



განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

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



თბილისის ჰუმანიტარული
სასწავლო უნივერსიტეტი

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: ნინო პატარაია, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

წევრები:

ლილი შატერაშვილი, გერმანიის მიგრაციის საერთაშორისო ცენტრის ექსპერტი,

საქართველო

ჯილდა ჭეიშვილი, შპს ალტე უნივერსიტეტი, საქართველო

თამარ თავხელიძე, გრიგოლ რობაქიძის უნივერსიტეტი, საქართველო

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	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	www:/www.thu.edu.ge/
ინფორმაცია დაწესებულების ავტორიზაციის შესახებ	ავტორიზებული
გადაწყვეტილების მიღების თარიღი და გადაწყვეტილების ნომერი	02.12.2019, N43
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 აკრედიტირებული პროგრამების რაოდენობა	
ერთობლივი საგანმანათლებლო პროგრამების რაოდენობა ³	
გაცვლითი პროგრამების რაოდენობა	

სტუდენტები

სტუდენტების არსებული ზღვრული რაოდენობა	740		
	აქტიური	შეჩერებული	პროგრამის დასრულების მაჩვენებელი
სულ სტუდენტების ფაქტობრივი რაოდენობა	511	283	123
ბაკალავრიატი	137	190	65
მაგისტრატურა	-	-	-
ერთსაფეხურიანი	368	79	53
დოქტორანტურა	-	-	-

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

მასწავლებლის მომზადების (60 კრედიტიანი)	-	-	-
ქართულ ენაში მომზადების პროგრამა	6	14	5
უცხოელი სტუდენტების რაოდენობა	374	186	91
სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტების რაოდენობა	0	0	0

პერსონალი

მონაცემები უსდ-ში დასაქმებული პერსონალის შესახებ	
უსდ-ში დასაქმებული პერსონალის რაოდენობა (მათ შორის, აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული, ადმინისტრაციული, დამხმარე პერსონალი)	197
სულ აკადემიური პერსონალის რაოდენობა	83
- პროფესორი	25
- ასოცირებული პროფესორი	38
- ასისტენტ პროფესორი	9
- ასისტენტი	11
სამეცნიერო პერსონალის რაოდენობა	-
- მეცნიერი	-
- პოსტდოქტორანტი	-
სულ აფილირებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა	45
- აფილირებული პროფესორი	14
- აფილირებული ასოცირებული პროფესორი	17
- აფილირებული ასისტენტ პროფესორი	4
- აფილირებული ასისტენტი	10
სწავლებაში ჩართული უცხოელი აკადემიური/მოწვეული პერსონალის რაოდენობა	-
კვლევაში ჩართული უცხოელი აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული პერსონალის რაოდენობა	-
სასწავლო პროცესში ჩართული მოწვეული პერსონალი	75
ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი	39

შენიშვნა-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

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

ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფმა მონიტორინგის ფარგლებში განახორციელა შეფასება ყველა სტანდარტთან მიმართებაში. პროცესი წარიმართა მშვიდ და კოლეგიალურ გარემოში. რამდენადაც მოხდა თითოეული სტანდარტის შეფასება, ექსპერტთა ჯგუფმა დაწესებულებისგან გამოითხოვა დამატებითი დოკუმენტაცია.

2020 წლის 9 და 10 ნოემბერს განხორციელებული ვიზიტის ფარგლებში მონიტორინგის ჯგუფის მიერ არ მომხდარა 1, 2, 5 და 7 სტანდარტები შეფასება. შესაბამისად, დაწესებულებასაც არ წარმოუდგენია (შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის საბჭოს რეკომენდაციების შესახებ შესრულებული ანგარიშში) ამ სტანდარტთან მიმართებაში განხორციელებული აქტივობები. რამდენადაც ცენტრის მხრიდან იყო მითითება, რომ მონიტორინგის ჯგუფს შეგვეფასებინა თითოეული სტანდარტი და მისი ქვესტანდარტები, დაწესებულების მხრიდან მოხდა დამატებითი ინფორმაციის გამოთხოვა და ინტერვიუების პროცესშიც დაზუსტდა ინფორმაცია მათთან მიმართებაში.

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: _____

X შეფასება ავტორიზაციის პირობებთან შესაბამისობის მიზნით განხორციელებული მონიტორინგის ფარგლებში
შეფასების განხორციელების თარიღი: 2020 წლის 9 და 10 ნოემბერი (დისტანციური რეჟიმში განხორციელებული წინა მონიტორინგის ვიზიტი)

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:
--	--

მონიტორინგის დასკვნაში ფორმულირებული რეკომენდაციები

3.1 რეკომენდაცია 1. დაწესებულებამ მოქმედ პროგრამებში უნდა შეიტანოს ცვლილებები შრომის ბაზრის კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე	რეკომენდაცია შესრულებულია ინსტიტუციის მხრიდან წარმოდგენილ ყველა პროგრამას თან ახლავს შრომის ბაზრის კვლევა (ARC გამოყენებითი კვლევების კომპანიის მიერ ჩატარებული), რომელიც ამყარებს პროგრამების
--	--

	არსებობის აუცილებლობას ქვეყნისა და რეგიონის დონეზე.
რეკომენდაცია 2. დაწესებულებამ უნდა განიხილოს იმ საგანმანათლებლო პროგრამების დახურვის საკითხი, რომლებზეც მოთხოვნა დაბალია და ფინანსურად არათვითკმარნი არიან	რეკომენდაცია შესრულებულია ინსტიტუცია ითვალისწინებს გარემოებების ცვალებადობას და პროგრამის შეცვლის/ გაუქმების შემთხვევისათვის ითვალისწინებს სტუდენტთა კანონიერ ინტერესებს და სტუდენტს აძლევს პროგრამის შეუფერხებლად დასრულების საშუალებას. ეს ყველაფერი ასახულია დოკუმენტში: პროგრამის შეცვლის ან გაუქმების შემთხვევაში სტუდენტების შემდგომი განათლებით უზრუნველყოფის წესი (დამტკიცებული თჰუ აკადემიური საბჭოს 2013 წლის 11 მაისის N2 2013 გადაწყვეტილებით).
3.2 რეკომენდაცია 3. ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკაში აქტივობები უნდა გაიწეროს თარიღების, პასუხისმგებელი პირების და ადეკვატური დაფინანსების მითითებით	რეკომენდაცია შესრულებულია ასახულია დოკუმენტებში: 1. სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2019-2015 2. ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა 3. თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის ბიუჯეტი (2019-2020)
რეკომენდაცია 4. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა უნდა გაანალიზოს სტუდენტთა აკადემიური მოსწრება სემესტრულად, ანალიზის შედეგები უნდა მიეწოდოს საგანმანათლებლო პროგრამის ხელმძღვანელებს საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარების მიზნებისათვის	რეკომენდაცია შესრულებულია საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების მექანიზმების (დამტკიცებულია 2020 წლის 16 იანვრის აკადემიური საბჭოს N2-2020 დადგენილებით) მიხედვით ინსტიტუცია ყოველსემესტრულად ახორციელებს სტუდენტთა აკადემიურ მოსწრებას საგანმანათლებლო პროგრამების მიხედვით, ინტერვიუზე დადასტურდა რომ სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების ანალიზის შედეგები გაზიარებულია პროგრამის ხელმძღვანელებთან
რეკომენდაცია 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	რეკომენდაცია შესრულებულია სტრატეგიულ განვითარების გეგმაში მიზანი 2.4. კვლევის მხარდაჭერა და განვითარება (კვლევის პრიორიტეტული მიმართულებების იდენტიფიცირება და მათი განვითარების შეფასება დაწესებულებას ძირითადი ინდიკატორებად და სამიზნე ნიშნულებად გამოტანილი აქვს შემდეგი: • 2019 წლის ნოემბრამდე ჩატარებულია კვლევითი საქმიანობის შეფასება და

	იდენტიფიცირებულია კვლევის პრიორიტეტული მიმართულებები; • 2020 წელს შიდა გრანტების სისტემით დაფინანსებულია კვლევის პრიორიტეტული მიმართულებები • 2021-2025 წლებში ყოველწლიურად ფასდება კვლევის პრიორიტეტული მიმართულებების განვითარება
3.3 რეკომენდაცია 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	რეკომენდაცია მეტწილად შესრულებულია დაწესებულების მიერ მოწოდებულ დოკუმენტში, რომელიც ასახავს სტუდენტების აკადემიური მოსწრების ანალიზს (2020-2021 საგაზაფხულო სემესტრის აკადემიური მოსწრების ანალიზი პროგრამების მიხედვით) ასახულია სტუდენტთა აკადემიური მოსწრება თითოეულ პროგრამის შრილში, თუმცა არაა გამოკვეთილი ანალიზის შედეგებზე დაყრდნობით გასაუმჯობესებელი აქტივობების დაგეგმვა-განხორციელება.

რეკომენდაცია 4.1.1 უნივერსიტეტმა მკაფიოდ განსაზღვროს შიდა საგრანტო კვლევით დაფინანსებული პროექტების KPI-ები და არსებული მწირი რესურსები მიზნობრივად მოახმაროს უნივერსიტეტის კვლევითი საქმიანობის გაძლიერებას	რეკომენდაცია შესრულებულია უსდ-ამ მოახდინა შიდა საგრანტო პროექტების დაფინანსების წესის გადახედვა და მისი განვითარება იმ მიმართულებით, რათა შესაძლებელი ყოფილიყო საგრანტო პროექტების დაფინანსების წესის, შესრულების და პროექტებზე გამოყოფილი ფინანსური საშუალებების მრავალმხრივი შეფასება. აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესებით შემუშავებულ იქნა შესრულების ინდიკატორები, რომლებიც ასახულია პროექტის განხორციელების შესახებ ანგარიშებში. ამასთან ერთად, შიდა საგრანტო სისტემის რეგულაციებით კვლევისა და განვითარების ცენტრს დაევალა დასრულებული პროექტების შესახებ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისადმი წლიური ანგარიშის წარდგენა. საგრანტო პროექტების შეფასების წესის და მათი შესრულების მონიტორინგის სისტემის განახლების გარდა, თჰუ-მა გაითვალისწინა ექსპერტთა ჯგუფის მიერ გამოთქმული მოსაზრება არსებული ფინანსების სიმწირესთან დაკავშირებით და გაზარდა კვლევითი საქმიანობის და ინტერნაციონალიზაციის პროცესისთვის განკუთვნილი დაფინანსება, რაც გაწერილია დოკუმენტში “შიდა საგრანტო პროექტის დაფინანსების წესი” და ასევე ასახულია 2021 წლის ბიუჯეტში (იხ. უფრო დეტალურად განმარტებები 4.2.1 და 6.3.2 რეკომენდაციების შესრულებასთან დაკავშირებით).
რეკომენდაცია 4.1.2 უნივერსიტეტი პერსონალის განვითარების პოლიტიკის შემუშავებიდან აქტიურად გადავიდეს განხორციელების ფაზაში და სრულად შეასრულოს PDCA ციკლი	რეკომენდაცია მეტწილად შესრულებულია უნივერსიტეტს გააჩნია ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა, რომელიც ჩამოყალიბებულია იგივე სახელწოდების მქონე დოკუმენტში. დოკუმენტი მოდიფიცირებულ იქნა 2019 წელს. თჰუ-ის ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა მოიცავს პერსონალის მართვასთან დაკავშირებულ ყველა მიმართულებას და ასპექტს: გაწერილია ადამიანური რესურსების საქმისწარმოებითი პროცესები, შრომითი ურთიერთობების რეგულაციები, პერსონალის შეფასების სისტემის წესები და ასევე პერსონალის განვითარების პოლიტიკას. სხვადასხვა კითხვარების და შეფასებების საფუძველზე თავდაპირველად დგინდება პერსონალის საჭიროებები, შემდეგ

	დგება ამ საჭიროების საპასუხო რეკომენდაციების ჩამოყალიბება და შესაბამისი ღონისძიებების ჩატარება. წარმოდგენილია პერსონალის განვითარების 2020 წელს შედგენილი გეგმა, რომელშიც შემდგომი 6-12 თვის პერიოდისთვის დაგეგმილია კონკრეტული თანამშრომლებისთვის გასავლელი სწავლებები/ტრენინგები ან ჩასატარებელი ღონისძიებები მათ საქმიანობის შეფასების შედეგების ანალიზის საფუძველზე დადგენილი კონკრეტული საჭიროებების შესაბამისად. თუმცა, პერსონალის განვითარების ღონისძიებები იგეგმება მხოლოდ პერსონალის თვითშეფასებაში და კითხვარების ანალიზის შედეგად გამოვლენილი საჭიროებების საფუძველზე. არ არსებობს სისტემატური, წინასწარ დაგეგმილი და დროში გაწერილი ტრენინგების გეგმა პერსონალის კვალიფიკაციის შენარჩუნებასა და ამაღლებისთვის.
რეკომენდაცია 4.1.3 დაიხვეწოს პერსონალის შეფასების სისტემა, აღიწეროს შეფასების მეთოდები და დაინერგოს პერსონალის შეფასების სისტემა	რეკომენდაცია შესრულებულია თბილისის ჰუმანიტარულ სასწავლო უნივერსიტეტში 2019 წლის ავტორიზაციის შემდგომ დაინერგა როგორც აკადემიური, ასევე ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების ახალი სისტემა. შეფასების სისტემა მოიცავს ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის მრავალმხრივ შეფასებას. შეფასების შედეგების ანალიზს ახდენს ხარისხის სამსახური ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურთან ერთობლივად, რის შედეგად გამომუშავდება როგორც ზოგადი სახის რეკომენდაციები პერსონალის მართვის გაუმჯობესებასთან დაკავშირებით, ასევე კონკრეტული, პერსონალის ინდივიდუალურ საჭიროებებზე დაფუძნებული რეკომენდაციები. ამას გარდა, სპეციალური დადგენილებით დაწესდა აკადემიური პერსონალის წლიური საკონტაქტო, სასწავლო და კვლევითი დატვირთვის რაოდენობრივი ზღვრული ნორმები და დეტალურად გაიწერა შესაბამისი ინდიკატორები. აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესის შესაბამისად გათვალისწინებულია აკადემიური პერსონალის

	წლიური ანგარიში (თვითშეფასება), რომლის მონაცემები ფასდება წინასწარ დადგენილი - სწავლების კომპონენტის შეფასების კრიტერიუმებით - კვლევის კომპონენტის შეფასების კრიტერიუმებით და ასევე - სოციალური იმპაქტის შეფასების კრიტერიუმებით. წარმოდგენილი დოკუმენტაციის და უნივერსიტეტის ვებგვერდზე განთავსებული ინფორმაციის საფუძველზე დგინდება, რომ უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალი აწარმოებს წარმატებულ კვლევებს შესაბამის დარგებში. ინტერვიუების დროს უნივერსიტეტის წარმომადგენელთა ინფორმაციის თანახმად ზოგიერთ კვლევით პროექტში ჩართული არიან ასევე სტუდენტები. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ პერსონალის მიერ შესრულებული კვლევითი საქმიანობის შედეგები არასრულად და არასისტემურად არის განთავსებული ვებგვერდზე, ამას გარდა, რუბრიკაში „სიახლეები“ გამოქვეყნებული საგრანტო პროექტების შეთავაზებები მეტწილად მოძველებულია და ართულებს აქტუალური პროექტების ანონსების მოძიებას.
რეკომენდაცია 4.1.4 უნივერსიტეტმა გააძლიეროს აკადემიური პერსონალის კვლევითი კომპონენტის შეფასების მექანიზმი და დროულად გააცნოს შედეგები აკადემიური პერსონალს.	რეკომენდაცია შესრულებულია კვლევითი კომპონენტის შეფასების მექანიზმი მოწესრიგებულია აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესის მიერ, შესაბამისი ინდიკატორები დადგენილია იგივე წესის დანართებით (იხ. განმარტება 4.1.3 რეკომენდაციასთან დაკავშირებით). აკადემიური პერსონალისთვის და სტუდენტებისთვის ჩატარდა ტრენინგები კვლევითი საქმიანობის მოთხოვნების გაცნობის და ოპტიმალურად განხორციელებისთვის საჭირო უნარების გაუმჯობესებისთვის.
რეკომენდაცია 4.1.5 უსდ-მ განსაზღვროს და დაასაბუთოს თუ რამდენი აფილირებული პერსონალი უნდა	რეკომენდაცია შესრულებულია „სტუდენტთა კონტინგენტის, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დაგეგმვის მეთოდოლოგია“ განსაზღვრავს თითოეულ

იყოს თითოეულ პროგრამაში ჩართული, რომლის განხორციელება შეუფერხებლად მოხდეს.	პროგრამაზე მისაღებ სტუდენტთა რიცხვს და შესაბამისად პროგრამის განხორციელებაში ჩართულ აკადემიურ, აფილირებულ და მოწვეულ პირთა რაოდენობებს. ამასთან ერთად, 2019 წლის ავტორიზაციის შემდგომ ამ წესში შეტანილ იქნა ცვლილება, რომლის მიხედვით აფილირებული პერსონალის მინიმალური რაოდენობა ცალკეული პროგრამის განხორციელებაში ჩართული აკადემიური პერსონალის რაოდენობიდან უნდა შეადგენდეს 40%-ს. წარმოდგენილი დოკუმენტაციის შესაბამისად ამჟამად უსდ-ში დაკავებული აფილირებული პერსონალის რაოდენობა ამ კრიტერიუმს აკმაყოფილებს.
რეკომენდაცია 4.2.1 უნივერსიტეტმა ეფექტურად გამოიყენოს კონტროლის მექანიზმები და პრაქტიკაში დაიცვას პერსონალის დატვირთვის დადგენილი სამიზნე ნიშნულები.	რეკომენდაცია შესრულებულია ავტორიზაციის და მონიტორინგის ექსპერტთა ჯგუფების რეკომენდაციების შესრულების მიზნით უნივერსიტეტის შინაგანაწესში შეტანილ იქნა ჩანაწერი, რომლიც მიხედვით უნდა მოხდეს აკადემიური პერსონალის სისტემატური მონიტორინგი შიდა და გარე მექანიზმების გამოყენებით. ამ ჩანაწერის მიხედვით შიდა მექანიზმად ითვლება აკადემიური პერსონალის დატვირთვის საათები, აკადემიური განრიგი და უნივერსიტეტში და დისტანციური სწავლების დროის აღრიცხვა. გარე მექანიზმის სახით გამოიყენება ცნობები დატვირთვის შესახებ სხვა უნივერსიტეტებიდან და ასევე აკადემიური პერსონალის დატვირთვის ბაზა emis. მონიტორინგის ექსპერტთა ჯგუფის მოთხოვნის შესაბამისად წარმოდგენილ იქნა აკადემიური პერსონალის დატვირთვის ცხრილი, რომელიც მოიცავს აკადემიური პერსონალის დატვირთვის როგორც ჰუმანიტარულ უნივერსიტეტში, ასევე სხვა უსდ-ებში. პერსონალის დატვირთვის სისტემატურ მონიტორინგის ჩატარებაზე პასუხისმგებელია სასწავლო პროცესის მართვის სამსახური.
რეკომენდაცია 4.2.2 დაწესებულებამ ზუსტად განსაზღვროს რამდენი აფილირებული პერსონალი სჭირდება საგანმანათლებლო პროგრამების	რეკომენდაცია შესრულებულია აფილირებული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრასთან დაკავშირებით იხ. განმარტება 4.1.5 რეკომენდაციასთან დაკავშირებით.

