



გზამკვლევი პროფესიული პროგრამების სტუდენტთა დასაქმებისა
და კარიერული ზრდისათვის

ქუთაისი
2017

-

1. შესავალი

პროფესიული განათლების სისტემის ძირითად პროდუქტს წარმოადგენს საგანმანათლებლო დაწესებულების კურსდამთავრებული, რომლის მომზადებაზეც იხარჯება მნიშვნელოვანი ფინანსური რესურსი. პროფესიულ განათლებაზე გაწეული საბიუჯეტო ხარჯების ეფექტიანობა იზრდება შრომის ბაზარზე კურსდამთავრებულებზე მოთხოვნის ზრდასთან ერთად. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ის განისაზღვრება, როგორც კურსდამთავრებულთა დასაქმების ზოგადი მაჩვენებლით, ასევე მათი მიღებული სპეციალობით მუშაობის მაჩვენებლით.

კურსდამთავრებულთა დასაქმების დაბალი მაჩვენებელი შესაძლებელია დაკავშირებული იყოს შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსთან, სპეციალისტების მომზადების დაბალ ხარისხთან, კურსდამთავრებულთა კომპეტენციების შეუსაბამობა დამსაქმებლის მოთხოვნებთან და სხვა სოციალურ ფაქტორთან.

აღნიშნულთან დაკავშირებით იზრდება კურსდამთავრებულთა დასაქმების შესახებ ოპერატიული, სანდო და სრული მონაცემების აქტუალობა, მათ შორის სპეციალობების მიხედვით, რაც მოგვცემს ობიექტური და მრავალმხრივი ანალიზის გაკეთების, კადრებზე მოთხოვნის, მოთხოვნადი სპეციალობების და კურსდამთავრებულთა კომპეტენციების პროგნოზირების, საგანმანათლებლო პროგრამების კორექტირების საშუალებას.

2. პროფესიული სტუდენტების დასაქმებისა და კარიერული ზრდის მონიტორინგის მიზანი

კურსდამთავრებულთა დასაქმების მონიტორინგის მეთოდოლოგია მოწოდებულია ოთხი ძირითადი ფუნქციის რელიზაციისათვის:

1. განახორციელოს იმ მონაცემების შეგროვება, რომლებიც საკმარისად დაახასიათებენ საგანმანათლებლო დაწესებულების კურსდამთავრებულთა დასაქმებას, მათ შორის სპეციალობების მიხედვით.
2. მისცეს საშუალება შეფასდეს კურსდამთავრებულთა დასაქმების პროცესის ეფექტურობა, იმ ინდიკატორების შემუშავებისა და გამოთვლის მეშვეობით, რომლებიც აფასებენ შედეგიანობას და ოპერატიულობას.
3. წარმოადგენდეს საფუძველს საკადრო საჭიროებების გამოსავლენად და პროგნოზირებისათვის, მოთხოვნადი სპეციალობების და კურსდამთავრებულთა კომპეტენციების ჩამონათვალის ფორმირებისათვის, კურსდამთავრებულთა მომზადების ხარისხის გაზრდის მიზნით საგანმანათლებლო პროგრამების კორექტირებისათვის.
4. დასაქმების ეფექტურობის შეფასების საფუძველზე, მისცეს მმართველობითი გადაწყვეტილებების შემუშავების შესაძლებლობა.

საგანმანათლებლო დაწესებულების მონიტორინგის მოდელი ითვალისწინებს შემდეგი მონაწილეების ჩართულობას:

- დამსაქმებელი ორგანიზაციები/საწარმოები,
- პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების სტუდენტები
- პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების კურსდამთავრებულები;

საგანმანათლებლო დაწესებულებებში უნდა შეიქმნას კურსდამთავრებულთა დასაქმებისა და კარიერული განვითარების ცენტრი (განყოფილება), რომელიც შეასრულებს ანალოგიურ ფუნქციებს.

სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა დასაქმებისა და კარიერული განვითარების ცენტრის მიზანია:

სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს შეუქმნას დამატებითი შესაძლებლობები დასაქმებისა და კარიერული განვითარების კუთხით,

დამსაქმებლებს გაუმარტივოს სასურველი კვალიფიკაციის სპეციალისტების მოძიება და შერჩევა;

საგანმანათლებლო დაწესებულებას დაეხმაროს პროგრამების განვითარებაში და მათ მიახლოებაში შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან.

3. სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა კარიერული ხელშეწყობის კუთხით საქმიანობის ძირითადი მიმართულებები

3.1 არსებულ და პოტენციურ დამსაქმებლებთან თანამშრომლობა

ცენტრის მუშაობის პროცესში, განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს, რეგიონის საწარმოებსა და ორგანიზაციებთან თანამშრომლობას. ბევრი მათგანი შესაძლოა გახდეს ცენტრის მუდმივი პარტნიორი, ვინაიდან მათ შეუძლიათ საგანმანათლებლო დაწესებულებას შესთავაზონ საწარმოო პრაქტიკისა და სტაჟირებების გავლის, სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა დროებითი და მუდმივი დასაქმების შესაძლებლობა.

ცენტრის დამსაქმებელ-ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის ძირითადი მიმართულებებია:

- ურთიერთთანამშრომლობის, პრაქტიკის ბაზების, სტუდენტთა მიზნობრივი საკონტრაქტო მომზადების შესახებ ხელშეკრულების გაფორმება;

- დამსაქმებლების მონაწილეობა სტუდენტთა თეორიულ და პრაქტიკულ მომზადებაში (ლექციები, სემინარები, ჯგუფური მუშაობები, მასტერკლასები, პროექტებისა და საკვალიფიკაციო ნაშრომების ხელმძღვანელობა);
- სტუდენტების მიერ პროფილურ ორგანიზაციებში სხვადასხვა სახის პრაქტიკის და სტაჟირების გავლა;
- დამსაქმებლების ვაკანსიების მონაცემთა ბაზის ფორმირება;
- ერთობლივი ღონისძიებების ჩატარება სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა ხელშეწყობის მიზნით, მათ შორის: კომპანიების პრეზენტაციები, დამსაქმებლებთან შეხვედრები, საინფორმაციო ტურები ორგანიზაციებსა და საწარმოებში, კარიერის დღეები, დასაქმების ფორუმები და ა.შ;
- სამეცნიერო-პრაქტიკული კონფერენციების, სიმპოზიუმების, ვორქშოფების დაგეგმვა და ჩატარება დამსაქმებლების მონაწილეობით;
- სახელობითი სტიპენდიების დაწესება დამსაქმებლების მიერ;
- სტუდენტებისათვის სხვადასხვა სახის კონკურსების ორგანიზება დამსაქმებელთა მიერ.

საგანმანათლებლო დაწესებულებასა და დამსაქმებელ ორგანიზაციას შორის ურთიერთთანამშრომლობის ხელშეკრულების არსებობა წარმოადგენს ორგანიზაციულ-სამართლებრივ საფუძველს პარტნიორული ურთიერთობების ფორმირებისა და განვითარებისათვის. ხელშეკრულება შესაძლებელია არეგულირებდეს ურთიერთობებს განათლების, მეცნიერების, წარმოების, ერთობლივი საგანმანათლებლო პროგრამების რეალიზაციის საკითხებს, რომლებიც მიმართული იქნება ორგანიზაციის საკადრო საჭიროებების დაკმაყოფილებაზე, თანამშრომლების კვალიფიკაციის ამაღლებაზე, ახალი ტექნოლოგიების, სამეცნიერო მიღწევების, პროექტების დანერგვაზე.

დამსაქმებლების თანამშრომლობისათვის მოზიდვის მიზნით, ცენტრი აქტიურად უნდა მონაწილეობდეს საქალაქო და რეგიონალურ ღონისძიებებში, რომლებიც უკავშირდება შრომის ბაზარს. როგორც წესი, ესენია დასაქმების ფორუმები, კონფერენციები და სხვა.

