



ბანათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

**ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნა ა(ა)იპ საქართველოს
საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის მიერ
ავტორიზაციის პირობების შესრულების შემოწმების შესახებ**

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: ლილი ხეჩუაშვილი, ივ. ჯავახიშვილის სახ. თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

წევრები:

ია ნაცვლიშვილი, ივ. ჯავახიშვილის სახ. თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ექსპერტი
თამარ ვახტანგაძე, კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, ექსპერტი
თინათინ პავლიაშვილი, კავკასიის ბიზნეს სკოლა, ექსპერტი

თბილისი
2019

სარჩევი

ავტორიზაციის პირობების შემოწმების მონიტორინგის დასკვნის რეზიუმე	4
ზოგადი ინფორმაცია დაწესებულების შესახებ	4
რაოდენობრივი მაჩვენებლები	4
პროგრამები	4
სტუდენტები	4
პერსონალი	5
შენობა-ნაგებობათა საერთო ფართი	5
უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა	7
რეკომენდაციები	7
რჩევები	12
დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების შემაჯამებელი ცხრილი	14
უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება	16
1. უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება	16
1.1. უსდ-ის მისია	16
1.2. სტრატეგიული განვითარება	17
2. უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	19
2.1. ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	19
2.2. ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები	22
2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა	24
3. საგანმანათლებლო პროგრამები	26
3.1. საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება	26
3.2. საგანმანათლებლო პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი	28
3.3. სწავლის შედეგების შეფასება	31
4. უსდ-ის პერსონალი	32
4.1. პერსონალის მართვა	32
4.2. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა	38
5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები	40
5.1. სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, ცვლილებისა და განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა უფლებები	40
5.2. სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები	43
6. კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა	46
6.1. კვლევითი საქმიანობა	46
6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია	50
6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება	54

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები.....	57
7.1. მატერიალური რესურსი.....	57
7.2. საბიბლიოთეკო რესურსები.....	59
7.3. საინფორმაციო რესურსი	61
7.4. ფინანსური რესურსი.....	63
დანართი N1: უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების ჩამონათვალი	65

ავტორიზაციის პირობების შემოწმების მონიტორინგის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია დაწესებულების შესახებ

სახელწოდება	საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტი
ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა	ა(ა)იპ
სახე	უნივერსიტეტი
საიდენტიფიკაციო კოდი	
ძირითადი მისამართი (ქუჩა, N, ქალაქი/ მუნიციპალიტეტი, საფოსტო ინდექსი, ქვეყანა)	დ. უზნაძის ქ. N68, თბილისი, საქართველო
ვებ-გვერდი	www.tamariuni.edu.ge
ინფორმაცია დაწესებულების ავტორიზაციის შესახებ	
გადაწყვეტილების მიღების თარიღი და გადაწყვეტილების ნომერი	
ავტორიზაციის ვადის გასვლის თარიღი	

რაოდენობრივი მაჩვენებლები

პროგრამები¹

უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების რაოდენობა	
ბაკალავრიატი	
მაგისტრატურა	
ერთსაფეხურიანი	
დოქტორანტურა	
მასწავლებლის მომზადების (60 კრედიტიანი)	
ქართულ ენაში მომზადების	
აკრედიტებული პროგრამების რაოდენობა	
საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ აკრედიტირებული პროგრამების რაოდენობა	
ერთობლივი საგანმანათლებლო პროგრამების რაოდენობა ²	
გაცვლითი პროგრამების რაოდენობა	

სტუდენტები

სტუდენტების არსებული ზღვრული რაოდენობა			
	აქტიური	შეჩერებული	პროგრამის დასრულების მაჩვენებელი
სულ სტუდენტების ფაქტობრივი რაოდენობა			
ბაკალავრიატი			
მაგისტრატურა			

¹ იხ. დანართი №1 უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების ჩამონათვალი, რომელსაც ახორციელებს დაწესებულება

² იგულისხმება მხოლოდ ის ერთობლივი პროგრამები, რომელთა განსაზღვრება მოცემულია „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მეორე მუხლის 3⁴⁸ პუნქტში.

ერთსაფეხურიანი			
დოქტორანტურა			
მასწავლებლის მომზადების (60 კრედიტიანი)			
ქართულ ენაში მომზადების პროგრამა			
უცხოელი სტუდენტების რაოდენობა			
სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტების რაოდენობა			

პერსონალი

მონაცემები უსდ-ში დასაქმებული პერსონალის შესახებ	
უსდ-ში დასაქმებული პერსონალის რაოდენობა (მათ შორის, აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული, ადმინისტრაციული, დამხმარე პერსონალი)	
სულ აკადემიური პერსონალის რაოდენობა	
- პროფესორი	
- ასოცირებული პროფესორი	
- ასისტენტ პროფესორი	
- ასისტენტი	
სამეცნიერო პერსონალის რაოდენობა	
- მეცნიერი	
- პოსტდოქტორანტი	
სულ აფილირებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა	
- აფილირებული პროფესორი	
- აფილირებული ასოცირებული პროფესორი	
- აფილირებული ასისტენტ პროფესორი	
- აფილირებული ასისტენტი	
სწავლებაში ჩართული უცხოელი აკადემიური/მოწვეული პერსონალის რაოდენობა	
კვლევაში ჩართული უცხოელი აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული პერსონალის რაოდენობა	
სასწავლო პროცესში ჩართული მოწვეული პერსონალი	
ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი	

შენიშვნა-ნაგებობათა საერთო ფართი

დაწესებულების საერთო ფართის ოდენობა კვ.მ-ში	
დაწესებულების საერთო სასწავლო ფართის ოდენობა კვ.მ-ში	
დაწესებულების საერთო დამხმარე ფართის ოდენობა კვ.მ-ში	

მოკლედ აღწერეთ ავტორიზაციის პირობების შემოწმების მონიტორინგის ვიზიტი

აღწერეთ რომელ სტანდარტებთან შესაბამისობა შეაფასა ექსპერტთა ჯგუფმა მონიტორინგის ფარგლებში და როგორ წარიმართა პროცესი:

სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის დირექტორის 2019 წლის 6 ნოემბრის N1064 ბრძანების შესაბამისად ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტში უსდ-ის მიერ ავტორიზაციის პირობების შესრულების გეგმიური მონიტორინგის მიზნით მიმდინარე წლის 18-19 ნოემბერს განხორციელდა ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის ვიზიტი შემდეგი შემადგენლობით:

- ლილი ხეჩუაშვილი (თავმჯდომარე);
- ია ნაცვლიშვილი (წევრი);
- თამარ ვახტანგაძე (წევრი);
- თინათინ პავლიაშვილი (წევრი).

ვიზიტი წარიმართა კეთილგანწყობილ სამუშაო გარემოში. წინასწარ დადგენილი დღის წესრიგის შესაბამისად ექსპერტთა ჯგუფი შეხვდა უსდ-ის რექტორსა და ადმინისტრაციას, სენატისა და ყველა ადმინისტრაციული ერთეულის წარმომადგენლებს, ფაკულტეტის დეკანსა და სადოქტორო პროგრამების ხელმძღვანელებს, სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს, აკადემიურ/მოწვეულ პერსონალსა და დამსაქმებლებს.

ვიზიტის მსვლელობისას ექსპერტთა ჯგუფმა დაწესებულებისაგან გამოითხოვა დამატებითი დოკუმენტაცია (მაგალითად, დამატებითი ფინანსური დოკუმენტაცია, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის პირადი საქმეები და კონტრაქტები, კვლევებში გამოყენებული კითხვარების ნიმუშები), რომლის მიწოდება უსდ-მ დროულად და შეძლებისდაგვარად სრულად უზრუნველყო.

მონიშნეთ, რას უკავშირდებოდა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წინა შეფასება, რომლის ფარგლებშიც გაიცა რეკომენდაციები:

☐ ავტორიზაციის მოპოვების მიზნით განხორციელებული შეფასება
შეფასების განხორციელების თარიღი: _____

☐ სტუდენტთა კონტინგენტის გაზრდის მიზნით განხორციელებული შეფასება
შეფასების განხორციელების თარიღი: _____

☐ საგანმანათლებლო პროგრამის დამატების მიზნით განხორციელებული შეფასება
შეფასების განხორციელების თარიღი: _____

☒ შეფასება ავტორიზაციის პირობებთან შესაბამისობის მიზნით განხორციელებული მონიტორინგის ფარგლებში
შეფასების განხორციელების თარიღი: 18-19 ნოემბერი, 2019

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

უსდ-ის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის შესწავლისა და ადგილზე ვიზიტის მსვლელობაში მიღებული ინფორმაციის ანალიზის საფუძველზე ირკვევა, რომ უსდ შესაბამისობაშია I, სტანდარტთან, მეტწილად შესაბამისობაშია II, III, IV, V და VI სტანდარტებთან და ნაწილობრივ შესაბამისობაშია VII სტანდარტთან.

რეკომენდაციები

2.1.

1. უსდ-ის მართვის ორგანოებში წევრების არჩევის/დანიშვნის პროცედურების მკაფიოდ და გამჭვირვალედ გაწერა და მიღებული რეგულაციების პრაქტიკაში განხორციელება;
2. სენატის შემადგენლობაში სტუდენტების წარმომადგენლის შეყვანა;
3. საემის წარმოების ელექტრონულ სისტემაზე გადასვლისათვის მომზადება და თანდათანობით დანერგვა;
4. მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგის მექანიზმებისა და შეფასების სისტემის შესახებ დოკუმენტის მიხედვით მონიტორინგის პრაქტიკულად განხორციელება და ანგარიშგება შესაბამის ორგანოებთან;
5. ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით დაგეგმილი აქტივობების განხორციელება და ანგარიშგება;
6. პერსონალის და სტუდენტების გამოკითხვაზე პასუხისმგებელმა სტრუქტურულმა ერთეულმა უფრო კონკრეტული ინფორმაციის შემცველი ანგარიშები წარმოადგინოს უსდ-ში არსებული მიმდინარე ვითარებისა და განხორციელებული აქტივობების შესახებ გამოკითხულთა მოსაზრებები კონკრეტულად აღწეროს, რათა შესაძლებელი იყოს მიღებული შედეგების საქმიანობის გაუმჯობესებისა და სამომავლო აქტივობების დაგეგმვის მიზნებით გამოყენება.

2.2

7. უსდ-ის ხარისხის სამსახურის მიერ სისტემატურად და სტრუქტურირებულად დაიგეგმოს და განხორციელდეს უსდ-ის მიერ მიწოდებული სერვისებისა და რესურსების ხარისხის შეფასება აკადემიური/მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალის, სტუდენტებისა და სხვა დაინტერესებული პირების ჩართულობით;
8. კვლევის შედეგები პრაქტიკულად იქნეს გამოყენებული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში, მიწოდებული სერვისებისა და რესურსების გაუმჯობესება-განვითარებისთვის და განხორციელებული აქტივობების შესახებ ანგარიშგებისას;
9. სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგიის საკუთარ რესურსებზე დაყრდნობით შემუშავება.

2.3.

10. აკადემიური კეთილსინდისიერებისა და პლაგიატის საკითხებისადმი ცნობიერების ამაღლებაზე ორიენტირებული ღონისძიებების დაგეგმვა/განხორციელება;
11. უსდ-ის მიერ საკუთარი დოკუმენტაციის დეტალურად გადახედვა, რათა სხვა-უსდ-ების მიერ შემუშავებული დოკუმენტები არ აღმოჩნდეს მათ დოკუმენტაციაში;

12. სხვა უსდ-დან მიღებული დოკუმენტაციის საკუთარი დოკუმენტის შემუშავებისას გამოყენების შემთხვევაში, ციტირების წესების შესაბამისად იქნეს მითითებული პირველწყაროები.

3.1.

13. ახალი პროგრამების შემუშავებისა და დამტკიცების პროცედურა პრაქტიკულად მოდიოდეს შესაბამისობაში უსდ-ის მიერ დამტკიცებულ დოკუმენტებში გაწერილ პროცედურებთან;
14. პროგრამების დაგეგმვაში, შემუშავებასა და განვითარებაში მეტად იყვნენ ჩართულნი (რეგულარულ შეხვედრებში მონაწილეობისა თუ საექსპერტო შეფასების სახით) როგორც განმახორციელებელი აკადემიური/მოწვეული პერსონალი და დამსაქმებლები, ისე კურსდამთავრებულები და სტუდენტები ისე, რომ მათი თანამონაწილეობა და ურთიერთთანამშრომლობა მხოლოდ კითხვარების შევსებით არ შემოიფარგლებოდა;
15. ახალი პროგრამების დაგეგმვა/შემუშავებისა და არსებული პროგრამების განვითარების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებაში სისტემატურად იქნეს გათვალისწინებული შრომის ბაზრის მოთხოვნები, კურსდამთავრებულთა და დამსაქმებლებისგან მიღებული უკუკავშირი, სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის შედეგები.

3.2

16. გადაიხედოს თითოეული პროგრამა და უფრო მკაფიოდ, ნათლად ჩამოყალიბდეს სწავლის შედეგები, რომლებსაც სტუდენტი იძენს პროგრამის გავლის შემდეგ;
17. მართალია, პროგრამებში აღწერილი სწავლის შედეგები ეყრდნობა საკვალიფიკაციო ჩარჩოს საფუძველზე შემუშავებულ დარგობრივ მახასიათებლებს, თუმცა ზოგიერთი პროგრამის/კურსის შინაარსი და სწავლა/სწავლების მეთოდები მეტად არის შესაბამისობაში მოსაყვანი აღწერილ სწავლის შედეგებთან, რათა პროგრამა/კურსი ნამდვილად გავიდეს ამ შედეგებზე;
18. გადაიხედოს და გადასახალისდეს/დაიხვეწოს ცალკეული პროგრამების კომპონენტებს შორის ლოგიკური კავშირები, სავალდებულო და არჩევითი კურსების თანაფარდობა და შინაარსი, რათა სტუდენტებს (ა) კურსების არჩევის მეტი თავისუფლება მიეცეთ და (ბ) სრულად მიეწოდოთ ის ბაზისური სავალდებულო ცოდნა, რომელიც დარგობრივ მახასიათებელთან შესაბამის სწავლის შედეგზე გაიყვანს;
19. გადაიხედოს, შესაბამისობაში მოვიდეს და განახლდეს სასწავლო კურსებში გამოყენებული სავალდებულო (და დამხმარე) საკითხავი ლიტერატურა.

3.3.

20. გადაიხედოს და თითოეული კურსის მიზნის, შინაარსისა და სწავლის შედეგების მიხედვით გაიწეროს/განისაზღვროს სწავლის შედეგების შეფასების კრიტერიუმები და კომპონენტები;
21. სტუდენტებს უკეთ განემარტოთ მიღებული შეფასების გასაჩივრების წესი და პრაქტიკაში დაინერგოს დოკუმენტურად გაწერილი პროცედურები.

4.1.

22. პერსონალის მართვის პოლიტიკისა და ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის პრაქტიკაში სრულყოფილად დანერგვა;
23. პერსონალის მართვის პოლიტიკის რეგულირების სფერო მოიცავდეს სამეცნიერო პერსონალსაც. ამასთან, მიეთითოს, თუ რომელი დოკუმენტით რეგულირდება სამეცნიერო თანამდებობების დასაკავებელი კონკურსის ჩატარების ნორმები;

24. აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის კონკურსის წესით შერჩევის გამჭვირვალობისა და სამართლიანობის მაღალი დონის უზრუნველყოფის მიზნით, შესარჩევ საკონკურსო კომისიაში გამოცხადებული ვაკანსიის პროფილით დარგობრივი სპეციალისტების და უნივერსიტეტის გარედან მოწვეული ექსპერტების ჩართვა;
25. აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის შესარჩევი საკონკურსო კომისიის იმგვარად დაკომპლექტება, რომ კომისიაში ადმინისტრაციის წარმომადგენელთა რაოდენობა არ აღემატებოდეს კომისიის საერთო წევრთა რაოდენობის ნახევარს მაინც;
26. კონკურსის შედეგების გასაჩივრების/აპელაციის შიდა მექანიზმის უზრუნველყოფა (მაგალითად, შეიქმნას სააპელაციო კომისია, რომელიც დაკომპლექტება იმავე წესით, რომლითაც საკონკურსო კომისია და მასში არ შევლენ საკონკურსო კომისიის წევრები);
27. სამეცნიერო პერსონალის შესარჩევ კონკურსში კონკურსანტებისთვის CV-სა და გამოქვეყნებული პუბლიკაციების სავალდებულოდ წარსადგენის მოთხოვნის დაწესება და შერჩევის ეტაპების მკაფიოდ განსაზღვრა (მაგალითად, საკონკურსო განაცხადების შესწავლა, გასაუბრება) და ნათლად მითითება, რომელი ეტაპი არის სავალდებულო და რა შემთხვევაში ხდება კონკურსანტის გადასვლა შემდგომ ეტაპზე (ასეთის არსებობის შემთხვევაში);
28. აკადემიური და სამეცნიერო თანამდებობების დასაკავებლად ერთიან დოკუმენტში განისაზღვროს კონკურსის ჩატარების წესი და პირობები. ამასთან, განისაზღვროს უვადოდ დაკავებული აკადემიური და სამეცნიერო თანამდებობებისთვის ატესტაციის ჩატარების ერთიანი წესი და პირობებიც.
29. პერსონალის მიზნების მიღწევის შეფასების ცხადი, გამჭვირვალე, წინასწარ დადგენილი გაზომვადი ინდიკატორებით შეფასების სქემის შემუშავება;
30. უზრუნველყოფილ იქნეს სამეცნიერო პერსონალის სენატში წარმომადგენლობა.
31. თუმცა, ადამიანური რესურსების მართვის ეფექტურობის ამაღლების მიზნით, სასურველია ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის/განყოფილების შექმნა და/ან კოორდინატორის პოზიციის შემოღება.

4.2

32. პერსონალისთვის ყოველსემესტრულად განახლებადი ინდივიდუალური დატვირთვის სქემების არსებობა, რომელიც მოიცავს სასწავლო და/ან სამეცნიერო-კვლევით/შემოქმედებით/საშემსრულებლო და სხვა დატვირთვას მათზე დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობებიდან გამომდინარე;
33. შესრულებული საქმიანობასთან დაკავშირებით არსებული ფაქტობრიბივი მდომარეობის და შესაბამისი სამიზნე ნიშნულების /მიზნების შესრულების საკვანძო ინდიკატორების (KPI) განსაზღვრა.
34. პერსონალისთვის სამიზნე ნიშნულების მიღწევის ხელშეწყობის კონკრეტული გეგმების შემუშავება.

5.1

35. სტუდენტების სათანადოდ ინფორმირება მათი უფლება-მოვალეობებისა და დისციპლინარული საქმის წარმოების შესახებ;
36. სტუდენტების სათანადოდ ინფორმირება სასწავლო პროგრამის კომპოზიციის, კურსებისა და სავალდებულო კრედიტების რაოდენობის შესახებ, რომელიც საჭიროა კვალიფიკაციის მინიჭებისა და დიპლომის მოპოვებისთვის;

37. ნათლად გაიმიჯნოს ერთმანეთისგან ერთი მხრივ, აკადემიური და, მეორე მხრივ, ადმინისტრაციული საკითხების გასაჩივრების პროცედურები;
38. სტუდენტებს ამომწურავი ინფორმაცია მიეწოდოთ აკადემიური და ადმინისტრაციული საკითხების გასაჩივრების პროცედურების შესახებ;
39. განხორციელდეს ღონისძიებები პლაგიატთან დაკავშირებით სტუდენტების ცნობიერების ასამაღლებლად და, ამავდროულად, პრაქტიკაში დაინერგოს პლაგიატის პოლიტიკის დოკუმენტში გაწერილი პროცედურები.

5.2

40. სტუდენტებს მეტი თავისუფლება მიეცეთ საკუთარი სასწავლო პროგრამის შედგენაში და დაწესებულებამ ხოლოდ ურჩიოს/კონსულტაცია გაუწიოს სასწავლო გეგმის/ცხრილის შედგენისას;
41. სტუდენტები პრაქტიკულად ჩაერთონ გადაწყვეტილების მიმღები ორგანოს საქმიანობაში;
42. ვაკანსიების შესახებ ინფორმაცია დროულად და სათანადოდ მიეწოდოთ როგორც მიმდინარე სტუდენტებს, ისე კურსდამთავრებულებს;
43. მეტად იყვნენ დამსაქმებლები ჩართულნი როგორც სტუდენტთა/კურსდამთავრებულთა კვალიფიკაციით კმაყოფილების კვლევაში, ისე პროგრამების შემუშავება/ცვლილების პროცესებში.
44. უსდ-ში ინტერნაციონალიზაციაზე მიმართული ღონისძიებების დაგეგმვა და განხორციელება;
45. სტუდენტების წახალისება შიდა და გარე საუნივერსიტეტო კონფერენციებში მონაწილეობისათვის;
46. სტუდენტების მომსახურებაზე ორიენტირებული სხვადასხვა სამსახურზე ფუნქციების თანაზომიერად გადანაწილება და დოკუმენტებში გაწერილი პროცედურების პრაქტიკაში დანერგვა.

6.1

47. რეგიონულ, ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე წვლილის შეტანისა და კვლევების ინოვაციურობის ხარისხის გაღრმავების მიზნით, აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალისთვის კვლევის შედეგების მაღალრეიტინგულ, იმფაქტ ფაქტორის მქონე, საერთაშორისო ბაზებში ინდექსირებულ (Scopus, Web of Science) სამეცნიერო გამოცემებში გამოქვეყნების სავალდებულო მოთხოვნის დაწესება და, შესაბამისად, ასეთი პუბლიკაციების რაოდენობის გაზრდა.
48. დოქტორანტთა ხელმძღვანელობის ეფექტურობის გაზრდის მიზნით, დოქტორანტის ხელმძღვანელის უფლება-მოვალეობები მკაფიოდ გაიწეროს შესაბამისი დოკუმენტით, აისახოს პერსონალთან დადებულ ხელშეკრულებებში, აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის ინდივიდუალურ დატვირთვებში.

6.2

49. ინტერნაციონალისზაციის გაღრმავების, სამეცნიერო კვლევების მხარდაჭერის დონის ამაღლების უზრუნველსაყოფად, ბიბლიოთეკაში ისეთი ელექტრონული ბაზის ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა, როგორიცაა ელსევიერის ბაზები (Elsevier);
50. აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალისთვის, სამეცნიერო-კვლევით ერთეულებისთვის, ასევე დოქტორანტი და მაგისტრანტი სტუდენტებისთვის კვლევების ჩასატარებლად

დაფინანსების მოპოვებისთვის სპეციალური კონსულტაციების გაწევა და შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის/კოორდინატორის გამოყოფა (მაგალითად, გრანტების ოფისი, სამეცნიერო კვლევისა და განვითარების სამსახური/კოორდინატორი).

6.3

51. კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულებისა და აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების სისტემის სათანადოდ ფუნქციონირებისთვის სავალდებულო გახდეს ცხადი, წინასწარ დადგენილი გამჭვირვალე და გაზომვადი ინდიკატორებით პერსონალის საქმიანობის, მათ შორის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასება;
52. კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულებისა და აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების შედეგების ანალიზი ხელმისაწვდომი გახდეს დაინტერესებული პირებისთვის;
53. შემუშავდეს შეფასების შედეგების გამოიყენების კონკრეტული გეგმები კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობის შემდგომი განვითარებისთვის და დადგინდეს ამ გეგმების შესრულებაზე მონიტორინგის წესები
54. რეგულარულად გამოქვეყნდეს განხორციელებული კვლევების შესახებ ანგარიშები.

7.1

55. სარეკრეაციო სივრცის მოწყობა;
56. ჯგუფური და ინდივიდუალური სამუშაო სივრცეების ერთმანეთისაგან გამიჯვნა;
57. სანიტარული წერტილების ადაპტირება სსსმ პირებისათვის;
58. სასწავლო სივრცისა და გარემოს, პროგრამების ადაპტირება სსსმ პირებისათვის;
59. საევაკუაციო გასასვლელის შექმნა სტანდარტების შესაბამისად და უსაფრთხოების წესების პრაქტიკაში დაცვა;

7.2

60. რეკომენდებულია დაწესებულებამ შეიმუშაოს საბიბლიოთეკო რესურსების უზრუნველყოფასა და განვითარებაზე გასაწევი ხარჯების საპროგნოზო გეგმა;
61. საბიბლიოთეკო რესურსის (როგორც ბეჭდური, ისე ელექტრონული) განახლება.

7.3

62. უსდ-ის მისიაში გაცხადებული ინტენცია საუნივერსიტეტო საქმიანობაში თანამედროვე საერთაშორისო ტექნოლოგიური მიღწევების შემოტანის შესახებ აისახოს უსდ-ის სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში და რეალურად განხორციელდეს ქმედითი ზომები ამ მიმართულებით;
63. შესაბამისობაში მოვიდეს ერთმანეთთან, ერთი მხრივ, ელექტრონული სერვისებისა და მართვის ელექტრონული სისტემების განვითარების მექანიზმების დოკუმენტი და, მეორე მხრივ, უსდ-ის პრაქტიკული საქმიანობა;
64. დაინერგოს ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები, რომლებიც უზრუნველყოფდა სტუდენტების/პერსონალის მომსახურებასა და პროცესების მართვის ეფექტიანობასა და ხელმისაწვდომობას;

65. უსდ-ის ვებგვერდის ქართულ ვერსიაში განთავსებულ იქნეს ინფორმაცია დაწესებულების საქმიანობის წლიური და ფინანსური ანგარიშების, ხელმისაწვდომი რესურსებისა და დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ და ზოგადი სტატისტიკური მაჩვენებლები;
66. შეიქმნას ვებგვერდის ქართულენოვანი ვერსიის სრულყოფილი ინგლისურენოვანი ვერსია.

7.4

67. განხორციელდეს შემოსავლების კლების ანალიზი და უფრო დეტალურად გადანაწილდეს ფინანსური რესურსები პრიორიტეტულ დეპარტამენტებზე;
68. შესაბამისობაში იქნეს მოყვანილი უსდ-ის სტრატეგიული სამოქმედო გეგმა და ბიუჯეტი, წლების მიხედვით განისაზღვროს ბიუჯეტის რამდენი პროცენტი უნდა მოდიოდეს უსდ-ის სამოქმედო გეგმის მიხედვით გაწერილ თითოეულ აქტივობაზე;
69. გაიმიჯნოს ბიუჯეტში ხარჯები სტუდენტებისთვის სწავლის გარე აქტივობებსა და მხარდაჭერის/გასაცემი სტიპენდიების მიხედვით;
70. ფინანსურმა დეპარტამენტმა შეიმუშაოს წესდებით გაწერილი მოვალეობის შესაბამისად, რესურსების მართვისა და მონიტორინგის მექანიზმები.
71. დაწესებულებამ უზრუნველყოს უფლებამოსილი აუდიტორის/აუდიტორული ფირმის მიერ წინა საანგარიშებელ წლების აუდიტის ჩატარება.

რჩევები

2.1 და 2.2

1. სასურველია, უსდ-ის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაცია არ შეიცავდეს სხვა დაწესებულების დასახელებასა თუ კუთვნილ დოკუმენტებს.

4.1

2. ადამიანური რესურსების მართვის ეფექტურობის ამაღლების მიზნით, სასურველია ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის/განყოფილების შექმნა და/ან კოორდინატორის პოზიციის შემოღება;
3. სასურველია სამეცნიერო და აკადემიური პერსონალის შერჩევის ცხადი, გამჭვირვალე და სამართლიანი კრიტერიუმების შესახებ ინფორმაციის საჯაროობის უზრუნველყოფა უნივერსიტეტის გარედან პოტენციური აპლიკანტების მოზიდვის მიზნით.

5.2

4. სასურველია კურსდამთავრებულთა მეტად/რეგულარულ ჩართვა კმაყოფილებისა და უკუკავშირ კვლევებში;
5. სოციალურად მოწყვლადი ჯგუფებისთვის განკუთვნილი შეღავათების გამიჯვნა მაღალი აკადემიური მოსწრების წამახალისებელი პროცედურებისგან.

6.1

6. სასურველია დოქტორანტისთვის უცხოელი თანახელმძღვანელებისა და აკადემიური მრჩეველების მოზიდვა, უცხოელ დოქტორანტებთან და პროფესორებთან ერთად ერთობლივ კვლევით პროექტებში ჩართვის წახალისება, დოქტორანთა საერთაშორისო მობილობის ხელშეწყობა.

6.2

7. სასურველია სამეცნიერო ხარჯებისა და სამეცნიერო მიზნით მივლინებებისთვის გამოყოფილი თანხების წილის მნიშვნელოვანი ზრდა.

7.1

8. სასურველია, რომ მისამართზე უზნაძის 68 უზრუნველყოფილი იქნას სსსმ პირთა შეუფერხებლად გადაადგილებისათვის საჭირო პირობების შექმნა შენობის მთელ პერიმეტრზე.