შეუფერხებლად განხორციელებლად და უზრუნველყოს მათი აყვანა	აფილირებული პერსონალის მიმართ არსებული მოთხოვნები მოწესრიგებულია ადამიანური რესურსების მართვის დოკუმენტში, “სამუშაო აღწერილობებსა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნებში”, ასევე აკადემიური საბჭოს მიერ ცალკე მიღებულ დოკუმენტში “შრომითი ხელშეკრულება აფილირებულ აკადემიურ პერსონალთან”. აფილირებული პერსონალის სამიზნე ნიშნულებით დადგენილი რაოდენობის შესაბამისად ინიშნება კონკურსები ახალი პერსონალის ასაყვანად და იდება აფილირების ხელშეკრულებები არსებულ თუ ახალ პერსონალთან. აფილირების ხელშეკრულებებით განსაზღვრული აფილირებული პერსონალის უფლებები და ვალდებულებები შეესაბამება საქართველოში არსებული პრაქტიკით დადგენილ წესებს.
რეკომენდაცია 6.1.1 კვლევების ხარისხის შეფასებისათვის რეკომენდებულია გამოყენებული იქნეს გარე-შეფასების სისტემა რაც თავის მხრივ გაზრდის კვლევის რეგიონალურ და საერთაშორისო ღირებულებასა და სამეცნიერო სიახლეს	რეკომენდაცია შესრულებულია მეტწილად აკადემიური პერსონალის კვლევითი საქმიანობის როგორც ინდივიდუალური კვლევის, ასევე კვლევით პროექტებში მონაწილეობის შეფასების სისტემა მოწესრიგებულია ჰუმანიტარული უნივერსიტეტის რამდენიმე დოკუმენტში, როგორებიცაა აკადემიური საბჭოს 10.09.2020 N10 დადგენილება „აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესი“, აკადემიური საბჭოს 31.05.2019 N13 დადგენილება „აკადემიური პერსონალის წლიური საკონტაქტო, სასწავლო-სამეცნიერო და მეთოდური დატვირთვის რაოდენობრივი შეფასება და ზღვრული ნორმები“, ასევე კვლევის და განვითარების ცენტრის დებულება (იხ. ასევე ზემოთ 4.1.3 და 4.1.4 რეკომენდაციების შესრულების განმარტებები). 2019 წლის ავტორიზაციის და შემდგომი მონიტორინგების შემდეგ, დაწესებული რეკომენდაციების შესრულების მიზნით, უნივერსიტეტმა მოახდინა რამდენიმე დასრულებული კვლევითი პროექტის გარე შეფასება. დამოუკიდებელი ექსპერტების მიერ განხილული პროექტები დადებითად იქნა შეფასებული, გამოთქმული იქნა ასევე გარკვეული კრიტიკული შენიშვნები და რეკომენდაციები. ეს პროცესი თავისთავად მისასალმებელია, თუმცა

	უფრო ერთჯერადი ღონისძიების შთაბეჭდილებას ტოვებს, რადგან არ იქნა წარმოდგენილი რაიმე რეგულაცია, რომლიც მიხედვით კვლევითი საქმიანობის გარე შეფასება სისტემატურ ხასიათს მიიღებდა. იგივე ეხება თჰუ-ის პერიოდულ გამოცემას – „შრომათა კრებულს“, რომელშიც იბეჭდება აკადემიური პერსონალის ნაშრომები. ჟურნალის რედაქციის შემადგენლობაში შედიან მხოლოდ თჰუ-ის წარმომადგენლები. ჟურნალში წარმოსადგენი სტატიები არ ექვემდებარება გარე, დამოუკიდებელი მეცნიერების შეფასებას, რაც ზოგადად მიღებული პრაქტიკაა მეცნიერული კრებულების შედგენისას და კვლევის ხარისხის შეფასების და მისი რეგიონულ და საერთაშორისო მოთხოვნებთან ნიველირების საუკეთესო მექანიზმია.
რეკომენდაცია 6.2.1 სტრატეგიულ და კვლევის ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით დაგეგმილ ამოცანებს შეუსაბამეთ შესაბამისი ფინანსური რესურსები	რეკომენდაცია შესრულებულია მეტწილად თჰუ-ის საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურის ამოცანებში შედის საუნივერსიტეტო პროგრამების ინტერნაციონალიზაციის პროცესის ხელშეწყობა, საზღვარგარეთის უმაღლეს საგანმანათლებლო და კვლევით ინსტიტუციებთან თანამშრომლობის დამყარება და სტუდენტების, მკვლევრების, და ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის ჩართვა საერთაშორისო პროექტებში. 2020 წლის დეკემბერში თჰუ-ის შემდგომი წლის ბიუჯეტში მნიშვნელოვნად იქნა გაზრდილი კვლევისა და ინტერნაციონალიზაციისთვის განკუთვნილი თანხები: კვლევითი საქმიანობის ხელშეწყობისთვის, რაც მოიაზრებს აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევით საქმიანოს, საერთაშორისო ჟურნალებში პუბლიკაციების გამოქვეყნებას და სტუდენტების კვლევით საქმიანობას, 2021 წლისთვის გამოყოფილია ჯამში 101100 ლარი, ხოლო ინტერნაციონალიზაციისთვის, რაც მოიაზრებს საზაფხულო სკოლების ორგანიზებას, საერთაშორისო რეკლამას, უცხოელი ლექტორების მოწვევას და ა.შ. – 65000 ლარი. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ დამფუძნებელმა პარტნიორებმა მოახდინეს გარკვეული თანხების

	შეტანა ბიუჯეტში, ასევე უარი თქვას თავისი წილებიდან დივიდენდების აღებაზე, რათა ხელი შეუწყონ უნივერსიტეტში კვლევის ინტერნაციონალიზაციის პროცესის გაფართოებას და გაღრმავებას. 2019 წელს იქნა შემუშავებული თუ-ის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის სამოქმედო გეგმა, რომელშიც გაწერილია ორგანიზაციული მართვის ინტერნაციონალიზაციის მოკლევადიანი და გრძელვადიანი ამოცანები, ჩაშლილია კონკრეტული აქტივობები აკადემიური და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციის გაღრმავების მიზნით. ასევე გათვალისწინებულია სტუდენტების აქტიური ჩართვა ინტერკულტურული ცოდნის და გამოცდილების მიღების პროცესში და მათი გაცვლით პროგრამებში მონაწილეობის ხელშეწყობა. ცალკეული აქტივობის განხორციელებისთვის დადგენილია პასუხისმგებელი პერსონა ან სტრუქტურული ერთეული. სამოქმედო გეგმის შესრულებისთვის ყოველწლიურად გამოყოფილია 65000 ლარი. გეგმაში არ არის სპეციფიცირებული ცალკეული (თუნდაც მოკლევადიანი) აქტივობების განხორციელებისთვის საჭირო ხარჯები. არსებული მასალების და ვებგვერდზე ხელმისაწვდომი ინფორმაციის თანახმად სახეზეა გარკვეული ძვრები ამ მიმართულებით: დამყარებულია საპარტნიორო ურთიერთობები საზღვარგარეთის უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებთან, დადებულია თანამშრომლობის შესახებ მემორანდუმები, მყარდება კავშირები იმპაქტ ფაქტორის მქონე სამეცნიერო ჟურნალებთან აკადემიური პერსონალის უფრო ფართო წრის ნაშრომების ამ გამოცემებში გამოქვეყნების მიზნით, ეწყობა საერთაშორისო კონფერენციები და სემინარები, უნივერსიტეტი აქტიურად უწყობს ხელს სტუდენტებს და პერსონალს მონაწილეობა მიიღოს საერთაშორისო (ამჟამად ძირითადად ონლაინ) ღონისძიებებში.
რეკომენდაცია 6.2.2	რეკომენდაცია შესრულებულია

გაადლიერეთ თანამშრომლობა ევროპულ უნივერსიტეტებთან, განსაკუთრებით ერთობლივი კვლევების მიმართულებით	საანგარიშო პერიოდში ჰუმანიტარულმა უნივერსიტეტმა დაამყარა საპარტნიორო ურთიერთობები რამდენიმე ევროპულ უნივერსიტეტთან: პროგრამა Erasmus-ის ფარგლებში რუმინეთის პიტეშტის, იტალიის ინსუბრიას, გერმანიის ამაფენბურგის გამოყენებითი მეცნიერებების, უკრაინის ხარკოვის იაროსლავ ბრძენის იურიდიულ უნივერსიტეტებთან. წარმოდგენილია თანამშრომლობის მემორანდუმები, რომლებიც ითვალისწინებს ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალისთვის გაცვლითი პროექტების შემუშავებას, სტუდენტობის მობილობის განხორციელებას, ერთობლივი ღონისძიებების და კვლევითი პროექტების ორგანიზებას და ა.შ. უნივერსიტეტის ვებგვერდზე უხვად არის წარმოდგენილი მასალები საერთაშორისო კონფერენციების, სემინარებისა და ვებინარების შესახებ, რომლებიც ჩატარებულია სხვა უნივერსიტეტების მიერ, თჰუ-ის წარმომადგენლების მონაწილეობით. ერთობლივად შემუშავებული და განხორციელებული ღონისძიებების სისტემატურობაზე ჯერჯერობით ვერ ვისაუბრებთ, თუმცა ამის მზაობა და მოლოდინი უნივერსიტეტში არსებობს. აღსანიშნავია, რომ შეინიშნება ძირითადად უფრო ხშირად ერთი და იგივე პირების მონაწილეობა საერთაშორისო ღონისძიებებში
რეკომენდაცია 6.2.3 გაადლიერეთ თანამშრომლობა საერთაშორისო საგანმანათლებლო/კვლევით ფონდებთან	რეკომენდაცია შესრულებულია 2019 წლის ავტორიზაციის შემდეგ თჰუ აქტიურად შეუდგა საგანმანათლებლო და კვლევით ფონდებთან თანამშრომლობას: შოთა რუსთაველის სახელობის ეროვნულ სახელმწიფო ფონდში შეტანილ იქნა ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტთან ერთობლივი კვლევითი პროექტი, ასევე დაწყებულია მუშაობა DAAD-ს და Erasmus+ -ის პროგრამებში ჩართვის და პროექტების დაფინანსების მიზნით. Erasmus+ -ის პროგრამის

	ფარგლებში შეირჩა სტუდენტები, რომლებიც გაცვლითი პროგრამით გაემგზავრნენ რუმინეთში.
რეკომენდაცია 6.2.4 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	რეკომენდაცია შესრულებულია რეკომენდაცია შესრულებულია უნივერსიტეტის მიერ, რაც დასტურდება ცვლილებების შეტანით ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის დოკუმენტში (აკადემიური საბჭოს გადაწყვეტილება N10 20.05.2019), რომლის მიხედვით მოწვეული პერსონალის აყვანა ითვალისწინებს კანდიდატის მიერ პრეზენტაციის წარმოსგენას ან საცდელი ლექციის ჩატარებას. ასევე ინტერვიუების დროს რესპონდენტებმა დაადასტურეს, რომ ეს წესი გამოიყენებამოწვეული პერსონალის აყვანის დროს.
რეკომენდაცია 6.3.1 ჩატარეთ სამეცნიერო კვლევების თვისობრივი შეფასება, სრულყოფილი ანალიზისა და განვითარების ინდივიდუალურ რეკომენდაციებზე ყველა მნიშვნელოვანი სტრუქტურული ერთეულის ჩართულობით	რეკომენდაცია შესრულებულია როგორც ზემოთ, მე-4 სტანდარტის მოთხოვნების შესრულების განხილვაში არის აღნიშნული, სამეცნიერო კვლევების შეფასებაში ჩართული არის რამდენიმე სტრუქტურული ერთეული: კვლევისა და განვითარების ცენტრი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური, ფაკულტეტების დეკანები, პროგრამების ხელმძღვანელები, სტუდენტები. იხ. ასევე განმარტებები 4.1.4 და 6.1.1 რეკომენდაციების შესრულებასთან დაკავშირებით
რეკომენდაცია 6.3.2 შეიმუშავეთ კვლევის ხარისხის შეფასების როგორც შიდა ისე გარე მექანიზმები, რათა ჩატარებული კვლევები შეესაბამებოდეს საერთაშორისო სტანდარტებსა და მეცნიერულ სიახლეებს	რეკომენდაცია შესრულებულია მოცემული რეკომენდაცია პრაქტიკულად იდენტურია 6.1.1 რეკომენდაციასთან, ასევე ეხმაურება 4.1.4 რეკომენდაციას. შესაბამისად იხ. 6.1.1 და 4.1.4 რეკომენდაციების შესრულებასთან დაკავშირებული განმარტებები.
რეკომენდაცია 6.3.3 რეკომენდებულია კვლევის მიმართულებით დაფინანსებას გაზრდა	რეკომენდაცია შესრულებულია როგორც ზემოთ, 6.2.1 რეკომენდაციის შესრულების ანალიზის ნაწილში არის აღნიშნული, უნივერსიტეტმა 2020 წლის დეკემბერში შემდგომი წლის ბიუჯეტში

	მნიშვნელოვნად გაზარდა კვლევისა და ინტერნაციონალიზაციისთვის განკუთვნილი თანხები: კვლევითი საქმიანობის ხელშეწყობისთვის (აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა, საერთაშორისო ჟურნალებში პუბლიკაციების გამოქვეყნება, სტუდენტების კვლევითი საქმიანობა), რის შედეგად 2021 წლისთვის გამოყოფილია ჯამში 101100 ლარი. ამას გარდა, აღსანიშნავია, რომ დამფუძნებელმა პარტნიორებმა მოახდინეს გარკვეული თანხების შეტანა ბიუჯეტში და უარი თქვეს თავისი წილებიდან დივიდენდების აღებაზე, რათა ხელი შეუწყონ უნივერსიტეტში კვლევის ინტერნაციონალიზაციის პროცესის გაფართოებას და გაღრმავებას. 2021 წლის ბიუჯეტით კვლევითი საქმიანობისთვის გათვალისწინებული თანხებიდან 48900 ლარი განკუთვნილია აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობისთვის, 10000 ლარი - საერთაშორისო ჟურნალებში პუბლიკაციებისთვის, 42200 ლარი - სტუდენტთა კვლევითი აქტივობებისთვის. გარკვეული თანხები გათვალისწინებულია ასევე ამ მიმართულებით საჭირო გაუთვალისწინებული ხარჯები.
--	--

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

შპს თბილისის ჰუმანიტარულ სასწავლო უნივერსიტეტში ვიზიტი განხორციელდა 2021 წლის 7-8 დეკემბერს. ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის მონიტორინგის ვიზიტის მიზანი იყო სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრში 2021 წლის 5 ნოემბერს (ცენტრში განცხადების რეგისტრაციის N 11927446) შემოსულ წერილში ასახული გარემომეხების, ასევე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის საბჭოს 2020 წლის 24 დეკემბრის სხდომის N1227672 ოქმში დაფიქსირებული რეკომენდაციებისა და ავტორიზაციის ჯგუფის მიერ გაცემული რეკომენდაციების საპასუხოდ დაწესებულების მხრიდან განხორციელებული აქტივობების შეფასება უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტებთან მიმართებით. მონიტორინგის ვიზიტის ფარგლებში მოხდა დაწესებულების მატერიალურ-ტექნიკური რესურსებისა და პრაქტიკის ობიექტების შეფასება ადგილზე ვიზიტის განხორციელებით. დაწესებულებასთან და განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრთან წინასწარ შეთანხმებული დღის წესრიგის შესაბამისად გაიმართა ინტერვიუები დაწესებულების წარმომადგენლებთან და სხვა რელევანტურ პირებთან (სტუდენტები, კურსდამთავრებული) დისტანციურ რეჟიმში. ვიზიტმა ჩაიარა მშვიდ და კოლეგიალურ გარემოში. დაწესებულების მხრიდან დროულად მოხდა ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის მიერ მოთხოვნილი დამატებითი მასალების მოწოდება. შეფასება განხორციელდა ყველა სტანდარტთან მიმართებაში.

რეკომენდაციები

სტანდარტი 1

- რეკომენდირებულია, დაწესებულებამ უზრუნველყოს რელევანტური პირების ინფორმირებულობა და ჩართულობა დაწესებულების მისიის, სტრატეგიული განვითარების მიზნებისა და ამოცანების ჩამოყალიბების კუთხით;
- რეკომენდირებულია, დაწესებულებამ უზრუნველყოს მისიით, სტრატეგიული განვითარების გეგმითა და სამოქმედო გეგმით განსაზღვრული მიზნების და ამოცანების ეფექტური შესრულება, გაზარდოს მიღწეული შედეგების მაშტაბურობა (გაცვლილი პროგრამების რაოდენობა, სტუდენტების და პერსონალის საერთაშორისო მობილობის რიცხვი, სამეცნიერო მიღწევების ხარისხი, მაღალი რეპუტაციის მქონე ჟურნალებში გამოქვეყნებული პუბლიკაციების რიცხვი) და ხელი შეუწყოს თანამშრომლობითი ხასიათის აქტივობებს;
- რეკომენდირებულია, დაწესებულების მიერ ორგანიზებულ კონფერენციებში გაიზარდოს უცხოელი პარტნიორების (სასწავლო დაწესებულების, კვლევითი ცენტრების, პროფესორების, სტუდენტების, მკვლევარების) რიცხვი, კვლევითი ანგარიშები და პუბლიკაციების გასცდეს ლოკალურ კონტექსტს და გაიზარდოს მათი რიცხვი უცხოურ მაღალი რეპუტაციის მქონე გამოცემებში, ხოლო სასერთიფიკატო და ტრენინგ კურსები მოიცავდეს დაწესებულებაში არსებული საგანმანათლებლო პროგრამების შესატყვის რაოდენობას (არ იყოს ლიმიტირებული მხოლოდ 2 კურსის განვითარებით 3 წლის განმავლობაში, როგორც ეს აღნიშნულია დაწესებულების სტრატეგიული განვითარების გეგმაში);
- რეკომენდირებულია, მარტივად გაზომვადი გახდეს ყველა მიზნის/ამოცანის/ქვეამოცანების ინდიკატორები და სამიზნე ნიშნულები, და ასევე გაიწეროს მონიტორინგის საფუძველზე გამოვლენილ ხარვეზებზე რეაგირების სამოქმედო გეგმა პასუხისმგებელი პირების მითითებით.

სტანდარტი 2

- რეკომენდირებულია ანტიპლაგიატიის პროგრამის იმპლემენტაცია ყველა საჭირო სასწავლო დონეზე.

სტანდარტი 3

- რეკომენდირებულია პროგრამის ხელმძღვანელების (სტომატოლოგიის ინგლისურენოვანი პროგრამის) ინტენსიური ჩართულობა პროგრამების ინიცირების, დაგეგმვის, შემუშავებისა და განხორციელების პროცესში;
- რეკომენდირებულია გაწერილ იქნას სამიზნე ნიშნულები თითოეული საგანმანათლებლო პროგრამისათვის;
- რეკომენდირებულია საგანმანათლებლო პროგრამების განმახორციელებელი პერსონალის გადამზადება დარგის სპეციფიკის გათვალისწინებით სწავლა-სწავლების თანამედროვე მეთოდებში (PBL, CBL, და აშ) სტომატოლოგიის პროგრამისათვის;
- რეკომენდირებულია სტომატოლოგიის საგანმანათლებლო პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალის გადამზადება სასწავლო სილაბუსებით განსაზღვრულ შეფასების თანამედროვე მეთოდებში (WBA (სამუშაო გარემოზე დაფუძნებული შეფასება), მინი კლინიკური გამოკვლევა (მინი-X), DOPS, მინი-CEX და აშ);

- რეკომენდირებულია საგანმანათლებლო პროგრამების სწავლის შედეგების ანალიზის საფუძველზე გასაუმჯობესებელი აქტივობების დაგეგმვა-განხორციელება;
- რეკომენდირებულია განახლდეს კრედიტების გაანგარიშების წესი- „უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების კრედიტებით გაანგარიშების წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 5 იანვრის №3 ბრძანებაში ცვლილებების შეტანის თაობაზე დაყრდნობით.

სტანდარტი 4

- შეიმუშავეთ აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის განვითარების მიზნით ტრენინგების სისტემატიზირებული, დროში გაწერილი პროგრამა და უზრუნველყავით პერსონალის მხრიდან მასში მონაწილეობის რეგულარულობა.

