


განხილულია
შპს საზოგადოებრივი კოლეჯი პანაცეას
ადმინისტრაციული საბჭოს მიერ
ოქმი N11 -15.06. 2020 წ.

დამტკიცებულია
შპს საზოგადოებრივი კოლეჯი პანაცეას
დირექტორის ბრძანებით N17-15.06.2020 წ.

დირექტორი:  ვ. კვიციანი



შპს საზოგადოებრივი კოლეჯი



2020 – 2027 წწ. სტრატეგიული განვითარების გეგმა

შპს საზოგადოებრივი კოლეჯი პანაცეას მისია, ხედვა, ღირებულება

მისია

ჯანდაცვის მიმართულების, საუკუნოვანი ისტორიის, პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების მისიაა საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისი, პროფესიული განათლების მქონე, კვალიფიციური, კომპეტენტური კადრის მომზადება, მათი პიროვნული, პროფესიული განვითარება და დასაქმების ხელშეწყობა.

ძირითადი პროფილის შენარჩუნებით, ქვეყნის ეკონომიკის განვითარების ხელშეწყობის მიზნით, კოლეჯი დაიტერესებულ პირებს სთავაზობს შრომის ბაზრის მოთხოვნის შესაბამის პროგრამებს.

ხედვა

2027 წლისათვის საზოგადოებრივი კოლეჯი პანაცეა ერთ-ერთი წარმატებული პროფესიული სასწავლებელია, რომელიც გამოირჩევა პრიორიტეტული მიმართულების - ჯანდაცვისა და სხვა, შრომის ბაზრის მიერ მოთხოვნილი პროფესიული პროგრამებით, სწავლებითა და მომსახურების მაღალი ხარისხით, პროფესიონალი/მოტივირებული მასწავლებლებით, მოტივირებული სტუდენტებით, წარმატებული, დასაქმებული კურსდამთავრებულებით, მოქნილი ადმინისტრირებითა და კონკურენტუნარიანი, წარმატებული პარტნიორებით. 2020-2027 წლებში, საზოგადოებრივი კოლეჯი პანაცეა, შრომის ბაზარს შეავსებს საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისი 900 კვალიფიციური, კომპეტენტური ექთნით და 600 ფარმაცევტით.

ღირებულებები

- ტრადიციებისადმი ერთგულება,
- გუნდურობა,
- გამჭვირვალობა,
- პროფესიონალიზმი,
- სამართლიანობა.

მისიის, ხედვისა და ღირებულებების შემუშავების, გაზიარების მეთოდოლოგია

დაწესებულებას კარგად აქვს გაცნობიერებული თავისი როლი და ადგილი პროფესიულ საგანმანათლებლო სივრცეში.

მისიის, ხედვის, ღირებულებების შემუშავება თანამონაწილეობითი პროცესია და მასში ჩართული არიან დაწესებულების სამსახურების ხელმძღვანელები/წარმომადგენლები, პროგრამის ხელმძღვანელები, პროფესიული მასწავლებლები, პროფესიული სტუდენტები, კოლეჯის პარტნიორი ორგანიზაციები/დამსაქმებლები ან სხვა დაინტერესებული პირები.

კოლეჯის საქმიანობის დაგეგმვა დაწესებულების მისიის, ხედვისა და ღირებულებების შემუშავებით იწყება. მისია წარმოაჩენს თუ რისთვის არსებობს დაწესებულება და რა დანიშნულებით არის შექმნილი.

მისიით განსაზღვრულია დაწესებულების საქმიანობის ძირითადი მიმართულებები (პროფილი), მისი მახასიათებლები და როლი განათლების სისტემაში, რომელიც განასხვავებენ მას სხვა პსდ-სგან.

კოლეჯის სტრატეგიული და სამქომედო გეგმები მისიიდან გამომდინარეობს.

მისია, ხედვა და ღირებულებები გაზიარებულია ყველა დაინტერესებული მხარისთვის.