7.2

9. სასურველია ელექტრონული რესურსების ახალ ბაზებთან წვდომის გაზრდა.

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების
შემაჯამებელი ცხრილი

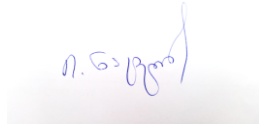
	სტანდარტი	შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ შესაბამებს მოთხოვნებს
1. უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება		☒	☐	☐	☐
1.1	უსდ-ის მისია	☒	☐	☐	☐
1.2	სტრატეგიული განვითარება	☒	☐	☐	☐
2. უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა		☐	☒	☐	☐
2.1	ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	☐	☐	☒	☐
2.2	ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები	☐	☒	☐	☐
2.3	ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა	☐	☒	☐	☐
3. საგანმანათლებლო პროგრამები		☐	☒	☐	☐
3.1	საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება	☐	☒	☐	☐
3.2	საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი	☐	☐	☒	☐
3.3	სწავლის შედეგების შეფასება	☐	☒	☐	☐
4. უსდ-ის პერსონალი		☐	☒	☐	☐
4.1	პერსონალის მართვა	☐	☒	☐	☐
4.2	აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა	☐	☒	☐	☐
5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები		☐	☒	☐	☐
5.1	სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, ცვლილებისა და განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა უფლებები	☐	☒	☐	☐
5.2	სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები	☐	☐	☒	☐
6. კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა		☐	☒	☐	☐
6.1	კვლევითი საქმიანობა	☐	☒	☐	☐
6.2	კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია	☐	☒	☐	☐
6.3	კვლევითი საქმიანობის შეფასება	☐	☐	☒	☐
7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები		☐	☐	☒	☐
7.1	მატერიალური რესურსები	☐	☒	☐	☐
7.2	საბიბლიოთეკო რესურსები	☐	☒	☐	☐
7.3	საინფორმაციო რესურსები	☐	☐	☒	☐
7.4	ფინანსური რესურსები	☐	☐	☒	☐

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. ლილი ხეჩუაშვილი (თავმჯდომარე)



2. ია ნაცვლიშვილი (წევრი)



3. თამარ ვახტანგაძე (წევრი)



4. თინათინ პავლიაშვილი (წევრი)



უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

1. უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება

უსდ-ის მისია განსაზღვრავს მის როლსა და ადგილს უმაღლესი განათლების სივრცესა და საზოგადოებაში. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტრატეგიული განვითარების გეგმა შეესაბამება დაწესებულების მისიას, ეფუძნება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მიზნებს და ასახავს მათი მიღწევის საშუალებებს.

1.1. უსდ-ის მისია

უსდ-ის მისია ითვალისწინებს საქართველოსა და ევროპის უმაღლესი განათლების ძირითად მიზნებს, განსაზღვრავს მის როლსა და ადგილს უმაღლეს საგანმანათლებლო სივრცესა და საზოგადოებაში, ადგილობრივ და/ან საერთაშორისო დონეზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უსდ-ს აქვს ჩამოყალიბებული მისია და მიზნები, შემოფარგლული აქვს თავისი საქმიანობის სფერო, რაც გაწერილია დაწესებულების წესდების მეორე მუხლში. მასში დეკლარირებულია, რომ უსდ არის განვითარებაზე ორიენტირებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, რომლის მისიაცაა (ა) საუნივერსიტეტო სასწავლო-სამეცნიერო სივრცეში შეინარჩუნოს ეროვნული საგანმანათლებლო ტრადიციების უმნიშვნელოვანესი მონაპოვრები და უზრუნველყოს მათი შერწყმა თანამედროვე საერთაშორისო ტექნოლოგიურ მიღწევებთან; (ბ) ხელი შეუწყოს სოციალური მსახურების გაფართოებას და ამ მსახურებისათვის მზაობის განვითარებას ქვეყანაში; იზრუნოს სოციალურ მსახურებაში ეკლესიის, საზოგადოების სხვადასხვა წარმომადგენლობათა, ორგანიზაციათა, სოციალურ ინსტიტუციათა ჩართულობაზე; მეცნიერულ და საგანმანათლებლო საფუძვლებზე დაყრდნობით შეიმუშაოს სოციალური პოლიტიკის გაუმჯობესების გზები; (გ) თანამედროვე საზოგადოებაში კულტურული მემკვიდრეობის დაცვისა და განსხვავებულ კულტურებს შორის ურთიერთკავშირების განვითარებისთვის ხელშეწყობა, რაც შექმნის კულტურული მემკვიდრეობის მნიშვნელობის შესახებ საზოგადოების ცნობიერების ამაღლების, კულტურათაშორისი დიალოგის წარმართვის, კონფლიქტოგენურობის შესუსტებისა და მშვიდობიანი თანაარსებობის საფუძველს; (დ) მომავალი თაობების აღზრდის მიზნით, შექმნას განათლების ევროპული განზომილებების მოთხოვნათა შესაბამისი სოციალური, ინსტიტუციური, ეთიკური და ინტელექტუალური ბაზისი.

უნივერსიტეტის მისია შეესაბამება თანამედროვე სტანდარტებს, ძირითადად ასახავს უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამებს, უნივერსიტეტის როლს და ადგილს საზოგადოებაში, განთავსებულია ვებ-გვერდზე, უსდ-ის საზოგადოება იცნობს და იზიარებს მისიას და საკუთარ საქმიანობას მის შესაბამისად წარმართავს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ამონაწერი არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის – საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის წესდებიდან;
- უნივერსიტეტის რექტორთან, ადმინისტრაციის წარმომადგენლებთან და პერსონალთან ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები: --

რჩევები: --

შეფასება: ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
1.2. სტრატეგიული განვითარება ○ უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების გეგმა (შვიდწლიანი) და სამოქმედო გეგმა (სამწლიანი). ○ უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას ინსტიტუციაში დაგროვილ ცოდნას, ხელს უწყობს მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლების პრინციპის განხორციელებას. ○ უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უსდ-ს წარმოდგენილი აქვს სტრატეგიული განვითარების შვიდწლიანი და სამწლიანი სამოქმედო გეგმა, რომელიც წარმოდგენილია უნივერსიტეტის ხედვა და მისია, ძირითადი ღირებულებები, SWOT ანალიზი, სტრატეგიული მიზანი, რომელიც გულისხმობს ისეთი კადრების მომზადებას, რომლებიც მაღალი ხარისხის მომსახურებას გაუწევს საზოგადოებას, ექნებათ მეცნიერული ხედვა და პრობლემების გადაწყვეტის გზების მოძიებისა და თანამედროვე ტექნოლოგიების გამოყენების უნარი. აქვეა დასახული ამოცანები და სამოქმედო გეგმა, რომელიც მოიაზრებს საგანმანათლებლო პროგრამების პერმანენტულ დახვეწასა და საგანმანათლებლო პროცესის ინოვაციურ განვითარებას, პრაქტიკისა და თეორიის კომბინირებას მუშაობაში, დამსაქმებლების ინტერესების გათვალისწინებასა და მათ აქტიურად ჩართვას პროგრამების განვითარების პროცესში, სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვას, მათთვის მაქსიმალურად ხელსაყრელი გარემოს შექმნასა და მობილობისთვის ხელშეწყობას, სამეცნიერო კვლევებისა და ახალი ცოდნის დანერგვის ხელშეწყობას, საერთაშორისო სამეცნიერო თანამშრომლობის განვითარებას, საერთაშორისო სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების შემუშავებისა და განხორციელების ხელშეწყობას. ეს უკანასკნელი განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს იმის ფონზე, რომ უსდ-ში ხორციელდება სამი სადოქტორო პროგრამა. დოკუმენტში, ასევე, წარმოდგენილია ამ მიზნის მიღწევის გზები და დეტალურად გაწერილი სამოქმედო გეგმა, რომელიც სტრატეგიის დაგეგმარების მეთოდოლოგიით არის შემუშავებული, თუმცა წარმოდგენილი დოკუმენტაციითა და ვიზიტის მსვლელობისას მიღებული ინფორმაციით ვერ დასტურდება სტრატეგიულ დაგეგმვაში დამფუძნებლების, უსდ-ის პერსონალის, სტუდენტებისა და დამსაქმებლების აქტიური თანამონაწილეობა. შვიდწლიანი გეგმა წარმოდგენილია ცხრილის სახით, რომელშიც ჩამოყალიბებულია კონკრეტული მიზნები ინსტიტუციური განვითარების, საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარება-განხორციელების, ხარისხის უზრუნველყოფის, ინტერნაციონალიზაციის, აკადემიური პერსონალის განვითარებისა, სტუდენტური სერვისების გაუმჯობესებისა და ა. შ. მიმართულებით. დოკუმენტში გაწერილია თითოეული მიზნის მიღწევის ვადები, აღწერილია შესასრულებელი სამუშაოები, მითითებულია პასუხისმგებელი პირები (პოზიციები/სტრუქტურული ერთეულები), მიზნის მიღწევაზე მუშაობის მაკოორდინირებელი სტრუქტურული ერთეული/პერსონალი და შენიშვნა. ამავე დოკუმენტში ცხრილის სახით წარმოდგენილია სამწლიანი სამოქმედო გეგმა (სულ 17 ამოცანა), რომელიც შესაბამისობაშია სტრატეგიულ გეგმასთან, ნათლად არის ჩამოყალიბებული განსახორციელებელი აქტივობების სახით.

უსდ-ს დეკლარირებული აქვს სოციალური მსახურება, როგორც მისიის ნაწილი, რაც გულისხმობს იმას, რომ მას, სასწავლო, სამეცნიერო-კვლევითი თუ საზოგადოებრივი აქტივობით, თავისი წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, საზოგადოებისთვის ხელმისაწვდომს ხდის ინსტიტუციაში დაგროვილ ცოდნას და ხელს უწყობს მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლების პრინციპის განხორციელებას. ამის საილუსტრაციოდ უნდა ითქვას, რომ დაწესებულებამ წარმოადგინა ინფორმაცია საზოგადოებრივ განვითარებაში კონტრიბუციის მიზნით დაგეგმილი და განხორციელებული ისეთი აქტივობების შესახებ, როგორებიცაა (ასევე, იხ. ქვესტანდარტი 6.1) ქართულ-ებრაული კულტურულ-ისტორიული და ლიტერატურულ-მუსიკალური საღამოები; სამეცნიერო, ლიტერატურული, ფილოსოფიური, ხელოვნების-მცოდნეობითი გამოცემის „ქართული აღმანახის“ გამოშვება; ტოლერანტობის გაკვეთილები; პროექტი „ქართული მიწაც ზეცაა“ (ლიტერატურულ-მუსიკალური პერფორმანსები მთელს საქართველოში; ფსიქოლოგიური/მენტალური პრობლემების მქონე პირთა უსასყიდლო კონსულტირება; ეკოლოგიის სკოლა სტუდენტებისთვის, უნივერსიტეტის პერსონალისთვის და ფართო საზოგადოებისთვის.

გარდა ამისა, უსდ-ს შემუშავებული აქვს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგის მექანიზმები. დოკუმენტში, რომელიც 2018 წლის 5 დეკემბერს არის დამტკიცებული რექტორის N053/01 ბრძანებით, დეტალურად არის გაწერილი მონიტორინგის მიზანი და ჩარჩო, მონიტორინგის ჯგუფის ფორმირების პროცედურები, ეტაპები, ინფორმაციის შეგროვების პროცედურები, ანგარიშგების პროცესი და კრიტერიუმები. ვინაიდან აღნიშნული დოკუმენტი მხოლოდ ერთი წლის წინ იქნა მიღებული, უსდ-ს არ წარმოდგენია შესაბამისი პროცედურებით განხორციელებული მონიტორინგის ანგარიში, თუმცა წარმოდგენილია 2017-2018 წლებში უსდ-ს მიერ განხორციელებული საქმიანობის ანგარიში. მიუხედავად ამისა, უსდ-ს არ წარმოდგენია რაიმე დოკუმენტი და არც ინტერვიუებით გამოვლენილა, თუ რამდენად გაითვალისწინა უსდ-მ შესრულებული საქმიანობის ანგარიში შემდგომი საქმიანობის განხორციელებისას და სამომავლო გეგმების დასახვისას.

ამასთან, მიუხედავად იმისა, რომ დაწესებულების მისიაში ვკითხულობთ: „საუნივერსიტეტო სასწავლო-სამეცნიერო სივრცეში შეინარჩუნოს ეროვნული საგანმანათლებლო ტრადიციების უმნიშვნელოვანესი მონაპოვრები და უზრუნველყოს მათი შერწყმა თანამედროვე საერთაშორისო ტექნოლოგიურ მიდწევებთან“, სტრატეგიული განვითარებისა (შვიდწლიან) და სამოქმედო (სამწლიან) გეგმაში ვებგვერდის განახლების გარდა არც ერთი ამოცანა არ არის დასახული საინფორმაციო ტექნოლოგიური ბაზის, ინფრასტრუქტურისა თუ რესურსების განვითარების მიმართულებით.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ უსდ-ის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის პაკეტში მეშვიდე სტანდარტისთვის განკუთვნილი დოკუმენტების რიცხვში აღმოჩენილ იქნა ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა (2018-2025) (სულ 35 გვერდი). როგორც ჩანს, უსდ-მ იხელმძღვანელა აღნიშნული დოკუმენტით საკუთარი სტრატეგიული განვითარების გეგმის შემუშავებისას, თუმცა არსად არ არის ციტირებული და მოხსენიებული აღნიშნული დოკუმენტი (იხ. ქვესტანდარტი 2.3 და შესაბამისი რეკომენდაციები).

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა;
- წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის სამოქმედო გეგმა;
- წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის სტრატეგიული დაგეგმარების მეთოდოლოგია;
- წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგის მექანიზმები;
- წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის საქმიანობის 2017-2018 წლების ანგარიში;

• უსდ-ის რექტორთან, ადმინისტრაციასთან, ხარისხის სამსახურის უფროსთან ინტერვიუს შედეგები.
რეკომენდაციები: --
რჩევები:
შეფასება: ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

2. უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა ითვალისწინებს საგანმანათლებლო სივრცეში არსებულ საუკეთესო პრაქტიკას, რაც გულისხმობს მართვისა და ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტურ გამოყენებას მართვის პროცესში. აღნიშნული მიდგომა უზრუნველყოფს სტრატეგიული გეგმის განხორციელებას, ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის ინტეგრირებას მართვის პროცესში და ხელს უწყობს დაწესებულებაში კეთილსინდისიერებისა და ეთიკური პრინციპების დამკვიდრებას.

2.1. ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა
○ უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს უსდ-ის მიზნებისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრული საქმიანობის განხორციელებას. ○ უსდ-ის მართვის ორგანოებში არჩევის/დანიშვნის პროცედურა არის გამჭვირვალე, სამართლიანი და კანონთან შესაბამისი. ○ უსდ-ის ხელმძღვანელობა/მართვის ორგანოები უზრუნველყოფს უსდ-ის საქმიანობის ეფექტურ მართვას. ○ უსდ-ის ხელმძღვანელობა უსდ-ს მისიისა და მიზნის შესაბამისად, ხელს უწყობს საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო თანამშრომლობას და ინტერნაციონალიზაციის პროცესს.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უსდ წესდების თანახმად, უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის უფლებამოსილება ენიჭება უნივერსიტეტის რექტორს, რომელიც უნივერსიტეტის უმაღლესი ადმინისტრაციული და აკადემიური თანამდებობის პირია. უნივერსიტეტის რექტორს თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს სრულიად საქართველოს კათოლიკოს-პატრიარქი. შესაბამისად, არ არის გაწერილი რექტორის დანიშვნის და განთავისუფლების პროცედურა, პრაქტიკულად არ ჩანს უნივერსიტეტის როლი რექტორის კანდიდატურის შერჩევაში. არ იკვეთება კრიტერიუმები, რომლებსაც უნდა აკმაყოფილებდეს რექტორის კანდიდატურა. უსდ-ის წესდების მეხუთე მუხლის თანახმად (პუნქტი1), ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეულია უნივერსიტეტის ძირითადი სასწავლო-სამეცნიერო და ადმინისტრაციული ერთეული, რომელიც უზრუნველყოფს სტუდენტთა მომზადებას ერთ ან რამდენიმე სპეციალობაში და მათთვის შესაბამისი კვალიფიკაციის მინიჭებას. ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეული შეიძლება არსებობდეს ფაკულტეტის, სკოლის, ინსტიტუტის ან დადგენილი წესით, უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურით გათვალისწინებული სხვა ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეულის სახით, თუმცა ნათლად არ არის გაწერილი ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეულის ადგილი და როლი უნივერსიტეტის ადმინისტრირებაში. აღსანიშნავია, რომ სტრუქტურის მიხედვით, დაწესებულებაში ფუნქციონირებს ორი ფაკულტეტი: (1) ბიოსამედიცინო და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებების და ჯანდაცვის და (2)

ხელოვნების, სოციალურ და ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტი, რომელსაც ჰყავს ერთი საერთო დეკანი. როგორც აღინიშნა ვიზიტის მსვლელობისას, ერთი დეკანი წარმატებით ართმევს თავს არსებულ სამუშაო დატვირთვას უსდ-ის ზომისა და სტუდენტების რაოდენობიდან გამომდინარე, თუმცა შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ საგანმანათლებლო პროგრამებისა (ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა და დოქტორანტურა) და სტუდენტების რაოდენობის მატების შემთხვევაში აღნიშნული ვითარება დადებითარ არ აისახება უსდ-ის ეფექტურად საქმიანობასა და სტრატეგიული გეგმით გაწერილი მიზნების შესრულებაზე.

ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეულის შემადგენლობაში შეიძლება შევიდეს სასწავლო, სამეცნიერო-კვლევითი და დამხმარე სტრუქტურული ერთეულები, თუმცა ცხადად არ არის გაწერილი პროცედურა, თუ როგორ შეიძლება განხორციელდეს ეს. ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეულ(ებ)ის მიმართულება და ორგანიზაციული სტრუქტურა განისაზღვრება უნივერსიტეტის რექტორის განკარგულებით დოკუმენტით. უსდ-ის მართვის ორგანოებში არჩევის/დანიშვნის პროცედურა არ არის გამჭვირვალე და ეფუძნება რექტორის გადაწყვეტილებას.

შინაგანაწესით უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის უმაღლესი მმართველი და წარმომადგენლობითი ორგანოა უნივერსიტეტის სენატი, რომელშიც შედის უსდ-ის აკადემიური პერსონალი. სენატის წევრთა რიცხვში არ არიან სტუდენტები. აღსანიშნავია, რომ სენატის როლი და საქმიანობა არ არის გაწერილი წესდებაში, საქმიანობა კი რეგულირდება შინაგანაწესით. არ ჩანს, რამდენად არის სენატი ჩართული რექტორისა და სხვა ადმინისტრაციული კადრის შერჩევის პროცესში. ვიზიტის მიმდინარეობისას არაერთხელ აღინიშნა, რომ გადაწყვეტილებები ადმინისტრაციულ, აკადემიურ და სამეცნიერო საკითხებთან დაკავშირებით დროულად და ეფექტიანად მიიღება, თუმცა ხშირად რექტორთან ინდივიდუალური განხილვებისა და სიტყვიერი შეთანხმების საფუძველზე.

უსდ-ს გააჩნია საქმისწარმოების ინსტრუქცია, რომელიც შესაბამისობაშია კანონმდებლობასთან და გაწერილია საქმისწარმოების ინსტრუქციის რეგულირების ობიექტი, დოკუმენტბრუნვის ორგანიზაციის პრინციპები, დოკუმენტების შესრულების ვადები, დოკუმენტების შესრულების კონტროლის მექანიზმები, განმარტებულია ყველა ტერმინი და ცნება, მოცემულია მოთხოვნები მმართველობითი დოკუმენტების ტექსტებისადმი, გასაგზავნი დოკუმენტების დამუშავების წესი, დოკუმენტების შენახვის პროცედურები და საქმის ნომენკლატურა, ბეჭდისა და შტამპის გამოყენება, თუმცა უსდ-ის მართვაში არ გამოიყენება თანამედროვე ტექნოლოგიები, საქმისწარმოება მთლიანად ფურცელზე მიმდინარეობს, ელექტრონული სისტემის გამოყენების გარეშე, რაც უსდ-ის ეფექტურად მუშაობისათვის ისეთ საფრთხეებს/რისკებს შეიძლება მოიცავდეს, როგორებიცაა დოკუმენტის დაკარგვა, აღრევა და ა. შ.

უსდ-ს გაწერილი აქვს 2019-2026 წლების ბიზნესუწყვეტობის გეგმა, რომელშიც მოცემულია გეგმის განვითარებისა და შემუშავების ძირითადი ეტაპები, წარმოდგენილია ბიზნესზე ზემოქმედების ანალიზი, რისკების შეფასება და მართვა, განხორციელება, შემოწმება და განახლება. გაანალიზებულია ისეთი რისკები, როგორებიცაა ოპერატიული, ტექნოლოგიური, ფინანსური და სამართლებრივი, სტრატეგიული და რეპუტაციული. დოკუმენტში მოცემულია რისკის შეფასების ცხრილი, რომელშიც დეტალურად არის განხილული რისკის ნაირსახეობა, მისი მოხდენის ალბათობა, უნივერსიტეტის საქმიანობასა და სტუდენტებზე მისი გავლენა.

უსდ-მ წარმოადგინა ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის დოკუმენტი და საერთაშორისო თანამშრომლობისა და ინტერნაციონალიზაციის მექანიზმების ეფექტურობის შეფასების პროცედურები, რომელშიც ნათქვამია, რომ ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგიის მიზანია უზრუნველყოს (ა) კურსდამთავრებულების გამოშვება, რომლებიც პროფესიონალურად შეძლებენ ურთიერთობების დამყარებასა და საქმიანობას მსოფლიო გლობალიზაციის პირობებში; (ბ) პარტნიორული კავშირების განვითარება საერთაშორისო ინსტიტუტებს შორის; (გ) პერსონალის წახალისება, რათა განვითარდნენ, როგორც საერთაშორისო მკვლევარები და ჩართულნი იყვნენ

სწავლა-სწავლებისა და მენტორინგის პროცესებში საერთაშორისო დონეზე; (დ) პერსონალისა და სტუდენტების წახალისება უწყვეტი განათლების პროცესში ჩასართავად, რათა იყვნენ ე.წ. მსოფლიო მოქალაქეები. დოკუმენტში მოცემულია პოლიტიკის მოსალოდნელი შედეგები და განხორციელების გზები, თუმცა ვინაიდან აღნიშნული დოკუმენტი 2018 წლის დეკემბერშია დამტკიცებული, ჯერ მასში გაწერილი აქტივობების განხორციელების შესახებ ანგარიში არ არის წარმოდგენილი. ამავდროულად დოკუმენტის მიხედვით, ამ პროცესებზე პასუხისმგებელი კონკრეტული სტრუქტურული ერთეულები არ არის იდენტიფიცირებული, თუმცა ნათქვამია, რომ ჩართულნი იქნებიან სტუდენტთა მხარდამჭერი სერვისები, თავად უსდ-ის აკადემიური პერსონალი და საგანმანათლებლო პროგრამები.

ამასთან, უსდ-ის აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის კვალიფიკაცია ერთ-ერთი საწინდარია იმისა, რომ უსდ შეძლებს ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგიული მიზნის შესრულებას.

ამასთან, უნდა ითქვას, რომ დაწესებულებამ წარმოადგინა „პერსონალის და სტუდენტების გამოკითხვის შედეგები უსდ-ის მიერ საერთაშორისო თანამშრომლობისა და ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობის შესწავლის მიზნით“, თუმცა აღნიშნული ანგარიში საკმაოდ ზოგადია და არაფერს ამბობს უსდ-ის მიერ განხორციელებული კონკრეტული აქტივობებით გამოკითხულთა კმაყოფილებისა და დამოკიდებულების შესახებ. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ წარმოდგენილ დოკუმენტს (სამივე გვერდზე) ე. წ. Watermark-ად გასდევს ტექსტი „სდასუ“, რაც ნამდვილად არ მეტყველებს დადებითად უსდ-ისა და გამოკითხვაზე პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეულის შესახებ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის წესდება;
- წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის სტრუქტურა;
- წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები;
- წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის შინაგანაწესი;
- წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის საქმისწარმოების ინსტრუქცია;
- წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგის მექანიზმები და შეფასების სისტემა;
- წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის 2019-2026 წ.წ. ბიზნესპროცესების უწყვეტობის გეგმა;
- წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა;
- საერთაშორისო თანამშრომლობისა და ინტერნაციონალიზაციის მექანიზმების ეფექტურობის შეფასება;
- რექტორთან, სენატის წევრებთან და ადმინისტრაციის სხვა წარმომადგენლებთან ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

- სენატის შემადგენლობაში სტუდენტების წარმომადგენლის შეყვანა;
- საქმის წარმოების ელექტრონულ სისტემაზე გადასვლისათვის მომზადება და თანდათანობით დანერგვა;
- მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგის მექანიზმებისა და შეფასების სისტემის შესახებ დოკუმენტის მიხედვით მონიტორინგის პრაქტიკულად განხორციელება და ანგარიშგება შესაბამის ორგანოებთან;
- ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით დაგეგმილი აქტივობების განხორციელება და ანგარიშგება;

პერსონალის და სტუდენტების გამოკითხვაზე პასუხისმგებელმა სტრუქტურულმა ერთეულმა უფრო კონკრეტული ინფორმაციის შემცველი ანგარიშები წარმოადგინოს უსდ-ში არსებული მიმდინარე ვითარებისა და განხორციელებული აქტივობების შესახებ გამოკითხულთა მოსაზრებები კონკრეტულად აღწეროს, რათა შესაძლებელი იყოს მიღებული შედეგების საქმიანობის გაუმჯობესებისა და სამომავლო აქტივობების დაგეგმვის მიზნებით გამოყენება.
რჩევები: სასურველია, უსდ-ის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაცია არ შეიცავდეს სხვა დაწესებულების დასახელებასა თუ კუთვნილ დოკუმენტებს.
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
2.2. ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები
- უსდ-ში ეფექტურად ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები. უსდ-ის ხელმძღვანელობა მუდმივად ზრუნავს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს უსდ-ში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას. - უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უსდ-ში ხარისხის უზრუნველყოფისათვის ფუნქციონირებს ხარისხის განვითარების სამსახური, რომლის საქმიანობაც რეგულირდება დოკუმენტით „ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა და გარე მექანიზმები“. აღნიშნულ დოკუმენტში დეტალურად არის გაწერილი ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა და სახელმძღვანელო პრინციპები, რომელიც მოიცავს საგანმანათლებლო პროგრამებს, პროგრამებში ჩართულ აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს, თავად სასწავლო პროცესსა და კვლევას, მართვის პროცესებს. ხარისხის სამსახურს ჰყავს ხელმძღვანელი, რომლის ფუნქცია-მოვალეობები და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები გაწერილია ადმინისტრაციული პერსონალის სამუშაო აღწერილობებისა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დოკუმენტში. აღიშნული სამსახური აქტიურად ფუნქციონირებს უსდ-ში და ჩართულია დაწესებულების პრაქტიკულად ყველა აქტივობაში. სამსახური პერიოდულად ატარებს სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის გამოკითხვას, რომლის დროსაც გამოყენებული კითხვარების ნიმუშები წარმოდგენილი იყო ვიზიტის მსვლელობისას მათი გამოთხოვის შემდეგ, თუმცა ვერ დადასტურდა მიღებული შედეგების პროგრამების, სასწავლო კურსებისა თუ სხვა სერვისების გაუმჯობესებისათვის, შემდგომი განვითარებისათვის გამოყენების პრაქტიკა. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ვინაიდან უსდ არ იყენებს ელექტრონული საქმის წარმოებისა და სასწავლო პროცესის მართვის სისტემებს, ეს გამოკითხვებიც ფურცელზე ტარდება. წარმოდგენილი დოკუმენტებიდან ირკვევა, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ განხორციელებული გამოკითხვის წლიური შედეგები გამოიყენება უნივერსიტეტის სასწავლო, კვლევითი და ორგანიზაციული დონის შესაფასებლად, რასაც შესაბამისი დოკუმენტის ფარგლებში ჩამოთვლილი აქტივობები (მაგალითად, ჩატარდა სპეციალური ტრენინგ კურსი აკადემიური პერსონალისათვის სადოქტორო სწავლებაში თანამედროვე გამოწვევების შესახებ, მუდმივად ახლდება საბიბლიოთეკო ფონდი სტუდენტების/აკადემიური პერსონალის მოთხოვნების შესაბამისად, გაიზარდა წვდომა ელექტრონულ ბაზებზე) მოწმობს, თუმცა აღნიშნული დოკუმენტი ერთ გვერდს

შეადგენს, არ არის დამტკიცებული არც ერთი სტრუქტურული ერთეულის/ორგანოს მიერ და არ არის დათარიღებული. აღნიშნული ვითარება საფუძვლად დაედო ქვემოთ წარმოდგენილ რეკომენდაციას.

