



ბანათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი  
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის  
ექსპერტთა დასკვნა

შპს თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი

2024 წლის 31 ივლისი

თბილისი

## ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: მილან პოლი, მასარიკის უნივერსიტეტი, ჩეხეთის რესპუბლიკა

წევრები:

გაიოზ ფარცხალაძე, სსიპ - ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

დავით სიხარულიძე, სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო.

ელენე ჟურავლიოვა, სსიპ - ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

გიორგი მერაბიშვილი, შპს შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, საქართველო (სტუდენტი ექსპერტი)

## ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

### ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი (თთუ) არის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, რომელიც დაარსდა არაკომერციული ორგანიზაცია „ცოდნის ფონდი“ – ს მიერ. თთუ დაარსდა 2008 წელს. ამ დროისთვის თთუ–ს აქვს რვა სკოლა (ბიზნესის სკოლა/ESM; საერთაშორისო ურთიერთობების სკოლა/IR; სამართლის სკოლა/LAW; მათემატიკის, კომპიუტერული მეცნიერებებისა და ინჟინერიის სკოლა/MACS[E]; ფიზიკის სკოლა/PHY; მმართველობისა და სოციალური მეცნიერებების სკოლა/GOV; ვიზუალური ხელოვნების, არქიტექტურისა და დიზაინის სკოლა /VA[A]DS და სოციალურ და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა სამაგისტრო სადოქტორო სკოლა). თთუ ახორციელებს 22 აკრედიტებულ პროგრამას, მათ შორის 12 საბაკალავრო, 6 სამაგისტრო და 4 სადოქტორო პროგრამა. თთუ–ში ასევე ფუნქციონირებს ხუთი კვლევითი განყოფილება, კერძოდ, არაბული ქვეყნებისა და ისლამური სამყაროს შემსწავლელი ცენტრი; კონფუცის ინსტიტუტი; აზიისა და აფრიკის ინსტიტუტი; კოგნიტურ ნეირომეცნიერებათა სამეცნიერო–კვლევითი ინსტიტუტი; მეხსიერებისა და შფოთვის კვლევის ლაბორატორია. თვითშეფასების ანგარიშის (SER) მიხედვით, 2023 წლის დეკემბერში თთუ – ში ირიცხებოდა აქტიური სტატუსის მქონე 2.733 ბაკალავრიატის სტუდენტი, 347 მაგისტრანტი და 14 დოქტორანტი. პერსონალის საერთო რაოდენობაა 443, მათ შორის 88 აკადემიური პერსონალი, რომელთა რიცხვში შედის 31 პროფესორი და 26 ასოცირებული პროფესორი. აფილირებული აკადემიური პერსონალის საერთო რაოდენობაა 63, საერთაშორისო აკადემიური//მოწვეული პერსონალის რაოდენობა 10, სწავლების პროცესში მოწვეული პერსონალის რაოდენობაა – 230. თთუ–ის ჯამური ბიუჯეტი შეადგენს 9,220 561 ლარს, კვლევასთან დაკავშირებული საქმიანობისთვის გამოყოფილი ბიუჯეტი მთლიანი ბიუჯეტის თითქმის 14%-ია (SER, გვ. 10).

### საავტორიზაციო შეფასების პროცედურის მოკლე მიმოხილვა: თვითშეფასების ანგარიში და ვიზიტი

შეფასების პროცესი ადგილზე ვიზიტამდე საკმაოდ ადრე დაიწყო ჯგუფის ონლაინ შეხვედრების ორგანიზებით და ჯგუფისთვის შეფასების პროცედურის შესახებ ინფორმაციის მიწოდებით, ასევე თთუ–

ის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტების გაცნობით. თვითშეფასების ანგარიში შეიცავდა ძირითად ინფორმაციას; ზოგიერთ შემთხვევაში, კოლეგია ითხოვდა დამატებით დოკუმენტებს. ადგილზე ვიზიტი განხორციელდა 2024 წლის 26-29 ივნისს და ძალიან კარგად იყო ორგანიზებული როგორც განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის კოორდინატორების, ასევე თთუ-ის ხელმძღვანელების მიერ. ამგვარად, ექსპერტთა ჯგუფს შესაძლებლობა ჰქონდა შეესწავლა ყველა მოწოდებული მასალა, შეხვედროდა და გასაუბრებოდა სხვადასხვა აქტორებს უნივერსიტეტის ფარგლებში და მის ფარგლებს გარეთ, ასევე დაათვალიერა ის გარემო, რომელშიც თთუ ფუნქციონირებს. ეს ყველაფერი დაეხმარა ჯგუფს, მიეღო სრული სურათი თთუ-ის ფუნქციონირების შესახებ.