მისია, ხედვა და ღირებულებების შემუშავებისათვის, აგრეთვე ცვლილებების შეტანის პროცედურისთვის დაწესებულებაში შეიქმნა სამუშაო ჯგუფი

სამუშაო ჯგუფი უზრუნველყოფს მათ მიერ შემუშავებული მისიის, ხედვისა და ღირებულებების (პროექტის) გაზიარებასა და უკუკავშირის პროცედურებს დაინტერესებულ მხარეებთან და საბოლოო სახით ჩამოყალიბებას. დაინტერესებულ მხარეები არიან: პროფესიული განათლების მასწავლებლები, პროფესიული სტუდენტები, კოლეჯის ადმინისტრაციის წევრები, კურსდამთავრებულები, დაწესებულების პარტნიორები, დამსაქმებლები.

შეთანხმებული და გაზიარებული მისია, ხედვა და ღირებულებები საბოლოო რედაქციით, საჯაროობისათვის განთავსდებულა როგორც კოლეჯის ვებ-გვერდზე, ასევე დაწესებულების შენობაში, თვალსაჩინო ადგილზე. ის საჭიროების მიხედვით აისახება კატალოგში და სხვა მნიშვნელოვან დოკუმენტებში.

მისიის, ხედვის, ღირებულებების შეცვლა ხდება დაინტერესებული მხარეების დასაბუთებული ინიცირებით.

სტრატეგიული დაგეგმარების, მონიტორინგისა და შეფასების მეთოდოლოგია

დაწესებულებაში განისაზღვრა სტრატეგიული დაგეგმარების, მონიტორინგისა და შეფასების მექანიზმები/პროცედურა, რომლითაც კსდ ხელმძღვანელობს შვიდწლიანი, ციკლური სტრატეგიული განვითარებისა და ერთწლიანი, სამოქმედო გეგმების შემუშავებისას.

კოლეჯის სტრატეგიული გეგმა მუდმივად შესაბამისობაში უნდა იყოს კოლეჯის მისიაში გაცხადებულ მიზნებთან, ის ასევე ორიენტირებულია მათ შესრულებაზე. სტრატეგიული დაგეგმვა ეფუძნება შესაბამის კვლევებს/პროგნოზებს/ანალიზს, (SWOT).

სტრატეგიული გეგმის მიზნები ითვალისწინებს იმ ინდიკატორებს, რომელთა საშუალებითაც მოხდება მასში მოცემული მიზნების მიღწევის ხარისხის შეფასება.

კოლეჯის სტრატეგიული (შვიდწლიანი) გეგმა გამომდინარეობს დაწესებულების ხედვიდან, აზუსტებს მას კონკრეტული მიზნებით, ხოლო სამოქმედო გეგმა - სტრატეგიიდან, სადაც „ჩაშლილია“ სტრატეგიულ გეგმაში წარმოდგენილი მიზნები. ამასთან, სტრატეგიული გეგმის შედგენისას გათვალისწინებული იქნა ქვეყნის/რეგიონის/ პრიორიტეტები და დაინტერესებული მხარეების მოლოდინი.

სტრატეგიული დაგეგმარება თანამონაწილეობითი პროცესია და მასში ჩართულნი იყვნენ დაწესებულების სამსახურების ხელმძღვანელები/წარმომადგენლები, პროგრამის ხელმძღვანელები, პროფესიული სტუდენტები, პროფესიული მასწავლებლები, კუსდამთავრებულები, დაწესებულების პარტნიორი ორგანიზაციები/დამსაქმებლები და სხვა დაინტერესებული პირები.

კოლეჯის ხედვასთან მიახლოებისათვის მნიშვნელოვანია, რომ სტრატეგიული მიზანი იყოს:

