



**სტრატეგიული განვითარების გეგმა
2019-2025წწ.**

**თელავი
2019წ.**

შინაარსი

| | |
|---|----|
| 1. შესავალი..... | 2 |
| 2. ინსტიტუციური გარემოს მიმოხილვა | 4 |
| 3. სტრატეგიული გეგმის შექმნის საფუძვლები..... | 5 |
| 4. ა(ა)იპ კოლეჯის „პრესტიჟი“ ხედვა, მისია, ღირებულებები | 5 |
| 5. კოლეჯის სტატისტიკის დინამიკა, გენდერულ ჭრილში | 7 |
| 6. კოლეჯის საქმიანობის SWOT - ანალიზი..... | 11 |
| 7. კოლეჯის სტრატეგიული მიზნები და ამოცანები..... | 13 |
| 8. სტრატეგიული განვითარების გეგმის განხორციელების გრაფიკი | 14 |

1. შესავალი

წარმატებული და ძლიერი სახელმწიფოს უმნიშვნელოვანეს საყრდენს განათლებული საზოგადოება წარმოადგენს. სახელმწიფო პოლიტიკის პრიორიტეტი სწორედ ხარისხიანი განათლების უზრუნველყოფაა. თანამედროვე შრომის ბაზარი პროფესიული განათლების სისტემას ადამიანის შესაძლებლობების განვითარებისა და გამოყენების აუცილებლობის გაზრდილ მოთხოვნებს უყენებს. დღეს პროფესიული განათლება შესაძლებლობას გვაძლევს „მთელი სიცოცხლის მანძილზე“, ასაკის მიუხედავად, გავაკეთოთ სასურველი არჩევანი. ეს ხელს უწყობს პიროვნების პროფესიულ განვითარებას და მაღალკვალიფიციური, შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი კონკურენტუნარიანი კადრების მომზადებას.

ა(ა)იპ კოლეჯის „პრესტიჟი“ პროფესიული განათლების განვითარების 2019-2025 წლების სტრატეგია პასუხობს პროფესიული განათლების სისტემის ძირითად გამოწვევებს, ასახავს კოლეჯში სწავლების ხარისხის გაუმჯობესების მიმართულებით გრძელვადიან ხედვას, აყალიბებს კოლეჯის - საგანმანათლებლო დაწესებულების სისტემის განვითარების მოკლე და გრძელვადიან მიზნებს და პრიორიტეტულ მიმართულებებს.

სტრატეგიული განვითარების გეგმის მიზანია გამოკვეთოს ის პრიორიტეტები და სტრატეგიული მიმართულებები, რომლებზე დაყრდნობითაც კოლეჯი უზრუნველყოფს საქმიანობისა და საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელებას/განვითარებას თანამედროვე მოთხოვნებისა და სტანდარტების შესაბამისად.

კოლეჯის განვითარების სტრატეგიის შემუშავებისას გათვალისწინებულ იქნა კოლეჯის ადმინისტრაციის, პედაგოგების, სტუდენტების, ადგილობრივი თვითმმართველობის, საზოგადოების სხვადასხვა ფენების და ყველა დაინტერესებული მხარეების წარმომადგენლების ინტერესები.

კოლეჯის ხელმძღვანელობა და თანამშრომლები კარგად აცნობიერებენ, რომ განვითარების სტრატეგია ცოცხალი დოკუმენტია და ის

ყოველთვის დაექვემდებარება პერიოდულ (სულ მცირე, 3 წელიწადში ერთხელ) გადახედვას. მასში ცვლილებები შევა კონკრეტულ ვითარებაში არსებული შიდა ფაქტორებისა და გარემოს გათვალისწინებით.

სტრატეგიის განხორციელება, ისევე როგორც მისი დაგეგმვა, არ წარმოადგენს მხოლოდ ერთი კონკრეტული დაწესებულების პასუხისმგებლობას. პროფესიული განათლება უნდა გახდეს სხვადასხვა უწყებების, დამსაქმებლების, საგანმანათლებლო დაწესებულებების, მასწავლებლების, პროფესიული სტუდენტების, მათი მშობლებისა და მთლიანად სამოქალაქო საზოგადოების მუდმივი თანამშრომლობის საგანი.

2. ინსტიტუციური გარემოს მიმოხილვა

ა(ა)იპ კოლეჯი „პრესტიჟი“ თელავის „დავით ციციშვილის სახელობის ხალხური რეწვის პროფესიული ლიცეუმის“, თელავის „სასოფლო-სამეორნეო პროფესიული სასწავლებლის“ და თელავის „ტექნიკური კოლეჯის“ საგანმანათლებლო ტრადიციების ღირსეული გამგრძელებელია, რომელიც აღნიშნული სასწავლებლების ბაზაზე დაფუძნდა 2007 წელს თელავის პროფესიული სწავლების ცენტრად, 2011 წლიდან ჩამოყალიბდა სსიპ პროფესიულ კოლეჯად - „პრესტიჟი“, 2012 წლიდან ატარებდა ა(ა)იპ პროფესიული კოლეჯის „პრესტიჟი“ სტატუსს, რომელიც დაფუძნებულ იქნა განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროსა და აგრარული უნივერსიტეტის მიერ, ხოლო 2019 წლიდან - ა(ა)იპ კოლეჯის „პრესტიჟი“ სახელს.

2017 წლის დეკემბრიდან კოლეჯი დაფუძნებულია საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტროს მიერ და წარმოადგენს არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიულ პირს. იგი დამოუკიდებელია თავის საქმიანობაში, ხელმძღვანელობს: საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით და შეთანხმებებით, საქართველოს კანონებით „პროფესიული განათლების შესახებ“, სხვა ნორმატიული აქტებით და საკუთარი წესდებით.

ა(ა)იპ კოლეჯი „პრესტიჟი“, კახეთის რეგიონში გეოგრაფიული მდებარეობიდან გამომდინარე, საკმაოდ კონკურენტუნარიანია კახეთში და მას გააჩნია განვითარების დიდი პოტენციალი. აღნიშნული უპირატესობა გადამწყვეტი ფაქტორია კოლეჯის შემდომი განვითარებისთვის.