სტანდარტი 6

- უსდ-მა უზრუნველყოს საკუთარი გამოცემების, განსაკუთრებით პერიოდულ ჟურნალში გამოსაქვეყნებელი სტატიების გარე მეცნიერების მიერ შეფასება მათ შესაბამისობაზე დარგის თანამედროვე მოთხოვნებთან;
- გააფართოვეთ საერთაშორისო ურთიერთობებში ჩართულ პირთა წრე როგორც აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის, ასევე სტუდენტთა კორპუსიდან.

სტანდარტი 7

- დაწესებულების ვებ გვერდის შესწავლისას გამოვლინდა, რომ აკადემიური პერსონალის შესახებ არ არის წარმოდგენილი სრულყოფილი/განახლებული ინფორმაცია, შესაბამისად, რეკომენდირებულია, შემუშავდეს დაწესებულებაში ვებ გვერდის შინაარსის განახლების ციკლის საუნივერსიტეტო პროცედურა;
- რეკომენდირებულია, დროულად მოხდეს დოკუმენტაციის ბრუნვის გადასვლა ელექტრონულ ფორმატში;
- რეკომენდირებულია, ფინანსური რესურსის წყაროების დივერსიფიკაცია, მაგ. კომერციული საქმიანობის გაძლიერებითა (მაგ. საკონსულტაციო მომსახურების შეთავაზება, სხვადასხვა სექტორისთვის გამოყენებითი კვლევების ჩატარება, სასერთიფიკატო/ტრენინგ კურსების გამრავალფეროვნება/ამოქმედება) და გარე დაფინანსების მოპოვების კუთხით (მაგ. რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდის დაფინანსება კვლევითი აქტივობის განსახორციელებლად, ერასმუს პლიუსის დაფინანსება ინსტიტუციური გაძლიერების კუთხით, ჰორიზონ 2020, აშ);
- დაწესებულებაში არსებობს ანგარიშვილდებულებისა და ფინანსური მართვის/კონტროლის გარკვეული სისტემა, თუმცა, ამ კუთხით, კვლავაც გასაძლიერებელია სამუშაოები. დეტალურად უნდა მოხდეს გაანალიზება სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმებში გაწერილი კონკრეტული ამოცანების მისაღწევად რა ფინანსური რესურსის მობილიზება არის საჭირო, მოხდეს ფაქტობრივი მონაცემების გაანალიზება (თოთოელ აქტივობაზე განკარგული თანხის ოდენობა ყოველწლიურად) და დაკორექტირდეს თითოეული ამოცანისთვის განსაზღვრული ფინანსური რესურსის მოცულობა.

რჩევები

სტანდარტი 1

- რამდენადაც დაწესებულებამ გაამრავალფეროვნა საგანმანათლებლო პროგრამების რიცხვი და არეალი, სასურველია, გადაიხედოს მისი სახელწოდება. სასურველია, ის უფრო მკვეთრად ასახავდეს დაწესებულების საგანმანათლებლო პროგრამების შინაარსს. რებრენდინგი დაეხმარება დაწესებულებას როგორც ადგილობრივ, ასევე საერთაშორისო ბაზარზე პოზიციონირების კუთხით;
- სასურველია, საუნივერსიტეტო გამოცემების ელექტრონული ვერსიები განთავსდეს უნივერსიტეტის ვებგვერდზე, რაც ხელს შეუწყობს დაწესებულების ფარგლებში დაგროვილი ცოდნის გადაცემას ფართო საზოგადოებისთვის.

სტანდარტი 4

- სასურველია უფრო მეტი მაღალკვალიფიციური დარგის სპეციალისტების მოზიდვა სასწავლო პროცესში მონაწილეობის მისაღებად, მათ შორის მოწვეული პერსონალის სახით, რათა უნივერსიტეტი უფრო მიმზიდველი გახდეს სტუდენტებისთვის.

სტანდარტი 6

- სასურველი იქნებოდა, უსდ-მ პერიოდულად, შერჩევითი წესით წარადგინოს ზოგიერთი შიდა გრანტით დაფინანსებული კვლევითი პროექტების შუალედური ანგარიშები დარგის დამოუკიდებელი მკვლევარების შესაფასებლად.

სტანდარტი 7

- სასურველია, ყველა აუდიტორია აღიჭურვოს კონდიციონერების სისტემით;
- სასურველია ფინანსური რესურსების მოპოვების გზების გამრავალფეროვნება;
- სასურველია, უზრუნველყოფილი იყოს შშმ პირთა დაწესებულების ნებისმიერ წერტილზე წვდომა;
- საერთაშორისო სამეცნიერო ბაზებთან სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის მუშაობის გასაძლიერებლად და ასევე გასამარტივებლად, უმჯობესი იქნება, უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს გარკვეულ ბაზებზე სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალს წვდომა სახლიდანაც;
- სასურველია, დაწესებულება აკეთებდეს ელექტრონული საბიბლიოთეკო ბაზების გამოყენების სტატისტიკის პერიოდულ ანალიზს;
- სასურველია, დაწესებულებაში განთავსებულ კომპიუტერებს დაემატოს მონაცემების (რაოდენობრივი და თვისობრივი) დამუშავების პროგრამები, რაც კიდევ უფრო დაეხმარება თბილისის ჰუმანიტარულ სასწავლო უნივერსიტეტს კვლევების ჯეროვნად განხორციელების კუთხით;

- სასურველია, გამრავალფეროვნდეს დაწესებულებაში არსებული ელექტონული სისტემა სასწავლო რესურსების ინტეგრირებითა და სტუდენტ-პროფესორებს შორის კომუნიკაციის უზრუნველყოფის კუთხით.

საუკეთესო პრაქტიკა

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების შემაჯამებელი ცხრილი

	სტანდარტი	შესაბამი სობაშია მოთხოვ ნებთან	მეტწი ლად შესაბამ ისობაში ა მოთხო ვნებთან	ნაწილობ რივ შესაბამი სობაშია მოთხოვნ ებთან	არ შესაბამ ება მოთხოვ ნებს
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	x	☐	☐	☐
7.	მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები	☐	x	☐	☐
7.1	მატერიალური რესურსები	x	☐	☐	☐
7.2	საბიბლიოთეკო რესურსები	x	☐	☐	☐
7.3	საინფორმაციო რესურსები	☐	x	☐	☐
7.4	ფინანსური რესურსები	☐	☐	x	☐

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

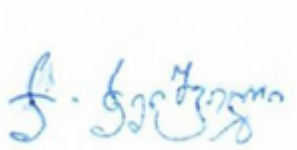
1. ნინო პატარაია (თავმჯდომარე)



2. ლილი შატერაშვილი (წევრი)



3. ჯილდა ჭეიშვილი (წევრი)



4. თამარ თავხელიძე (წევრი)



უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

1. უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის მისია განსაზღვრავს დაწესებულების როლს როგორც ადგილობრივ, ასევე საერთაშორისო ბაზარზე. მისიაში ყურადღება გამახვილებულია საზოგადოებრივ ცვალებად მოთხოვნებზე ორიენტირებულობაზე, სამეცნიერო ცოდნის მიღწევებზე დაფუძნებული განათლებისა და მთელი ცხოვრების მანძილზე სწავლის შესაძლებლობების უზრუნველყოფაზე. აღნიშნულ დაწესებულებას შემუშავებული აქვს 7 წლიანი (2019-2025) სტრატეგიული განვითარებისა და ასევე 3 წლიანი სამოქმედო გეგმები (2019-2021), რომელიც ეხმიანება მისიაში დასახულ ძირითად მიზნებს, კერძოდ, ინტერნაციონალიზაციის გაძლიერების, საგანმანათლებლო საქმიანობის განვითარებისა და კვლევების ხელშეწყობის კუთხით. დაწესებულების მისიაში გამახვილებული სამეცნიერო ცოდნის მიღწევებზე დაფუძნებული განათლების მიწოდების უზრუნველსაყოფად, რომელიც მეტწილად კვლევის განხორციელების საფუძველზეა შესაძლებელი, დაწესებულებამ დაწერა შიდა საგრანტო პროგრამა კვლევითი აქტივობების გასაძლიერებლად და ხელშესაწყობად. სტრატეგიული განვითარების გეგმის ანალიზში წარმოდგენილია დაწესებულების SWOT ანალიზი და ყურადღება გამახვილებულია მის სუსტ მხარეებზე, როგორცაა საერთაშორისო თანამშრომლობისა და ინტერნაციონალიზაციის მექანიზმების არასრულფასოვნად გამოყენება, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის სიმწირე, ადამიანური რესურსების განვითარებასთან დაკავშირებული ხარვეზები და მთელი ცხოვრების მანძილზე სწავლის შესაძლებლობების (წარმოდგენილი სასერთიფიკატო კურსებითა და პროგრამებით) ნაკლებობა. სტრატეგიული განვითარების გეგმაში გამოყოფილია ხუთი ძირითადი მიზანი, რომელიც ბმავს SWOT-ის ანალიზით გამოვლენილ სუსტ მხარეებთან და ასევე ახალი შესაძლებლობების აღმოჩენასთან. თითოეული მიზნისთვის განსაზღვრულია ამოცანები, პროცესის მიმდინარეობის სტატუსი, ინდიკატორები, სამიზნე ნიშნულები და პასუხისმგებელი ძირითადი ერთეულები/პირები. დაწესებულების მხრიდან შეინიშნება თვალნათელი პროგრესი სტრატეგიული განვითარების გეგმის, პრიორიტეტული მიზნების, შესაბამისი ამოცანების, ინდიკატორების, სამიზნე ნიშნულებისა და მისი მონიტორინგის მექანიზმების შემუშავების და ამოქმედების კუთხით. რიგ ამოცანებთან მიმართებაში განსაზღვრულია რამოდენიმე რელევანტური ერთეულის ურთიერთთანამშრომლობა, თუმცა გარკვეულ ამოცანებთან მიმართებაში არ იკვეთება თანამშრომლობითი ხასიათის აქტივობები, მაგ. ხარისხის უზრუნველყოფის ერთიანი პოლიტიკის შემუშავება, დაწერვა და გაუმჯობესების ქვეამოცანებთან ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან ერთად უნდა მოახერხებოდეს პროგრამის ხელმძღვანელები, დეკანები და სხვა რელევანტური პირები. დაწესებულების სხვადასხვა ერთეულთან და წარმომადგენლებთან გასაუბრების პროცესში გამოიკვეთა, რომ ცნობადობა დაწესებულების მისიის, სტრატეგიული განვითარების, სამოქმედო გეგმების, მონიტორინგის მექანიზმების არსებობის შესახებ გარკვეულწილად დაბალია, განსაკუთრებით არაადმინისტრაციული როლის მქონე აკადემიურ პერსონალში, სტუდენტებში, კურსდამთავრებულებში და დამსაქმებლებში. რეკომენდირებულია, დაწესებულებამ უზრუნველყოს რელევანტური პირების ინფორმირებულობა და ჩართულობა დაწესებულების მისიის, სტრატეგიული განვითარების მიზნებისა და ამოცანების ჩამოყალიბების პროცესში. დაწესებულებას გადადგმული აქვს რიგი ნაბიჯები ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობისა და კვლევების გაძლიერების კუთხით, რაც გულისხმობს სტუდენტების და პერსონალის მობილობის უზრუნველყოფას უცხოეთში, ახალი ხელშეკრულებების გაფორმებას საერთაშორისო პარტნიორებთან, შიდა/საუნივერსიტეტო დაფინანსების გაზრდას კვლევების განსახორციელებლად და პერსონალის სამეცნიერო მივლინებებში, კონფერენციებში ჩართულობის ხელშეწყობისა და ახალგაზრდა მეცნიერთა ფინანსური მხარდაჭერის კუთხით. მიუხედავად გადადგმული ნაბიჯებისა, რეკომენდირებულია, დაწესებულებამ უზრუნველყოს მისიით, სტრატეგიული განვითარების გეგმითა და სამოქმედო გეგმით განსაზღვრული მიზნების და ამოცანების ეფექტური შესრულება, გაზარდოს მიღწეული შედეგების მამუტაბურობა (გაცვლილი პროგრამების რაოდენობა, სტუდენტების და პერსონალის საერთაშორისო მობილობის რიცხვი, სამეცნიერო მიღწევების ხარისხი, მაღალი რეპუტაციის მქონე ჟურნალებში

გამოქვეყნებული პუბლიკაციების რიცხვი) და ხელი შეუწეოს თანამშრომლობითი ხასიათის აქტივობებს სტარტეგიული მიზნებისა და ამოცანების გარშემო.

რამდენადაც დაწესებულებამ გაამრავალფეროვნა საგანმანათლებლო პროგრამების რიცხვი და არეალი, სასურველია გადაიხედოს მისი სახელწოდება. სასურველია, ის უფრო მკვეთრად ასახავდეს დაწესებულების საგანმანათლებლო პროგრამების შინაარსს. რებრენდინგი დაეხმარება დაწესებულებას როგორც ადგილობრივ, ასევე საერთაშორისო ბაზარზე პოზიციონირების კუთხით. ამ საკითხთან დაკავშირებით ავტორიზაციის ჯგუფს გაცემული აქვს რეკომენდაცია, რომელიც არ არის გათვალისწინებული დაწესებულების მხრიდან.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის საბჭოს რეკომენდაციების შესახებ შესრულების ანგარიში
- უნივერსიტეტის ვებგვერდი (მისია)
- 2019-2025 სტრატეგიული განვითარების გეგმა
- 2019-2021 სამოქმედო გეგმა
- სამეცნიერო და კვლევითი საქმიანობის მხარდამჭერი მექანიზმები
- კვლევითი საქმიანობის განვითარების სტრატეგია
- ერთობლივი კვლევა/შემოქმედებითი საქმიანობა და საერთაშორისო პარტნიორებთან თანამშრომლობა

- ვიზიტების დროს ინტერვიუების შედეგები

რეკომენდაციები:

- რეკომენდირებულია, დაწესებულებამ უზრუნველყოს რელევანტური პირების ინფორმირებულობა და ჩართულობა დაწესებულების მისიის, სტრატეგიული განვითარების მიზნებისა და ამოცანების ჩამოყალიბების კუთხით;
- რეკომენდირებულია, დაწესებულებამ უზრუნველყოს მისიით, სტრატეგიული განვითარების გეგმითა და სამოქმედო გეგმით განსაზღვრული მიზნების და ამოცანების ეფექტური შესრულება, გაზარდოს მიღწეული შედეგების მასშტაბურობა (გაცვლითი პროგრამების რაოდენობა, სტუდენტების და პერსონალის საერთაშორისო მობილობის რიცხვი, სამეცნიერო მიღწევების ხარისხი, მაღალი რეპუტაციის მქონე ჟურნალებში გამოქვეყნებული პუბლიკაციების რიცხვი) და ხელი შეუწყოს თანამშრომლობითი ხასიათის აქტივობებს.

რჩევები:

- რამდენადაც დაწესებულებამ გაამრავალფეროვნა საგანმანათლებლო პროგრამების რიცხვი და არეალი, სასურველია გადაიხედოს მისი სახელწოდება. სასურველია, ის უფრო მკვეთრად ასახავდეს დაწესებულების საგანმანათლებლო პროგრამების შინაარსს. რებრენდინგი დაეხმარება დაწესებულებას როგორც ადგილობრივ, ასევე საერთაშორისო ბაზარზე პოზიციონირების კუთხით.

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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

1.2 სტრატეგიული განვითარება

- უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების გეგმა (შვიდწლიანი) და სამოქმედო გეგმა (სამწლიანი).
- უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას ინსტიტუციაში დაგროვილ ცოდნას, ხელს უწყობს მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლების პრინციპის განხორციელებას.
- უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

თბილისის ჰუმანიტარულ სასწავლო უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს შვიდწლიანი სტრატეგიული განვითარებისა (2019-2025) და სამწლიანი სამოქმედო (2019-2021) გეგმები. დაწესებულების სტრატეგიული განვითარების გეგმა მოიცავს ინფორმაციას უნივერსიტეტის წარმომავლობის, მისიის, SWOT ანალიზის შედეგების, სტრატეგიული მიზნების, შესაბამისი ამოცანების, სამიზნე ნიშნულებისა და პასუხისმგებელი პირების შესახებ. აღნიშნულ სამოქმედო გეგმაში ყურადღება გამახვილებულია სიცოცხლის მანძილზე სწავლების შესაძლებლობების უზრუნველყოფაზე (2.3.1 და 2.3.2) და საზოგადოებისთვის ინსტიტუციაში დაგროვილი ცოდნის გაზიარებაზე, თუმცა ამ მიმართულებით განხორციელებული აქტოვობები კვლავაც მწირია. რეკომენდირებულია, დაწესებულების მიერ ორგანიზებულ კონფერენციებში გაიზარდოს უცხოელი პარტნიორების (სასწავლო დაწესებულების, კვლევითი ცენტრების, პროფესორების, სტუდენტების, მკვლევარების) რიცხვი, კვლევითი ანგარიშები და პუბლიკაციების გასცდეს ლოკალურ კონტექსტს და გაიზარდოს მათი რიცხვი უცხოურ მაღალი რეპუტაციის მქონე გამოცემებში, ხოლო სასერთიფიკატო და ტრენინგ კურსები მოიცავდეს დაწესებულებაში არსებული საგანმანათლებლო პროგრამების შესატყვის რაოდენობას (არ იყოს ლიმიტირებული მხოლოდ 2 კურსი განვითარებით 3 წლის განმავლობაში, როგორც ეს აღნიშნულია დაწესებულების სტრატეგიული განვითარების გეგმაში). ასევე სასურველია, საუნივერსიტეტო გამოცემების ელექტრონული ვერსიები განთავსდეს უნივერსიტეტის ვებგვერდზე, რაც ხელს შეუწყობს დაწესებულების ფარგლებში დაგროვილი ცოდნის გადაცემას ფართო საზოგადოებისთვის.

