დამტკიცებულია შპს სიოს დირექტორის
2026 წლის 29 მაისის N 1- 36 ბრძანება

შპს სიო

დაწესებულების 2026-2027 წწ (ერთწლიანი)
სამოქმედო გეგმა

2026 წ

შპს „სიო“-ს მისია ხედვა და ღირებულებები

შპს სიო-ს მისიაა

შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად შიდა და გარე ბაზარზე ორიენტირებული, კონკურენტუნარიანი, მაღალკვალიფიციური კადრების მომზადება და გადამზადება, როგორც სამედიცინო ასევე სხვა პროფესიულ სფეროებში, ადამიანური და მატერიალური რესურსების მუდმივი განვითარებით, მთელი ცხოვრების მანძილზე სწავლების შესაძლებლობის ხელშეწყობით და რეალურ ბიზნესთან მყარი ურთიერთეფექტური თანამშრომლობის გზით.

კოლეჯის ხედვაა:

2027 წლისთვის ვიყოთ ძლიერი პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულება იმერეთის რეგიონში, დაწესებულების წარმატებაზე და პროფესიონალიზმზე ორიენტირებული გუნდით, თანამედროვე საგანმანათლებლო სივრცით და დამსაქმებლებთან მრავალმხრივი პარტნიორობით.

ღირებულებები

- განათლების ხელმისაწვდომობა;
- განვითარებისკენ სწრაფვა;
- სამართლიანობა;
- პიროვნებაზე ორიენტირებულობა;
- პროფესიონალიზმი;

2. SWOT - ანალიზი

ძლიერი მხარეები	სუსტი მხარეები
• მიზანდასახული ხელმძღვანელი და პროფესიონალური გუნდი; • თანამედროვე სტანდარტების შესაბამისი მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა; • განათლების სფეროში მრავალწლიანი გამოცდილება; • თანამშრომელთა განვითარებაზე ზრუნვა; • კონკურენტუნარიანობა; • კურდამთავრებულთა დასაქმების მაღალი მაჩვენებელი; • დამსაქმებლებთან /პარტნიორ ორგანიზაციებთან მჭიდრო კავშირი და მუდმივი თანამშრომლობა ; • მოკლევადიანი მომზადება/გადამზადების პროგრამების განხორციელება; • გერმანული გამოცდილების გაზიარება;	• არასაკმარისი პიარ კამპანია; • კვალიფიციური ადამიანური რესურსების სიმცირე;
შესაძლებლობები	**საფრთხეები**
• პროფესიულ სტუდენტთა აქტივობებისა და განითარების პროგრამების დანერგვა; • განათლების სფეროში არსებულ ცვლილებებთან ადაპტირება; • ახალ პროექტებში ჩართვა; • პროფესიულ სტუდენტთა დასაქმების ხელშეწყობა; • კარგი პიარ კამპანიის განხორციელება; • პერსონალის მოტიცავიის გაზრდა და განვითარებაზე უწყვეტი ზრუნვა;	• სახელმწიფოს მხრიდან არათამიმდევრული/ხშირი რეფორმა; • ბიზნესის ფუნქციონირების შეფერხება; • პროფესიულ სტუდენტთა გადინება; • არაჯანსაღი კონკურენცია; • პროფესიული კვალიფიკაციების გაუქმება ;

3.შპს სიო- ს პრიორიტეტები:

მისიის განხორციელებისთვის განისაზღვრა შემდეგი სტრატეგიული მიზნები:

1.პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარება;
2. ინფრასტრუქტურის და საინფორმაციო რესურსების განვითარება;
3. სტუდენტური სერვისების განვითარება;
4.ადამიანური რესურსების განვითარება;
5.ავტორიზაციის ახალი სტანდარტების შესაბამისად თვითშეფასება და განვითარება;
6.საზოგადოებასთან ურთიერთობის განვითარება.