უსდ-ს შემუშავებული აქვს პერსონალის (აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული, ადმინისტრაციული, დამხმარე) საქმიანობის შეფასების სისტემა, რომელიც წარმოდგენილია პერსონალის მართვის დოკუმენტში და, ასევე, სწავლების ხარისხის განვითარების შესაძლებლობების შეფასების მექანიზმების შესახებ დოკუმენტში. აღნიშნული დოკუმენტების მიხედვით, პროცესი ითვალისწინებს პერსონალისა და მისი უშუალო ხელმძღვანელების ჩართულობას. პერსონალი აფასებს საკუთარ საქმიანობას წინასწარ შედგენილი შეფასების კრიტერიუმებისა და მეთოდების მიხედვით, რომლებიც დეტალურად არის გაწერილი ხარისხის მართვის განვითარების დოკუმენტში (აკადემიური, სამეცნიერო, სწავლების კომპონენტები თავისი დეტალური აღწერებით) და ამ შეფასებასა და პერსონალის საქმიანობის ანალიზზე დაყრდნობით განისაზღვრება შეფასების ქულა უშუალო ხელმძღვანელის მიერ. შეფასების ქულაში ასევე შეიძლება იქნას გათვალისწინებული 360-გრადუსიანი შეფასება პოზიციის შესაბამისი კომპეტენციების მიხედვით.

გარდა ამისა, უსდ-ს შემუშავებული აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასების და გაუმჯობესების მექანიზმები, რომელთა განხორციელებაშიც აქტიურად არიან ჩართულები როგორც აკადემიური/მოწვეული/სამეცნიერო პერსონალი და სტუდენტები, ასევე გარე დაინტერესებული მხარეები (დამსაქმებლები, კურსდამთავრებულები და სხვ.). აღნიშნული დეტალური ცხრილის სახით (რომელშიც ჩაშლილია თითოეული შესაფასებელი კომპონენტი, თავისი აღწერილობითა და ინდიკატორებით) წარმოდგენილია სწავლების ხარისხის განვითარების შესაძლებლობების შეფასების მექანიზმების შესახებ დოკუმენტში.

უსდ-ს შემუშავებული აქვს საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების მექანიზმი, თუმცა არ იქნა წარმოდგენილი სტუდენტების აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის მექანიზმის აღმწერი დამოუკიდებელი დოკუმენტი, რომლითაც მოხდება სტუდენტების აკადემიური მოსწრების მონიტორინგი, რომლის შედეგებიც, თავის მხრივ, გამოყენებულ იქნება სასწავლო პროცესის გასაუმჯობესებლად. მართალია, სწავლის შედეგების შეფასება რეგულირდება უსდ-ის წესდების მეშვიდე მუხლის მეორე ნაწილის 4 პუნქტით, თუმცა ვერ მოიძებნა მონიტორინგის ანგარიშის აღმწერი ანგარიში და მიღებული შედეგების სასწავლო პროცესის გაუმჯობესების მიზნით გამოყენების მტკიცებულება.

უსდ-მ წარმოადგინა „სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, მეთოდოლოგია და სამიზნე ნიშნულები“, რომლითაც განისაზღვრება უნივერსიტეტში სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობის დადგენის პროცესში გასათვალისწინებელი ფაქტორები (უნივერსიტეტის მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა, პროგრამის განხორციელებაში ჩართული აკადემიური, მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალი, პრაქტიკის ბაზები, საგანმანათლებლო პროგრამების მოთხოვნადობა) და თითოეული ფაქტორის გათვალისწინებით საგანმანათლებლო პროგრამებსა და, შესაბამისად, უნივერსიტეტში სტუდენტთა მაქსიმალური დასაშვები რაოდენობის გამოთვლის გზები.

დოკუმენტურად და ადგილზე ინტერვიუების მეშვეობით ვერ დადასტურდა, რომ მეთოდოლოგიის შემუშავების პროცესში აქტიურად იყვნენ ჩართულები ფაკულტეტის დეკანი და საგანმანათლებლო პროგრამების ხელმძღვანელები. ამასთან, წარმოდგენილი დოკუმენტის ბოლო პუნქტში (გვ. 3) ვკითხულობთ: „3.3. გთუნის [გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი] სტუდენტთა საერთო კონტინგენტი განისაზღვრება ამ მეთოდოლოგიის შესაბამისად და არ უნდა აღემატებოდეს 350-ს“.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ უსდ-ის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის პაკეტში მეშვიდე სტანდარტისთვის განკუთვნილი დოკუმენტების რიცხვში აღმოჩენილ იქნა ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა (2018-2025) (სულ 35 გვერდი).

არც აღნიშნული ჩანაწერი და არც ხსენებული დოკუმენტი არ შეესაბამება უსდ-ს და ნამდვილად არასახარბიელოდ მეტყველებს მასზე.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამის ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა და გარე მექანიზმები; • წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის პერსონალის სამუშაო აღწერილობები და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები; • ხარისხის შეფასების შედეგების გამოყენების პროცედურა; • სწავლების ხარისხის განვითარების შესაძლებლობების შეფასების მექანიზმები; • ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტიანობის შეფასება; • ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის შეფასების შედეგების წლიური ანგარიშგება გამოიყენება უნივერსიტეტის სწავლა/სწავლების, კვლევითი საქმიანობისა და ორგანიზაციული ღონის შესაფასებლად; • პერსონალის მართვის დოკუმენტი; • რექტორთან, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსთან, აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების წარმომადგენლებთან ინტერვიუების შედეგები.
რეკომენდაციები: • უსდ-ის ხარისხის სამსახურის მიერ სისტემატურად და სტრუქტურირებულად დაიგეგმოს და განხორციელდეს უსდ-ის მიერ მიწოდებული სერვისებისა და რესურსების ხარისხის შეფასება აკადემიური/მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალის, სტუდენტებისა და სხვა დაინტერესებული პირების ჩართულობით; • კვლევის შედეგები პრაქტიკულად იქნეს გამოყენებული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში, მიწოდებული სერვისებისა და რესურსების გაუმჯობესება-განვითარებისთვის და განხორციელებული აქტივობების შესახებ ანგარიშგებისას; • სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგიის საკუთარ რესურსებზე დაყრდნობით შემუშავება.
რჩევები: • სასურველია, უსდ-ის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაცია არ შეიცავდეს სხვა დაწესებულების დასახელებასა თუ კუთვნილ დოკუმენტებს.
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა ○ უსდ-ში შემუშავებულია რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვას. აღნიშნული რეგულაციები საჯაროდ ხელმისაწვდომია. ○ უსდ-ს დანერგილი აქვს პლაგიატის აღმოჩენისა და თავიდან აცილების მექანიზმები. ○ უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

აკადემიური კეთილსინდისიერებასა და პლაგიატთან დაკავშირებით უსდ-ში შემუშავებულია სტუდენტებისა და პერსონალისათვის ეთიკისა და ქცევის წესები; განსაზღვრულია ამ წესების დარღვევაზე რეაგირების შესაბამისი პროცედურები, თუმცა, როგორც ადგილზე ვიზიტისას გაირკვა უსდ-ში არ ყოფილა აკადემიური კეთილსინდისიერებასთან ან პლაგიატთან დაკავშირებული შემთხვევა არც აკადემიური პერსონალისა და არც სტუდენტების მხრიდან.

როგორც ინტერვიუებისას აღნიშნეს სტუდენტებმა, ლექტორები (ზოგი მეტად, ზოგი ნაკლებად) განსაკუთრებით ამაზვილებენ ყურადღებას ნაშრომებში წყაროების სწორად ციტირების საკითხზე. გარდა ამისა, პლაგიატის საკითხთან დაკავშირებით გაიმართა საინფორმაციო შეხვედრა საბიბლიოთეკო გაერთიანების წარმომადგენლებთან, რომლებმაც უსდ-ის პერსონალს გააცნეს პლაგიატის ამოცნობის ელექტრონული სისტემა და მათთან დადებული ხელშეკრულების შესაბამისად, დაიგეგმა შემდგომი ტრენინგი და სტუდენტების მომსახურება. აქვე, უნდა აღინიშნოს, რომ მართალია, დაწესებულებამ წარმოადგინა აღნიშნული ხელშეკრულება, რომელზეც ხელი აქვს მოწერილი და ბეჭედდასმულია ა(ა)იპ საქართველოს ბიბლიოთეკების ინტეგრირებული საინფორმაციო ქსელის კონსორციუმი 2017-ის მხრიდან, მასზე არ არის უსდ-ის წარმომადგენლის ხელმოწერა, ბეჭედი და ხელშეკრულების ნომერი.

გარდა ამისა, დაწესებულებამ წარმოადგინა „პერსონალის და სტუდენტების გამოკითხვის შედეგები უსდ-ის მიერ საერთაშორისო თანამშრომლობისა და ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობის შესწავლის მიზნით“, რომელიც თუმცა აღნიშნული ანგარიში საკმაოდ ზოგადია და არაფერს ამბობს უსდ-ის მიერ განხორციელებული კონკრეტული აქტივობებით გამოკითხულთა აქტივობების შესახებ.

რაც შეეხება პლაგიატის გამოვლენის პრაქტიკასა და გამოცდილებას უსდ-ის პრაქტიკულ საქმიანობაში, ამასთან დაკავშირებით, უსდ-ის წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ მსგავსი ფაქტები არ დაფიქსირებულა, თუმცა პლაგიატის ამოცნობის ზემოთ ხსენებული ელექტრონული სისტემის დანერგვა მხოლოდ მომავალში იგეგმება.

როგორც წარმოდგენილი დოკუმენტაციიდან და ადგილზე ვიზიტისას ჩატარებული ინტერვიუებიდან ირკვევა, უსდ-ში არ განხორციელებულა პლაგიატისა და აკადემიური კეთილსინდისიერების მიმართულებით ცნობიერების ამაღლებაზე მიმართული კონკრეტული ღონისძიებები, თუმცა აღნიშნული საკითხი განიხილება სხვადასხვა კურსის ფარგლებში.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ უსდ-ის მიერ წარმოდგენილ დოკუმენტაციაში ექსპერტების მიერ ნანახი იქნა სხვა უსდ-ისთვის განკუთვნილი დოკუმენტები. კერძოდ: (ა) დაწესებულებამ წარმოადგინა „პერსონალის და სტუდენტების გამოკითხვის შედეგები უსდ-ის მიერ საერთაშორისო თანამშრომლობისა და ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობის შესწავლის მიზნით“, რომლის სამივე გვერდზე ე. წ. Watermark-ად გასდევს ტექსტი „სდასუ“; (ბ) მეშვიდე სტანდარტისთვის განკუთვნილი დოკუმენტების რიცხვში აღმოჩენილ იქნა ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა (2018-2015) (სულ 35 გვერდი); (გ) მეთოდოლოგიის შემუშავების დოკუმენტის ბოლო პუნქტში (გვ. 3) ვკითხულობთ: „3.3. გთუნის [გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი] სტუდენტთა საერთო კონტინგენტი განისაზღვრება ამ მეთოდოლოგიის შესაბამისად და არ უნდა აღემატებოდეს 350-ს“.

ყოველივე აღნიშნული, შესაძლოა, ტექნიკური ხარვეზი იყოს, თუმცა ამ შემთხვევაში აღნიშნული დოკუმენტები გამოყენებულ წყაროდ მიიჩნევა, რაც ციტირების წესების შესაბამისად მითითებულ უნდა იქნეს. ნებისმიერ შემთხვევაში, აღნიშნული დოკუმენტები არსებული სახით არ უნდა იყოს წარმოდგენილი უსდ-ის დოკუმენტაციაში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის პლაგიატის აღმოჩენის, თავიდან აცილების, პლაგიატის შემთხვევაზე რეაგირების პროცედურები და მექანიზმები;

• წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის შინაგანაწესი. თავი VIII: შრომის პირობები, ეთიკისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძვლები და წესი; • ხელშეკრულება ანტიპლაგიატის მომსახურებაზე ა(ა)იპ საქართველოს ბიბლიოთეკების ინტეგრირებული საინფორმაციო ქსელის კონსორციუმი 2017-სა და უსდ-ს შორის; • უსდ-ის რექტორთან, ადმინისტრაციასთან, აკადემიურ/მოწვეულ პერსონალთან და სტუდენტებთან ინტერვიუების შედეგები.
რეკომენდაციები: • აკადემიური კეთილსინდისიერებისა და პლაგიატის საკითხებისადმი ცნობიერების ამაღლებაზე ორიენტირებული ღონისძიებების დაგეგმვა/განხორციელება; • უსდ-ის მიერ საკუთარი დოკუმენტაციის დეტალურად გადახედვა, რათა სხვა-უსდ-ების მიერ შემუშავებული დოკუმენტები არ აღმოჩნდეს მათ დოკუმენტაციაში; • სხვა უსდ-დან მიღებული დოკუმენტაციის საკუთარი დოკუმენტის შემუშავებისას გამოყენების შემთხვევაში, ციტირების წესების შესაბამისად იქნეს მითითებული პირველწყაროები.
რჩევები:
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

უსდ-ს აქვს პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განვითარებისა და გაუქმების პროცედურები. პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია ეროვნულ საკვალიფიკაციო ჩარჩოსთან. პროგრამა უზრუნველყოფს დასახული მიზნებისა და მოსალოდნელი სწავლის შედეგების მიღწევას.

3.1. საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება
უსდ-ს აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელებისა და განვითარების პოლიტიკა.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უნივერსიტეტს აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგია, პროგრამის შეცვლის/გაუქმებისა და განხორციელების მექანიზმები. საგანმანათლებლო პროგრამის დაგეგმვა/შემუშავება მრავალსაფეხურიანი პროცესია და მოიცავს შემდეგ საფეხურებს: (ა) საგანმანათლებლო პროგრამის დაგეგმვის ფარგლებში განისაზღვრება პროგრამის აქტუალობა, საჭიროება და აუცილებელი რესურსები (პროგრამის აქტუალობისა და საჭიროების დადგენა ხდება შრომის ბაზრის მოთხოვნების, აკადემიური პერსონალის, დარგის სპეციალისტების მოთხოვნის ანალიზის საფუძველზე); (ბ) პროგრამის შემუშავება შესაბამის ფაკულტეტის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის (არსებობის შემთხვევაში) მიერ; (გ) აკადემიური საბჭოს მიერ ახალი პროგრამის განხილვა და დადებითი გადაწყვეტილების შემთხვევაში უსდ-ის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისათვის გადაცემა; (დ) მოქმედ სტანდარტებთან პროგრამის შესაბამისობის დადგენა; (ე) ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მხრიდან მიღებული უკუკავშირის შესაბამისად პროგრამის მოდიფიცირება

ფაკულტეტის საბჭოზე; (ვ) ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ წერილობით წარმოდგენილი დადებითი დასკვნის შემთხვევაში უსდ-ის რექტორისათვის პროგრამის განსახილველად და დასამტკიცებლად გადაცემა.

როგორც აღგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული ინტერვიუების მსვლელობისას აღინიშნა, პრაქტიკაში ახალი პროგრამის შემუშავებაში სპეციალურად შექმნილი საინიციატივო ჯგუფი მონაწილეობს, რომელიც პირადი კონტაქტებით იკრიბება და პროცესი მიჰყვება ზემოთ აღწერილ საფეხურებს, თუმცა კონკრეტული პროგრამის განვითარების პროცესის აღწერისას (ფსიქოლოგიის პროგრამის მაგალითზე) მკაფიოდ ვერ იქნა გამოყოფილი პროგრამის შემუშავების ეტაპები და სხვადასხვა აქტივობაზე/კომპონენტზე პასუხისმგებელი/ განმახორციელებელი პირები.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ წარმოდგენილი დოკუმენტებიდან და აღგილზე ჩატარებული ინტერვიუებიდან გაირკვა, რომ საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამებს არ ჰყავთ კონკრეტული ხელმძღვანელი (მხოლოდ სადოქტორო პროგრამებს ჰყავთ ხელმძღვანელები) და მათ ფუნქციას სასწავლო პროცესის ადმინისტრირებაზე პასუხისმგებელი ერთეული ითავსებს. აღნიშნული დამკვიდრებული პრაქტიკა იყო უსდ-ში გარკვეული დროის განმავლობაში, რომელიც არც თუ ისე ეფექტიანი აღმოჩნდა, როდესაც საქმე პროგრამების განვითარებასა და დახვეწას შეეხო, თუმცა როგორც უსდ-ის ადმინისტრაციისა და ხარისხის სამსახურის წარმომადგენლებმა აღნიშნეს ვიზიტის მსვლელობისას, იგეგმება პროგრამის ხელმძღვანელების შერჩევა საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამებისათვის.

საგანმანათლებლო პროგრამების მუდმივად განახლებასა და განვითარებაზე ზრუნვის ამოცანები ასახულია 2019-2021 წლების სამოქმედო გეგმაში, რომელიც გაზიარებულია დაინტერესებულ მხარეებთან და განხილულია.

რაც შეეხება პროგრამის განვითარების პროცესს, მას ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური წარმართავს, რომელიც: (ა) ახორციელებს სასწავლო პროცესის (გამოცდების ჩათვლით) მონიტორინგს; (ბ) ატარებს სტუდენტების, კურსდამთავრებულების, დამსაქმებლების, პროგრამის განმახორციელებელი და/ან ადმინისტრაციული პერსონალის გამოკითხვებს; (გ) ახორციელებს სასწავლო მასალების განახლების მონიტორინგს; (დ) აწარმოებს სტუდენტების აკადემიური მოსწრების ანალიზს; (ე) პერიოდულად ახდენს პროგრამის, სასწავლო კურსების სილაბუსებისა და შესაბამისი მასალების ტექნიკურ ექსპერტიზას; (ვ) მიღებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით შეიმუშავებს რეკომენდაციებს და აწვდის ფაკულტეტს; (ზ) რეკომენდაციებს განიხილავს ფაკულტეტის საბჭო და პროგრამის ხელმძღვანელს/კოორდინატორს ეძლევა შესაბამისი მითითებები; (თ) პროგრამებში უსდ-ის რექტორის მიერ დამტკიცებული ცვლილებები აისახება ავტორიზაციისა და პროგრამების აკრედიტაციის თვითშეფასების ანგარიშებში და იგზავნება სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრში.

როგორც წარმოდგენილი დოკუმენტაციიდან ირკვევა, პროგრამების განვითარების პროცესში, გამოკითხვებში მონაწილეობის სახით, მეტ-ნაკლებად ჩართულები არიან კურსდამთავრებულები, სტუდენტები, აკადემიური პერსონალი და დამსაქმებლები. მართალია, დაწესებულებამ წარმოადგინა (ა) სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგისა და შეფასების დოკუმენტი, რომელიც გასატარებელი ღონისძიებების ჩამონათვალს წარმოადგენს და არა რეალური შეფასების შედეგებს; (ბ) ასევე, წარმოადგინა კურსდამთავრებულების და დამსაქმებლების გამოკითხვის შედეგები, არ ჩანს, როგორ იქნა გამოყენებული მიღებული ინფორმაცია არსებული პროგრამების გაუმჯობესებისათვის და/ან ახალი პროგრამების შემუშავებისათვის.

უსდ-მ წარმოადგინა მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისობაში მყოფი პროგრამების დამტკიცების, მათში ცვლილების შეტანისა და გაუქმების წესი და პროცედურები, რომელშიც გათვალისწინებულია სტუდენტების კანონიერი ინტერესები და პროგრამის გაუქმების შემთხვევაში მათ შეეძლება სწავლის შეუფერხებლად დასრულება.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგია;
- წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის შინაგანაწესის თავი IV: უსდ-ის საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებისა და განხორციელების ზოგადი ინსტრუქცია. პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოების მექანიზმები;
- წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის შინაგანაწესი, მუხლი 21: საგანმანათლებლო პროგრამის შეცვლის/გაუქმების და სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების წესი;
- უსდ-ის სტრატეგიული შვიდწლიანი და სამოქმედო სამწლიანი გეგმა;
- სტუდენტების გამოკითხვის შედეგების გათვალისწინებით მიღებული დასკვნები და რეკომენდაციები;
- სტუდენტების, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის, დამსაქმებლების, კურსდამთავრებულების გამოკითხვის შედეგები;
- აკადემიური და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგია;
- სტუდენტის მიერ საგანმანათლებლო პროგრამის/კურსების შეფასების კითხვარი;
- გამოკითხვის შედეგების ანალიზი;
- ინტერვიუები სადოქტორო პროგრამის ხელმძღვანელებთან, ხარისხის სამსახურის უფროსთან, სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან, დამსაქმებლებთან.

რეკომენდაციები:

- ახალი პროგრამების შემუშავებისა და დამტკიცების პროცედურა პრაქტიკულად მოდიოდეს შესაბამისობაში უსდ-ის მიერ დამტკიცებულ დოკუმენტებში გაწერილ პროცედურებთან;
- პროგრამების დაგეგმვაში, შემუშავებასა და განვითარებაში მეტად იყვნენ ჩართულნი (რეგულარულ შეხვედრებში მონაწილეობისა თუ საექსპერტო შეფასების სახით) როგორც განმახორციელებელი აკადემიური/მოწვეული პერსონალი და დამსაქმებლები, ისე კურსდამთავრებულები და სტუდენტები ისე, რომ მათი თანამონაწილეობა და ურთიერთთანამშრომლობა მხოლოდ კითხვარების შევსებით არ შემოიფარგლებოდა;
- ახალი პროგრამების დაგეგმვა/შემუშავებისა და არსებული პროგრამების განვითარების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებაში სისტემატურად იქნეს გათვალისწინებული შრომის ბაზრის მოთხოვნები, კურსდამთავრებულთა და დამსაქმებლებისგან მიღებული უკუკავშირი, სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის შედეგები.

რჩევები:

შეფასება:

- ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

3.2. საგანმანათლებლო პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი

- პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან.
- ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების მეშვეობით უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული მოთხოვნების, საჭიროებებისა და აკადემიური მომზადების გათვალისწინებას და მათ შეუფერხებელ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროცესში.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

პროგრამის შემუშავებისას უსდ ხელმძღვანელობს მოქმედი კანონმდებლობით, კრედიტების გადატანისა და დაგროვების სისტემით. უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების ინდივიდუალური საჭიროებების გათვალისწინებით მათ უპრობლემო ჩართულობას სასწავლო პროცესში.

პროგრამის სტრუქტურა გაგრძელებადია, შემადგენელი კომპონენტები ლოგიკურია და ორიენტირებულია საშუალო შესაძლებლობის სტუდენტზე.

გამოყენებული სწავლის მეთოდები შესაბამისობაშია დარგის მოთხოვნებთან და მეტ-ნაკლებად იძლევა შესაძლებლობას სრულად იქნეს მიღებული სამიზნე შედეგები.

უსდ-ში მიმდინარე პროგრამების სწავლის შედეგები ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან, თუმცა ზოგიერთი პროგრამა და მათში შემავალი სილაბუსები (სტრუქტურა, შინაარსი, გამოყენებული ლიტერატურა სწავლის შედეგები და/ან შეფასების კრიტერიუმები) ნაკლებად შეესაბამება უმაღლესი განათლების შესაბამის საფეხურსა თუ მისანიჭებელ კვალიფიკაციას. ასე მაგალითად, მიუხედავად იმისა, რომ მოწყალების დების საბაკალავრო პროგრამა მთლიანობაში აკმაყოფილებს მოთხოვნებს:

- ის არ შეესაბამება ეროვნული კვალიფიკაციების მეექვსე დონეს;
- მასში არ არის გათვალისწინებული სამეცნიერო კვლევის სწავლებისა და სამედიცინო სტატისტიკის სწავლების კომპონენტი;
- სილაბუსებში მითითებული ლიტერატურა ხშირად მოძველებულია და არ ასახავს დარგის უახლეს/თანამედროვე მიღწევებს;
- საექტონო საქმის სწავლება ექიმებისათვის განკუთვნილი ლიტერატურით მიმდინარეობს.

რაც შეეხება კიდევ ერთ პროგრამას — ფსიქოლოგიის საბაკალავრო პროგრამას — მთლიანობაში მეტ-ნაკლებად ლოგიკურად არის აგებული (ზოგადი საბაზისო საგნებიდან უფრო სპეციფიკური, ჩადრმავებული კურსებისკენ), თუმცა:

- სტუდენტებს პრაქტიკულად არ ეძლევათ საგნების არჩევის საშუალება (230 კრედიტი სავალდებულოა სასწავლო პრაქტიკისა და საბაკალავრო ნაშრომის ჩათვლით, მათ შორის ისეთი კურსები, რომლებიც თავისი შინაარსითა და ფსიქოლოგიისთვის ბაზისური კომპეტენციების გამომუშავებისათვის არასავალდებულოა, როგორებიცაა „სქესის ფსიქოლოგია“, სოციალური უნარების ტრენინგი I და II, მცირე ჯგუფების ფსიქოლოგია, სოციალურ ფსიქოლოგიური გავლენა, განათლების კლინიკური ფსიქოლოგია, ქართული ხასიათის კვლევის ძირითადი ასპექტები მაშინ, როცა ისეთი საგანი, როგორიცაა „ადამიანის ფიზიოლოგია“ არჩევითი კურსების ნუსხაშია);
- საუნივერსიტეტო სავალდებულო კურსების ჩამონათვალში (სულ 32 კრედიტი) სტუდენტებს სწავლების პირველ და მეორე წელს უწევთ ისეთი საგნების გავლა, რომლებიც სრულიად სცილდება ფსიქოლოგიის საბაკალავრო პროგრამის მიზნებსა და სწავლის შედეგებს, მაგალითად, „თანამედროვე ქართული სალიტერატურო ენის ნორმალიზაციის საკითხები“, „მეტყველების კულტურა“, „ლიტერატურის სახისმეტყველებით ანალიზი“;
- სასწავლო კურსებში გამოყენებული სავალდებულო (და დამატებითი) ლიტერატურა, მეტწილად, მოძველებულია (მაგალითად, კვლევის მეთოდების კურსში მითითებულია 1975 წელს გამოცემული „ფსიქოლოგიის პრაქტიკუმი“) ან არარელევანტური ფსიქოლოგიისთვის (საუბარია რუსულ ენაზეა შეთავაზებულ სავალდებულო ლიტერატურაზე).

- სასწავლო კურსების მიზნებისა და სწავლის შედეგების ფორმულირებები ზოგჯერ ბუნდოვანი, არამკაფიო და არაკორექტულიც არის. მაგალითად, განათლების კლინიკური ფსიქოლოგიის კურსის მიზნის აღწერაში ვკითხულობთ: „...ნორმალურად სწავლის უნარის მქონე მოსწავლეთა იმ ნაწილს, რომელიც კლასში უმეტესობას წარმოადგენს და თავისი შესაძლებლობების დონეზე არ სწავლობს, სჭირდებათ ფსიქოლოგიური დახმარება.“
- ზოგიერთი კურსის მიზნები, სწავლის შედეგები, დასახელება, სტრუქტურა, შინაარსი და გამოყენებული ლიტერატურა არ არის ერთმანეთთან და მთლიანად პროგრამასთან შესაბამისობაში, მაგალითად, სავალდებულო კურსის „სტატისტიკის“ შესახებ შეიძლება ითქვას, რომ კურსის სილაბუსი სრულიად არარელევანტურია ფსიქოლოგიის საბაკალავრო პროგრამის სტუდენტებისათვის.

უსდ უზრუნველყოფს პროგრამების შესახებ ინფორმაციის ხელმისაწვდომობას ვებგვერდის მეშვეობით, ვებგვერდზე წარმოდგენილია საგანმანათლებლო პროგრამების ჩამონათვალი, უსდ მოწოდებული აქვს პროგრამების განახლების მეთოდოლოგია. პროგრამის კატალოგი ახლდება პროგრამაში განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად. ის ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული პირისთვის და განთავსებულია უსდ-ის ვებგვერდზე.

დაწესებულებას შემუშავებული აქვს ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების მეთოდოლოგია, რათა უზრუნველყოფს განსხვავებული მოთხოვნების, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებებისა და აკადემიური მომზადების გათვალისწინებით სწავლა-სწავლების, შეფასების სათანადო ფორმებისა და პირობების შეთავაზება.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- საგანმანათლებლო პროგრამები და მათში შემავალი სილაბუსები;
- წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგია: მუხლი IX: ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავება;
- წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის შინაგანაწესის თავი IV: უსდ-ის საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებისა და განხორციელების ზოგადი ინსტრუქცია. პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოების მექანიზმები;
- წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის შინაგანაწესი, მუხლი 21: საგანმანათლებლო პროგრამის შეცვლის/გაუქმების და სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების წესი;
- უსდ-ის სტრატეგიული შვიდწლიანი და სამოქმედო სამწლიანი გეგმა;
- სტუდენტების გამოკითხვის შედეგების გათვალისწინებით მიღებული დასკვნები და რეკომენდაციები;
- სტუდენტების, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის, დამსაქმებლების, კურსდამთავრებულების გამოკითხვის შედეგები;
- აკადემიური და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგია;
- სტუდენტის მიერ საგანმანათლებლო პროგრამის/კურსების შეფასების კითხვარი;
- გამოკითხვის შედეგების ანალიზი;
- ინტერვიუები სადოქტორო პროგრამის ხელმძღვანელებთან, ხარისხის სამსახურის უფროსთან, სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან, დამსაქმებლებთან.
- ხარისხის სამსახურის წარმომადგენლებთან, სადოქტორო პროგრამის ხელმძღვანელებთან, ადმინისტრაციის წარმომადგენლებთან, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან, სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან ინტერვიუების შედეგები.