დაწესებულება ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმის შესრულების მონიტორინგს, თუმცა გასაძლიერებელია გამოვლენილ ხარვეზებზე რეაგირების მექანიზმები. კერძოდ, უნდა მოხდეს დოკუმენტირება თუ რომელი ერთეული ჩაერთვება ხარვეზების აღმოსაფხვრის პროცესში და რა დროში მოხდება მათი გამოსწორება. ასევე უნდა მოხდეს მონიტორინგი და დოკუმენტირება თითოეული პრიორიტეტისთვის/აქტივობისთვის რეალურად რა ფინანსური რესურსი არის საჭირო და როგორ ხდება მისი ათვისება და/ან შევსება დამატებითი რესურსების მობილიზების კუთხით. რეკომენდირებულია, მარტივად გაზომვადი გახდეს ყველა მიზნის/ამოცანის/ქვეამოცანების ინდიკატორები და სამიზნე ნიშნულები და გაიწეროს მონიტორინგის საფუძველზე გამოვლენილ ხარვეზებზე რეაგირების სამოქმედო გეგმა პასუხისმგებელი პირების მითითებით.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის საბჭოს რეკომენდაციების შესახებ შესრულების ანგარიში
- უნივერსიტეტის ვებგვერდი (მისია)
- 2019-2025 სტრატეგიული განვითარების გეგმა
- 2019-2021 სამოქმედო გეგმა
- შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმის (2019-2025) შუალედური და 2019-2021 წლის სამოქმედო გეგმის შესრულების მონიტორინგი (შემაჯამებელი აღწერა და შეფასება)
- აკადემიური საბჭოს 30.12.2020 წლის N11 გადაწყვეტილებით შესული ცვლილებები სამოქმედო გეგმაში (2019-2021) დაფინანსების კუთხით
- შიდა საგრანტო დაფინანსების სისტემა (შპს თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს N02-2020 დადგენილება 16.01.2020);
- ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

- რეკომენდირებულია, დაწესებულების მიერ ორგანიზებულ კონფერენციებში გაიზარდოს უცხოელი პარტნიორების (სასწავლო დაწესებულების, კვლევითი ცენტრების, პროფესორების, სტუდენტების, მკვლევარების) რიცხვი, კვლევითი ანგარიშები და პუბლიკაციები გასცდეს ლოკალურ კონტექსტს და გაიზარდოს მათი რიცხვი უცხოურ მაღალი რეპუტაციის მქონე

გამოცემებში, ხოლო სასერთიფიკატო და ტრენინგ კურსები მოიცავდეს დაწესებულებაში არსებული საგანმანათლებლო პროგრამების შესატყვის რაოდენობას (არ იყოს ლიმიტირებული მხოლოდ 2 კურსის განვითარებით 3 წლის განმავლობაში, როგორც ეს აღნიშნულია დაწესებულების სტრატეგიული განვითარების გეგმაში); რეკომენდირებულია, მარტივად გაზომვადი გახდეს ყველა მიზნის/ამოცანის/ქვეამოცანების ინდიკატორები და სამიზნე ნიშნულები, და ასევე გაიწეროს მონიტორინგის საფუძველზე გამოვლენილ ხარვეზებზე რეაგირების სამოქმედო გეგმა პასუხისმგებელი პირების მითითებით.
რჩევები: სასურველია, საუნივერსიტეტო გამოცემების ელექტრონული ვერსიები განთავსდეს უნივერსიტეტის ვებგვერდზე, რაც ხელს შეუწყობს დაწესებულების ფარგლებში დაგროვილი ცოდნის გადაცემას ფართო საზოგადოებისთვის.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია 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: შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურა წარმოდგენილია დამფუძნებელთა (პარტნიორთა) კრებით, რომლის დაქვემდებარებაშია რექტორი და აკადემიური საბჭო. სტრატეგიული განვითარების გეგმის (2019-2025) პირველ მიზანს წარმოადგენს სწორედ ორგანიზაციული განვითარება, რომლის ამოცანებია: მართვის თანამედროვე სისტემების

დანერგვა, ხარისხის უზრუნველყოფის ერთიანი პოლიტიკის შემუშავება, დანერგვა და გაუმჯობესება, კორპორატიული კულტურისა და სოციალური პასუხისმგებლობის დამკვიდრება, ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის განვითარება, ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურისა და ადმინისტრირების გაუმჯობესება და ინფრასტრუქტურისა და მატერიალური რესურსების განვითარება. ვიზიტის დროს გამოიკვეთა რომ ინსტიტუციაში დაწყებულია რიგი სამუშაოები ზემოთ აღწერილი ამოცანების მისაღწევად. კერძოდ, მოხდა უნივერსიტეტის წესდების გადახედვა/მოდერნიზება, ასევე უნივერსიტეტის სამსახურების დებულებების მოდერნიზება/შემუშავება და ფაკულტეტების დებულებების მოდერნიზება. ყველა ზემოთ აღნიშნული პროცესები მიმდინარეა, გამოკვეთილია სამიზნე ნიშნულები.

ასევე დაინერგა ელექტრონული საქმისწარმოების სისტემა, განვითარდა სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემა - რომლების ყოველწლიურ მდგომარეობას აფასებს შესაბამისი პასუხისმგებელი პირი და ასახავს ყოველწლიურ ანგარიშში, სამომავლოდ იგეგმება მართვის ეფექტიანობის შეფასება და ყოველწლიური მონიტორინგი .

შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის დებულება (დამტკიცებულია თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს 2019 წლის 27 მაისის №12 დადგენილებით) აღწერილია ცალკეული სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები და პასუხისმგებლობები.

ინსტიტუციაში პერსონალის არჩევა/დანიშვნა ხორციელდება ღიად, გამჭვირვალედ, არსებული წესების გათვალისწინებით (ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა (შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს გადაწყვეტილება N10 20.05.2019 მოდიფიცირებულია თქუ აკადემიური საბჭოს 03.09.2021 წლის N13 გადაწყვეტილებით).

შპს ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის საქმისწარმოების წესი ხორციელდება რეგულაციების დაცვით, საჯაროა - გამოქვეყნებულია ვებგვერდზე. ამასთანავე ინტერვიუს დროს დადგინდა რომ ინსტიტუციის ყველა წარმომადგენელი კარგად იცნობს (კომპეტენციის ფარგლებში) საქმის წარმოების წესს.

დაწესებულების სხვადასხვა წარმომადგენლებთან გასაუბრებისას გამოიკვეთა, რომ ჯერ კიდევ სამუშაო აქვს უნივერსიტეტის სტრატეგიის ცნობადობის გაზრდისა და გავრცელების მიმართულებით ყველა დაინტერესებული მხარის ჩართულობით.

შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის სამოქმედო გეგმა მოიცავს როგორც მოკლევადიან ასევე გრძელვადიან მიზნებს. პოლიტიკის მოკლევადიანი ამოცანები გულისხმობს 12-24 თვეში განსახორციელებელ აქტივობებს, ხოლო გრძელვადიანი ამოცანები უნდა შესრულდეს 12-დან 48 თვის ვადაში. ზემოაღნიშნული სამოქმედო გეგმის შესრულებისთვის ყოველწლიურად ბიუჯეტიდან გამოყოფილია 65 000 (სამოცდახუთი ათასი) ლარი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა - 2019-2025
- სამუშაო აღწერილობები და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები (შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს დადგენილება N10 20.05.2019)
- ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა (შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს გადაწყვეტილება N10 20.05.2019 მოდიფიცირებულია თქუ აკადემიური საბჭოს 03.09.2021 წლის N13 გადაწყვეტილებით)
- შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის სამოქმედო გეგმა (მოკლევადიანი და გრძელვადიანი მიზნები)
- ინტერვიუს შედეგები

რეკომენდაციები:
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: x 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: უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური წარმართავს ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა საუნივერსიტეტო პოლიტიკას, შესაბამისი მექანიზმების გამოყენებით, რომელიც უზრუნველყოფს სასწავლო და კვლევითი მუშაობისა და პერსონალის პროფესიული განვითარების ხარისხს. უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსს ამტკიცებს უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭო დამფუძნებელთა (პარტნიორთა) კრების წარდგინებით 4 წლის ვადით. ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები წარმოდგენილია საგანმანათლებლო პროგრამის ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა რეგულაციებითა და სტრატეგიული გეგმის შესრულების მონიტორინგით. საგანმანათლებლო პროგრამის ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა რეგულაციები მოიცავს: საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელების შეფასების სისტემას, პროგრამის შეცვლის ან გაუქმების შემთხვევაში სტუდენტების შემდგომი განათლებით უზრუნველყოფის წესს, სწავლისა და სწავლების თანამედროვე მეთოდების, შეფასების მეთოდებისა და კრიტერიუმების მეთოდური სარეკომენდაციო სახელმძღვანელო აკადემიური და მოწვეული პერსონალისთვის, საგანმანათლებლო პროგრამის დაგეგმვის შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგიასა და შეფასების მექანიზმებს და სხვა დოკუმენტებს. ინსტიტუციის მხრიდან წარმოდგენილია პერსონალის საქმიანობის მონიტორინგისა და შეფასების წესები (ადმინისტრაციული/აკადემიური და ა.შ.), ინტერვიუს დროს დგინდება რომ პერსონალის შეფასება ხორციელდება ყოველსემესტრულად, ხოლო ადმინისტრაციულისა წელიწადში ერთხელ. სტუდენტებს შემუშავებული აქვს სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მექანიზმი და გადმოცემული აქვს დოკუმენტი '2020-2021 საგაზაფხულო სემესტრის აკადემიური მოსწრების ანალიზი პროგრამების მიხედვით', რომელიც ნათლად ასახავს რომ აკადემიური მოსწრების ანალიზის პროცესი მიმდინარეობს სისტემატიურად.

სტუდენტთა კონტინგენტის, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დაგეგმვის მეთოდოლოგიის მიხედვით კონტინგენტის დაგეგმვა ხორციელდება თითოეული უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამასთან ჭრილში. თითოეულ პროგრამაზე სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვისთვის მნიშვნელოვანია შემდეგი პარამეტრები: ა) სტუდენტთა არსებული რაოდენობა; ბ) დამამთავრებელი სტუდენტების რაოდენობა; გ) მისაღები სტუდენტების რაოდენობა; დ) პროგრამიდან განთესვა. ასევე გათვალისწინებულია სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის შემდეგი თანაფარდობა: ა) საბაკალავრო საფეხურის პროგრამებისთვის - 1 პროფესორი/ასოცირებული პროფესორი არაუმეტეს 20 სტუდენტზე, მაგრამ არანაკლებ 5 პროფესორისა თითოეულ პროგრამაზე ბ) სამაგისტრო საფეხურის პროგრამებისთვის - 1 პროფესორი/ასოცირებული არაუმეტეს 15 სტუდენტზე, მაგრამ არანაკლებ 5 პროფესორისა თითოეულ პროგრამაზე გ) მედიცინისა და დიპლომირებული სტომატოლოგის ერთსაფეხურიანი პროგრამებისათვის - 1 პროფესორი არაუმეტეს 20 სტუდენტზე, მაგრამ არანაკლებ 5 პროფესორისა თითოეულ პროგრამაზე.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • საგანმანათლებლო პროგრამის ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა რეგულაციები • სტრატეგიული გეგმის შესრულების მონიტორინგის წესი • 2020-2021 საგაზაფხულო სემესტრის აკადემიური მოსწრების ანალიზი პროგრამების მიხედვით • სტუდენტთა კონტინგენტის, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დაგეგმვის მეთოდოლოგია (დამტკიცებულია თჰუ აკადემიური საბჭოს 2018 წლის 7 მაისის N10/2018 გადაწყვეტილებითა და თჰუ რექტორის 2018 წლის 7 მაისის N92/07 ბრძანებით)
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:

შპს ჰუმანიტარული უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი შინაგანაწესი მოიცავს სტუდენტის ეთიკური ქცევის წესებს (მუხლი 17) და უნივერსიტეტში დასაქმებულთა უფლება-მოვალეობები და აკადემიური პერსონალის ეთიკური ქცევის წესები (მუხლი 20), რომელიც მოიცავს ასევე წესების დარღვევაზე რეაგირების შესაბამის პროცედურებს. ინტერვიუს დროს გამოიკვეთა რომ ეთიკის წესები ცნობილი იყო ყველა სტუდენტისა და პერსონალისათვის და ამ წესებზე გაცნობა დასტურდებოდა ხელმოწერით. შპს ჰუმანიტარულ უნივერსიტეტში არსებობს ანტიპლაგიატიის პროგრამა, ინტერვიუს დროს დაზუსტდა რომ პროგრამის დანერგვის მიზნით რამოდენიმე შეხვედრა დამატებით წარიმართა სტუდენტებთან და პერსონალთან (არა-პლაგიატს 23.10.2020), თუმცა ანტიპლაგიატიის პროგრამის გამოყენება დანერგილი არაა ყველა დონეზე, წინა ავტორიზაციის რეკომენდაციის (ყველა წერითი ნაშრომი, რომელიც არის 5, 000 სიტყვაზე მეტი ან/და ყველაფერი რაც უნდა გამოიცეს (სტუდენტების ან პერსონალის მიერ) უნდა გადამოწმდეს ელექტრონულად პლაგიატის პროგრამის საშუალებით) შესრულება სრულად ვერ ხორციელდება სწორედ აღნიშნული პროგრამის არასრული იმპლემენტაციის გამო.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის შინაგანაწესი (დამტკიცებულია თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს 2019 წლის 23 მაისი №11 დადგენილებით, მოდიფიცირებულია თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის, აკადემიური საბჭოს 2020 წლის 01 ოქტომბრის №11 დადგენილებით, მოდიფიცირებულია, თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის, აკადემიური საბჭოს 2021 წლის 23 იანვრის №01 დადგენილებით • ინტერვიუს შედეგები
რეკომენდაციები: • რეკომენდირებულია ანტიპლაგიატიის პროგრამის იმპლემენტაცია ყველა საჭირო სასწავლო დონეზე.
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 გაუქმების პროცედურები. პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია ეროვნულ საკვალიფიკაციო ჩარჩოსთან. პროგრამა უზრუნველყოფს დასახული მიზნებისა და მოსალოდნელი სწავლის შედეგების მიღწევას.

3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება

უსდ-ს აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელებისა და განვითარების პოლიტიკა.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტს წარმოდგენილი აქვს აკადემიური საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განვითარების მეთოდოლოგია და შეფასების მექანიზმი, რომელიც დამტკიცებულია/ მოდიფიცირებულია თქუ აკადემიური საბჭოს 2019 წლის 13 აპრილის N07 გადაწყვეტილებით.

დოკუმენტში წარმოდგენილია საგანმანათლებლო პროგრამის დაგეგმვა, შემუშავება, განვითარება და მასში ცვლილებების განხორციელების (მისი მოდიფიცირების), გაუქმების წესი, ასახულია ის პროცედურები რომელიც ხორციელდება რომელიმე პროგრამის მოდიფიცირების/შეცვლის ან გაუქმების შემთხვევაში.

ინსტიტუციის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის მიხედვით საგანმანათლებლო პროგრამის გაუქმების საფუძველი შეიძლება გახდეს აკადემიური პროგრამის განხორციელების შეფასებისას გამოვლენილი სუსტი მხარეები და რისკ-ფაქტორები, როგორცაა მაგალითად, აკადემიური პროგრამის განსახორციელებლად საჭირო მატერიალური და ადამიანური რესურსის სიმცირე, შრომის ბაზრის მოთხოვნებიდან გამომდინარე სტუდენტთა მხრიდან პროგრამის მიმართ ინტერესის არარსებობა და სხვ.

ინსტიტუცია ითვალისწინებს გარემოვნების ცვალებადობას და პროგრამის შეცვლის/ გაუქმების შემთხვევისათვის ითვალისწინებს სტუდენტთა კანონიერ ინტერესებს და სტუდენტს აძლევს პროგრამის შეუფერხებლად დასრულების საშუალებას. ეს ყველაფერი ასახულია დოკუმენტში: პროგრამის შეცვლის ან გაუქმების შემთხვევაში სტუდენტების შემდგომი განათლებით უზრუნველყოფის წესი (დამტკიცებული თქუ აკადემიური საბჭოს 2013 წლის 11 მაისის N2 2013 გადაწყვეტილებით).

ინსტიტუციის მხრიდან წარმოდგენილ ყველა პროგრამას თან ახლავს შრომის ბაზრის კვლევა (ARC გამოყენებითი კვლევების კომპანიის მიერ ჩატარებული), რომელიც ამყარებს პროგრამების არსებობის აუცილებლობას ქვეყნისა და რეგიონის დონეზე.

მონიტორინგის პროცესში გამოიკვეთა რომ პროგრამების შემუშავების პროცესში ჩართულია ყველა დაინტერესებული მხარე: პერსონალი, სტუდენტების მხრიდან წარმომადგენლები და ა.შ. ინსტიტუციის მხრიდან წარმოდგენილი ყველა პროგრამა ემყარება შრომის ბაზრის ანალიზს.

ინტერვიუს დროს გამოიკვეთა სტომატოლოგიის (ინგლისურენოვანი) პროგრამის ხელმძღვანელის შედარებით ნაკლები ჩართულობა პროგრამის შემუშავების პროცესში, რაც გამოიხატა იმით რომ პროგრამის ხელმძღვანელი არ ფლობდა ამომწურავ და სრულყოფილ ინფორმაციას პროგრამის ირგვლივ (სამიზნე ნიშნულები, პროგრამაში გამოყენებული კლინიკური კომპონენტის შეფასების მეთოდები და აშ).

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ბაზრის კვლევის დოკუმენტები
- თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლებლის დიპლომირებული სტომატოლოგის საბაკალავრო პროგრამის შეფასება პოტენციური დამსაქმებლების მიერ
 - ტურიზმის ბაზრის საჭიროებათა კვლევა
 - შრომის ბაზრის კვლევა - ბიზნესის ადმინისტრირება
 - შრომის ბაზრის მიმოხილვა და დამსაქმებელთა გამოკითხვა- ფარმაციის პროგრამა 2020
 - შრომის ბაზრის მიმოხილვა სტომატოლოგიის ინგლისურენოვანი პროგრამისთვის 2020

• შრომის ბაზრის მიმოხილვა სტომატოლოგიის პროგრამისთვის 2020 • შრომის ბაზრის მიმოხილვა სტომატოლოგიის რუსულენოვანი პროგრამისთვის 2020 • შრომის ბაზრის მიმოხილვა სამართლის საბაკალავრო პროგრამა 2021 • შრომის ბაზრის მიმოხილვა ფსიქოლოგიის საბაკალავრო პროგრამა • საგანმანათლებლო პროგრამები • ბიზნეს ადმინისტრირება რუსული • ბიზნესის ადმინისტრირება • სტომატოლოგია • სტომატოლოგია ინგლისური • სტომატოლოგია რუსული • ტურიზმის პროგრამა სილაბუსები და დანართები (მოდულიზებული) • ფარმაცია • ფსიქოლოგიის პროგრამა • ქართულ ენაში მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამა • საგანმანათლებლო პროგრამის დაგეგმვა, შემუშავება, განვითარება და მასში ცვლილებების განხორციელების (მისი მოდიფიცირების), გაუქმების წესი, (დამტკიცებულია თჰუ აკადემიური საბჭოს 2013 წლის 11 მაისი N2/2-13 გადაწყვეტილებით); • პროგრამის შეცვლის ან გაუქმების შემთხვევაში სტუდენტების შემდგომი განათლებით უზრუნველყოფის წესი (დამტკიცებულია თჰუ აკადემიური საბჭოს 2013 წლის 11 მაისის N2 2013 გადაწყვეტილებით); • ინტერვიუს შედეგები	რეკომენდაციები: • რეკომენდირებულია პროგრამის ხელმძღვანელების (სტომატოლოგიის ინგლისურენოვანი პროგრამის) ინტენსიური ჩართულობა პროგრამების ინიცირების, დაგეგმვის, შემუშავებისა და განხორციელების პროცესში. • რეკომენდირებულია გაწერილ იქნას სამიზნე ნიშნულები თითოეული საგანმანათლებლო პროგრამისათვის
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:

თბილისის ჰუმანიტარულ სასწავლო უნივერსიტეტში ხორციელდება სულ ცხრა პროგრამა: ბიზნეს ადმინისტრირება (ქართული), ბიზნეს ადმინისტრირება (რუსული), სტომატოლოგია (ქართული) სტომატოლოგია (რუსული), სტომატოლოგია (ინგლისური), ტურიზმი, ფარმაცია, ფსიქოლოგია და ქართულ ენაში მოსამზადებელი პროგრამა.

წარმოდგენილი პროგრამები შემუშავებულია მოქმედი კანონმდებლობითა და ECTS კრედიტების ტარნსფერებისა და დაგროვების ევროპული სუსტემის ხელმძღვანელობის პრინციპებით.

პროგრამების სწავლის შედეგები შესაბამისობაშია უმაღლესი საგანმანათლებლო საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან.

პროგრამების სწავლის შედეგები ეყრდნობა საკვალიფიკაციო ჩარჩოს საფუძველზე შემუშავებულ დარგობრივ მახასიათებლებს, გაწერილია აქტიური ზმნებით, რეალისტური და მიღწევადია.

პროგრამებში არაა გაწერილი სამიზნე ნიშნულები.

პროგრამებში სასწავლო კურსები შედგენილია ისე, რომ ლოგიკურად მიყვება ყველა კურსის წინაპირობას, მოცულობა განსაზღვრულია დარგის სპეციფიკის გათვალისწინებით:

- ბიზნეს ადმინისტრირება (ქართული) 240 ECTS
- ბიზნეს ადმინისტრირება (რუსული) 240 ECTS
- სტომატოლოგია (ქართული) 300 ECTS
- სტომატოლოგია (რუსული) 300 ECTS
- სტომატოლოგია (ინგლისური) 300 ECTS
- ტურიზმი 240 ECTS
- ფარმაცია 240 ECTS
- ფსიქოლოგია 240 ECTS

პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი უზრუნველყოფს მისი შემადგენელი ყველა კომპონენტის ლოგიკურ კავშირს და საშუალო აკადემიური მიღწევების მქონე სტუდენტის მიერ პროგრამით გათვალისწინებული სწავლის შედეგების მიღწევას გონივრულ ვადაში.

