



განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნა შპს თბილისის ჰუმანიტარული
სასწავლო უნივერსიტეტის მიერ ავტორიზაციის პირობების შესრულების
შემოწმების შესახებ¹



ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: მაია შიშნიაშვილი, საკონსულტაციო კომპანია „ინოვა“, საქართველო

წევრები:

სალომე ხუბულავა, თბილისის სამედიცინო აკადემია, საქართველო

გიორგი კაკაბაძე, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

გოჩა თუთბერიძე, ევროპის უნივერსიტეტი, საქართველო

თბილისი
2020

¹ **შენიშვნა:** მონიტორინგის მიზნიდან გამომდინარე, ექსპერტთა ჯგუფი აფასებს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შესაბამისობას რელევანტურ სტანდარტთან/სტანდარტებთან და/ან სტანდარტის კომპონენტთან/კომპონენტებთან

ავტორიზაციის პირობების შემოწმების მონიტორინგის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია დაწესებულების შესახებ

სახელწოდება	შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტი
ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა	შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება
სახე	სასწავლო უნივერსიტეტი
საიდენტიფიკაციო კოდი	206046045
ძირითადი მისამართი (ქუჩა, N, ქალაქი/ მუნიციპალიტეტი, საფოსტო ინდექსი, ქვეყანა)	ბერი გაბრიელ სალოსის გამზირი N31, თბილისი 0144, საქართველო
ვებ-გვერდი	http://www.thu.edu.ge/
ინფორმაცია დაწესებულების ავტორიზაციის შესახებ	ავტორიზებული
გადაწყვეტილების მიღების თარიღი და გადაწყვეტილების ნომერი	02.12.2019, №43
ავტორიზაციის ვადის გასვლის თარიღი	02.12.2025

რაოდენობრივი მაჩვენებლები

პროგრამები²

უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების რაოდენობა	10
ბაკალავრიატი	6
მაგისტრატურა	
ერთსაფეხურიანი	3
დოქტორანტურა	
მასწავლებლის მომზადების (60 კრედიტიანი)	
ქართულ ენაში მომზადების	1
აკრედიტებული პროგრამების რაოდენობა	6
საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ აკრედიტებული პროგრამების რაოდენობა	
ერთობლივი საგანმანათლებლო პროგრამების რაოდენობა ³	
გაცვლითი პროგრამების რაოდენობა	

სტუდენტები

სტუდენტების არსებული ზღვრული რაოდენობა	730		
	აქტიური	შეჩერებული	პროგრამის დასრულების მაჩვენებელი
სულ სტუდენტების ფაქტობრივი რაოდენობა	485	335	
ბაკალავრიატი	168	239	
მაგისტრატურა			
ერთსაფეხურიანი	309	82	
დოქტორანტურა			
მასწავლებლის მომზადების (60 კრედიტიანი)			
ქართულ ენაში მომზადების პროგრამა	8	14	

² იხ. დანართი №1 უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების ჩამონათვალი, რომელსაც ახორციელებს დაწესებულება

³ იგულისხმება მხოლოდ ის ერთობლივი პროგრამები, რომელთა განსაზღვრება მოცემულია „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მეორე მუხლის 3⁴⁸ პუნქტში

უცხოელი სტუდენტების რაოდენობა	324	220	
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	35
- ასოცირებული პროფესორი	63
- ასისტენტ პროფესორი	11
- ასისტენტი	8
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	

შენობა-ნაგებობათა საერთო ფართი

დაწესებულების საერთო ფართის ოდენობა კვ.მ-ში	5405.99 კვ. მ
დაწესებულების საერთო სასწავლო ფართის ოდენობა კვ.მ-ში	1740.1 კვ. მ
დაწესებულების საერთო დამხმარე ფართის ოდენობა კვ.მ-ში	19.89 კვ. მ

მოკლედ აღწერეთ ავტორიზაციის პირობების შემოწმების მონიტორინგის ვიზიტი

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

შპს თბილისის ჰუმანიტარულმა სასწავლო უნივერსიტეტმა 2020 წლის 8 ოქტომბერს №207/01 (ცენტრში რეგისტრაციის №965234) წერილით მიმართა სსიპ - განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრს, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის საბჭოს 2020 წლის 11 სექტემბრის №820343 სხდომის ოქმით დადგენილ სტუდენტთა მიღების უფლების შეზღუდვის მოხსნის საკითხთან დაკავშირებით. განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის დირექტორის, 2020 წლის 2 ნოემბრის ბრძანების საფუძველზე შეიქმნა მონიტორინგის ექსპერტთა ჯგუფი და დაევალა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის საბჭოს 2020 წლის 11 სექტემბრის №820343 სხდომის ოქმში ასახული გარემოებების ავტორიზაციის სტანდარტებთან შეფასების მიზნით დისტანციურ ვიზიტის განხორციელება 2020 წლის 9 და 10 ნოემბერს. ბრძანებით განსაზღვრული იყო მატერიალურ-ტექნიკური რესურსების შესწავლა ადგილზე ვიზიტის განხორციელებით. უსდ-ს წარმომადგენლებისა და ექსპერტთა ჯგუფის ჯანმრთელობის მდგომარეობისა და კოვიდის საშიშროების გათვალისწინებით, მატერიალურ-ტექნიკური რესურსების დათვალიერება მოხდა დისტანციურად.

ვიზიტის მიზანი იყო ავტორიზაციის ექსპერტთა მიერ 2020 წლის ივლისში ჩატარებული ვიზიტის შედეგად მომზადებული დასკვნაში ავტორიზაციის მე-3, მე-4 და მე-6 სტანდარტებში გაცემული რეკომენდაციების შესრულების შეფასება. აღნიშნულ დასკვნაში გაცემულია 22 რეკომენდაცია. შესაბამისად ექსპერტთა ჯგუფმა შეისწავლა გაცემული რეკომენდაციები და შეაფასა უსდ-ს არსებული მდგომარეობა ამ რეკომენდაციებთან მიმართებით.

ვიზიტის განხორციელებამდე უსდ-ს მიერ მოწოდებული იყო რეკომენდაციების შესრულების ანგარიში და ანგარიშში ნახსენები დოკუმენტების ნაწილი. ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფმა გამოითხოვა როგორც ანგარიშში ნახსენები დოკუმენტები, ასევე ინტერვიუების დროს უსდ-ს წარმომადგენლების მიერ დასახელებული სხვა დოკუმენტები. უსდ-ს მიერ დოკუმენტები მოწოდებული იყო ვიზიტის მეორე დღის ბოლოს, ამიტომ შეუძლებელი გახდა მოწოდებული დოკუმენტების შესწავლის შემდეგ გაჩენილი კითხვების დასმა და დაზუსტება.

დისტანციური შეხვედრები შედგა წინასწარ შედგენილი განრიგის მიხედვით, თუმცა ავადმყოფობისა და სხვა მიზეზების გამო უსდ-ს ზოგიერთი წარმომადგენელი ვერ დაესწრო შეხვედრებს. აღსანიშნავია, რომ ონლაინ ჩართვებს თან ახლდა მცირე ტექნიკური შეფერხებები. მიუხედავად ამისა, ექსპერტთა ჯგუფმა შეძლო ზემოთ აღნიშნული სტანდარტების მიხედვით კითხვების დასმა და ინფორმაციის მიღება. ვიზიტმა ჩაირა ურთიერთთანამშრომლობის პირობებში.

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: __2020 წლის 9-10 ივლისი__

უსდ-სათვის ბოლო შეფასების ფარგლებში მიღებული რეკომენდაციები (მიუთითეთ სტანდარტი/სტანდარტის კომპონენტი და შესაბამისი რეკომენდაცია):	აღწერეთ რამდენად იქნა გათვალისწინებული უსდ-ს მიერ წინა შეფასების ფარგლებში მიღებული რეკომენდაცია და რჩება თუ არა გასაუმჯობესებელი მხარეები სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის თვალსაზრისით:
3. საგანმანათლებლო პროგრამები	
3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება 1. მთავარი ინდიკატორი საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასებაში უნდა იყოს შრომის ბაზრის მოთხოვნები, სხვა შემთხვევაში ეს გაზრდის შანსებს, რომ სტუდენტები დარჩენენ უმუშევრები ან იმუშაონ სხვა სფეროში, სადაც მათ არ აქვთ კვალიფიკაცია. 2. რეკომენდებულია, ბაზრის კვლევა ჩატარდეს ყველა საგანმანათლებლო პროგრამებთან მიმართებით და განხორციელდეს პროგრამების ადაპტირება ბაზრის კვლევის მოთხოვნების შესაბამისად. 3. საჭიროა დაწესებულებამ გადახედოს თავის სტრატეგიულ მიზნებს პროგრამებთან მიმართებით და გაანალიზოს ზოგიერთი პროგრამის გაგრძელების შესაძლებლობა.	რეკომენდაცია 1 და 2 ნაწილობრივ შესრულებულია. დაწესებულებამ ჩაატარა ბაზრის კვლევები მოქმედი პროგრამები ფარგლებში. ამ სამუშაოებისთვის სასწავლო უნივერსიტეტმა დაიქირავა „გამოყენებითი კვლევების კომპანია (ARC)“, რომელმაც ჩაატარა შრომის ბაზრის კვლევა ბიზნესის ადმინისტრირების, ფარმაციის, სტომატოლოგიის ქართულენოვანი, სტომატოლოგიის რუსულენოვანი, სტომატოლოგიის ინგლისურენოვანი პროგრამების განვითარების მიზნით. აღნიშნული კვლევები ბიზნესის ადმინისტრირების და ფარმაციის და სტომატოლოგიის ქართულენოვანი საგანმანათლებლო პროგრამებთან დაკავშირებით შეიცავს შრომის ბაზრის უფრო დეტალურ ანალიზს. ეს კვლევები ეყრდნობა სტანდარტულ მეთოდოლოგიას: პირველადი კვლევა (დამსაქმებლების გამოკითხვა, სპეციალურად შემუშავებული კითხვარების საშუალებით) და მეორადი წყაროების ანალიზი (სამაგიდე კვლევა: დარგის დინამიკა, ოფიციალური სტატისტიკა და სხვა წყაროების ანალიზი). ინტერვიუს დროს დადსტურდა, რომ დაწესებულება აპირებს გაითვალისწინოს შრომის ბაზრის კვლევების შედეგები საგანმანათლებლო პროგრამებში, რომლებიც იქნება წარმოდგენილი სააკრედიტაციოდ. თუმცა მოქმედ პროგრამებში, შრომის ბაზრის კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე, ცვლილებები ჯერ არ განხორციელებულა. რეკომენდაცია 3. არ არის შესრულებული. დაწესებულება კვლავ აგრძელებს იმ საგანმანათლებლო პროგრამებს (ფარმაცია, ფსიქოლოგია, ტურიზმი), რომლებზეც სტუდენტების დაბალი კონტინგენტი ჰყავთ და ფინანსური მდგრადობა ეჭვის ქვეშაა. დაწესებულების განმარტებით აღნიშნული დროებითი პრობლემა და განპირობებულია სტუდენტების მიღების შეზღუდვით. მათი აზრით შეზღუდვის მოხსნის, დაწესებულების რეზრენდინგის და მარკეტინგული ღონისძიებების განხორციელების შედეგად, ამ პროგრამებზე სტუდენტების კონტინგენტი გაიზრდება და მათი ფინანსური მდგრადობის საკითხიც მოიხსნება. ზემოაღნიშნულის განხორციელებამდე კი პროგრამების ფინანსური მდგრადობა იქნება უზრუნველყოფილი სასწავლო უნივერსიტეტის

	ბიუჯეტით და დამფუძნებელთა კონტრიბუციით. ამ უკანასკნელის ქვეშ დაწესებულება გულისხმობს დამფუძნებლების მხრიდან დივიდენდების განაწილებაზე უარის თქმას და მოგების რეინვესტიციის გაზრდას.
3.2 საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი 4. რეკომენდებულია, გაძლიერდეს უცხო ენების სწავლება, რაც ხელს შეუწყობს ინტერნაციონალიზაციის გაძლიერებას და სტუდენტების დასაქმების შესაძლებლობას. 5. რეკომენდებულია, სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების ანალიზი გახდეს უფრო ქმედითი მექანიზმი, რათა დროულად და ეფექტურად მოხდეს პრობლემების იდენტიფიცირება და პროგრამების და სწავლების მეთოდების გაუმჯობესება. 6. რეკომენდებულია, ამაღლდეს დაწესებულებაში აკადემიური კეთილსინდისიერების ცნობიერება, რისთვისაც უნდა ჩატარდეს სტუდენტებისთვის და აკადემიური პერსონალისთვის ტრენინგები, რათა მოხდეს ამ ღირებულებების საზოგადოების წევრებს შორის გაზიარება და ანტიპლაგიატის პროგრამის გამოყენების ინტენსიურად დანერგვა. 7. რეკომენდებულია, სასწავლო უნივერსიტეტმა გააგრძელოს და უფრო მეტად გააძლიეროს კვლევითი აქტივობები და მოახდინოს მათი ინტეგრირება, როგორც სასწავლო პროგრამებში, ასევე, პერსონალის აკადემიური განვითარების მიმართულებით.	რეკომენდაცია 4 შესრულდა ნაწილობრივ. კერძოდ დაწესებულება ცდილობს გარკვეული ნაბიჯების გადადგმას ინტერნაციონალიზაციის გაძლიერების მიმართულებით. ფინანსურ ნაწილში, ამ მიმართულებით გაიზარდა საბიუჯეტო თანხები და ის 2020 წლის ბიუჯეტში შეადგენს 27 000ლარს. გარდა ამისა, ბიუჯეტში ცალკე არის გამოყოფილი რესურსები გაცვლითი პროგრამების დაფინანსებისათვის (6500 ლარი აკადემიური პერსონალის და 7500 ლარი სტუდენტებისათვის). სასწავლო უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს 2019-2025 წლების ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა. ინტერნაციონალიზაციის მხარდაჭერას ითვალისწინებს სტრატეგიული განვითარების (2019-2025) და სამოქმედო (2019-2021) წლების გეგმებიც. ამ გეგმების თანახმად, უნივერსიტეტი შეიმუშავებს უცხოენოვან საგანმანათლებლო პროგრამებს, გაზრდის ქართულენოვან საგანმანათლებლო პროგრამებში უცხოენოვან კომპონენტს, გაზრდის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის მონაწილეობას ადგილობრივ და საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციებში, მოახდენს საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციების, სიმპოზიუმების, კონგრესების ორგანიზებას, აკადემიური პერსონალის და სტუდენტების საერთაშორისო მობილობას, პერსონალის უცხო ენის კომპეტენციის ამაღლებას ტრენინგებით, უცხოელი ლექტორების მოწვევას და ა.შ. თუმცა ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკაში ეს აქტივობები არ არის გაწერილი თარიღების და პასუხისმგებელი პირების მითითებით. ასევე, ამ მიზნით გამოყოფილი თანხები ბიუჯეტში საკმაოდ მწირია და საეჭვოა ეს რესურსები გაწვდეს ასეთ ფართომასშტაბიანი მიზნების შესრულებას. დაწესებულებამ დაიწყო პერსონალის ინგლისური ენის კომპეტენციის ამაღლებისათვის ზრუნვა. კერძოდ, დაწესებულებაში აკადემიურ პერსონალს შეუძლია უფასოდ გაიაროს ინგლისურ ენაში მოსამზარდებელი კურსები. ერაზმუს+ პროგრამით დაწესებულებას გაუჩნდა შესაძლებლობა რუმინეთის პიტესტის უნივერსიტეტში სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის გაცვლისათვის, რომლის გამოყენება იგეგმება 2021 წლის იანვრისათვის. ასევე, იგეგმება გერმანიის აშაფენბურგის უნივერსიტეტთან სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის გაცვლა. სასწავლო უნივერსიტეტის ერთ-ერთმა პროფესორმა მოიპოვა გერმანიის აკადემიური

	გაცვლის პროგრამის მოკლევადიანი სტიპენდია და ვიზიტის დროს იმყოფებოდა გერმანიაში. ინტერვიუს დროს დაწესებულებამ დაადასტურა, რომ შეიმუშავეს ქართულენოვან პროგრამებისათვის (სამართალი, ბიზნესის ადმინისტრირება, ფარმაცია) ინგლისურენოვანი სასწავლო კურსები და მოდულები, მაგრამ ვიზიტის განხორციელების პერიოდისათვის, ასეთი ერთი სასწავლო კურსი იყო შეთავაზებული სამართლის პროგრამაზე, ხოლო რაც შეეხება სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებს მათი შეთავაზება იგეგმებოდა ახალ, მოდერნიზებულ საგანმანათლებლო პროგრამებში. მაგ. ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამაში, რომლის აკრედიტაციასაც გეგმავს უნივერსიტეტი, გათვალისწინებული იქნება 30 კრედიტიანი ინგლისურენოვანი მოდული. რეკომენდაცია 5. შესრულებულია ნაწილობრივ. დაწესებულება სემესტრულად აკეთებს სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების ანალიზს. მას გააჩნია სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემა, რომელსაც იყენებს სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგისა და ანალიზის მიზნებისათვის. სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული ბაზისა და Moodle-ის პლატფორმის ინტეგრირებით ტარდება შუალედური და დასკვნითი გამოცდები. ელექტრონული ბაზების მონაცემები გადაეცემა ფაკულტეტის კოორდინატორებსა და დეკანს, სასწავლო პროცესის მართვისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს. სემესტრის ბოლოს აკადემიური მოსწრების ანალიზი უნდა განახორციელოს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა. თუმცა ინტერვიუს დროს ვერ დადსტურდა, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მხრიდან ასეთი ანალიზი და ამ ანალიზიდან გამომდინარე მიღებული მონაცემების გამოყენება პროგრამების განვითარების მიზნებისათვის. დაწესებულება ასეთ აქტივობებს მხოლოდ მომავალში განიხილავს. რეკომენდაცია 6. შესრულებულია. სასწავლო უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს და მოქმედებს აკადემიური კეთილსინდისიერების დაცვის, პლაგიატის პრევენციის, აღმოჩენისა და რეაგირების წესი. აღნიშნული წესის შესახებ ინფორმირებული როგორც აკადემიური, მოწვეული პერსონალი, ასევე, სტუდენტები. დაწესებულებას გააჩნია ანტიპლაგიატის პროგრამა, სადაც ხდება სტუდენტთა საბაკალავრო ნაშრომების შემოწმება. მიმდინარე წელს, დაწესებულების განმარტებით, 35 საბაკალავრო
--	---