რეკომენდაციები:

- გადაიხედოს თითოეული პროგრამა და უფრო მკაფიოდ, ნათლად ჩამოყალიბდეს სწავლის შედეგები, რომლებსაც სტუდენტი იძენს პროგრამის გავლის შემდეგ;
- მართალია, პროგრამებში აღწერილი სწავლის შედეგები ეყრდნობა საკვალიფიკაციო ჩარჩოს საფუძველზე შემუშავებულ დარგობრივ მახასიათებლებს, თუმცა ზოგიერთი პროგრამის/კურსის შინაარსი და სწავლა/სწავლების მეთოდები მეტად არის შესაბამისობაში მოსაყვანი აღწერილ სწავლის შედეგებთან, რათა პროგრამა/კურსი ნამდვილად გავიდეს ამ შედეგებზე;
- გადაიხედოს და გადასახალისდეს/დაიხვეწოს ცალკეული პროგრამების კომპონენტებს შორის ლოგიკური კავშირები, სავალდებულო და არჩევითი კურსების თანაფარდობა და შინაარსი, რათა სტუდენტებს (ა) კურსების არჩევის მეტი თავისუფლება მიეცეთ და (ბ) სრულად მიეწოდოთ ის ბაზისური სავალდებულო ცოდნა, რომელიც დარგობრივ მახასიათებელთან შესაბამის სწავლის შედეგზე გაიყვანს;
- გადაიხედოს, შესაბამისობაში მოვიდეს და განახლდეს სასწავლო კურსებში გამოყენებული სავალდებულო (და დამხმარე) საკითხავი ლიტერატურა.

რჩევები:**შეფასება:**

- ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

3.3. სწავლის შედეგების შეფასება

უსდ-ში მოქმედებს კანონმდებლობის შესაბამისი, სწავლის შედეგების ადეკვატური, გამჭვირვალე და სამართლიანი შეფასების სისტემა, რომელიც ხელს უწყობს სტუდენტების აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესებას.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უსდ-ში მოქმედებს სწავლის შედეგების შეფასების სისტემა, თუმცა წარმოდგენილი პროგრამებისა და სილაბუსების შესწავლამ აჩვენა, რომ განურჩევლად კურსის შინაარსისა და ადგილისა პროგრამაში, პრაქტიკულად ყველა სასწავლო კურსის სილაბუსში სწავლის შედეგების შეფასების ერთი და იგივე მეთოდებია აღწერილი (შუალედური წერიითი შეფასება, რეფერატი პრეზენტაციით და დასკვნითი ტესტური გამოცდა), რაც თავისთავად შეუძლებელს ხდის სხვადასხვა ტიპის (მეტად თეორიული თუ პრაქტიკული) კურსის შედეგების მართებულად შეფასებას.

უსდ-ში არ ფუნქციონირებს საგამოცდო ცენტრი. შესაბამისად, ყველა შეფასება (შუალედური, დასკვნითი) ლექტორის მიერ ხორციელდება საკონტაქტო საათების განმავლობაში. შეფასების პროცესს, როგორც წესი, ესწრება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენელი.

სტუდენტები ინფორმირებულნი არიან დაწესებულებაში მოქმედი შეფასების სისტემისა და შეფასებასთან დაკავშირებული რეგულაციების შესახებ: თითოეული კურსის სილაბუსში სტანდარტულად არის გაწერილი შეფასების სქემა, კრიტერიუმები და მისანიჭებელი ქულები და შესაბამისი კატეგორიები.

მიღებული ქულის გასაჩივრების შემთხვევაში სტუდენტი საჩივრით მიმართავს უსდ-ის რექტორს, იქმნება სპეციალური კომისია დარგის სპეციალისტების შემადგენლობით, რომელიც განიხილავს შემოსულ საჩივარს. თუმცა, სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან

ინტერვიუებისას გაირკვა, რომ ქულის ამგვარად გასაჩივრების პრეცედენტი არ დაფიქსირებულა. როგორც სტუდენტებმა აღნიშნეს, ქულით უკმაყოფილების შემთხვევაში, ჩვეულებრივ, მიმართავენ თავად საგნის ლექტორს, დეკანს ან ხარისხის სამსახურის უფროსს, თუმცა რეგულაციების მიხედვით, სერვისების განვითარებისა და კომუნიკაციის სამსახურს უნდა მიმართონ მსგავსი საჩივრით.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განვითარების, ცვლილებების შეტანის და გაუქმების პროცედურები; • სილაბუსის ფორმა; • პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების სქემა; • სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი; • ინტერვიუები პროგრამის ხელმძღვანელებთან, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან.
რეკომენდაციები: • გადაიხედოს და თითოეული კურსის მიზნის, შინაარსისა და სწავლის შედეგების მიხედვით გაიწეროს/განისაზღვროს სწავლის შედეგების შეფასების კრიტერიუმები და კომპონენტები; • სტუდენტებს უკეთ განემარტოთ მიღებული შეფასების გასაჩივრების წესი და პრაქტიკაში დაინერგოს დოკუმენტურად გაწერილი პროცედურები.
რჩევები:
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

4. უსდ-ის პერსონალი

უსდ უზრუნველყოფს, რომ დაწესებულებაში დასაქმებული პერსონალი (აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე) იყოს მაღალკვალიფიციური, რათა მათ შეძლონ საგანმანათლებლო, კვლევითი/სამეცნიერო/შემოქმედებითი/საშემსრულებლო და ადმინისტრაციული პროცესის ეფექტურად წარმართვა და დაწესებულების სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული შედეგების მიღწევა. თავის მხრივ, ადმინისტრაცია მუდმივად ზრუნავს თავისი პერსონალის პროფესიულ განვითარებასა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესებაზე.

4.1. პერსონალის მართვა ○ უსდ-ს განსაზღვრული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რაც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის და სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული სხვა აქტივობების განხორციელებას. ○ უსდ უზრუნველყოფს აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრების დასაქმებას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: დაწესებულებას აქვს უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის პოლიტიკა, რომელიც დამტკიცებულია რექტორის ბრძანებით №062/01, 2018 წლის 5 დეკემბერი ქ. თბილისი, „უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის პოლიტიკის დამტკიცების შესახებ“. დაწესებულებაში

არსებული პერსონალის მართვის პოლიტიკა, მართვის განხორციელების სხვა პროცედურები და პერსონალის მართვის პოლიტიკის უნივერსიტეტის ფუნქციონირების პროცესში დანერგვის არსებული პრაქტიკა უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის განხორციელებას, ასევე სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული სხვა აქტივობების შესაძლებლობას. უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის პოლიტიკის დოკუმენტი მოიცავს შესავალს, ადამიანური რესურსების მართვის ზოგად პრინციპებს, რეგულირების სფეროს, HR სისტემებსა (პერსონალის შერჩევა, დაქირავება, პერსონალის განვითარება და ტრენინგები, შრომითი ურთიერთობის რეგულირება, კონფლიქტები, მოლაპარაკებები, გარიგებები, პერსონალის მონაწილეობას მართვაში, ახალი თანამშრომლის ინტეგრაციას, პერსონალის ანაზღაურებასა და წახალისებას, დისციპლინარულ გადაცდომასა და პასუხისმგებლობებს, პერსონალის შეფასება, სამუშაო კმაყოფილების მონიტორინგი და შეფასების შედეგების გამოყენება მართვაში, პერსონალის მართვის ერთიანი სისტემების დანერგვა და სრულყოფა) და დასკვნით დებულებებს.

ამასთან, აღნიშნული დოკუმენტი მოიცავს შემდეგი რეგულირების სფეროებს: აკადემიური პერსონალი; ადმინისტრაციული პერსონალი; დამხმარე პერსონალი; მოწვეულ პერსონალი, თუმცა არ არის გათვალისწინებული სამეცნიერო პერსონალი.

დაწესებულებას აქვს აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი (უნივერსიტეტის რექტორის ბრძანება №064/01 2018 წლის 5 დეკემბერი ქ. თბილისი ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი და პირობების დამტკიცების შესახებ), რომელიც განსაზღვრავს დაწესებულებაში აკადემიური პერსონალის აფილირების წესებს. დაწესებულებიდან დამატებით მოწოდებული აფილირებული პერსონალის სიიდან ჩანს, რომ დაწესებულებას ჰყავს 10 აფილირებული პროფესორი და 20 აფილირებული ასოცირებული პროფესორი. ინტერვიუებიდან დადგინდა, რომ აკადემიური პერსონალი იცნობს ამ წესს.

უნივერსიტეტსა და აკადემიური თანამდებობის მქონე პირს შორის იდება წერილობითი შეთანხმება (აფილირების შეთანხმება), რომლითაც აკადემიური თანამდებობის მქონე პირი განსაზღვრავს თავის აფილირებას მხოლოდ უნივერსიტეტთან. აკადემიურ თანამდებობაზე კონკურსში გამარჯვებული პირი, თუ იგი ამავე დროს არის სხვა უსდ-ის აკადემიურ თანამდებობაზე, ხელშეკრულების გაფორმებამდე ვალდებულია უნივერსიტეტთან გააფორმოს აფილირების შეთანხმება. უნივერსიტეტის აკადემიურ თანამდებობაზე მყოფი პირი, რომელიც გაიმარჯვებს სხვა უსდ-ს აკადემიურ თანამდებობაზე გამოცხადებულ კონკურსში, ვალდებულია უნივერსიტეტთან გააფორმოს აფილირების შეთანხმება. კერძოდ, უნივერსიტეტის აკადემიურ თანამდებობაზე მყოფი პირი, რომელსაც სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებაში აქვს აკადემიური/სასწავლო დატვირთვა, ვალდებულია აღნიშნულის შესახებ ყოველი სასწავლო წლის დაწყებამდე (აგრეთვე, ნებისმიერ დროს, დატვირთვის გაზრდისას, ასეთი ცვლილებიდან ერთი კვირის განმავლობაში) წარმოადგინოს ინფორმაცია აკადემიური დატვირთვის რაოდენობის, მათ შორის, მაგისტრანტებისა და დოქტორანტების ხელმძღვანელობის შესახებ.

უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის პოლიტიკის დოკუმენტის თანახმად, აკადემიური პერსონალის შეჩვევის საკითხი რეგულირდება უნივერსიტეტის წესდებით განსაზღვრული აკადემიური თანამდებობების დასაკავებელი კონკურსის ჩატარების ნორმებით. ადმინისტრაციული, დამხმარე და მოწვეული პერსონალის შერჩევის პროცედურა კი რეგულირდება ამ დოკუმენტით. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ არ არის მითითებული, თუ რომელი დოკუმენტით რეგულირდება სამეცნიერო თანამდებობების დასაკავებელი კონკურსის ჩატარების ნორმები.

მოცემულ დოკუმენტში ზოგადად განსაზღვრულია აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის პოზიციების შესაბამისი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. აღნიშნულია, რომ პერსონალის შერჩევა უნდა მოხდეს ჯერ შიდა კონკურსის და, საჭიროების შემთხვევაში, შემდგომ — გარე კონკურსის შედეგად.

ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებთან დაკავშირებულ ცალკეული სახის საქმიანობას (სხვა საქმიანობასთან ერთად) ახორციელებს საქმის წარმოებისა და ინფორმაციული უზრუნველყოფის სამსახური, რომლის ფუნქციებია: ადამიანური რესურსების ორგანიზების ხელშეწყობა, პერსონალის მართვის პოლიტიკისა და პროცედურების შემუშავება, პერსონალის სამსახურეობრივი პირადი საქმეების წარმოება, მოწესრიგება და შენახვა. პერსონალის მართვისა და მხარდაჭერის საკითხებზე კომპეტენციის ფარგლებში პასუხისმგებელია უნივერსიტეტის სხვა სტრუქტურული ერთეულებიც. უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის უფლება-მოვალეობები და შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკა განსაზღვრულია დაწესებულების წესდებით, შინაგანაწესით, სამუშაო აღწერილობებითა და შესაბამისი საკვალიფიკაციო მოთხოვნებით. საქმის წარმოებისა და ინფორმაციული უზრუნველყოფის სამსახური, ძირითადად, უზრუნველყოფს პერსონალის მართვასთან დაკავშირებული მე-4 სტანდარტით გათვალისწინებული მოთხოვნების შესრულებას.

როგორც დოკუმენტების შესწავლიდან და ვიზიტის მსვლელობისას ინტერვიუებიდან ირკვევა, სამეცნიერო და აკადემიური პერსონალის შესარჩევი საკონკურსო კომისიები უმეტესად უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის წარმომადგენლებით არის დაკომპლექტებული. შესაბამისად, ზოგიერთ შემთხვევაში არ არის გარანტირებული საკონკურსო მიმართულების შესაბამისი პროფილის სპეციალისტის ჩართულობა საკონკურსო კომისიაში. ასე მაგალითად, სამეცნიერო პერსონალის კონკურსი და საკონკურსო კომისია 2017 წლის ნოემბერში გამოცხადებულ სამეცნიერო პერსონალის შესარჩევ კონკურსში მხოლოდ სამი წევრისგან შედგებოდა და სამივე უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის წარმომადგენელი გახლდათ (ადმინისტრაციის კოორდინატორი, ხარისხის სამსახურის კოორდინატორი, ფაკულტეტ(ებ)ის დეკანი) მაშინ, როცა კონკურსი გამოცხადებული იყო რამდენიმე (სამზე მეტი) მიმართულებებით (სამედიცინო, საბუნებისმეტყველო, სოციალური, ჰუმანიტარული). კომისიის სამი წევრიდან ორი პროფესიით მედიცინის/ ჯანდაცვის დარგის წარმომადგენელი იყო. კომისიის წევრების საქმიანობის ძირითადი დარგები ვერ ფარავდა ყველა საკონკურსო მიმართულებების პროფილს. შესაბამისად, კომისიაში არ იყო წარმოდგენილი საკონკურსო მიმართულებით ყველა შესაბამისი მიმართულების სპეციალისტი. კომისიაში არ იყო ჩართული უნივერსიტეტის გარედან მოწვეული სპეციალისტი (უნივერსიტეტის სამეცნიერო თანამდებობებზე პერსონალის არჩევის საორგანიზაციო საკითხების განსაზღვრის შესახებ რექტორის ბრძანება #037/01/1 2017 წლის 14 ნოემბერი). ამავე ბრძანებით საკონკურსო საბუთების წარდგენისას კონკურსანტისთვის არ არის მოთხოვნილი CV და სამეცნიერო პუბლიკაციათა ჩამონათვალი. არ არის ნათელი, მოეთხოვებოდათ თუ არა ეს დოკუმენტები კომისიის წინაშე გასაუბრების ეტაპზე მაინც. აღსანიშნავია, რომ არ არის მითითებული შერჩევის ეტაპები და აუცილებელია თუ არა კანდიდატებთან გასაუბრება, თუმცა საკონკურსო კომისიის სხდომის ოქმში მითითებულია, რომ კონკურსანტთა შერჩევა მოხდა განცხადებების განხილვისა და გასაუბრების შესაბამისად. ამავე ბრძანებაში არ იყო მითითებული სამეცნიერო პერსონალის შერჩევისას გამოსაყენებელი ცხადი, გამჭვირვალე და სამართლიანი კრიტერიუმების შესახებ სრული ინფორმაცია, ბრძანებაში მითითებულია მხოლოდ სამი ზოგადი კრიტერიუმი, რომლის გათვალისწინება სავალდებულოა კომისიის მიერ: (ა) განათლების შესაბამისობა ვაკანსიის პროფილთან, (ბ) აკადემიური ხარისხი და (გ) შრომითი გამოცდილების შესაბამისობა ვაკანსიის პროფილთან. ამასთან, აღნიშნულია, რომ კომისიის მუშაობის გარკვეული პროცედურები შეიძლება დადგინდეს თავად კომისიის მიერ და გამოქვეყნდეს კომისიის მუშაობის ადგილზე. თუმცა, უნდა აღინიშნოს რომ ასეთი დამატებითი ინფორმაცია უნივერსიტეტის გარედან პოტენციური აპლიკანტების მოზიდვის ფუნქციას ვეღარ შეასრულებდა, რადგან ამ დროს უკვე დამთავრებულია საკონკურსო განაცხადების მიღება.

მსგავსი სურათი გვაქვს აკადემიური პერსონალის შესარჩევ საკონკურსო კომისიებთან დაკავშირებით, მაგალითად 2019 წლის ზაფხულში ჩატარებული კონკურსი (№012/01/1 2019 წლის

31 მაისი). საკონკურსო კომისიის სამივე წევრი ადმინისტრაციის წარმომადგენელი იყო, სოციალური მეცნიერების მიმართულებით ჩართული იყო მხოლოდ ფსიქოლოგიის პროგრამის დოქტორანტი, რომელსაც დოქტორის აკადემიური ხარისხის მქონე პირების ვაკანსიის პროფილთან შესაბამისობა უნდა შეეფასებინა.

2017 წლის 5 სექტემბრის რექტორის #022/01 ბრძანებიდან ამონაწერის მიხედვით, სამტატო განრიგის თანახმად განსაზღვრულია უნივერსიტეტის სამტატო განრიგი. დაწესებულებაში ფუნქციონირებს მრავალდისციპლინური და კულტურათაშორისი კვლევების სამეცნიერო ინსტიტუტი და 2017 წლის 14 ნოემბრის რექტორის ბრძანებით #036/01/1 დამტკიცებულია კვლევითი ინსტიტუტის დებულება. ინსტიტუტს მართავს დირექტორი და სამეცნიერო საბჭო. სამეცნიერო საბჭო მოისმენს და განიხილავს ინსტიტუტის სამეცნიერო სტრუქტურული ერთეულების ცალკეული მეცნიერების შედეგებს/ანგარიშებს. ასევე მონაწილეობს უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამის კვლევითი კომპონენტის შესრულების მონიტორინგის პროცესში. ინსტიტუტში დასაქმებულია 7 მთავარი მეცნიერ-თანამშრომელი, 3 უფროსი მეცნიერ-თანამშრომელი და 3 მეცნიერ-თანამშრომელი. დაწესებულებაში არსებულ ორ ფაკულტეტს ჰყავს ერთი დეკანი.

უსდ-ის წესდების მიხედვით, დამოუკიდებელი სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულის მთავარი მეცნიერი თანამშრომლები ქმნიან მის სამეცნიერო საბჭოს. დამოუკიდებელი სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულის სამეცნიერო საბჭოს საქმიანობას წარმართავს მისი წევრებისაგან სიითი შემადგენლობის უმრავლესობით არჩეული თავმჯდომარე. დამოუკიდებელი სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულის საქმიანობას ხელმძღვანელობს მისი დირექტორი. დამოუკიდებელი სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულის დირექტორის კანდიდატურას დადგენილი წესით განსაზღვრული ვადით, დია კონკურსის საფუძველზე შეარჩევს სამეცნიერო საბჭო და დასამტკიცებლად წარუდგენს უნივერსიტეტის რექტორს.

უნდა აღინიშნოს, რომ უნივერსიტეტს აქვს განსაზღვრული აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის პოზიციების შესაბამისი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები მოქმედი კანონმდებლობის გათვალისწინებით. პერსონალის კვალიფიკაცია შესაბამისობაშია უნივერსიტეტის მიერ განსაზღვრულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან.

აკადემიური პერსონალი მართვის საკითხებში მონაწილეობას იღებს ფაკულტეტის საბჭოსა და სენატის მეშვეობით, ასევე, დამოუკიდებელი სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტის სამეცნიერო საბჭოს მეშვეობით. სენატში შედის ყველა აკადემიური პერსონალი. თეორიულად შესაძლებელია, რომ სამეცნიერო ინსტიტუტის მეცნიერ-თანამშრომელი პარალელურად არ იყოს აკადემიური პერსონალი, ან საერთოდ არც ერთი მათგანი არ იკავებდეს აკადემიურ თანამდებობას. ასეთ შემთხვევაში არ იქნება უზრუნველყოფილი სამეცნიერო პერსონალის თუნდაც ერთი წარმომადგენლის არსებობა სენატში.

უნივერსიტეტი ზრუნავს პერსონალის მუდმივ განვითარებასა და კვალიფიკაციის ამაღლებაზე. უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს ტრენინგებში პერსონალის ჩართულობას. ახალი თანამშრომლის ინტეგრაცია უნივერსიტეტის სამუშაო პროცესებში, ძირითადად, საორიენტაციო შეხვედრების მეშვეობით ხდება. საორიენტაციო შეხვედრაზე ახალი თანამშრომელი ეცნობა მის უფლებებს და პასუხისმგებლობებს, ასევე, პირადი და პროფესიული განვითარების ხელმისაწვდომ შესაძლებლობებს, რომელსაც უზრუნველყოფს უნივერსიტეტი დასაქმების პერიოდში.

პერსონალის მართვის პოლიტიკის დოკუმენტის თანახმად, პერსონალის ინდივიდუალური და/ან ჯგუფური მიზნების შესრულების საკვანძო ინდიკატორები (KPI)/სამიზნე ნიშნულები წარმოადგენს თანამშრომლის შედეგების შეფასების საფუძველს. წლიური მიზნების მიღწევა და პერსონალის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასება ხორციელდება წელიწადში ერთხელ, შესრულებული სამუშაოს შეფასების სისტემის ადმინისტრირებაზე პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეულის, საქმისწარმოებისა და ინფორმაციული უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ. პერსონალის

მიზნების მიღწევის შეფასება ხდება წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმებით. კრიტერიუმები მოიცავს, როგორც დაკისრებული ფუნქციების შესრულების ხარისხის შეფასებას, ასევე ქცევითი და ტექნიკური კომპეტენციების შეფასებას. „შესრულების ინდიკატორები“ (KPI) განისაზღვრება სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებთან შეთანხმებით სტრუქტურული ერთეულის სამიზნე ნიშნულების გათვალისწინებით. სამუშაოს შეფასების პროცესში მონაწილეობს პერსონალი და მისი უშუალო ხელმძღვანელები. პერსონალის აფასებს საკუთარ საქმიანობას წინასწარ შედგენილი შეფასების კრიტერიუმების მიხედვით.

მიუხედავად აღნიშნულისა, უნდა ითქვას, რომ უსდ-ში ვიზიტის პერიოდში ასეთი მასალა ვერ იქნა წარმოდგენილი და პერსონალთან გასაუბრებების დროს დადასტურებული. როგორც აღგილზე ვიზიტისას გაირკვა, პერსონალის შეფასებას კომპეტენციის ფარგლებში ახორციელებს ხარისხის მართვის კოორდინატორი.

უსდ-ში მოქმედებს რექტორის ბრძანება №058/01 (2018 წლის 5 დეკემბერი) ხარისხის შეფასების შედეგების გამოყენების პროცედურის განსაზღვრისა და დამტკიცების შესახებ. ჩატარებულია კმაყოფილების კვლევები. დაწესებულებამ წარმოადგინა გამოკითხვის შედეგები და კმაყოფილების კვლევების გამოყენების შესახებ ანგარიში. შეფასების შედეგების დამუშავება და ანალიზი ხორციელდება საქმისწარმოებისა და ინფორმაციული უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ და გამოიყენება სამომავლო აქტივობების დაგეგმვასა და პერსონალის წახალისებისას. შეფასების შედეგების მიხედვით განისაზღვრება: თანამშრომლის ანაზღაურება (ხელფასის მატება, მატერიალური წახალისება და ა.შ.), სამომავლო განვითარება (სწავლება და ტრენინგები, შესაძლო კარიერული ზრდა), უნივერსიტეტის მხრიდან გასატარებელი ღონისძიებები, პერსონალისთვის შესაბამისი სამუშაო გარემოსა და კომფორტის შექმნის კუთხით.

პერსონალის შეფასებისას ფასდება აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობაც (დეტალურად იხილეთ მე-6 სტანდარტის აღწერა, ანალიზი და შეფასება).

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურა;
- უნივერსიტეტის წესდება;
- უნივერსიტეტის შინაგანაწესი;
- უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის პოლიტიკა: რექტორის ბრძანება №062/01 2018 წლის 5 დეკემბერი ქ. თბილისი, ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის პოლიტიკის დამტკიცების შესახებ;
- რექტორის ბრძანება №063/01 2018 წლის 5 დეკემბერი ქ. თბილისი. ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის პერსონალის სამუშაო აღწერილობებისა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დამტკიცების შესახებ;
- რექტორის ბრძანება №058/01 2018 წლის 5 დეკემბერი ქ. თბილისი, ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის ხარისხის შეფასების შედეგების გამოყენების პროცედურის განსაზღვრისა და დამტკიცების შესახებ;
- რექტორის ბრძანება №072/01 2018 წლის 5 დეკემბერი ქ. თბილისი, ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის კვლევის/ შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის შეფასების მექანიზმის დამტკიცების შესახებ;
- რექტორის #022/01 ბრძანება 2017 წლის 5 სექტემბერი, სამტატო განრიგის დამტკიცების შესახებ;
- უნივერსიტეტის სამეცნიერო თანამდებობებზე პერსონალის არჩევის საორგანიზაციო საკითხების განსაზღვრის შესახებ რექტორის ბრძანება #037/01/1 2017 წლის 14 ნოემბერი;
- რექტორის ბრძანება №012/01/1 2019 წლის 31 მაისი ქ. თბილისი;

- ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის რექტორის განკარგულებით დოკუმენტში ცვლილების შეტანისა და აკადემიურ თანამდებობაზე პერსონალის არჩევის საორგანიზაციო საკითხების განსაზღვრისა შესახებ;
- უნივერსიტეტის რექტორის ბრძანება №064/01 2018 წლის 5 დეკემბერი ქ. თბილისი ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის აფილირების წესის და პირობების დამტკიცების შესახებ“;
- აკადემიურ/მოწვეულ პერსონალთან, სტუდენტებთან და ადმინისტრაციის წარმომადგენლებთან ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

- პერსონალის მართვის პოლიტიკისა და ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის პრაქტიკაში სრულყოფილად დანერგვა;
- პერსონალის მართვის პოლიტიკის რეგულირების სფერო მოიცავდეს სამეცნიერო პერსონალსაც. ამასთან, მიეთითოს, თუ რომელი დოკუმენტით რეგულირდება სამეცნიერო თანამდებობების დასაკავებელი კონკურსის ჩატარების ნორმები;
- აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის კონკურსის წესით შერჩევის გამჭვირვალობისა და სამართლიანობის მაღალი დონის უზრუნველყოფის მიზნით, შესარჩევ საკონკურსო კომისიაში გამოცხადებული ვაკანსიის პროფილით დარგობრივი სპეციალისტების და უნივერსიტეტის გარედან მოწვეული ექსპერტების ჩართვა;
- აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის შესარჩევი საკონკურსო კომისიის იმგვარად დაკომპლექტება, რომ კომისიაში ადმინისტრაციის წარმომადგენელთა რაოდენობა არ აღემატებოდეს კომისიის საერთო წევრთა რაოდენობის ნახევარს მაინც;
- კონკურსის შედეგების გასაჩივრების/აპელაციის შიდა მექანიზმის უზრუნველყოფა (მაგალითად, შეიქმნას სააპელაციო კომისია, რომელიც დაკომპლექტება იმავე წესით, რომლითაც საკონკურსო კომისია და მასში არ შევლენ საკონკურსო კომისიის წევრები);
- სამეცნიერო პერსონალის შესარჩევ კონკურსში კონკურსანტებისთვის CV-სა და გამოქვეყნებული პუბლიკაციების სავალდებულოდ წარსადგენის მოთხოვნის დაწესება და შერჩევის ეტაპების მკაფიოდ განსაზღვრა (მაგალითად, საკონკურსო განაცხადების შესწავლა, გასაუბრება) და ნათლად მითითება, რომელი ეტაპი არის სავალდებულო და რა შემთხვევაში ხდება კონკურსანტის გადასვლა შემდგომ ეტაპზე (ასეთის არსებობის შემთხვევაში);
- აკადემიური და სამეცნიერო თანამდებობების დასაკავებლად ერთიან დოკუმენტში განისაზღვროს კონკურსის ჩატარების წესი და პირობები. ამასთან, განისაზღვროს უვადოდ დაკავებული აკადემიური და სამეცნიერო თანამდებობებისთვის ატესტაციის ჩატარების ერთიანი წესი და პირობებიც.
- პერსონალის მიზნების მიღწევის შეფასების ცხადი, გამჭვირვალე, წინასწარ დადგენილი გაზომვადი ინდიკატორებით შეფასების სქემის შემუშავება;
- უზრუნველყოფილ იქნეს სამეცნიერო პერსონალის სენატში წარმომადგენლობა.
- თუმცა, ადამიანური რესურსების მართვის ეფექტურობის ამალღების მიზნით, სასურველია ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის/განყოფილების შექმნა და/ან კოორდინატორის პოზიციის შემოღება.