პროგრამებში გათვალისწინებულია თავისუფალი (ზოგადი) კომპონენტები და არაინგლისურენოვან პროგრამებში სტუდენტებს აქვთ შესაძლებლობა ინგლისურენოვანი მოდულების, ასე მაგალითად

ფსიქოლოგიის პროგრამაზე - Educational Psychology (არჩევითი) 5 ECT,

ფარმაციის პროგრამაზე - English language 1,2,3,4 (5ECT)

ბიზნეს ადმინისტრირება (ქართულენოვანი) საშუალებას აძლევს სტუდენტებს შეისწავლონ დარგობრივი საგნები ინგლისურ ენაზე: Fundamental of Marketing (5 ECT), Human Resource Management (5ECT), International Business (5ECT), Operatoion Management (5ECT), Financial Managment(5ECT), Project Management (5ECT).

პროგრამები საჯარო და ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული პირისთვის და განთავსებულია ინსტირუციის ვებგვერდზე (<http://www.thu.edu.ge/ka/content/69>)

საგანმანათლებლო პროგრამებში გამოყენებული სწავლა-სწავლების მეთოდები ითვალისწინებს დარგის სპეციფიკას, ასე მაგალითად სტომატოლოგიის საგანმანათლებლო პროგრამებში (ქართული, რუსული, ინგლისური) მრავლადაა გამოყენებული სწავლა სწავლების უახლესი მეთოდები, როგორებიცაა: პრობლემებზე დაფუძნებული სწავლება (PBL), შემთხვევაზე დაფუძნებული სწავლება (CBL), თა-ნამ-შრომ-ლო-ბი-თი (cooperative)სწავლება- სადაც ჯგუფის თითოეული წევრი ვალდებულია არა მხოლოდ შეისწავლოს, არამედ დაეხმაროს თავის თანაგუნდელს საგნის უკეთ შესწავლაში, ასევე როლური და სიტუაციური თამაშები, ფანტომებით სწავლების მეთოდი, კლინიკურ გარემოში სწავლება და სხვ.

მიუხედავად იმისა რომ ინსტიტუციის მხრიდან მოხდა ლექტორ-მასწავლებლების დატრენინგებ, ინტერვიუს დროს გამოიკვეთა რომ დარგის სპეციფიკის გათვალისწინებით (სტომატოლოგია, ფარმაცია) ყველა სასწავლო კურსის განმახორციელებელი არა არის მზად ზემოთ აღწერილი სწავლა სწავლების მეთოდების განსახორციელებლად, რაც გამოიხატა იმაში რომ მათ (განმახორციელებლებმა) კონკრეტულად ვერ აღწერეს როგორ აპირებენ განახორციელონ პროგრამაში მითითებული ზოგიერთი (მაგ: PBL, CBL დასხვ.) სწავლის მეთოდები, რომლებიც საჭიროა უნარების გამომუშავებისათვის.

ინსტიტუციის მხრიდან წარმოდგენილი ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების მეთოდოლოგია (დამტკიცებული აკადემიური საბჭოს დადგენილება N4 09.03.2019) მოიცავს ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შექმნის პროცედურას, რომელიც მოიცავს განცხადების მიმართვას, განცხადების განხილვასა და ინდივიდუალური გეგმის დამტკიცებას.

ინტერვიუს დროს დადასტურდა, რომ ეს ინფორმაცია გავრცელებულია სასწავლო კურსის განმახორციელებლებში.

წინა მონიტორინგის დროს მიცემური რეკომენდაცია ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკაში აქტივობების უფრო დაწვრილებით ასახვის შესახებ (უნდა გაიწეროს თარიღების, პასუხისმგებელი პირების და ადეკვატური დაფინანსების მითითებით) შესრულებულია და ასახულია დოკუმენტებში:

1. სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2019-2015 (დამტკიცებული შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს N2 დადგენილება, 21.01.2019 ცვლილებები შეტანილია 09.01.2020) სადაც მიზანი N 4 არის საზოგადოებასთან ურთიერთობა, ინტერნაციონალიზაცია და უცხოელი სტუდენტების მოზიდვა

რომელიც წარმოდგენილია ორი ამოცანით:

- ამოცანა 4.1. საზოგადოებასთან ურთიერთობა და ურთიერთსასარგებლო კავშირების განვითარება
- ამოცანა 4.2. ინტერნაციონალიზაციის გაძლიერება და უცხოელი სტუდენტების მოზიდვა

დოკუმენტში ასახულია ძირითადი ინდიკატორები და სამიზნე ნიშნულები წლებთან მიმართებაში და პასუხისმგებელი ძირითადი სტრუქტურა/პირი.

2. ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა (დამტკიცებული შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს დადგენილება N 4 09.03.2019)- სადაც აღწერილია ინტერნაციონალიზაციის ხელშემწყობი მექანიზმები, და სხვა საკითხები ხოლო დანართი N1 მოიცავს ცვლილებების შეტანის აღწერას 2019-2025 პერიოდში (დადგენილებების, სტრატეგიული მიმართულებების და ცვლილების გათვალისწინებით).

3. თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის ბიუჯეტი (2019-2020) სადაც გამოკვეთილია ბიუჯეტი რომელიც გადაიხარჯება ინტერნაციონალიზაციის ფარგლებში, ასე მაგალითად 2020 თვის ინსტიტუციამ დახარჯა 27600 ლარი.

საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების მექანიზმების (დამტკიცებულია 2020 წლის 16 იანვრის აკადემიური საბჭოს N2-2020 დადგენილებით) მიხედვით ინსტიტუტმა ყოველსემესტრულად ახორციელებს სტუდენტთა აკადემიურ მოსწრებას საგანმანათლებლო პროგრამების მიხედვით, ინტერვიუზე დადასტურდა რომ სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების ანალიზის შედეგები გაზიარებულია პროგრამ ხელმძღვანელებთან

სტრატეგიული განვითარების გეგმაში (2019-2025) ამოცანა 2.4. კვლევის მხარდაჭერა და განვითარება (კვლევის პრიორიტეტული მიმართულებების იდენტიფიცირება და მათი

განვითარების შეფასება დაწესებულებას ძირითადი ინდიკატორებად და სამიზნე ნიშნულებად გამოტანილი აქვს შემდეგი: • 2019 წლის ნოემბრამდე ჩატარებულია კვლევითი საქმიანობის შეფასება და იდენტიფიცირებულია კვლევის პრიორიტეტული მიმართულებები; • 2020 წელს შიდა გრანტების სისტემით დაფინანსებულია კვლევის პრიორიტეტული მიმართულებები • 2021-2025 წლებში ყოველწლიურად ფასდება კვლევის პრიორიტეტული მიმართულებების განვითარება
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების მეთოდოლოგია (დამტკიცებული აკადემიური საბჭოს დადგენილება N4 09.03.2019) • ვებგვერდი http://www.thu.edu.ge/ka/content/69 • სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2019-2015 (დამტკიცებულია შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს N2 დადგენილება 21.01.2019, მოდიფიცირებულია 09.01.2020) • ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა (დამტკიცებულია შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს დადგენილება N 4.09.03.2019) • თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის ბიუჯეტი (2019-2020) • საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების მექანიზმების (დამტკიცებულია 2020 წლის 16 იანვრის აკადემიური საბჭოს N2-2020 დადგენილებით) • 2020-2021 საგაზაფხულო სემესტრის აკადემიური მოსწრების ანალიზი პროგრამების მიხედვით • საგანმანათლებლო პროგრამები, სილაბუსები • საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი • ინტერვიუს შედეგები
რეკომენდაციები: • რეკომენდირებულია საგანმანათლებლო პროგრამების განმახორციელებელი პერსონალის გადამზადება დარგის სპეციფიკის გათვალისწინებით სწავლა-სწავლების თანამედროვე მეთოდებში (PBL,CBL, და აშ) სტომატოლოგიის პროგრამისათვის.
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:

საგანმანათლებლო პროგრამებში წარმოდგენილი შეფასების სისტემა ითვალისწინებს დარგის სპეციფიკას და მოიცავს შესაბამის ფორმებს, პროგრამის შედეგების მისაღწევად.

შეფასების სისტემა ნათლადაა გაწერილი და შესაბამისობაშია საქართველოში მოქმედ სამართლებრივ აქტებთან.

პროგრამები შეფასების სისტემის კუთხით ეყრდნობა უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების კრედიტებით გაანგარიშების წესით „საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 5 იანვრის N3 ბრძანებით განსაზღვრულ და მის საფუძველზე დამტკიცებულ თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესს (შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს N01-2020 დადგენილება 09.01.2020).

თბილისის ჰუმანიტარულ სასწავლო უნივერსიტეტში მოქმედ შეფასების სისტემას, რომელიც დამტკიცებულია თჰუ რექტორის 2017 წლის 18 იანვრის N10/01 ბრძანებით და მოდიფიცირებულია თჰუ რექტორის 2018 წლის 19 ივნისის N108/01 ბრძანებით).

სტომატოლოგიის პროგრამაში (დარგის სპეციფიკიდან გამომდინარე) მითითებულია შეფასების უახლესი მეთოდები, რაც კიდევ უფრო აძლიერებს პროგრამის შედეგების მიღწევასა და სტუდენტების მხრიდან ცოდნისა და უნარების გაღრმავება, განმტკიცების შესაძლებლობას. ასე მაგალითად: WBA (სამუშაო გარემოზე დაფუძნებული შეფასება) მინი კლინიკური გამოკვლევა (მინი-X), DOPS, მინი-CEX, OSCE (ობიექტურად სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდა) და აშ. ინტერვიუს დროს გამოიკვეთა რომ სასწავლო კურსების განმახორციელებლების მხოლოდ ნაწილს ჩაუტარებია ერთადერთი შეფასების მეთოდი ზემოთ აღნიშნულიდან-OSCE (ობიექტურად სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდა). ინსტიტუციის მხრიდან მისასალმებელია შეფასების თანამედროვე მეთოდების დანერგვის სურვილი, თუმცა საჭიროა მეტი მუშაობა იმპლემენტაციისათვის.

ინსტიტუციის მხრიდან წარმოდგენილია სამაგისტრო და საბაკალავრო პროექტის/ნაშრომის შესრულების ინსტრუქცია (დამტკიცებულია აკადემიური საბჭოს N02- 2020 დადგენილება) 16.01.20 მოიცავს ინფორმაციას მიზანის, ხელმძღვანელის, თემის არჩევის პროცედურების, სტრუქტურის და გაფორმების, კეთილსინდისიერებისა და პლაგიატის, რეცინზირების, საჯარო დაცვის, შეფასებისა და კვალიფიკაციის მინიჭების პროცედურების შესახებ.

საგანმანათლებლო პროგრამების კრედიტების გაანგარიშებისა და სტუდენტის სწავლის შედეგების მიღწევის შეფასების წესში (დამტკიცებულია თჰუ რექტორის 2017 წლის 18 იანვრის N10/01 ბრძანებით, მოდიფიცირებულია თჰუ რექტორის 2018 წლის 19 ივნისის N108/01 ბრძანებით) აღწერილია საგანმანათლებლო პროგრამების კრედიტების გაანგარიშების წესი, სტუდენტის სწავლის შედეგების მიღწევის შეფასების წესი და შეფასების კომპონენტები, მეთოდები, კრიტერიუმები, ხოლო დაწესებულების მიერ მოწოდებულ დოკუმენტში, რომელიც ასახავს სტუდენტების აკადემიურ მოსწრების ანალიზს (2020-2021 საგაზაფხულო სემესტრის აკადემიური მოსწრების ანალიზი პროგრამების მიხედვით) ასახულია სტუდენტთა აკადემიური მოსწრება თითოეულ პროგრამასთან ჭრილში, თუმცა ბოლომდე არაა გათვალისწინებული წინა მონიტორინგის რეკომენდაცია, რომელიც მოითხოვდა სწავლის შედეგების ინდიკატორებზე დაკვირვება და მიღებულ შედეგებზე დაყრდნობით გასაუმჯობესებელი აქტივობების დაგეგმვა-განხორციელებას, რეკომენდირებულია დაწესებულებამ განაგრძოს ამ კუთხით მუშაობა

მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • საგანმანათლებლო პროგრამა, სილაბუსები • შეფასების სისტემა (დამტკიცებულია თქუ რექტორის 2017 წლის 18 იანვრის N10/01 ბრძანებით და მოდიფიცირებულია, თქუ რექტორის 2018 წლის 19 ივნისის N108/01 ბრძანებით) • 2020-2021 საგაზაფხულო სემესტრის აკადემიური მოსწრების ანალიზი პროგრამების მიხედვით. • სამაგისტრო და საბაკალავრო პროექტის/ნაშრომის შესრულების ინსტრუქცია (დამტკიცებული აკადემიური საბჭოს N02- 2020 დადგენილება) 16.01.20 • საგანმანათლებლო პროგრამების კრედიტების გაანგარიშებისა და სტუდენტის სწავლის შედეგების მიღწევის შეფასების წესები (დამტკიცებულია თქუ რექტორის 2017 წლის 18 იანვრის N10/01 ბრძანებით, მოდიფიცირებულია თქუ რექტორის 2018 წლის 19 ივნისის N108/01 ბრძანებით) • ინტერვიუს შედეგები
რეკომენდაციები: • რეკომენდირებულია სტომატოლოგიის საგანმანათლებლო პროგრამის განახორციელებლი პერსონალის გადამზადება სასწავლო სილაბუსებით განსაზღვრულ შეფასების თანამედროვე მეთოდებში (WBA (სამუშაო გარემოზე დაფუძნებული შეფასება), მინი კლინიკური გამოკვლევა (მინი-X), DOPS, მინი-CEX და აშ; • რეკომენდირებულია საგანმანათლებლო პროგრამების სწავლის შედეგების ანალიზის საფუძველზე გასაუმჯობესებელი აქტივობების დაგეგმვა-განხორციელება; • რეკომენდირებულია განახლდეს კრედიტების გაანგარიშების წესი -„უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების კრედიტებით გაანგარიშების წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 5 იანვრის №3 ბრძანებაში ცვლილებების შეტანის თაობაზე დაყრდნობით.
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

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: თბილისის ჰუმანიტარულ სასწავლო უნივერსიტეტს გააჩნია ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის შერჩევის, პერსონალის განვითარების და შენარჩუნების პოლიტიკა, რომელიც რეგულირდება “ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკით”, “ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის დებულებით” და სხვა დოკუმენტებით. 2019 წლის ავტორიზაციის და ასევე შემდგომი მონიტორინგის შედეგების გათვალისწინებით, თჰუ-მა განაახლა და სრულყო არსებული წესები და განსაკუთრებულად დახვეწა პერსონალის შეფასების და განვითარების პოლიტიკა. პერსონალისადმი წაყენებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და ცალკეული პოზიციების სამუშაო აღწერილობები მოწესრიგებულია ცალკე დოკუმენტში - “სამუშაო აღწერილობები და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები”, რომელშიც ამომწურავად არის აღწერილი ყველა პოზიციის ამოცანები და ფუნქციები და შესაბამისი პერსონალის კვალიფიკაცია და უნარები. პერსონალის აყვანა ხდება ძირითადად კონკურსის საფუძველზე, გამჭვირვალე პროცედურებით, რაც ასევე გაწერილია ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის დოკუმენტში. შემუშავებულია პერსონალის საქმიანობის შეფასების ახალი სისტემა, რომლის განხორციელების მაგალითები წარმოდგენილ იქნა უსდ-ის მიერ. რეკომენდაცია 4.1.1 უნივერსიტეტმა მკაფიოდ განსაზღვროს შიდა საგრანტო კვლევით დაფინანსებული პროექტების KPI-ები და არსებული მწირი რესურსები მიზნობრივად მოახმაროს უნივერსიტეტის კვლევითი საქმიანობის გაძლიერებას. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა მკაფიოდ განსაზღვროს შიდა საგრანტო კვლევით დაფინანსებული პროექტების KPI-ები და არსებული მწირი რესურსები მიზნობრივად მოახმაროს უნივერსიტეტის კვლევითი საქმიანობის გაძლიერებას. რეკომენდაცია შესრულებულია უსდ-ამ მოახდინა შიდა საგრანტო პროექტების დაფინანსების წესის გადახედვა და მისი განვითარება იმ მიმართულებით, რათა შესაძლებელი ყოფილიყო საგრანტო პროექტების დაფინანსების წესის, შესრულების და პროექტებზე გამოყოფილი ფინანსური საშუალებების მრავალმხრივი შეფასება. აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესებით შემუშავებულ იქნა შესრულების ინდიკატორები, რომლებიც ასახულია პროექტის განხორციელების შესახებ ანგარიშებში. ამასთან ერთად, შიდა საგრანტო სისტემის რეგულაციებით კვლევისა და განვითარების ცენტრს დაევალა დასრულებული პროექტების შესახებ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისადმი წლიური ანგარიშის წარდგენა. საგრანტო პროექტების შეფასების წესის და მათი შესრულების მონიტორინგის სისტემის განახლების გარდა, თჰუ-მა გაითვალისწინა ექსპერტთა ჯგუფის მიერ გამოთქმული მოსაზრება არსებული ფინანსების სიმწირესთან დაკავშირებით და გაზარდა კვლევითი საქმიანობის და

ინტერნაციონალიზაციის პროცესისთვის განკუთვნილი დაფინანსება, რაც გაწერილია დოკუმენტში “შიდა საგრანტო პროექტის დაფინანსების წესი” და ასევე ასახულია 2021 წლის ბიუჯეტში (იხ. უფრო დეტალურად განმარტებები 4.2.1 და 6.3.2 რეკომენდაციების შესრულებასთან დაკავშირებით).

რეკომენდაცია 4.1.2

უნივერსიტეტი პერსონალის განვითარების პოლიტიკის შემუშავებიდან აქტიურად გადავიდეს განხორციელების ფაზაში და სრულად შეასრულოს PDCA ციკლი.

რეკომენდაცია მეტწილად შესრულებულია

უნივერსიტეტს გააჩნია ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა, რომელიც ჩამოყალიბებულია იგივე სახელწოდების მქონე დოკუმენტში. დოკუმენტი მოდიფიცირებულ იქნა 2019 წელს. თჰუ-ის ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა მოიცავს პერსონალის მართვასთან დაკავშირებულ ყველა მიმართულებას და ასპექტს: გაწერილია ადამიანური რესურსების საქმისწარმოებითი პროცესები, შრომითი ურთიერთობების რეგულაციები, პერსონალის შეფასების სისტემის წესები და ასევე პერსონალის განვითარების პოლიტიკას. სხვადასხვა კითხვარების და შეფასებების საფუძველზე თავდაპირველად დგინდება პერსონალის საჭიროებები, შემდეგ დგება ამ საჭიროების საპასუხო რეკომენდაციების ჩამოყალიბება და შესაბამისი ღონისძიებების ჩატარება.

წარმოდგენილია პერსონალის განვითარების 2020 წელს შედგენილი გეგმა, რომელშიც შემდგომი 6-12 თვის პერიოდისთვის დაგეგმილია კონკრეტული თანამშრომლებისთვის გასავლელი სწავლებები/ტრენინგები ან ჩასატარებელი ღონისძიებები მათ საქმიანობის შეფასების შედეგების ანალიზის საფუძველზე დადგენილი კონკრეტული საჭიროებების შესაბამისად.

თუმცა, პერსონალის განვითარების ღონისძიებები იგეგმება მხოლოდ პერსონალის თვითშეფასებაში და კითხვარების ანალიზის შედეგად გამოვლენილი საჭიროებების საფუძველზე. არ არსებობს სისტემატური, წინასწარ დაგეგმილი და დროში გაწერილი ტრენინგების გეგმა პერსონალის კვალიფიკაციის შენარჩუნებასა და ამაღლებისთვის.

რეკომენდაცია 4.1.3

დაიხვეწოს პერსონალის შეფასების სისტემა, აღიწეროს შეფასების მეთოდები და დაინერგოს პერსონალის შეფასების სისტემა.