4. 2026-27 წწ სამოქმედო გეგმა

სტრატეგიული ამოცანა	აქტივობები	მიზნის მიღწევის ინდიკატორი	რისკები	შესრულების მტკიცებულება	პასუხისმგებელი	რესურსები			განხორციელების თვე											
						მატერიალური	ფინანსური	ადამიანური(შემსრულებელი)	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5
სტრატეგიული მიზანი 1.პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარება																				
1.2პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების სპექტრის გაფართოება	1. იდენტიფიცირებულია არანაკლებ 1 ერთი ახალი პროგრამა 1. შეტანილია განაცხადი პროგრამის და მატების შესახებ 2.საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის საბჭოს დადებითი გადაწყვეტილება	1. შრომის ბაზრის კვლევის ანალიზი; 2. შპს „სიო"-ს დირექტორის ბრძანება პროგრამის სამუშაო ჯგუფის შექმნის შესახებ 3. შეძენილი პროგრამის განხორციელებისათვის ტექნიკური აღჭურვილობა 4. მოძიებულია პროგრამის განხორციელებისათვის საჭირო საგანმანათლებლო რესურსი 5. აყვანილია პროგრამის განხორციელების ათვის საჭირო ადამიანური რესურსი 6. ხარისხის განვითარების სამსახურის მენეჯერის მოხსენებითი ბარათი პროფესიული პროგრამების დასამტკიცებლად წარსადგენად; 7. კოლეჯის დირექტორის ბრძანება პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის დამტკიცების შესახებ; 8შევსებული განაცხადი პროგრამების დამატების შესახებ 9. პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის საბჭოს დადებითი გადაწყვეტილება	საბჭოს უარყოფითი გადაწყვეტილება	1.შევსებული განაცხადი პროგრამების დამატების შესახებ 2. პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის საბჭოს დადებითი გადაწყვეტილება	დირექტორი	კოლეჯის მატერიალური რესურსები	15000	სიოს ადმინისტრაციული გუნდი, პროგრამის ხელმძღვანელი, პროფესიული განათლების მასწავლებლები												

1.2საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარება	1.პროგრამის შეფასების მექანიზმით გათვალისწინებული აქტივობების განხორციელება; 2. პროგრამის განხორციელების ხარისხის შეფასების შედეგების ანალიზი 3. საჭიროების შემთხვევაში ცვლილებები საგანმანათლებლო პროგრამაში/მოდულებ ში	1. გამოკითხვების ჩატარება. 2.პრობლემების იდენტიფიცირება; 4. რეკომენდაციების შემუშავება; 5.საჭიროებების გათვალისწინებით შემდგომი განვითარება;	1.პროფესიული სტუდენტების/კურსდა მთავრებულების ნაკლები ჩართულობა გამოკითხვის პროცესში; 2.პროფესიული მასწავლებლების მხრიდან არასაკმარისი უკუკავშირი; 3. დამსაქმებლის ნაკლები ჩართულობა; 4.ჩარჩო დოკუმენტების ხშირი ცვლილებები.;	1.პროფესიულ სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები; 2.პროფესიულ მასწავლებელთა გამოკითხვის შედეგები; 3.კურსდამთავრებულების გამოკითხვის შედეგები; 4.სამოქმედო გეგმის ანგარიშები; 5.განახლებული პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამები;	დირექტორი და ხარისხის მართვის სამსახური	შიდა რესურსები	სახელფას ო ფონფდი	სასწავლო პროცესის მენეჯერი, პროგრამის ხელმძღვანელი, პროფესიული განათლებისდ მასწავლებლები ,												
1.3 მოკლევადიანი მომზადების პროგრამის რეავტორიზაცია	1. სამუშაო ჯგუფის შექმნა 2. პროგრამის ანალიზი 3. განაცხადის წარდგენა რეავტორიზაციისთვის	1. გამოკითხვების ჩატარება. 2. პრობლემების იდენტიფიცირება 3. რეკომენდაციების შემუშავება	1.ჩართული პერსონალის არა გულწრფელი დამოკიდებულება 2. რეავტორიზაციის საბჭოს უარყოფითი გადაწყვეტილება	1. დირექტორის ბრძანება სამუშაო გუნდის დაკომპლექტების შესახებ; 2. ჩატარებული გამოკითხვების ანალიზი 3.განვითარების მიზნით შემუშავებული რეკომენდაციები 4. რეავტორიზაციის საბჭს გადაწყვეტილება	დირექტორი და ხარისხის მართვის სამსახური	შიდა რესურსები	სახელფას ო ფონდი და	ადმინისტრაცი ული პერსონალი												
სტრატეგიული მიზანი 2. ინფრასტრუქტურის და საინფორმაციო რესურსების განვითარება																				
1. მატერიალური რესურსების შეფასება და განვითარება	1.ინვენტარიზაციის ჩატარება 2. ახალი ინვენტარის შეძენა (საჭიროების გათვალისწინებით) 3.ინვენტარიზაციის შედეგების დამტკიცება 4.ცენტრალური გათბობის სისტემის დამონტაჟება 5. წიგნადი ფონდის განახლება მინიმუმ 3%	1. მინიმუმ 3 % -ით განახლებული ინფრასტრუქტუ რა და სხვა რესურსები 2. დამონტაჟებული ცენტრალური გათბობის სიტემა	1. სამუშაო ჯგუფის შემადგენლობის არაკომპეტენტურობა; 2. ჯგუფის მუშაობის შედეგების შეუსაბამობა საჭიროებებთან 3.ფინანსური რესურსის არასაკმარისობა	1.დირექტორის ბრძანებით დამტკიცებული ინვენტარიზაციის დოკუმენტი. 2.შესყიდვის აქტები/ფლობის დამადასტურებელი სხვა დოკუმენტაცია; 3.დათვალიერების შედეგები	დირექტორი. სამეურნეო სამსახურის მენეჯერი, შრომის უსაფრთხოების და დაცვის მენეჯერი	შიდა რესურსები	14000	სამეურნეო სამსახურის მენეჯერი, შრომის უსაფრთხოები ს და დაცვის მენეჯერი, ბუღალტერი												