კოლეჯი თანამშრომლობს შემდეგ დაწესებულებებთან: „განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრი“, „სასწავლო გეგმებისა და შეფასების ეროვნულ ცენტრი“, საგანმანათლებლო ინსტიტუტები, „საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია“, საქართველოს სავაჭრო-სამრეწველო პალატა და სხვა სოციალური პარტნიორები.

საკუთარი ხედვის განხორციელების პროცესში კოლეჯის მნიშვნელოვანი სტრატეგიული პარტნიორებია: თელავის მუნიციპალიტეტის მერია, საერთაშორისო და ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციები და კერძო სექტორი, დამსაქმებელთა ფორმალური და არაფორმალური გაერთიანებები, ასევე კოლეჯის განვითარებისთვის მნიშვნელოვანია საერთაშორისო პარტნიორებთან და შესაბამის პროფესიულ დაწესებულებებთან ურთიერთთანამშრომლობა. კერძოდ:

1. UNDP - გაეროს განვითარების პროგრამა;
2. გერმანიის რესპუბლიკის ქალაქ ბიბერახის თვითმმართველობა და პროფესიული კოლეჯი „KARL ARNOLD SCHULLE“;
3. ლიტვის რესპუბლიკის ქალაქ ტალსის თვითმმართველობა;
4. HEKS/EPER-ის (შვეიცარიის რესპუბლიკის) სამხრეთ კავკასიის რეგიონალური ოფისის პროექტი „MOLI კახეთში“;
5. GIZ - გერმანიის საერთაშორისო საზოგადოება;
6. ყაზახეთის რესპუბლიკის ქ. მაგნისტაუს ტურიზმის კოლეჯი.
- 7.

3. სტრატეგიული გეგმის შექმნის საფუძვლები

ა(ა)იპ კოლეჯის „პრესტიჟი“ სტრატეგიული განვითარების გეგმა კოლეჯის სასწავლო პროცესის სამუშაო პოლიტიკის განმსაზღვრელი დოკუმენტია. სტრატეგიის შემუშავება განპირობებულია კოლეჯის პროფესიული განათლების სტრატეგიული დაგეგმვის აუცილებლობით, კოლეჯში დაწყებული ცვლილებების გაძლიერების და დაწესებულების მთელი სისტემის ეფექტურობის გაუმჯობესების მიზნით. სტრატეგიის შემუშავება და დანერგვა მნიშვნელოვანია კოლეჯის საერთო ღირებულებების, პრინციპებისა და მიზნების მისაღწევად. ის ხელს უწყობს პედაგოგიური და ადმინისტრაციული რესურსის გაერთიანებას და ერთიან შეთანხმებულ საქმიანობას.

სტრატეგიული გეგმა ერთობლივი მუშაობის შედეგია. იგი მიმოიხილავს დაწესებულების გრძელვადიან ხედვას, დანიშნულებას, მუშაობის მთავარ პრინციპებს, მნიშვნელოვან მიზნებსა და ამოცანებს, ასევე მათი გადაწყვეტის გზებსა და საშუალებებს 2019 -2025 წლებისათვის.

სტრატეგიული გეგმა საჯარო დოკუმენტია, რომლის საშუალებითაც კოლეჯი ცდილობს გაუზიაროს სამომავლო გეგმები ყველა დაინტერესებულ მხარეს და ჩართოს ისინი კოლეჯის საქმიანობის შეფასებასა და შემდგომი სრულყოფის პროცესებში. ის არის მოქნილი დოკუმენტი და მისი მოდიფიცირება შესაძლებელია ქვეყანაში არსებული რეალობისა და განათლების სფეროში განხორციელებული სიახლეების შესაბამისად ან/და იმ ნორმატიული დოკუმენტების მოთხოვნებიდან გამომდინარე, რომელთა გათვალისწინებაც მოხდა წინამდებარე დოკუმენტის შემუშავებისას.

4. ა(ა)იპ კოლეჯის „პრესტიჟი“ ხედვა, მისია, ღირებულებები

ხედვა:

ა(ა)იპ კოლეჯის ”პრესტიჟი” ხედვაა, 2019 - 2025 წლებში გახდეს რეგიონში წარმატებული პროფესიული სასწავლებელი, მრავალპროფილური პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამებით, ეროვნულ და საერთაშორისო შრომის ბაზარზე ორიენტირებული და კონკურენტუნარიანი კვალიფიციური კადრების მომზადებით, დასაქმების მაღალი მაჩვენებლით, პროფესიონალი პედაგოგებით, გამართული ინფრასტრუქტურით, საჭირო ინვენტარით აღჭურვილი, დაფინანსების დივერსიფიცირებული წყაროებითა და ბიზნესის სექტორთან მრავალფეროვანი პარტნიორული ურთიერთობებით.

მისია:

ა(ა)იპ კოლეჯის „პრესტიჟი“ მისიაა უზრუნველყოს ადგილობრივი და საერთაშორისო ბაზრისთვის ევროპულ-დემოკრატიულ ღირებულებებზე ორიენტირებული, კონკურენტუნარიანი პროფესიონალი კადრების მომზადება, მრავალპროფილური პროფესიული განათლებით, სოციალური ინკლუზიით, ინდივიდის პიროვნული/პროფესიული განვითარებით და მთელი სიცოცხლის განმავლობაში სწავლის ხელშეწყობით.