რეკომენდაცია შესრულებულია

თბილისის ჰუმანიტარულ სასწავლო უნივერსიტეტში 2019 წლის ავტორიზაციის შემდგომ დაინერგა როგორც აკადემიური, ასევე ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების ახალი სისტემა. შეფასების სისტემა მოიცავს ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის მრავალმხრივ შეფასებას. შეფასების შედეგების ანალიზს ახდენს ხარისხის სამსახური ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურთან ერთობლივად, რის შედეგად გამომუშავდება როგორც ზოგადი სახის რეკომენდაციები პერსონალის მართვის გაუმჯობესებასთან დაკავშირებით, ასევე კონკრეტული, პერსონალის ინდივიდუალურ საჭიროებებზე დაფუძნებული რეკომენდაციები. ამას გარდა, სპეციალური დადგენილებით დაწესდა აკადემიური პერსონალის წლიური საკონტაქტო, სასწავლო და კვლევითი დატვირთვის რაოდენობრივი ზღვრული ნორმები და დეტალურად გაიწერა შესაბამისი ინდიკატორები.

აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესის შესაბამისად გათვალისწინებულია აკადემიური პერსონალის წლიური ანგარიში (თვითშეფასება), რომლის მონაცემები ფასდება წინასწარ დადგენილი

- სწავლების კომპონენტის შეფასების კრიტერიუმებით
- კვლევის კომპონენტის შეფასების კრიტერიუმებით და ასევე
- სოციალური იმპაქტის შეფასების კრიტერიუმებით.

სტუდენტებთან, ფაკულტეტების დეკანებთან და პროგრამის ხელმძღვანელებთან ჩატარებული კითხვარების, ასევე ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის თვითშეფასებების საფუძველზე ხდება მონაცემების ანალიზი და შედეგების გრაფიკული სკემებით წარმოსახვა - მაგ. დოკუმენტებში სახელწოდებით “აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასება” 2020-2021 წლის შემოდგომის და გაზაფხულის სემესტრების ანალიზი. დგინდება ტენდენციები და საჭიროებები, რის საფუძველზეც ისახება შემდგომი ღონისძიებები - როგორც ეს მაგ. დაფიქსირებულია დოკუმენტში “ადმინისტრაციული პერსონალის განვითარების გეგმა, ადმინისტრაციული პერსონალის საქმიანობის შეფასების შედეგების ანალიზის საფუძველზე, 2021 წელი”, რომელშიც დასახელებულია თანამშრომელთა კონკრეტული გვარები და დადგენილია ტრენინგები, რომლებიც მათ უნდა გაიარონ კონკრეტულ პერიოდში.

წარმოდგენილი დოკუმენტაციის და უნივერსიტეტის ვებგვერდზე განთავსებული ინფორმაციის საფუძველზე დგინდება, რომ უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალი აწარმოებს წარმატებულ კვლევებს შესაბამის დარგებში. ინტერვიუების დროს უნივერსიტეტის წარმომადგენელთა ინფორმაციის თანახმად ზოგიერთ კვლევით პროექტში ჩართული არიან ასევე სტუდენტები.

ამასთან, აღსანიშნავია, რომ პერსონალის მიერ შესრულებული კვლევითი საქმიანობის შედეგები არასრულად და არასისტემურად არის განთავსებული ვებგვერდზე, ამას გარდა, რუბრიკაში „სიახლეები“ გამოქვეყნებული საგრანტო პროექტების შეთავაზებები მეტწილად მოძველებულია და ართულებს აქტუალური პროექტების ანონსების მოძიებას.

რეკომენდაცია 4.1.4

უნივერსიტეტმა გააძლიეროს აკადემიური პერსონალის კვლევითი კომპონენტის შეფასების მექანიზმი და დროულად გააცნოს შედეგები აკადემიური პერსონალს.

რეკომენდაცია შესრულებულია

კვლევითი კომპონენტის შეფასების მექანიზმი მოწესრიგებულია აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესის მიერ, შესაბამისი ინდიკატორები დადგენილია იგივე წესის დანართებით (იხ. განმარტება **4.1.3** რეკომენდაციასთან დაკავშირებით). კვლევითი საქმიანობის შეფასება ხორციელდება როგორც პერსონალის თვითშეფასების კითხვარების ანალიზის გზით, ასევე კომპლექსური კითხვარების მეშვეობით, რომლებსაც ავსებენ ფაკულტეტების დეკანები და პროგრამების ხელმძღვანელები.

აკადემიური პერსონალისთვის და სტუდენტებისთვის ჩატარდა ტრენინგები კვლევითი საქმიანობის მოთხოვნების გაცნობის და ოპტიმალურად განხორციელებისთვის საჭირო უნარების გაუმჯობესებისთვის.

რეკომენდაცია 4.1.5

უსდ-მ განსაზღვროს და დაასაბუთოს თუ რამდენი აფილირებული პერსონალი უნდა იყოს თითოეულ პროგრამაში ჩართული, რომ მისი განხორციელება შეუფერხებლად მოხდეს.

რეკომენდაცია შესრულებულია

„სტუდენტთა კონტინგენტის, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დაგეგმვის მეთოდოლოგია“ განსაზღვრავს თითოეულ პროგრამაზე მისაღებ სტუდენტთა რიცხვს და შესაბამისად პროგრამის განხორციელებაში ჩართულ აკადემიურ, აფილირებულ და მოწვეულ პირთა რაოდენობებს. ამასთან ერთად, 2019 წლის ავტორიზაციის შემდგომ ამ წესში შეტანილ იქნა ცვლილება, რომლის მიხედვით აფილირებული პერსონალის მინიმალური რაოდენობა ცალკეული პროგრამის განხორციელებაში ჩართული აკადემიური პერსონალის რაოდენობიდან უნდა შეადგენდეს 40%-ს. წარმოდგენილი დოკუმენტაციის შესაბამისად ამჟამად უსდ-ში დაკავებული აფილირებული პერსონალის რაოდენობა ამ კრიტერიუმს აკმაყოფილებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თჰუ-ის ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა
- ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის დებულება
- თჰუ-ის შინაგანაწესი
- აკადემიური საბჭოს N02-2020 დადგენილება: შიდა საგრანტო დაფინანსების სისტემა
- კვლევის და განვითარების ცენტრის დებულება
- 2019-2021 წლის სამოქმედო გეგმის შესრულების მონიტორინგი
- აკადემიური საბჭოს 10.09.2020 N10 დადგენილება „აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესი“
- აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასება 2020 წლის გაზაფხულის და შემოდგომის სემესტრებში
- ადმინისტრაციული პერსონალის განვითარების გეგმა 2021
- აფილირებული აკად. პერსონალის შეფასების შევსებული კითხვარი
- სტუდენტთა კონტინგენტის, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დაგეგმვის მეთოდოლოგია
- აფილირებული პერსონალის სამიზნე ნიშნულები
- Excel-ცხრილი „აფილირებული პერსონალი პროგრამების მიხედვით“
- უსდ-ის პერსონალთან ჩატარებული ინტერვიუები
- უნივერსიტეტის ვებგვერდზე განთავსებული ინფორმაცია

რეკომენდაციები:

- შეიმუშავეთ აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის განვითარების მიზნით ტრენინგების სისტემატიზირებული, დროში გაწერილი პროგრამა და უზრუნველყავით პერსონალის მხრიდან მასში მონაწილეობის რეგულარულობა.

რჩევები:

- სასურველია უფრო მეტი მაღალკვალიფიციური დარგის სპეციალისტების მოზიდვა სასწავლო პროცესში მონაწილეობის მისაღებად, მათ შორის მოწვეული პერსონალის სახით, რათა უნივერსიტეტი უფრო მიმზიდველი გახდეს სტუდენტებისთვის

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:
რეკომენდაცია 4.2.1 უნივერსიტეტმა ეფექტურად გამოიყენოს კონტროლის მექანიზმები და პრაქტიკაში დაიცვას პერსონალის დატვირთვის დადგენილი სამიზნე ნიშნულები. რეკომენდაცია შესრულებულია ავტორიზაციის და მონიტორინგის ექსპერტთა ჯგუფების რეკომენდაციების შესრულების მიზნით უნივერსიტეტის შინაგანაწესში შეტანილ იქნა ჩანაწერი, რომლიც მიხედვით უნდა მოხდეს აკადემიური პერსონალის სისტემატური მონიტორინგი შიდა და გარე მექანიზმების გამოყენებით. ამ ჩანაწერის მიხედვით შიდა მექანიზმად ითვლება აკადემიური პერსონალის დატვირთვის საათები, აკადემიური განრიგი და უნივერსიტეტში და დისტანციური სწავლების დროის აღრიცხვა. გარე მექანიზმის სახით გამოიყენება ცნობები დატვირთვის შესახებ სხვა უნივერსიტეტებიდან და ასევე აკადემიური პერსონალის დატვირთვის ბაზა emis. “აკადემიური პერსონალის წლიური საკონტაქტო, სასწავლო-სამეცნიერო და მეთოდური დატვირთვის რაოდენობრივ შეფასებასა და ზღვრულ ნორმებში” (აკადემიური საბჭოს N13 დადგენილება) მოცემულია აკადემიური პერსონალის ფუნქციების მიხედვით დადგენილი ოპტიმალური დატვირთვები (სამიზნე ნიშნულები), რომლებზეც ხდება ორიენტაცია ამა თუ იმ პერსონალის დატვირთვის განსაზღვრისას. მონიტორინგის ექსპერტთა ჯგუფის მოთხოვნის შესაბამისად წარმოდგენილ იქნა აკადემიური პერსონალის დატვირთვის ცხრილი, რომელიც მოიცავს აკადემიური პერსონალის დატვირთვის როგორც ჰუმანიტარულ უნივერსიტეტში, ასევე სხვა უსდ-ებში. ცხრილის მიხედვით არსებული დატვირთვები შესაბამისობაშია დადგენილ ნორმებთან. პერსონალის დატვირთვის სისტემატურ მონიტორინგის ჩატარებაზე პასუხისმგებელია სასწავლო პროცესის მართვის სამსახური.
რეკომენდაცია 4.2.2 დაწესებულებამ ზუსტად განსაზღვროს რამდენი აფილირებული პერსონალი სჭირდება საგანმანათლებლო პროგრამების შეუფერხებლად განსახორციელებლად და უზრუნველყოს მათი აყვანა. რეკომენდაცია შესრულებულია აფილირებული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრასთან დაკავშირებით იხ. განმარტება 4.1.5 რეკომენდაციასთან დაკავშირებით. აფილირებული პერსონალის მიმართ არსებული მოთხოვნები მოწესრიგებულია ადამიანური რესურსების მართვის დოკუმენტში, “სამუშაო აღწერილობებსა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნებში”, ასევე აკადემიური საბჭოს მიერ ცალკე მიღებულ დოკუმენტში “შრომითი ხელშეკრულება

აფილირებულ აკადემიურ პერსონალთან”. აფილირებული პერსონალის სამიზნე ნიშნულებით დადგენილი რაოდენობის შესაბამისად ინიშნება კონკურსები ახალი პერსონალის ასაყვანად და იდება აფილირების ხელშეკრულებები არსებულ თუ ახალ პერსონალთან. აფილირების ხელშეკრულებებით განსაზღვრული აფილირებული პერსონალის უფლებები და ვალდებულებები შეესაბამება საქართველოში არსებული პრაქტიკით დადგენილ წესებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თჰუ-ის შინაგანაწესი
- სასწავლო პროცესის მართვის სამსახურის დებულება
- აკადემიური საბჭოს 31.05.2019 წლის N12 დადგენილება “შრომითი ხელშეკრულება აფილირებულ აკადემიურ პერსონალთან”
- ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა
- ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის დებულება
- აკადემიური საბჭოს 31.05.2019 N13 დადგენილება „აკადემიური პერსონალის წლიური საკონტაქტო, სასწავლო-სამეცნიერო და მეთოდური დატვირთვის რაოდენობრივი შეფასება და ზღვრული ნორმები“
- აფილირებული პერსონალის სამიზნე ნიშნულები
- Excel-ცხრილი „აფილირებული პერსონალი პროგრამების მიხედვით“
- უნივერსიტეტის ვებგვერდზე განთავსებული ინფორმაცია
- უსდ-ის პერსონალთან ჩატარებული ინტერვიუები

რეკომენდაციები:

რჩევები:

შეფასება:

მოწინააღმდეგე დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

x შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

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

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები

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

თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტი სტუდენტთა ჩარიცხვის, მობილობის შეწყვეტისა და შეჩერების პროცედურას ახორციელებს გამჭვირვალედ და სამართლიანად. ყველა ინფორმაცია სტუდენტის სტატუსთან დაკავშირების, სტუდენტის სტატუსის მოპოვებასთან, შეჩერებასთან და შეწყვეტასთან დაკავშირებით დევს უნივერსიტეტის ოფიციალურ ვებ-გვერზე. აქვე ატვირთულია სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერების, შეწყვეტის, მობილობის, სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების წესები.

უნივერსიტეტს წარმოდგენილი აქვს ხელშეკრულების ფორმები, როგორც ქართველი ისე, უცხოელი სტუდენტებისათვის. ხელშეკრულებაში ნათლად არის წარმოდგენილი სტუდენტის უფლებები და მოვალეობები. შესაბამისად ორივე მხარე ინფორმირებულია თავიანთი პასუხისმგებლობების შესახებ. თუმცა ფაკულტეტები ისედაც მჭიდრო კავშირში არიან სტუდენტებთან, ისინი უწყვეტ კონსულტაციას სტუდენტებს სხვადასხვა თემებთან დაკავშირებით.

დამატებითი ინფორმაციის მოპოვებაც საკმაოდ ადვილად შეუძლია სტუდენტს, ერთ-ერთ ფანჯარაში მოცემულია სათაური ხშირად დასმული კითხვები, სადაც ჩაშლილია, ეთიკური ქცევის წესები, პლაგიატისგან თავის არიდება და სტუდენტის ვალდებულებები. მოცემულია ბევრი კითხვა, რაც საკმაოდ ინფორმაციულია სტუდენტებისათვის.

გარდა აღნიშნული ინფორმაციის გამჭვირვალობისა, უნივერსიტეტში არსებობს სხვადასხვა სამსახურები, რომლებიც საკმაოდ ორგანიზებულად უძღვებიან თავიანთ საქმიანობას. ექსპერტებს გვექონდა საშუალება შევხვედროდით კურსდამთავრებულებსა და სტუდენტებს, რომლებიც უნივერსიტეტთან თანამშრომლობით საკმაოდ კმაყოფილები არიან. მათ ყოველთვის აქვთ ინფორმაცია სტუდენტის უფლებების შესახებ (მობილობა, სტატუსის შეჩერება, შეწყვეტა და ა.შ.). უნივერსიტეტში მოქმედებს სასწავლო პროცესის მართვის დეპარტამენტი, რომელიც უზრუნველყოფს სასწავლო პროცესის მართვას და ორგანიზაციული უზრუნველყოფას; სტუდენტთა მიერ ძირითადი და დამატებითი სპეციალობების არჩევის პროცესის კოორდინაციას და სათანადო რეკომენდაციების შემუშავებას; სტუდენტთა მობილობის პროცესის ორგანიზაციული უზრუნველყოფას; ფაკულტეტების სასწავლო საქმიანობის კოორდინაცია, ამ სფეროში სათანადო ინფორმაციის მიღება და დამუშავებას; სასწავლო პროცესებთან დაკავშირებით სხვადასხვა დებულებებისა და წესების შემუშავებაში მონაწილეობას და სხვა აქტივობებს. აქვე ფაკულტეტის წარმომადგენლები აქტიურად არიან ჩართულნი აღნიშნულ საქმიანობაში.

უნივერსიტეტის სტუდენტებს აქვთ შესაძლებლობა ისარგებლონ სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემით, ამ სისტემაში სტუდენტს შეუძლია მიიღოს შემდეგი სახის ინფორმაცია:

ა) ნახოს მის მიერ არჩეული სასწავლო კურსები როგორც სემესტრების, ასევე საგნის ტიპის (ზოგადსაუნივერსიტეტო, არჩევითი) მიხედვით, თითოეულ საგანში მიღებული სემესტრული აქტივობის ქულა, შუალედური და შემაჯამებელი გამოცდის შედეგები.

ბ) ნახოს თავისი GPA.

გ) მიიღოს ინფორმაცია თავისი პროფილიდან პირად მონაცემებზე (ელექტრონული ფოსტა, საკონტაქტო ნომერი, ფაკულტეტი, სპეციალიზაცია, სასწავლო ჯგუფი).

დ) შეცვალოს პირადი მონაცემები (ელექტრონული ფოსტა, საკონტაქტო ნომერი, სურათი).

ე) გაეცნოს სასწავლო პროგრამას, პროგრამის სტრუქტურას, სასწავლო კურსის სილაბუსებს, სასწავლო და საგამოცდო ცხრილებს.

ვ) დაუკავშირდეს როგორც ლექტორს, ასევე ადმინისტრაციას კორესპონდენციის ორი სახით:

ა) სტუდენტს შეუძლია მისწეროს სასურველ პირს ბაზიდან (ფაკულტეტის დეკანი/სასწავლო პროცესის მართვის სამსახურის უფროსი/ლიბრარი/თა. სხვა) საკონტაქტო პირადი მიმღოს

მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • უნივერსიტეტის ოფიციალური ვებ-გვერდი • სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერების, შეწყვეტის, მობილობის, სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების წესები • ინტერვიუები, სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან, ადმინისტრაციასთან • საგანმანათლებლო მომსახურების ხელშეკრულება
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
თბილისის ჰუმანიტარულ სასწავლო უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს სტუდენტთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების სამსახური, რომლის მიზანია გამოიკვლიოს შრომის ბაზარი და დაადგინოს თუ რა პროფესიებზეა მოთხოვნა, რათა განხორციელდეს ამ მოთხოვნების შესაბამისი განათლების დაგეგმვა, ორგანიზება და მიწოდება სტუდენტებისათვის. სტრუქტურას აქვს მჭიდრო კოორდინაცია პოტენციურ დამსაქმებლებთან, სტუდენტების უშუალო ჩართულობით იგი განსაზღვრავს სამიზნე აუდიტორიას, პოტენციური დამსაქმებლების სეგმენტურად დაყოფას, უზრუნველყოფს კარიერული პერსპექტივების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებას, დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე შესაბამისი კანდიდატურების შერჩევასა და შეხვედრების დაგეგმვას, დამსაქმებელთან სტუდენტთა უშუალო კონტაქტის უზრუნველყოფას. სტუდენტი პერმანენტულად იღებს ინფორმაციას დასაქმებასთან დაკავშირებით, როგორც უნივერსიტეტის ვებ-გვერდიდან, ასევე, მეილის და ფეისბუქის საშუალებით. ვიზიტის ფარგლებში უნივერსიტეტმა წარმოადგინა თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლებლის დიპლომირებული სტომატოლოგის საბაკალავრო პროგრამის შეფასება პოტენციური დამსაქმებლების მიერ. ასევე, შრომის ბაზრის კვლევა სხვადასხვა პროგრამის ფარგლებში. უნივერსიტეტი საკმაოდ აქტიურად მუშაობს ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით. 2021 – 2022 სასწავლო წლის შემოდგომის სემესტრში ორი სტუდენტი სწავლობს Erasmus+ ფარგლებში პიტესტის უნივერსიტეტში. ასევე უნივერსიტეტმა წარმოადგინა შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის სამოქმედო გეგმა (მოკლევადიანი და გრძელვადიანი მიზნები). ასევე წარმოდგენილია საერთაშორისო ხელშეკრულებები.

სტუდენტები ძირითადად ჩართულნი არიან, როგორც საერთაშორისო, ისე ადგილობრივ კონფერენციებში. აღსანიშნავია, რომ თვითონ ლექტორები აქტიურად რთავენ სტუდენტებს კვლევით პროექტებშიც. 4 მიმდინარე კვლევაში, ჩართულები არიან სტუდენტებიც.