2. საინფორმაციო რესურსების განვითარება	1. IT ინფორმაციის ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურის შეფასება; 2. საინფორმაციო ტექნოლოგიების IT რისკების მართვის სისტემის დანერგვა; 3. პროფესიულ სტუდენტთა და პერსონალის ინფორმირებას ერთიანი ელექტრონული საკომუნიკაციო მექანიზმის /სისტემის დანერგვა; 4.ვებ-გვერდის მუდმივი სრულყოფა; 5.საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგის განახლება 6. ელექტრონული სწავლის /შეფასების მეთოდების დანერგვა და აქტიური გამოყენება	1. იდენტიფიცირებული პრობლემები; 2 IT ინფორმაციის ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურის განახლება მინიმუმ 3 %; 4.ვებ-გვერდის და კატალოგის გაუმჯობესება და დაინტერესებული მხარეებისათვის მეტი ინფორმაციის მიწოდება სერვისების შესახებ;	1. არასაკმარისი ფინანსური რესურსი; 2. IT ინფორმაციის ტექნოლოგიების არასწორი შეფასების შედეგები; 3.უსაფრთხოების სისტემის გაუმართაობის შედეგად მიღებული ზარალი;	1.ელ-ფოსტის ერთიანი ჯგუფი პროფესიული სტუდენტებისთვის, ასევე პერსონალისთვის და/ან სხვა ელექტრონული სისტემა; 2.ინფორმაციული ტექნოლოგიების მართვის პროცედურები; 3.ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურის შესწავლის შედეგი (კომპიუტერული ტექნიკა, პროგრამული უზრუნველყოფა, ინტერნეტი); 4.IT ვირუსისგან დამცავი სისტემის შემოწმების შედეგი; 5. ვებ-გვერდსა და სოც.ქსელის გვერდზე საკონტაქტო და სხვა საჭირო ინფორმაცის,სიახლეების და ასევე პროგრამების კატალოგის დათვალიერების შედეგი;	დირექტორი საზოგადოებასთან ურთიერთობის მენეჯერი, საინფორმაციო სამსახურის მენეჯერი	შიდა რესურსები	5000	სამეურნეო სამსახურის მენეჯერი, საინფორმაციო სამსახურის მენეჯერი, ბუღალტერი,												