## **უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა**

ზოგადად, თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი სრულად აკმაყოფილებს შვიდივე სტანდარტის მოთხოვნებს. მე-3 მე-4 და მე-7 სტანდარტების შემთხვევაში, ყველა კომპონენტი სრულად არის შეფასებული. თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტის ფუნქციონირების მრავალი ასპექტია, რომელიც დაფასებას იმსახურებს. ეს ეხება, მაგალითად, სწავლების პროცესს, საკადრო პოლიტიკას, სტუდენტთა მხარდაჭერას, ინფრასტრუქტურა და სხვა. ზოგიერთ შემთხვევაში, ექსპერტთა ჯგუფმა ასევე გამოავლინა საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითები ერთობლივ პროგრამებთან, სტუდენტების მხარდაჭერასთან, დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობასა და ეკო-ინფრასტრუქტურული ელემენტების გამოყენებასთან დაკავშირებით.

ცალკეული შემთხვევები, როდესაც ზოგიერთი კომპონენტი ფასდება მეტწილად შესაბამისობის დონეზე, დაკავშირებულია მისი უფრო ფართოდ ჩამოყალიბების შესაძლებლობასთან, სამოქმედო დაგეგმვასა და ფინანსებს შორის აშკარა კავშირებთან, ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის პროფილთან, ასევე კვლევის განვითარების პოლიტიკასთან, სტუდენტების ჩართულობასთან გადაწყვეტილების მიღებისა და სტუდენტური თვითმმართველობის პრაქტიკის განვითარების პროცესში, კვლევის დაფინანსების პროცედურების შესახებ მკვლევართა ინფორმირებულობასა და მონაცემთა ბაზებზე/ბიბლიოთეკის რესურსებზე დისტანციური წვდომის ხელმისაწვდომობასთან. ჩამოყალიბდა რამდენიმე რჩევა.

მაგრამ ექსპერტთა ჯგუფი ხაზს უსვამს, რომ საერთო შთაბეჭდილება თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტის ფუნქციონირების შესახებ დადებითია.

### **რეკომენდაციები**

- რეკომენდებულია სამოქმედო გეგმის აქტივობებსა და ფინანსურ რესურსებს შორის კავშირის გამოკვეთა.
- რეკომენდებულია გადაიხედოს ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგია და გაფართოვდეს საერთაშორისო მობილობის შესაძლებლობა სტუდენტებისთვის სწავლების ყველა დონეზე.
- რეკომენდებულია გაძლიერდეს სტუდენტთა ჩართულობა თთუ-ის ფუნქციონირების აკადემიურ ასპექტებთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილებების მიღების პროცესებში.
- რეკომენდებულია თთუ-ში სტუდენტური თვითმმართველობის ორგანოების/სტრუქტურების შექმნისა და დამოუკიდებელი ფუნქციონირების ხელშეწყობა.
- რეკომენდებულია სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულების ფარგლებში კვლევითი საქმიანობის ხარისხის, აკადემიური პერსონალის მოდერნიზაციისა და კვლევითი საქმიანობის ეფექტურობის შეფასება და ანალიზი. ამ შეფასების შედეგებზე დაყრდნობით უნდა შემუშავდეს კვლევითი საქმიანობის შემდგომი განვითარების გეგმა.