უნივერსიტეტი გეგმავს, როგორც Erasmus+ - ის პროექტების განვითარებას, ასევე სხვა საერთაშორისო თანამშრომლობას.

აღსანიშნავია, რომ უნივერსიტეტს აქვს შიდა საგრანტო პროექტები, რომლის ფარგლებშიც ხორციელდება სხვადასხვა კვლევითი თუ სასწავლო აქტივობები, მაგალითად, შიდა საგრანტო პროექტის ფარგლებში განხორციელდა „ტექნოგენური ნარჩენებით დაბინძურებული წყლების კვლევა“. პროექტის ხელმძღვანელი და პროექტში ჩართული სტუდენტები წასულები იყვნენ ჭიათურის მუნიციპალიტეტის ტერიტორიაზე. აღებული იქნა საწარმოო ნარჩენებით დაბინძურებული საკვლევი მდინარეებიდან წყლის სინჯები. შედეგების დაფიქსირება მოხდება საგრანტო პროექტით გათვალისწინებული პროგრამულ ანგარიშში, განსაზღვრული ამოცანის შედეგში. თითქმის ყველა საგრანტო პროექტში ჩართულები არიან სტუდენტები. აღნიშნული ინფორმაცია მივიღეთ, როგორც კვლევების და განვითარების ცენტრის ხელმძღვანელისგან, ასევე უნივერსიტეტის სხვადასხვა დეპარტამენტებისგან, ყველა ინფორმაცია განთავსებულია უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე.

აღსანიშნავია, რომ პანდემიის მიუხედავად, არ შეჩერებულა უნივერსიტეტში სხვადასხვა შემეცნებითი, თუ კვლევითი აქტივობები, სადაც უნივერსიტეტის სტუდენტები აქტიურად არიან ჩართულნი.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტს ბიუჯეტში აქვს გამოყოფილი თანხები სტუდენტთა სოციალური მხარდაჭერისათვის, სტიპენდიებისათვის, სტუდენტთა შემოქმედებითი აქტივობებისათვის, სამეცნიერო გრანტებისათვის და ინტერნაციონალიზაციისათვის.

ამ კუთხით უნივერსიტეტს გაძლიერებული აქვს სტუდენტების წახალისების, მათი, როგორც ადგილობრივ, ისე საერთაშორისო პროექტებში ჩართულობა.

თვითონ უნივერსიტეტის სტუდენტებიც და კურსდამთავრებულებიც ამაზე ამახვილებენ ყურადღებას, მეტიც ისინი თვლიან, რომ უნივერსიტეტში საკმაოდ საინტერესო აქტივობები ხორციელდება, საკმაოდ მაღალი დონის სწავლაა, მათი აზრით საჭიროა საზოგადოებისათვის უფრო ცნობადი გახდეს ის აქტივობები რასაც უნივერსიტეტი ახორციელებს. უნივერსიტეტს აქვს მოქნილი ელექტრონული პლატფორმა, სადაც სტუდენტს შეუძლია პროგრამასთან და პროგრამის ფარგლებში განხორციელებუ აქტივობებთან დაკავშირებით მიიღოს ინფორმაცია. უნივერსიტეტმა, რეკომენდაციებიდან გამომდინარე სტუდენტთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების დებულებაში, გამოიყენა სამსახურში მომუშავე პერსონალის მოვალეობები.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის სტუდენტთა
- მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების სამსახურის დებულება
- უნივერსიტეტის ოფიციალური ვებ-გვერდი
- შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის სამოქმედო გეგმა (მოკლევადიანი და გრძელვადიანი მიზნები)
- ინტერვიუები ლექტორებთან
- შიდა საგრანტო დაფინანსების სისტემა

- სტუდენტთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების დეპულება

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 ხელშეწყობის 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:

თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტში კვლევას ენიჭება დიდი მნიშვნელობა. კვლევის საქმიანობა მოწესრიგებულია ყველა არსებული და საქართველოს უნივერსიტეტებში მიღებული წესების შესაბამისად: არსებობს კვლევის ადმინისტრირების ორგანო, არსებობს კვლევითი საქმიანობის მომწესრიგებელი დოკუმენტები; ხდება დაფინანსირებული კვლევითი პროექტების მოზიდვა ან კვლევების დაფინანსება შიდა გრანტების მეშვეობით, ხორციელდება კვლევითი საქმიანობის შეფასება და წახალისება, კვლევითი შედეგების პუბლიკაცია, სტუდენტების ჩართვა კვლევით საქმიანობაში.

კვლევის სტანდარტთან მიმართებაში წინა მონიტორინგის ექსპერტების მხრიდან დაწესებულია შემდეგი რეკომენდაციები:

რეკომენდაცია 6.1.1

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

რეკომენდაცია შესრულებულია მეტწილად

აკადემიური პერსონალის კვლევითი საქმიანობის - როგორც ინდივიდუალური კვლევის, ასევე კვლევით პროექტებში მონაწილეობის შეფასების სისტემა მოწესრიგებულია ჰუმანიტარული უნივერსიტეტის რამდენიმე დოკუმენტში, როგორებიცაა აკადემიური საბჭოს 10.09.2020 N10 დადგენილება „აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესი“, აკადემიური საბჭოს 31.05.2019 N13 დადგენილება „აკადემიური პერსონალის წლიური საკონტაქტო, სასწავლო-სამეცნიერო და მეთოდური დატვირთვის რაოდენობრივი შეფასება და ზღვრული ნორმები“, ასევე კვლევის და განვითარების ცენტრის დებულება (იხ. ასევე ზემოთ 4.1.3 და 4.1.4 რეკომენდაციების შესრულების განმარტებები).

2019 წლის ავტორიზაციის და შემდგომი მონიტორინგების შემდეგ, დაწესებული რეკომენდაციების შესრულების მიზნით, უნივერსიტეტმა მოახდინა რამდენიმე დასრულებული კვლევითი პროექტის გარე შეფასება. დამოუკიდებელი ექსპერტების მიერ განხილული პროექტები დადებითად იქნა შეფასებული, გამოთქმული იქნა ასევე გარკვეული კრიტიკული შენიშვნები და რეკომენდაციები. ეს პროცესი თავისთავად მისასალმებელია, თუმცა უფრო ერთჯერადი ღონისძიების შთაბეჭდილებას ტოვებს, რადგან არ იქნა წარმოდგენილი რაიმე რეგულაცია, რომლიც მიხედვით კვლევითი საქმიანობის გარე შეფასება სისტემატურ ხასიათს მიიღებდა.

იგივე ეხება თჰუ-ის პერიოდულ გამოცემას - „შრომათა კრებულს“, რომელშიც იბეჭდება აკადემიური პერსონალის ნაშრომები. ჟურნალის რედაქციის შემადგენლობაში შედიან მხოლოდ თჰუ-ის წარმომადგენლები. ჟურნალში წარმოსადგენი სტატიები არ ექვემდებარება გარე, დამოუკიდებელი მეცნიერების შეფასებას, რაც ზოგადად მიღებული პრაქტიკაა მეცნიერული კრებულების შედგენისას

და კვლევის ხარისხის შეფასების და მისი რეგიონულ და საერთაშორისო მოთხოვნებთან ნიველირების საუკეთესო მექანიზმია.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- კვლევებისა და განვითარების ცენტრის დებულება
- 2019-2025 წლების სტრატეგიული განვითარების გეგმა
- აკადემიური საბჭოს 10.09.2020 N10 დადგენილება „აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესი“
- აკადემიური საბჭოს 31.05.2019 N13 დადგენილება „აკადემიური პერსონალის წლიური საკონტაქტო, სასწავლო-სამეცნიერო და მეთოდური დატვირთვის რაოდენობრივი შეფასება და ზღვრული ნორმები“
- კვლევის შეფასების დოკუმენტები გარე ექსპერტების მიერ
- უნივერსიტეტის ვებგვერდზე განთავსებული ინფორმაცია
- უსდ-ის პერსონალთან ჩატარებული ინტერვიუები

რეკომენდაციები:

- უსდ-მა უზრუნველჰყოს საკუთარი გამოცემების, განსაკუთრებით პერიოდულ ჟურნალში გამოსაქვეყნებელი სტატიების გარე მეცნიერების მიერ შეფასება მათ შესაბამისობაზე დარგის თანამედროვე მოთხოვნებთან

რჩევები:

- სასურველი იქნებოდა, უსდ-მ პერიოდულად, შერჩევითი წესით წარადგინოს ზოგიერთი შიდა გრანტით დაფინანსებული კვლევითი პროექტების შუალედური ანგარიშები დარგის დამოუკიდებელი მკვლევარების შესაფასებლად.

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

x 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.

რეკომენდაცია 6.2.1

სტრატეგიულ და კვლევის ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით დაგეგმილ ამოცანებს შეუსაბამეთ შესაბამისი ფინანსური რესურსები

რეკომენდაცია შესრულებულია მეტწილად

თჰუ-ის საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურის ამოცანებში შედის საუნივერსიტეტო პროგრამების ინტერნაციონალიზაციის პროცესის ხელშეწყობა, საზღვარგარეთის უმაღლეს საგანმანათლებლო და კვლევით ინსტიტუტებთან თანამშრომლობის დამყარება და სტუდენტების,

მკვლევრების, და ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის ჩართვა საერთაშორისო პროექტებში.

2020 წლის დეკემბერში თჰუ-ის შემდგომი წლის ბიუჯეტში მნიშვნელოვნად იქნა გაზრდილი კვლევისა და ინტერნაციონალიზაციისთვის განკუთვნილი თანხები: კვლევითი საქმიანობის ხელშეწყობისთვის, რაც მოიაზრებს აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობას, საერთაშორისო ჟურნალებში პუბლიკაციების გამოქვეყნებას და სტუდენტების კვლევით საქმიანობას, 2021 წლისთვის გამოყოფილია ჯამში 101100 ლარი, ხოლო ინტერნაციონალიზაციისთვის, რაც მოიაზრებს საზაფხულო სკოლების ორგანიზებას, საერთაშორისო რეკლამას, უცხოელი ლექტორების მოწვევას და ა.შ. – 65000 ლარი. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ დამფუძნებელმა პარტნიორებმა მოახდინეს გარკვეული თანხების შეტანა ბიუჯეტში, ასევე უარი თქვეს თავისი წილებიდან დივიდენდების აღებაზე, რათა ხელი შეუწყონ უნივერსიტეტში კვლევის ინტერნაციონალიზაციის პროცესის გაფართოებას და გაღრმავებას.

2019 წელს იქნა შემუშავებული თჰუ-ის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის სამოქმედო გეგმა, რომელშიც გაწერილია ორგანიზაციული მართვის ინტერნაციონალიზაციის მოკლევადიანი და გრძელვადიანი ამოცანები, ჩაშლილია კონკრეტული აქტივობები აკადემიური და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციის გაღრმავების მიზნით. ასევე გათვალისწინებულია სტუდენტების აქტიური ჩართვა ინტერკულტურული ცოდნის და გამოცდილების მიღების პროცესში და მათი გაცვლით პროგრამებში მონაწილეობის ხელშეწყობა. ცალკეული აქტივობის განხორციელებისთვის დადგენილია პასუხისმგებელი პერსონა ან სტრუქტურული ერთეული. სამოქმედო გეგმის შესრულებისთვის ყოველწლიურად გამოყოფილია 65000 ლარი. გეგმაში არ არის სპეციფიცირებული ცალკეული (თუნდაც მოკლევადიანი) აქტივობების განხორციელებისთვის საჭირო ხარჯები.

არსებული მასალების და ვებგვერდზე ხელმისაწვდომი ინფორმაციის თანახმად სახეზეა გარკვეული ძვრები ამ მიმართულებით: დამყარებულია საპარტნიორო ურთიერთობები საზღვარგარეთის უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებთან, დადებულია თანამშრომლობის შესახებ მემორანდუმები, მყარდება კავშირები იმპაქტ ფაქტორის მქონე სამეცნიერო ჟურნალებთან აკადემიური პერსონალის უფრო ფართო წრის ნაშრომების ამ გამოცემებში გამოქვეყნების მიზნით, ეწყობა საერთაშორისო კონფერენციები და სემინარები, უნივერსიტეტი აქტიურად უწყობს ხელს სტუდენტებს და პერსონალს მონაწილეობა მიიღოს საერთაშორისო (ამჟამად ძირითადად ონლაინ) ღონისძიებებში.

რეკომენდაცია 6.2.2

გააძლიერეთ თანამშრომლობა ევროპულ უნივერსიტეტებთან, განსაკუთრებით ერთობლივი კვლევების მიმართულებით.

რეკომენდაცია შესრულებულია

საანგარიშო პერიოდში ჰუმანიტარულმა უნივერსიტეტმა დაამყარა საპარტნიორო ურთიერთობები რამდენიმე ევროპულ უნივერსიტეტთან: პროგრამა Erasmus-ის ფარგლებში რუმინეთის პიტეშტის, იტალიის ინსუბრიას, გერმანიის აშაფენბურგის გამოყენებითი მეცნიერებების, უკრაინის ხარკოვის იაროსლავ ბრძენის იურიდიულ უნივერსიტეტებთან. წარმოდგენილია თანამშრომლობის მემორანდუმები, რომლებიც ითვალისწინებს ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალისთვის გაცვლითი პროექტების შემუშავებას, სტუდენტობის მობილობის განხორციელებას, ერთობლივი ღონისძიებების და კვლევითი პროექტების ორგანიზებას და ა.შ.

უნივერსიტეტის ვებგვერდზე უხვად არის წარმოდგენილი მასალები საერთაშორისო კონფერენციების, სემინარებისა და ვებინარების შესახებ, რომლებიც ჩატარებულია სხვა უნივერსიტეტების მიერ, თჰუ-ის წარმომადგენლების მონაწილეობით. ერთობლივად შემუშავებული და განხორციელებული ღონისძიებების სისტემატურობაზე ჯერჯერობით ვერ ვისაუბრებთ, თუმცა ამის მზაობა და მოლოდინი

უნივერსიტეტში არსებობს. აღსანიშნავია, რომ შეინიშნება ძირითადად უფრო ხშირად ერთი და იგივე პირების მონაწილეობა საერთაშორისო ღონისძიებებში.

რეკომენდაცია 6.2.3

გააძლიერეთ თანამშრომლობა საერთაშორისო საგანმანათლებლო/კვლევით ფონდებთან.

რეკომენდაცია შესრულებულია

2019 წლის ავტორიზაციის შემდეგ თჰუ აქტიურად შეუდგა საგანმანათლებლო და კვლევით ფონდებთან თანამშრომლობას: შოთა რუსთაველის სახელობის ეროვნულ სახელმწიფო ფონდში შეტანილ იქნა ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტთან ერთობლივი კვლევითი პროექტი სახელწოდებით “აჭარაში გავრცელებული ვაშლისა და მსხლის ჯიშების მორფოლოგიური და გენეტიკური მრავალფეროვნების შესწავლა, გენოფონდის შენარჩუნების მიზნით მათი კონსერვაცია”, ასევე დაწყებულია მუშაობა DAAD-ს და Erasmus+ -ის პროგრამებში ჩართვის და პროექტების დაფინანსების მიზნით. Erasmus+ KA107-ის პროგრამის ფარგლებში, რომელიც გულისხმობს სტუდენტების მობილობის გაფართოებას პარტნიორ (არა EU) ქვეყნებთან, მათ შორის საქართველოსთან, შეირჩა სტუდენტები, რომლებიც გაცვლითი პროგრამით გაემგზავრნენ რუმინეთში.

რეკომენდაცია 6.2.4

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.

რეკომენდაცია შესრულებულია

რეკომენდაცია შესრულებულია უნივერსიტეტის მიერ, რაც დასტურდება ცვლილებების შეტანით ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის დოკუმენტში (აკადემიური საბჭოს გადაწყვეტილება N10 20.05.2019), რომლის მიხედვით მოწვეული პერსონალის აყვანა ითვალისწინებს კანდიდატის მიერ პრეზენტაციის წარმოსვენას ან საცდელი ლექციის ჩატარებას. ასევე ინტერვიუების დროს რესპონდენტებმა დაადასტურეს, რომ ეს წესი გამოიყენება მოწვეული პერსონალის აყვანის დროს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის სამოქმედო გეგმა
- თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურის დებულება
- თჰუ-ის 2021 წლის ბიუჯეტი
- უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2019-2025
- ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმები
- ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა
- ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის დებულება
- უნივერსიტეტის ვებგვერდზე განთავსებული ინფორმაცია
- ინტერვიუები თჰუ-ის წარმომადგენლებთან

რეკომენდაციები:

- გააფართოვეთ საერთაშორისო ურთიერთობებში ჩართულ პირთა წრე როგორც აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის, ასევე სტუდენტთა კორპუსიდან.

რჩევები:
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან x მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება
უსდ-ს გააჩნია კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულებისა და აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასებისა და ანალიზის სისტემა.
რეკომენდაცია 6.3.1 ჩაატარეთ სამეცნიერო კვლევების თვისობრივი შეფასება, სრულყოფილი ანალიზისა და განვითარების ინდივიდუალურ რეკომენდაციებზე ყველა მნიშვნელოვანი სტრუქტურული ერთეულის ჩართულობით რეკომენდაცია შესრულებულია როგორც ზემოთ, მე-4 სტანდარტის მოთხოვნების შესრულების განხილვაში არის აღნიშნული, სამეცნიერო კვლევების შეფასებაში ჩართული არის რამდენიმე სტრუქტურული ერთეული: კვლევისა და განვითარების ცენტრი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური, ფაკულტეტების დეკანები, პროგრამების ხელმძღვანელები, სტუდენტები. იხ. ასევე განმარტებები 4.1.4 და 6.1.1 რეკომენდაციების შესრულებასთან დაკავშირებით
რეკომენდაცია 6.3.2 შეიმუშავეთ კვლევის ხარისხის შეფასების როგორც შიდა ისე გარე მექანიზმები, რათა ჩატარებული კვლევები შეესაბამებოდეს საერთაშორისო სტანდარტებსა და მეცნიერულ სიახლეებს რეკომენდაცია შესრულებულია მოცემული რეკომენდაცია პრაქტიკულად იდენტურია 6.1.1 რეკომენდაციასთან, ასევე ეხმაურება 4.1.4 რეკომენდაციას. შესაბამისად იხ. 6.1.1 და 4.1.4 რეკომენდაციების შესრულებასთან დაკავშირებული განმარტებები.
რეკომენდაცია 6.3.3 რეკომენდებულია კვლევის მიმართულებით დაფინანსებას გაზრდა რეკომენდაცია შესრულებულია როგორც ზემოთ, 6.2.1 რეკომენდაციის შესრულების ანალიზის ნაწილში არის აღნიშნული, უნივერსიტეტმა 2020 წლის დეკემბერში შემდგომი წლის ბიუჯეტში მნიშვნელოვნად გაზარდა კვლევისა და ინტერნაციონალიზაციისთვის განკუთვნილი თანხები: კვლევითი საქმიანობის ხელშეწყობისთვის (აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა, საერთაშორისო ჟურნალებში პუბლიკაციების გამოქვეყნება, სტუდენტების კვლევითი საქმიანობა), რის შედეგად 2021

წლისთვის გამოყოფილია ჯამში 101100 ლარი. ამას გარდა, აღსანიშნავია, რომ დამფუძნებელმა პარტნიორებმა მოახდინეს გარკვეული თანხების შეტანა ბიუჯეტში და უარი თქვეს თავისი წილებიდან დივიდენდების აღებაზე, რათა ხელი შეუწყონ უნივერსიტეტში კვლევის ინტერნაციონალიზაციის პროცესის გაფართოებას და გაღრმავებას. 2021 წლის ბიუჯეტით კვლევითი საქმიანობისთვის გათვალისწინებული თანხებიდან 48900 ლარი განკუთვნილია აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობისთვის, 10000 ლარი - საერთაშორისო ჟურნალებში პუბლიკაციებისთვის, 42200 ლარი - სტუდენტთა კვლევითი აქტივობებისთვის. გარკვეული თანხები გათვალისწინებულია ასევე ამ მიმართულებით საჭირო გათვალისწინებული ხარჯები.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თჰუ-ის 2021 წლის ბიუჯეტი
- უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2019-2025
- თჰუ-ის 2019-2021 სამოქმედო გეგმა
- კვლევებისა და განვითარების ცენტრის დებულება
- თჰუ-ის 2020 წლის მონიტორინგის ანგარიში
- ინტერვიუები თჰუ-ის წარმომადგენლებთან