სტრატეგიული მიზანი 3. პროფესიულ სტუდენტთა/მსმენელთა სერვისების განვითარება

1.პროფესიული სტუდენტების /მსმენელების უფლებების დაცვა	1. პროფესიული სტუდენტის /მსმენელის უფლებების დაცვა და გარანტიების უზრუნველყოფის მიზნით რეგულაციის შემუშავება; 2.პროფესიული სტუდენტებისათვის/ მსმელებისათვის უფლებებსა და კანონიერი ინტერესების დაცვის მექანიზმების გაცნობა; 3.გამოკითხვების ჩატარება-ანალიზი 4.სტუდენტთა თვითმმართველობის ჩამოყალიბება	1.პროფესიულ სტუდენტთა/მსმენელთა კმაყოფილების გაზრდილი მაჩვენებელი მინიმუმ 5%-ით 2.წელიწადში მინიმუმ 2 აქტივობის განხორციელება, სტუდენტური თვითმმართველობის მიერ	1.პროფესიულ სტუდენტთა/მსმენელთა უკმაყოფილება საჩივრები; 2. .პროფესიულ სტუდენტთა/მსმენელთა ინტერესსის დაბალი დონე	1.მოქმედ კანონმდებლობასთან შესაბამისი, ვებ-გვერდზე გამოქვეყნებული მარეგულირებელი წესები; 2.. გაფორმებული ხელშეკრულება; 3.ინდ. სასწავლო გეგმების შემუშავების რეგულაცია; საჭიროების შემთხვევაში, პროფესიული სტუდენტისათვის შემუშავებული ინდ. სასწავლო გეგმა; 4. შეფასების შედეგების გასაჩივრების მექანიზმით; 5 სტუდენტთა თვითმმართველობის მიერ განხორციელებული ღონისძიებები	დირექტორი სასწავლო პროცესის მენეჯერი	შიდა რესურსები	სახელფას ო ფონდი	პროფესიული განათლების მასწავლებლებ ი, პროგრამის ხელმძღვანელი , ადმინისტრაცი ული პერსონალი												
2. პროფესიულ სტუდენტთა/მსმე ნელთა მხარდაჭერისა სერვისების და დამატებითი (კურიკულუმის გარეშე დაგეგმილი) აქტივობების წახალისებასა და სტუდენტური ინიციატივების მხარდაჭერის სისტემის გაუმჯობესება	1. გამოკითხვის ჩატარება; 2.სტუდენტთა/მსმენე ლთა ინიციატივების იდენტიფიცირება; 3.იდენტიფიცირებულ ი აქტივობების განხილვა; 4.სტუდენტტა/მსმენე ლთა ინიციატივების მხარდაჭერა 5.დასაქმების ფორუმში მონაწილეობა	სტუდენტთა/,,მსმენელ თა აქტივობების მხარდაჭერა წელიწადში მინიმუმ 2 წელიწადში ერთხელ დასაქმების ფორუმში მონაწილეობა	1. პროფესიულ სტუდენტთა/მსმენელ თა დაბალი ინტერესი 2. პროფესიულ სტუდენტთა მსმენელთა ნაკლები ჩართულობა გამოიკითხვის პროცესში	1. პროფესიულ სტუდენტთა/მსმენელთა გამოკითხვის შედეგები; 2.განხორციელებული აქტივობების ანგარიშები/დამადასტურებელი სხვა დოკუმენტაცია. 3.დასაქმების ფორუმში მონაწილეობის დამადასტურებველი დოკუმენტაცია 4.დასაქმების სტატისტიკა	დირექტორი, ხარისხის მართვის სამსახური სასწავლო პროცესის მენეჯერი	შიდა რესურსები	3000	სასწავლო პროცესი მენეჯერი საზოგადოებასთა ურთიერთობის მენეჯერი												