რჩევები: • ადამიანური რესურსების მართვის ეფექტურობის ამაღლების მიზნით, სასურველია ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის/განყოფილების შექმნა და/ან კოორდინატორის პოზიციის შემოღება; • სასურველია სამეცნიერო და აკადემიური პერსონალის შერჩევის ცხადი, გამჭვირვალე და სამართლიანი კრიტერიუმების შესახებ ინფორმაციის საჯაროობის უზრუნველყოფა უნივერსიტეტის გარედან პოტენციური აპლიკანტების მოზიდვის მიზნით.
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
4.2. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა უსდ-ის აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა უსდ-ში განხორციელებული საგანმანათლებლო პროგრამების/სამეცნიერო-კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობისა და სხვა მათზე დაკისრებული ფუნქციების ადეკვატურია. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: დაწესებულებას აქვს პროგრამების მიხედვით აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგია. კერძოდ, უნივერსიტეტში აკადემიური უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა განისაზღვრება სტუდენტთა რაოდენობის და პროგრამ(ებ)ის საჭიროებების გათვალისწინებით. აკადემიური უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრა ეფუძნება სტუდენტებისათვის პროგრამით გათვალისწინებული სწავლის შედეგების მიღწევის უზრუნველყოფას, პროგრამის განხორციელების საჭიროებას და მისი განვითარების შესაძლებლობებს. მობილიზაციის ჯგუფის ვიზიტის დროს დაწესებულებას ჰყავდა 101 აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტი, ისინი სწავლობდნენ 12 საგანმანათლებლო პროგრამაზე, რომელთა განხორციელებას ემსახურებოდა 35 აკადემიური და 44 მოწვეული პერსონალი. ასევე, დაწესებულებას ჰყავს 5 სამეცნიერო პერსონალი, რომელიც ასევე არის ჩართული სასწავლო პროცესში. ამრიგად, პროგრამის მდგრადობის უზრუნველსაყოფად, აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის დაგეგმვისას, თითოეულ პროგრამაზე დაწესებულება ითვალისწინებს სტუდენტთა არსებულ და მისაღებ კონტინგენტს და პროგრამის სპეციფიკას. აკადემიური თანამდებობის მქონე პერსონალი ყველა აფილირებულია და გაფორმებული აქვს დაწესებულებასთან შესაბამისი ხელშეკრულებები. ამასთან, თითქმის ყველა აკადემიური პერსონალი ამავე დროს არის მიწვეული პერსონალიც სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებშიც. პერსონალის ჯამური დატვირთვა ყველა უმაღლეს საგანმანათლებლო სასწავლებელში არ აღემატება 31 აკადემიურ საათს კვირაში. პერსონალის, საგანმანათლებლო პროგრამებისა და სტუდენტების რაოდენობას შორის უნივერსიტეტის მიერ მოწოდებული ძირითადი და დამატებითი დოკუმენტების მიხედვით, ვიზიტის დროისათვის ფიქსირდება შემდეგი თანაფარდობები: ○ აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული პერსონალის რაოდენობა პროგრამებთან: 84/12; ○ აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული პერსონალის რაოდენობა და სტუდენტების რაოდენობასთან მიმართებით: 84/101;

- აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის თანაფარდობა მოწვეულ პერსონალთან მიმართებით: 40/44 ;
- აფილირებული აკადემიური პერსონალის თანაფარდობა მთლიან აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან: 35/44;
- აფილირებული აკადემიური პერსონალის თანაფარდობა სტუდენტების რაოდენობასთან: 35/101.

დამკვიდრებული პრაქტიკის მიხედვით, პერსონალის სამუშაო რეჟიმი განისაზღვრება საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლების აკადემიური სემესტრის სასწავლო პროცესის განრიგით (მაგალითად, 2019 წლის ზაფხულში გამოცხადებულ კონკურსის დოკუმენტებში აღნიშნულია „...აკადემიური პერსონალის დატვირთვის ზღვრული ოდენობა, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრება შესაბამისი საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლების სემესტრის სასწავლო პროცესის განრიგით“). სემესტრის დაწყებისათვის დგება სასწავლო ცხრილები და შესაბამისად განისაზღვრება აკადემიური პერსონალის დატვირთვა. პერსონალი ვალდებულია დაწესებულებას აცნობოს სხვა უმაღლეს სასწავლებლებში მათი დატვირთვის შესახებ. აღნიშნული პრაქტიკა დასტურდება პერსონალთან გასაუბრებით. დამხმარე პერსონალის სამუშაო რეჟიმი განისაზღვრება შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით.

უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის მიხედვით, უნივერსიტეტის პერსონალის დატვირთვაში გათვალისწინებულია სასწავლო და სამეცნიერო დატვირთვისთვის აუცილებელი (მინიმალური) ბალანსი. თუმცა კვლევითი საქმიანობიდან გამომდინარე (და მათი დამატებითი ხელშეწყობისთვის), ასევე, არსებობს ინდივიდუალური ცვლილებების შესაძლებლობა. გარდა ამისა, დაწესებულებას აქვს აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული პერსონალის დატვირთვის ზოგადი სქემა, რომელშიც მითითებულია აკადემიური საქმიანობის სახეებისთვის დადგენილი საათები.

მიუხედავად ზემოთ აღნიშნულისა, უსდ-ში ვერ იქნა მოძიებული ყოველსემესტრულად განახლებადი პერსონალის ინდივიდუალური დატვირთვის სქემები, სადაც ასახული იქნებოდა მსგავსი ვითარება იქნებოდა ასახული. აქედან გამომდინარე, არ არის ცხადი საერთო დატვირთვის განაწილების სქემა სამეცნიერო, სასწავლო და ტიპის საქმიანობაზე; არც ის ჩანს ნათლად, თუ როგორ გამოიყურება პერსონალის ტიპური დატვირთვა. წარმოდგენილ დოკუმენტებში არის ჩანაწერი, რომ დატვირთვა განისაზღვრება სემესტრის სასწავლო ცხრილის მიხედვით, მაგრამ ეს მხოლოდ სალექციო დატვირთვის მაჩვენებლად გამოდგება.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურა;
- უნივერსიტეტის წესდება;
- უნივერსიტეტის შინაგანაწესი;
- უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის პოლიტიკა . რექტორის ბრძანება №062/01 2018 წლის 5 დეკემბერი ქ. თბილისი, ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის
- პერსონალის მართვის პოლიტიკის დამტკიცების შესახებ ;
- რექტორის ბრძანება №063/01 2018 წლის 5 დეკემბერი ქ. თბილისი. ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის პერსონალის სამუშაო აღწერილობებისა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დამტკიცების შესახებ;
- რექტორის #022/01 ბრძანება 2017 წლის 5 სექტემბერი. სამტაბო განრიგის დამტკიცების შესახებ;
- მონაცემები პერსონალის სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში დატვირთვის შესახებ;

- პერსონალის გამოკითხვის შედეგები; - აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან, სტუდენტებთან და ადმინისტრაციის წარმომადგენლებთან ინტერვიუს შედეგები.
რეკომენდაციები: - პერსონალისთვის ყოველსემესტრულად განახლებადი ინდივიდუალური დატვირთვის სქემების არსებობა, რომელიც მოიცავს სასწავლო და/ან სამეცნიერო-კვლევით/შემოქმედებით/სამეცნიერო და სხვა დატვირთვას მათზე დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობებიდან გამომდინარე; - შესრულებული საქმიანობასთან დაკავშირებით არსებული ფაქტობრიბივი მდომარეობის და შესაბამისი სამიზნე ნიშნულების /მიზნების შესრულების საკვანძო ინდიკატორების (KPI) განსაზღვრა. - პერსონალისთვის სამიზნე ნიშნულების მიღწევის ხელშეწყობის კონკრეტული გეგმების შემუშავება.
რჩევები:
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები

უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტზე ორიენტირებული გარემოს შექმნას და მათი უფლებების დაცვას; სთავაზობს სტუდენტებს შესაბამის სერვისებს, მათ შორის, დასაქმების ხელშეწყობის მექანიზმებს, უზრუნველყოფს სტუდენტების მაქსიმალურ ინფორმირებას, ახორციელებს მრავალფეროვან ღონისძიებებს და ხელს უწყობს სტუდენტების ჩართულობას ამ ღონისძიებებში. სტუდენტთა მხარდაჭერი ღონისძიებების გასაუმჯობესებლად უსდ ითვალისწინებს სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგებს.

5.1. სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, ცვლილებისა და განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა უფლებები
○ უსდ-ს თითოეული საგანმანათლებლო საფეხურისათვის შემუშავებული აქვს სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, საგანმანათლებლო დოკუმენტის გაცემის, ასევე სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების წესები. ○ უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უსდ-ის შინაგანაწესში გაწერილია სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, ასევე მობილობისა და კვალიფიკაციის მინიჭების/აღიარების პროცედურები. ინფორმაცია განთავსებულია უსდ-ს ვებ-გვერდზე ქართულ ენაზე და საჯაროდ ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული პირისათვის. სტუდენტების ინტერვიუებისას გამოიკვეთა მათი ინფორმირებულობა მობილობის მთელი პროცესისა და ეტაპების შესახებ, თუმცა უნდა აღინიშნოს რომ ისინი არ ფლობდნენ ინფორმაციას კრედიტების რაოდენობის შეზღუდვასთან დაკავშირებით. დაწესებულების წარმომადგენლებთან

გასაუბრებისას გაირკვა, რომ თუ სტუდენტის მიერ განვლილი განსხვავებული საგნების რაოდენობა 15 კრედიტს არ აღემატება, მაშინ შესაძლებელია იმავე კურსზე, რომელ კურსზეც გადმოდის, მოხდეს სტუდენტის დარეგისტრირება. აქვე უნდა ითქვას, რომ ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის სტუდენტებმა არ იცოდნენ ჯამში რამდენი კრედიტის დაგროვება ევალებათ, რათა კვალიფიკაცია მიენიჭოთ.

უსდ-მ წარმოადგინა უნივერსიტეტსა და სტუდენტებს შორის გაფორმებული ხელშეკრულებების ნიმუშები სწავლების ყველა საფეხურისათვის. აღნიშნული დოკუმენტები არის ჩარჩო ხელშეკრულებები, რომელიც არის ზოგადი და, ხელშეკრულების პირობებიდან გამომდინარე, მოითხოვს, რომ სტუდენტები იცნობდნენ განათლების შესახებ კანონს, უსდ-ს წესდებასა და შინაგანაწესს.

ვიზიტის მსვლელობისას ხარისხის სამსახურისა და სტუდენტების წარმომადგენლებთან ინტერვიუებისას გაირკვა, რომ ხარისხის სამსახურმა ბაკალავრიატის პირველ კურსელებთან მოაწყო საინფორმაციო შეხვედრა, რომელზეც მათ გააცნეს თავიანთი უფლება-მოვალეობები, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ სტუდენტებმა არ იცოდნენ, სად შეიძლება მათი უფლება-მოვალეობების შესახებ ინფორმაციის, უსდ-ის შინაგანაწესისა და წესდების მოძიება, რომელიც უშუალოდ უკავშირდება უსდ-სა და სტუდენტებს შორის გაფორმებულ ხელშეკრულებას, კერძოდ ხელშეკრულების მე-2 მუხლს. სტუდენტის მიმართ დისციპლინარული საქმისწარმოების შემთხვევაში, სტუდენტის არაინფორმირებულობის პირობებში, შესაძლოა მან არ იცოდეს, რომ შეუძლია უსდ-ს გადაწყვეტილების რექტორთან გასაჩივრება. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ უსდ-ს პოლიტიკის მიხედვით, ხელშეკრულების გაფორმების მომენტში მისი ვალდებულებაა, რომ სტუდენტებს გააცნოს დოკუმენტი „პლაგიატის აღმოჩენის, თავიდან აცილების, პლაგიატის შემთხვევაზე რეაგირების პროცედურები და მექანიზმების შესახებ“, თუმცა სტუდენტებთან გასაუბრებისას მსგავსი გამოცდილება არავის გაუზიარებია.

უსდ-ს შემუშავებული აქვს დოკუმენტი „სტუდენტთა უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვის მექანიზმის შესახებ“, რომლის მეორე მუხლში განმარტებულია: „განცხადება/საჩივრის განხილვა -- უნივერსიტეტის სამართლებრივი უზრუნველყოფის სამსახური (ასევე ფაკულტეტ(ებ)ის დეკანი, რექტორი), სტუდენტის უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვის მიზნით, ვალდებულია მიიღოს ნებისმიერი სტუდენტის განცხადება და მოახდინოს შესაბამისი რეაგირება“. ასევე, მე-7 მუხლის მე-6 ნაწილში ვკითხულობთ, რომ უსდ-ს აქვს მაქსიმუმ ერთი თვე სტუდენტებისგან შემოსული განცხადებების განსახილველად და სათანადოდ რეაგირებისათვის სამართლებრივი უზრუნველყოფის სამსახურის მიმართ. თუმცა, უსდ-ს არ აქვს ნათლად გაწერილი და გამიჯნული, ერთი მხრივ, ქულებთან და აკადემიური მოსწრებასთან და, მეორე მხრივ, მიმდინარე ადმინისტრაციულ თუ სხვა საკითხებთან დაკავშირებული გასაჩივრების პროცედურები.

ვიზიტის მსვლელობისას დაწესებულების წარმომადგენლის განმარტებით თუ სტუდენტი არ არის კმაყოფილი მიღებული საგამოცდო ქულით, იგი წერილობითი საჩივრით მიმართავს რექტორს, რის შემდეგაც დგება კომისია, რომელშიც შედიან დარგის მოწვეული სპეციალისტები. როგორც ხარისხის სამსახურის წარმომადგენლებმა და მოწვეულმა პერსონალმა აღნიშნა, გასაჩივრების პრეცედენტი არ ჰქონიათ.

გარდა ამისა, მაგისტრატურისა და ბაკალავრიატის სტუდენტებთან გასაუბრებისას გამოიკვეთა სტუდენტების ნაკლებად ინფორმირებულობა გასაჩივრების ოფიციალური პროცედურის შესახებ. ერთ-ერთი სტუდენტის თქმით, მას ჰქონდა შემთხვევა, როდესაც ფინალური გამოცდის შეფასებით უკმაყოფილო იყო. იგი ჯერ მივიდა უშუალოდ რექტორთან და პირადად განაცხადა ამის შესახებ, შემდეგ ვერბალურად აცნობა დეკანს, რის შედეგადაც მას გადააბარა ფინალური გამოცდა და სასურველი შეფასება მიიღო.

როგორც წარმოდგენილი დოკუმენტაციიდან, ისე ადგილზე ვიზიტიდან ირკვევა, რომ უსდ-ს არ აქვს სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემა და ტრადიციული გზით მიმდინარეობს

საქმის წარმოება. შესაბამისად, სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის უკუკავშირის მისაღებად განკუთვნილი ანონიმური გამოკითხვები ფურცელზე ხდება. ვიზიტის მსვლელობისას ექსპერტებმა გამოითხოვეს შევსებული კითხვარების ნიმუშები, რომელიც უსდ-მ დროულად წარმოადგინა, თუმცა კითხვარებში არ არის მითითებული შეფასების თარიღი. დოქტორანტურის სტუდენტებთან გასაუბრებისას გაირკვა, რომ წელიწადში ორჯერ, ყოველი სემესტრის ბოლოს მონაწილეობენ სწავლის პროცესის შესაფასებელ გამოკითხვაში, თუმცა ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის სტუდენტებმა ვერ გაიხსენეს მსგავსი შემთხვევა. მხოლოდ ერთმა, ფსიქოლოგიის დამამთავრებელი კურსის სტუდენტმა აღნიშნა, რომ ორი წლის წინ მიიღო ბოლოს გამოკითხვაში მონაწილეობა. გარდა ამისა, სტუდენტები პრაქტიკულად არ იყვნენ ინფორმირებულნი იმ პროგრამის სტრუქტურისა და კურსების შესახებ, რომელზეც სწავლობდნენ. მხოლოდ მიმდინარე სემესტრის კურსების შესახებ ჰქონდათ ინფორმაცია, თუმცა მათთვის უცნობი იყო ის, თუ რა სავალდებულო თუ არჩევითი კურსები ჰქონდათ გასავლელი და ჰქონდათ თუ არა პროგრამაში პროფესული პრაქტიკა.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • უსდ-ს წესდება; • უსდ-ს შინაგანაწესი; • დოკუმენტი „სტუდენტთა უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვის მექანიზმის შესახებ“; • დოკუმენტი „პლაგიატის აღმოჩენის, თავიდან აცილების, პლაგიატის შემთხვევაზე რეაგირების პროცედურები და მექანიზმების შესახებ“; • უსდ-ს ვებ-გვერდი; • უსდ-სა და სტუდენტთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულებები; • უსდ-ს მიერ ჩატარებული და შევსებული გამოკითხვის ნიმუშები; • სტუდენტებთან, აკადემიურ პერსონალთან და ადმინისტრაციის წარმომადგენლებთან ინტერვიუს შედეგები.
რეკომენდაციები: • სტუდენტების სათანადოდ ინფორმირება მათი უფლება-მოვალეობებისა და დისციპლინარული საქმის წარმოების შესახებ; • სტუდენტების სათანადოდ ინფორმირება სასწავლო პროგრამის კომპოზიციის, კურსებისა და სავალდებულო კრედიტების რაოდენობის შესახებ, რომელიც საჭიროა კვალიფიკაციის მინიჭებისა და დიპლომის მოპოვებისთვის; • ნათლად გაიმიჯნოს ერთმანეთისგან ერთი მხრივ, აკადემიური და, მეორე მხრივ, ადმინისტრაციული საკითხების გასაჩივრების პროცედურები; • სტუდენტებს ამომწურავი ინფორმაცია მიეწოდოს აკადემიური და ადმინისტრაციული საკითხების გასაჩივრების პროცედურების შესახებ; • განხორციელდეს ღონისძიებები პლაგიატთან დაკავშირებით სტუდენტების ცნობიერების ასამაღლებლად და, ამავდროულად, პრაქტიკაში დაინერგოს პლაგიატის პოლიტიკის დოკუმენტში გაწერილი პროცედურები.
რჩევები:
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

- ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

5.2. სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები

- სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად უსდ-ში მოქმედებს საკონსულტაციო მომსახურება.
- უსდ-ში ფუნქციონირებს კარიერული მხარდაჭერის სერვისი, სადაც სტუდენტები იღებენ შესაბამის კონსულტაციას და მხარდაჭერას დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით.
- უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტთა ინფორმირებას და მათ ჩართულობას სხვადასხვა საუნივერსიტეტო, ადგილობრივ და საერთაშორისო პროექტებსა და ღონისძიებებში, ასევე ხელს უწყობს სტუდენტური ინიციატივების მხარდაჭერას.
- უსდ-ს გააჩნია სოციალურად მოწყვლადი სტუდენტების მხარდაჭერის, მათ შორის, ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმები.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

ვიზიტის მსვლელობისას არაერთგზის აღნიშნეს როგორც სტუდენტებმა და კურსდამთავრებულებმა, ისე აკადემიურმა პერსონალმა, რომ უნივერსიტეტში მათთვის თბილი, ოჯახური გარემოა შექმნილი, ადმინისტრაცია ყოველთვის მზადაა მათ მოსასმენად. აღნიშნა, რომ უსდ-ს რექტორი პერიოდულად ატარებს საჯარო შეხვედრებს, რომლებზეც იგი ისმენს სტუდენტების ინიციატივებსა და მოსაზრებებს.

უსდ-ს წესდების თანახმად, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ერთ-ერთი ძირითადი ფუნქცია და კომპეტენციაა სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად სტუდენტთა საკონსულტაციო მომსახურება. როგორც დაწესებულების წარმომადგენლებმა, ასევე სტუდენტებმა განაცხადეს, რომ ნებისმიერი საკითხით შეუძლიათ მიმართონ ხარისხის სამსახურს. ასე მაგალითად, სტუდენტები დახმარებასა და რჩევებს იღებენ საგნების არჩევასთან და ცხრილთან დაკავშირებით ყოველი სემესტრის დასაწყისში. სტუდენტებმა, ასევე, აღნიშნეს, რომ მათ წინასწარ ეძლევათ უსდ-ს მიერ შედგენილი ცხრილი და საგნების ჩამონათვალი, რომელიც მოცემულ სემესტრში უნდა გაიარონ.

უსდ-ს 2019 წლის 08 ნოემბრის მონაცემებით ჰყავს 101 აქტიური და 70 სტატუსს შეჩერებული სტუდენტი ჰყავს. სხვა სიტყვებით, სტუდენტთა ჯამური რაოდენობის 41%-ს შეჩერებული აქვს სტუდენტის სტატუსი. როგორც დაწესებულების რექტორმა და ხარისხის უზრუნველყოფის წარმომადგენელმა აღნიშნეს, სტატუსის შეჩერების ძირითადი მიზეზი ისაა, რომ სტუდენტები ვერ ახერხებენ სამუშაოსა და სწავლის ერთმანეთთან შეთავსებას.

ვიზიტის მსვლელობისას რექტორმა აღნიშნა, რომ სტუდენტები არიან უსდ-ის სენატის შემადგენლობაში და წარმომადგენლებს თავად სტუდენტები ირჩევენ, თუმცა სენატის წარმომადგენლებთან და თავად სტუდენტებთან ინტერვიუების მსვლელობისას გაირკვა, რომ სენატის შემადგენლობაში, ფაქტობრივად, არ არის სტუდენტების წარმომადგენელი. გარდა ამისა, გაირკვა, რომ უსდ-ში გადაწყვეტილებების მიღების არც ერთ ეტაპზე არ მონაწილეობს სტუდენტების წარმომადგენელი. აქედან გამომდინარე, სტუდენტური შიდა თუ გარე პროცესების დაგეგმვა სტუდენტების ჩართულობის გარეშე ხდება.

უსდ-ში მოქმედებს სერვისების განვითარებისა და კომუნიკაციის სამსახური, რომელიც უსდ-ს წესდების თანახმად, უზრუნველყოფს „სტუდენტთა კარიერული მხარდაჭერის სერვისის მიწოდებას, რითაც უზრუნველყოფილი იქნება მათი შესაბამისი კონსულტაცია და მხარდაჭერა დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით.“ აღნიშნული სამსახურის წარმომადგენლებთან ინტერვიუს დროს ითქვა, რომ ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციას სტუდენტებს ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით აწვდიან, სოციალურ სივრცეში (ფეისბუქ-გვერდზე) ათასვებენ სიახლეების სახით. ინფორმაცია, ასევე, გამოკრულია საინფორმაციო დაფაზე უნივერსიტეტის ჰოლში.

უსდ-მ წარმოადგინა არაერთი მემორანდუმი, რომელიც დაწესებულებას გაფორმებული აქვს პოტენციურ დამსაქმებლებთან (და პროფესიული პრაქტიკის უზრუნველყოფებთან), როგორებიც არიან აფთიაქები, საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა იოაკიმესა და ანას სამედიცინო ცენტრი და ა.შ.

საინტერესოა, რომ სტუდენტების დიდი ნაწილი, რომლებიც ვიზიტის დროს შეხვდნენ ექსპერტებს, დასაქმებულნი იყვნენ, თუმცა აღინიშნა, რომ ისინი რეგულარულად არ იღებენ ინფორმაციას პოტენციური დამსაქმებლებისა და ვაკანსიების შესახებ უსდ-სგან და არც უსდ-ს მიერ ორგანიზებულ დასაქმების ფორუმებში მიუღიათ მონაწილეობა. მათი თქმით, ისინი საკუთარი გზებითა და ძალისხმევით იძიებენ პოტენციურ სამუშაო ადგილებს. აღნიშნული საკითხი განხილულ იქნა შეხვედრაზე მოწვეულ დამსაქმებლებთან, რომლებმაც აღნიშნეს, რომ ისინი, ძირითადად, უსდ-ს ზეპირსიტყვიერად და არაფრმალურად აწვდიან ინფორმაციას მათ ორგანიზაციებში არსებული ვაკანსიების შესახებ.

უსდ-მ წარმოადგინა კურსდამთავრებულთა კვლევის შედეგები, რომელიც ნათლად ასახავს კურსდამთავრებულებისათვის აქტუალურ ძირითად პრობლემებს. ესენია დასაქმების სიმწირე და ინგლისური ენის არასაკმარისად ცოდნა. ამ უკანასკნელზე დამსაქმებლებმაც ისაუბრეს.

აქვე უნდა ითქვას, რომ კურსდამთავრებულებთან გასაუბრებაზე მხოლოდ ორი ადამიანი, რომელთაგანაც ერთმა საკუთარი ძალისხმევით დაიწყო მუშაობა, ხოლო მეორე მოცემული მომენტისათვის უმუშევარი იყო და თავად ეძებდა სამსახურს. კითხვაზე, იღებენ თუ არა უსდ-სგან ინფორმაციას არსებული ვაკანსიების შესახებ და რამდენად ხშირად იღებენ გამოკითხვებში მონაწილეობას, მათგან პასუხი იყო, რომ ისინი ინფორმაციას უსდ-სგან არ იღებენ, თუმცა იციან, რომ სიახლეები უსდ-ის ფეისბუქ-გვერდში იდება, ხოლო გამოკითხვაში მონაწილეობა არც ერთს მიუღია.

უსდ-მ წარმოადგინა რექტორის ბრძანება კარიერული მხარდაჭერის სერვისის დამტკიცების თაობაზე, რომლის თანახმადაც, აღნიშნული სამსახურის მიზანია მჭიდრო კონტაქტების დამყარება დამსაქმებლებთან, სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების სტრატეგიის შემუშავება და ერთიანი ბაზის შექმნა. აღნიშნული დოკუმენტი დამტკიცდა 2018 წლის 5 დეკემბერს, თუმცა ვიზიტის მსვლელობისას ინტერვიუზე სერვისების განვითარების სამსახურის წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ დამსაქმებლებთან მუდმივად ურთიერთობს უსდ-ის ადმინისტრაცია, ხოლო სტუდენტებთან — კარიერული მხარდაჭერის სერვისი. ინტერვიუს მსვლელობისას გაირკვა, რომ უსდ-ს არ აქვს დამსაქმებულთა ერთიანი ბაზა, ხოლო წარმოდგენილი დამსაქმებულთა სიიდან ნაწილი უზრუნველყოფდა სტუდენტების სავალდებულო პრაქტიკაზე წაყვანას, ნაწილი კი — სტუდენტთა დასაქმებას.

უსდ-ში მოქმედი სერვისების განვითარებისა და კომუნიკაციის სამსახური, წესდების თანახმად, უზრუნველყოფს ინტერნაციონალიზაციისა და სტუდენტების გაცვლითი პროგრამების ხელშეწყობას, შიდა და გარე კონფერენციებისა და პროექტების შესახებ სტუდენტების ინფორმირებას, მათი ჩართულობისა და ინიციატივების მხარდაჭერას. აღნიშნული სამსახური, ასევე, უზრუნველყოფს ექსტრაკურიკულურ აქტივობებსა და ამ მიმართულებით სტუდენტების მხრიდან წამოსული ინიციატივების პრაქტიკაში განხორციელებას. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, ნათლად ჩანს, რომ უსდ-ს გააჩნია გაწერილი დოკუმენტები ინტერნაციონალიზაციისა და სწავლის გარე აქტივობების ხელშეწყობისთვის, რომელიც დაეხმარება სტუდენტებს მათი აკადემიური ცხოვრების გამრავალფეროვნებაში.

გარდა ამისა, უსდ-ს მიღებული გრანტი DAAD-ის გრანტი, რომელიც უზრუნველყოფს მოწყალების დის საბაკალავრო პროგრამის კურსდამთავრებულების ერთკვირიან გადამზადებას გერმანელი პროფესორების მიერ. გადამზადებული სტუდენტები შემდგომ გაემგზავრებიან ფრაიზბურგის სამედიცინო უნივერსიტეტში პრაქტიკებზე. ამ სამომავლო შესაძლებლობის შესახებ ინფორმირებულობა დაადასტურა ბაკალავრიატის ერთმა სტუდენტმა; თუმცა, გასაუბრების პროცესში მიღებული ინფორმაციით, ინტერვიუზე მოსული არც ერთი საფეხურის არც ერთ სტუდენტს არ

უსარგებლია გაცვლითი პროგრამით, არ გასულა ადგილობრივ და საერთაშორისო, შიდა ან გარე კონფერენციებზე.