რეკომენდაციები:

რჩევები:

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

x 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

- თბილისი ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტი აღჭურვილია ყველა იმ საჭირო მექანიზმებითა და სასწავლო ინვენტარით, რაც აუცილებელია სტუდენტისათვის, რათა გავიდეს სასწავლო პროცესით დაგეგმილ შედეგზე.
- უნივერსიტეტს აქვს სასწავლო პროცესისათვის გამოყოფილი აუდიტორიები, რომლებიც არის თანამედროვედ მოწყობილი და სტუდენტზე ადაპტირებული. ასევე, აქვთ კომპიუტერების ლაბორატორია, სადაც, თავისუფალ რეჟიმში შეუძლია სტუდენტს ისარგებლოს კომპიუტერით. აუდიტორიაში საკმაოდ ბევრი კომპიუტერია.
- პრაქტიკული კომპონენტების განსახორციელებლად უნივერსიტეტში არის როგორც სტომატოლოგიური კლინიკა, ასევე სამართლის სკოლის სტუდენტებისათვის არის იმიტირებული სასამართლო დარბაზი. გარდა ამისა, უნივერსიტეტი თანამშრომლობს სხვადასხვა სტომატოლოგიურ კლინიკებთან, ამ ბაზების ადგილზე დათვალიერების საშუალება ექსპერტებს გვქონდა. საკმაოდ მაღალ დონეზე აღჭურვილი კლინიკებია, სადაც გამოყოფილია ადგილი, როგორც უშუალოდ პაციენტთან სამუშაოდ ასევე, სტუდენტებისათვის თავისუფალი დროის გამოსაყენებლად.
- უნივერსიტეტს აქვს ეზო და საკუთარი მოედანი. ასევე სტუდენტებისათვის და პროფესორებისათვის საკონსულტაციო თავისუფალი სივრცეები. უნივერსიტეტის სივრცე ადაპტირებულია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე სტუდენტებისათვის. უნივერსიტეტში არის როგორც სველი წერტილი შშმ პირებისათვის, ასევე შემოსასვლელი და მოქმედი ლიფტი. თუმცა ზოგიერთ ადგილას იყო ბარიერები (მაგ. სტომატოლოგიურ განყოფილებაში შესასვლელი), რაც ხელს შეუშლის ეტლით მოსიარულე შშმ პირს გადაადგილებაში; მიუხედავად იმისა რომ დაწესებულებაში არსებობს შშმ პირებისათვის განკუთვნილი სველი წერტილი, უნივერსიტეტში შესასვლელი, მაინც სასურველია, უზრუნველყოფილი იყოს დაწესებულების ნებისმიერ წერტილზე წვდომა.
- სრულად არის დაცული სანიტარული ნორმები, გამიჯნულია სანიტარული კვანძები, რომლებიც სრულად მარაგდება წყლით.
- დაწესებულების ყველა აუდიტორია არა არის აღჭურვილი კონდიციონერებით.
- შენობა არის დაცული, შენობას ემსახურება დაცვის სამსახური. მდებარეობს უსაფრთხო ადგილას. ხანძრის ან სხვა რაიმე სახიფათო შემთხვევისათვის აქვს სპეციალური კიბე, ასევე დამონტაჟებულია ხანძარსაწინააღმდეგო ინვენტარი.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

მონიტორინგის წინა ანგარიშში არ იკვეთება რაიმე შეუსაბამობა მატერიალურ-ტექნიკურ ბაზებთან დაკავშირებით. დაწესებულებას გააჩნია შესაბამისი მატერიალური და საინფორმაციო რესურსი რათა უზრუნველყოფს დაწესებულების მდგრადი, სტაბილური, ეფექტიანი და ეფექტური ფუნქციონირება და სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრული მიზნების მიღწევა. ფინანსური მდგრადობა დამოკიდებულია სტუდენტების კონტინგენტის მიღებაზე, შესაბამისად მნიშვნელოვანია,

დაწესებულებამ უზრუნველყოს კონკურენტუნარიანობის შენარჩუნება ბაზარზე და ასევე ფინანსური რესურსების მოპოვების გზების გამრავალფეროვნება.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ინტერვიუები ადმინისტრაციასთან
- ადგილზე დათვალიერება მატერიალური-ტექნიკური ბაზების

რეკომენდაციები:

რჩევები:

სასურველია, ყველა აუდიტორია აღიჭურვოს კონდიციონერების სისტემით;
სასურველია ფინანსური რესურსების მოპოვების გზების გამრავალფეროვნება.

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

x 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: უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს ბიბლიოთეკა, რომელიც აღჭურვილია კომპიუტერებით, ცალკე არის წიგნსაცავი, ასევე სივრცე თავისუფალი შეხვედრებისათვის. ბიბლიოთეკა აღჭურვილია ყველა იმ ინვენტარით, რაც შესაძლოა დაჭირდეს სტუდენტს მუშაობის პროცესში, პრინტერი, კომპიუტერი, შესაბამისად, სტუდენტს შეუძლია სარგებლობა ყველა იმ აღჭურვილობით, რაც არის ბიბლიოთეკაში. პანდემიის პირობებში, ძირითადად ონლაინ მუშაობდა ბიბლიოთეკა, თუმცა ბიბლიოთეკის წარმომადგენლები ყოველ დღე დადიოდნენ უნივერსიტეტში, შესაბამისად სტუდენტს არ ექმნებოდა პრობლემა წიგნებთან დაკავშირებით. მათ შეეძლოთ პირადად დაკავშირებოდნენ ბიბლიოთეკის წარმომადგენელს ან მეილის ან ტელეფონის საშუალებით და წიგნი, რომელიც არ ქონდათ ელექტრონულად ბეჭდური სახით წაეღოთ ბიბლიოთეკიდან. ყველა ძირითადი ლიტერატურა მოცემულია, როგორც ონლაინ ისე ბეჭდური სახით, შესაბამისად, სილაბუსებში მითითებული ლიტერატურა მარტივად მოიძებნება უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკაში. ასევე პედაგოგებსა და სტუდენტებს წვდომა აქვთ საერთაშორისო ბაზებთან. როდესაც დაიწყო პანდემია, სტუდენტებს სახლიდანაც ქონდათ ბაზებზე წვდომა, თუმცა ამჟამად მხოლოდ უნივერსიტეტის სივრციდან არის შესაძლებელი. საერთაშორისო სამეცნიერო ბაზებთან სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის მუშაობის გასაძლიერებლად და ასევე გასამარტივებლად, უმჯობესი იქნება, უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს გარკვეულ ბაზებზე სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალს წვდომა სახლიდანაც. ბიბლიოთეკის წარმომადგენლები აქტიურად უწევენ კონსულტაციებს, ლექტორებსა და სტუდენტებს ბაზების გამოყენების თაობაზე.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • ინტერვიუები ადმინისტრაციულ პერსონალთან, სტუდენტებთან, ბიბლიოთეკის თანამშრომლებთან • ბიბლიოთეკის ადგილზე დათვალიერება.
რეკომენდაციები:
რჩევები: • საერთაშორისო სამეცნიერო ბაზებთან სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის მუშაობის გასაძლიერებლად და ასევე გასამარტივებლად, უმჯობესი იქნება, უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს გარკვეულ ბაზებზე სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალს წვდომა სახლიდანაც; • სასურველია, დაწესებულება აკეთებდეს ელექტრონული საბიბლიოთეკო ბაზების გამოყენების სტატისტიკის პერიოდულ ანალიზს.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: x 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: დაწესებულებაში წარმოდგენილია საგანმანათლებლო პროგრამების და ადმინისტრაციული საქმიანობის ეფექტურად ადმინისტრირებისთვის საჭირო ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა. ასევე უზრუნველყოფილია მისი ჯეროვნად ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა სტუდენტების, აკადემიური თუ ადმინისტრაციული პერსონალისთვის. დაწესებულების აუდიტორიები უზრუნველყოფილია პერსონალური კომპიუტერებითა და პროექტორებით. დაწესებულების ბიბლიოთეკასა და კომპიუტერულ ოთახში განთავსებულია კომპიუტერები, რომლებშიც განახლებულია ოპერაციული სისტემები და საოფისე პროგრამები. სასურველია, დაწესებულებაში განთავსებულ კომპიუტერებს დაემატოს მონაცემების (რაოდენობრივი და თვისობრივი) დამუშავების პროგრამები, რაც კიდევ უფრო დაეხმარება თბილისის ჰუმანიტარულ სასწავლო უნივერსიტეტს კვლევების ჯეროვნად განხორციელების კუთხით. დაწესებულებაში დანერგილია ელექტრონული პლატფორმა პერსონალისა და სტუდენტებისათვის, სადაც განთავსებულია ცხრილები, აკადემიური შეფასებები და საკომუნიკაციო არხები დაწესებულების ძირითად ერთეულებთან. სასურველია, გამრავალფეროვნდეს დაწესებულებაში არსებული ელექტრონული სისტემა სასწავლო რესურსების ინტეგრირებითა და სტუდენტებსა და პროფესორებს შორის კომუნიკაციის უზრუნველყოფის კუთხით. დოკუმენტაციის ბრუნვა ამ ეტაპზე არ ხორციელდება ელექტრონულ ფორმატში, თუმცა დაწესებულებას შესყიდული აქვს e-flow-ს ლიცენზია და გეგმავს მის დანერგვას პერსონალის გადამზადების შემდეგ. სასურველია, დროულად მოხდეს დოკუმენტაციის ბრუნვის გადასვლა ელექტრონულ ფორმატში. უსდ-ს მიერ უზრუნველყოფილია ვებგვერდის ფუნქციონირება ქართულ და ინგლისურ ენებზე, თუმცა რამდენადაც დაწესებულებას ჰყავს მრავალი რუსულენოვანი სტუდენტი, სასურველია, ვებგვერდის სრული შინაარსი წარმოდგენილი იყოს რუსულ ენაზეც. აღსანიშნავია, რომ დაწესებულებას ამ კუთხით უკვე დაწყებული აქვს სამუშაოები; ძირითადი დებულებები და სასწავლო პროცესთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია ნათარგმნი და განთავსებული აქვს ვებ გვერდზე რუსულ ენაზე. დაწესებულების ვებ გვერდის შესწავლისას გამოვლინდა, რომ აკადემიური პერსონალის შესახებ არ არის წარმოდგენილი სრულყოფილი/განახლებული ინფორმაცია, შესაბამისად, რეკომენდირებულია, შემუშავდეს დაწესებულებაში ვებ გვერდის შინაარსის განახლების ციკლის საუნივერსიტეტო პროცედურა.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • დაწესებულების სივრცეები, აუდიტორიების, ბიბლიოთეკისა და კომპიუტერული ოთახის დათალიერება • სტუდენტური პორტალი • დაწესებულების ვებ გვერდი • ინტერვიუს შედეგები
რეკომენდაციები: • დაწესებულების ვებ გვერდის შესწავლისას გამოვლინდა, რომ აკადემიური პერსონალის შესახებ არ არის წარმოდგენილი სრულყოფილი/განახლებული ინფორმაცია, შესაბამისად,

რეკომენდირებულია, შემუშავდეს დაწესებულებაში ვებ გვერდის შინაარსის განახლების ციკლის საუნივერსიტეტო პროცედურა. რეკომენდირებულია, დროულად მოხდეს დოკუმენტაციის ბრუნვის გადასვლა ელექტრონულ ფორმატში.
რჩევები: - სასურველია, დაწესებულებაში განთავსებულ კომპიუტერებს დაემატოს მონაცემების (რაოდენობრივი და თვისობრივი) დამუშავების პროგრამები, რაც კიდევ უფრო დაეხმარება თბილისის ჰუმანიტარულ სასწავლო უნივერსიტეტს კვლევების ჯეროვნად განხორციელების კუთხით; - სასურველია, გამრავალფეროვნდეს დაწესებულებაში არსებული ელექტრონული სისტემა სასწავლო რესურსების ინტეგრირებითა და სტუდენტ-პროფესორებს შორის კომუნიკაციის უზრუნველყოფის კუთხით.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან x 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:

თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსის გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადი იქნება მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ ის შეძლებს კვოტით განსაზღვრული სტუდენტების კონტინგენტის მიღებას. 2021 წლის სავარაუდოდ დაგეგმილი ბიუჯეტიც ადასტურებს, რომ დაწესებულების ყველაზე დიდ შემოსავლის წყაროს წარმოადგენს სწავლის საფასურიდან შემოსული თანხა. დოკუმენტაციის შესწავლის საფუძველზე ირკვევა, რომ საკმაოდ მაღალია სტუდენტების სტატუსის შეჩერების მაჩვენებელი, რაც საყურადღებოა, შესაბამისად, რეკომენდირებულია, ფინანსური რესურსის წყაროების დივერსიფიკაცია, მაგ. კომერციული საქმიანობის გაძლიერებითა (მაგ. საკონსულტაციო მომსახურების შეთავაზება, სხვადასხვა სექტორისთვის გამოყენებითი კვლევების ჩატარება, სასერთიფიკატო/ტრენინგ კურსების გამრავალფეროვნება/ამოქმედება) და გარე დაფინანსების მოპოვების კუთხით (მაგ. რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდის დაფინანსება კვლევითი აქტივობის განსახორციელებლად, ერასმუს პლიუსის დაფინანსება ინსტიტუციური გაძლიერების კუთხით, ჰორზონ 2020, აშ).

რამდენად შეძლებს უსდ-ა სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმებში გაწერილი აქტივობების შესრულებას ფინანსური მდგრადობის საფუძველზე, მეტწილად განპირობებულია იმ ფინანსური რესურსით, რომელიც მობილიზებასაც დაწესებულება შეძლებს სტუდენტთა სწავლის საფასურის ხარჯზე. ბიუჯეტში გათვალისწინებულია ხარჯები შემდეგ ძირითად აქტივობებზე, რომელებიც ასევე ფიგურირებენ სტრატეგიული განვითარების გეგმის ძირითად მიზნებსა და სამოქმედო გეგმის აქტივობებში, სამეცნიერო კვლევის მხარდაჭერა (ბუნდოვანია რატომ არის თითქმის თანაბარი ოდენობა განსაზღვრული სტუდენტთა კვლევითი აქტივობების განხორციელებისთვის (42,100) და აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობისთვის; რამდენადაც დაწესებულება უმეტესად საბაკალავრო საფეხურზე ახორციელებს საგანმანათლებლო პროგრამებს, უმჯობესი იქნება ძირითადი თანხის აკუმულირება მოხდეს აკადემიური პერსონალისთვის, რომლებიც თავიანთ კვლევით პროექტებში ჩართავენ მაღალი აკადემიური მოსწრების და კვლევითი უნარების მქონე სტუდენტებს); მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის აღჭურვილობის შეძენა, საბიბლიოთეკო რესურსის განვითარება; ინტერნაციონალიზაციის და საერთაშორისო ურთიერთობების გაძლიერება/მხარდაჭერა, ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურისა და ადმინისტრირების გაუმჯობესება და აკადემიური რესურსების მართვის განვითარება.

დაწესებულების ბიუჯეტის მუხლობრივი გადანაწილება ცხადყოფს, რომ ფინანსური რესურსი მიმართულია დაწესებულების ძირითადი საქმიანობის ეფექტურად განხორციელების უზრუნველყოფაზე. დაწესებულების ბიუჯეტში განსაზღვრულია ფინანსური რესურსი კვლევების ხელშეწყობისა და ბიბლიოთეკის ფუნქციონირების განვითარებისთვის. დაწესებულების აკადემიური პერსონალთან და ბიბლიოთეკის წარმომადგენლებთან გასაუბრების საფუძველზეც გამოიკვეთა, რომ დაწესებულებაში არსებობს შიდა საგრანტო შესაძლებლობები კვლევითი პროექტების განსახორციელებლად, საგანმანათლებლო რესურსების განსახლებლად/შესაძენად და დამატებით სამეცნიერო ბაზებზე წვდომის მოსაპოვებლად.

დაწესებულებაში არსებობს ანგარიშვილდებულებისა და ფინანსური მართვის/კონტროლის გარკვეული სისტემა, თუმცა, ამ კუთხით, კვლავაც გასაძლიერებელია სამუშაოები. დეტალურად უნდა მოხდეს გაანალიზება სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმებში გაწერილი კონკრეტული ამოცანების მისაღწევად რა ფინანსური რესურსის მობილიზება არის საჭირო, მოხდეს ფაქტობრივი მონაცემები გაანალიზება (თოთოელ აქტივობაზე განკარგული თანხის ოდენობა ყოველწლიურად) და დაკორექტირდეს თითოეული ამოცანისთვის განსაზღვრული ფინანსური რესურსის მოცულობა.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თქუ აკადემიური საბჭოს მიერ 2020 წლის დეკემბერში დამტკიცებული 2021 წლის თქუ-ს სავარაუდო ბიუჯეტი
- ინტერვიუს შედეგები
- დაწესებულების ვებგვერდი
- სტრატეგიული განვითარების გეგმა
- სამწლიანი სამოქმედო გეგმა (2019-2021)
- თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტის 2018-2021 წლების ბიუჯეტის გაანალიზების დოკუმენტი ავტორიზაციის და მონიტორინგის ჯგუფის მიერ გაცემული რეკომენდაციების მიხედვით
- დაწესებულების 2021 მთლიანი ბიუჯეტი და ასევე ბიუჯეტი სხვადასხვა ფაკულტეტების მიხედვით.

რეკომენდაციები:

- რეკომენდირებულია, ფინანსური რესურსის წყაროების დივერსიფიკაცია, მაგ. კომერციული საქმიანობის გაძლიერებითა (მაგ. საკონსულტაციო მომსახურების შეთავაზება, სხვადასხვა სექტორისთვის გამოყენებითი კვლევების ჩატარება, სასერთიფიკატო/ტრენინგ კურსების გამრავალფეროვნება/ამოქმედება) და გარე დაფინანსების მოპოვების კუთხით (მაგ. რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდის დაფინანსება კვლევითი აქტივობის განსახორციელებლად, ერასმუს პლიუსის დაფინანსება ინსტიტუციური გაძლიერების კუთხით, ჰორიზონ 2020, ა.შ).
- დაწესებულებაში არსებობს ანგარიშვითდებულებისა და ფინანსური მართვის/კონტროლის გარკვეული სისტემა, თუმცა, ამ კუთხით, კვლავაც გასაძლიერებელია სამუშაოები. დეტალურად უნდა მოხდეს გაანალიზება სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმებში გაწერილი კონკრეტული ამოცანების მისაღწევად რა ფინანსური რესურსის მოხიზება არის საჭირო, მოხდეს ფაქტობრივი მონაცემების გაანალიზება (თოთოელ აქტივობაზე განკარგული თანხის ოდენობა ყოველწლიურად) და დაკორექტირდეს თითოეული ამოცანისთვის განსაზღვრული ფინანსური რესურსის მოცულობა.

რჩევები:

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 გადაწყვეტილებ ის თარიღი და ნომერი
1	ბიზნეს ადმინისტრირება	ქართული		240		
2	ბიზნეს ადმინისტრირება	რუსული		240		
3	სტომატოლოგია	ქართული		300		
4	სტომატოლოგია	რუსული		300		
5	სტომატოლოგია	ინგლისური		300		
6	ტურიზმი	ქართული		240		
7	ფარმაცია	ქართული		240		
8	ფსიქოლოგია	ქართული		240		