სტრატეგიული მიზანი 4. ადამიანური რესურსების განვითარება

1.პერსონალის საქმიანობის შეფასებას და პროფესიული განვითარების საჭიროებათა კვლევა;	1. გამოკითხვის ჩატარება; 2.პერსონალია ინიციატივების იდენტიფიცირება; 3.იდენტიფიცირებული აქტივობების განხილვა;	გამოკითხვებში ჩართულია პერსონალის არანაკლებ 80 %	1. პერსონალის დაბალი ინტერესი 2. პერსონალის ნაკლები ჩართულობა გამოიკითხვის პროცესში	1. პერსონალის გამოკითხვის შედეგები; 2.ანალიზის დოკუმენტი;	დირექტორი ხარისხის მართვის სამსახური	შიდა რესურსები	სახელფასო ფონდი	ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერი												
2.პერსონალის განვითარებასთან დაკავშირებული ინიციატივების წახალისება	1.პერსონალის განვითარების მიზნით გამოვლენილი საჭიროებების შესაბამისად გეგმის შემუშავება; 2.პერსონალის განვითარების ღონისძიებების განხორციელება; 3. პერსონალის კმაყოფილების დონის შემოწმება	პერსონალის მიერ ინიცირებული მინიმუმ წლიურად 2 აქტივობის მხარდაჭერა	1. პერსონალის დაბალი ინტერესი 2. პერსონალის ნაკლები ჩართულობა გამოიკითხვის პროცესში	1.პერსონალის განვითარების გეგმა; 2.განხორციელებული აქტივობების ანგარიშები/დამადასტურებელი სხვა დოკუმენტაცია.	დირექტორი ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერი	შიდა რესურსები	5000	ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერი												
3.ადამიანური რესურსების სამუშაოზე მიღების, განვითარების, სტიმულირების სისტემის განვითარება	1 ადამიანური რესურსების სამუშაოზე მიღების, განვითარების, სტიმულირების პროცედურების სრულყოფა 2. ადამიანური რესურსების სამუშაოზე მიღების, განვითარების, სტიმულირების პროცედურების დანერგვა	1. განხორციელებულია კვლევა პერსონალის კმაყოფილებისა და საჭიროების თაობაზე 2. წლიურად მინიმუმ 3 ტრენინგის ჩატარება პერსონალის განვითარების მიმართულებით 3. შემუშავებულია და დანერგილია თანამშრომელთა სტიმულირების პროცედურები , წახალისებულია წლიურად მინიმუმ 3 პირი	1. კვლევაში ჩართული პერსონალის არა გულწრფელი დამოკიდებულება 2. ტრენინგებზე პერსონალის ჩართულობის დაბალი მაჩვენებელი 3. ფინანსური რესურსის არასაკმარისობა	1. პერსონალის კმაყოფილების კვლევის შედეგები 2. ტრენინგების ჩატარების მტკიცებულებები (ანგარიში, დასწრების ფურცლები და სხვა) 3. დირექტორის ბრძანება თანამშრომელთა სტიმულირების პროცედურები დამტკიცების შესახებ 4. დირექტორის ბრძანება თანამშრომელთა სტიმულირების მექანიზმების გამოყენების შესახებ	დირექტორი, ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერი	შიდა რესურსები	5000	ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერი												

სტრატეგიული მიზანი 5. ავტორიზაციის ახალი სტანდარტების შესაბამისად თვითშეფასება და განვითარება