ღირებულებები:

- ✓ გუნდური მუშაობა და თანამშრომლობა;
- ✓ სტუდენტის ინდივიდუალურ საჭიროებებზე ორიენტაცია;
- ✓ მუდმივი სწრაფვა ინოვაციისა და სრულყოფილებისაკენ

5. კოლეჯის სტატისტიკის დინამიკა, გენდერულ ქრილში

გენდერული სტატისტიკის მიზანია: მიუკერძოებელი მონაცემების წარმოება ქალისა და კაცის, გოგონებისა და ბიჭების სტატუსისა და გენდერული თანასწორობის რეალური ვითარების შესახებ. სქესისნიშნით დიფერენცირებული სტატისტიკური აღრიცხვის მიხედვით მონაცემთა შეგროვების სრულყოფა და გაფართოება მეტად მნიშვნელოვანია გენდერულ თემატიკის დანერგვის დროს. მიღებული მონაცემები მიღწეული პროგრესის კრიტიკულად შეფასების და იმ სფეროების დასაფიქსირებლად არის საჭირო, რაზეც მეტი ყურადღებაა მისაქცევი. მტკიცებულებაზე დაყრდნობით შემუშავებული პოლიტიკა მიმართულია ქალთა და კაცთა, გოგონებისა და ბიჭების სოციალურ ჩართულობის გაზრდაზე.

გენდერული ნიშნით სეგრეგირებული სტატისტიკის წარმოება ხელს უწყობს განათლების სისტემაში და კერძოდ პროფესიულ სასწავლებელში გენდერული ნიშნით არსებული გამოწვევების წარმოჩენას და ინფორმირებულობას, ასევე გენდერული თანასწორობის მიზანმიმართული პოლიტიკის შემუშავებას. ასეთ შემთხვევაში, მონაცემები ემყარება კოლეჯის ადმინისტრაციის წყაროებს.

კოლეჯში, გენდერული სტატისტიკის სისტემატიური წარმოება და ანალიზი უზრუნველყოფს, გენდერული თანასწორობის მისაღწევად საჭირო ღონისძიებების სწორად დაგეგმვას კოლეჯის პერსონალის გენდერული სტატისტიკა - სულ 101, 64 ქალი - 37 კაცი.

კოლეჯის პერსონალი დასაქმებულთა კატეგორიების მიხედვით - მასწავლებლები: 41 ქალი - 21 კაცი; ტექნიკური პირები : 13 ქალი - 9 კაცი; ადმინისტრაციული პერსონალი: 3 ქალი - 6 კაცი; მენეჯერული თანამდებობა: 6 ქალი - 0 კაცი; ხელმძღვანელი: 1 ქალი პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების ხელმძღვანელი პირების გენდერული სტატისტიკა

1. სატყეო საქმე - კაცი;
2. ელექტრობა - კაცი;
3. სასტუმროს მომსახურება - კაცი;
4. მევენახეობა-მელვინეობა(დუალური მიდგომით) - კაცი;
5. კომპიუტერული ქსელი და სისტემები - კაცი;
6. კომპიუტერული ქსელი და სისტემები (ინტეგრირებული) - კაცი;
7. ინფორმაციის ტექნოლოგიების მხარდაჭერა - კაცი;
8. მხატვრული ქსოვა - ქალი;
9. თმის მომსახურება -ქალი;
10. კონდიტერია - ქალი;
11. კულინარიის ხელოვნება - ქალი;
12. საოფისე საქმე - ქალი.

რეგისტრირებულ აპლიკანტთა გენდერული სტატისტიკა 2022 წელის მონაცემებით - სულ დარეგისტრირდა 557 აპლიკანტი. აქედან, 38% ქალი და 62% კაცი.

2022 წელს რეგისტრირებულ აპლიკანტთა გენდერული სტატისტიკური მონაცემები მიმართულებების/ფართო სფეროს მიხედვით - ხელოვნება და ჰუმანიტარული მეცნიერებები: 11 ქალი - 2 კაცი; სოფლის მეურნეობა, მეტყევეობა, მეთევზეობა: 20 ქალი - 77 კაცი; ინფორმაციისა და კომუნიკაციის ტექნოლოგიები: 24 ქალი -109 კაცი; ინჟინერია, წარმოება და მშენებლობა: 3 ქალი - 48 კაცი; ბიზნესი, ადმინისტრირება და სამართალი: 32 ქალი -5 კაცი; მომსახურება: 120 ქალი -105 კაცი.

2022 წელს რეგისტრირებულ აპლიკანტთა განათლების საფეხური - დოქტორი: 100% ქალი; მაგისტრი: 70% ქალი; ბაკალავრი: 80% ქალი; პროფესიული(სრული ზოგადი განათლება): 5% ქალი; პროფესიული(საბაზისო განათლების შემდგომი): 80 % ქალი; სრული ზოგადი: 45% ქალი; საბაზო: 38% ქალი.

ჩარიცხულ სტუდენტთა გენდერული სტატისტიკა -2022 წელს 557 (ქალი - 210, კაცი - 347) რეგისტრირებული აპლიკანტიდან კოლეჯში 220 პირი ჩაირიცხა. (ქალი -77 (35%), კაცი-143 (65%).

2022 წელს ჩარიცხულ სტუდენტთა სტატისტიკა პროგრამების მიხედვით - მევენახეობა-მელვინეობა (დუალური მიდგომით): არცერთი ქალი - 14 კაცი; სასტუმროს მომსახურება : 4 ქალი - 8 კაცი; კონდიტერია : 11 ქალი - 4 კაცი; კულინარიის ხელოვნება: 3 ქალი და 12 კაცი; მხატვრული ქსოვა: 5 ქალი - 2 კაცი; თმის მომსახურება: 19 ქალი - 1 კაცი; სატყეო საქმე: 3 ქალი - 27 კაცი; ელექტროობა: 3 ქალი - 21 კაცი; კომპიუტერული ქსელი და სისტემები: 4 ქალი - 11 კაცი; კომპიუტერული ქსელი და სისტემები (ინტეგრირებული): 1 ქალი და 14 კაცი ; ინფორმაციის ტექნოლოგიების მხარდაჭერა: 4 ქალი - 26 კაცი ; საოფისე საქმე: 10 ქალი - 3 კაცი.