ცენტრის თანამშრომლებს ასევე შეუძლიათ საგანმანათლებლო დაწესებულების ხელმძღვანელობის სახელით, მიმართონ წერილობით რეგიონის ორგანიზაციებსა და

საწარმოებს ურთიერთთანამშრომლობის შეთავაზებით, მოწვევით კურსდამთავრებულთა საკვალიფიკაციო ნაშრომების დაცვებსა და სხვადასხვა პროფილურ ღონისძიებებში მონაწილეობის მისაღებად. ცენტრმა ასევე უნდა მოამზადოს საინფორმაციო წერილები პრაქტიკაზე და დასაქმებაზე განაცხადების შეგროვების მიზნით და ა.შ.

3.2. თანამშრომლობა აღმასრულებელი ხელისუფლების/თვითმმართველობის ორგანოებთან, მათ შორის შრომისა და დასაქმების დეპარტამენტებთან, საზოგადოებრივ ორგანიზაციებთან, დამსაქმებელთა გაერთიანებებთან, პროფესიულ კავშირებთან.

სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა კარიერული ზრდისა და განვითარების კუთხით რეკომენდირებულია განხორციელდეს შემდეგი მიმართულებებით:

- ჩამოთვლილი ორგანიზაციების მიერ მოწყობილ დასაქმების ფორუმებში და დასაქმებაზე მიმართულ სხვა ღონისძიებებში მონაწილეობა;
- ინფორმაციის ურთიერთგაცვლა რეგიონის საწარმოებსა და ორგანიზაციებში არსებული ვაკანსიების, შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის შესახებ, კვალიფიკაციის ამაღლების შესაძლებლობების, სტაჟირების პროგრამების და სხვა შესახებ;
- დასაქმებისა და კარიერული ზრდის საკითხებზე ერთობლივი კონფერენციების, მრგვალი მაგიდების, ვორქშოფების ორგანიზება;
- სპეციალიზირებულ გამოფენებში მონაწილეობა და სხვა.

3.3. მეთოდური და კვლევითი მუშაობა

საგანმანათლებლო პოლიტიკა და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა უნდა ეფუძნებოდეს, არა სუბიექტურ მოსაზრებებს, არამედ კვლევის შედეგებს, რომლებიც საგანმანათლებლო დაწესებულების მენეჯმენტს ეხმარება ბაზრის კონიუნქტურის, მომხმარებელთა პრეფერენციების, რეგიონის შრომის ბაზარზე კურსდამთავრებულებზე მოთხოვნის სპეციფიკისა და დინამიკის შესახებ და ა.შ. სწორედ ეს განაპირობებს თანამედროვე საგანმანათლებლო დაწესებულებაში მეთოდური და კვლევითი საქმიანობის განხორციელების აუცილებლობას.

საგანმანათლებლო დაწესებულებამ საკუთარი კვლევითი საქმიანობა უნდა განახორციელოს შემდეგი მიმართულებებით:

- **აბიტურიენტთა კვლევა:** სპეციალობისა და საგანმანათლებლო დაწესებულების შერჩევის ძირითადი ფაქტორები; საგანმანათლებლო დაწესებულებისა და მისი პროგრამების პოპულარიზაციისა და წინწაწევის ღონისძიებების ეფექტურობა; აბიტურიენტთა მოლოდინები და ძირითადი მოთხოვნები საგანმანათლებლო პროცესის და ხარისხის მიმართ და სხვა.

- **სტუდენტების კვლევა:** პროფორიენტაციასთან დაკავშირებული საკითხები, კმაყოფილება გარემოთი, მატერიალურ-ტექნიკური ბაზით, სასწავლო პროცესის ორგანიზებით, პროფესორ-მასწავლებლების კვალიფიკაციით, სწავლების ხარისხით და სხვა.

- **კურსდამთავრებულთა კვლევა:** კმაყოფილება მიღებული განათლებით და მიმდინარე სამუშაოთი, დასაქმების პერსპექტივის შეფასება, პროფესიული მომზადების დონე, კურსდამთავრებულთა შემდგომი კარიერული განვითარების მონიტორინგი, დასაქმებისას წარმოქმნილი სირთულეების გამოვლენა და ა.შ. გამოკითხვა უნდა ხორციელდებოდეს მინიმუმ წელიწადში ერთხელ მაინც სპეციალობებისა და კვალიფიკაციების მიხედვით.