	ნაშრომი შემოწმდა ამ პროგრამის საშუალებით. მოქმედი წესით, ნებისმიერი ნაშრომი, რომელიც შეიცავს 5 000 სიტყვაზე მეტს უნდა შემოწმდეს ანტიპლაგიატის პროგრამაზე. საბოლოო დასკვნას პლაგიატის შესახებ, აკეთებს ნაშრომის სამეცნიერო ხელმძღვანელი. უნივერსიტეტის აკადემიურ პერსონალს და სტუდენტებს ჩაუტარდა ტრენინგები ანტიპლაგიატის პროგრამის გამოყენებასთან დაკავშირებით. გარდა ამისა, სტუდენტებს ჩაუტარდათ პრეზენტაცია და დაეგზავნათ ინსტრუქციები. აკადემიურ, მოწვეულ პერსონალთან და სტუდენტებთან ინტერვიუმ დაადასტურა, რომ ისინი ინფორმირებული არიან პლაგიატის პრევენციის, აღმოჩენისა და რეაგირების წესის და ანტიპლაგიატის პროგრამის შესახებ. რეკომენდაცია 7. შესრულებულია ნაწილობრივ. სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიურმა საბჭომ განსაზღვრა კვლევის ოთხი პრიორიტეტული მიმართულება: 1) საბუნებისმეტყველო მეცნიერებები (ქვემიმართულებები: ბიოლოგიის მეცნიერებები, სხვა საბუნებისმეტყველო მეცნიერებები); 2) მედიცინისა და ჯანმრთელობის მეცნიერებები (ქვემიმართულებები: ჯანმრთელობის მეცნიერებები; კლინიკური მედიცინა; სამედიცინო ბიოტექნოლოგია; მედიცინის სხვა დარგები); 3) სოციალური მეცნიერებები (ქვემიმართულებები: ფსიქოლოგია; ეკონომიკა და ბიზნესი, განათლების მეცნიერებები; სამართალი; პოლიტიკური მეცნიერებები); 4) ჰუმანიტარული მეცნიერებები (ენათმეცნიერება და ლიტერატურა; ფილოსოფია, ეთიკა და რელიგია; სხვა ჰუმანიტარული მეცნიერებები). კვლევის პრიორიტეტული მიმართულების ხელშეწყობის მიზნით უნივერსიტეტმა შეიმუშავა შიდა გრანტების დაფინანსების მექანიზმები. კერძოდ, საკონკურსოდ წარდგენილი პროექტის ხანგრძლივობა უნდა იყოს 1 ან 2 წელი, პროექტის წლიური ბიუჯეტი არ უნდა აღემატებოდეს 10 000 ლარს, პროექტის ბიუჯეტში ძირითადი პერსონალის საგრანტო დაფინანსება არ უნდა აღემატებოდეს 6 000 ლარს წელიწადში და პროექტში ახალგაზრდა მეცნიერის ჩართვის შემთხვევაში, პროექტის ბიუჯეტი უნდა ითვალისწინებდეს ახალგაზრდა მეცნიერის საგრანტო დაფინანსებას თითოეულ საანგარიშო პერიოდში და უნდა შეადგენდეს არანაკლებ 2000 ლარს წელიწადში თითოეული ახალგაზრდა მეცნიერისათვის. შიდა საგრანტო სისტემის საშუალებით, დაწესებულებამ დაიწყო სამეცნიერო კვლევების დაფინანსება უნივერსიტეტის პერსონალის და
--	--

	სტუდენტების მონაწილეობით. ინტერვიუს დროს, დასახელდა ორი კვლევითი პროექტი, რომელშიც ჩართული არიან სტუდენტები. ერთ-ერთი საგრანტო პროექტში „ტექნოგენური ნარჩენებით დაბინძურებული წყლების კვლევა“ ჩართულია ფარმაციის საგანმანათლებლო პროგრამის 22 სტუდენტი. საგრანტო თანხა შეადგენს 4 100 ლარს. დაწესებულებამ 2019 წელთან შედარებით 2020 წელს გაზრდა სამეცნიერო კვლევების ბიუჯეტი. კერძოდ, სამეცნიერო კვლევების მხარდაჭერისათვის გამოყოფილია 40 500 ლარი. მათ შორის, აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა 21 200 ლარი, საერთაშორისო ჟურნალებში პუბლიკაციების გამოქვეყნების ხარჯები 6 100 ლარი და სტუდენტთა კვლევითი აქტივობები 13 200 ლარი. რა თქმა უნდა კარგია, რომ დაწესებულებამ დაიწყო კვლევითი აქტივობები და განსაკუთრებით მისასალმებელია სტუდენტების ჩართულობა კვლევით პროექტებში. მისასალმებელია, ასევე, კვლევითი ბიუჯეტის გაზრდა, მაგრამ ჩვენი აზრით უკეთესი იქნებოდა, თუ დაწესებულება საკუთარი რესურსებიდან გამომდინარე, გამოყოფდა კვლევით პრიორიტეტებს და შესაბამისად, გადაანაწილებდა არსებული მწირ რესურსებს, რაც გაზრდიდა ასეთი რესურსების ეფექტიანობას. ამჟამად დაწესებულება არ ფლობს ისეთ სიმძლავრეებს, რომელიც მისცემდა მას საშუალებას აწარმოოს სრულფასოვანი კვლევები ფუნდამენტური ან გამოყენებითი მედიცინის და ჯანმრთელობის მეცნიერებებში.
3.3 სწავლის შედეგების შეფასება 8. რეკომენდებულია, შემუშავებულ იქნას საგანმანათლებლო პროგრამების სწავლის შედეგების შეფასების მექანიზმი თითოეული პროგრამისათვის, მოხდეს მათი მიღწევის მაჩვენებლებზე დაკვირვება და მიღებულ შედეგებზე დაყრდნობით გასაუმჯობესებელი აქტივობების დაგეგმვა-განხორციელება.	რეკომენდაცია 8. ნაწილობრივ შესრულებულია. დაწესებულებამ შეიმუშავა საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების მექანიზმი. სასწავლო უნივერსიტეტში მოქმედი საგანმანათლებლო პროგრამებით განსაზღვრული სწავლის შედეგების შეფასება ხორციელდება შეფასების პირდაპირი და არაპირდაპირი მეთოდებით. შეფასების პირდაპირი მეთოდი გულისხმობს, სასწავლო კურსზე სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების შეფასებასა და ანალიზს. პირდაპირი შეფასების ფორმებია წერითი, ზეპირი გამოცდა, გამოკითხვა, პრეზენტაცია, რეფერატი, პრაქტიკული, პროექტი და სხვა. აკადემიური მოსწრების ანალიზისთვის, სასწავლო უნივერსიტეტი იყენებს ნორმალურ განაწილებას. აღნიშნული დიაპაზონიდან 20%-იანი გადახრის შემთხვევაში, გადაიხედება სწავლის შედეგები და მისი მიღწევის გზები (კრედიტების/საათების განაწილება დროში; სწავლა-სწავლების მეთოდები; თემატიკა; მოცულობა; შეფასების ფორმები და მეთოდები; ჯგუფში სტუდენტთა ოდენობა; სასწავლო პროცესის ორგანიზების თავისებურებები და ა. შ). შეფასების პირდაპირი

	მეთოდი გულისხმობს პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასებას საგანმანათლებლო პროგრამით წინასწარ განსაზღვრული ინდიკატორების მეშვეობით. შეფასების ინდიკატორები ფასდება შეფასების 6 დონის გამოყენებით. სწავლის შედეგების შეფასების მექანიზმის მიხედვით პროგრამის თითოეული სწავლის შედეგის გაზომვა უნდა მოხდეს სემესტრულად, „შეფასება ხდება იმ სემესტრის ბოლოს სადაც დადგა აღნიშნული სწავლის შედეგი, ეფუძნება კურიკულუმის რუკას და მის საფუძველზე შემუშავებულ სწავლის შედეგების შეფასების გეგმას; სტუდენტთა მიღწევებს; გამოკითხვის შედეგებს; შედეგებისა და სამიზნე ნიშნულის შესაბამისობას“. სასწავლო უნივერსიტეტი სემესტრულად ატარებს სტუდენტთა გამოკითხვას. სტუდენტები ავსებენ სტუდენტთა კმაყოფილების კითხვარებს. გამოკითხვის შედეგებიდან გამომდინარე, ხარისხის სამსახური ფაკულტეტებს აწვდის ინფორმაციას გამოკითხვის შედეგებიდან გამომდინარე გასაძლიერებელი მხარეების შესახებ. თუმცა ვიზიტის დროს, სასწავლო უნივერსიტეტმა, ვერ წარმოადგინა სწავლის შედეგების საგანმანათლებლო პროგრამით წინასწარ განსაზღვრული ინდიკატორების მეშვეობით შეფასებაზე რეაგირების მტკიცებულებები. ინტერვიუების დროს აღინიშნა, რომ დაწესებულება ასეთ შეფასებების განხორციელებას მომავალში გეგმავს.
4. უსდ-ის პერსონალი	
4.1 პერსონალის მართვა 9. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა მკაფიოდ განსაზღვროს შიდა საგრანტო კვლევით დაფინანსებული პროექტების KPI-ები და არსებული მწირი რესურსები მიზნობრივად მოახმაროს უნივერსიტეტის კვლევითი საქმიანობის გაძლიერებას. 10. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტი პერსონალის განვითარების პოლიტიკის შემუშავებიდან აქტიურად გადავიდეს განხორციელების ფაზაში და სრულად შეასრულოს PDCA ციკლი. 11. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა გააძლიეროს აკადემიური პერსონალის კვლევითი კომპონენტის შეფასების მექანიზმი და დროულად გააცნოს შედეგები აკადემიური პერსონალს. 12. რეკომენდებულია, ზუსტად დაიგეგმოს საჭირო აფილირებული აკადემიური პერსონალის აყვანის გრაფიკი და გეგმის მიხედვით განხორციელდეს პროცესი. 13. რეკომენდებულია, უსდ-მ მკაფიოდ განსაზღვროს აკადემიურ პოზიციებზე შერჩევის	მე-9 რეკომენდაცია ნაწილობრივ შესრულებულია. საპროექტო წინადადების შედგენისას, სხვა მოთხოვნებთან ერთად საპროექტო წინადადებაში უნდა იყოს პროექტის საანგარიშო პერიოდში ჩატარებული სამუშაოს მოსალოდნელი შედეგები და ინდიკატორები. პროექტის განხორციელების შემდეგ მისი წარმატების შეფასება მოხდება საპროექტო წინადადებაში აღწერილი მოსალოდნელი შედეგებისა და ინდიკატორების მიხედვით. აღნიშნული ინდიკატორებით, შესაძლებელია თითოეული პროექტის შედეგების მონიტორინგი, თუმცა პროექტების ინდიკატორები განსხვავებულია და შეუძლებელია პროექტების ერთმანეთთან შედარება, ანუ შეუძლებელია შესრულებული პროექტების ანალიზი და შედარება უსდ-ს კვლევით პრიორიტეტებთან. მე-10 რეკომენდაცია არ არის შესრულებული. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკაში აღწერილია პერსონალის განვითარების ინსტრუმენტები, ტრენინგები, კონფერენციები,

კრიტერიუმები, რათა დაინტერესებული პირებისთვის წინასწარვე იყოს ცნობილი წაყენებული მოთხოვნები და შედეგები გახდეს გამჭვირვალე.	სემინარები და ასე შემდეგ, თუმცა არ არის აღწერილი, თუ როგორ ხდება პერსონალის განვითარების საჭიროებების დადგენა, თითოეული საჭიროების მიხედვით ოპტიმალური ინსტრუმენტის შერჩევა, პრიორიტეტების განსაზღვრა, ჩატარებული ღონისძიებების ეფექტის შეფასება. უსდ-მ დაგვიანებით წარმოადგინა „ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალისთვის ტრენინგების დაგეგმვის წესი“, დოკუმენტში აღწერილი პროცესის განხორციელება ჯერ-ჯერობით არ ხდება. მე-11 რეკომენდაცია არ არის შესრულებული. შექმნილია დოკუმენტი, თუმცა შეფასების პროცესი ჯერ არ დაწყებულია. მე-12 რეკომენდაცია ნაწილობრივ არის შესრულებული, აფილირებული აკადემიური პერსონალის აყვანის გეგმა და გრაფიკი შედგენილია, თუმცა გაუგებარია როგორ დადგინდა აფილირებული პერსონალის რაოდენობრივი ნიშნული. მე-13 რეკომენდაციის გათვალისწინებით, თჰუ-ს დებულებაში, კერძოდ აკადემიური თანამდებობის დაკავების წესში (იხ. თავი 4. მუხლი 19) აღწერილია აკადემიურ პოზიციებზე შერჩევის კრიტერიუმები. აკადემიურ პერსონალთან საუბრისას დადასტურდა, რომ მათვის ცნობილია შერჩევის კრიტერიუმები. მე-13 რეკომენდაცია შესრულებულია.
4.2 აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა 14. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა შეიმუშაოს პერსონალის დატვირთვის კონტროლის მექანიზმი და პრაქტიკაში შეასრულოს დადგენილი სამიზნე ნიშნულები. 15. რეკომენდებულია, დაწესებულებამ გაზარდოს აფილირებული პროფესორების რაოდენობა დადგენილი ნიშნულების შესრულების და საგანმანათლებლო პროგრამების შეუფერხებლად განხორციელების უზრუნველსაყოფად.	მე-14 რეკომენდაცია ნაწილობრივ შესრულებულია, არსებობს მექანიზმი, თუმცა პრაქტიკაში სამიზნე ნიშნულები დაცული არ არის. მე-15 რეკომენდაციის გათვალისწინებით უსდ-მ შეიმუშავა აფილირებული აკადემიური პერსონალის აყვანის გრაფიკი და გეგმა, 2020 წლის სექტემბერში გამოაცხადა პირველი კონკურსი. როგორც ზემოთ არის აღნიშნული ვერ დადგინდა როგორ განისაზღვრა აფილირებული პერსონალის რაოდენობა პროგრამების მიხედვით, არ არის წარმოდგენილი დასაბუთება თუ რამდენი აფილირებული პერსონალი უნდა იყოს თითოეულ პროგრამაში ჩართული, რომ მისი განხორციელება შეუფერხებლად მოხდეს. შესაბამისად მიუხედავად იმისა რომ პროცესი დაწყებულია, გაუგებარია რა შემთხვევაში იქნება უსდ-ს მიდგომა წარმატებული. მე-15 რეკომენდაცია ნაწილობრივ არის შესრულებული.
6. კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა	

6.1 კვლევითი საქმიანობა	მე-16-ე რეკომენდაცია ნაწილობრივ შესრულებულია
16. კვლევების შეფასებისათვის რეკომენდებულია გამოყენებული იქნეს გარე შეფასების მექანიზმი და ასევე საჭიროა, რომ კვლევა მეტად იყოს ფოკუსირებული რეგიონალურ და საერთაშორისო პრობლემებზე და შეიცავდეს სამეცნიერო ღირებულებასა და სიახლეს.	სასწავლო უნივერსიტეტის მიერ დაწყებულია სამუშაოები რეკომენდაციის შესრულების მიზნით, მაგრამ ნათელია რომ ამ რეკომენდაციების შესრულებისთვის ჩვენს ვიზიტსა და ჩვენს კოლეგების ვიზიტს შორის ძალიან მცირე პერიოდია გასული. შიდა საგრანტო კონკურსში გამარჯვებული პროექტები: 1. საქართველოში ტურიზმის ბიზნესის განვითარების შემაფერხებელი ფაქტორები და მათი შემცირების გზები(ქვემო ქართლის მაგალითზე). კვლევა განხორციელდება ა(ა)იპ „ტურიზმის და მენეჯმენტის აკადემიასა“ და ქვემოქართლში სახელმწიფო რწმუნებულის ადმინისტრაციასთან ერთობლივად. 2. პრეპარატ კამელინის ქიმიური შემადგენლობის შესწავლა და მისი გავლენა ორგანიზმის იმუნურ სისტემაზე 3. პლასტმასის მოსახსნელი პროთეზის ბაზისის სადენზინფექციო საშუალებების კრიტიკული პარამეტრების შედარებითი დახასიათება აღნიშნულ კვლევაში თანახელმძღვანელად ჩაერთო დაწესებულების აფილირებული ასოცირებული პროფესორი. გარდა ამ სამი კვლევისა დაფინანსდა ახალი პროექტი რომლის ხელმძღვანელი ჯანდაცვის ფაკულტეტის აფილირებული პროფესორია. საგრანტო პროექტი- ტექნოგენური ნარჩენებით დაბინძურებული წყლების კვლევა. კვლევაში ჩართულია ფარმაციის ფაკულტეტის 22 სტუდენტი. პროექტის ხელმძღვანელთან ინტერვიუს მიხედვით კვლევა 4100 ლარით არის დაფინანსებული. წარმოდგენილი დოკუმენტაციით ნამდვილად დასტურდება რომ უნივერსიტეტმა შიდა საგრანტო სისტემით დააფინანსა აღნიშნული კვლევა მაგრამ თანხის ზუსტი ოდენობა დოკუმენტებში არ არის მითითებული. აღსანიშნავია რომ წარმოდგენილი დოკუმენტებით ირკვევა რომ აღნიშნული შიდა საგრანტო კვლევის კონსულტანტი არის პოლონელი ვროკლავის უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი - Katarzyna Pawęska