კურიკულმს გარე აქტივებებზე და ინიციატივებზე პასუხისმგებელია სერვისებისა და კომუნიკაციის სამსახურიც, რომელიც, სტუდენტების თქმით, ყოველთვის მზადაა, ფაკულტეტის დეკანთან ერთად მიიღონ სტუდენტების ინიციატივები სხვადასხვა აქტივობაზე და მაქსიმალურად ცდილობს სტუდენტების თხოვნების შესრულებას. ბოლო პერიოდში უსდ-მ სტუდენტების თხოვნით მოაწყო ექსკურსია ბეთანიაში, ზოგიერთ სტუდენტს კი უსდ-მ მომავლის ბანაკებში ყოფნა დაუფინანსა.

უსდ-ს წესდების მიხედვით, ფინანსური სამსახურის ფუნქციაა სოციალურად მოწყვლადი სტუდენტების ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმის შემუშავება. უსდ-მ წარმოადგინა რექტორის ბრძანება სოციალურად მოწყვლადი ჯგუფების მხარდაჭერის ინსტრუმენტების შესახებ, რომელიც გულისხმობს არასახარბიელო ეკონომიკური მდგომარეობის მქონე ოჯახების წარმომადგენელი სტუდენტებისთვის სწავლის წახალისებასა და ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმების შემუშავებას. ასევე, ვიზიტის მსვლელობისას როგორც რექტორმა, ისე სტუდენტებმა არაერთგზის აღნიშნეს, რომ სტუდენტებს, რომლებიც თანხას ვერ იხდიდნენ, უსდ-მ სწავლის გადასახადის რამდენიმე ტრანშედ გადანაწილების საშუალება მისცა. გარდა ამისა, მობილობით გადმოსული სტუდენტები შეღავათიან საფასურს იხდიან (2250 ლარის ნაცვლად 1300 ლარი). თუმცა აქვე უნდა ითქვას, რომ დოკუმენტში, რომელიც მოწყვლადი ჯგუფების მხარდაჭერის მექანიზმებსა და პროცედურებს განსაზღვრავს, I მუხლის II პუნქტში გაწერილია რიგი შეღავათებისა, როგორებიცაა სარეიტინგო ფასდაკლება სტუდენტებზე, ფასდაკლება სხვადასხვა გრანტით ჩარიცხულ სტუდენტებზე და ა.შ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უსდ-ის წესდება;
- უსდ-ის შინაგანაწესი;
- დოკუმენტი „კარიერული მხარდაჭერის სერვისების შესახებ“;
- დოკუმენტი „კურსდამთავრებულთა კვლევის შედეგები, 9 ოქტომბერი“;
- დოკუმენტი „სოციალურად მოწყვლადი სტუდენტების მხარდაჭერის ინსტრუმენტების შესახებ“;
- უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი ხელმოწერილი მემორანდუმები;
- უსდ-ს ვებ-გვერდი;
- უსდ-ის ადმინისტრაციასთან და სტუდენტებთან ინტერვიუების შედეგები;

რეკომენდაციები:

- სტუდენტებს მეტი თავისუფლება მიეცეთ საკუთარი სასწავლო პროგრამის შედგენაში და დაწესებულებამ ხოლოდ ურჩიოს/კონსულტაცია გაუწიოს სასწავლო გეგმის/ცხრილის შედგენისას;
- სტუდენტები პრაქტიკულად ჩაერთონ გადაწყვეტილების მიმღები ორგანოს საქმიანობაში;
- ვაკანსიების შესახებ ინფორმაცია დროულად და სათანადოდ მიეწოდოს როგორც მიმდინარე სტუდენტებს, ისე კურსდამთავრებულებს;
- მეტად იყვნენ დამსაქმებლები ჩართულნი როგორც სტუდენტთა/კურსდამთავრებულთა კვალიფიკაციით კმაყოფილების კვლევაში, ისე პროგრამების შემუშავება/ცვლილების პროცესებში.
- უსდ-ში ინტერნაციონალიზაციაზე მიმართული ღონისძიებების დაგეგმვა და განხორციელება;

• სტუდენტების წახალისება შიდა და გარე საუნივერსიტეტო კონფერენციებში მონაწილეობისათვის; • სტუდენტების მომსახურებაზე ორიენტირებული სხვადასხვა სამსახურზე ფუნქციების თანაზომიერად გადანაწილება და დოკუმენტებში გაწერილი პროცედურების პრაქტიკაში დანერგვა.
რჩევები: • სასურველია კურსდამთავრებულთა მეტად/რეგულარულ ჩართვა კმაყოფილებისა და უკუკავშირ კვლევებში; • სოციალურად მოწყვლადი ჯგუფებისთვის განკუთვნილი შეღავათების გამიჯვნა მაღალი აკადემიური მოსწრების წამახალისებელი პროცედურებისგან.
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

6. კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

უსდ, სახისა და დარგ(ებ)ის სპეციფიკის გათვალისწინებით, ზრუნავს საკუთარი კვლევითი ფუნქციის გაძლიერებაზე, უზრუნველყოფს კვლევების ხელშეწყობი პირობების შექმნასა და კვლევითი საქმიანობის ხარისხის ამაღლებას.

6.1. კვლევითი საქმიანობა
○ უსდ, სახისა და დარგის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ახორციელებს კვლევით/შემოქმედებით საქმიანობას. ○ სადოქტორო კვლევების ხელმძღვანელობის ეფექტურობის უზრუნველყოფა. ○ უსდ-ს აქვს დარგის სპეციფიკის შესაბამისი სადისერტაციო ნაშრომის შეფასებისა და დაცვის საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: დაწესებულებას აქვს კვლევების/სახელოვნებო-შემოქმედებითი საქმიანობის განმახორციელებელი ინსტიტუციის ჩამოყალიბებული ხედვა. მის საქმიანობაში წარმოდგენილია და დაგეგმილია ვლევითი აქტივობები, კერძოდ, უსდ-ის მისიაში ვკითხულობთ: „...საუნივერსიტეტო სასწავლო-სამეცნიერო სივრცეში შეინარჩუნოს ეროვნული საგანმანათლებლო ტრადიციების უმნიშვნელოვანესი მონაპოვრები და უზრუნველყოს მათი შერწყმა თანამედროვე საერთაშორისო ტექნოლოგიურ მიღწევებთან; გამოიყენოს ქართული და ევროპული მეცნიერული სკოლების მემკვიდრეობა და ჩართოს მომავალი სპეციალისტების აღზრდის – ევროპული განზომილებების მოთხოვნათა შესაბამისი მაღალი ხარისხის უმაღლესი განათლების მიღების უზრუნველყოფის საქმეში.“ უსდ ამ ჩანაწერის მიხედვით ახორციელებს კვლევით საქმიანობას, რასაც მოწმობს უნივერსიტეტის აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის კვალიფიციურობა, მათი სამეცნიერო აქტივობები და პუბლიკაციები, უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურა, კვლევითი საქმიანობის განხორციელების მხარდაჭერის ღონისძიებები, მიმდინარე სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამები. ამასთან, კვლევის შედეგები ინტეგრირებულია დაწესებულების სასწავლო საქმიანობაში. დაწესებულებამ წარმოადგინა ინფორმაცია საზოგადოებრივ განვითარებაში კონტრიბუციის

მიზნით დაგეგმილი და განხორციელებული აქტივობების შესახებ. მაგალითად მოვიყვანო უკვე განხორციელებულ, მიმდინარე და დაგეგმილ რამდენიმე აქტივობას:

- ახალი წიგნების (თარგმანების, პოეზიის, პროზის, სამეცნიერო გამოცემების) პრეზენტაცია;
- ქართულ-ებრაული კულტურულ-ისტორიული და ლიტერატურულ-მუსიკალური სადამოები;
- სამეცნიერო, ლიტერა-ტურული, ფილოსო-ფიური, ხელოვნების-მცოდნეობითი გამოცემის „ქართული ალმანახის“ გამოშვება;
- ტოლერანტობის გაკვეთილები;
- პროექტი „ქართული მიწაც ზეცა“ (ლიტერატურულ-მუსიკალური პერფორმანსები მთელს საქართველოში);
- გამოყენებითი ხელოვნების საფუძვლებისა და კერამიკულ ნაკეთობათა დამზადების სწავლება;
- ფსიქოლოგიური/მენტალური პრობლემების მქონე პირთა უფასო კონსულტირება;
- ჩვენც ვწერთ „ვეფხისტყაოსანს“ (კალიგრაფიული პროექტი);
- ეკოლოგიის სკოლა სტუდენტებისთვის, უნივერსიტეტის პერსონალისთვის და ფართო საზოგადოებისთვის. პასუხისმგებლობა შემოქმედის წინაშე;
- ეკოლოგიური პრაქტიკუმი თამარწმინდაში;
- გლობალური საზოგადოების კროსკულტურული ფსიქოლოგიური პორტრეტები;
- პროექტი „სოლიდარობა გადამდებია: კამპანია სოციალურ მედიაში“ (საინიციატივო ჯგუფში მუშაობა) და სხვ.

გარდა ზემოთ აღნიშნულია, დაწესებულებამ წარმოადგინა ინფორმაცია უსდ-ის აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო/შემოქმედებითი/საშემსრულებლო საქმიანობის შესახებ:

- ადგილობრივ ჟურნალებში გამოქვეყნებული ნაშრომები — 247;
- საერთაშორისო ჟურნალებში გამოქვეყნებული ნაშრომები — 287;
- სამეცნიერო/სასწავლო პროექტები და მოპოვებული გრანტები — 24;
- ადგილობრივ კონფერენციებში გაკეთებული მოხსენებები — 197;
- კონფერენციების დაფუძნება/ორგანიზება — 37;
- საერთაშორისო სამეცნიერო ფორუმებში მონაწილეობა (ბოლო წლები) — 152.

დაწესებულება ახორციელებს გამოყენებით კვლევებს/შემოქმედებით საქმიანობას, რომელსაც წვლილი შეაქვს მეცნიერულ, სოციალურ და კულტურულ განვითარებაში ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე; კერძოდ, უსდ-ში ფუნქციონირებს მრავალდისციპლინური და კულტურათმორისი კვლევების სამეცნიერო ინსტიტუტი, რომლის პერსონალიც პერიოდულად აქვეყნებს ნაშრომებს როგორც ადგილობრივ, ასევე, უცხოურ აკადემიურ ჟურნალებსა და კონფერენციის მასალებში. ასე მაგალითად, აღსანიშნავია მედიცინის მეცნიერებათა დოქტორის, პროფესორის, არქიმანდრიტი ადამ ვახტანგ ახალაძის ზოგიერთი სამეცნიერო ნაშრომი:

- ანთროპოლოგიური აზრის ტრანსფიგურაციები და გზა ბიოეთიკურ განზომილებამდე. „ქართული ალმანახი“, 2016, N1, გვ. 252–258.
- თურქეთელ ქართველთა ეთნოკულტურული რემიგრაციის კონცეპტუალური ქარაქტეროლოგიისათვის. „ქართული ალმანახი“, 2016, N1, გვ. 300–302.
- Inter-University Trans-disciplinary Cross-Cultural Project on Smart Urbanism. - 20th General Assembly and International Conference of the Fondazione Romualdo Del Bianco “HERITAGE for PLANET EARTH 2018”. - Auditorium al Duomo, via de’ Cerretani 54r. - Florence, March 3-4, 2018. – Abstracts Book. – P. 32.
- The Role of the Ecclesiastical Ideology and Child-Rearing in the Prevention of Violence and Aggressiveness among Children and Adults. Bioethical Argumentation. - The survival strategy in

დაწესებულება ხელს უწყობს სწავლების, კვლევისა და ეკონომიკის ინტეგრირებას. უსდ თანამშრომლობს ეკონომიკურ აგენტებთან და ახორციელებს კვლევით საქმიანობას, რომელიც მიზნად ისახავს ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ, ინდუსტრიულ და სხვა სახის ინოვაციურ განვითარებას; კერძოდ, დაწესებულების სტრატეგიული განვითარების გეგმით გათვალისწინებულია 2019-2026 წლებში საქართველოს უნივერსიტეტებთან ერთობლივი სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების შემუშავება, ასევე ბიბლიოთეკის, ინფრასტრუქტურისა და სასწავლო-კვლევითი ბაზის გაუმჯობესება. შვიდწლიანი გეგმით სხვა აქტივობებთან ერთად, გათვალისწინებულია საქართველოს უნივერსიტეტებთან ერთობლივი სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების შემუშავება, ურთიერთთანამშრომლობის განვითარება საერთაშორისო დონეზე (ერთობლივი პროგრამები და სამეცნიერო-კვლევითი პროექტები). დაწესებულების სამწლიანი სამოქმედო გეგმით გათვალისწინებულია სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობის გაძლიერება (გრანტების მოპოვება, კონფერენციებში მონაწილეობა).

კვლევები ხორციელდება აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის მიერ, ძირითადად, ჯანდაცვის, ჰუმანიტარული და სოციალური მეცნიერებების მიმართულებით. უნივერსიტეტის დოქტორანტურის კონტინგენტის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის განხორციელებაზე პასუხისმგებელია შესაბამისი ფაკულტეტი. აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობას კოორდინაციას უწევს ფაკულტეტ(ებ)ის დეკანი, ზედამხედველობას კი კვლევის ეთიკისა და სამეცნიერო კომიტეტები ახორციელებენ. თითოეული მათგანი შედგება ხუთი წევრისგან. სამეცნიერო კომიტეტი ადგენს სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის წლიურ ანგარიშს. გარდა სადოქტორო პროგრამებით სწავლების ფარგლებში განხორციელებული სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობისა, ზოგადად უნივერსიტეტის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის მართვასა და მონიტორინგზე პასუხისმგებელია ფაკულტეტ(ებ)ის დეკანი. იგი ყოველი წლის ბოლოს ამზადებს ანგარიშს უნივერსიტეტის სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების შესახებ.

დაწესებულებაში ხორციელდება აკრედიტებული სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამები. უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს ფაკულტეტის დოქტორანტურის სტუდენტს სამეცნიერო ხელმძღვანელით, უქმნის პირობებს სამეცნიერო კვლევაზე ორიენტირებული სამუშაოს ჩასატარებლად, რომელიც უნდა მოიცავდეს დასაბუთებულ თეორიულ ან/და ექსპერიმენტულ შედეგებს, ხელს უწყობს დოქტორანტის ინტეგრაციას საერთაშორისო სამეცნიერო საზოგადოებაში. ასე მაგალითად, სადოქტორო პროგრამის „ქრისტიანობის ისტორია“ აღწერილობაში მითითებულია, რომ დოქტორანტი ვალდებულია სამეცნიერო ხელმძღვანელთან სისტემატურად იმუშაოს, ხოლო ყოველი სემესტრის ბოლოს შესრულებული სამუშაოს შესახებ ინფორმაცია წერილობითი ფორმით ჩააბაროს ფაკულტეტის საბჭოს, ხოლო წელიწადში ერთხელ ფაკულტეტის საბჭოზე წარდგეს (კოლოქვიუმები). კოლოქვიუმების შესახებ ინფორმაცია გაწერილია დოქტორანტურისა და სადისერტაციო საბჭოს დებულებაში. ყველა სემესტრის ანგარიში, დოქტორანტისა და ხელმძღვანელის ხელმოწერილი, ინახება მის პირად საქმეში.

დისერტაციის თემისა და სათაურის დასამტკიცებლად წარდგენა ხდება მე-2 სემესტრის ბოლოს, მას შემდეგ, რაც დოქტორანტის კვლევის პროექტი წარდგენილი იქნება ფაკულტეტის საბჭოს სხდომაზე და მისი გადაწყვეტილებით წარედგინება სადისერტაციო საბჭოს. დისერტაციის დაცვამდე დოქტორანტი ამზადებს საკვლევ თემაზე სამეცნიერო ნაშრომს სამ კოლოქვიუმზე წარსადგენად. შესაბამისად, იგი ამზადებს სამ პუბლიკაციას და ერთ საკონფერენციო მოხსენებას. აღნიშნული აქტივობები ხელს უწყობს დოქტორანტის ინტეგრაციას საერთაშორისო სამეცნიერო საზოგადოებაში. უნდა აღინიშნოს, რომ სადოქტორო პროგრამები ახალი დაწყებულია. შესაბამისად, ჯერ-ჯერობით სწავლობენ მხოლოდ დაბალი სემესტრის სტუდენტები და დისერტაციის დაცვები არ განხორციელებულა.

დაწესებულებაში არსებობს საგანმანათლებლო პროგრამების სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტის დაგეგმვის, განხორციელებისა და შეფასების წესი, რომელიც განსაზღვრავს დოქტორანტურაში სადისერტაციო ნაშრომის შესრულების, შეფასების და დაცვის წესებს. იმავე დოკუმენტში განსაზღვრულია მხოლოდ სამაგისტრო და საბაკალავრო ნაშრომის ხელმძღვანელის ფუნქციები, თუმცა არ არის მითითებული დოქტორანტის ხელმძღვანელის ფუნქციები.

დოქტორის აკადემიურ ხარისხს ანიჭებს უნივერსიტეტის სადისერტაციო საბჭო. სადისერტაციო საბჭოს შემადგენლობა და მისი ფუნქციები განისაზღვრება დაწესებულების შინაგანაწესით. უნივერსიტეტის სადისერტაციო საბჭო არის შესაბამის მიმართულებაზე დადგენილი წესით დოქტორის აკადემიური ხარისხის მიმნიჭებელი ორგანო, რომელიც იქმნება უნივერსიტეტში. უნივერსიტეტის სადისერტაციო საბჭოს შემადგენლობაში შედის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მქონე უნივერსიტეტის ყველა პროფესორი და ასოცირებული პროფესორი. დაწესებულებას აქვს სადოქტორო ნაშრომების შეფასებისა და დაცვის მარეგულირებელი წესები, რომელიც აღწერს საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უსდ-ის მისია;
- უსდ-ის სტრატეგიული განვითარების შვიდწლიანი და სამწლიანი სამოქმედო გეგმები;
- უნივერსიტეტის წესდება;
- უნივერსიტეტის შინაგანაწესი;
- უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა;
- ინფორმაცია უსდ-ის აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო/შემოქმედებითი/საშემსრულებლო საქმიანობის შესახებ;
- ინფორმაცია საზოგადოებრივ განვითარებაში კონტრიბუციის მიზნით დაგეგმილი და განხორციელებული აქტივობების შესახებ;
- სადოქტორო პროგრამის „ქრისტიანობის ისტორია“ აღწერილობა;
- უნივერსიტეტის რექტორის ბრძანება №061/01 2018 წლის 5 დეკემბერი ქ. თბილისი, ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამების სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტის დაგეგმვის, განხორციელებისა და შეფასების წესის დამტკიცების შესახებ;
- სტუდენტებთან, აკადემიურ და სამეცნიერო პერსონალთან, დოქტორანტის ხელმძღვანელებთან და ადმინისტრაციის წარმომადგენლებთან ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

- რეგიონულ, ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე წვლილის შეტანისა და კვლევების ინოვაციურობის ხარისხის გაღრმავების მიზნით, აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალისთვის კვლევის შედეგების მაღალრეიტინგულ, იმფაქტ ფაქტორის მქონე, საერთაშორისო ბაზებში ინდექსირებულ (Scopus, Web of Science) სამეცნიერო გამოცემებში გამოქვეყნების სავალდებულო მოთხოვნის დაწესება და, შესაბამისად, ასეთი პუბლიკაციების რაოდენობის გაზრდა.
- დოქტორანტთა ხელმძღვანელობის ეფექტურობის გაზრდის მიზნით, დოქტორანტის ხელმძღვანელის უფლება-მოვალეობები მკაფიოდ გაიწეროს შესაბამისი დოკუმენტით, აისახოს პერსონალთან დადებულ ხელშეკრულებებში, აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის ინდივიდუალურ დატვირთვებში.

რჩევები:

- სასურველია დოქტორანტისთვის უცხოელი თანახელმძღვანელებისა და აკადემიური მრჩევლების მოზიდვა, უცხოელ დოქტორანტებთან და პროფესორებთან ერთად ერთობლივ

კვლევით პროექტებში ჩართვის წახალისება, დოქტორანთა საერთაშორისო მობილობის ხელშეწყობა.
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია
○ უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და სახელოვნებო-შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა. ○ ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით/სახელოვნებო საქმიანობაში. ○ უსდ ზრუნავს კვლევითი/განვითარების/ შემოქმედებითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციაზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უნივერსიტეტს აქვს კვლევითი საქმიანობის მხარდაჭერის სისტემა, რომელიც მოიცავს შესაბამის სტრუქტურებს, რეგულაციებსა და მექანიზმებს. რექტორის ბრძანებით დატკიცებულია კვლევების დაფინანსების პროცედურების შესახებ დოკუმენტი. სამეცნიერო-კვლევითი პოლიტიკისა და პროცედურების დოკუმენტი განსაზღვრავს უნივერსიტეტში სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობასთან დაკავშირებულ ზოგად მიდგომებს, აგრეთვე, აღწერს პროცედურებს, რომლებიც უზრუნველყოფენ აკადემიური და სტუდენტური კონტინგენტის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის წახალისებასა და ხელშეწყობას, გამოყოფილი დაფინანსების რაციონალურ ხარჯვას, ახალი ცოდნის გავრცელებასა და კვლევების შედეგების მიმართ საზოგადოების ნდობას. დაწესებულებაში აკადემიური/სამეცნიერო საზოგადოების წევრთათვის კვლევების და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერისთვის არსებობს შემდეგი მექანიზმები: • მხარდაჭერა შესაბამისი სერვისების მიწოდებით; • ცოდნის (კვლევითი კომპეტენციების განმავითარებელი) მიწოდება შესაბამისი კურსების მეშვეობით; • მკვლევართა და სტუდენტთა გაგზავნა საერთაშორისო ფორუმებზე მოხსენების/მონაწილეობისა და ტრენინგის მიზნით; • ახალი საინტერესო კოლაბორაციული შესაძლებლობების მოძიებითა და შეთავაზებით; • უნივერსიტეტის მიერ სამეცნიერო საქმიანობაში ხელშეწყობა, საკუთარი (უნივერსიტეტის) სამეცნიერო კონფერენციების და ასევე სხვებთან კოლაბორაციით; • კვლევებისა და განვითარებული საქმიანობის გამიზნული პროექტების შემუშავებასა და მონაწილეობისთვის აკადემიური მხარდაჭერა; • კვლევებისა და განვითარების საქმიანობის, გამიზნული პროექტების შემუშავებასა და მონაწილეობისთვის ფინანსური მხარდაჭერა. კვლევითი საქმიანობის მხარდასაჭერად უნივერსიტეტში არსებობს სამეცნიერო-კვლევითი სტრუქტურული ერთეულ(ებ)ი ინდივიდუალურად/საჭიროების შესაბამისად: (ა) კვლევის მიზნებისა და ამოცანების შესაბამისი კვლევის დიზაინისა და სტატისტიკური ანალიზის მეთოდებზე კონსულტირება; (ბ) peer-review ჟურნალში გამოქვეყნებაში ხელშეწყობა; (გ) დოქტორანთა/ახალგაზრდა მკვლევართა პრეზენტაციის მომზადებაში ხელშეწყობა; (დ) საგრანტო განაცხადის ფორმატში კვლევითი პროექტების მომზადებაში ხელშეწყობა; (ე) ლიტერატურული ძიების სწორ წარმართვაში ხელშეწყობა. სამეცნიერო-კვლევითი სტრუქტურული ერთეულ(ებ)ი, ასევე,

ჩართულია უნივერსიტეტის სამეცნიერო საქმიანობაში ახალი კოლაბორანტების მოძებნა და კონტაქტების დამყარებაში.

კვლევითი საქმიანობის მხარდაჭერა უზრუნველყოფილია საბიბლიოთეკო სერვისის მეშვეობით: ბიბლიოთეკაში ხელმისაწვდომია ელექტრონული რესურსები და ბაზები: HINARI, Roial Sociaety Journal, ა.შ. კვლევითი საქმიანობის ხელშეწყობა ხორციელდება ტექნიკური მხარდაჭერის სერვისით: დაწესებულება უზრუნველყოფს პლაგიატის დეტექციის სისტემის გამოყენების შესაძლებლობას თვითშეფასებისა და თვითკონტროლის მიზნით.

ზოგადად, დაწესებულება მხარს უჭერს საერთაშორისო საგრანტო პროექტების შემუშავებისა და განაცხადების წარდგენას, აგრეთვე, ახორციელებს მათ ფინანსურ ადმინისტრირებასა და მონიტორინგს. სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის მხარდაჭერის მიზნით უნივერსიტეტის გამოყოფს როგორც საკუთარ სახსრებს, ისე, დაფინანსების დივერსიფიკაციის მიზნით, მოიძიებს სხვადასხვა ფინანსურ წყაროს, მათ შორის ქართული და საერთაშორისო სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ხელშეწყობ ფონდებსა და პროგრამებს. თავად დაწესებულებას კონკრეტული ჩამონათვალი არ აქვს, თუმცა, როგორც ინტერვიუებისას გაიკვია, იგულისხმება რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდი, საპატრიარქოდან მიღებული დაფინანსება და ასევე სხვადასხვა საერთაშორისო ფონდი.

ბიუჯეტში სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის მხარდაჭერის მიზნით ყოველწლიურად გამოიყოფა ფინანსური რესურსები, რომლის ოდენობა არ უნდა იყოს საერთო ბიუჯეტის 3 %-ზე ნაკლები. დაწესებულების მიერ წაქმოდგენილ 2019 წლის ბიუჯეტის პროექტში (დაახლოებით 500000 ლარი), სამეცნიერო ხარჯებზე გამოყოფილია 22 500 ლარი (გასულ წელს 22 498 ლარი), რაც საერთო ბიუჯეტის დაახლოებით 4,5% შეადგენს. ასევე, მივლინებებისთვის გათვალისწინებულია 8000 ლარი მაშინ, როცა 2018 წელს მივლინებებისთვის გამოყოფილი იყო 24517 ლარი. ცხადია, ფინანსები კვლევისათვის ყოველთვის არსებულზე მეტია სასურველი, თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ იმ სადოქტორო პროგრამებს, რომლებსაც უსდ ახორციელებს, 2018-2019 წლებში მიენიჭათ აკრედიტაცია, რაც ნიშნავს იმას, რომ ისინი (სამივე პროგრამა) ფინანსურად მდგრადად იქნა მიჩნეული, მათთვის გამოყოფილი ფინანსები კი -- კვლევითი საქმიანობის განსახორციელებლად.

კვლევების პოპულარიზაციისათვის სტატიების საერთაშორისო რეფერირებად, იმპაქტ-ფაქტორის მექონე ჟურნალში გამოცემის ხელშეწყობის მიზნით უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს ყოველი მკვლევრისათვის/აფილირებული აკადემიური პერსონალისათვის გრანტის სახით ფინანსური რესურსების გამოყოფას. გარდა ამისა, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის განსახორციელებლად უნივერსიტეტი სთავაზობს ორგანიზაციულ დახმარებასა და საკონსულტაციო მომსახურებას აკადემიურ პერსონალსა და სტუდენტებს როგორც ქართულ, ასევე უცხოურ ორგანიზაციებში ინდივიდუალური/ჯგუფური საგრანტო პროექტების განაცხადების წარსადგენად და შესაბამისი დაფინანსების მოსაპოვებლად. აღნიშნული სახის დახმარების შესაძლებლობა უზრუნველყოფილია უნივერსიტეტის კვლევებისა და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერი ზემოთ აღნიშნული მექანიზმებით.

სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ხელშეწყობის საუნივერსიტეტო ინსტრუმენტებია:

- სამეცნიერო-კვლევითი საუნივერსიტეტო საქმიანობის საგრანტო დაფინანსება;
- სამეცნიერო-პრაქტიკული კონფერენციები;
- აკადემიური და სტუდენტური კონტინგენტის მიერ დაწერილი სტატიების საერთაშორისო რეფერირებად, იმპაქტ-ფაქტორის მექონე ჟურნალში გამოქვეყნების ხელშეწყობა;
- ერთობლივი სამეცნიერო-კვლევითი პროექტები.

დაწესებულებას აქვს შიდა სამეცნიერო გრანტები, რომელსაც გასცემენ კონკურსის წესით. ერთ-ერთი საკონკურსო პირობაა საკონკურსო კვლევით პროექტში სამაგისტრო/სადოქტორო პროგრამების სტუდენტების ჩართვა. დაწესებულება ახდენს საერთაშორისო კონფერენციებზე მონაწილეობის წახალისებას, რისთვისაც ყოველწლიურად გამოიყოფა 1000 ლარი. სტატიების

საერთაშორისო რეფერირებად, მაღალი იმპაქტ-ფაქტორის მქონე ჟურნალში გამოცემის ხელშეწყობის მიზნით წელიწადში 2-ჯერ თითოეული აფილირებული პროფესორისთვის სემესტრულად გამოყოფილია 1000 ლარიანი საგრანტო დაფინანსება.