## რჩევები

- სასურველია, თთუ-მ განიხილოს თავისი ჩართულობის შესაძლებლობა საზოგადოების განვითარებასთან დაკავშირებულ აქტივობებში, რაც უფრო თვალსაჩინოდ აისახება ასევე თთუ-ის მისიის განაცხადში.
- სასურველია, თთუ-მ დეკანების დატვირთვის შემსუბუქების მიზნით, განიხილოს ხარისხის უზრუნველყოფის პასუხისმგებლობების უფრო თანაბრად გადანაწილება ყველა ორგანიზაციულ სტრუქტურაში, რითაც დაბალანსდება დაინტერესებულ მხარეთა და სტუდენტთა ჩართულობა.
- სასურველია, სტრატეგიული გადაწყვეტილებების განვითარება, ახალი ERASMUS+ საერთაშორისო გაცვლითი პროგრამების შესაქმნელად.
- სასურველია, თთუ-მ განახორციელოს საჯარო, მტკიცე და სამართლიანი პროცედურები კვლევის დაფინანსებისთვის და დაინტერესებულ მხარეებს მიაწოდოს ინფორმაცია დაფინანსების შესახებ.
- სასურველია მომზადდეს ჩარჩო, რომელიც მხარს დაუჭერს და წახალისებს ერთობლივი ხელმძღვანელობის ან ერთობლივი სადოქტორო პროგრამების განვითარებას.
- სასურველია გაუმჯობესდეს სახელმძღვანელო დოქტორანტების ხელმძღვანელებისთვის, რათა მხარი დაუჭირონ მათ მიერ დოქტორანტთა ხელმძღვანელობას.
- სასურველია კვლევის ეთიკის სახელმძღვანელოს გაძლიერება და გაფართოება.
- მიზანშეწონილია შეიქმნას სპეციალური კომისია ან სტრუქტურა, რომელიც პასუხისმგებელი იქნება კვლევის პრაქტიკის დეტალურ განხილვაზე და ზედამხედველობაზე.
- სასურველია, სადოქტორო ნაშრომების საჯაროობისა და დისემინაციის გაძლიერება სხვადასხვა არხით, მათ შორის აკადემიური პუბლიკაციებითა და საჯარო ფორუმებით.
- სასურველია მჭიდრო კავშირებისა და თანამშრომლობის ხელშეწყობა კვლევით ცენტრებსა და სადოქტორო პროგრამებს შორის.
- სასურველია ეფექტური პროგრამული უზრუნველყოფის შემუშავება თთუ-ის საგამოცდო ცენტრში საგამოცდო პროცესის გასაანალიზებლად.
- სასურველია, ბიბლიოთეკის რესურსებზე წვდომის უზრუნველყოფა დისტანციურად, კამპუსის გარეთ.

## ექსპერტთა ჯგუფის მოსაზრება თთუ-ის პოზიციის შესახებ დასკვნის პროექტთან დაკავშირებით

კომისიამ განიხილა თთუ-ის არგუმენტირებული პოზიცია დასკვნის პროექტთან დაკავშირებით, აღიარა თთუ-ის ზოგიერთი არგუმენტი და დასკვნაში გარკვეული ცვლილებები შეიტანა. კონკრეტულად, ამოღებულ იქნა რეკომენდაცია, რომელიც უკავშირდებოდა ქვე-სტანდარტ 3.2-ს, ქვე-სტანდარტ 5.1-თან დაკავშირებული ერთ-ერთი რეკომენდაციის ფორმულირება შეიცვალა, ქვე-სტანდარტებთან 6.2 და 7.2 დაკავშირებული რეკომენდაციები გადაკეთდა რჩევებად. ამავე დროს, მონაცემების, შეფასების სტანდარტებისა და უმაღლესი განათლების სფეროში საერთაშორისო ტენდენციების საფუძველზე უცვლელი დარჩა თავდაპირველად ჩამოყალიბებული რეკომენდაციების უმეტესობა. შესაბამისად, მთლიანობაში შეფასება დაკორექტირდა.

## საუკეთესო პრაქტიკა

- თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი აგრარულ უნივერსიტეტთან ერთად ახორციელებს ერთობლივ სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამებს STEM სფეროებში, მაგალითად, ბიოლოგიის მაგისტრანტებს საშუალება აქვთ გაიღრმავონ თავიანთი ცოდნა ქიმიის სამაგისტრო პროგრამაში შემავალი კურსებით, მათი კვლევის შესაბამისად, და პირიქით, ქიმიის მაგისტრატურის სტუდენტებს შესაძლებლობა აქვთ გაიღრმავონ ცოდნა ბიოლოგიის სამაგისტრო პროგრამის კურსებით, მათი კვლევის შესაბამისად.

- კურსდამთავრებულთა ფონდი, რომელიც 2020 წელს შეიქმნა თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა ჯგუფის მიერ, მხარს უჭერს სტუდენტებს საუნივერსიტეტო განათლების მიღებაში.
- სოციალური მეცნიერებების სადოქტორო პროგრამისთვის საერთაშორისო სამეურვეო საბჭოს დაარსება განამტკიცებს როგორც პროგრამის აკადემიურ მხარეს, ისე გლობალურ მნიშვნელობას; მას ასევე აქვს პოტენციალი შექმნას განმავითარებელი და ინტელექტუალურად მასტიმულირებელი გარემო სტუდენტებისა და პროფესორ-მასწავლებლებისთვის.
- თბილისის თავისუფალ უნივერსიტეტში დაყენებული მზის ენერჯის ინფრასტრუქტურა არა მხოლოდ ამცირებს მის ზეგავლენას გარემოზე, არამედ კარგ მაგალითს აძლევს სექტორის სხვა წარმომადგენლებს.