1. კონკრეტული - მკაფიოდ უნდა გვაჩვენებდეს, რას გულისხმობს მიზანი.
 2. გაზომვადი - იძლეოდეს მისი მიღწევის კუთხით არსებული პროგრესის ობიექტურად შეფასების შესაძლებლობას;
 3. მიღწევადი - თუ სტრატეგიული მიზანი არ არის მიღწევადი, იგი შეუძლებელს ხდის დაწესებულების ხედვასთან დაახლოებას;
 4. რელევანტური - გამომდინარეობდეს კოლეჯის ხედვიდან, უკავშირდებოდეს მას და მიყავდეს დაწესებულება მის რეალიზაციამდე;
 5. დროში გაწერილი - მიუთითებდეს, თუ როდის, რა ვადაში არის მისი შესრულება აუცილებელი, რაც ეხმარება კოლეჯს კონკრეტულ ვადაზე გათვლილი ხედვის რეალიზებაში;
 6. მიზნის მიღწევის ინდიკატორი - იყოს ობიექტური დასტური იმისა, რომ სტრატეგიული მიზანი მიღწეულია;
 7. ამოცანები - იყოს ქვემიზნების „ჩაშლის“ მცდელობა კიდევ უფრო მცირე კომპონენტებად;
 8. შესრულების ინდიკატორი - იყოს ობიექტური დასტური იმისა, რომ ამოცანა მიღწეულია, იგი გვეუბნება, რას დავინახავთ (ობიექტურად), რა ქნება დაწესებულებას ხელთ, თუ სამოქმედო გეგმაში მითითებული ამოცანა იქნება მიღწეული.
 9. აქტივობები - ის კონკრეტული ქმედებები, დავალებებია, რომლებიც უნდა შესრულდეს კოლეჯის თანამშრომლების მიერ გეგმაში მოცემული ამოცანების რეალიზებისთვის;
- ცხადია, რომ რომ სამოქმედო გეგმა მუშავდება სტრატეგიული გეგმის საფუძველზე და ემსახურება მის მიღწევას. ერთ წლიანი გეგმა როგორც წესი, ერთი წლის პერსპექტივით მზადდება.

სტრატეგიულ გეგმებში ცვლილება ხორციელდება გარემო პირობების და/ან ორგანიზაციული პრიორიტეტების ცვლილებების კვალდაკვალ, შესაბამისი პასუხისმგებელი პირების ჩართულობით.

სტრატეგიული განვითარების გეგმა ექვემდებარება მონიტორინგს, რასაც შედეგად მოყვება მიმდინარე პროცესის ან/და მიღწეული შედეგების შეფასება, ანალიზი, მხოლოდ სოლიდური დასაბუთების საფუძველზე ცვლილების შეტანა, გაუმჯობესება და საბოლოოდ - შესრულების ანგარიშის წარდგენა.

განსაკუთრებული გარემოებების შემთხვევაში დაშვებულია რიგგარეშე მონიტორინგის ჩატარება.

სტრატეგიულ გეგმა განიხილება დაწესებულების ადმინისტრაციულ საბჭოზე და მტკიცდება დაწესებულების დირექტორის ბრძანებით.

ძლიერი მხარეები

- საუკუნოვანი გამოცდილება პროფესიულ განათლებაში;
- მოქნილი მართვის სისტემა;
- თანამედროვე დონეზე აღჭურვილი მატერიალურ - ტექნიკური ბაზა;
- პასუხისმგებლიანი და მოტივირებული ადამიანური რესურსი;
- ზრუნვა თანამშრომელთა განვითარებაზე;
- უსაფრთხო გარემო;
- კონკურენტუნარიანობა;
- კურსდამთავრებულთა მაღალი დასაქმება;
- დამსაქმებელი/პარტნიორი ორგანიზაციები;
- საერთაშორისო თანამშრომლობა.

სუსტი მხარეები

- სწავლის საფასურის გადახდის უუნარო პროფესიული სტუდენტები;
- პროფესიული სტუდენტთა სწავლის საფასურის გადახდის მაჩვენებლების მკვეთრი შემცირება.
- პედაგოგიკაში გადასამზადებელი პროფესიული მასწავლებლები.

შესაძლებლობები

- უცხოური გამოცდილების გაზიარება;
- სწავლების და შეფასების ახალი ინოვაციური მეთოდების დანერგვა;
- პროფესიულ სტუდენტთა მომსახურების სერვისების დახვეწა;
- პროფესიულ სტუდენტთა მოტივაციის ღონისძიებების გატარება (კონფერენციები, კულტურული ღონისძიებები, სპორტული შეჯიბრებები);
- სწავლების მსურველთათვის და პროფესიული სტუდენტებისთვის პროფორიენტაციის გაწევა;
- პროფესიული მასწავლებლების და დაწესებულების პერსონალის ტრენინგები საჭიროების გათვალისწინებით.