	2019 წლის ბიუჯეტთან შედარებით(7200ლარი) უნივერსიტეტმა გაზარდა აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობისთვის არსებული თანხები და ის 21200 ლარს შეადგენს. მიუხედავად გაზრდილი ბიუჯეტისა ჯანდაცვის მიმართულებით არსებული კვლევები დიდი რესურსებს მოითხოვს აღნიშნულის თაობაზე საფინანსო განყოფილების თქმით შესაძლებელი იქნებოდა სხვა მიმართულებებიდან (ფაკულტეტებიდან) რესურსების აღება და ჯანდაცვის ნაწილში მათი გადმოტანა. აღსანიშნავია ის რომ უნივერსიტეტის მიერ მოწოდებული დოკუმენტაციის თანახმად ყოველი წლის დასაწყისში დგება ფაკულტეტების ბიუჯტი, რაც თავის მხრივ სირთულეს შექმნის ფაკულტეტებს შორის თანხის გადატანაზე. უნივერსიტეტს ჯერ ჯეროებით არ განუხორციელებია კვლევების გარე შეფასება, კვლევების ხარისხის თვისობრივი ანალიზი რაც თავის მხრივ ხელს შეუწყობს კვლევების ხარისხის გაუმჯობესებას და მათ ფოკუსირებას რაციონალურ და საერთაშორისო პრობლემებზე. უნივერსიტეტს აქვს შექმნილი ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა-სტრატეგიული განვითარების გეგმა (2019-2025), რომლის მიხედვითაც უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს წელიწადში არანაკლებ 5 პესონის მონაწილეობა საერთაშორისო და ადგილობრივ სამეცნიერო კონფერენციებში, დააფინანსოს წელიწადში არანაკლებ 2 აკადემიური პერსონალის მივლინება პარტნიორ უნივერსიტეტებში, ორგანიზება გაუწიოს წლიურად არანაკლებ ორი სტუდენტური კონფერენციისა და არანაკლებ ორი ადგილობრივი ან საერთაშორისო სამეცნიერო სიმპოზიუმის, კონგრესის, ვორკშოფის ორგანიზებას. ინტერნაციონალიზაციის მიზნით უნივერსიტეტი გეგმავს წელიწადში არანაკლებ 1 უცხოელი ლექტორის მოწვევა/მიღებას, უნივერსიტეტის ასევე იღებს ვალდებულებას საზაფხულო სკოლის ჩატარებაზე არანაკლებ 1-ჯერ წელიწადში. სტრატეგიული განვითარების გეგმაში ეს პუნქტები გაწერილია მაგრამ არ არის მითითებული შესრულების ზუსტი თარიღები და ამ გეგმის შესრულებაზე ზუსტი პასუხისმგებელი პირები. უნივერსიტეტის ერთი აფილირებული პროფესორი DAAD ფონდით იმყოფება გერმანიაში ვიადრინას უნივერსიტეტში. ინტერვიუების დროს აღინიშნა რომ სასწავლო უნივერსიტეტის მიერ უნივერსიტეტის
--	--

	პერსონალისათვის ჩატარდა ტრენინგი სამეცნიერო სტატიის მოზადებისა და იმპაქტფაქტორიან ჟურნალში გამოქვეყნების შესახებ. 2020 წლის 11 ნოემბერს, ჩატარდა ონლაინ ტრენინგი - როგორ შევქმნათ Scopus-ის, Web of Science-ის, Google Scholar-ის პროფილი 2020 წლის 2 ნოემბრიდან მიმდინარეობს ინგლისური ენის შემსწავლელელი უფასო ონლაინ კურსები , რომელშიც იღებს მონაწილეობას თჰუ-ს აკადემიური პერსონალი. უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა მოითხოვს დიდი დანახარჯებს, ამ ეტაპზე უნივერსიტეტის ბიუჯეტი ამ დიდი მიზნების განხორციელებისთვის არასაკმარისი იქნება.
6.2 კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია 17. შეუსაბამეთ სტრატეგიულ ამოცანებს კვლევისა და ინტერნაციონალიზაციის განვითარების მიმართულებით შესაბამისი ფინანსური რესურსები. 18. გააძლიერეთ თანამშრომლობა ევროპულ უნივერსიტეტებთან, განსაკუთრებით ერთობლივი კვლევების მიმართულებით. 19. გააძლიერეთ თანამშრომლობა საერთაშორისო საგანმანათლებლო/კვლევით ფონდებთან. 20. უფრო აქტიურად გამოიყენეთ მექანიზმები, რომ მოიზიდოთ ახალგაზრდა კვალიფიციური აკადემიური პერსონალი.	მე-17-ე რეკომენდაცია ნაწილობრივ შესრულებულია უნივერსიტეტმა 2019 წლის ბიუჯეტთან შედარებით, 2020 წელში გაზარდა კვლევითი ხარჯები, აკადემიური პერსონალი სამეცნიერო სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობა- 21200 , საერთაშორისო ჟურნალებში პუბლიკაციების გამოქვეყნების ხარჯები 6100, სტუდენტთა კვლევითი აქტივობები - 13200. 2020 წლის ბიუჯეტით კვლევის ინტერნაციონალიზაციისათვის გამოყოფილია 27600 ლარი რაც უნდა მოხმარდეს შემდეგ აქტივობებს (საზაფხულო სკოლები, საერთაშორისო რეკლამა, უცხოელი ლექტორების მოწვევა და სხვა). უნივერსიტეტის საერთაშორისო ურთიერთობისა და PR სამსახურის წარმომადგენლებთან ინტერვიუსას ჯერ ჯერობით აღნიშნული ღონისძიებები არ დაგეგმილა (მათი განცხადებით კოვიდ პანდემიის გამო) როგორც უკვე აღინიშნა უნივერსიტეტს აქვს შექმნილი ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა- სტრატეგიული განვითარების გეგმა (2019-2025), რომლის მიხედვითაც უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს წელიწადში არანაკლებ 5 პერსონის მონაწილეობა საერთაშორისო და ადგილობრივ სამეცნიერო კონფერენციებში, დააფინანსოს წელიწადში არანაკლებ 2 აკადემიური პერსონალის მივლინება პარტნიორ უნივერსიტეტებში, ორგანიზება გაუწიოს წლიურად არანაკლებ ორი სტუდენტური კონფერენციისა და არანაკლებ ორი ადგილობრივი ან საერთაშორისო სამეცნიერო სიმპოზიუმის, კონგრესის, ვორქშოპის

	ორგანიზებას. ინტერნაციონალიზაციის მიზნით უნივერსიტეტი გეგმავს წელიწადში არანაკლებ 1 უცხოელი ლექტორის მოწვევა/მიღებას, უნივერსიტეტის ასევე იღებს ვალდებულებას საზაფხულო სკოლის ჩატარებაზე არანაკლებ 1-ჯერ წელიწადში. სტრატეგიული განვითარების გეგმაში ეს პუნქტები გაწერილია მაგრამ არ არის მითითებული შესრულების ზუსტი თარიღები და ამ გეგმის შესრულებაზე ზუსტი პასუხისმგებელი პირები. ინტერვიუების დროს უნივერსიტეტის წარმომადგენლების მიერ აღინიშნა რომ სტუდენტებსა და პროფესორებს დაუფინანსდათ სამეცნიერო აქტივობები როგორცაა: კონფერენციაში მონაწილეობა, სტატია, წიგნის, მონოგრაფიის, ლექსიკონის გამოცემაში თანადაფინანსება და სხვა. აღნიშნულის შესახებ დოკუმენტაცია წარმოდგენილი იყო არაერთგვაროვნად. გამოგზავნილი იყო 2020 წელს განხორციელებული აქტივობების სია დასაბუთებული დოკუმენტაციის გარეშე. სარწმუნო დოკუმენტაცია წარმოდგენილ იქნა შემდეგ აქტივობებში : ფარმაციის აფილირებულ პროფესორს ქალბატონ მარინა შავლაყაძეს დაუფინანსდა 2019 წლის ნოემბერში იტალიაში კონფერენციის ხარჯები(რეგისტრაცია, ბილეთი, სამოგზაურო დაზღვევა, სადღეღამისო ფართის დაქირავება) 4704 ლარის ოდენობით ფარმაციის ასოცირებულ პროფესორს მარინა შავლაყაძეს 99 ევროს ოდენობით დაუფინანსდა დეკემბერში ორგანიზებულ კონფერენციაში „Pharmacology and Toxicology“- ში მონაწილეობა. ფარმაციის ასოცირებულ პროფესორს მარინა შავლაყაძეს დაუფინანსდა ონლაინ კურსის “Principles of Biochemistry” სერტიფიკატის ღირებულება 169.15 აშშ დოლარით. უნივერსიტეტის გეგმით განსაზღვრულია 2 საჯარო ლექციისა და 2 კონფერენციის ჩატარება. საერთაშორისო ურთიერთობების ცენტრის სამსახურის უფროსთან ინტერვიუსას აღინიშნა რომ კონფერენცია და საჯარო ლექცია განუსაზღვრელი დროით გადაიდო კოვიდ პანდემიის გამო, თუმცა ვერ გაგვეცხა პასუხი რატომ არ ჩატარდა ონლაინ, უსაფრთხო გარემოში. აღსანიშნავია რომ უნივერსიტეტის ვებ გვერდზე განთავსებული ინფორმაციითა და ჩვენი კოლოგების დასკვნით 2020 წლის 8 ივლისს, ეკონომიკის, ბიზნესისა და მართვის ფაკულტეტისა და კვლევითი ცენტრის ორგანიზებით, ჩატარდა
--	---

	სტუდენტური ონლაინ კონფერენცია თემაზე: „ეკონომიკისა და ბიზნესის პრობლემები და გამოწვევები კოვიდ პანდემიის ფონზე“. კვლევისა და გავითარების ცენტრთან ინტერვიუსას აღინიშნა რომ სტუდენტური კონფერენცია (სტომატოლოგიისა და ფარმაციის ფაკულტეტზე) იგეგმება 26 ნომბერს თუმცა აღნიშნული კონფერენციის ჩატარების შესაბამისი დოკუმენტაცია უნივერსიტეტს არ წარმოუდგენია. უნივერსიტეტის სამოქმედო გეგმით გაწერილი ინტერნაციონალიზაციის პილიტიკის გათვალისწინებით მრავალი და ამავედროულად საკმაოდ ხარჯიანი ამოცანების შესასრულებლად ბიუჯეტით გამოყოფილი თანხები არასაკმარისი იქნება. თან აღსანიშნავია რომ უნივერსიტეტი ახორციელებს რამოდენიმე პროგრამას სხვადასხვა მიმართულებით, რაც ზრდის შესაბამის დანახარჯებს. მე-18-ე და მე-19-ე რეკომენდაციები ნაწილობრივ შესრულებულია ინტერვიუს დროს კვლევებისა და გავითარების ცენტრის ხელმძღვანელთან ინტერვიუსას აღინიშნა რომ ის მონაწილეობას იღებს ი. ბერიტაშვილის ექსპერიმენტული ბიომედიცინის ცენტრთან ფუნდამენტური გრანტში სადაც ბიომედიცინის ცენტრი წამყვან ორგანიზაციას წარმოადგენს, კვლევა შეეხება სიგმა I რეცეპტორებს, სამწუხაროდ ამის თაობაზე უნივერსიტეტის მხრიდან შესაბამისი დოკუმენტაცია არ წარმოდგენილა. უნივერსიტეტის კვლევების და განვითარების ცენტრი გეგმავს სხვადასხვა უნივერსიტეტებთან ხელშეკრულების გაფორმებას ერთობლივი კვლევების განსახორციელებლად, მაგრამ ამ ეტაპზე ეს ყოველივე დაგეგმვის სტადიაშია. აღსანიშნავია რომ უნივერსიტეტმა გააფორმა მემორანდუმი ლანდის უნივერსიტეტის პროფესორ მერაბ კოკაიასთან რომელიც თბილისში ვიზიტის დროს ჩაატარებს ლექციებს თანამედროვე მეცნიერების მიღწევები ნეირობიოლოგიაში, მემორანდუმის ფარგლებში სტუდენტებს შესაძლებელი იქნებათ გაიარონ სტაჟირება ეპილეფსიის ცენტრში. უნივერსიტეტს პერსონალის გაცვლითი პროგრამების ხარჯებისათვის გამოყოფილი აქვს 6500 ლარი, სამივლინებო ხარჯების სრულად დაფინანსების სემთხვევაში აღნიშნული ბიუჯეტი შესაძლოა არ ეყოს ერთ პერსონალს, ვინაიდან ბიუჯეტი ყველა ფაკულტეტის პერსონალისთვის
--	---

	არის განკუთვნილი გაურკვეველია როგორ მიაღწივს უნივერსიტეტი პრიორიტეტს, კვლევების და განვითარების ცენტრთან და ფაკულტეტის დეკანებთან ინტერვიუების შემდეგ აღინიშნა რომ ყურადღება მიექცევა პროგრამის აქტუალობას, მაგრამ შესაბამისად გაწერილი და განსაზღვრული სქემა არ არსებობს. მე-20-ე რეკონმანდაცია შესრულებულია ახალგაზრდა კვალიფიციური აკადემიური პერსონალის მოზიდვის მექანიზმად ინტერვიუს დროს აღინიშნა და უნივერსიტეტის ოფიციალურ ვებ გვერდზე დადებული ინფორმაციის მიხედვით გამოცხადებულია კონკურსები აკადემიური თანამდებობების დასაკავებლად, HR იურიდიულ სამსახურთან ინტერვიუს დროს აღინიშნა რომ მოწვეული აკადემიური პერსონალის დანიშვნისას არ წარმოებს კონკურსი, ან საცდელი ლექცია და პირდაპირ ინიშნებიან თანამდებობებზე, კვალიფიკაციის მიხედვით. აღნიშნული ინფორმაცია ბუნდოვანებას სძენს მოწვეული პერსონალის დანიშვნის პროცესს. სამეცნიერო აქტივობების, სწავლის ხარისხის კონტროლისა და მათი ამაღლების მიზნით უმჯობესია უნივერსიტეტის მოწვეული პერსონალის მიღებამდე ჩატარდეს კონკურსი ან საცდელი ლექცია შესაბამისი ფაკულტეტის დეკანის, პროგრამის ხელმძღვანელის, ხარისხის და შეძლებისდაგვარად სტუდენტების დასწრებით, რათა მიღებული უკუკავშირით შეირჩეს საუკეთესო კანდიდატი.
6.3 კვლევითი საქმიანობის შეფასება 21. ფოკუსი გააკეთეთ სამეცნიერო კვლევების თვისობრივი შეფასების ნაწილზე, ასევე, სრულყოფილი ანალიზისა და განვითარების ინდივიდუალურ რეკომენდაციებზე. 22. ჩაატარეთ კვლევები და ანალიზი ყველა მნიშვნელოვანი სტრუქტურული ერთეულის ჩართულობით.	21-ე და 22-ე რეკომენდაციები ნაწილობრივ შესრულებულია უნივერსიტეტის მიერ ვიზიტის დასრულების შემდგომ გამოგზავნილი დოკუმენტაციით ირკვევა რომ მიმდინარე წლის სექტემბერში ჩატარდ აკადემიური პერსონალის კვლევების ხარისხის მონიტორინგი. აღნიშნული დოკუმენტი აფასებს და ეძებს უნივერსიტეტში არსებულ პრობლემებსა და ხარვეზებს ვიდრე აფასებს მათი აკადემიური პერსონალის მიერ ჩატარებული კვლევის ხარისხს. გამოგზავნილი დოკუმენტით გამოიკვეთა სხვადასხვა ხელისშემშლელი ფაქტორები როგორცაა: დაფინანსების ნაკლებობა, ინსტიტუციური ფაქტორები, ცოდნის ლოკალიზება და საბჭოთა მემკვიდრეობა. აღნიშნული შეფასებისას გამოვლინდა, რომ სკოპუსში განთავსებული პუბლიკაციები თჰუ-ს

	აკადემიურ პერსონალს არა აქვს. კვლევის შედეგებით მცირე დაფინანსება და ხელფასის ოდენობა თჰუ-ში კვლევის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან შემაფერხებელ ფაქტორს წარმოადგენს. აღინიშნა რომ დროის ნაკლებობა რაც გამოწვეულია ჭარბი სასწავლო დატვირთვითა და ადმინისტრაციული მოვალეობების შესრულებით, ასევე კვლევითი საქმიანობის შემაფერხებელ ფაქტორად აღიქმება. შეზღუდული დროის პრობლემას ასევე წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ პროფესორები არააკადემიურ აქტივობებში არიან ჩართულნი. გამიკვეთა ენობრივი ბარიერი, რომელიც ერთ-ერთ ყველაზე ხელისშემშლელ ფაქტორად დასახელდა, ყოველივე კი ზღუდავს კვლევის პროდუქტიულობას თჰუ-ში. იმ პერსონალისთვის რომელმაც ინგლისური კარგად იცის, რთულია იმ სტანდარტით წერა, რაც მოთხოვნილია საერთაშორისო რეფერირებად, იმპაქტფაქტორიან ჟურნალში სტატიის დასაბეჭდად. გასათვალისწინებელია რომ საერთაშორისო რედაქტირება ძალიან ძვირია, ხოლო უნივერსიტეტი მსგავს მომსახურებას პროფესორებს არ სთავაზობს. აკადემიურ პერსონალს აქვს ენობრივი ბარიერის პრობლემა, რაც ზღუდავს მათ იკითხონ თანამედროვე უცხოენოვანი ლიტერატურა. აღნიშნულის გათვალისწინებით დაიგეგმა: • აკადემიური პერსონალის ხელფასები გაზრდა • აკადემიური პერსონალის არააკადემიურ საქმიანობაში ჩართვის შეზღუდვა • ჩატარებული კვლევების ხელფასებზე ასახვა • პროფესორობის კატეგორიზაცია სამეცნიერო პროდუქტიულობის დონეების მიხედვით უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილ დოკუმენტში: "აკადემიური პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესი" ასახულია ქულათა სისტემა რაც უზრუნველყოფს ერთგვარ რანჟირებას სადაც აკადემიურმა პერსონალმა მინიმუმ 40 ქულა უნდა დააგროვოს. მაგალითად სტატია საერთაშორისო რეფერირებად ჟურნალში განისაზღვრება 10 ქულად, სტატია საერთაშორისო ბაზებში შემავალ რეფერირებად ჟურნალში 20 ქულა და ა.შ. აღსანიშნავია რომ ინტერვიუების პროცესში აღნიშნულ შეფასების სისტემას და კვლევითი ხარისხის მონიტორინგის დოკუმენტს არ იცნობდნენ პედაგოგები, პროგრამის ხელმძღვანელები.
--	--