- **დამსაქმებელთა კვლევა:** საწარმოებისა და ორგანიზაციების კადრებზე მოთხოვნის და სპეციალისტების მოზიდვების საშუალებების შესწავლა, დამსაქმებლების მხრიდან სამუშაოზე აყვანისას ახალგაზრდა სპეციალისტების მიმართ წაყენებული ზოგადი და სპეციფიკური მოთხოვნების შესწავლა, ახალგაზრდა სპეციალისტების პროფესიული მომზადების შეფასება დამსაქმებლების მიერ, საგანმანათლებლო დაწესებულებისა და დამსაქმებლების ურთიერთანამშრომლობის მიმართულებების ანალიზი. დამსაქმებელთა გამოკითხვა უნდა ხორციელდებოდეს მინიმუმ წელიწადში ერთხელ მაინც და მოიცავდეს სულ მცირე 100 სხვადასხვა პროფილის დაწესებულებას.

ასევე შესაძლებელია კვლევების წარმოება შემდეგი მიმართულებებით:

- სპეციალისტებზე მოთხოვნა შრომის ბაზარზე სპეციალობების მიხედვით;
- პოტენციური დამსაქმებლების წრის განსაზღვრა სტუდენტებისა და დამსაქმებლებისათვის;

- საგანმანათლებლო დაწესებულებაში პრაქტიკის ორგანიზების ხარისხის კვლევა;
 - სტუდენტთა კარიერული პრეფერენციების განსაზღვრა, კურსდამთავრებულთა კარიერული ზრდის ანალიზი;
 - სოციალურ-ფსიქოლოგიური თვისებები და კომპეტენციები, რომლებიც აუცილებელია ახალგაზრდა სპეციალისტისათვის საქმიანი და შრომითი ურთიერთობების ასაგებად.
- კვლევის შედეგები საგანმანათლებლო დაწესებულებას აძლევს დასაბუთებული მმართველობითი გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობას.

კვლევის მეთოდოლოგია შესაძლებელია ეფუძნებოდეს შემდეგ მეთოდებს:

- ✓ ანკეტირება,
- ✓ სატელეფონო გამოკითხვა,
- ✓ ინტერნეტ-გამოკითხვა.

სტუდენტთა გამოკითხვა რეკომენდირებულია ჩატარდეს ცენტრალიზებული ანკეტირების სახით სასწავლო პროცესის მიმდინარეობისას, კურსდამთავრებულთა გამოკითხვა მოსახერხებელია სატელეფონო ან ინტერნეტ-გამოკითხვის ფორმით, ხოლო დამსაქმებლეთა კვლევა მიზანშეწონილია დასაქმების ფორუმებზე, პრეზენტაციებსა და სხვა ღონისძიებებზე, ასევე შესაძლებელია ელექტრონული გამოკითხვაც წინასწარი შეთანხმების საფუძველზე. საკითხების ირგვლივ შესაძლებელია ჩატარდეს ჩადრმავებული ინტერვიუ, რომლის შესახებაც დამსაქმებლებთან წინასწარ უნდა მოხდეს შეთანხმება. კვლევის ჰიპოთეზის ფორმირებისათვის შესაძლებელია გამოყენებული იქნას ფოკუს-ჯგუფებში (8-12 ადამიანი) კვლევა, რაც დაგვეხმარება ანკეტისა და ინტერვიუს სცენარის ფორმირებაში.

კვლევების საფუძველზე უნდა შემუშავდეს რეკომენდაციები, რომლებიც დაეხმარება საგანმანათლებლო დაწესებულებას სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა კარიერული ზრდისა და განვითარების სრულყოფაში, სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა შრომის ბაზრის თანამედროვე მოთხოვნებთან ადაპტაციაზე მიმართული ღონისძიებების დაგეგმვაში, საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარებაში.

სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა კარიერული ზრდისა და განვითარების ცენტრის საქმიანობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მიმართულებაა მეთოდური მასალების პუბლიკაცია აქტუალურ საკითხებზე: პროფორიენტაცია, ადაპტაცია შრომის ბაზარზე, წარმატებული დასაქმება, კარიერის მართვა, გასაუბრების გავლა, სამოტივაცია წერილისა და რეზიუმეს შედგენა და ა.შ. ასეთი მასალები შესაძლებელია იყოს მეთოდური მითითებები, საინფორმაციო ბუკლეტები და ტრიპლეტები და სხვა. ასეთები შეიძლება იყოს: „რეზიუმესა და სამოტივაციო წერილის შედგენა“; „სამუშაოს ძიება. კონკურენტუნარიანობის ამაღლება შრომის ბაზარზე“, „დასაქმების იურიდიული ასპექტები“, „წარმატებული კარიერის მართვა“ და სხვა.

3.4. კურსდამთავრებულთა დასაქმების მონიტორინგი:

სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა კარიერული ზრდისა და განვითარების ცენტრის მუშაობას, საფუძვლად უნდა ედოს ინდივიდუალური მიდგომა დამამთავრებელი კურსის თითოეული სტუდენტის მიმართ მისი შემდგომი დასაქმების კუთხით. სამუშაოები უნდა მოიცავდეს შემდეგ მიმართულებებს:

- კურსდამთავრებულთა მონაცემთა ბაზის ფორმირება, სამუშაოს ძიების პროცესში მყოფი კურსდამთავრებულთა ბაზის წარმოება ანკეტების შევსების საფუძველზე, ელექტრონული ბაზების მუდმივი განახლება და სხვა;
- სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულთათვის აქტიური ვაკანსიების, სტაჟირების სასტიპენდიო, საგრანტო, კვალიფიკაციის ამაღლების პროგრამების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება;
- სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების ხელშეწყობაზე მიმართული სხვადასხვა ღონისძიებების ორგანიზება;
- ყველა სახის პრაქტიკისა და სტაჟირებების პროგრამების ორგანიზება;
- სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა გაცნობა დამსაქმებელთა ვაკანსიების ბაზებთან სპეციალობების მიხედვით;
- დამსაქმებლების მოზიდვა სტუდენტთა საწარმოებთან და ორგანიზაციებთან, მათი მუშაობის სპეციფიკასთან, ახალგაზრდა სპეციალისტებისადმი წაყენებული ძირითად მოთხოვნებთან უკეთ გაცნობის მიზნით;

□ სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულთათვის დახმარების გაწევა რეზიუმესა და სამოტივაციო წერილის შედგენაში, ფსიქოლოგიური მხარდაჭერა.

დასაქმების შემდგომი მონიტორინგისათვის ხდება მონაცემების გაანალიზება და დაინტერესებული სტრუქტურული ერთეულებისათვის გადაცემა (ფაკულტეტები, დეპარტამენტები და სხვა)

სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა კარიერული ზრდისა და განვითარების ცენტრი უნდა იღებდეს შემდეგი ტიპის ინფორმაცია:

□ ინფორმაცია დასაქმებული კურსდამთავრებულების შესახებ - ფაკულტეტების ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურებიდან, თავად კურსდამთავრებულებიდან, ორგანიზაციების კადრების განყოფილებებიდან;

□ ინფორმაცია კურსდამთავრებულების შესახებ, რომლებმაც განაგრძეს სწავლა შემდეგ საფეხურზე - თავად კურსდამთავრებულებისაგან, ფაკულტეტების ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურებიდან,

□ ინფორმაცია კურსდამთავრებულების შესახებ, რომლებიც გაწვეულ იქნენ სავალდებულო სამხედრო სამსახურში - თავად კურსდამთავრებულებისაგან, ფაკულტეტების ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურებიდან, სამხედრო კომისარიატიდან;

□ ინფორმაცია კურსდამთავრებულების შესახებ, რომლებიც აღრიცხვაზე არიან როგორც უმუშევრები - თავად კურსდამთავრებულებისაგან, ფაკულტეტების ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურებიდან;

□ ინფორმაცია არსებული ვაკანსიების შესახებ - დამსაქმებელი ორგანიზაციებისაგან.