საფრთხეები

- ბიზნესის ფუნქციონირების შეფერხება;
- ქვეყანაში საგანგებო მდგომარეობის გამოცხადება.
- პროფესიულ საგანმანათლებლო სისტემაში კვალიფიციური კადრის ნაკლებობა/გადინება
- რეფორმით გათვალისწინებული ახალი მოთხოვნების არათანაზომიერად სწრაფი დანერგვით გამოწვეული უკუეფექტის მიღება (არასასურველი შედეგების მიღება)

გეგმის მონიტორინგი და შეფასება:

მონიტორინგი არის სტატეგიული/სამოქმედო გეგმის შესრულების თვალყურის დევნება და დასახული მიზნების მიღწევაზე მათი გავლენის კუთხით, დაკვირვების შედეგების გაანალიზება/შეფასება. მონიტორინგის საშუალებით შესაძლებელია გეგმიდან „გადახვევების“ აღმოჩენა და მათზე რეაგირება არსებითი ზიანის დადგომამდე.

მონიტორინგი, აგრეთვე გვეხმარება თანამშრომლებისათვის, შესრულებულ სამუშაოსთან დაკავშირებით, ინდივიდუალური უკუკავშირის მიწოდებაში, და რაც მთავრია, მონიტორინგი აზრს აძლევს მთლიანად დაგეგმვის პროცესს. მონიტორინგის პროცესი პირობითად სამ ერთმანეთთან დაკავშირებულ ნაბიჯთა ერთობლიობაა: მონაცემთა შეგროვება, მათი ანალიზი და რეაგირების მოხდენა.

სტატეგიული/სამოქმედო გეგმის განხორციელების პროცესში წარმოქმნილი პრობლემები საჭიროებენ ანალიზს.

სტატეგიული გეგმის შესრულების მონიტორინგი დაგეგმილია 2 წელიწადში ერთხელ, ხოლო სამოქმედო გეგმის კი წელიწადში ორჯერ.

განსაკუთრებული გარემოებების შემთხვევაში დაშვებულია რიგგარეშე მონიტორინგის ჩატარება.

სტატეგიული/სამოქმედო გეგმის შესრულების მონიტორინგი ევალება დირექტორის მოადგილეს ან/დახარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელს.

სამოქმედო და სტატეგიული გეგმის შედეგები უნდა განთავსდეს დაწესებულების ვებ-გვერდზე.

| სტრატეგიული მიზანი 1. პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარება | | | | | | | | | |
|---|----------------------|------|------|------|------|------|-----------|--|---------------------------------------|
| სტრატეგიული ამოცანები | განხორციელების წლები | | | | | | | შესრულების ინდიკატორი | პასუხისმგებელი პირი/პირები |
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026/2027 | | |
| 1.1. შრომის ბაზრის მოთხოვნის შესაბამისი პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების დამატება | | | | | | | | ავტორიზაციის საბჭოს მიერ დამტკიცებული პროგრამები | დირექტორი ხუს სპმს იკს ფს |
| 1.2. საშუალო დონის პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამებში ზოგადი განათლების კომპონენტის ინტეგრირება | | | | | | | | ავტორიზაციის საბჭოს მიერ დამტკიცებული პროგრამები | დირექტორი ხუს სპმს იკს ფს |
| 1.3. ავტორიზებული პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების ფარგლებში პროფესიულ სტუდენტთა კონტიგენტის გაზრდა | | | | | | | | ავტორიზაციის საბჭოს მიერ დამტკიცებული პროგრამები | დირექტორი ხუს სპმს იკს |

| | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------|--|---|---------------------------------------|
| | | | | | | | | | ფს | |
| 1.4. სასწავლო პროცესის ადმინისტრირების მოქნილი და ეფექტური მექანიზმების დანერგვა/განვითარება | | | | | | | | | შემუშავებული და დანერგილი სწავლებისა და შეფასების ინოვაციური მეთოდები | ხუს სკმს პო |
| 1.5. პროგრამების/ცალკეული სწავლის შედეგების მიღწევების ალტერნატიული მოქნილი და ეფექტური მექანიზმების (დისტანციური სწავლების სისტემით) დანერგვა/განვითარება | | | | | | | | | დანერგილი დისტანციური სწავლება, გადამზადებული ადამიანური რესურსი | ხუს სკმს პო |
| 1.6. მომზადება-გადამზადების პროგრამების დანერგვა, შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი უნარების დაფარვის მიზნით | | | | | | | | | ავტორიზაციის საბჭოს მიერ დამტკიცებული მომზადება/გადამზადების პროგრამები | დირექტორი ხუს სკმს იკს ფს |
| სტრატეგიული მიზანი 2. ინფრასტრუქტურის და საინფორმაციო რესურსის განვითარება | | | | | | | | | | |
| სტრატეგიული ამოცანები | განხორციელების წლები | | | | | | | შესრულების ინდიკატორი | პასუხისმგებელი | |
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026/27 | | | პირი/პირები |
| 2.1. ინფრასტრუქტურის რეგულარული განახლება/მოწყობა მოთხოვნების შესაბამისად (მათ შორის სსსმ პირებისთვის) | | | | | | | | შემენილი/განახლებული ინფრასტრუქტურა/ინვენტარი (სტანდარტების შესაბამისად) | დირექტორი ხუს ფს | |
| 2.2. დარგობრივი | | | | | | | | პროფესიული პროგრამებისა და | დირექტორი | |

| ლაბორატორიების განვითარება | | | | | | | | ავტორიზაციის სტანდარტების მოთხოვნის შესაბამისად განახლებული დარგობრივი ლაბორატორიები | ხუს სპმს ფს |
|---|----------------------|------|------|------|------|------|---------|---|--|
| 2.3. საინფორმაციო სასწავლო რესურსის განვითარება | | | | | | | | შემენილი/განახლებული საინფორმაციო სასწავლო რესურსი | დირექტორი ხუს სპმს ბიბლიოთეკარი ფს |
| სტრატეგიული მიზანი 3. სტუდენტთა სერვისების განვითარება | | | | | | | | | |
| სტრატეგიული ამოცანები | განხორციელების წლები | | | | | | | შესრულების ინდიკატორი | პასუხისმგებელი პირი/პირები |
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026/27 | | |
| 3.1. პროფესიული სტუდენტების უფლებების დაცვა და გარანტიების უზრუნველყოფა | | | | | | | | პროგრამული მდგრადობა; პროფესიულ სტუდენტთან გაფორმებული ხელშეკრულება; კანონმდებლობის შესაბამისი დაწესებულების შიდა სამართლებრივი რეგულაციები | დირექტორი ხუს სპმს იკს სუს |
| 3.2. პროფესიული სტუდენტური წარმომადგენლობითი საბჭოს ფუნქციონირების ხელშეწყობა და წახალისება | | | | | | | | წარმომადგენლობითი საბჭოს შეხვედრები და შეხვედრის ოქმები | დირექტორი ხუს სპმს სუს |
| 3.3. პროფესიული სტუდენტების პროფორიენტაციისა და | | | | | | | | პროფესიულ სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა, დასაქმების | დირექტორი |

| | | | | | | | | | |
|--|----------------------|------|------|------|------|------|---------|---|--|
| კარიერული წინსვლის სერვისების განვითარება | | | | | | | | ხელშეწყობა; პროფესიული სტუდენტებისთვის გაწეული ინდივიდუალური კონსულტაციები | ხუს სპმს სუს |
| 3.4. ექსტრაკურსული ინიციატივების მხარდაჭერა | | | | | | | | ღონისძიებები პროფესიულ სტუდენტთათვის. | დირექტორი სპმს სუს |
| 3.5. ჯანდაცვისა და უსაფრთხოების ღონისძიებების განვითარება | | | | | | | | ჯანდაცვისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფა | დირექტორი ხუს სუს შუს |
| 3.6. სსსმ პირების მხარდაჭერა | | | | | | | | შესაბამისი ინფრასტრუქტურა და პროგრამების აკომოდაცია | დირექტორი ხუს სპმს იკს სუს ბიბლიოთეკარი |
| სტრატეგიული მიზანი 4. ადამიანური რესურსის განვითარება | | | | | | | | | |
| სტრატეგიული ამოცანები | განხორციელების წლები | | | | | | | შესრულების ინდიკატორი | პასუხისმგებელი პირი/პირები |
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026/27 | | |
| 4.1. დაწესებულების მართვის სისტემის განვითარება (სტრატეგიული მიზნების და | | | | | | | | ტრენინგის ჩატარება/მონიტორინგი/მასტერკლა | დირექტორი ხუს |