ქალთა წარმომადგენლობა საგანმანათლებლო პროგრამებში 2021/2022 წლების შედარება -ქალები საოფისე საქმის სწავლების 2021 წელს 93% -ი იყო და 2022 წელს შემცირდა 6% - ით. ინფორმაციის ტექნოლოგიების სწავლებაზე 7% იყო და 2022 წელს გაიზარდა 6%-ით. კომპიუტერული ქსელი და სისტემები 14% და შემცირდა 7%-ით. კომპიუტერული ქსელი და სისტემები (ინტეგრირებული) 36 % და შემცირდა 9%-ით. ელექტროობა გაიზარდა 13% -ით. სატყეო საქმე 7% და გაიზარდა 2%. თმის მომსახურება 80% იყო და გაიზარდა 15%-ით. მხატვრული ქსოვა 88% და შემცირდა 17%-ით. კულინარიის ხელოვნება 53% ქალი ჩაირიცხა და 33% - ით შემცირდა. კონდიტერია 67% და გაიზარდა 6%-ით. სასტუმროს მომსახურება 40% და შემცირდა 7% - ით შემცირდა. მევენახეობა. მელვინეობა - მევენახეობა 7% იყო და შემცირდა 7%-ით. სულ 2021 წელს საგანმანათლებლო პროგრამებში მონაწილეობდა 39% ქალი და შემცირდა 4 %-ით.

საგანმანათლებლო 12 პროგრამიდან ჩარიცხულ ქალთა მაჩვენებლები 2021/2022 წლების შედრებით 4 პროგრამაში გაიზარდა და 7 პროგრამაზე შემცირდა.

2022 წელს, 12 პროგრამიდან 5 პროგრამაზე ჩარიცხული კაცების მაჩვენებელი შემცირებულია. ეს პროგრამებია: ინფორმაციის ტექნოლოგიის მხარდაჭერა (7%); ელექტროობა (13%); სატყეო საქმე (3%); თმის მომსახურება (17%) ; კონდიტერია (7%).

12 პროგრამიდან 7 პროგრამაზე ჩარიცხული კაცების მაჩვენებელი გაზრდილია. ეს პროგრამებია: საოფისე საქმე; კომპიუტერული ქსელი და სისტემები ; კომპიუტერული ქსელი და სისტემები (ინტეგრირებული); მხატვრული ქსოვა (16%); კულინარიის ხელოვნება (33%); სასტუმრო მომსახურება (7%); მევენახეობა მეღვინეობა (დუალური) (7%).

მოდალური, დუალური, ინტეგრირებული პროგრამები - მოდალურ პროგრამებზე სწავლობს 73 ქალი და 118 კაცი; დუალური პროგრამების სწავლებით სარგებლობს 14 კაცი; ინტეგრირებული პროგრამებით სწავლობს 4 ქალი და 11 კაცი.

მოდულური პროგრამებით სწავლება 12 პროგრამიდან 10- ზე მიმდინარეობს და შესაბამისად სტუდენტთა 87% მოდულური პროგრამებზე სწავლობს, აქედან 38% არის ქალი და 62% კაცი სტუდენტი.

დუალური სწავლება დანერგილია მევენახეობა-მეღვინეობის პროგრამაზე და სადაც ჩარიცხულია 14 სტუდენტი და მათ შორის არცერთი არ არის ქალი.

ინტეგრირებულ პროგრამაზე კომპიუტერული ქსელი და სისტემები ჩარიცხულია 15 სტუდენტი აქედან 4 ქალი და 11 კაცი.

მომზადება-გადამზადების პროგრამებში მსმენელთა განაწილების გენდერული სტატისტიკა 2022 წლის მონაცემებით.

სულ ჩარიცხულია 61 მსმენელი (10 ქალი და 51 კაცი) საიდანაც 16 % შეადგენენ ქალები. ხე ტყის დამზადება და ხანძარსაწინააღმდეგო პრევენციული ღონისძიებები 25 მსმენელიდან არცერთი არ არის ქალი. კომპიუტერის ტექნიკური და პროგრამული მხარდაჭერა 26 მსმენელიდან 8 ქალი და 17 კაცი მსმენელი; ვაზის სხვლა - ფორმირება 11 მსმენელიდან 2 ქალი და 9 კაცი. ჩარიცხულ მსმენელთა შორის 4 სოციალურად დაუცველი პირია და არცერთი სხვა სტატუსის მქონე პირი არ არის, მაგალითად შშმ ან ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი. შეიძლება ითქვას, რომ მომზადება-გადამზადების პროგრამები გენდერული ნიშნით ნაკლებად მგრძობიარეა, შესაბამისად ქალების დასაქმებას და მათ ეკონომიკურ გაძლიერებას/დამოუკიდებლობას ხელს ვერ უწყობს და კვლავ გამოწვევა რჩება.

კურსდამთავრებულების სტატისტიკა - ჩარიცხულ პირთა რაოდენობა 61 აქედან, 10 ქალი და 51 კაცი; კურსდამთავრებულთა საერთო რაოდენობა 55, მათ შორის 7 ქალია და 48 კაცია; 6 პირს სტატუსი შეწყდა, მათ შორის 3 ქალია და 3 კაცი; სწავლის დასრულების შემდეგ 8 დასაქმებულს შორის 2 ქალია და 6 კაცი.

კურსდამთავრებულთა და სტატუს შეწყვეტილთა სტატისტიკა აჩვენებს, რომ ქალების შემთხვევაში პროგრამას ასრულებს 74%, ხოლო კაცების შემთხვევაში 94%. რაც მიუთითებს და ხაზს უსვამს ქალების წინაშე არსებულ ბარიერებზე, რაც მათ ხელს უშლით სწავლის გაგრძელებასა და დასაქმებაში.

სოციალური ინკლუზიის სამიზნე ჯგუფები - 2022 წელს, რეგისტრირებული სსმ აპლიკანტთა საერთო რაოდენობა 18 ადამიანია, აქედან 6 ქალი და 12 კაცი. ისინი გადანაწილებულნი არიან შემდეგ პროგრამებზე და პროფესიებზე: მეტყვეობა - 1 კაცი; ელექტროტექნიკა და ენერჯია -1 კაცი; მონაცემთა ბაზის და ქსელების დიზაინი და ადმინისტრირება - 4 კაცი; ხელოვნება და ჰუმანიტარული მეცნიერებები - 2 ქალი; მომსახურება - 4 ქალი და 6 კაცი.

შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ სსმ პირთა მიერ პროფესიის შერჩევას აქვს გენდერული შეფერილობა, და სსმ ქალების წინაშე უფრო მეტი სტერეოტიპული ბარიერია პროფესიული არჩევანის დროს. 2021 – 2022 წლებში, ჩარიცხულ სოციალურად დაუცველ სტუდენტთა საერთო რაოდენობა შეადგენს 65-ს სადაც ქალი (35) და კაცი (30). 2022 წლის 2021 წელთან შედარებით, ჩარიცხულ სოციალურად დაუცველ სტუდენტთა მაჩვენებელი 69% -ით არის გაზრდილი.

2022 წელს ,ჩარიცხულ სოციალურად დაუცველ სტუდენტთა რაოდენობა: ქალი -28 და კაცი -27. გენდერული ნიშნით მათი მაჩვენებელი გათანაბრდა. რაც, ამ ეტაპზე შეგვიძლია განვიხილოთ პოზიტიურ ჭრილში.

ეროვნული/ეთნიკური უმცირესობების მაჩვენებელის გენდერული სტატისტიკა- 2021 – 2022 წლებში, ჩარიცხულ ეროვნული/ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების 4 პირი, სადაც ქალი - 3, კაცი - 1. 2022 წლის, ჩარიცხულია ეროვნული/ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი 1 კაცი და არცერთი ქალი. ხოლო, 2021 წელს ჩარიცხულია 3 სტუდენტი ქალი და არც ერთი კაცი. მნიშვნელოვანია ეროვნული/ეთნიკური უმცირესობების მაჩვენებელის დინამიკაში დაკვირვება.

6. კოლეჯის საქმიანობის SWOT - ანალიზი

| <u>ძლიერი მხარეები</u> | <u>სუსტი მხარეები</u> |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • გამოცდილი, მიზანმიმართული და მალაკვალიფიციური ადმინისტრაციული და პედაგოგიური პერსონალი; • რეაბილიტირებული შენობა და გამართული ინფრასტრუქტურა; • კოლეჯის ხელსაყრელი გეოგრაფიული ადგილმდებარეობა; • მუდმივი სწრაფვა განვითარებისკენ; • ადგილობრივი და რეგიონალური თვითმმართველობის ხელშეწყობა; • მალაკვალიფიციური პედაგოგიური რესურსი; • კარგად ორგანიზებული სასწავლო პროცესი; • საერთაშორისო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა; • პროფესიული სტუდენტების სატრანსპორტო მომსახურება; • დამსაქმებლებთან თანამშრომლობის გამართული სქემები; • მატერიალურ ტექნიკური ბაზა და ინფრასტრუქტურა. | <ul style="list-style-type: none"> • სტუდენტური საერთო საცხოვრებელის არქონა; • სტუდენტების არასაკმარისი მოტივაცია; • კურსდამთავრებულებთან ურთიერთობა; • გენდერული ნიშნით პროფესიების დაყოფის სტიგმა როგორც სტუდენტებში, ასევე პედაგოგებში |

| <u>შესაძლებლობები</u> | <u>საფრთხეები</u> |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • საერთაშორისო პროექტებსა და გაცვლით პროგრამებში მონაწილეობა; • აკადემიური პერსონალის გადამზადება თანამედროვე სწავლების და ტექნოლოგიების მეთოდოდიკის მიმართულებით; • აკადემიური პერსონალის გენდერული თანასწორობის და ზოგადად, გენდერის შესახებ ცოდნისა და კომპეტენციის გაზრდა; • სტუდენტური კონფერენციების მოწყობა; • პროფესიული განათლების პოპულარიზაცია; • ტექნიკურ პერსონალზე მზარდი მოთხოვნები ტურიზმისა და აგრარული მიმართულების სფეროებში; • დონორი ორგანიზაციების ინტერესი და ურთიერთთანამშრომლობის განვითარება; • მეტი დამსაქმებლის/პარტნიორის მოძიება; • მაღალი დონის სპორტული/კულტურული/სოციალური საგანმანათლებლო ღონისძიებების განხორციელება გენდერული ნიშნის გათვალისწინებით; • პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების დამატება (შემუშავება) და განხორციელება; • სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების მოდელის დანერგვაში დამსაქმებლის აქტიური ჩართულობა; • გარე სახელოსნოების აშენება/აღჭურვა • ეფექტური პიარ-კამპანია | <ul style="list-style-type: none"> • განათლების ბაზარზე მუდმივად მზარდი კონკურენცია; • საერთო სოციალურ-ეკონომიკური ფონი; • პროფესიულ განათლებაში ჩართული კომპანიების არასაკმარისი მოტივაცია; • სტუდენტთა ზოგადი განათლების დაბალი დონე; |

7. კოლეჯის სტრატეგიული მიზნები და ამოცანები

ა(ა)იპ კოლეჯის „პრესტიჟი“ მისიიდან გამომდინარე, იკვეთება შემდეგი სტრატეგიული მიზნები:

1. კოლეჯის შენობის სრული რეაბილიტაცია, სასწავლო ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესება და მატერიალური ბაზის სრულყოფა;
2. კოლეჯის ტერიტორიაზე სახელოსნოების და ლაბორატორიების აშენება და აღჭურვა;
3. კოლეჯის ტერიტორიაზე მინიმუმ 70 ადგილიანი საერთო საცხოვრებლის აშენება-აღჭურვა;
4. პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების, მათ შორის, სამუშაოზე დაფუძნებული მიდგომით სწავლების დანერგვა, შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად;
5. კოლეჯის მართვის სისტემის და ადამიანური რესურსების გაუმჯობესება;
6. ხარისხის მართვის უზრუნველყოფის მექანიზმების სრულყოფა;
7. სასწავლო პროცესის ხარისხის განვითარება;
8. საბიბლიოთეკო რესურსის განახლება;
9. პროფესიული განათლების პოპულარიზაციის ხელშეწყობა;
10. კოლეჯის ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობა;
11. სტუდენტთა სწავლების, სტუდენტური ცხოვრების, დასაქმების და კარიერული წინსვლის ხელშეწყობა;
12. დამატებითი ეკონომიკური საქმიანობის დანერგვა, წახალისება, ფინანსური მდგომარეობის გაუმჯობესება.
13. გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა

8. სტრატეგიული განვითარების გეგმის განხორციელების გრაფიკი

| სტრატეგიული მიზანი | ამოცანები | განხორციელების ვადები | | | | | | | შესრულების ინდიკატორი | პასუხისმგებელი პირი/პირები | რისკები | შენიშვნა |
|--|--|-----------------------|------|------|------|------|------|------|--|---|----------------------------------|----------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 1. კოლეჯის შენობის სრული რეაბილიტაცია, სასწავლო ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესება და მატერიალური ბაზის სრულყოფა | შენობის პროექტის შედგენა / განხორციელება ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესება | X | X | | | | | | შენობის პროექტი; რეაბილიტირებული შენობა | დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, ფინანსური მენეჯერი, შესყიდვების სპეციალისტი, მატერიალური რესურსების უზრუნველყოფის კოორდინატორი, იურისტი | ქვეყანაში შექმნილი ეპიდ ვითარება | |
| | მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის გაუმჯობესება/განვითარება თანამედროვე საერთაშორისო მოთხოვნების შესაბამისად | X | X | X | X | X | X | X | თანამედროვე მატერიალურ-ტექნიკური რესურსებით აღჭურვილი გარემო | დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, ფინანსური მენეჯერი, შესყიდვების სპეციალისტი, მატერიალური რესურსების უზრუნველყოფის კოორდინატორი, იურისტი | ფინანსები | |
| | ეზოს კეთილმოწყობა | X | X | | | | | | კეთილმოწყობილი ეზო | დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, ფინანსური მენეჯერი, შესყიდვების სპეციალისტი, მატერიალური რესურსების უზრუნველყოფის კოორდინატორი | ქვეყანაში შექმნილი ეპიდ ვითარება | |
| | სსსმ და შშმ პირებისათვის ადაპტირებული გარემოს გაუმჯობესება | X | X | | | | | | ადაპტირებული გარემო | დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, ფინანსური მენეჯერი, შესყიდვების სპეციალისტი, მატერიალური რესურსების უზრუნველყოფის კოორდინატორი, ინკლუზიური განათლების სპეციალისტი | ქვეყანაში შექმნილი ეპიდ ვითარება | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|---|--|---|---|---|---|---|---|---|--|---|------------------------------------|----|
| 2. კოლეჯის ტერიტორიაზე სახელოსნოების და ლაბორატორიების აშენება და აღჭურვა | სახელოსნოებსა და ლაბორატორიების პროექტის შედგენა/განხორციელება და შესაბამისი აღჭურვილობით უზრუნველყოფა | | | X | X | X | X | X | თანამედროვე სტანდარტების შესაბამისი სახელოსნოები და ლაბორატორიები, აღჭურვილი შესაბამისი რესურსებით | დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, ფინანსური მენეჯერი, შესყიდვების სპეციალისტი, მატერიალური რესურსების უზრუნველყოფის კოორდინატორი, | ფინანსები/ ეკონომიკური მდგომარეობა | |
| 3. კოლეჯის ტერიტორიაზე მინიმუმ 70 ადგილიანი საერთო საცხოვრებლის აშენება-აღჭურვა | საერთო საცხოვრებლის პროექტის შედგენა/განხორციელება და შესაბამისი ინფრასტრუქტურის მოწყობა | | | X | X | | | | თანამედროვე სტანდარტების შესაბამისი სტუდენტური საერთო საცხოვრებელი | დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, ფინანსური მენეჯერი, შესყიდვების სპეციალისტი, მატერიალური რესურსების უზრუნველყოფის კოორდინატორი, | ფინანსები/ ეკონომიკური მდგომარეობა | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | |
|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|------------------------------------|--|
| 4. პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების დანერგვა/ განხორციელება | პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება შრომის ბაზრის მოთხოვნების, რეგიონის სპეციფიკის, დამსაქმებელთა და კოლეჯში სწავლის მსურველთა ინტერესების გათვალისწინებით | X | | X | X | | X | X | პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამები, კვლევის შედეგები | დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი, პროფორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი, პედაგოგები, რექტორის წარმომადგენლის სპეციალისტი | შესაბამისი ინფრასტრუქტურა/ ფინანსები | | |
| | სასწავლო აუდიტორიების და ლაბორატორიების საჭირო რესურსებით აღჭურვა ახალი საგანმანათლებლო პროგრამის შესაბამისად | X | X | X | X | | X | X | სასწავლო აუდიტორიები და ლაბორატორიები | დირექტორის მოადგილე, ფინანსური მენეჯერი, შესყიდვების მენეჯერი, მატერიალური რესურსების უზრუნველყოფის კოორდინატორი, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი | ფინანსები/ გაუთვალისწინებელი პრობლემები შესყიდვებისას | | |
| | პოტენციურ დამსაქმებელთან და კურსდამთავრებულებთან კომუნიკაციის გაღრმავება, საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავების და შეფასების მიზნით | X | X | X | X | X | X | X | X | შეფასების/ თვითშეფასების კითხვარები | დირექტორის მოადგილე, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი | ჩართული მხარეების დაბალი მოტივაცია | |
| | პარტნიორ ორგანიზაციებთან ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმების გაფორმება/განახლება | X | | X | X | X | X | X | X | ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმები | დირექტორი, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი, იურისტი | ჩართული მხარეების დაბალი მოტივაცია | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|----|
| 5. კოლეჯის მართვის სისტემის და ადამიანური რესურსების გაუმჯობესება | არსებული პერსონალის საჭიროებების განსაზღვრა | X | X | X | X | X | X | X | გამოკითხვის შედეგები | დირექტორის მოადგილე, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი, ხარისხის მართვის მენეჯერი | პერსონალის მხრიდან საკუთარი შესაძლებლობების არარეალური შეფასება | |