	“აკადემიური პერსონალის კვლევების ხარისხის მონიტორინგის” დოკუმენტით აღინიშნება რომ აუცილებელია: აკადემიური და კვლევითი პროდუქტის კონტროლი, მაგალითად პროფესორის დაწინაურება ასოცირებულიდან პროფესორამდე უნდა ეფუძნებოდეს მაღალ-კვალიფიციური სამეცნიერო პროდუქტის ოდენობას. ბიუჯეტში თანხების გაზრდა კვლევისთვის. ხოლო ამ თანხების განაწილება/აღრიცხვის შესახებ უნდა გახდეს კიდევ უფრო მოქნილი და ობიექტური. აუცილებელია საერთაშორისო კონტაქტების გაზრდა, კონფერენციების მაღალი დონის უზრუნველყოფა, ბიუჯეტის გაზრდა გაცვლითი პროგრამების დასაფინანსებლად კვალიფიციური და მოტივირებული სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალისთვის. აუცილებელია რაოდენობრივი კვლევის მეთოდების (სტატისტიკა, პროგრამირება) სწავლების გაძლიერება სწავლის ყველა დონეზე (ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა). მიუხედავად ამისა პროგრამების ხელმძღვანელებთან კითხვისა თუ როგორ ასახეს კვლევითი კომპონენტები პროგრამაში სამწუხაროდ პასუხი ჯეროვნად ვერ მივიღეთ. ძირითადად ისახებოდა საბაკალავრო ნაშრომებით. წარმოდგენილი დოკუმენტაციი აშკარაა რომ უნივერსიტეტს საკმაოდ ბევრი მიმართულებით მოუწევს მუშაობა, თჰუ-მა დაინახა თავისი ხარვეზები, კვლევითი პროცესის შეფერხების მიზეზები. ზოგიერთ ნაწილში დაწყებულია მათი გამოსწორება, მაგრამ უმრავლესობა ჯერ მხოლოდ დაგეგმვის პროცესშია რაც ბუნებრივია ვინაიდან ყოველივე ზემოთაღნიშნულის გამოსწორება მოითხოვს დიდი დროს, ძალისხმევასა და ფინანსებს. უნივერსიტეტს ჯერ არ ჩაუტარებია კვლევის ხარისხის როგორც გარე ისე შიდა შეფასება. აუცილებელია განისაზღვროს თუ ვინ (რომელი ერთეული) შეაფასებს კვლევების თვისობრივ ხარისხს, კონფერენციების მაღალი სამეცნიერო დონის უზრუნველყოფას, ვინ განსაზღვრავს აკადემიური პერსონალის მიერ ჩატარებული კვლევის საერთაშორისო ღირებულების, აქტუალურობის ხარისხს.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

რეკომენდაციები

3.1

1. დაწესებულებამ მოქმედ პროგრამებში უნდა შეიტანოს ცვლილებები შრომის ბაზრის კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე;
2. დაწესებულებამ უნდა განიხილოს იმ საგანმანათლებლო პროგრამების დახურვის საკითხი, რომლებზეც მოთხოვნა დაბალია და ფინანსურად არათვითკმარნი არიან.

3.2

3. ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკაში აქტივობები უნდა გაიწეროს თარიღების, პასუხისმგებელი პირების და ადეკვატური დაფინანსების მითითებით;
4. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა უნდა გაანალიზოს სტუდენტთა აკადემიური მოსწრება სემესტრულად, ანალიზის შედეგები უნდა მიეწოდოს საგანმანათლებლო პროგრამის ხელმძღვანელებს საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარების მიზნებისათვის;
5. დაწესებულებამ საკუთარი რესურსების და შესაძლებლობების რეალური შეფასებიდან გამომდინარე უნდა განსაზღვროს კვლევის პრიორიტეტები, ხელი შეუწყოს კვლევითი აქტივობებს და მათ გამოყენებას როგორც სასწავლო პროგრამების ასევე, აკადემიური პერსონალის განვითარებისათვის.

3.3

6. საგანმანათლებლო პროგრამების სწავლის შედეგების შეფასების მექანიზმის საფუძველზე, დაწესებულებამ უნდა უზრუნველყოს, თითოეული საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში, სწავლის შედეგების ინდიკატორებზე დაკვირვება და მიღებულ შედეგებზე დაყრდნობით გასაუმჯობესებელი აქტივობების დაგეგმვა-განხორციელება.

4.1

7. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა მკაფიოდ განსაზღვროს შიდა საგრანტო კვლევით დაფინანსებული პროექტების KPI-ები და არსებული მწირი რესურსები მიზნობრივად მოახმაროს უნივერსიტეტის კვლევითი საქმიანობის გაძლიერებას.
8. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტი პერსონალის განვითარების პოლიტიკის შემუშავებიდან აქტიურად გადავიდეს განხორციელების ფაზაში და სრულად შეასრულოს PDCA ციკლი.
9. რეკომენდებულია დაიხვეწოს პერსონალის შეფასების სისტემა, აღიწეროს შეფასების მეთოდები და დაინერგოს პერსონალის შეფასების სისტემა.
10. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა გააძლიეროს აკადემიური პერსონალის კვლევითი კომპონენტის შეფასების მექანიზმი და დროულად გააცნოს შედეგები აკადემიური პერსონალს.
11. რეკომენდებულია უსდ-მ განსაზღვროს და დაასაბუთოს თუ რამდენი აფილირებული პერსონალი უნდა იყოს თითოეულ პროგრამაში ჩართული, რომ მისი განხორციელება შეუფერხებლად მოხდეს.

4.2

12. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა ეფექტურად გამოიყენოს კონტროლის მექანიზმები და პრაქტიკაში დაიცვას პერსონალის დატვირთვის დადგენილი სამიზნე ნიშნულები

13. რეკომენდებულია, დაწესებულებამ ზუსტად განსაზღვროს რამდენი აფილირებული პერსონალი სჭირდება საგანმანათლებლო პროგრამების შეუფერხებლად განხორციელებლად და უზრუნველყოს მათი აყვანა

6.1.

14. კვლევების ხარისხის შესფასებისათვის რეკომენდებულია გამოყენებული იქნეს გარე შეფასების სისტემა რაც თავის მხრივ გაზრდის კვლევის რეგიონალურ და საერთაშორისო ღირებულებასა და სამეცნიერო სიახლეს

6.2.

15. სტრატეგიულ და კვლევის ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით დაგეგმილ ამოცანებს შეუსაბამეთ შესაბამისი ფინანსური რესურსები
16. გააძლიერეთ თანამშრომლობა ევროპულ უნივერსიტეტებთან, განსაკუთრებით ერთობლივი კვლევების მიმართულებით.
17. გააძლიერეთ თანამშრომლობა საერთაშორისო საგანმანათლებლო/კვლევით ფონდებთან.
18. შეიცვალოს მოწვეული პერსონალის შერჩევის კრიტერიუმები და გახდეს უფრო გამჭვირვალე და კონკურენტუნარიანი. (მოწვეული პერსონალის მიღებამდე ჩატარდეს კონკურსი ან საცდელი ლექცია შესაბამისი ფაკულტეტის დეკანის, პროგრამის ხელმძღვანელის, ხარისხისა და სტუდენტების დასწრებით, რათა მიღებული უკუკავშირით შეირჩეს საუკეთესო კანდიდატი.)

6.3.

19. ჩაატარეთ სამეცნიერო კვლევების თვისობრივი შეფასება, სრულყოფილი ანალიზისა და განვითარების ინდივიდუალურ რეკომენდაციებზე ყველა მნიშვნელოვანი სტრუქტურული ერთეულის ჩართულობით
20. შეიმუშავეთ კვლევის ხარისხის შეფასების როგორც შიდა ისე გარე მექანიზმები, რათა ჩატარებული კვლევები შეესაბამებოდეს საერთაშორისო სტანდარტებსა და მეცნიერულ სიახლეებს
21. რეკომენდებულია კვლევის მიმართულებით დაფინანსებას გაზრდა

რჩევები

საუკეთესო პრაქტიკა

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების შემაჯამებელი ცხრილი

	სტანდარტი	შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ შეესაბამება 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. მაია შიშნიაშვილი (თავმჯდომარე)
2. გოჩა თუთბერიძე (წევრი)
3. სალომე ხუბულავა (წევრი)
4. გიორგი კაკაბაძე (წევრი)

გ. წყნაძე

მ. წყნაძე

ს. ხუბულავა

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: მონიტორინგის მიზნით უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციისა და განხორციელებული ვიზიტის შედეგად მიღებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით აღწერეთ, გააანალიზეთ და შეაფასეთ საგანმანათლებლო დაწესებულების მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობა; ანალიზში უნდა აისახოს როგორ იქნა გათვალისწინებული უნივერსიტეტის მიერ ბოლო შეფასების ფარგლებში მიღებული რეკომენდაციები⁴; ანალიზში ასევე უნდა აისახოს რჩევა თუ არა პრობლემური საკითხები უსდ-ის სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის თვალსაზრისით (ასეთის არსებობისას).
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: მიუთითეთ კომპონენტის შესაბამისი მტკიცებულებები/ინდიკატორები (დოკუმენტები, ინტერვიუს შედეგები და სხვა).
რეკომენდაციები: რეკომენდაცია, რომელიც დაწესებულებამ უნდა გაითვალისწინოს სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ 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.

⁴ ეს რეკომენდაციები შესაძლებელია დაკავშირებული იყოს ავტორიზაციის, სტუდენტთა კონტიგენტის გაზრდის, საგანმანათლებლო პროგრამის დამატების და/ან ავტორიზაციის პირობების შემოწმების მიზნით განხორციელებულ ბოლო შეფასებასთან.

○ უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: მონიტორინგის მიზნით უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციისა და განხორციელებული ვიზიტის შედეგად მიღებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით აღწერეთ, გააანალიზეთ და შეაფასეთ საგანმანათლებლო დაწესებულების მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობა; ანალიზში უნდა აისახოს როგორ იქნა გათვალისწინებული უნივერსიტეტის მიერ ბოლო შეფასების ფარგლებში მიღებული რეკომენდაციები; ანალიზში ასევე უნდა აისახოს რჩევა თუ არა პრობლემური საკითხები უსდ-ის სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის თვალსაზრისით (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: მიუთითეთ კომპონენტის შესაბამისი მტკიცებულებები/ინდიკატორები (დოკუმენტები, ინტერვიუს შედეგები და სხვა).
რეკომენდაციები: რეკომენდაცია, რომელიც დაწესებულებამ უნდა გაითვალისწინოს სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ 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: მონიტორინგის მიზნით უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციისა და განხორციელებული ვიზიტის შედეგად მიღებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით აღწერეთ, გააანალიზეთ და შეაფასეთ საგანმანათლებლო დაწესებულების მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობა; ანალიზში უნდა აისახოს როგორ იქნა გათვალისწინებული უნივერსიტეტის მიერ ბოლო შეფასების ფარგლებში მიღებული

რეკომენდაციები; ანალიზში ასევე უნდა აისახოს რჩევა თუ არა პრობლემური საკითხები უსდ-ის სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის თვალსაზრისით (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: მიუთითეთ კომპონენტის შესაბამისი მტკიცებულებები/ინდიკატორები (დოკუმენტები, ინტერვიუს შედეგები და სხვა).
რეკომენდაციები: რეკომენდაცია, რომელიც დაწესებულებამ უნდა გაითვალისწინოს სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ 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: მონიტორინგის მიზნით უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციისა და განხორციელებული ვიზიტის შედეგად მიღებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით აღწერეთ, გააანალიზეთ და შეაფასეთ საგანმანათლებლო დაწესებულების მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობა; ანალიზში უნდა აისახოს როგორ იქნა გათვალისწინებული უნივერსიტეტის მიერ ბოლო შეფასების ფარგლებში მიღებული რეკომენდაციები; ანალიზში ასევე უნდა აისახოს რჩევა თუ არა პრობლემური საკითხები უსდ-ის სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის თვალსაზრისით (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: მიუთითეთ კომპონენტის შესაბამისი მტკიცებულებები/ინდიკატორები (დოკუმენტები, ინტერვიუს შედეგები და სხვა).
რეკომენდაციები: რეკომენდაცია, რომელიც დაწესებულებამ უნდა გაითვალისწინოს სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.

შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ 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: მონიტორინგის მიზნით უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციისა და განხორციელებული ვიზიტის შედეგად მიღებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით აღწერეთ, გააანალიზეთ და შეაფასეთ საგანმანათლებლო დაწესებულების მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობა; ანალიზში უნდა აისახოს როგორ იქნა გათვალისწინებული უნივერსიტეტის მიერ ბოლო შეფასების ფარგლებში მიღებული რეკომენდაციები; ანალიზში ასევე უნდა აისახოს რჩევა თუ არა პრობლემური საკითხები უსდ-ის სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის თვალსაზრისით (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: მიუთითეთ კომპონენტის შესაბამისი მტკიცებულებები/ინდიკატორები (დოკუმენტები, ინტერვიუს შედეგები და სხვა).
რეკომენდაციები: რეკომენდაცია, რომელიც დაწესებულებამ უნდა გაითვალისწინოს სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

უსდ-ს აქვს პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განვითარებისა და გაუმჯობესების 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:

2020 წლის 9-10 ივლისს ჩატარებული შეფასების შედეგად ექსპერტთა მიერ გაიცა შემდეგი რეკომენდაციები:

1. მთავარი ინდიკატორი საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასებაში უნდა იყოს შრომის ბაზრის მოთხოვნები, სხვა შემთხვევაში ეს გაზრდის შანსებს, რომ სტუდენტები დარჩენენ უმუშევრები ან იმუშაონ სხვა სფეროში, სადაც მათ არ აქვთ კვალიფიკაცია.
2. რეკომენდებულია, ბაზრის კვლევა ჩატარდეს ყველა საგანმანათლებლო პროგრამებთან მიმართებით და განხორციელდეს პროგრამების ადაპტირება ბაზრის კვლევის მოთხოვნების შესაბამისად.
3. საჭიროა დაწესებულებამ გადახედოს თავის სტრატეგიულ მიზნებს პროგრამებთან მიმართებით და გაანალიზოს ზოგიერთი პროგრამის გაგრძელების შესაძლებლობა.

რეკომენდაცია 1 და 2 ნაწილობრივ შესრულებულია.

დაწესებულებამ ჩაატარა ბაზრის კვლევები მოქმედი პროგრამები ფარგლებში. ამ სამუშაოებისთვის სასწავლო უნივერსიტეტმა დაიქირავა „გამოყენებითი კვლევების კომპანია (ARC)“, რომელმაც ჩაატარა შრომის ბაზრის კვლევა ბიზნესის ადმინისტრირების, ფარმაციის, სტომატოლოგიის ქართულენოვანი, სტომატოლოგიის რუსულენოვანი, სტომატოლოგიის ინგლისურენოვანი პროგრამების განვითარების მიზნით. აღნიშნული კვლევები ბიზნესის ადმინისტრირების და ფარმაციის და სტომატოლოგიის ქართულენოვანი საგანმანათლებლო პროგრამებთან დაკავშირებით შეიცავს შრომის ბაზრის უფრო დეტალურ ანალიზს. ეს კვლევები ეყრდნობა სტანდარტულ მეთოდოლოგიას: პირველადი კვლევა (დამსაქმებლების გამოკითხვა, სპეციალურად შემუშავებული კითხვარების საშუალებით) და მეორადი წყაროების ანალიზი (სამაგიდე კვლევა: დარგის დინამიკა, ოფიციალური სტატისტიკა და სხვა წყაროების ანალიზი). ინტერვიუს დროს დადსტურდა, რომ დაწესებულება აპირებს გაითვალისწინოს შრომის ბაზრის კვლევების შედეგები საგანმანათლებლო პროგრამებში, რომლებიც იქნება წარმოდგენილი სააკრედიტაციოდ. თუმცა მოქმედ პროგრამებში, შრომის ბაზრის კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე, ცვლილებები ჯერ არ განხორციელებულა.

რეკომენდაცია 3. არ არის შესრულებული.

დაწესებულება კვლავ აგრძელებს იმ საგანმანათლებლო პროგრამებს (ფარმაცია, ფსიქოლოგია, ტურიზმი), რომლებზეც სტუდენტების დაბალი კონტინგენტი ჰყავთ და ფინანსური მდგრადობა ექვის ქვეშაა. დაწესებულების განმარტებით აღნიშნული დროებითი პრობლემა და განპირობებულია სტუდენტების მიღების შეზღუდვით. მათი აზრით შეზღუდვის მოხსნის, დაწესებულების რეზრენდინგის და მარკეტინგული ღონისძიებების განხორციელების შედეგად, ამ პროგრამებზე სტუდენტების კონტინგენტი გაიზრდება და მათი ფინანსური მდგრადობის საკითხიც მოიხსნება. ზემოაღნიშნულის განხორციელებამდე კი პროგრამების ფინანსური მდგრადობა იქნება უზრუნველყოფილი სასწავლო უნივერსიტეტის ბიუჯეტით და დამფუძნებელთა კონტრიბუციით. ამ უკანასკნელის ქვეშ დაწესებულება გულისხმობს დამფუძნებლების მხრიდან დივიდენდების განაწილებაზე უარის თქმას და მოგების რეინვესტიციის გაზრდას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- აკადემიური საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განვითარების მეთოდოლოგია და შეფასების მექანიზმი;
- შრომის ბაზრის კვლევა ბიზნეს ადმინისტრირების საბაკალავრო პროგრამის განვითარების მიზნით. თჰუ. 2020;
- შრომის ბაზრის კვლევა სტომატოლოგიის საგანმანათლებლო პროგრამისთვის, თჰუ 2020;
- შრომის ბაზრის კვლევა ფარმაციის მიმართულებით და პოტენციურ დამსაქმებელთა გამოკითხვა, თჰუ 2020;
- შრომის ბაზრის კვლევა სტომატოლოგია (რუსულენოვანი) თჰუ 2020;
- შრომის ბაზრის კვლევა სტომატოლოგია (ინგლისურენოვანი) თჰუ 2020;
- ინტერვიუ აკადემიურ საბჭოსთან, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან, ფაკულტეტების დეკანებთან, პროგრამების ხელმძღვანელებთან

რეკომენდაციები: • დაწესებულებამ მოქმედ პროგრამებში უნდა შეიტანოს ცვლილებები შრომის ბაზრის კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე; • დაწესებულებამ უნდა განიხილოს იმ საგანმანათლებლო პროგრამების დახურვის საკითხი, რომლებზეც მოთხოვნა დაბალია და ფინანსურად არათვითკმარნი არიან.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ 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: 2020 წლის 9-10 ივლისს ჩატარებული შეფასების შედეგად ექსპერტთა მიერ გაიცა შემდეგი რეკომენდაციები: 4. გაძლიერდეს უცხო ენების სწავლება, რაც ხელს შეუწყობს ინტერნაციონალიზაციის გაძლიერებას და სტუდენტების დასაქმების შესაძლებლობას. ინსტიტუციას გადადგმული აქვს გარკვეული ქმედითი ნაბიჯები, რომელიც დასკვნაშიც არის ნახსენები, რომ არის საერთაშორისო ასპარეზზე გასვლის მცდელობა, გაფორმებულია ხელშეკრულებები, მემორანდუმები, მონაწილეობენ კონფერენციებში, ფინანსდება გარკვეული პერსონალი საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობის მისაღებად, თუმცა პანდემიის პირობებში ვერ განხორციელდა გაცვლითი პროგრამები, დაიგეგმა, როგორც სტუდენტების, ასევე პერსონალის გაცვლითი პროგრამები, რომლებიც ვერ განხორციელდა და მუშაობა ისევ გასაგრძელებელია; 5. სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების ანალიზი უნდა გახდეს უფრო ქმედითი მექანიზმი, რათა დროულად და ეფექტურად მოხდეს პრობლემების იდენტიფიცირება და პროგრამების და სწავლების მეთოდების გაუმჯობესება. ამასთან დაკავშირებით დასკვნაშიც აღწერილია, რომ ანალიზს აკეთებს ინსტიტუცია, თუმცა შედეგებზე რეაგირებასთან დაკავშირებით ექსპერტებს გაუჩნდათ კითხვები, რადგან ინტერვიუს დროს გამოვლინდა ისეთი ფაქტიც რომ გარკვეულ საგნებში (ეკონომიკის მიმართულებით) ინსტიტუციამ განაცხადა, რომ სტუდენტთა ჩაჭრების გამო გადატანილ იქნა არჩევით საგნად და ამ ფაქტს არ გამოუვწვევია სასწავლო კურსის გაუმჯობესება ან სხვა ქმედითი ნაბიჯები, შეფასების ან სწავლების მეთოდების ცვლილება; 6. დაწესებულებაში უნდა ამაღლდეს აკადემიური კეთილსინდისიერების ცნობიერება, რისთვისაც უნდა ჩატარდეს სტუდენტებისთვის და აკადემიური პერსონალისთვის ტრენინგები, რათა მოხდეს ამ ღირებულებების საზოგადოების წევრებს შორის გაზიარება და ანტიპლაგიატის პროგრამის გამოყენების ინტენსიური დანერგვა. რეკომენდაცია გამოწვეულია დაწესებულების დაგეგმილი ტრენინგებით, რომლის ნაწილი ჩატარდა, თუმცა არ არის საკმარისი იმისთვის, რომ ეს მექანიზმი სრულად ამუშავდეს, გარდა ამისა პლაგიატის პროგრამაზე გატარებული იყო 5 საბაკალავრო ნაშრომი, ანუ ინსტიტუცია არ არის მთლიანად ჩართული; 7. სასწავლო უნივერსიტეტმა უნდა გააგრძელოს და უფრო მეტად გააძლიეროს კვლევითი აქტივობები და მოახდინოს მათი ინტეგრირება, როგორც სასწავლო პროგრამებში, ასევე, პერსონალის აკადემიური განვითარების მიმართულებით. განპირობებულია იმ ფაქტორით, რომ კვლევითი აქტივობები ძირითადად

დაგეგმვის ფაზაშია და განხორციელების ფაზაში ნაკლებად არის გადასული

რეკომენდაცია 4 შესრულდა ნაწილობრივ.

კერძოდ დაწესებულება ცდილობს გარკვეული ნაბიჯების გადადგმას ინტერნაციონალიზაციის გაძლიერების მიმართულებით. ფინანსურ ნაწილში, ამ მიმართულებით გაიზარდა საბიუჯეტო თანხები და ის 2020 წლის ბიუჯეტში შეადგენს 27 000ლარს. გარდა ამისა, ბიუჯეტში ცალკე არის გამოყოფილი რესურსები გაცვლითი პროგრამების დაფინანსებისათვის (6500 ლარი აკადემიური პერსონალის და 7500 ლარი სტუდენტებისათვის). სასწავლო უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს 2019-2025 წლების ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა. ინტერნაციონალიზაციის მხარდაჭერას ითვალისწინებს სტრატეგიული განვითარების (2019-2025) და სამოქმედო (2019-2021) წლების გეგმებიც. ამ გეგმების თანახმად, უნივერსიტეტი შეიმუშავებს უცხოენოვან საგანმანათლებლო პროგრამებს, გაზრდის ქართულენოვან საგანმანათლებლო პროგრამებში უცხოენოვან კომპონენტს, გაზრდის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის მონაწილეობას ადგილობრივ და საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციებში, მოახდენს საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციების, სიმპოზიუმების, კონგრესების ორგანიზებას, აკადემიური პერსონალის და სტუდენტების საერთაშორისო მობილობას, პერსონალის უცხო ენის კომპეტენციის ამაღლებას ტრენინგებით, უცხოელი ლექტორების მოწვევას და ა.შ. **თუმცა ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკაში ეს აქტივობები არ არის გაწერილი თარიღების და პასუხისმგებელი პირების მითითებით. ასევე, ამ მიზნით გამოყოფილი თანხები ბიუჯეტში საკმაოდ მწირია და საეჭვოა ეს რესურსები გაწვდეს ასეთ ფართომასშტაბიანი მიზნების შესრულებას.**

დაწესებულებამ დაიწყო პერსონალის ინგლისური ენის კომპეტენციის ამაღლებისათვის ზრუნვა. კერძოდ, დაწესებულებაში აკადემიურ პერსონალს შეუძლია უფასოდ გაიაროს ინგლისურ ენაში მოსამზადებელი კურსები.

ერაზმუს+ პროგრამით დაწესებულებას გაუჩნდა შესაძლებლობა რუმინეთის პიტესტის უნივერსიტეტში სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის გაცვლისათვის, რომლის გამოყენება იგეგმება 2021 წლის იანვრისათვის. ასევე, იგეგმება გერმანიის აშაფენბურგის უნივერსიტეტთან სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის გაცვლა. სასწავლო უნივერსიტეტის ერთ-ერთმა პროფესორმა მოიპოვა გერმანიის აკადემიური გაცვლის პროგრამის მოკლევადიანი სტიპენდია და ვიზიტის დროს იმყოფებოდა გერმანიაში.

ინტევიუს დროს დაწესებულებამ დაადასტურა, რომ შეიმუშავებს ქართულენოვან პროგრამებისათვის (სამართალი, ბიზნესის ადმინისტრირება, ფარმაცია) ინგლისურენოვანი სასწავლო კურსები და მოდულები, მაგრამ ვიზიტის განხორციელების პერიოდისათვის, ასეთი ერთი სასწავლო კურსი იყო შეთავაზებული სამართლის პროგრამაზე, ხოლო რაც შეეხება სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებს მათი შეთავაზება იგეგმებოდა ახალ, მოდერნიზებულ საგანმანათლებლო პროგრამებში. მაგ. ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამაში, რომლის აკრედიტაციასაც გეგმავს უნივერსიტეტი, გათვალისწინებული იქნება 30 კრედიტიანი ინგლისურენოვანი მოდული.

რეკომენდაცია 5. შესრულებულია ნაწილობრივ.

დაწესებულება სემესტრულად აკეთებს სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების ანალიზს. მას გააჩნია სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემა, რომელსაც იყენებს სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგისა და ანალიზის მიზნებისათვის. სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული ბაზისა და Moodle-ის პლატფორმის ინტეგრირებით ტარდება შუალედური და დასკვნითი გამოცდები. ელექტრონული ბაზების მონაცემები გადაეცემა ფაკულტეტის კოორდინატორებსა და დეკანს, სასწავლო პროცესის მართვისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს. სემესტრის ბოლოს აკადემიური მოსწრების ანალიზი უნდა განხორციელოს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა.

თუმცა ინტერვიუს დროს ვერ დადსტურდა, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მხრიდან ასეთი ანალიზი და ამ ანალიზიდან გამომდინარე მიღებული მონაცემების გამეოყენება პროგრამების განვითარების მიზნებისათვის. დაწესებულება ასეთ აქტივობებს მხოლოდ მომავალში განიხილავს.

რეკომენდაცია 6. შესრულებულია.

სასწავლო უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს და მოქმედებს აკადემიური კეთილსინდისიერების დაცვის, პლაგიატის პრევენციის, აღმოჩენისა და რეაგირების წესი. აღნიშნული წესის შესახებ ინფორმირებული როგორც აკადემიური, მოწვეული პერსონალი, ასევე, სტუდენტები. დაწესებულებას გააჩნია ანტიპლაგიატის პროგრამა, სადაც ხდება სტუდენტთა საბაკალავრო ნაშრომების შემოწმება. მიმდინარე წელს, დაწესებულების განმარტებით, 35 საბაკალავრო ნაშრომი შემოწმდა ამ პროგრამის საშუალებით. მოქმედი წესით, ნებისმიერი ნაშრომი, რომელიც შეიცავს 5 000 სიტყვაზე მეტს უნდა შემოწმდეს ანტიპლაგიატის პროგრამაზე. საბოლოო დასკვნას პლაგიატის შესახებ, აკეთებს ნაშრომის სამეცნიერო ხელმძღვანელი.

უნივერსიტეტის აკადემიურ პერსონალს და სტუდენტებს ჩაუტარდა ტრენინგები ანტიპლაგიატის პროგრამის გამოყენებასთან დაკავშირებით. გარდა ამისა, სტუდენტებს ჩაუტარდათ პრეზენტაცია და დაეგზავნათ ინსტრუქციები.

აკადემიურ, მოწვეულ პერსონალთან და სტუდენტებთან ინტერვიუმ დაადასტურა, რომ ისინი ინფორმირებული არიან პლაგიატის პრევენციის, აღმოჩენისა და რეაგირების წესის და ანტიპლაგიატის პროგრამის შესახებ.

რეკომენდაცია 7. შესრულებულია ნაწილობრივ.

სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიურმა საბჭომ განსაზღვრა კვლევის ოთხი პრიორიტეტული მიმართულება:

1) საბუნებისმეტყველო მეცნიერებები (ქვემიმართულებები: ბიოლოგიის მეცნიერებები, სხვა საბუნებისმეტყველო მეცნიერებები); 2) მედიცინისა და ჯანმრთელობის მეცნიერებები (ქვემიმართულებები: ჯანმრთელობის მეცნიერებები; კლინიკური მედიცინა; სამედიცინო ბიოტექნოლოგია; მედიცინის სხვა დარგები); 3) სოციალური მეცნიერებები (ქვემიმართულებები: ფსიქოლოგია; ეკონომიკა და ბიზნესი, განათლების მეცნიერებები; სამართალი; პოლიტიკური მეცნიერებები); 4) ჰუმანიტარული მეცნიერებები (ენათმეცნიერება და ლიტერატურა; ფილოსოფია, ეთიკა და რელიგია; სხვა ჰუმანიტარული მეცნიერებები). კვლევის პრიორიტეტული მიმართულების ხელშეწყობის მიზნით უნივერსიტეტმა შეიმუშავა შიდა გრანტების დაფინანსების მექანიზმები. კერძოდ, საკონკურსოდ წარდგენილი პროექტის ხანგრძლივობა უნდა იყოს 1 ან 2 წელი, პროექტის წლიური ბიუჯეტი არ უნდა აღემატებოდეს 10 000 ლარს, პროექტის ბიუჯეტში ძირითადი პერსონალის საგრანტო დაფინანსება არ უნდა აღემატებოდეს 6 000 ლარს წელიწადში და პროექტში ახალგაზრდა მეცნიერის ჩართვის შემთხვევაში, პროექტის ბიუჯეტი უნდა ითვალისწინებდეს ახალგაზრდა მეცნიერის საგრანტო დაფინანსებას თითოეულ საანგარიშო პერიოდში და უნდა შეადგენდეს არანაკლებ 2000 ლარს წელიწადში თითოეული ახალგაზრდა მეცნიერისათვის.

შიდა საგრანტო სისტემის საშუალებით, დაწესებულებამ დაიწყო სამეცნიერო კვლევების დაფინანსება უნივერსიტეტის პერსონალის და სტუდენტების მონაწილეობით. ინტერვიუს დროს, დასახელდა ორი კვლევითი პროექტი, რომელშიც ჩართული არიან სტუდენტები. ერთ-ერთი საგრანტო პროექტში „ტექნოგენური ნარჩენებით დაბინძურებული წყლების კვლევა“ ჩართულია ფარმაციის საგანამანათლებლო პროგრამის 22 სტუდენტი. საგრანტო თანხა შეადგენს 4 100 ლარს.

დაწესებულებამ 2019 წელთან შედარებით 2020 წელს გაზრდა სამეცნიერო კვლევების ბიუჯეტი. კერძოდ, სამეცნიერო კვლევების მხარდაჭერისათვის გამოყოფილია 40 500 ლარი. მათ შორის, აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა 21 200 ლარი, საერთაშორისო ჟურნალებში პუბლიკაციების გამოქვეყნების ხარჯები 6 100 ლარი და სტუდენტთა კვლევითი აქტივობები 13 200 ლარი.

რა თქმა უნდა კარგია, რომ დაწესებულებამ დაიწყო კვლევითი აქტივობები და განსაკუთრებით მისასალმებელია სტუდენტების ჩართულობა კვლევით პროექტებში. მისასალმებელია, ასევე, კვლევითი ბიუჯეტის გაზრდა, მაგრამ ჩვენი აზრით უკეთესი იქნებოდა, თუ დაწესებულება საკუთარი რესურსებიდან გამომდინარე, გამოყოფდა კვლევით პრიორიტეტებს და შესაბამისად, გადაანაწილებდა არსებული მწირ რესურსებს, რაც გაზრდიდა ასეთი რესურსების ეფექტიანობას. ამჟამად დაწესებულება არ ფლობს ისეთ სიმძლავრეებს, რომელიც მისცემდა მას საშუალებას აწარმოოს სრულფასოვანი კვლევები ფუნდამენტური ან გამოყენებითი მედიცინის და ჯანმრთელობის მეცნიერებებში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- აკადემიური საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განვითარების მეთოდოლოგია და შეფასების მექანიზმი;
- თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის 2020 ბიუჯეტი;
- თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა (2019-2025);
- სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2019-2025;
- სამოქმედო გეგმა 2019-2021;
- სამართლის ფაკულტეტის ცხრილი;
- საუნივერსიტეტო სასწავლო კურსების 2019 - 2020 სასწავლო წლის გაზაფხულის სემესტრის აკადემიური მოსწრების ანალიზი;
- საუნივერსიტეტო სასწავლო კურსების 2019-2020 სასწავლო წლის შემოდგომის სემესტრის აკადემიური მოსწრების ანალიზი;
- შიდა საგრანტო დაფინანსების სისტემა;

• შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიური კეთილსინდისიერების დაცვის, პლაგიატის პრევენციის, აღმოჩენისა და რეაგირების წესი; • ინტერვიუ აკადემიურ საბჭოსთან, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან, ფაკულტეტების დეკანებთან, პროგრამების ხელმძღვანელებთან, აკადემიურ, მოწვეულ პერსონალთან და სტუდენტებთან.
რეკომენდაციები: • ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკაში აქტივობები უნდა გაიწეროს თარიღების, პასუხისმგებელი პირების და ადეკვატური დაფინანსების მითითებით; • ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა უნდა გაანალიზოს სტუდენტთა აკადემიური მოსწრება სემესტრულად, ანალიზის შედეგები უნდა მიეწოდოს საგანმანათლებლო პროგრამის ხელმძღვანელებს საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარების მიზნებისათვის; • დაწესებულებამ საკუთარი რესურსების და შესაძლებლობების რეალური შეფასებიდან გამომდინარე უნდა განსაზღვროს კვლევის პრიორიტეტები, ხელი შეუწყოს კვლევითი აქტივობებს და მათ გამოყენებას როგორც სასწავლო პროგრამების ასევე, აკადემიური პერსონალის განვითარებისათვის.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ 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: 2020 წლის 9-10 ივლისს ჩატარებული შეფასების შედეგად ექსპერტთა მიერ გაიცა შემდეგი რეკომენდაციები: 8. რეკომენდებულია, შემუშავებულ იქნას საგანმანათლებლო პროგრამების სწავლის შედეგების შეფასების მექანიზმი თითოეული პროგრამისათვის, მოხდეს მათი მიღწევის მაჩვენებლებზე დაკვირვება და მიღებულ შედეგებზე დაყრდნობით გასაუმჯობესებელი აქტივობების დაგეგმვა-განხორციელება. რეკომენდაცია 8. ნაწილობრივ შესრულებულია. დაწესებულებამ შეიმუშავა საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების მექანიზმი. სასწავლო უნივერსიტეტში მოქმედი საგანმანათლებლო პროგრამებით განსაზღვრული სწავლის შედეგების შეფასება ხორციელდება შეფასების პირდაპირი და არაპირდაპირი მეთოდებით. შეფასების პირდაპირი მეთოდი გულისხმობს სასწავლო კურსზე სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების შეფასებასა და ანალიზს.

პირდაპირი შეფასების ფორმებია წერიტი, ზეპირი გამოცდა გამოკითხვა, პრეზენტაცია, რეფერატი, პრაქტიკული, პროექტი და სხვა. აკადემიური მოსწრების ანალიზისთვის სასწავლო უნივერსიტეტი იყენებს ნორმალურ განაწილებას. აღნიშნული დიაპაზონიდან 20%-იანი გადახრის შემთხვევაში გადაიხედება სწავლის შედეგები და მისი მიღწევის გზები (კრედიტების/საათების განაწილება დროში; სწავლა-სწავლების მეთოდები; თემატიკა; მოცულობა; შეფასების ფორმები და მეთოდები; ჯგუფში სტუდენტთა ოდენობა; სასწავლო პროცესის ორგანიზების თავისებურებები და ა. შ). შეფასების პირდაპირი მეთოდი გულისხმობს პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასებას საგანმანათლებლო პროგრამით წინასწარ განსაზღვრული ინდიკატორების მეშვეობით. შეფასების ინდიკატორები ფასდება შეფასების 6 დონის გამოყენებით. სწავლის შედეგების შეფასების მექანიზმის მიხედვით პროგრამის თითოეული სწავლის შედეგის გაზომვა უნდა მოხდეს სემესტრულად, „შეფასება ხდება იმ სემესტრის ბოლოს სადაც დადგა აღნიშნული სწავლის შედეგი, ეფუძნება კურიკულუმის რუკას და მის საფუძველზე შემუშავებულ სწავლის შედეგების შეფასების გეგმას; სტუდენტთა მიღწევებს; გამოკითხვის შედეგებს; შედეგებისა და სამიზნე ნიშნულის შესაბამისობას“. სასწავლო უნივერსიტეტი სემესტრულად ატარებს სტუდენტთა გამოკითხვას. სტუდენტები ავსებენ სტუდენტთა კმაყოფილების კითხვარებს. გამოკითხვის შედეგებიდან გამომდინარე ხარისხის სამსახური ფაკულტეტებს აწვდის ინფორმაციას გამოკითხვის შედეგებიდან გამომდინარე გასაძლიერებელი მხარეების შესახებ. თუმცა ვიზიტის დროს, სასწავლო უნივერსიტეტმა, ვერ წარმოადგინა სწავლის შედეგების საგანმანათლებლო პროგრამით წინასწარ განსაზღვრული ინდიკატორების მეშვეობით შეფასებაზე რეაგირების მტკიცებულებები. ინტერვიუების დროს აღინიშნა, რომ დაწესებულება ასეთ შეფასებების განხორციელებას მომავალში გეგმავს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • 2018-2019 სასწავლო წლის შემოდგომის სემესტრის აკადემიური მოსწრების ანალიზი; • 2019- 2020 სასწავლო წლის შემოდგომის სემესტრის აკადემიური მოსწრების ანალიზი; • 2019- 2020 სასწავლო წლის გაზაფხულის სემესტრის აკადემიური მოსწრების ანალიზი ; • სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული ბაზა - www.thu.ge; • სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი; • აკადემიური საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განვითარების მეთოდოლოგია და შეფასების მექანიზმი; • საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების მექანიზმი; • ინტერვიუ აკადემიურ საბჭოსთან, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან, ფაკულტეტების დეკანებთან, პროგრამების ხელმძღვანელებთან.
რეკომენდაციები: • საგანმანათლებლო პროგრამების სწავლის შედეგების შეფასების მექანიზმის საფუძველზე, დაწესებულებამ უნდა უზრუნველყოს, თითოეული საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში, სწავლის შედეგების ინდიკატორებზე დაკვირვება და მიღებულ შედეგებზე დაყრდნობით გასაუმჯობესებელი აქტივობების დაგეგმვა-განხორციელება.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ 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:

2020 წლის 9-10 ივლისს ჩატარებული შეფასების შედეგად ექსპერტთა მიერ გაიცა შემდეგი რეკომენდაციები:

9. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა მკაფიოდ განსაზღვროს შიდა საგრანტო კვლევით დაფინანსებული პროექტების KPI-ები და არსებული მწირი რესურსები მიზნობრივად მოახმაროს უნივერსიტეტის კვლევითი საქმიანობის გაძლიერებას.
10. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტი პერსონალის განვითარების პოლიტიკის შემუშავებიდან აქტიურად გადავიდეს განხორციელების ფაზაში და სრულად შეასრულოს PDCA ციკლი.
11. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა გააძლიეროს აკადემიური პერსონალის კვლევითი კომპონენტის შეფასების მექანიზმი და დროულად გააცნოს შედეგები აკადემიური პერსონალს.
12. რეკომენდებულია, ზუსტად დაიგეგმოს საჭირო აფილირებული აკადემიური პერსონალის აყვანის გრაფიკი და გეგმის მიხედვით განხორციელდეს პროცესი.
13. რეკომენდებულია, უსდ-მ მკაფიოდ განსაზღვროს აკადემიურ პოზიციებზე შერჩევის კრიტერიუმები, რათა დაინტერესებული პირებისთვის წინასწარვე იყოს ცნობილი წაყენებული მოთხოვნები და შედეგები გახდეს გამჭვირვალე.

მე-9 რეკომენდაციასთან დაკავშირებით, უსდ-ს ანგარიშში, რეკომენდაციების შესრულების თაობაზე აღნიშნულია, რომ უსდ-მ შეასრულა რეკომენდაცია, რადგან „იდენტიფიცირებულია კვლევის პრიორიტეტული მიმართულებები“, „კვლევის პრიორიტეტული მიმართულების ხელშეწყობის მიზნით უნივერსიტეტმა შეიმუშავა შიდა გრანტების დაფინანსების მექანიზმები“ და „უნივერსიტეტი ხელს უწყობს კონფერენციების მოწყობას, სიმპოზიუმების, კონგრესების“ და სხვა ღონისძიებების მოწყობას. აღსანიშნავია, რომ ანგარიშში აღწერილი აქტივობები არ შეესაბამება ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაციას.

ვიზიტის დროს, უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი იყო 2020 წლის 16 იანვარს დამტკიცებული შიდა საგრანტო სისტემის აღწერა რომელსაც ახლავს დანართი 1, „საპროექტო წინადადება“. დანართში მოცემულია საპროექტო წინადადების შედგენის წესი, სხვა მოთხოვნებთან ერთად საპროექტო წინადადებაში უნდა იყოს ცხრილი სადაც აღწერილი იქნება პროექტის საანგარიშო პერიოდებში ჩატარებული სამუშაოს მოსალოდნელი შედეგები და ინდიკატორები. უსდ-ს კვლევებისა და განვითარების ცენტრის წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ გრანტის მოპოვებისა და პროექტის განხორციელების შემდეგ მისი წარმატების შეფასება მოხდება საპროექტო წინადადებაში აღწერილი მოსალოდნელი შედეგებისა და ინდიკატორების მიხედვით. უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი იყო დაფინანსებული შიდა გრანტების ინდიკატორები. ნათელია, რომ აღნიშნული

ინდიკატორებით, შესაძლებელია თითოეული პროექტის შედეგების მონიტორინგი, თუმცა პროექტების ინდიკატორები განსხვავებულია და შეუძლებელია პროექტების ერთმანეთთან შედარება, ანუ შეუძლებელია შესრულებული პროექტების ანალიზი და შედარება უსდ-ს კვლევით პრიორიტეტებთან. მე-9 რეკომენდაცია ნაწილობრივ შესრულებულია.

მე-10 რეკომენდაციასთან დაკავშირებით, უსდ-ს ანგარიშში, რეკომენდაციების შესრულების თაობაზე, აღნიშნულია, რომ პერსონალის განვითარების პოლიტიკა აღწერილია ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკაში, და შესაბამისად მოხდა პერსონალის განვითარება ტრენინგებისა და სხვა ღონისძიებების საშუალებით. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკაში არის თავი „პერსონალის განვითარების პოლიტიკა“, რომელშიც აღწერილია პერსონალის განვითარების ინსტრუმენტები, ტრენინგები, კონფერენციები, სემინარები და ასე შემდეგ. თუმცა არ არის აღწერილი, თუ როგორ ხდება პერსონალის განვითარების საჭიროებების დადგენა, თითოეული საჭიროების მიხედვით ოპტიმალური ინსტრუმენტის შერჩევა, პრიორიტეტების განსაზღვრა, ჩატარებული ღონისძიებების ეფექტის შეფასება. ვიზიტის დროს, ექსპერტთა ჯგუფი დაინტერესდა, თუ როგორ მოხდა ტრენინგების დაგეგმვა, საჭიროებების შეფასება და ტრენინგების შედეგების შეფასება. ითქვა, რომ საჭიროებების შეფასება ხდება თვითშეფასებისა და კმაყოფილების კითხვარებით. ტრენინგის შედეგიანობის შეფასება ჯერ-ჯერობით არ განხორციელებულა. პერსონალმა ვერ შეძლო განვითარების საჭიროებების ანალიზის პროცესის აღწერა. ვიზიტის მეორე დღეს, უსდ-მ გამოაგზავნა დოკუმენტები, რომელთა შორის იყო „ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალისთვის ტრენინგების დაგეგმვის წესი“, ვორდის დოკუმენტი გახსნისას ცარიელი აღმოჩნდა, ვიზიტის დასრულების შემდეგ, უსდ-მ თავიდან გამოაგზავნა აღნიშნული დოკუმენტი. თუ ვიმსჯელებთ ვიზიტის დროს ჩატარებული ინტერვიუების საფუძველზე, დოკუმენტში აღწერილი პროცესის განხორციელება ჯერ-ჯერობით არ ხდება. მე-10 რეკომენდაცია არ არის შესრულებული.

ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკაში (არმპ) არის თავი პერსონალის საქმიანობის შეფასების პოლიტიკა და პროცედურები, ამ თავში აღწერილია შეფასების მიზნები, შეფასების ფორმა, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შეფასების წესი. არმპ-ში არ არის აღწერილი აკადემიური პერსონალის შეფასების წესი. ვიზიტის დროს, უსდ-ს წარმომადგენლებთან საუბრისას გაირკვა, რომ ასეთი წესი არსებობს და დამატებით იქნება წარმოდგენილი. რაც შეეხება შეფასების პრაქტიკას, გაირკვა რომ აკადემიური პერსონალის შეფასება ხდება მათ მიერ წარმოდგენილი, ჩატარებული სამუშაოს აღწერითი ანგარიშიდან, თვითშეფასებიდან და კმაყოფილების კვლევიდან, ასევე რამდენჯერმე იყო ნახსენები სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა, ერთხელ დასახელდა ლექციებზე ურთიერთდასწრების პრაქტიკა. ინტერვიუების დროს ნათელი გახდა, რომ არ არსებობს ერთიანი პრაქტიკა, რესპონდენტები სხვადასხვა მექანიზმს აღწერდნენ, არ ახსოვდათ ბოლო შეფასების თარიღი, ჩატარებული კვლევების შედეგები იგზავნება მეილებზე, არ ხდება უკუკავშირი უშუალო ხელმძღვანელთან. დასახელდა წახალისების მიზნით გაცემული ჯილდოები, თუმცა არ ჩანდა ზუსტი მექანიზმი, რა შემთხვევაში იღებს თანამშრომელი სამოტივაციო ჯილდოს. შეფასების პრაქტიკა განსხვავებულია ადმინისტრაციული პერსონალისთვის, აქ დასახელებული იყო თვითშეფასება და ადმინისტრაციული პერსონალის კმაყოფილების კვლევა. აქაც არ გამოიკვეთა პროცესის აღწერა, პერსონალის ნაწილმა გაიხსენა, რომ შეფასების მიზნით შეავსო კმაყოფილების კვლევა, მაგრამ არ დასახელებულა პერიოდულობა, შეფასების უკუკავშირი, მოსალოდნელი შედეგები, და ასე შემდეგ. საკმაოდ ბუნდოვანი იყო ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის განმარტებებიც, ვერ მოხდა პერსონალის შეფასების მეთოდის აღწერა, დასაბუთება თუ რატომ არის ეს მეთოდი შედეგიანი უსდ-სთვის, როგორია პრაქტიკა, როგორ ხდება შედეგების უკუკავშირი და ასე შემდეგ. უსდ-ს მიერ წარმოდგენილ დოკუმენტში, „თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტი აკადემიური პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესი“ აღწერილია შეფასების პროცესი და ირკვევა რომ დოკუმენტი ამოქმედებულია 2020 წლის 15 სექტემბრიდან, შეფასება იქნება წელიწადში ერთხელ და პირველი შეფასება უწყევს 2021 წელს. საინტერესოა, რომ ვორდის დოკუმენტის ინფოდან ირკვევა, რომ ვორდის დოკუმენტი შექმნილია 10 ნოემბერს, 16:04 საათზე. დოკუმენტებისა და ინტერვიუების ანალიზის შედეგად, დგინდება, რომ მოწოდებულ დოკუმენტებში არ არის აღწერილი პერსონალის შეფასებისთვის გამოყენებული მეთოდი, აკადემიური, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შეფასების პროცესი არ არის ამოქმედებული, არ აქვს რეგულარული სახე, არ ხდება უკუკავშირი, არ ემსახურება უსდ-ს განვითარების მიზნებს.

მე-11 რეკომენდაციასთან დაკავშირებით, უსდ-ს ანგარიშში, რეკომენდაციების შესრულების თაობაზე, აღნიშნულია, რომ ჩატარდა აკადემიური პერსონალის კვლევითი კომპონენტის 2019-2020 სასწავლო წლის შეფასება და შედეგები ეცნობა აკადემიურ პერსონალს. მტკიცებულებებში ნახსენები ამ დოკუმენტის არსებობა, თუმცა არ იყო გამოგზავნილი. ვიზიტის მეორე დღის ბოლოს უსდ-მ გამოგზავნა აკადემიური პერსონალის კვლევების ხარისხის მონიტორინგი, თუმცა ვორდის დოკუმენტი გახსნისას ცარიელი აღმოჩნდა, ვიზიტის დასრულების შემდეგ, უსდ-მ თავიდან გამოგზავნა აღნიშნული დოკუმენტი. დოკუმენტში აღწერილია აკადემიური პერსონალის კვლევითი კომპონენტი შემოწმება თვისებრივი კვლევის მეთოდების გამოყენებით, დისკუსიები ფოკუს-ჯგუფებში, ინტერვიუები და აკადემიური პერსონალის გამოკითხვა. თჰუ-ს აკადემიური პერსონალის კვლევითი საქმიანობის შესაფასებლად გამოყენებულ იქნა აგრეთვე უსდ-ს მიერ შემუშავებული თვითშეფასებისა და გამოკითხვის კითხვარები. კვლევითი საქმიანობით დაკავებულ პერსონალთან საუბრისას აღნიშნულ შეფასებაზე მოსაზრება არ გამოთქმულა, აკადემიური პერსონალის აზრით, შეფასების ჩატარება ნაადრევია, რადგან კვლევები ახალ დაწყებულია, ბევრი შემაფერხებელი ფაქტორია (კოვიდ პანდემიის გამო), შეფასება მოხდება როდესაც შედეგები იქნება. დოკუმენტების შესწავლისა და ინტერვიუების ანალიზის შედეგად დგინდება, რომ შეფასების პროცესი არ არის დანერგილი, ან ისე არ განხორციელებულა, როგორც დოკუმენტშია აღწერილი. მე-11 რეკომენდაცია არ არის შესრულებული.

მე-12 რეკომენდაციასთან დაკავშირებით, უსდ-ს ანგარიშში, რეკომენდაციების შესრულების თაობაზე, აღნიშნულია, „შემუშავდა აფილირებული აკადემიური პერსონალის აყვანის გრაფიკი“. აღნიშნული დოკუმენტი გამოგზავნა ვიზიტის მეორე დღეს. დოკუმენტში მოცემულია ცხრილი, სადაც მითითებულია აფილირებული პერსონალის რაოდენობა პროგრამების მიხედვით 2020-2021 წლისთვის, სულ 28 აფილირებული პერსონალი. ნაწილობრივ არის გრაფიკიც, არ ჩანს პროგრამების მიხედვით როდის და რამდენი პერსონალის აყვანა დაგეგმილი. დოკუმენტში არ ჩანს როგორ განისაზღვრა რაოდენობები თითოეული პროგრამის მიხედვით. სამწუხაროდ, ამ კითხვაზე პასუხი ვერ მივიღეთ დეკანებთან და უსდ-ს სხვა წარმომადგენლებთან საუბრისას. მე-12 რეკომენდაცია ნაწილობრივ არის შესრულებული, გეგმა და გრაფიკი შედგენილია, თუმცა ვერ მივიღეთ პასუხი კითხვაზე, რამდენი აფილირებული პერსონალი უნდა იყოს თითოეულ პროგრამაზე და რატომ.

მე-13 რეკომენდაციის გათვალისწინებით, თჰუ-ს დებულებაში, კერძოდ აკადემიური თანამდებობის დაკავების წესში (იხ. თავი 4. მუხლი 19) აღწერილია აკადემიურ პოზიციებზე შერჩევის კრიტერიუმები. აკადემიურ პერსონალთან საუბრისას დადასტურდა, რომ მათვის ცნობილია შერჩევის კრიტერიუმები. მე-13 რეკომენდაცია შესრულებულია.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თჰუ-ს ანგარიში ავტორიზაციის ექსპერტთა დასკვნაში მოცემული რეკომენდაციების შესრულების თაობაზე
- შიდა საგრანტო დაფინანსების სისტემა
- შიდა საგრანტო პროექტების შეფასების ინდიკატორები
- ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა
- თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტი აკადემიური პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესი
- ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალისთვის ტრენინგების დაგეგმვის წესი
- აკადემიური პერსონალის კვლევების ხარისხის მონიტორინგი
- აფილირებული აკადემიური პერსონალის აყვანის გრაფიკი და გეგმა
- თჰუ-ს დებულება
- ინტერვიუები

რეკომენდაციები:

• რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა მკაფიოდ განსაზღვროს შიდა საგრანტო კვლევით დაფინანსებული პროექტების KPI-ები და არსებული მწირი რესურსები მიზნობრივად მოახმაროს უნივერსიტეტის კვლევითი საქმიანობის გაძლიერებას. • რეკომენდებულია, უნივერსიტეტი პერსონალის განვითარების პოლიტიკის შემუშავებიდან აქტიურად გადავიდეს განხორციელების ფაზაში და სრულად შეასრულოს PDCA ციკლი. • რეკომენდებულია დაიხვეწოს პერსონალის შეფასების სისტემა, აღიწეროს შეფასების მეთოდები და დაინერგოს პერსონალის შეფასების სისტემა • რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა გააძლიეროს აკადემიური პერსონალის კვლევითი კომპონენტის შეფასების მექანიზმი და დროულად გააცნოს შედეგები აკადემიური პერსონალს. • რეკომენდებულია განსაზღვროს და დაასაბუთოს თუ რამდენი აფილირებული პერსონალი უნდა იყოს თითოეულ პროგრამაში ჩართული, რომ მისი განხორციელება შეუფერხებლად მოხდეს.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ 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: 2020 წლის 9-10 ივლისს ჩატარებული შეფასების შედეგად ექსპერტთა მიერ გაიცა შემდეგი რეკომენდაციები: 14. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა შეიმუშაოს პერსონალის დატვირთვის კონტროლის მექანიზმი და პრაქტიკაში შეასრულოს დადგენილი სამიზნე ნიშნულები. 15. რეკომენდებულია, დაწესებულებამ გაზარდოს აფილირებული პროფესორების რაოდენობა დადგენილი ნიშნულების შესრულების და საგანმანათლებლო პროგრამების შეუფერხებლად განხორციელების უზრუნველსაყოფად. მე-14 რეკომენდაციასთან დაკავშირებით, უსდ-ს ანგარიშში, რეკომენდაციების შესრულების თაობაზე აღნიშნულია, „დაწესებულებამ შეიმუშავა პერსონალის სამეცნიერო - კვლევითი და აკადემიური საქმიანობის შეფასების წესი“. აღნიშნული წესი არ არის პირდაპირი პასუხი რეკომენდაციაზე სადაც საუბარია დატვირთვის კონტროლის მექანიზმზე. ვიზიტის დროს უსდ-მ წარმოადგინა ამონარიდი შინაგანაწესიდან, სადაც აღწერილია დატვირთვის კონტროლის მექანიზმი, შინაგანაწესში არ არის აღნიშნული რა სიხშირით უნდა მოხდეს პერსონალის დატვირთვის კონტროლი. ინტერვიუების დროს გაირკვა, რომ კონტროლი წელიწადში 2-ჯერ ტარდება და ნორმაზე მეტი დატვირთვის აღმოჩენის შემთხვევაში, აკადემიურ პერსონალს სთხოვენ ცნობების წარმოდგენას. უსდ-ს წარმომადგენლების თქმით, ხშირია ტექნიკური ხარვეზები, ბაზის განახლება დაგვიანებით ხდება. ვიზიტის მეორე დღეს, ექსპერტთა ჯგუფმა მოითხოვა აკადემიური პერსონალის დატვირთვის ბაზა. აღმოჩნდა რომ 4 ადამიანის ჯამური დატვირთვა აჭარბებს 40 საათს. მე-14

რეკომენდაცია ნაწილობრივ შესრულებულია, არსებობს მექანიზმი, თუმცა პრაქტიკაში სამიზნე ნიშნულები დაცული არ არის. მე-15 რეკომენდაციის გათვალისწინებით უსდ-მ შეიმუშავა აფილირებული აკადემიური პერსონალის აყვანის გრაფიკი და გეგმა, 2020 წლის სექტემბერში გამოაცხადა პირველი კონკურსი. როგორც ზემოთ არის აღნიშნული ვერ დადგინდა როგორ განისაზღვრა აფილირებული პერსონალის რაოდენობა პროგრამების მიხედვით, არ არის წარმოდგენილი დასაბუთება თუ რამდენი აფილირებული პერსონალი უნდა იყოს თითოეულ პროგრამაში ჩართული, რომ მისი განხორციელება შეუფერხებლად მოხდეს. შესაბამისად მიუხედავად იმისა რომ პროცესი დაწყებულია, გაუგებარია რა შემთხვევაში იქნება უსდ-ს მიდგომა წარმატებული. მე-15 რეკომენდაცია ნაწილობრივ არის შესრულებული.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • თჰუ-ს ანგარიში ავტორიზაციის ექსპერტთა დასკვნაში მოცემული რეკომენდაციების შესრულების თაობაზე • ამონარიდი შინაგანაწესიდან • აკადემიური პერსონალის დატვირთვის ბაზა. • აფილირებული აკადემიური პერსონალის აყვანის გრაფიკი და გეგმა • ინტერვიუები
რეკომენდაციები: • რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა ეფექტურად გამოიყენოს კონტროლის მექანიზმები და პრაქტიკაში დაიცვას პერსონალის დატვირთვის დადგენილი სამიზნე ნიშნულები • რეკომენდებულია, დაწესებულებამ ზუსტად განსაზღვროს რამდენი აფილირებული პერსონალი სჭირდება საგანმანათლებლო პროგრამების შეუფერხებლად განხორციელებლად და უზრუნველყოს მათი აყვანა
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია 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 მხარდამჭერი 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: მონიტორინგის მიზნით უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციისა და განხორციელებული ვიზიტის შედეგად მიღებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით აღწერეთ, გააანალიზეთ და შეაფასეთ საგანმანათლებლო დაწესებულების მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობა; ანალიზში უნდა აისახოს პრობლემური საკითხები უსდ-ის სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის თვალსაზრისით (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: მიუთითეთ კომპონენტის შესაბამისი მტკიცებულებები/ინდიკატორები (დოკუმენტები, ინტერვიუს შედეგები და სხვა).
რეკომენდაციები: რეკომენდაცია, რომელიც დაწესებულებამ უნდა გაითვალისწინოს სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ 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: მონიტორინგის მიზნით უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციისა და განხორციელებული ვიზიტის შედეგად მიღებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით აღწერეთ, გააანალიზეთ და შეაფასეთ საგანმანათლებლო დაწესებულების მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობა; ანალიზში უნდა აისახოს პრობლემური საკითხები უსდ-ის სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის თვალსაზრისით (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: მიუთითეთ კომპონენტის შესაბამისი მტკიცებულებები/ინდიკატორები (დოკუმენტები, ინტერვიუს შედეგები და სხვა).

რეკომენდაციები: რეკომენდაცია, რომელიც დაწესებულებამ უნდა გაითვალისწინოს სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ 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 ხელშემწყობი 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: 2020 წლის 9-10 ივლისს ჩატარებული შეფასების შედეგად ექსპერტთა მიერ გაიცა შემდეგი რეკომენდაციები: 16. კვლევების შეფასებისათვის რეკომენდებულია გამოყენებული იქნეს გარე შეფასების მექანიზმი და ასევე საჭიროა, რომ კვლევა მეტად იყოს ფოკუსირებული რეგიონალურ და საერთაშორისო პრობლემებზე და შეიცავდეს სამეცნიერო ღირებულებასა და სიახლეს. მე-16-ე რეკომენდაცია ნაწილობრივ შესრულებულია სასწავლო უნივერსიტეტის მიერ დაწყებულია სამუშაოები რეკომენდაციის შესრულების მიზნით, მაგრამ ნათელია რომ ამ რეკომენდაციების შესრულებისთვის ჩვენს ვიზიტსა და ჩვენს კოლეგების ვიზიტს შორის ძალიან მცირე პერიოდია გასული. შიდა საგრანტო კონკურსში გამარჯვებული პროექტები: 4. საქართველოში ტურიზმის ბიზნესის განვითარების შემაფერხებელი ფაქტორები და მათი შემცირების გზები(ქვემო ქართლის მაგალითზე). კვლევა განხორციელდება ა(ა)იპ „ტურიზმის და მენეჯმენტის აკადემიასა“ და ქვემოქართლში სახელმწიფო რწმუნებულის ადმინისტრაციასთან ერთობლივად. 5. პრეპარატ კამელინის ქიმიური შემადგენლობის შესწავლა და მისი გავლენა ორგანიზმის იმუნურ სისტემაზე 6. პლასტმასის მოსახსნელი პროთეზის ბაზისის სადენზინფექციო საშუალებების კრიტიკული პარამეტრების შედარებითი დახასიათება აღნიშნულ კვლევაში თანახელმძღვანელად ჩაერთო დაწესებულების აფილირებული ასოცირებული პროფესორი.

გარდა ამ სამი კვლევისა დაფინანსდა ახალი პროექტი რომლის ხელმძღვანელი ჯანდაცვის ფაკულტეტის აფილირებული პროფესორია. საგრანტო პროექტი- ტექნოგენური ნარჩენებით დაბინძურებული წყლების კვლევა. კვლევაში ჩართულია ფარმაციის ფაკულტეტის 22 სტუდენტი. პროექტის ხელმძღვანელთან ინტერვიუს მიხედვით კვლევა 4100 ლარით არის დაფინანსებული. წარმოდგენილი დოკუმენტაციით ნამდვილად დასტურდება რომ უნივერსიტეტმა შიდა საგრანტო სისტემით დააფინანსა აღნიშნული კვლევა მაგრამ თანხის ზუსტი ოდენობა დოკუმენტებში არ არის მითითებული. აღსანიშნავია რომ წარმოდგენილი დოკუმენტებით ირკვევა რომ აღნიშნული შიდა საგრანტო კვლევის კონსულტანტი არის პოლონელი ვროკლავის უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი - Katarzyna Pawęska

2019 წლის ბიუჯეტთან შედარებით(7200ლარი) უნივერსიტეტმა გაზარდა აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობისთვის არსებული თანხები და ის 21200 ლარს შეადგენს. მიუხედავად გაზრდილი ბიუჯეტისა ჯანდაცვის მიმართულებით არსებული კვლევები დიდი რესურსებს მოითხოვს აღნიშნულის თაობაზე საფინანსო განყოფილების თქმით შესაძლებელი იქნებოდა სხვა მიმართულებებიდან (ფაკულტეტებიდან) რესურსების აღება და ჯანდაცვის ნაწილში მათი გადმოტანა. აღსანიშნავია ის რომ უნივერსიტეტის მიერ მოწოდებული დოკუმენტაციის თანახმად ყოველი წლის დასაწყისში დგება ფაკულტეტების ბიუჯეტი, რაც თავის მხრივ სირთულეს შექმნის ფაკულტეტებს შორის თანხის გადატანაზე.

უნივერსიტეტს ჯერ ჯერობით არ განუხორციელებია კვლევების გარე შეფასება, კვლევების ხარისხის თვისობრივი ანალიზი რაც თავის მხრივ ხელს შეუწყობს კვლევების ხარისხის გაუმჯობესებას და მათ ფოკუსირებას რაგიონალურ და საერთაშორისო პრობლემებზე.

უნივერსიტეტს აქვს შექმნილი ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა- სტრატეგიული განვითარების გეგმა (2019-2025), რომლის მიხედვითაც უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს წელიწადში არანაკლებ 5 პესონის მონაწილეობა საერთაშორისო და ადგილობრივ სამეცნიერო კონფერენციებში, დააფინანსოს წელიწადში არანაკლებ 2 აკადემიური პერსონალის მივლინება პარტნიორ უნივერსიტეტებში, ორგანიზება გაუწიოს წლიურად არანაკლებ ორი სტუდენტური კონფორენციისა და არანაკლებ ორი ადგილობრივი ან საერთაშორისო სამეცნიერო სიმპოზიუმის, კონგრესის, ვორკშოფის ორგანიზებას. ინტერნაციონალიზაციის მიზნით უნივერსიტეტი გეგმავს წელიწადში არანაკლებ 1 უცხოელი ლექტორის მოწვევა/მიღებას, უნივერსიტეტის ასევე იღებს ვალდებულებას საზაფხულო სკოლის ჩატარებაზე არანაკლებ 1-ჯერ წელიწადში. სტრატეგიული განვითარების გეგმაში ეს პუნქტები გაწერილია მაგრამ არ არის მითითებული შესრულების ზუსტი თარიღები და ამ გეგმის შესრულებაზე ზუსტი პასუხისმგებელი პირები.

უნივერსიტეტის ერთი აფილირებული პროფესორი DAAD ფონდით იმყოფება გერმანიაში ვიადრინას უნივერსიტეტში.

ინტერვიუების დროს აღინიშნა რომ სასწავლო უნივერსიტეტის მიერ უნივერსიტეტის პერსონალისათვის ჩატარდა ტრენინგი სამეცნიერო სტატიის მოზადებისა და იმპაქტფაქტორიან ჟურნალში გამოქვეყნების შესახებ.

2020 წლის 11 ნოემბერს, ჩატარდა ონლაინ ტრენინგი - როგორ შევქმნათ Scopus-ის, Web of Science-ის, Google Scholar-ის პროფილი

2020 წლის 2 ნოემბრიდან მიმდინარეობს ინგლისური ენის შემსწავლელელი უფასო ონლაინ კურსები , რომელშიც იღებს მონაწილეობას თჰუ-ს აკადემიური პერსონალი.

უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა მოითხოვს დიდი დანახარჯებს, ამ ეტაპზე უნივერსიტეტის ბიუჯეტი ამ დიდი მიზნების განხორციელებისთვის არასაკმარისი იქნება.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ინტერვიუს შედეგები
- უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2019-2025
- უნივერსიტეტის ბიუჯეტი 2020
- კვლევითი პროექტის განცხადებები
- უნივერსიტეტის ოფიციალურ საიტზე განთავსებული ინფორმაცია
- რექტორის ბრძანება საუნივერსიტეტო სამეცნიეროა გრანტების შერჩევისა და დაფინანსების შესახებ

რეკომენდაციები: ➤ კვლევების ხარისხის შესფასებისათვის რეკომენდებულია გამოყენებული იქნეს გარე შეფასების სისტემა რაც თავის მხრივ გაზრდის კვლევის რეგიონალურ და საერთაშორისო ღირებულებასა და სამეცნიერო სიახლეს.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ 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: 2020 წლის 9-10 ივლისს ჩატარებული შეფასების შედეგად ექსპერტთა მიერ გაიცა შემდეგი რეკომენდაციები: 17. შეუსაბამეთ სტრატეგიულ ამოცანებს კვლევისა და ინტერნაციონალიზაციის განვითარების მიმართულებით შესაბამისი ფინანსური რესურსები. 18. გააძლიერეთ თანამშრომლობა ევროპულ უნივერსიტეტებთან, განსაკუთრებით ერთობლივი კვლევების მიმართულებით. 19. გააძლიერეთ თანამშრომლობა საერთაშორისო საგანმანათლებლო/კვლევით ფონდებთან. 20. უფრო აქტიურად გამოიყენეთ მექანიზმები, რომ მოიზიდოთ ახალგაზრდა კვალიფიციური აკადემიური პერსონალი. მე-17-ე რეკომენდაცია ნაწილობრივ შესრულებულია უნივერსიტეტმა 2019 წლის ბიუჯეტთან შედარებით, 2020 წელში გაზარდა კვლევითი ხარჯები, აკადემიური პერსონალი სამეცნიერო სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობა- 21200 , საერთაშორისო ჟურნალებში პუბლიკაციების გამოქვეყნების ხარჯები 6100, სტუდენტთა კვლევითი აქტივობები - 13200. 2020 წლის ბიუჯეტით კვლევის ინტერნაციონალიზაციისათვის გამოყოფილია 27600 ლარი რაც უნდა მოხმარდეს შემდეგ აქტივობებს (საზაფხულო სკოლები, საერთაშორისო რეკლამა, უცხოელი ლექტორების მოწვევა და სხვა). უნივერსიტეტის საერთაშორისო ურთიერთობისა და PR სამსახურის წარმომადგენლებთან ინტერვიუსას ჯერ ჯერობით აღნიშნული ღონისძიებები არ დაგეგმილა (მათი განცხადებით კოვიდ პანდემიის გამო) როგორც უკვე აღინიშნა უნივერსიტეტს აქვს შექმნილი ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა- სტრატეგიული განვითარების გეგმა (2019-2025), რომლის მიხედვითაც უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს წელიწადში არანაკლებ 5 პესონის მონაწილეობა საერთაშორისო და ადგილობრივ სამეცნიერო კონფერენციებში, დააფინანსოს წელიწადში არანაკლებ 2 აკადემიური პერსონალის მივლინება პარტნიორ უნივერსიტეტებში, ორგანიზება გაუწიოს წლიურად არანაკლებ ორი სტუდენტური კონფერენციისა და არანაკლებ ორი ადგილობრივი ან საერთაშორისო სამეცნიერო სიმპოზიუმის, კონგრესის, ვორქშოფის ორგანიზებას.

ინტერნაციონალიზაციის მიზნით უნივერიტეტი გეგმავს წელიწადში არანაკლებ 1 უცხოელი ლექტორის მოწვევა/მიღებას, უნივერიტეტის ასევე იღებს ვალდებულებას საზაფხულო სკოლის ჩატარებაზე არანაკლებ 1-ჯერ წელიწადში. სტრატეგიული განვითარების გეგმაში ეს პუნქტები გაწერილია მაგრამ არ არის მითითებული შესრულების ზუსტი თარიღები და ამ გეგმის შესრულებაზე ზუსტი პასუხისმგებელი პირები.

ინტერვიუების დროს უნივერსიტეტის წარმომადგენლების მიერ აღინიშნა რომ სტუდენტებსა და პროფესორებს დაუფინანსდათ სამეცნიერო აქტივობები როგორცაა: კონფერენციაში მონაწილეობა, სტატია, წიგნის, მონოგრაფიის, ლექსიკონის გამოცემაში თანადაფინანსება და სხვა. აღნიშნულის შესახებ დოკუმენტაცია წარმოდგენილი იყო არაერთგვაროვნად. გამოგზავნილი იყო 2020 წელს განხორციელებული აქტივობების სია დასაბუთებული დოკუმენტაციის გარეშე. სარწმუნო დოკუმენტაცია წარმოდგენილ იქნა შემდეგ აქტივობებში : ფარმაციის აფილირებულ პროფესორს ქალბატონ მარინა შავლაყაძეს დაუფინანსდა 2019 წლის ნოემბერში იტალიაში კონფერენციის ხარჯები(რეგისტრაცია, ბილეთი, სამოგზაურო დაზღვევა, სადღეღამისო ფართის დაქირავება) 4704 ლარის ოდენობით

ფარმაციის ასოცირებულ პროფესორს მარინა შავლაყაძეს 99 ევროს ოდენობით დაუფინანსდა დეკემბერში ორგანიზებულ კონფერენციაში „Pharmacology and Toxicology“ – ში მონაწილეობა.

ფარმაციის ასოცირებულ პროფესორს მარინა შავლაყაძეს დაუფინანსდა ონლაინ კურსის “Principles of Biochemistry” სერტიფიკატის ღირებულება 169.15 აშშ დოლარით.

უნივერსიტეტის გეგმით განსაზღვრულია 2 საჯარო ლექციისა და 2 კონფერენციის ჩატარება. საერთაშორისო ურთიერთობების ცენტრის სამსახურის უფროსთან ინტერვიუსას აღინიშნა რომ კონფერენცია და საჯარო ლექცია განუსაზღვრელი დროით გადაიდო კოვიდ პანდემიის გამო, თუმცა ვერ გაგვეცეს პასუხი რატომ არ ჩატარდა ონლაინ, უსაფრთხო გარემოში.

აღსანიშნავია რომ უნივერსიტეტის ვებ გვერდზე განთავსებული ინფორმაციითა და ჩვენი კოლოგების დასკვნით 2020 წლის 8 ივლისს, ეკონომიკის, ბიზნესისა და მართვის ფაკულტეტისა და კვლევითი ცენტრის ორგანიზებით, ჩატარდა სტუდენტური ონლაინ კონფერენცია თემაზე: „ეკონომიკისა და ბიზნესის პრობლემები და გამოწვევები კოვიდ პანდემიის ფონზე“.

კვლევისა და გავითარების ცენტრთან ინტერვიუსას აღინიშნა რომ სტუდენტური კონფერენცია (სტომატოლოგიისა და ფარმაციის ფაკულტეტზე) იგეგმება 26 ნომბერს თუმცა აღნიშნული კონფერენციის ჩატარების შესაბამისი დოკუმენტაცია უნივერსიტეტს არ წარმოუდგენია.

უნივერსიტეტის სამოქმედო გეგმით გაწერილი ინტერნაციონალიზაციის პილიტიკის გათვალისწინებით მრავალი და ამავედროულად საკმაოდ ხარჯიანი ამოცანების შესასრულებლად ბიუჯეტით გამოყოფილი თანხები არასაკმარისი იქნება. თან აღსანიშნავია რომ უნივერსიტეტი ახორციელებს რამოდენიმე პროგრამას სხვადასხვა მიმართულებით, რაც ზრდის შესაბამის დანახარჯებს.

მე-18-ე და მე-19-ე რეკომენდაციები ნაწილობრივ შესრულებულია

ინტერვიუს დროს კვლევებისა და გავითარების ცენტრის ხელმძღვანელთან ინტერვიუსას აღინიშნა რომ ის მონაწილეობას იღებს ი. ბერიტაშვილის ექსპერიმენტული ბიომედიცინის ცენტრთან ფუნდამენტური გრანტში სადაც ბიომედიცინის ცენტრი წამყვან ორგანიზაციას წარმოადგენს, კვლევა შეეხება სიგმა I რეცეპტორებს, სამწუხაროდ ამის თაობაზე უნივერსიტეტის მხრიდან შესაბამისი დოკუმენტაცია არ წარმოდგენილა.

უნივერსიტეტის კვლევების და განვითარების ცენტრი გეგმავს სხვადასხვა უნივერსიტეტებთან ხელშეკრულების გაფორმებას ერთობლივი კვლევების განსახორციელებლად, მაგრამ ამ ეტაპზე ეს ყოველივე დაგეგმვის სტადიაშია.

აღსანიშნავია რომ უნივერსიტეტმა გააფორმა მემორანდუმი ლანდის უნივერსიტეტის პროფესორ მერაბ კოკაიასთან რომელიც თბილისში ვიზიტის დროს ჩატარებს ლექციებს თანამედროვე მეცნიერების მიღწევები ნეირობიოლოგიაში, მემორანდუმის ფარგლებში სტუდენტებს შესაძლებელი იქნებათ გაიარონ სტაჟირება ეპილეფსიის ცენტრში.

უნივერსიტეტს პერსონალის გაცვლითი პროგრამების ხარჯებისათვის გამოყოფილი აქვს 6500 ლარი, სამივლინებო ხარჯების სრულად დაფინანსების სემთხვევაში აღნიშნული ბიუჯეტი შესაძლოა არ ეყოს ერთ პერსონალს, ვინაიდან ბიუჯეტი ყველა ფაკულტეტის პერსონალისთვის არის განკუთვნილი გაურკვეველია როგორ მიანიჭებს უნივერსიტეტი პრიორიტეტს, კვლევების და განვითარების ცენტრთან და ფაკულტეტის

დეკანებთან ინტერვიუების შემდეგ აღინიშნა რომ ყურადღება მიექცევა პროგრამის აქტუალობას, მაგრამ შესაბამისად გაწერილი და განსაზღვრული სქემა არ არსებობს.

მე-20-ე რეკონმანდაცია შესრულებულია

ახალგაზრდა კვალიფიციური აკადემიური პერსონალის მოზიდვის მექანიზმად ინტერვიუს დროს აღინიშნა და უნივერსიტეტის ოფიციალურ ვებ გვერდზე დადებული ინფორმაციის მიხედვით გამოცხადებულია კონკურსები აკადემიური თანამდებობების დასაკავებლად.

HR და იურიდიულ სამსახურთან ინტერვიუს დროს აღინიშნა რომ მოწვეული აკადემიური პერსონალის დანიშვნისას არ წარმოებს კონკურსი, ან საცდელი ლექცია და ისინი პირდაპირ ინიშნებიან თანამდებობებზე კვალიფიკაციის მიხედვით. აღნიშნული ინფორმაცია ბუნდოვანებას სძენს მოწვეული პერსონალის დანიშვნის პროცესს. სამეცნიერო აქტივობების, სწავლის ხარისხის კონტროლისა და მათი ამაღლების მიზნით უმჯობესია უნივერსიტეტის მოწვეული პერსონალის მიღებამდე ჩატარდეს კონკურსი ან საცდელი ლექცია შესაბამისი ფაკულტეტის დეკანის, პროგრამის ხელმძღვანელის, ხარისხისა და სტუდენტების დასწრებით, რათა მიღებული უკუკავშირით შეირჩეს საუკეთესო კანდიდატი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ინტერვიუს შედეგები
- უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაცია (გადარიცხვები, განცხადებები, ცნობები და ა. შ.
- უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2019-2025
- უნივერსიტეტის ბიუჯეტი 2020
- ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა
- უნივერსიტეტის ოფიციალურ საიტზე განთავსებული ინფორმაცია

რეკომენდაციები:

- სტრატეგიულ და კვლევის ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით დაგეგმილ ამოცანებს შეუსაბამეთ შესაბამისი ფინანსური რესურსები
- გააძლიერეთ თანამშრომლობა ევროპულ უნივერსიტეტებთან, განსაკუთრებით ერთობლივი კვლევების მიმართულებით.
- გააძლიერეთ თანამშრომლობა საერთაშორისო საგანმანათლებლო/კვლევით ფონდებთან.
- შეიცვალოს მოწვეული პერსონალის შერჩევის კრიტერიუმები და გახდეს უფრო გამჭვირვალე და კონკურენტუნარიანი. (მოწვეული პერსონალის მიღებამდე ჩატარდეს კონკურსი ან საცდელი ლექცია შესაბამისი ფაკულტეტის დეკანის, პროგრამის ხელმძღვანელის, ხარისხისა და სტუდენტების დასწრებით, რათა მიღებული უკუკავშირით შეირჩეს საუკეთესო კანდიდატი.)

რჩევები:

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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

2020 წლის 9-10 ივლისს ჩატარებული შეფასების შედეგად ექსპერტთა მიერ გაიცა შემდეგი რეკომენდაციები:

21. ფოკუსი გააკეთეთ სამეცნიერო კვლევების თვისობრივი შეფასების ნაწილზე, ასევე, სრულყოფილი ანალიზისა და განვითარების ინდივიდუალურ რეკომენდაციებზე.

22. ჩატარეთ კვლევები და ანალიზი ყველა მნიშვნელოვანი სტრუქტურული ერთეულის ჩართულობით.

21-ე და 22-ე რეკომენდაციები ნაწილობრივ შესრულებულია

უნივერსიტეტის მიერ ვიზიტის დასრულების შემდგომ გამოგზავნილი დოკუმენტაციით ირკვევა რომ მიმდინარე წლის სექტემბერში ჩატარდ აკადემიური პერსონალის კვლევების ხარისხის მონიტორინგი.

აღნიშნული დოკუმენტი აფასებს და ეძებს უნივერსიტეტში არსებულ პრობლემებსა და ხარვეზებს ვიდრე აფასებს მათი აკადემიური პერსონალის მიერ ჩატარებული კვლევის ხარისხს.

გამოგზავნილი დოკუმენტით გამოიკვეთა სხვადასხვა ხელისშემშლელი ფაქტორები როგორცაა: დაფინანსების ნაკლებობა, ინსტიტუციური ფაქტორები, ცოდნის ლოკალიზება და საბჭოთა მემკვიდრეობა.

აღნიშნული შეფასებისას გამოვლინდა, რომ სკოპუსში განთავსებული პუბლიკაციები თჰუ-ს აკადემიურ

პერსონალს არა აქვს. კვლევის შედარებით მცირე დაფინანსება და ხელფასის ოდენობა თჰუ-ში კვლევის ერთ-

ერთ მნიშვნელოვან შემაფერხებელ ფაქტორს წარმოადგენს. აღინიშნა რომ დროის ნაკლებობა რაც გამოწვეულია ჭარბი სასწავლო დატვირთვითა და ადმინისტრაციული მოვალეობების შესრულებით, ასევე კვლევითი საქმიანობის შემაფერხებელ ფაქტორად აღიქმება. შეზღუდული დროის პრობლემას ასევე წარმოადგენს ის

ფაქტი, რომ პროფესორები არააკადემიურ აქტივობებში არიან ჩართულნი.

გამიკვეთა ენობრივი ბარიერი, რომელიც ერთ-ერთ ყველაზე ხელისშემშლელ ფაქტორად დასახელდა,

ყოველივე კი ზღუდავს კვლევის პროდუქტიულობას თჰუ-ში. იმ პერსონალისთვის რომელმაც ინგლისური

კარგად იცის, რთულია იმ სტანდარტით წერა, რაც მოთხოვნილია საერთაშორისო რეფერირებად,

იმპაქტფაქტორიან ჟურნალში სტატიის დასაბეჭდად. გასათვალისწინებელია რომ საერთაშორისო

რედაქტირება ძალიან ძვირია, ხოლო უნივერსიტეტი მსგავს მომსახურებას პროფესორებს არ სთავაზობს.

აკადემიურ პერსონალს აქვს ენობრივი ბარიერის პრობლემა, რაც ზღუდავს მათ იკითხონ თანამედროვე

უცხოენოვანი ლიტერატურა.

აღნიშნულის გათვალისწინებით დაიგეგმა:

- აკადემიური პერსონალის ხელფასები გაზრდა
- აკადემიური პერსონალის არააკადემიურ საქმიანობაში ჩართვის შეზღუდვა
- ჩატარებული კვლევების ხელფასებზე ასახვა
- პროფესორების კატეგორიზაცია სამეცნიერო პროდუქტიულობის დონეების მიხედვით

უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილ დოკუმენტში: “აკადემიური პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესი”

ასახულია ქულათა სისტემა რაც უზრუნველყოფს ერთგვარ რანჟირებას სადაც აკადემიურმა პერსონალმა

მინიმუმ 40 ქულა უნდა დააგროვოს. მაგალითად სტატია საერთაშორისო რეფერირებად ჟურნალში

განისაზღვრება 10 ქულად, სტატია საერთაშორისო ბაზებში შემავალ რეფერირებად ჟურნალში 20 ქულა და ა.შ.

აღსანიშნავია რომ ინტერვიუების პროცესში აღნიშნულ შეფასების სისტემას და კვლევითი ხარისხის

მონიტორინგის დოკუმენტს არ იცნობდნენ პედაგოგები, პროგრამის ხელმძღვანელები.

“აკადემიური პერსონალის კვლევების ხარისხის მონიტორინგის” დოკუმენტით აღინიშნება რომ

აუცილებელია: აკადემიური და კვლევითი პროდუქტის კონტროლი, მაგალითად პროფესორის დაწინაურება

ასოცირებულიდან პროფესორამდე უნდა ეფუძნებოდეს მაღალ-კვალიფიციური სამეცნიერო პროდუქტის

ოდენობას. ბიუჯეტში თანხების გაზრდა კვლევისთვის. ხოლო ამ თანხების განაწილება/აღრიცხვის შესახებ

უნდა გახდეს კიდევ უფრო მოქნილი და ობიექტური.

აუცილებელია საერთაშორისო კონტაქტების გაზრდა, კონფერენციების მაღალი დონის უზრუნველყოფა,

ბიუჯეტის გაზრდა გაცვლითი პროგრამების დასაფინანსებლად კვალიფიციური და მოტივირებული

სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალისთვის.

აუცილებელია რაოდენობრივი კვლევის მეთოდების (სტატისტიკა, პროგრამირება) სწავლების გაძლიერება

სწავლის ყველა დონეზე (ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა).

მიუხედავად ამისა პროგრამების ხელმძღვანელებთან კითხვისა თუ როგორ ასახეს კვლევითი კომპონენტები პროგრამაში სამწუხაროდ პასუხი ჯეროვნად ვერ მივიღეთ. ძირითადად ისახებოდა საბაკალავრო ნაშრომებით. წარმოდგენილი დოკუმენტაციი აშკარაა რომ უნივერსიტეტს საკმაოდ ბევრი მიმართულებით მოუწევს მუშაობა, თჰუ-მა დაინახა თავისი ხარვეზები, კვლევითი პროცესის შეფერხების მიზეზები. ზოგიერთ ნაწილში დაწყებულია მათი გამოსწორება, მაგრამ უმრავლესობა ჯერ მხოლოდ დაგეგმვის პროცესშია რაც ბუნებრივია ვინაიდან ყოველივე ზემოთაღნიშნულის გამოსწორება მოითხოვს დიდი დროს, ძალისხმევასა და ფინანსებს. უნივერსიტეტს ჯერ არ ჩაუტარებია კვლევის ხარისხის როგორც გარე ისე შიდა შეფასება. აუცილებელია განისაზღვროს თუ ვინ (რომელი ერთეული) შეაფასებს კვლევების თვისობრივ ხარისხს, კონფერენციების მაღალი სამეცნიერო დონის უზრუნველყოფას, ვინ განსაზღვრავს აკადემიური პერსონალის მიერ ჩატარებული კვლევის საერთაშორისო ღირებულების, აქტუალობის ხარისხს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • ინტერვიუს შედეგები • აკადემიური პერსონალის კვლევების ხარისხის მონიტორინგის დოკუმენტი • აკადემიური პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესის დოკუმენტი • უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2019-2025 • უნივერსიტეტის ბიუჯეტი 2020 • უნივერსიტეტის ოფიციალურ საიტზე განთავსებული ინფორმაცია

რეკომენდაციები: ➢ ჩატარეთ სამეცნიერო კვლევების თვისობრივი შეფასება, სრულყოფილი ანალიზისა და განვითარების ინდივიდუალურ რეკომენდაციებზე ყველა მნიშვნელოვანი სტრუქტურული ერთეულის ჩართულობით ➢ შეიმუშავეთ კვლევის ხარისხის შეფასების როგორც შიდა ისე გარე მექანიზმები, რათა ჩატარებული კვლევები შეესაბამებოდეს საერთაშორისო სტანდარტებსა და მეცნიერულ სიახლეებს ➢ გაზარდეთ კვლევის მიმართულებით დაფინანსება
--

რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
--

შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ 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: მონიტორინგის მიზნით უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციისა და განხორციელებული ვიზიტის შედეგად მიღებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით აღწერეთ, გააანალიზეთ და შეაფასეთ საგანმანათლებლო დაწესებულების მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობა; ანალიზთან შესაბამისობა; ანალიზში უნდა აისახოს პრობლემური საკითხები უსდ-ის სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის თვალსაზრისით (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: მიუთითეთ კომპონენტის შესაბამისი მტკიცებულებები/ინდიკატორები (დოკუმენტები, ინტერვიუს შედეგები და სხვა).
რეკომენდაციები: რეკომენდაცია, რომელიც დაწესებულებამ უნდა გაითვალისწინოს სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ 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: მონიტორინგის მიზნით უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციისა და განხორციელებული ვიზიტის შედეგად მიღებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით აღწერეთ, გააანალიზეთ და შეაფასეთ საგანმანათლებლო დაწესებულების მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობა; ანალიზთან შესაბამისობა; ანალიზში უნდა აისახოს პრობლემური საკითხები უსდ-ის სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის თვალსაზრისით (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: მიუთითეთ კომპონენტის შესაბამისი მტკიცებულებები/ინდიკატორები (დოკუმენტები, ინტერვიუს შედეგები და სხვა).
რეკომენდაციები: რეკომენდაცია, რომელიც დაწესებულებამ უნდა გაითვალისწინოს სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.

რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ 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: მონიტორინგის მიზნით უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციისა და განხორციელებული ვიზიტის შედეგად მიღებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით აღწერეთ, გააანალიზეთ და შეაფასეთ საგანმანათლებლო დაწესებულების მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობა; ანალიზთან შესაბამისობა; ანალიზში უნდა აისახოს პრობლემური საკითხები უსდ-ის სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის თვალსაზრისით (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: მიუთითეთ კომპონენტის შესაბამისი მტკიცებულებები/ინდიკატორები (დოკუმენტები, ინტერვიუს შედეგები და სხვა).
რეკომენდაციები: რეკომენდაცია, რომელიც დაწესებულებამ უნდა გაითვალისწინოს სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.4 ფინანსური რესურსი
○ უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია.

○ 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: მონიტორინგის მიზნით უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციისა და განხორციელებული ვიზიტის შედეგად მიღებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით აღწერეთ, გააანალიზეთ და შეაფასეთ საგანმანათლებლო დაწესებულების მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობა; ანალიზთან შესაბამისობა; ანალიზში უნდა აისახოს პრობლემური საკითხები უსდ-ის სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის თვალსაზრისით (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: მიუთითეთ კომპონენტის შესაბამისი მტკიცებულებები/ინდიკატორები (დოკუმენტები, ინტერვიუს შედეგები და სხვა).
რეკომენდაციები: რეკომენდაცია, რომელიც დაწესებულებამ უნდა გაითვალისწინოს სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

დანართი №1: უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების ჩამონათვალი

№	პროგრამის დასახელება	სწავლების ენა	მისანიჭებელი კვალიფიკაცია (კვალიფიკაციის კოდით)	ECTS	პროგრამის სტატუსი (ავტორიზებული/აკრედიტებული)	შესაბამისი გადაწყვეტილების თარიღი და ნომერი
1						
2						
3						
4						
5						