1.ავტორიზაციის ახალი სტანდარტების შესაბამისად თვითშეფასების განხორციელება	1.სამუშაო ჯგუფის შექმნა 2.დავალებების განსაზღვრა 3.აქტივობების განხორციელება 4.კითხვარის/ ანგარიშის შევსება	1.დაკომპლექტებულია გუნდი 2.განხორცილებულია თვითშეფასება ავტორიზაციის ახალი სტანდარტების შესაბამისად სრულად 3. შევსებულია თვითშეფასების კითხვარი/ ანგარიში	1.ჩართული პერსონალის არა გულწრფელი დამოკიდებულება 2.ფინანსური რესურსის არასაკმარისობა	1. დირექტორის ბრძანება სამუშაო გუნდის დაკომპლექტების შესახებ; 2. შევსებული თვთშეფასების კითხვარი/ ანგარიში	დირექტორი და ხარისხის მართვის სამსახური	შიდა რესურსები	სახელფასო ფონდი	ადმინისტრაციული პერსონალი												
2.ავტორიზაციის ახალი სტანდარების დაკმაყოფილებაზე ზრუნვა	1.ანგარიშის წარდგენა 2. საჭიროების შემთხვევაში გაუმჯობესების გეგმის შემუაშავება	4. გადამუშავებულია დოკუმენტების 100% 5. შემუსავებულია გაუმჯობესების გეგმა	1.ჩართული პერსონალის არა გულწრფელი დამოკიდებულება 2.ფინანსური რესურსის არასაკმარისობა	1. დირექტორის ბრძანება სამუშაო გუნდის დაკომპლექტების შესახებ; 2. გადამუშავებული რეგულაციები; 3.განვითარების მიზნით შემუშავებული რეკომენდაციები/გაუმჯობესების გეგმა	დირექტორი და ხარისხის მართვის სამსახური	შიდა რესურსები	სახელფასო ფონდი და	ადმინისტრაციული პერსონალი												

სტრატეგიული მიზანი 6 . საზოგადოებასთან ურთიერთობის განვითარება

1.ადგილობრივი თანამშრომლობის გაფართოება	1.პარტნიორების მოძიება და ხელშეკრულებების გაფორმება 2.ერთობლივი პროექტების დაგეგმვა და განხორციელება	1. გაფორმებულია მინიმუმ 2 ახალი ხელშეკრულება 2.განხორციელებულია მინიმუმ 1 ახალი აქტივობა	1.ორგანიზაციების ნაკლები დაინტერესება 2.ფინანსური რესურსის არასაკმარისობა	1.გაფორმებული ხელშეკრულება 2.განხორციელებული აქტივობის შესახებ ინგფორმაცია	დირექტორი საზოგადოებასთან ურთიერთობის მენეჯერი	შიდა რესურსები	სახელფასო ფონდი და ფინანსური რესურსები საჭიროებისამებრ	საზოგადოებასთან ურთიერთობის მენეჯერი												
2.პროფორიენტაციის ღონისძიებების განხორციელება	1.სარეკლამო აქტივობების დაგეგმვა; სარეკლამო აქტივობების განხორციელება 2.პროფესიული განათლების პოპულიარიზაციის ხელშეწყობა სოციალური ქსელით და გამოფენებში მონაწილეობით	1.ვებგვერდზე განთავსებულია შესაბამისი ინფორმაცია 2.პროგრამაზე რეგისტრანტების რაოდენობის ზრდა	1. აპლიკანტების ნაკლები დაინტერესება 2.პროფესიული განათლების ნაკლები პოპულარიზაცია	1.ვებგვერდზე განთავსებული სარეკლამო ბანერი 2. პროფორიენტაციის ღონისძიებების ჩანარების დამადასტურებელი დოკუმენტები	დირექტორი, საზოგადოებასთან ურთიერთობის მენეჯერი	შიდა რესურსები	სახელფასო ფონდი და ფინანსური რესურსები საჭიროებისამებრ	საზოგადოებასთან ურთიერთობის მენეჯერი, სასწავლო პროცესის მენეჯერი												
3.საერთაშორისო გამოცდილების გაზიარება	1. გერმანიაში საქმიანი ვიზიტის განხორციელება 2. კოლეჯში საინფორმაციო ხასიათის შეხვედრა გამოცდილების გაზიარების მიზნით	1. წელიწადში მინიმუმ ერთი ვიზიტი გერმანიის სამედიცინო დაწესებულებაში 2.საერთაშორისო გამოცდილების გაზიარება კოლეჯში დაინტერესებულ პირებთან	1. ეპიდემიოლოგიური მდგომარეობა 2.ფინანსური კრიზისი	1. მივლინებების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია 2.შეხვედრების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია	დირექტორი, საზოგადოებასთან ურთიერთობის მენეჯერი	შიდა რესურსები	5000	საზოგადოებასთან ურთიერთობის მენეჯერი, სასწავლო პროცესის მენეჯერი												