| | პერსონალის ტრენინგებში, კონფერენციებში, გაცვლით პროგრამებში ჩართულობა კვალიფიკაციის ამაღლების და გამოცდილების გაზიარების მიზნით | X | X | X | X | X | X | X | აქტივობებში მონაწილეობის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია/ მტკიცებულებები (ბრძანება, მივლინება, ფოტო, ვიდეო მასალა, სერტიფიკატები, სწავლების კითხვარები | დირექტორის მოადგილე, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი, | ჩართული მხარეების შესაძლებლობები | |
| | კონკურენტუნარიანი და კარიერულ ზრდაზე ორიენტირებული პერსონალის მოძიება/დამატება | X | | X | X | X | X | X | ახალი კადრები | დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, იურისტი, საქმისმწარმოებელი | სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კარდის მოძიების სირთულე/ დაბალი ანაზღაურება | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|------------------------------|----|
| 6. ხარისხის მართვის უზრუნველყოფის მექანიზმების სრულყოფა | ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების დანერგვა/განვითარება | X | X | X | X | X | X | X | ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები. გაუმჯობესებული/დახვეწილი შეფასების სისტემა, კვლევის შედეგები | დირექტორის მოადგილე, ხარისხის მართვის მენეჯერი, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი, მასწავლებლები | სისტემის მუდმივი ცვლილებები | |
| | ადმინისტრაციის, პროფესიული განათლების მასწავლებლებისა და პროფესიული სტუდენტების საჭიროებათა ანალიზი | X | X | X | X | X | X | X | კვლევების შედეგები კითხვარები | დირექტორის მოადგილე, ხარისხის მართვის მენეჯერი, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი, მასწავლებლები | არაგულწრფელი პასუხები | |
| | სასწავლო პროცესის მონიტორინგის სისტემის განვითარება | X | X | X | X | X | X | X | მონიტორინგის ფორმები | დირექტორის მოადგილე, ხარისხის მართვის მენეჯერი, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი, მასწავლებლები | დაუხვეწავი შეფასების სისტემა | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|---|----------------|
| 7. სასწავლო პროცესის ხარისხის განვითარება | ინოვაციური მეთოდების დანერგვის ხელშეწყობა | X | X | X | | | | | პროფესიული სტუდენტების შედეგების დადასტურების მაჩვენებელი | დირექტორის მოადგილე, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი, საწარმოო პრაქტიკის მენეჯერი | სიახლეების მიმართ ინდიფერენტული დამოკიდებულება | |
| | ინკლუზიური განათლების ხელშეწყობა | X | X | X | X | X | X | X | ინდივიდუალური სასწავლო გეგმები, სსსმ სტუდენტთა განათლებაში სხვადასხვა სპეციალისტების ჩრთვა | დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი, ინკლუზიური განათლების სპეციალისტი, იურისტი, პროფესიული მასწავლებელი, სსსმ პირთა ასისტენტი | არასაკმარისი რესურსი | |
| | სტუდენტთა მხარდაჭერის მექანიზმების გაფართოება | X | X | X | X | X | X | X | შეხვედრები, ღონისძიებები | დირექტორის მოადგილე, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი, ფინანსური მენეჯერი | არასაკმარისი რესურსი | |
| | უცხო ენების სწავლების დონის ამაღლება | | | X | | | | | სასერთიფიკატო პროგრამები, დარგობრივი წრეები | დირექტორის მოადგილე, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი, უცხო ენის პედაგოგები | სტუდენტების დაბალი მოტივაცია | |
| | სასწავლო პროცესის გაუმჯობესების მიზნით, კონკრეტული დარგების წამყვანი სპეციალისტების მოწვევა | X | X | X | X | X | X | X | მოწვეული სპეციალისტები | დირექტორის მოადგილე, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი | პერსონალის არასაკმარისი მოტივაცია და დაბალი ანაზღაურება | |
| | პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამაში ზოგადი განათლების კომპონენტის ინტეგრირება, („ინტეგრირებული | | | | X | | | | | ინტეგრირებული პროგრამები | დირექტორის მოადგილე, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი | სათანადო კადრი |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | პროგრამების") დანერგვა/განხორციელებ ა | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|------------------------------------|--|---|---|---|---|---|---|---|-------------------------------------|---|-------------------------------|----|
| 8. საბიბლიოთეკო რესურსის განახლება | ბიბლიოთეკის წიგნადი და არაწიგნადი ფონდის შევსება უახლესი სასწავლო და სამეცნიერო ლიტერატურით | X | X | X | X | X | X | X | ბიბლიოთეკის საინვენტარო ზაცის წიგნი | დირექტორის მოადგილე, ფინანსური მენეჯერი, შესყიდვების სპეციალისტი, მატერიალური რესურსების უზრუნველყოფის კოორდინატორი, ბიბლიოთეკარი, პედაგოგები | ფინანსები | |
| | სამკითხველო დარბაზის განახლება | | X | X | | | | | განახლებული სამკითხველო დარბაზი | დირექტორის მოადგილე, ფინანსური მენეჯერი, შესყიდვების სპეციალისტი, მატერიალური რესურსების უზრუნველყოფის კოორდინატორი, ბიბლიოთეკარი | ფინანსები | |
| | ინტერნეტ რესურსების მუდმივი მონიტორინგი და ახალი საინფორმაციო, მრავალფეროვანი და ხარისხიანი ელექტრონული რესურსების მოძიება | X | X | X | X | X | X | X | ელექტრონული ბაზა | ბიბლიოთეკარი, პედაგოგები | ფასიანი ელექტრონული რესურსები | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|----|
| 9. პროფესიული განათლების პოპულარიზაციის ხელშეწყობა. | პროფესიული სტუდენტების ჩართულობის გაზრდა კოლეჯის საქმიანობებსა და აქტივობებში | X | X | X | X | X | X | X | ლონისძიებები | დირექტორის მოადგილე, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი | სტუდენტთა დაბალი მოტივაცია | |