| | | | | | | | | | |
|--|----------------------|------|------|------|------|------|---------|---|--|
| ამოცანების ეფექტურად შესრულება) | | | | | | | | სი | სკმს იკს სუს |
| 4.2. ადამიანური რესურსების გაძლიერება/ განვითარება/სტიმულირება | | | | | | | | ტრენინგის ჩატარება/მონიტორინგი/მასტერკლასი | დირექტორი ხუს სკმს იკს სუს |
| 4.3. პროფესიული მასწავლებლების საქმიანობის შეფასება და პროფესიული განვითარების საჭიროებათა კვლევა | | | | | | | | სასწავლო პროცესის კვლევის შედეგები და მონიტორინგი | დირექტორი ხუს სკმს სუს |
| 4.4. ტრენინგ-ცენტრი, როგორც ადგილობრივი, ასევე საერთაშორისო დონეზე მოთხოვნილი უნარების და შესაძლებლობების განვითარების სტრუქტურა | | | | | | | | ადამიანური რესურსისთვის ჩატარებული ტრენინგები/მასტერკლასები | დირექტორი ხუს სკმს იკს სუს |
| სტრატეგიული მიზანი 5. დაფინანსების წყაროების დივერსიფიკაცია | | | | | | | | | |
| სტრატეგიული ამოცანები | განხორციელების წლები | | | | | | | შესრულების ინდიკატორი | პასუხისმგებელი პირი/პირები |
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026/27 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--|---|
| 5.1. ფინანსური მდგრადობის მიზნით დაფინანსების წყაროების მოძიება | | | | | | | | ახალი პროექტების შემუშავება, დაგეგმვა; პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული გადამზადების პროგრამების, მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების დამატება; ფასიანი ტრენინგები | დირექტორი ხუს სპმს იკს ფს |
| 5.2. ადგილობრივი და საერთაშორისო პროექტების განხორციელება | | | | | | | | ინოვაციური პროექტების განხორციელება | დირექტორი ხუს სპმს იკს ფს |
| სტრატეგიული მიზანი 6. საზოგადოებასთან ურთიერთობის განვითარება | | | | | | | | | |
| სტრატეგიული ამოცანები | განხორციელების წლები | | | | | | | შესრულების ინდიკატორი | პასუხისმგებელი პირი/პირები |
| | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 2023/24 | 2024/25 | 2025/26 | 2026/27 | | |
| 6.1. საკომუნიკაციო საშუალებების განვითარება (ვებ-გვერდი, სოც. ქსელი და სხვა) | | | | | | | | მუდმივად განახლებული საკომუნიკაციო საშუალებები | დირექტორი ხუს სუს პო |

| | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|---------------------------------|
| 6.2. პროფორიენტაციის და კარიერული წინსვლის მიზნით ღონისძიებების განხორციელება | | | | | | | | პროფორიენტაციის და პროფესიულ სტუდენტთა კარიერული წინსვლის მიზნით ჩატარებული ღონისძიებები | დირექტორი სუს |
| 6.3. ახალი პარტნიორების მოძიება, თანამშრომლობის გაფართოვება და ერთობლივი პროგრამების შემუშავება | | | | | | | | ახალ დამსაქმებლებთან შეხვედრები/მოლაპარაკებები თანამშრომლობის მიზნით | დირექტორი ხუს სუს იკს |
| 6.4. ადმინისტრაციის, პროფესიული მასწავლებლებისა და პროფესიული სტუდენტების გაცვლითი პროგრამების შემუშავება/განხორციელება | | | | | | | | თანამშრომლობა უცხოელ პარტნიორ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან | დირექტორი ხუს სკმს სუს |

- ხუს - ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური;
- სკმს - სასწავლო პროცესის მართვის სამსახური;
- ფს - ფინანსური სამსახური;
- იკს - იურიდიული და კადრების სამსახური;
- სუს - საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახური;
- სს - სამეურნეო სამსახური;
- პო - პროგრამისტი - ოპერატორი ქსელებისა და სისტემის ადმინისტრატორი;
- შუს - შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი.