



ბანათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნა იაკობ გოგებაშვილის
სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მიერ ავტორიზაციის
პირობების შესრულების შემოწმების შესახებ¹

[უსდ-ის ლოგო]

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: გოჩა თუთბერიძე, ევროპის უნივერსიტეტი, საქართველო

წევრები:

მაკა გველესიანი, დამსაქმებელი ექსპერტი, საქართველო

[Click here to enter text.](#)

თბილისი 2021

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	სსიპ იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა	სსიპ
სახე	უნივერსიტეტი
საიდენტიფიკაციო კოდი	
ძირითადი მისამართი (ქუჩა, N, ქალაქი/ მუნიციპალიტეტი, საფოსტო ინდექსი, ქვეყანა)	ქართული უნივერსიტეტის ქუჩა N1, ქ. თელავი
ვებ-გვერდი	www.tesau.edu.ge
ინფორმაცია დაწესებულების ავტორიზაციის შესახებ	
გადაწყვეტილების მიღების თარიღი და გადაწყვეტილების ნომერი	
ავტორიზაციის ვადის გასვლის თარიღი	

რაოდენობრივი მაჩვენებლები

პროგრამები²

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

სტუდენტები

სტუდენტების არსებული ზღვრული რაოდენობა			
	აქტიური	შეჩერებული	პროგრამის დასრულების მაჩვენებელი
სულ სტუდენტების ფაქტობრივი რაოდენობა			
ბაკალავრიატი			
მაგისტრატურა			
ერთსაფეხურიანი			
დოქტორანტურა			
მასწავლებლის მომზადების (60 კრედიტიანი)			
ქართულ ენაში მომზადების პროგრამა			

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			
სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტების რაოდენობა			

პერსონალი

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

მოკლედ აღწერეთ ავტორიზაციის პირობების შემოწმების მონიტორინგის ვიზიტი

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

2020 წლის 21 სექტემბერს სსიპ - იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის გეოგრაფიულ მეცნიერებათა დოქტორმა თ.ზ. N863608 წერილით

მიმართა სსიპ - განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრს. განმცხადებელი გამოთქვამდა უკმაყოფილებას 2020 წლის სექტემბერში დაწესებულების მიერ ჩატარებული აკადემიური პერსონალის შესარჩევი კონკურსის მიმართ, რომელშიც დებულობდა მონაწილეობას და სურდა ტურიზმის მენეჯმენტის მიმართულებით ასოცირებული პროფესორის პოზიციის დაკავება. განმცხადებელი უნივერსიტეტში მუშაობს 2000 წლიდან ხოლო ასოცირებული პროფესორი თანამდებობას 2014 -დან 2020 წლამდე იკავებდა. განმცხადებელი განცხადებაში გამოთქვამდა პრეტენზიას როგორც საბუთების მიმღები კომისიის (საბუთების მიღების ვადის დასრულების შემდეგ კვლავ გრძელდებოდა ცალკეული კონკურსანტების მხრიდან დამატებითი საბუთების მიღება), ასევე საარჩევნო კომისიის მიმართ (ქულების არსწორად დათვლა, გამრავლებულ-გაყალბებული და არადარგობრივი სერტიფიკატებით შეფასება, უყურადღებობა კონკურსანტის გაწეული სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობისადმი -პუბლიკაციები, ციტირების ინდექსი). სსიპ - იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტმა 2020 წლის 16 ოქტომბრის №992806 წერილით მიმართა ცენტრს, რომელსაც თან ერთვოდა პერსონალის შესარჩევი საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარის მ. გ.-ს და წევრის ვ. ა.-ს მოხსენებითი ბარათი. აღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის დირექტორის, 2020 წლის 17 ნოემბრის MES 1 20 0001102136 ბრძანების საფუძველზე შეიქმნა მონიტორინგის ექსპერტთა ჯგუფი და დაევალა ცენტრში რეგისტრირებულ 2020 წლის 21 სექტემბრის №863608 წერილში ასახული გარემოებებისა და სსიპ - იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მიერ, 2020 წლის 16 ოქტომბრის №992806 წერილით, ცენტრში წარმოდგენული დოკუმენტაციის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის მე-4 სტანდარტთან შესაბამისობის შეფასების მიზნით, დისტანციურ ვიზიტის განხორციელება 2020 წლის 24 დეკემბერს.

ვიზიტის მიზანი იყო ავტორიზაციის მე-4 სტანდარტის და განსაკუთრებით 4.1 სტანდარტის კომპონენტის შეფასება. კერძოდ, გააჩნია თუ არა დაწესებულებას პერსონალის სამსახურში მიღების (არჩევა/დანიშვნა) გამჭვირვალე და ობიექტური პროცედურა, რომელიც უზრუნველყოფს აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე კვალიფიციური კადრების მოზიდვასა და დასაქმებას.

სსიპ - იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მონიტორინგის ფარგლებში, დოკუმენტაციის შესწავლის პროცესში, ექსპერტთა ჯგუფის მიერ გამოიკვეთა, რომ სრულფასოვანი მონიტორინგის განსახორციელებლად საჭირო იყო დამატებითი დოკუმენტაციის შესწავლა. ექსპერტთა ჯგუფმა გამოითხოვა დამატებითი დოკუმენტაცია: კონკურსანტების მიერ წარმოდგენილი საკონკურსო დოკუმენტაცია; გასაუბრების ვიდეოჩანაწერი; აკადემიური პერსონალის სამსახურში მიღების ერთიანი წესის შესახებ დებულება; სარეიტინგო ქულის დათვლის წესი; პერსონალის საქმიანობის შეფასებისა და კმაყოფილების კვლევის შედეგები;

აფილირების წესი და პირობები; უსდ-ის მიერ დადგენილი სამიზნე ნიშნულები. უსდ-ს მიერ დოკუმენტები მოწოდებულ იქნა ვიზტამდელ პერიოდში, რამაც შესაძლებელი გახადა მათი შესწავლა და ვიზიტისათვის შესაბამისი კითხვარის მომზადება. დისტანციური შეხვედრები შედგა წინასწარ შედგენილი განრიგის მიხედვით, ექსპერტთა ჯგუფმა შეძლო მე-4 სტანდარტთან დაკავშირებული კითხვების დასმა და ინფორმაციის მიღება. ვიზიტმა ჩაირა სრული ურთიერთთანამშრომლობის პირობებში.	

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

რეკომენდაციები

4.1

1. კონკურსანტის პროფესიული კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების შესაბამისობის დადგენის მიზნით, უნდა გაიწეროს გასაუბრების შეფასების კრიტერიუმები, რაც, თავის მხრივ, უზრუნველყოფს კონკურსანტის გასაუბრების ხარისხობრივ შეფასებასა და მეორე ეტაპის შეფასების გამჭვირვალობის გაზრდას;
2. დაწესებულებამ უნდა გადაიხედოს კონკურსის კრიტერიუმების ქულობრივი შეფასების სისტემას ისე, რომ პროფესორის და ასოცირებული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე კონკურსანტის შეფასებისას პრიორიტეტი მიანიჭოს მის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასებას;
3. უნდა შეიზღუდოს რაოდენობრივად პროფესიულ საქმიანობასთან დაკავშირებულ კვალიფიკაციის ასამაღლებელ ტრენინგებში, სამეცნიერო ფორუმებში, კონფერენციებში მონაწილეობა, ისე როგორც ეს არის სამეცნიერო ხასიათის სტატიების და სხვა შემთხვევებში და დადგინდეს შეფასების მაქსიმალური ზღვრები;
4. გაიზარდოს იმპაქტ ფაქტორიან სამეცნიერო ჟურნალებში გამოქვეყნებულ სტატიების ქულობრივი შეფასება;
5. გაიზარდოს ციტირების ინდექსის ქულობრივი შეფასება;
6. დაწესებულებამ უნდა შეიმუშაოს აფილირების წესი, რომელშიც დაბალანსებულად იქნება ასახული ხელშეკრულების მხარეთა უფლება-მოვალეობები;
7. აფილირების პოლიტიკა უნდა იყოს მიმართული დაწესებულების მიმზიდველობის გაზრდისა და მაღალკვალიფიციური სასწავლო და სამეცნიერო კადრების მოზიდვისაკენ.

რჩევები

- სასურველია გასაუბრების ნაცვლად დაწესებულებამ დანერგოს საცდელი ლექციის პრაქტიკა, როგორც ეს მიღებულია მსოფლიოს წამყვან უნივერსიტეტებში და შეიმუშაოს შესაბამისი შეფასების სისტემა;
- სასურველია პერსონალის სამსახურში მიღების ერთიანი წესის შესახებ დებულებაში გათვალისწინებული იყოს აპლიკანტის სწავლების მეთოდებთან და სწავლების ხარისხთან დაკავშირებული სტუდენტთა და კოლეგების მიერ განხორციელებული შეფასებები;
- სასურველია დაწესებულებამ განსაზღვროს ანაზღაურებისა და წახალისების პრინციპები, რომლებიც დაემყარება თანამშრომელთა მუშაობის შეფასების შედეგებს;
- სასურველია დაწესებულებამ აქტიურად გამოიყენოს პერსონალის საქმიანობის შეფასებისა და კმაყოფილების კვლევის შედეგები პერსონალის მართვისა და განვითარებისათვის.

საუკეთესო პრაქტიკა

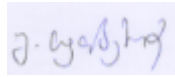
დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების შემაჯამებელი ცხრილი

სტანდარტი		შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ შესაბამისია 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. გოჩა თუთბერიძე (თავმჯდომარე)



2. მაკა გველესიანი (წევრი)



უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

1. 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: ი. გოგებაშვილის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტში შემუშავებულია დებულება აკადემიური პერსონალის სამსახურში მიღების წესის შესახებ, რომელიც ადგენს აკადემიურ თანამდებობებზე კონკურსის ჩატარების წესსა და პირობებს. მუხლი 8-ით განსაზღვრულია კონკურსის 3 ეტაპი: პირველ ეტაპზე კომისიის მიერ ხორციელდება კონკურსანტის მიერ წარმოდგენილი სავალდებულო დოკუმენტაციის დადგენილ მოთხოვნებთან შესაბამისობა. მეორე ეტაპზე დასაკავებელ თანამდებობასთან კონკურსანტის პროფესიული კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების შესაბამისობის დადგენის მიზნით, ხორციელდება

კონკურსანტთან გასაუბრება. შეფასება ხორციელდება ორი სახის მაჩვენებლით-შეესაბამება/არ შეესაბამება.

პირველი და მეორე ეტაპის წარმატებით გავლის შემთხვევაში, კონკურსის კრიტერიუმების საფუძველზე დგინდება კონკურსის სარეიტინგო ქულა და ივსება კონკურსანტის საკონკურსო ბარათი. საკონკურსო ქულა დგინდება პროფესორი და ასოცირებული პროფესორის შემთხვევაში ბოლო 6 წლის, ხოლო ასისტენტ პროფესორისთვის ბოლო 4 წლის განმავლობაში არსებული აქტივობების შეფასების საფუძველზე. კონკურსის კრიტერიუმები დეტალურად განსაზღვრულია დანართ 1-ში და მოიცავს შეფასების შემდეგ კრიტერიუმებს:

1. აკრედიტირებული საგანმანათლებლო პროგრამების ხელმძღვანელობა;
2. საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო ნაშრომების ხელმძღვანელობა, რეცენზიტობა, ოპონირება;
3. სტუდენტთა სამეცნიერო-კვლევითი მუშაობის ხელმძღვანელობა;
4. წასაკითხად შემოთავაზებული დარგთან დაკავშირებული სასწავლო კურს(ებ)ის სილაბუს(ები);
5. პროფესიულ საქმიანობასთან/დარგთან დაკავშირებული სახელმძღვანელოს/მონოგრაფიის/საღიგებულო კურსის/რიდერის/ბროშურის ავტორობა/თანაავტორობა, რედაქტირება/რეცენზენტობა;
6. პროფესიულ საქმიანობასთან დაკავშირებული კვალიფიკაციის ასამაღლებელ ტრენინგებში მონაწილეობა (დადასტურებული სერტიფიკატით ან ცნობით)
7. პროფესიულ საქმიანობაში/დარგში ტრენინგობა/ექსპერტობა;
8. პროფესიულ საქმიანობასთან/დარგთან დაკავშირებულ გაცვლით პროგრამებში/სამეცნიერო კვლევით/საგანმანათლებლო პროექტებში მონაწილეობა;
9. გამოქვეყნებული სამეცნიერო შრომები;
10. დარგთან დაკავშირებულ სამეცნიერო ფორუმებში (კონფერენცია/კონგრესი/სიმპოზიუმი) მონაწილეობა და სერტიფიკატის ფლობა;
11. დარგთან დაკავშირებული სამეცნიერო საგრანტო პროექტის ხელმძღვანელობა/მონაწილეობა;
12. ამოღებულია
13. სამეცნიერო ჟურნალის საორგანიზაციო/სარედაქციო/ საგამომცემლო საბჭოს/კოლეგიის კომიტეტის წევრობა; რედაქტორობა; სტატიის რეცენზირება;
14. ავტორიზებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სადისერტაციო საბჭოების, კოლეგიების, აგრეთვე, დარგობრივი ეროვნული და საერთაშორისო სამეცნიერო აკადემიების/ასოციაციების/საბჭოების /საზოგადოების წევრობა;
15. ციტირების ინდექსი;
16. ამოღებულია;
17. ახალი სასწავლო კურსის შექმნა/დანერგვა;
18. სამეცნიერო ფორუმების ორგანიზება/ჩატარება;
19. ავტორიზებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების აკადემიური/წარმომადგენლობითი/ფაკულტეტის საბჭოების წევრობა;
20. დარგის განვითარების კონცეფცია.

5.10 მუხლის მიხედვით, კომისიის გადაწყვეტილებები, მათ შორის კონკურსანტის რეგისტრაციის გაუქმების შესახებ, შეიძლება გასაჩივრდეს კონკურსანტის მიერ შესაბამისი შეტყობინების მიღებიდან 3 სამუშაო დღის ვადაში უნივერსიტეტის აკადემიურ საბჭოში.

ვიზიტის ფარგლებში ექსპერტთა ჯგუფი გაეცნო დაწესებულებაში ტურიზმის მიმართულებით აკადემიური თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებული კონკურსის სრულ დოკუმენტაციას, ასევე ჩაატარა ინტერვიუ როგორც მოსარჩელე კონკურსანტთან, ასევე დაწესებულების წარმომადგენლებთან, მათ შორის კომისიის თავმჯდომარესთან.

ჩატარებული ინტერვიუებისა და დოკუმენტაციის გაცნობის საფუძველზე ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ ტურიზმის მიმართულებით ჩატარებული კონკურსის ოთხივე კონკურსანტის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაცია, დებულებაში განსაზღვრული წესების შესაბამისად, სრულად არის ასახული და გათვალისწინებული კონკურსანტთა საკონკურსო ბარათში. აღსანიშნავია, რომ ინტერვიუს დროს თავად აპელანტი კონკურსანტის მიერ დადასტურდა, რომ მისი შეფასება მოხდა საკონკურსო წესის შესაბამისად. მისი უკმაყოფილება თავად წესით განსაზღვრულ კრიტერიუმებს უკავშირდებოდა.

დოკუმენტაციის დეტალური გაცნობისა და ჩატარებული ინტერვიუების შედეგად, ექსპერტთა ჯგუფმა გამოყო რამდენიმე საკითხი, რაც, მათი აზრით, დაწესებულებამ უნდა გაითვალისწინოს შემდგომში საკონკურსო პროცედურის მეტი გამჭვირვალობისა და სამართლიანობის უზრუნველყოფის მიზნით, კერძოდ:

ამჟამინდელი წესის მიხედვით, კონკურსის მეორე ეტაპი მოიცავს კონკურსანტის კომისიასთან გასაუბრებას. შეფასება ხორციელდება ორი სახის მაჩვენებლით- შეესაბამება/არ შეესაბამება. მიმღები კომისიის ყველა წევრი არის გარედან მოწვეული პირი, რაც გამორიცხავს კოლეგების მხრიდან გასაუბრების პროცესში სუბიექტურ შეფასებებს, თუმცა ექსპერტთა ჯგუფს მიაჩნია, რომ კონკურსანტის პროფესიული კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების შესაბამისობის დადგენის მიზნით, სასურველია, გაიწეროს შეფასების კრიტერიუმები, რაც, თავის მხრივ, უზრუნველყოფს კონკურსანტის გასაუბრების ხარისხობრივ შეფასებასა და მეორე ეტაპის შეფასების გამჭვირვალობის გაზრდას.

ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ დაწესებულების მიერ უნდა გადაიხედოს კონკურსის კრიტერიუმების ქულობრივი შეფასების სისტემა. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ შეფასების სისტემა კომპლექსურია და ამ ეტაპზე მოიცავს 18 კრიტერიუმს, რაც, რა თქმა უნდა, იძლევა კონკურსანტის მრავალი მიმართულებით შეფასების შესაძლებლობას. დოკუმენტაციის შეფასებისა და ჩატარებული ინტერვიუების შედეგად დგინდება, რომ დაწესებულება მუდმივად ზრუნავს საკონკურსო წესების გაუმჯობესებაზე და მის სამართლიანობის უზრუნველყოფაზე. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფის აზრით, დაწესებულებამ უნდა გადაიხედოს არსებულ კრიტერიუმებს და აკადემიურ თანამდებობაზე კონკურსანტის შეფასებისას პრიორიტეტი მიანიჭოს მის სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობის შეფასებას.

აღსანიშნავია, რომ დებულების მიხედვით, რამდენიმე კრიტერიუმში დაწესებულია შესაფასებელი აქტივობის ზღვრული რაოდენობა, მაგალითისთვის, მე-9 კრიტერიუმით შეფასებულია კონკურსანტის მიერ გამოქვეყნებული სამეცნიერო შრომები. ასოცირებული პროფესორის თანამდებობაზე წარდგენილი დოკუმენტებიდან ფასდება მაქსიმუმ 6 (ექვსი) შრომა. აღნიშნული წესის შესაბამისად, საუკეთესო შეფასების შემთხვევაში, კონკურსანტს აღნიშნულ კრიტერიუმში შესაძლებელია მიენიჭოს მაქსიმუმ 30 ქულა.

ამის პარალელურად, მაგალითისთვის, მე-6 კრიტერიუმში - პროფესიულ საქმიანობასთან დაკავშირებული კვალიფიკაციის ასამაღლებელ ტრენინგებში მონაწილეობა (დადასტურებული სერტიფიკატით ან ცნობით) და მე-10 კრიტერიუმში- დარგთან დაკავშირებულ სამეცნიერო ფორუმებში (კონფერენცია/კონგრესი/სიმპოზიუმი) მონაწილეობა და სერტიფიკატის ფლობა, არ არის დაწესებული შესაფასებელი აქტივობის ზღვრული რაოდენობა, რაც ნიშნავს, რომ აღნიშნულ კრიტერიუმებში არ არის განსაზღვრული მაქსიმალური შეფასება.

ტურიზმის მიმართულებით ჩატარებული საკონკურსო დოკუმენტაციის გაცნობის შედეგად იკვეთება, რომ კონკურსანტებს ქულათა უმეტესი ნაწილი სწორედ „კვალიფიკაციის ასამაღლებელ ტრენინგებში მონაწილეობისა“ და „დარგთან დაკავშირებულ სამეცნიერო ფორუმებში მონაწილეობის“ კრიტერიუმში აქვთ მინიჭებული, რაც ჯამში, ცალკეულ შემთხვევაში 100 ქულითაც არის შეფასებული. ამასთანავე, მნიშვნელოვანია, განხორცილდეს აღნიშნული აქტივობების ხარისხობრივი შეფასება.

ციტირების ინდექსის დასადგენად, აპლიკანტები წარადგენდნენ ცნობას ეროვნული სამეცნიერო ბიბლიოთეკის სამეცნიერო საცნობარო სერვისების განყოფილებიდან google Scholar-ის, Scopus-ის და ტომსონის (Thomson Reuters/Web of Science) მონაცემების გამოყენებით. ასეთი ცნობა მხოლოდ ერთი აპლიკანტის მიერ იქნა წარმოდგენილი. თუმცა ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ აკადემიური პერსონალის შესარჩევი კონკურსის გათვალისწინებით, ასევე გადასახედია ციტირების ინდექსის შეფასების კრიტერიუმი (15) და მას უნდა მიენიჭოს უფრო მაღალი ქულათა რანგი, ვინაიდან, მოქმედი წესის თანახმად, ციტირების ინდექსი 1-10-მდე ფასდება 1 ქულით, 10-20-მე 2 ქულით, 20-30-მდე 3 ქულით და 30-ზე მეტის შემთხვევაში კი 4 ქულით.

ამასთან, კარგი იქნებოდა თუ კი შეფასების სისტემაში იქნებოდა გათვალისწინებული აპლიკანტის სწავლების მეთოდებთან და სწავლების ხარისხთან დაკავშირებული სტუდენტთა და კოლეგების მიერ განხორციელებული შეფასებებიც.

დაწესებულებას გააჩნია პერსონალის აფილირების წესი. თუმცა აღნიშნული დოკუმენტი განსაზღვრავს აფილირებული პირის ვალდებულებებს და თითქმის არაფერს ამბობს თავად დაწესებულების ვალდებულებებზე და აფილირებულ პირის უფლებებზე. ერთადერთი პრიორიტეტი, რომელიც აფილირებულ პერსონალს გააჩნია, არის უპირატესობა საათების განაწილებისას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ბუნდოვანია ასეთი წესის პირობებში რამდენად შეძლებს დაწესებულება იყოს კონკურენტუნარიანი და მოიზიდოს კვალიფიციური, კვლევის უნარის მქონე პერსონალი.

კონკურსანტთან გასაუბრებისას, გამოითქვა გარკვეული პრეტენზიები იმ თვალსაზრისით, რომ დაწესებულებაში ნაკლებად ექცევა ყურადღება აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევით აქტიურობას, პროფესორები არ არიან სათანადოდ მოტივირებულები აწარმოონ კვლევები, ვინაიდან არ ხდება სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობის შეფასება, პუბლიკაციების ფინანსური მხარდაჭერა, კონსულტაციების გაწევა, პერსონალის კმაყოფილების კვლევა და მისი შედეგების გამოყენება პერსონალის მართვისას. ექსპერტთა ჯგუფმა, ვიზიტის მიმდინარეობისას, დაწესებულებისაგან გამოითხოვა პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების სისტემა და ამ სისტემით ბოლოს განხორციელებული შეფასებები ტურიზმის მენეჯმენტის მიმართულებით. დაწესებულებამ წარმოგვიდგინა სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების წესი და ხელმძღვანელის მიერ მის

დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლის შეფასების შევსებული ფორმები. გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ სტრატეგიული განვითარების გეგმის მიხედვით კვლევითი საქმიანობის მხარდაჭერა ინსტიტუციის მესამე სტრატეგიულ მიზანს წარმოადგენს, სადაც ცალკე არის გამოყოფილი უნივერსიტეტის აფილირებული აკადემიური პერსონალის პუბლიკაციების მაღალი რეიტინგის სამეცნიერო ჟურნალებში გამოქვეყნებისთვის ფინანსური მხარდაჭერა და უნივერსიტეტის აფილირებული აკადემიური პერსონალისთვის საერთაშორისო და ადგილობრივ კონფერენციებში მონაწილეობის ფინანსური მხარდაჭერა.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- აკადემიური პერსონალის სამსახურში მიღების ერთიანი წესის შესახებ დებულება;
- კონკურსანტების საკონკურსო ბარათები;
- პერსონალის შეფასების ანგარიში;
- პერსონალის შესარჩევი საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარის მ. გ.-ს და წევრის ვ. ა.-ს მოხსენებითი ბარათი;
- სტრატეგიული განვითარების გეგმა;
- პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების სისტემა
- მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგის მექანიზმები და შეფასების სისტემა;
- სსიპ იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის უნივერსიტეტთან აფილირების წესი;
- ინტერვიუს შედეგები

რეკომენდაციები:

1. კონკურსანტის პროფესიული კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების შესაბამისობის დადგენის მიზნით, უნდა გაიწეროს გასაუბრების შეფასების კრიტერიუმები, რაც, თავის მხრივ, უზრუნველყოფს კონკურსანტის გასაუბრების ხარისხობრივ შეფასებასა და მეორე ეტაპის შეფასების გამჭვირვალობის გაზრდას;
2. დაწესებულებამ უნდა გადაიხედოს კონკურსის კრიტერიუმების ქულობრივი შეფასების სისტემას ისე, რომ პროფესორის და ასოცირებული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე კონკურსანტის შეფასებისას პრიორიტეტი მიანიჭოს მის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასებას;
3. უნდა შეიზღუდოს რაოდენობრივად პროფესიულ საქმიანობასთან დაკავშირებულ კვალიფიკაციის ასამაღლებელ ტრენინგებში, სამეცნიერო ფორუმებში, კონფერენციებში მონაწილეობა, ისე როგორც ეს არის სამეცნიერო ხასიათის სტატიების და სხვა შემთხვევებში და დადგინდეს შეფასების მაქსიმალური ზღვრები;
4. გაიზარდოს იმპაქტ ფაქტორიან სამეცნიერო ჟურნალებში გამოქვეყნებულ სტატიების ქულობრივი შეფასება;
5. გაიზარდოს ციტირების ინდექსის ქულობრივი შეფასება;
6. დაწესებულებამ უნდა შეიმუშაოს აფილირების წესი, რომელშიც დაბალანსებულად იქნება ასახული ხელშეკრულების მხარეთა უფლება-მოვალეობები;
7. აფილირების პოლიტიკა უნდა იყოს მიმართული დაწესებულების მიმზიდველობის გაზრდისა და მაღალკვალიფიციური სასწავლო და სამეცნიერო კადრების მოზიდვისაკენ;

8. უნივერსიტეტმა დატვირთვის წესში უნდა მიუთითოს დატვირთვის კონტროლის მექანიზმის შესახებ, კერძოდ, როგორ და რა ინტესივობით მოხდება დატვირთვის სამიზნე ნიშნულების კონტროლი და როგორ აისახება კონტროლის შედეგები აფილირებული და აკადემიური პერსონალის მდგომარეობაზე.
რჩევები: • საურველია გასაუბრების ნაცვლად დაწესებულებამ დანერგოს საცდელი ლექციის პრაქტიკა, როგორც ეს მიღებულია მსოფლიოს წამყვან უნივერსიტეტებში და შეიმუშაოს შესაბამისი შეფასების სისტემა; • სასურველია პერსონალის სამსახურში მიღების ერთიანი წესის შესახებ დებულებაში გათვალისწინებული იყოს აპლიკანტის სწავლების მეთოდებთან და სწავლების ხარისხთან დაკავშირებული სტუდენტთა და კოლეგების მიერ განხორციელებული შეფასებები; • სასურველია დაწესებულებამ განსაზღვროს ანაზღაურებისა და წახალისების პრინციპები, რომლებიც დაემყარება თანამშრომელთა მუშაობის შეფასების შედეგებს; • სასურველია დაწესებულებამ აქტიურად გამოიყენოს პერსონალის საქმიანობის შეფასებისა და კმაყოფილების კვლევის შედეგები პერსონალის მართვისა და განვითარებისათვის.
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: დაწესებულებაში აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა განისაზღვრება სსიპ - იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის, მასწავლებლის და ხელშეკრულებით მოწვეული სპეციალისტების წლიური დატვირთვის ზღვრული ოდენობის შესახებ 2018 წლის 19 თებრვლის 2/200 ბრძანებით. დატვირთვა მოიცავს როგორც სწავლების, ისე კვლევით კომპონენტს. აკადემიური პერსონალის დატვირთვა წელიწადში 1000 საათს შეადგენს, საიდანაც 60 პროცენტი სამეცნიერო კვლევით საქმიანობას ეთმობა. აკადემიური პერსონალის კვირეული დატვირთვა სსიპ - იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტსა და სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში, ჯამში არ უნდა აღემატებოდეს 20-22 საათს, პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამებზე გაწერილი საათების ჩათვლით. აკადემიური პერსონალის დატვირთვა ადეკვატურად გამოიყურება და თუ გავითვალისწინებთ სტუდენტთა რაოდენობას, ის საშუალებას

მისცემს სტუდენტებს მიიღონ პროფესორებისაგან შესაბამისი მომსახურება. ამასთან, დატვირთვის ასეთი განაწილება, აკადემიურ პერსონალს მისცემს შესაძლებლობას განახორციელონ როგორც სასწავლო ასევე სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა. თუმცა, ზემოაღნიშნული დოკუმენტში არ არის მითითებული მექანიზმი, თუ როგორ და რა ინტენსივობით განხორციელდება დატვირთვის კონტროლი. ვერც ინტერვიუს დროს მიიღო ექსპერტთა ჯგუფმა ცალსახა პასუხები ასეთი კონტროლის მექანიზმთან დაკავშირებით. უნივერსიტეტში მოქმედებს მონიტორინგის სამსახური, რომელიც ამოწმებს სააუდიტორიო და საკონსულტაციო საქმიანობის მიმდინარეობას, ასევე, შემუშავებულია მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგის მექანიზმები და შეფასების სისტემის შესახებ დოკუმენტი, მაგრამ რამდენად ეფექტურად ანახორციელებს დაწესებულება დატვირთვის რეჟიმის დაცვას უცნობია.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • სსიპ იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის, მასწავლებლის და ხელშეკრულებით მოწვეული სპეციალისტების წლიური დატვირთვის ზღვრული ოდენობის შესახებ; • მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგის მექანიზმები და შეფასების სისტემა; • ადამიანური რესურსების შეფასების ანგარიში; • აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი; • აკადემიური პერსონალის სამსახურში მიღების წესი
რეკომენდაციები: უნივერსიტეტმა დატვირთვის წესში უნდა მიუთითოს დატვირთვის კონტროლის მექანიზმის შესახებ, კერძოდ, როგორ და რა ინტენსივობით მოხდება დატვირთვის სამიზნე ნიშნულების კონტროლი და როგორ აისახება კონტროლის შედეგები აფილირებული და აკადემიური პერსონალის მდგომარეობაზე.
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