4. კურსდამთავრებულთა დასაქმების მონიტორინგის მაჩვენებლებისა და ინდიკატორების ფორმირება

კურსდამთავრებულთა დასაქმების შეფასებისათვის სასურველია ანალიზი გაკეთდეს არაერთი მაჩვენებლის მიხედვით, რომლებიც წარმოდგენილია ცხრილში 1.

კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლები და ინდიკატორები

ინდიკატორის და მაჩვენებლის დასახელება

1. დასაქმებულ კურსდამთავრებულთა რაოდენობის შეფარდება ფაქტიურ გამოშვებასთან
2. სპეციალობით დასაქმებულ კურსდამთავრებულთა რაოდენობის შეფარდება ფაქტიურ გამოშვებასთან
3. სავალდებულო სამხედრო სამსახურში გაწვეულ კურსდამთავრებულთა რაოდენობის შეფარდება ფაქტიურ გამოშვებასთან
4. სწავლების შემდეგ საფეხურზე ჩარიცხულ კურსდამთავრებულთა რაოდენობის შეფარდება ფაქტიურ გამოშვებასთან
5. დაუსაქმებელ კურსდამთავრებულთა რაოდენობის შეფარდება ფაქტიურ გამოშვებასთან
6. სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა კარიერული ზრდის ცენტრის ხელშეწყობით დასაქმებულ კურსდამთავრებულთა საერთო რაოდენობა.
8. კურსდამთავრებულთა საერთო რაოდენობა, რომლებმაც სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა კარიერული ზრდის ცენტრის ხელშეწყობით გაიარეს პროფესიული გადამზადება/სტაჟირება/ტრენინგები
9. სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა კარიერული ზრდის ცენტრის ხელშეწყობით დროებით სამუშაოებზე დასაქმებულ კურსდამთავრებულთა საერთო რაოდენობა.
10. საანგარიშო წელს დასაქმებულ კურსდამთავრებულთა საერთო რაოდენობა.
11. საანგარიშო წელს სამსახურიდან გათავისუფლებულ კურსდამთავრებულთა საერთო რაოდენობა.
12. სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა კარიერული ზრდის ცენტრის ორგანიზებით/მხარდაჭერით კონკრეტული უნარ-ჩვევების გამომუშავებაზე და

ახალგაზრდა სპეციალისტების შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან ადაპტაციაზე მიმართული სპეციალიზირებული კურსების/პროგრამების/ტრენინგების/მასტერ-კლასების/ვორქშოპების/საჯარო ლექციების საერთო რაოდენობა.

18. სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა საერთო რაოდენობა, რომლებმაც გაიარეს/მოისმინეს ზემოაღნიშნული სპეციალიზირებული კურსები/პროგრამები/ტრენინგები/მასტერ-კლასები/ვორქშოპები/საჯარო ლექციები.
19. იმ სტუდენტთა რაოდენობა და წილი საერთო კონტინგენტში, რომლებიც დასაქმებული იყვნენ სწავლის პარალელურად დროებით ან მუდმივ სამუშაოზე (სწავლების საფეხურებისა და სპეციალობების მიხედვით).
20. იმ სტუდენტთა რაოდენობა და წილი საერთო კონტინგენტში, რომლებიც სწავლის პარალელურად გაიარეს სტაჟირება პროფილურ დაწესებულებებში/საწარმოებში (სწავლების საფეხურებისა და სპეციალობების მიხედვით).
21. დამსაქმებელთა მიერ კურსდამთავრებულთა პროფესიული მომზადების შეფასება.



სახელმძღვანელო მომზადებულია ორგანიზაციის „ადამიანი გაჭირვებაში“ (PIN) დაფინანსებული პროექტის „პროფესიული განათლების ხარისხის მართვის სახელმძღვანელოებისა და გზამკვლევების შემუშავება აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მაგალითზე“ ფარგლებში.