დოქტორანტი სტუდენტებისთვის კონფერენციებში მონაწილეობისა და კვლევის შედეგების გამოქვეყნებისთვის გათვალისწინებულია ფინანსური მხარდაჭერა. გათვალისწინებულია დოქტორანტების მაგისტრანტების ინიციატივების მხარდაჭერა. უნდა აღინიშნოს, რომ დაწესებულებაში მოქმედებს ახლად გახსნილი სადოქტორო პროგრამები, რომლის სტუდენტებიც ჯერჯერობით სწავლის ადრეულ ეტაპზე იმყოფებიან და, უმეტესწილად, სადოქტორო პროგრამის სასწავლო კომპონენტის შესრულებით არიან დაკავებული.

უნივერსიტეტის სტრუქტურა ითვალისწინებს ისეთ სტრუქტურულ ერთეულებს, რომელთა საქმიანობა, მათ სხვა ფუნქციებთან ერთად, ამ მიზანსაც ემსახურება. მაგალითად, სერვისების განვითარებისა და კომუნიკაციების სამსახურის ერთ-ერთი მიზანია საერთაშორისო თანამშრომლობისა და ინტერნაციონალიზაციის უზრუნველყოფა. ასევე, მისი ერთ-ერთი ფუნქცია ისეთი აქტივობების დაგეგმვა და ორგანიზებაა, როგორებიცაა აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის მიერ საზოგადოებისთვის მნიშვნელოვანი თემების განხილვაში მონაწილეობა, საექსპერტო და საკონსულტაციო მომსახურების გაწევა, კვლევის ჩატარება სხვადასხვა ინსტიტუციისათვის და მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლების ხელშეწყობი ღონისძიებები. ამ ღონისძიებებით დაწესებულება ახდენს უნივერსიტეტის პოპულარიზაციას და უნივერსიტეტში მოზიდვის მიზნით ახალი კადრების დაინტერესებას.

აღნიშნული სამსახური უზრუნველყოფს პერსონალის დაწესებულების საქმიანობასთან რელევანტური ვიზიტების დაგეგმვასა და ორგანიზებას. ამ სამსახურს ევალება საერთაშორისო კონფერენციების/სემინარებისა და ა.შ. ორგანიზება, საერთაშორისო თანამშრომლობისა და ინტერნაციონალიზაციის მექანიზმების, მათ შორის, უცხოელი პერსონალისა და სტუდენტების მოზიდვის მექანიზმის შემუშავება, მათი ფუნქციონირების ანალიზი და შეფასება.

2018 წლის 5 დეკემბერს რექტორის ბრძანებით დამტკიცებულია ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა, სადაც გაწერილია ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგიის მიზნები, უცხოელი პერსონალისა და სტუდენტების მოზიდვის მექანიზმები, პერსონალისა და სტუდენტების საერთაშორისო მობილობით გაცვლის მექანიზმები, საერთაშორისო ქსელებში ჩართულობა და საერთაშორისო თანამშრომლობა, საერთაშორისო თანამშრომლობის განვითარების მექანიზმი. არსებობს ინტერნაციონალიზაციის მექანიზმის ეფექტურობის შეფასების სქემა.

რაც შეეხება ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკით განსაზღვრული სტრატეგიის მიზნებს, უსდ-ს გაფორმებული აქვს საერთაშორისო თანამშრომლობის მემორანდუმები. ერთ-ერთი ასეთი მემორანდუმია კულტურული და საგანმანათლებლო ღონისძიებების თაობაზე ფონდთან „Fondazione Romualdo Del Bianco- Life Beyond Turismo“ დადებული ხელშეკრულება, რომელიც ინტერკულტურული დიალოგის გაღრმავების მიზნით, უნივერსიტეტის თანამშრომლებს ფონდის პორტალის გამოყენების საშუალებას აძლევს, სადაც შეძლება თავიანთი სამეცნიერო საქმიანობის შესახებ ინფორმაციისა და პროდუქტების (კვლევის შედეგები, სამეცნიერო სტატიები, რეცენზიები, ღონისძიებები) განთავსება. მემორანდუმი, ასევე, ითვალისწინებს უნივერსიტეტის პერსონალის ტრენინგებს. პარტნიორთა კოლაბორაციის ფარგლებში შესაძლებელია თანამშრომლობის სხვა საკითხებზე შეთანხმებაც, რაც წლიურ სამოქმედო გეგმაშიც იქნება გათვალისწინებული. უსდ-ში ყოველწლიურად დგება წლიური სამოქმედო გეგმა და დამკვიდრებული პრაქტიკაა პირველ დეკემბრამდე წლიური შეხვედრის ამ დოკუმენტით დასრულება. მემორანდუმი დადებულია 2022 წლამდე და ამ ვადის გასვლის შემდეგ ითვალისწინებს განახლებას ყოველ 3 წელიწადში ერთხელ.

2016 წლის ნოემბერში, ხუთი წლის ვადით დადებულია ავტომატურად განახლებადი მემორანდუმი გერმანიის ფრაიბურგის გამოყენებით მეცნიერებათა კათოლიკურ უნივერსიტეტთან (Catholic University of Applied Sciences Freiburg, Germany) აკადემიური და კულტურული გაცვლის მიზნით

საგანმანათლებლო და სამეცნიერო სფეროში. მემორანდუმი ითვალისწინებს პერსონალისა და სტუდენტების გაცვლას, ერთობლივ საგანმანათლებლო და კვლევით პროექტებს; ასევე, სამეცნიერო სტატიების გამოქვეყნებისთვის ხელშეწყობას და ასეთი სტატიებისა და აკადემიური პუბლიკაციების გაცვლას, აკადემიური ღონისძიებების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებას.

უნივერსიტეტის პერსონალი ჩართულია საერთაშორისო ღონისძიებებში. უნივერსიტეტი საერთაშორისო თანამშრომლობის ფარგლებში თავად არის ღონისძიებების ორგანიზატორიც. მაგალითად, 2019 წლის 4-8 მარტს მოეწყო სამეცნიერო კვირა თბილისში ფრაიბურგის გამოყენებით მეცნიერებათა კათოლიკურ უნივერსიტეტის პერსონალის მონაწილეობით. 2018 წლის 21 მარტს თბილისში მათთან ერთად უნივერსიტეტში ჩატარდა ერთობლივი კონფერენცია „გერიატრიული პაციენტი და ქრონიკული ქრონიკულობების მართვა“. კონფერენციაზე წარსდგნენ როგორც ქართველი, ასევე გერმანელი მომხსენებლები. უნივერსიტეტში 2019 წლის 24 ივნისს ჩატარდა საერთაშორისო სიმპოზიუმი „გერიატრიული პაციენტი საქართველოს ჯანდაცვის სისტემაში“. უნივერსიტეტში საქართველოს საპატრიარქოსა და კავკასიის ლათინ კათოლიკე სამოციქულო ადმინისტრაციის ერთობლივი ძალისხმევით უნივერსიტეტში გასულ აკადემიურ წელს გაიმართა სამეცნიერო კონფერენცია „ნარკოპოლიტიკა საქართველოში და თანამედროვე გამოწვევები“. აღნიშნულ ღონისძიებებში ჩართული იყვნენ სტუდენტებიც.

საერთაშორისო თანამშრომლობის ღონისძიებებში ჩართულია უნივერსიტეტის აკადემიური და მოწვეული პერსონალი, უნივერსიტეტისა და ფაკულტეტების ადმინისტრაცია, მრავალდისციპლინური და კულტურათმშორისი კვლევების სამეცნიერო ინსტიტუტი, ქართველ ებრაელთა ეთნოლოგიური კვლევების ლაბორატორია, შიმონ პერესის სახელობის სასწავლო-სამეცნიერო ცენტრი და სხვა სტრუქტურული ერთეულები თავისი კომპეტენციის ფარგლებში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უნივერსიტეტის წესდება;
- რექტორის ბრძანება №075/01 2018 წლის 5 დეკემბერი, ქ. თბილისი ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის სამეცნიერო-კვლევითი პოლიტიკისა და პროცედურების დამტკიცების შესახებ;
- რექტორის ბრძანება №074/01 2018 წლის 5 დეკემბერი, ქ. თბილისი ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის კვლევებისა და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდამჭერი მექანიზმების დამტკიცების შესახებ;
- რექტორის ბრძანება №056/01 2018 წლის 5 დეკემბერი ქ. თბილისი. ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის დამტკიცების შესახებ);
- დადებული მემორანდუმები;
- დაწესებულების ბიუჯეტი;
- სტუდენტებთან, აკადემიურ/მოწვეულ პერსონალთან და ადმინისტრაციის წარმომადგენლებთან ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

- ინტერნაციონალიზაციის გაღრმავების, სამეცნიერო კვლევების მხარდამჭერის ღონის ამალგების უზრუნველსაყოფად, ბიბლიოთეკაში ისეთი ელექტრონული ბაზის ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა, როგორიცაა ელსევიერის ბაზები (Elsevier);
- აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალისთვის, სამეცნიერო-კვლევით ერთეულებისთვის, ასევე დოქტორანტი და მაგისტრანტი სტუდენტებისთვის კვლევების ჩასატარებლად დაფინანსების მოპოვებისთვის სპეციალური კონსულტაციების გაწევა და შესაბამისი

სტრუქტურული ერთეულის/კოორდინატორის გამოყოფა (მაგალითად, გრანტების ოფისი, სამეცნიერო კვლევისა და განვითარების სამსახური/კოორდინატორი).
რჩევები: • სასურველია სამეცნიერო ხარჯებისა და სამეცნიერო მიზნით მივლინებებისთვის გამოყოფილი თანხების წილის მნიშვნელოვანი ზრდა.
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება
უსდ-ს გააჩნია კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულებისა და აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასებისა და ანალიზის სისტემა.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: დაწესებულებაში არსებობს სამეცნიერო-კვლევითი პოლიტიკის განმსაზღვრელი დოკუმენტი (რექტორის ბრძანება №075/01 2018 წლის 5 დეკემბერი ქ. თბილისი, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის — საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის სამეცნიერო-კვლევითი პოლიტიკა და პროცედურების დამტკიცების შესახებ). ეს დოკუმენტი განსაზღვრავს საუნივერსიტეტო სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შიდა საგრანტო კონკურსის ჩასატარებელ წესსა და პროცედურებს. აქვე წარმოდგენილია საგრანტო განაცხადის შეფასების კრიტერიუმებიც: (ა) პროექტი ჩართული მეცნიერის (მკვლევარის, ჯგუფის) კვალიფიკაცია და შესაბამისობა პროექტით გათვალისწინებულ კვლევასთან, (ბ) წარდგენილი სამეცნიერო კვლევის აქტუალობა, დაგეგმილი კვლევის მოცულობის შესაბამისობა პროექტის ვადებთან, (გ) პროექტის საფუძვლიანად დასაბუთება, (დ) პროექტის ხარჯების ეფექტიანობა, (ე) პროექტის შედეგების გამოყენების შესაძლებლობა სასწავლო პროცესში, (ვ) პროექტის შესაბამისობა უნივერსიტეტის სამეცნიერო პრიორიტეტებთან, (ზ) პროექტის ბაკალავრიატის, მაგისტრატურის ან დოქტორანტურის სტუდენტების ჩართულობა, იქნება ეს დასრულებული კვლევა, თუ კვლევითი პროცესის ნაწილი, (თ) პროექტის ინტერნაციონალიზაცია (უცხოელი მკვლევარის ჩართულობა), (ე) დასრულებისას რა პროდუქტი დაიდება: ანგარიში, სტატია, სახელმძღვანელო და ა.შ. ყოველ სასწავლო წელს რანჟირებისას შეფასების კრიტერიუმების კოეფიციენტები განისაზღვრება კონკურსის გამოცხადების წინ და დაფუძნებულია უნივერსიტეტის კვლევით პრიორიტეტებზე. დაწესებულებაში მოქმედებს რექტორის 2018 წლის 5 დეკემბრის №074/01 ბრძანებით დამტკიცებული კვლევებისა და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერი მექანიზმები. დოკუმენტში მითითებულია, რომ ის უნდა მოიცავდეს შეფასების პოლიტიკის ძირითად პრინციპებსაც. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნულ დოკუმენტში აღწერილია კვლევებისა და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის მექანიზმები, მასში არ არის მითითებული შეფასების პრინციპები, წესები და პროცედურები. შეფასების პოლიტიკა და შესაბამისი რეგულაციები მოცემულია ამავე თარიღით დათარიღებულ სხვა, რექტორის N-073/01 ბრძანებაში. უნივერსიტეტში მოქმედებს რექტორის ბრძანება №072/01 2018 წლის 5 დეკემბერი ქ. თბილისი, ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის კვლევის/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის შეფასების მექანიზმის დამტკიცების შესახებ. მექანიზმი ეფუძნება: კვლევითი/შემოქმედებითი პროექტის (კვლევის დაგეგმვის ფაზა) ექსპერტული შეფასების შედეგებს, კვლევის/შემოქმედებითი პროექტის შედეგების პრაქტიკული გამოყენებისთვის

რეკომენდაციის და/ან დანერგვის არსებობის შეფასებას, კვლევით/შემოქმედებითი პროცესით მიღებული შედეგების გამოქვეყნებისთანავე მიზანშეწონილობის შეფასებას. დოკუმენტში მითითებულია, რომ კვლევით/შემოქმედებითი პროცესის საქმიანობის ხარისხის შეფასების სხვა მექანიზმებია: აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის და სტუდენტთა კვლევების/შემოქმედებითი პროცესების გარე (დონორი ორგანიზაციების საგრანტო კონკურსით მიღებული) შეფასება; ასევე, მუშაობის სახეობები, მოცულობა, კონტროლის შესაბამისი ღონისძიებები. აღსანიშნავია, რომ დოკუმენტი წარმოადგენს კვლევითი პროექტის შეფასების, პუბლიკაციის დასაბუთებად მიღების და ა.შ. შეფასების პრინციპებს და არა თავად კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის, აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულების კვლევითი საქმიანობის ეფექტურობის შეფასების წესების/სქემის განმსაზღვრელ დოკუმენტს.

უნივერსიტეტში მოქმედებს რექტორის ბრძანება №073/01 2018 წლის 5 დეკემბერი ქ. თბილისი, უნივერსიტეტის პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების სისტემის დამტკიცების შესახებ. დოკუმენტი, ზოგადად, განსაზღვრავს უნივერსიტეტის პერსონალის შეფასების პოლიტიკას და ამ პოლიტიკის განხორციელების მექანიზმებს, უნივერსიტეტის აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის საქმიანობის შეფასების ძირითადი ეტაპებს,

აღნიშნული დოკუმენტი ზოგადი ხასიათისაა. მასში აღწერილია შესაბამისი სასურველი პროცედურები და წესები და შეფასების შესაძლებელი მექანიზმი. იქმნება შთაბეჭდილება, რომ დოკუმენტი გარკვეულ სახელმძღვანელოში აღწერილ ზოგად მითითებებს ეყრდნობა, მაგალითად, დოკუმენტში ვკითხულობთ: „...უნივერსიტეტის თანამშრომელთა საქმიანობის შეფასების პროცესი ერთწლიანი ციკლია და მოიცავს როგორც აკადემიური და სამეცნიერო, ისე ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის საქმიანობის შეფასებას. სახელმძღვანელოს ამ ნაწილში წარმოდგენილია რეკომენდაციები აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის საქმიანობის შესაფასებლად. მიუხედავად იმისა, რომ აკადემიური/სამეცნიერო, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შეფასების პროცედურები და მექანიზმები მნიშვნელოვნად განსხვავდება მათი ფუნქციებისა და საქმიანობის სფეროს გათვალისწინებით, ქვემოთ მოცემული ძირითადი პრინციპებისა და მექანიზმების გამოყენება შესაძლებელია ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის საქმიანობის შეფასების პროცესშიც. სასურველია, შეფასების პროცესი ორ ძირითად ეტაპად განხორციელდეს.“ (გვ. 3).

აღნიშნულ დოკუმენტში გაწერილია რეკომენდებული შეფასების სქემები და ინდიკატორები, თუმცა არ არის წარმოდგენილი მინიმალური მოთხოვნები, მითითებულია წარმატებული საქმიანობის ინდიკატორები, მაგრამ არსად ჩანს, რა ჩაითვლება არადამაკმაყოფილებელ საქმიანობად. დოკუმენტში ცხადად არ არის მითითებული, რა მოეთხოვება პერსონალს, მაგალითად რა პერიოდში რამდენი პუბლიკაცია უნდა ჰქონდეს. არ არის ნათელი, პერსონალს, რომელიც შიდა საგრანტო კონკურსში ვერ გაიმარჯვებს, მოეთხოვებათ თუ არა წელიწადში ყოველ შემსწრულად ორჯერ პუბლიკაციის გამოქვეყნება. ვერც წარმოდგენილი დოკუმენტებიდან და ვერც ვიზიტის მსვლელობისას ვერ იქნა გარკვეული, პერსონალისთვის დაწესებული სამეცნიერო აქტივობის მინიმალური მოთხოვნები, რომელიც გათვალისწინებული იქნებოდა შემდგომში პერსონალის შეფასებისას. ვიზიტის მსვლელობისას უსდ-მ მხოლოდ სტუდენტთა და პერსონალის გამოკითხვის შედეგები წარმოადგინა, რომელიც ნაწილობრივ, შესაძლებელია გამოდგეს აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული პერსონალის საქმიანობის ცალკეული მხარეების შესაფასებლად (ძირითადად, კმაყოფილების შეფასება).

დაწესებულებამ წარმოადგინა ინფორმაცია/დოკუმენტი კვლევის/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის შეფასების შედეგების შესახებ, სადაც ძალზედ მოკლედ და ზოგადად, ერთ გვერდზე აღნიშნულია, რომ უნივერსიტეტში შექმნილია ყველა პირობა კვლევითი საქმიანობის განხორციელების მიზნით. თუმცა, წარმოდგენილი ინფორმაციით ბუნდოვანი დარჩა, კონკრეტულად რა მეთოდოლოგიით შეფასდა კვლევითი საქმიანობა უსდ-ში და მომავალში როგორ გამოიყენებს დაწესებულება მოცემულ შედეგებს შემდგომ საქმიანობაში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- რექტორის ბრძანება №075/01 2018 წლის 5 დეკემბერი ქ. თბილისი არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის სამეცნიერო-კვლევითი პოლიტიკისა და პროცედურების დამტკიცების შესახებ;
- რექტორის ბრძანება №074/01 2018 წლის 5 დეკემბერი ქ. თბილისი, ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის კვლევებისა და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდამჭერი მექანიზმების დამტკიცების შესახებ;
- რექტორის ბრძანება №073/01 2018 წლის 5 დეკემბერი ქ. თბილისი, უნივერსიტეტის პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების სისტემის დამტკიცების შესახებ;
- რექტორის ბრძანება №072/01 2018 წლის 5 დეკემბერი ქ. თბილისი. ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის კვლევის/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის შეფასების მექანიზმის დამტკიცების შესახებ;
- უნივერსიტეტის რექტორის ბრძანება №063/01 2018 წლის 5 დეკემბერი ქ. თბილისი, ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის პერსონალის სამუშაო აღწერილობებისა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დამტკიცების შესახებ;
- რექტორის ბრძანება №062/01 2018 წლის 5 დეკემბერი ქ. თბილისი. ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის პოლიტიკის დამტკიცების შესახებ;
- აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული პერსონალის დატვირთვის სქემა;
- სტუდენტთა და პერსონალის გამოკითხვის შედეგები;
- კვლევის/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის შეფასების შედეგები;
- სამეცნიერო, აკადემიურ, მოწვეულ და ადმინისტრაციულ პერსონალთან ინტერვიუების შედეგები.

რეკომენდაციები:

- კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულებისა და აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების სისტემის სათანადოდ ფუნქციონირებისთვის სავალდებულო გახდეს ცხადი, წინასწარ დადგენილი გამჭვირვალე და გაზომვადი ინდიკატორებით პერსონალის საქმიანობის, მათ შორის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასება;
- კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულებისა და აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების შედეგების ანალიზი ხელმისაწვდომი გახდეს დაინტერესებული პირებისთვის;
- შემუშავდეს შეფასების შედეგების გამოიყენების კონკრეტული გეგმები კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობის შემდგომი განვითარებისთვის და დადგინდეს ამ გეგმების შესრულებაზე მონიტორინგის წესები
- რეგულარულად გამოქვეყნდეს განხორციელებული კვლევების შესახებ ანგარიშები.

რჩევები:**შეფასება:**

- ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

უსდ-ის მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები უზრუნველყოფს დაწესებულების მდგრად, სტაბილურ, ეფექტიან და ეფექტურ ფუნქციონირებას და სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრული მიზნების მიღწევას.

7.1. მატერიალური რესურსი

- უსდ-ს საკუთრებაში ან მფლობელობაში აქვს მატერიალური რესურსი (უძრავი და მოძრავი ქონება), რომელიც გამოიყენება დაწესებულების მისიით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად, სათანადოდ პასუხობს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვლევითი საქმიანობის მოთხოვნებს და შეესაბამება არსებულ და/ან დაგეგმილ სტუდენტთა რაოდენობას.
- დაწესებულებაში არის საგანმანათლებლო საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო გარემო: სანიტარიული კვანძები, ბუნებრივი განათების შესაძლებლობა და გათბობის ცენტრალური სისტემა.
- დაწესებულებაში დაცულია პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა.
- დაწესებულებას აქვს ადაპტირებული გარემო სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

დაწესებულების მფლობელობაშია ორ მისამართზე არსებული ფართი:

1. ქ. თბილისი, დ. უზნაძის ქუჩა, N68, ნაკვეთის დაზუსტებული ფართობი 3616.00 კვ.მ (ნაკვეთის წინა ნომერი 01.13.08.010/028) შენობა-ნაგებობების ჩამონათვალი: N1 საერთო ფართობი 5108.57 კვ.მ (მ/შ სარდაფის I სართული 259.65 კვ.მ., სარდაფის II სართული 1044.13 კვ.მ., I სართული 882.95 კვ.მ., ანტრესოლით, II სართული 1001.58 კვ. მ. III სართული 947.48 კვ.მ., IV სართული 972.78 კვ.მ.), II სართული 31.87 კვ.მ., III სართული 31.87 კვ.მ., IV სართული 32.85 კვ.მ.), N4 – 50.51 კვ.მ., N5 – 86.56 კვ.მ., N6 – 627.0 კვ.მ., N8 – 1933.0 კვ.მ., N9 – 25.39 კვ.მ და ნაგებობა N7 - ფართი 21.06 კვ.მ.
2. ქ თბილისი, სანდრო ეულის ქ. N3, ნაკვეთის დაზუსტებული ფართობი 4151.00 კვ.მ. (ნაკვეთის წინა ნომერი 01.14.05.007/041). შენობა-ნაგებობების ჩამონათვალი: N1, N2

დაწესებულებას აქვს აღნიშნული ფართის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტები და შენობის აზომვითი ნახაზები. უსდ-ს აქვს როგორც ძირითადი სასწავლო, ასევე დამხმარე ფართები, რომელიც განკუთვნილია შემოქმედებითი და კურიკულუმს გარეთ აქტივობებისთვის.

პირველ მისამართზე არსებული ფართი გამოიყენება დაწესებულების მისიით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად. დაწესებულებას აქვს მე-7 სტანდარტით გათვალისწინებული სავალდებულო ფართები: ფოიე, თეორიული სწავლებისთვის აუდიტორიები (მათი ნაწილი აღჭურვილია კომპიუტერული ტექნიკით, გამოყენებაშია მოძრავი პროექტორები), სასწავლო პროცესის შესაბამისი ლაბორატორიები, სასწავლო კაბინეტები (პრაქტიკული მეცადინეობებისთვის, რომლებიც აღჭურვილია დარგობრივი სპეციფიკის შესაბამისი ინვენტარით, მასალებით, მარაგებით), სივრცე ჯგუფური მუშაობისთვის, ბიბლიოთეკა, ფართი ადმინისტრაციული სტრუქტურული ერთეულებისათვის, სათავსოები. ვიზიტის მომენტისათვის დაწესებულებას არ ჰქონდა სარეკრეაციო სივრცეები.

უნივერსიტეტის ძირითად მისამართზე (უზნაძის 68) საგანმანათლებლო საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო გარემო: გამიჯნული სანიტარიული კვანძები, რომლებიც მუდმივად

მარაგდება ცივი და ცხელი წყლით, მათში დაცულია სანიტარიულ-ჰიგიენური ნორმები და ნაწილობრივ არის ადაპტირებული სსსმ პირებისათვის.

შენობა უზრუნველყოფილია უწყვეტი განათებითა და ვენტილაციით. ყველა სასწავლო ოთახს აქვს როგორც ბუნებრივი, ისე ხელოვნური განათების შესაძლებლობა. შენობებში დამონტაჟებულია გათბობის ცენტრალური სისტემა.

უსდ-მ წარმოადგინა უსასყიდლოდ განუსაზღვრელი ვადით ნათხოვრობაში მიღებულ უძრავ ქონებაზე ხელშეკრულება, რომელიც გაფორმებულია უსდ-სა და ა(ა)იპ სულიერი და სოციალურ-კულტურული განვითარების ფონდი „თამარის რომა“-ს შორის. აღნიშნული ქონება არის უსდ-ის რექტორის სარგებლობაში.

უსდ-ს ნაწილობრივ აქვს პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მექანიზმი. ყველა სართულზე არის განთავსებული ცეცხლმაქრი და საევაკუაციო გეგმა, ასევე აქვს პირველადი დახმარების ცენტრი, თუმცა მეოთხე სართულზე უსდ არ აქვს საევაკუაციო გასასვლელი, სადაც დამონტაჟებულია რკინის კარი, რომელიც გადის პირდაპირ სხვა დაწესებულებაში (კოლეჯში). გარდა ამისა, სხვა სართულებზე, სადაც უსდ-ს საევაკუაციო გასასვლელი აქვს, დამონტაჟებულია რკინის კარები. პირველადი დახმარების ოთახი განთავსებულია მენტალური კორექციის ცენტრთან, სადაც საჭიროების შემთხვევაში ხელშეკრულებებით გამოყოფილია სამი შესაბამისი პასუხისმგებელი პერსონალი. აქვე უნდა ითქვას, რომ ვიზიტის მომენტისათვის ამ ოთახს არ მიეწოდებოდა ცივი და ცხელი წყალი.

უსდ-ს ჰყავს ცალკე დაცვის პერსონალი, რომლებიც უზრუნველყოფენ უსდ-ის ტერიტორიაზე წესრიგის დაცვას და პასუხისმგებლები არიან უსდ-ის პერიმეტრზე განთავსებული ვიდეოკამერების მონიტორინგზე, ვიდეოჩანაწერების შენახვასა და დაკვირვებაზე. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ვიდეოკონტროლის მონიტორები განთავსებულია ბიბლიოთეკის წიგნების საცავში.

უსდ-ს აქვთ ეზოდან შენობაში შესასვლელი პანდუსი, ასევე აქვს ლიფტი, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ უსდ-ს არ აქვს სსსმ პირების საჭიროებზე მორგებული გარემო, ასევე, პარკინგის ტერიტორიაზე, რომელიც თავისთავად მხოლოდ 3-4 ავტომანქანისათვის არის საკმარისი, არ არის სპეციალურად გამოყოფილი სსსმ პირებისთვის, სანიტარული კვანძები არ არის ადაპტირებული სსსმ პირებისათვის, რომლებიც თავისუფლად შეძლებენ მათ გამოყენებას.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ უსდ-ის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის პაკეტში მეშვიდე სტანდარტისთვის განკუთვნილი დოკუმენტების რიცხვში აღმოჩენილ იქნა ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა (2018-2025) (სულ 35 გვერდი).

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ამონაწერები საჯარო რეესტრიდან;
- შენობა-ნაგებობის შიდა აზომვითი ნახაზები;
- მოძრავი ქონების ნათხოვრობის ხელშეკრულება;
- სახანძრო უსაფრთხოების შემოწმების შესახებ დასკვნა;
- ამონაწერი ინვენტარიზაციის აქტიდან დათარიღებული 21.12.2018;
- შენობა-ნაგებობების უსაფრთხოების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია;
- ვიზუალური დათვალიერების შედეგები;
- უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის წარმომადგენლებთან ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

- სარეკრეაციო სივრცის მოწყობა;
- ჯგუფური და ინდივიდუალური სამუშაო სივრცეების ერთმანეთისაგან გამიჯვნა;

• სანიტარული წერტილების ადაპტირება სსსმ პირებისათვის; • სასწავლო სივრცისა და გარემოს, პროგრამების ადაპტირება სსსმ პირებისათვის; • საევაკუაციო გასასვლელის შექმნა სტანდარტების შესაბამისად და უსაფრთხოების წესების პრაქტიკაში დაცვა.
რჩევები: • სასურველია, რომ მისამართზე უზნაძის 68 უზრუნველყოფილი იქნას სსსმ პირთა შეუფერხებლად გადაადგილებისათვის საჭირო პირობების შექმნა შენობის მთელ პერიმეტრზე.
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.2. საბიბლიოთეკო რესურსები
ბიბლიოთეკაში არსებული გარემო, რესურსები და მომსახურება ხელს უწყობს სასწავლო და კვლევითი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებას და უსდ მუდმივად ზრუნავს მის განვითარებაზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: წმინდა თამარ მეფის უნივერსიტეტს აქვს ბიბლიოთეკა, რომლებიც მოიცავს შემდეგ სივრცეებს: სამკითხველო დარბაზი (დაახლოებით 25-30 ადამიანზე) აღჭურვილი კომპიუტერული და ასლგადამღები ტექნიკით; ბიბლიოთეკაში მომუშავე პერსონალის სამუშაო სივრცე. წიგნთსაცავი განთავსებულია როგორც სამკითხველო დარბაზებში, ისე ცალკე გამოყოფილ სივრცეში. ვიზიტის მსვლელობისას დათვალიერებამ აჩვენა, რომ დაწესებულება მომავალში გეგმავს საბიბლიოთეკო სივრცის გაფართოებას. მიმდინარე მონაცემებით, ბიბლიოთეკებში განთავსებული კომპიუტერები ჩართულია ინტერნეტში. ასევე, უზრუნველყოფილია უკაბელო ინტერნეტით სარგებლობა. დაწესებულებაში არსებობს ბიბლიოთეკით სარგებლობის წესი. ბიბლიოთეკის ბეჭდური და ელექტრონული ლიტერატურის არსებული ფონდი საკმაოდ მრავალფეროვანია, მოიცავს 10000-მდე ერთეულს (ქართულ, რუსულ და ინგლისურ ენებზე), განახლებადია და, ძირითადად, უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევას და კვლევითი საქმიანობის განხორციელებას. სილაბუსებში მითითებული ძირითადი ლიტერატურა ხელმისაწვდომია და საკმარისია დაწესებულების ბიბლიოთეკაში სტუდენტთა არსებული რაოდენობისთვის. უსდ-ს შემუშავებული აქვს ბიბლიოთეკის რესურსებისა და სერვისების განვითარებისა და განახლების მექანიზმები. ბიბლიოთეკის პერსონალთან ინტერვიუებისას აღინიშნა, რომ მიმდინარეობს წიგნადი ფონდის დამუშავება საბიბლიოთეკო წესის შესაბამისად. სტუდენტებსა და პერსონალს აქვთ საერთაშორისო ელექტრონულ საბიბლიოთეკო ბაზებზე წვდომის შესაძლებლობა. ბიბლიოთეკის მომსახურე პერსონალს საბიბლიოთეკო საქმეში გააჩნია შესაბამისი კომპეტენცია. ისინი კონსულტაციებს უწევენ სტუდენტებსა და პერსონალს საერთაშორისო ელექტრონული საბიბლიოთეკო ბაზების გამოყენებასთან დაკავშირებით, ზრუნავენ საკუთარ პროფესიულ ზრდაზე. არსებობს ბიბლიოთეკის ელექტრონული კატალოგი და ლიტერატურის ელექტრონული საძიებო სისტემა. შექმნილია საერთაშორისო სამეცნიერო ბაზების გამოყენებისა და ბიბლიოთეკის კატალოგში წიგნის მოძიების ინსტრუქციები. სტუდენტებისათვის შეთავაზებულია სილაბუსების

შესაბამისი უცხოენოვანი ლიტერატურა. დაწესებულების პერსონალისა და სტუდენტებისთვის ხელმისაწვდომია ელექტრონული სამეცნიერო ბაზები და ჟურნალები სამეცნიერო მიმართულებების შესაბამისად. ეს ბაზებია:

- Cambridge Journals Online (<https://www.cambridge.org/core>)
- BioOne Complete(<http://www.bioone.org/>)
- e-Duke Journals Scholarly Collection(<https://www.dukeupress.edu/>)
- Edward Elgar Publishing Journals and Development Studies ebooks (<https://www.elgaronline.com/page/70/journals>)
- IMechE Journals(<https://us.sagepub.com/en-us/nam/IMechE>)
- Openedition Journals (<http://www.openedition.org/>)
- New England Journal of Medicine(<http://www.nejm.org/>)
- Royal Society Journals Collection(<https://royalsociety.org/journals/>)
- SAGE Premier(<https://us.sagepub.com/en-us/nam/sage-premier>)

აღსანიშნავია, რომ უსდ-ის ინფრასტრუქტურის, მათ შორის, ბიბლიოთეკის გაუმჯობესება უსდ-ის სტრატეგიული განვითარების შვიდწლიანი გეგმის ერთ-ერთ ამოცანას წარმოადგენს. ასევე, სამწლიანი განვითარების გეგმის ნაწილს წარმოადგენს საბიბლიოთეკო ფონდის კატალოგის სრულყოფა და კონკრეტული საჭიროებების დადგენა, რომლის შესრულებაც მიმდინარე წელს იყო დაგეგმილი და ვიზიტის მომენტი საბიბლიოთეკის სამუშაოები კვლავ მიმდინარეობდა. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ დაწესებულებას არ წარმოუდგენია საბიბლიოთეკო რესურსების უზრუნველყოფასა და განვითარებაზე გამოყოფილი ბიუჯეტის დინამიკა.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უსდ-ის სტრატეგიული განვითარების (შვიდწლიანი) და სამოქმედო (სამწლიანი) გეგმა;
- ელექტრონული კატალოგი;
- ბიბლიოთეკაში არსებული წიგნადი ფონდის შესაბამისობა საგანმანათლებლო პროგრამებში მითითებულ ძირითად ლიტერატურასთან;
- უსდ-ის ბიბლიოთეკის რესურსებისა და სერვისების განვითარებისა და განახლების მექანიზმები;
- ხელშეკრულება N2019/28 სამეცნიერო-ტექნიკური პროდუქციის გადაცემაზე ა(ა)იპ საქართველოს ბიბლიოთეკების ინტეგრირებული საინფორმაციო ქსელის კონსორციუმ 2017-სა და უსდ-ს შორის;
- სტუდენტებთან, აკადემიურ პერსონალთან, ბიბლიოთეკის თანამშრომლებთან ინტერვიუს შედეგები;
- ბიბლიოთეკაში არსებული ტექნიკის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია;
- ვიზუალური დათვალიერების შედეგები.

რეკომენდაციები:

- რეკომენდებულია დაწესებულებამ შეიმუშაოს საბიბლიოთეკო რესურსების უზრუნველყოფასა და განვითარებაზე გასაწევი ხარჯების საპროგნოზო გეგმა;
- საბიბლიოთეკო რესურსის (როგორც ბეჭდური, ისე ელექტრონული) განახლება.

რჩევები:

- სასურველია ელექტრონული რესურსების ახალ ბაზებთან წვდომის გაზრდა.

შეფასება:

- ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☒ **მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან**
- ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

7.3. საინფორმაციო რესურსი

- უსდ-ში შექმნილია ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და უზრუნველყოფილია მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა.
- ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მისი მუდმივი განვითარების ხელშეწყობი მექანიზმები.
- უსდ-ის მიერ უზრუნველყოფილია ვებგვერდის ფუნქციონირება ქართულ და ინგლისურ ენებზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტის ინფორმაციული ტექნოლოგიები (კომპიუტერული ტექნიკა, პროგრამული უზრუნველყოფა, ინტერნეტი) ხელმისაწვდომია სტუდენტებისა და პერსონალისათვის. უნივერსიტეტში არის კომპიუტერული კლასი. ბიბლიოთეკა აღჭურვილია კომპიუტერული ტექნიკით. დაწესებულების მფლობელობაშია სულ 38 ერთეული პერსონალური კომპიუტერი, 3 ერთეული პროექტორი.

საინფორმაციო ტექნოლოგიების რისკების მართვა მიმდინარეობს მეტ-ნაკლებად ადეკვატურად და ხორციელდება საინფორმაციო სისტემის ეფექტიანობის შეფასება.

დაწესებულებაში არ არის დანერგილი სტუდენტთა მომსახურების ელექტრონული სისტემა, დაწესებულებაში არც ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის სისტემაა დანერგილი და საქმისწარმოება ფურცელზე მიმდინარეობს. არსებობს შეთანხმება პლაგიატის გამოვლენის მომსახურებაზე, თუმცა პროგრამული უზრუნველყოფა უსდ-ში ვიზიტის მომენტისთვის პრაქტიკაში არ იყო დანერგილი.

უნივერსიტეტის ოფიციალური ვებგვერდი <https://king-tamar.net> ასრულებს საკომუნიკაციო და საინფორმაციო ფუნქციას როგორც ქართულ, ასევე ინგლისურ ენებზე. არ არის განთავსებული ზოგად სტატისტიკური მონაცემები. ინფორმაციის განახლება ხდება რეგულარულად. უსდ-ის სამოქმედო გეგმაში გათვალისწინებულია ვებ-გვერდის გაუმჯობესების სამუშაოები.

ვებ-გვერდზე ქართულ ენაზე განთავსებულია უსდ-ის მისია, სტრუქტურა, საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი, პროგრამები, პროგრამის მოსალოდნელი სწავლის შედეგები და მისანიჭებელი კვალიფიკაცია, სწავლა-სწავლებისა და შეფასების პროცედურები, მარეგულირებელი დოკუმენტები, სტრატეგიული განვითარების გეგმები, ბიბლიოთეკის ელექტრონული კატალოგი, ვებ-გვერდზე, ასევე, განთავსებულია ინფორმაცია ადმინისტრაციული პერსონალის, აკადემიური/მოწვეული პერსონალის შესახებ, თუმცა არ იძებნება ინფორმაცია დაწესებულების საქმიანობის წლიური და ფინანსური ანგარიშების შესახებ, ხელმისაწვდომი რესურსებისა და დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ და ზოგადი სტატისტიკური მაჩვენებლები. გაცილებით მჭირია ინფორმაცია უსდ-ის ვებ-გვერდზე ინგლისურ ენაზე.

დაწესებულებას შემუშავებული აქვს დოკუმენტი ელექტრონული სერვისებისა და მართვის ელექტრონული სისტემების განვითარების მექანიზმები, თუმცა აღნიშნული დოკუმენტი (რომელიც მხოლოდ ერთ გვერდს შეადგენს) ძალზედ ზოგად ხასიათს ატარებს, ნებისმიერ ორგანიზაციასა თუ უსდ-ს შეიძლება მოერგოს, მხოლოდ ზოგად სამუშაო ჩარჩოს ქმნის და არ დგინდება მისი კავშირი უსდ-ის პრაქტიკულ საქმიანობასთან. ასე მაგალითად, ამ დოკუმენტში ვკითხულობთ: „ინფორმაციულ სისტემებში სიახლეების ან/და ცვლილებების დანერგვამდე შექმნილმა პროგრამულმა პროდუქტებმა ინფორმაციული უსაფრთხოების რისკების შესაბამისად უნდა გაიაროს დეტალური შემოწმება.“ არ არის დაკონკრეტებული, რა მოიაზრება ინდორმაციული უსაფრთხოების

რისკებში და რა კრიტერიუმების მიხედვით უნდა მოხდეს დეტალური შემოწმება. ასევე, შემდეგ აბზაცში ნათქვამია: „უნივერსიტეტში დანერგილი ინფორმაციული სისტემების ძირითადი მონაცემების სარეზერვო ასლების აღება უნდა განხორციელდეს შეთანხმებული პერიოდულობით“. არ არის განსაზღვრული აღნიშნული პერიოდულობა.

ასევე, წარმოდგენილია ინფორმაციული ტექნოლოგიების მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რომელშიც განსაზღვრულია ინფორმაციული ტექნოლოგიების მართვის პოლიტიკის ამოცანები, განხილულია ფიზიკური უსაფრთხოების, ინფორმაციული უსაფრთხოების ინციდენტების, კომუნიკაციებისა და ოპერაციების მართვის, ახალი სისტემის დაგეგმვა/დამუშავების, ვირუსებისგან დაცვის, კომპიუტერული ქსელის, ინფრასტრუქტურის საკითხები, გაწერილია ინფორმაციული ტექნოლოგიების მართვის პროცედურები.

მიუხედავად იმისა, რომ დაწესებულების მისიაში ვკითხულობთ: „საუნივერსიტეტო სასწავლო-სამეცნიერო სივრცეში შეინარჩუნოს ეროვნული საგანმანათლებლო ტრადიციების უმნიშვნელოვანესი მონაპოვრები და უზრუნველყოს მათი შერწყმა თანამედროვე საერთაშორისო ტექნოლოგიურ მიღწევებთან“, სტრატეგიული განვითარებისა (შვიდწლიან) და სამოქმედო (სამწლიან) გეგმაში ვებგვერდის განახლების გარდა არც ერთი ამოცანა არ არის დასახული საინფორმაციო ტექნოლოგიური ბაზის, ინფრასტრუქტურისა თუ რესურსების განვითარების მიმართულებით.

მთლიანობაში უსდ-ში შექმნილი ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა მეტ-ნაკლებად შეესაბამება დაწესებულების ბიზნესპროცესებს და უზრუნველყოფს მეტ-ნაკლებად ეფექტურად განხორციელებას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უსდ-ის სამოქმედო ელექტრონული სერვისებისა და მართვის ელექტრონული სისტემების განვითარების მექანიზმები;
- ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურის ხელმისაწვდომობა;
- უსდ-ის მოქმედი ვებგვერდი ქართულ და ინგლისურ ენებზე;
- ინტერნეტის არსებობის დამადასტურებელი დოკუმენტი (დათარიღებული 25.12.2018);
- დომენის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტი;
- ვიზუალური დათვალიერების შედეგები;
- ინტერვიუების შედეგები.

რეკომენდაციები:

- უსდ-ის მისიაში გაცხადებული ინტენცია საუნივერსიტეტო საქმიანობაში თანამედროვე საერთაშორისო ტექნოლოგიური მიღწევების შემოტანის შესახებ აისახოს უსდ-ის სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში და რეალურად განხორციელდეს ქმედითი ზომები ამ მიმართულებით;
- შესაბამისობაში მოვიდეს ერთმანეთთან, ერთი მხრივ, ელექტრონული სერვისებისა და მართვის ელექტრონული სისტემების განვითარების მექანიზმების დოკუმენტი და, მეორე მხრივ, უსდ-ის პრაქტიკული საქმიანობა;
- დაინერგოს ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები, რომლებიც უზრუნველყოფდა სტუდენტების/პერსონალის მომსახურებასა და პროცესების მართვის ეფექტიანობასა და ხელმისაწვდომობას;
- უსდ-ის ვებგვერდის ქართულ ვერსიაში განთავსებულ იქნეს ინფორმაცია დაწესებულების საქმიანობის წლიური და ფინანსური ანგარიშების, ხელმისაწვდომი რესურსებისა და დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ და ზოგადი სტატისტიკური მაჩვენებლები;

• შეიქმნას ვებგვერდის ქართულენოვანი ვერსიის სრულყოფილი ინგლისურენოვანი ვერსია.
რჩევები:
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.4. ფინანსური რესურსი
○ უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიდევადია. ○ უსდ-ის ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმებში გაწერილი აქტივობების შესრულებას. ○ უსდ-ის ფინანსური რესურსები ორიენტირებულია დაწესებულების ძირითადი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებაზე. ○ უსდ-ის ბიუჯეტში გათვალისწინებულია სამეცნიერო კვლევებისა და ბიბლიოთეკის ფუნქციონირება-განვითარების დაფინანსება. ○ უსდ-ში არსებობს ანგარიშვალდებულების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტური სისტემა.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უსდ-მ წარმოადგინა ზოგადი ბიუჯეტი, რომელიც მხოლოდ მსხვილ მუხლებს მოიცავდა და არ იყო ჩაშლილი. შესაბამისად, ვიზიტის მსვლელობისას გამოთხოვილ იქნა მეტად დაზუსტებული და ჩაშლილი ბიუჯეტი, რათა უკეთ და უფრო ზუსტად შეფასებულიყო უსდ-ის ფინანსური რესურსები. წარმოდგენილი დოკუმენტაციიდან ირკვევა, რომ უსდ-ს გააჩნია ბიუჯეტის დაფინანსების სხვადასხვა წყარო, როგორებიცაა დაფინანსება საპატრიარქოდან, შიდა საუნივერსიტეტო დაფინანსება, სტუდენტების მიერ გადახდილი სწავლის საფასური და სხვა სახის შემოსავლები, მაგალითად, მოპოვებული გრანტები, როგორებიცაა რუსთაველის სამეცნიერო ფონდის კვლევითი გრანტი (2014-2015), DAAD-ის გრანტი მოწყალების დების პროგრამის ფარგლებში, კარიტასსა და ფრაიბურგის სამედიცინო უნივერსიტეტთან ერთად.. ასევე, დოკუმენტებიდან ირკვევა, რომ 2014 წლიდან მოყოლებული, სტუდენტთა შენატანებით მიღებული შემოსავალი მნიშვნელოვნად იკლებს. ამ დინამიკის აღმწერი დოკუმენტის არსებობა უმარტივეს უსდ-ს შემოსულობების ანალიზს წლების ქრილში და არსებული გადახრებისა და რისკების განსაზღვრას. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ვინაიდან არსებული ვითარების დეტალური ანალიზი არ განხორციელებულა, ეს ხელს უშლის უსდ-ს სამოქმედო გეგმაში გაწერილი პრიორიტეტების მიხედვით (მაგალითად, ხარისხის დეპარტამენტმა უსდ-ს რექტორთან ერთად, 2019-2026 წლებში უნდა უზრუნველყოს საერთაშორისო ურთიერთობების განვითარებაში ემოსავლების შესაბამის ერთეულებსა და დეპარტამენტებზე გადანაწილებაში. აღსანიშნავია, რომ ფინანსური დეპარტამენტის წარმომადგენლებთან ინტერვიუს მსვლელობისას კითხვაზე, თუ რამდენად შეესაბამებოდა უსდ-ის ბიუჯეტი სამოქმედო გეგმის განხორციელებას, პასუხად ითქვა, რომ ბიუჯეტის დაგეგმვა უშუალოდ სამოქმედო გეგმის მიზნების მიხედვით კი არ ხდება, არამედ დგინდება ადმინისტრაციის ხელმძღვანელისა და რექტორის გადაწყვეტილების საფუძველზე, რომლებიც ითვალისწინებენ წინა წლებში არსებულ ტენდენციებს და ამის მიხედვით ახდენენ ბიუჯეტირებას. ასევე, ცვლილებები შედის მიმდინარე პერიოდში ნორმატიულ ხარჯებში და გადაიხდება სხვადასხვა დაინტერესებული პირის მოთხოვნების შესაბამისად. ვინაიდან სამოქმედო გეგმის განხორციელებაზე არ არის მიბმული ფინანსური ბიუჯეტირება და დაგეგმვა, იგი ვერ შეძლებს ხელი შეუწყოს და უზრუნველყოს სამოქმედო გეგმის ეფექტური განხორციელება. მაგალითად 2019 წელს ბიუჯეტის რამდენი პროცენტი უნდა მოდიოდეს უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის პროფესიული განვითარების ხელშეწყობაზე, რომელიც

2019-2026 წლებში უნდა განხორციელდეს და, ასევე, საქართველოსა და საერთაშორისო უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობის გაღრმავებაზე, რომლებიც, ასევე, 2019-2026 წლებში უნდა განხორციელდეს. ხარჯებისა და შემოსავლების ოპტიმიზაციისათვის მნიშვნელოვანია ფინანსების დელეგირება გეგმის მიხედვით.

გარდა ამისა, ვერც უსდ-ის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციიდან და ვერც ადგილზე ვიზიტის შედეგად ვერ გაირკვა, სამეცნიერო ბიუჯეტის რა ნაწილი მოდის სამეცნიერო-კვლევით ხარჯებზე, დოქტორანტებისა თუ სხვა მკვლევრების კვლევით საქმიანობასა და ნაშრომების გამოცემის დაფინანსებებზე, თუმცა უსდ-ის 2019-2022 წლების სამოქმედო გეგმაში გათვალისწინებულია სტუდენტებისათვის საუნივერსიტეტო გარემოს შექმნა, მათი საერთაშორისო პროექტებში ჩართვა რექტორის, ფაკულტეტის დეკანისა და სერვისების სამსახურის მონაწილეობით. აქედან გამომდინარე, ლოგიკურია, რომ 2019 წლის ბიუჯეტში უკვე გაწერილი უნდა იყოს ამ აქტივობებისათვის განკუთვნილი ფინანსები, რაც დოკუმენტურად ვერ იქნა დადასტურებული.

როგორც წარმოდგენილი დოკუმენტაციიდან ჩანს, მთლიანი ბიუჯეტის 71% მიმართულია პერსონალის ხელფასზე, დარჩენილი 29%-დან დაახლოებით 4% მოდის სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობაზე, 0.9% კი სხვა ხარჯებზე, რომელშიც უსდ სტუდენტურ შეღავათებსა და სტიპენდიებს მოიაზრებს. უსდ-ის წარმომადგენელთა თქმით, ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილში ცალკე არ არის გამოყოფილი სტუდენტთა წახალისებისა და მხარდაჭერის ღონისძიებების ხარჯები. აქედან გამომდინარე, შეუძლებელია უსდ-ის ფინანსური რესურსების მიხედვით სწავლების, კვლევის/სახელოვნებო-შემოქმედებითი საქმიანობის, ადამიანური რესურსებისა და ინფრასტრუქტურის მდგრადობისა და შემდგომი განვითარების დინამიკის შეფასება. შესაბამისად, შეუძლებელია ხარჯების გამიჯვნა: იმის დადგენა, თუ რამდენი პროცენტი მოდის სტუდენტების სტიპენდიებზე, შეღავათებსა და მხარდაჭერ ღონისძიებებზე.

ფინანსური და მატერიალური რესურსების სამსახურის უფლება-მოვალეობები გაწერილია უსდ-ის წესდებაში, რომლის მე-9 მუხლის II ნაწილში ვკითხულობთ: „უნივერსიტეტის ფინანსური და მატერიალური რესურსების სამსახურის ფუნქციები და კომპეტენციაა: წინადადებების შემუშავება, რომელიც განსაზღვრავს უნივერსიტეტის ბიუჯეტის შედგენის, განხილვის, დამტკიცებისა და შესრულებაზე მონიტორინგის საერთო პრინციპებს; საბიუჯეტო მაჩვენებლების შესრულების სისტემატური ზედამხედველობა; რაც გულისხმობს დეპარტამენტის მიერ ბიუჯეტის მუდმივ მონიტორინგსა და მონიტორინგის მექანიზმების შემუშავებას,“ თუმცა ვიზიტის მსვლელობისას ფინანსური საქმიანობის მონიტორინგისა და ანგარიშგების შესახებ კითხვაზე პასუხად ითქვა, რომ უსდ-ს არ გააჩნია მსგავსი რეგულაციები და ის მხოლოდ საპატრიარქოს წინაშე არიან ანგარიშვალდებულები; შესაბამისად, ყოველწლიურად მას წარუდგენენ ანგარიშს. ამ ინფორმაციაზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ ანგარიშვალდებულების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის სისტემა ფორმალურად არის გაწერილი, თუმცა პრაქტიკაში არ არის უზრუნველყოფილი მისი ქმედითი ფუნქციონირება.

უსდ-ს არ წარმოუდგენია აუდიტორული დასკვნები და არც განუხორციელებია აუდიტი, რომელიც უზრუნველყოფდა უსდ-ის ფინანსური კოეფიციენტებისა და მდგრადობის შეფასებას, სუსტი მხარეების ანალიზსა და მონიტორინგის საჭირო მექანიზმების შემუშავებაში გაუწევდა დახმარებას. ფინანსური მართვის ეფექტური სისტემის არსებობა თავის თავში სტანდარტის მიხედვით გულისხმობს: „უსდ უზრუნველყოფს უფლებამოსილი აუდიტორის/აუდიტორული ფირმის მიერ ფინანსური აუდიტის ჩატარებას, რომლის შედეგად შედგენილი დასკვნები და შესაბამისი ფინანსური ანგარიშგებები საჯაროდ ხელმისაწვდომია.“, აქედან გამომდინარე, აღნიშნული უმაღლესი დაწესებულება ვერ პასუხობს სტანდარტის ამ ქვემუხლს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უნივერსიტეტის წესდება;
- უნივერსიტეტის 2018-2019 წლების ბიუჯეტი;

• 2018 წლის ფინანსური ანგარიში; • უნივერსიტეტის დაფინანსების დინამიკა 2014-2018; • უნივერსიტეტის დაფინანსების წყაროების შესახებ დოკუმენტი; • უნივერსიტეტის რექტორთან, ადმინისტრაციისა და ფინანსური დეპარტამენტის წარმომადგენლებთან ინტერვიუს შედეგები.
რეკომენდაციები: • განხორციელდეს შემოსავლების კლების ანალიზი და უფრო დეტალურად გადანაწილდეს ფინანსური რესურსები პრიორიტეტულ დეპარტამენტებზე; • შესაბამისობაში იქნეს მოყვანილი უსდ-ის სტრატეგიული სამოქმედო გეგმა და ბიუჯეტი, წლების მიხედვით განისაზღვროს ბიუჯეტის რამდენი პროცენტი უნდა მოდიოდეს უსდ-ის სამოქმედო გეგმის მიხედვით გაწერილ თითოეულ აქტივობაზე; • გაიმიჯნოს ბიუჯეტში ხარჯები სტუდენტებისთვის სწავლის გარე აქტივობებსა და მხარდაჭერის/გასაცემი სტიპენდიების მიხედვით; • ფინანსურმა დეპარტამენტმა შეიმუშაოს წესდებით გაწერილი მოვალეობის შესაბამისად, რესურსების მართვისა და მონიტორინგის მექანიზმები. • დაწესებულებამ უზრუნველყოს უფლებამოსილი აუდიტორის/აუდიტორული ფირმის მიერ წინა საანგარიშებელ წლების აუდიტის ჩატარება.
რჩევები:
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

დანართი N1: უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების ჩამონათვალი

№	პროგრამის დასახელება	სწავლების ენა	მისანიჭებელი კვალიფიკაცია (კვალიფიკაციის კოდით)	ECTS	პროგრამის სტატუსი (ავტორიზებული/აკრედიტებული)	შესაბამისი გადაწყვეტილებების თარიღი და ნომერი
საბაკალავრო						
1	ფარმაცია და ტრადიციული მედიცინა	ქართული	ფარმაციის ბაკალავრი 0903	240	ავტორიზებული	14 დეკემბერი 2015, N41
2	ფიზიკური მედიცინა და რეაბილიტაცია	ქართული	ფიზიკური მედიცინისა და რეაბილიტაციის ბაკალავრი 0906	240	ავტორიზებული	14 დეკემბერი 2015, N41
3	საზოგადოებრივი ჯანდაცვა	ქართული	საზოგადოებრივი ჯანდაცვის ბაკალავრი 0904	240	ავტორიზებული	14 დეკემბერი 2015, N41

4	ფსიქოლოგია	ქართული	ფსიქოლოგიის ბაკალავრი 0707	240	ავტორიზებული	14 დეკემბერი 2015, N41
5	საექთნო საქმე	ქართული	საექთნო საქმის ბაკალავრი 0905	240	ავტორიზებული	14 დეკემბერი 2015, N41
სამაგისტრო						
6	თურქეთისმცოდნეობა	ქართული	თურქეთისმცოდნე ობის მაგისტრი 110427	120	ავტორიზებული	14 დეკემბერი 2015, N41
7	საზოგადოებრივი ჯანმრთელობა, ჯანდაცვის პოლიტიკა, ბიოეთიკა	ქართული	მაგისტრი საზოგადოებრივ ჯანმრთელობასა და პოლიტიკაში 090405	120	ავტორიზებული	14 დეკემბერი 2015, N41
8	ბიოფარმაცია	ქართული	ბიოფარმაციის მაგისტრი 090305	120	ავტორიზებული	14 დეკემბერი 2015, N41
9	ფარმაციის მენეჯმენტი	ქართული	ბიზნესის ადმინისტრირების მაგისტრი (ფარმაციის მენეჯმენტი) 020303	120	ავტორიზებული	14 დეკემბერი 2015, N41
დოქტორანტურა						
10	ხელოვნებათმცოდნეობა (ხელოვნების ისტორია)	ქართული	ხელოვნების ისტორიისა და თეორიის დოქტორი 0213	180	აკრედიტებული	აკრედიტაციის საბჭოს 2019 წლის 12 ნოემბერი
11	ქრისტიანობის ისტორია	ქართული	ისტორიის დოქტორი 0222	180	აკრედიტებული	აკრედიტაციის საბჭოს 2018 წლის 24 აგვისტო, N106
12	ფსიქოლოგია	ქართული	ფსიქოლოგიის დოქტორი	180	აკრედიტებული	აკრედიტაციის საბჭოს 2018 წლის 24 აგვისტო, N106