| | პროფორიენტაციული ღონისძიებების ორგანიზება | X | X | X | X | X | X | X | რეკლამა, ანონსი, ღონისძიება, ბროშურა | დირექტორის მოადგილე, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი, ინკლუზიური განათლების სპეციალისტი | სამიზნე ჯგუფების დაბალი მოტივაცია/ არასაკმარისი რესურსი | |
| | კურსდამთავრებულთა ჩართვა კოლეჯის პოპულარიზაციაში | X | X | X | X | X | X | X | ღია კარის დღეები, ღონისძიებები | დირექტორის მოადგილე, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი | კურსდამთავრებულთა დაბალი მოტივაცია | |
| | კურსდამთავრებულთა დასაქმების ხელშეწყობა | X | X | X | X | X | X | X | კურსდამთავრებულთათვის შეთავაზებული ვაკანსიები | დირექტორის მოადგილე, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი | კერძო და საჯარო კომპანიების მხრიდან ვაკანსიებზე ინფორმაციის ნაკლებობა/ კადრების არაობიექტური შერჩევა | |
| | კოლეჯის ახალი ვებგვერდის შექმნა/მუდმივი განახლება | X | X | X | | | | | სრულყოფილი ვებგვერდი | დირექტორის მოადგილე, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი, ქსელის ადმინისტრატორი | ფინანსები/ კვალიფიციური ვებ დეველოპერის მოძიება | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|----|
| 10. კოლეჯის ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობა | საზღვარგარეთის სასწავლებლებთან ურთიერთობის დანერგვა/განვითარება | X | X | X | X | X | X | X | ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმები/ ხელშეკრულებები, განხორციელებული ვიზიტები | დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი, იურისტი, სასწავლო პროცესისა და სასწ. პრაქტ. მენეჯერი | ქვეყანაში შექმნილი კოვიდპანდემია | |
| 11. სტუდენტთა სწავლების, სტუდენტური ცხოვრების, დასაქმების და კარიერული წინსვლის ხელშეწყობა | სწავლის შედეგზე ორიენტირებული სასწავლო პროცესის სრულყოფა | X | X | X | | | | | მაღალი აკადემიური მოსწრება | დირექტორის მოადგილე, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი, საწარმოო პრაქტიკის მენეჯერი | მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა, დაბალი მოტივაცია, გაუთვალისწინებელი ფაქტორები | |
| | სტუდენტებსა და დამსაქმებლებს შორის აქტიური ურთიერთობების ჩამოყალიბების ხელშეწყობა | X | X | X | | | | | შეხვედრები, მემორანდუმები | დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი | დამსაქმებელთა ნაკლები მოტივაცია | |
| | სტუდენტური ცხოვრების გამრავალფეროვნება, მათი ინტერესების გათვალისწინებით | X | X | X | | | | | ღონისძიებები, კონკურსები, გამოფენები | დირექტორის მოადგილე, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი, | სტუდენტთა ნაკლები მოტივაცია | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|-------------------------------|---|---|----|
| 12. დამატებითი ეკონომიკური საქმიანობის დანერგვა, წახალისება, ფინანსური მდგომარეობის გაუმჯობესება | საგრანტო პროექტებში ჩართვა/განხორციელება | X | X | | X | X | | | განხორციელებული პროექტები | დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, ფინანსური მენეჯერი, შესყიდვების სპეციალისტი, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი | შესაბამისი პროექტების დაწერის სირთულე | |
| | ფინანსური ანალიზის საფუძველზე პრიორიტეტების განსაზღვრა | X | X | | | | | | ფინანსური ანგარიშის დოკუმენტი | დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, ფინანსური მენეჯერი, შესყიდვების სპეციალისტი, | არასწორად განსაზღვრული პრიორიტეტები | |
| | პროფესიული მომზადების და პროფესიული გადამზადების პროგრამების დანერგვა/განხორციელება | | X | X | X | X | X | X | მოკლევადიანი პროგრამები | დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, ფინანსური მენეჯერი, შესყიდვების სპეციალისტი, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი, ზრდასრულთა განათლების კოორდინატორი | დამსაქმებლის დაბალი მოტივაცია, ფინანსების ნაკლებობა | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | |
|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|---------------------------------------|--|
| 13. გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა | გენდერული სტატისტიკის წარმოება და ანალიზი და პერიოდული განახლება | | | | | X | X | X | განხორციელებული სტატისტიკა | დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი, რეესტრის წარმოების სპეციალისტი | ადამიანური რესურსის სიმცირე; დროის სიმცირე | | |
| | კოლეჯის პედაგოგებისთვის და ადმინისტრაციის სამსახურისთვის გენდერული თანასწორობის საკითხებზე საგანმანათლებლო საქმიანობა-ტრენინგები | | | | | X | X | X | ჩატარებული ტრენინგები მონაწილეთა სია, სატრენინგო მასალა | დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი, საზოგადოებასთან ურთიერთობის მენეჯერი, საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტი (GIPA) | ჩართული მხარეების შესაძლებლობები/ მოტივაცია | | |
| | გენდერული ნიშნით პროფესიების დაყოფის სტიგმის აღმოსაფხვრელად პოპულარიზაციის და საინფორმაციო სახის ღონისძიებების დაგეგმვა და განხორციელება | | | | | | X | X | X | განხორციელებული ღონისძიებები, საინფორმაციო მასალა | დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი, | სამიზნე ჯგუფების დაბალი მოტივაცია | |
| | გენდერული მენისტრამინგი და გენდერული თანასწორობის მონაცემების რეგულარული დამუშავება და ანალიზი | | | | | | X | X | X | დამუშავებული მონაცემები და ანალიზი | დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, პროფორიენტაციის და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი, სასწავლო პროცესის და სასწავლო პრაქტიკის მენეჯერი | ადამიანური და დროითი რესურსის სიმცირე | |