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების შემაჯამებელი ცხრილი

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

## ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. მილან პოლი (თავმჯდომარე)
2. გაიოზ ფარცხალაძე (წევრი)
3. დავით სიხარულიძე (წევრი)
4. ელენე ჟურავლიოვა (წევრი)
5. გიორგი მერაბიშვილი (წევრი, სტუდენტი ექსპერტი)

# უმადლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

## 1. უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება

უსდ-ის მისია განსაზღვრავს მის როლსა და ადგილს უმადლესი განათლების სფეროში და საზოგადოებაში. უსდ-ის სტრატეგიული განვითარების გეგმა შეესაბამება დაწესებულების მისიას, ეფუძნება დაწესებულების მიზნებს და აღწერს ამ მიზნების მიღწევის საშუალებებს.

### 1.1 უსდ-ის მისია

უსდ-ის მისია ითვალისწინებს საქართველოსა და ევროპის უმადლესი განათლების ძირითად მიზნებს, განსაზღვრავს მის როლსა და ადგილს უმადლეს საგანმანათლებლო სივრცესა და საზოგადოებაში, ადგილობრივ და საერთაშორისო დონეზე.

### სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

თთუ-ის მისია ორიენტირებულია რამდენიმე მიმართულებით და ჩამოყალიბებულია შემდეგნაირად:

- „განვითაროს საქართველოში სწავლის, სწავლების, კვლევის და ახალი ცოდნის შექმნის საუკეთესო შესაძლებლობები.
- სტუდენტებს ჩამოუყალიბოს თავისუფალ და კრიტიკულ აზროვნებაზე დაფუძნებული ღირებულებები, რათა მათ შეძლონ სხვადასხვა გარემოში ორიენტირება და ადაპტირება, მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებების მიღება და იმ გამოწვევებისადმი შემოქმედებითი მიდგომა, რომელთაც მათ თანამედროვე, სწრაფად ცვალებადი სამყარო სთავაზობს.
- უზრუნველყოს სწავლება და სწავლა ქართულ ენაზე, რათა ამ გზით ხელი შეუწყოს ქართული ენის, როგორც სამეცნიერო და საკომუნიკაციო ენის, განვითარებას.
- იყოს ორიენტირებული სტუდენტების ინტერესებსა და მათ შემდგომ წარმატებაზე.“ (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 14).

უფრო მეტიც, თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი „ამჟამინდელ და მომავალ სტუდენტებს გზას უხსნის თავისუფალი შემეცნებისაკენ და შესაძლებლობას აძლევს მათ უმადლესი განათლების საფეხურის დონის შესაბამისად:

- ესმოდეთ, რა არის ბუნება, საზოგადოება, ადამიანი და ხელოვნება.
- შეეძლოთ რაოდენობრივი აზროვნება.
- შეეძლოთ საკუთარი აზრის პროფესიულად და აკადემიურად გამართულად ზეპირად და წერილობით გადაცემა.
- ახალი ცოდნის შესაძენად და შესაქმნელად მიმართონ კრიტიკულ და ანალიტიკურ აზროვნებას.
- მორალური ღირებულებების საფუძველზე მიიღონ ეთიკური გადაწყვეტილებები.
- აღიარებდნენ სამყაროს და საზოგადოების მრავალფეროვნებას და იყვნენ ტოლერანტული.“ (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 14-15).
- 

თთუ-ის მისია ასევე დადებითად არის დაკავშირებული თთუ-ის ხედვასთან.

ავტორიზაციის ექსპერტების რჩევის გათვალისწინებით, ბოლო ავტორიზაციის შემდეგ თთუ-ის მიერ გადაიხედა მისიის განაცხადი. როგორც ადგილზე ვიზიტის დროს ექპერტთა ჯგუფს მიაწოდეს ინფორმაცია თთუ-ის ხელმძღვანელებმა, მისიის განაცხადის ახალ ვერსიაში გაძლიერებულია კვლევების აქტივობები.



<p>თთუ-ის მისიის განაცხადი ამა თუ იმ გზით ეხმიანება ამჟამინდელი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ფუნქციონირების სამივე ძირითად საყრდენს – სწავლა/სწავლებას, კვლევა/განვითარებას და საჯარო/საზოგადოებრივი მიღწევებს, თუმცა მესამე მისია ირიბად ან გარკვეულწილად იმპლიციტურად არის მითითებული, მიუხედავად იმისა, რომ არსებობს დამაჯერებელი მტკიცებულება თთუ-ის საზოგადოებაზე ორიენტირებული საქმიანობის შესახებ.</p> <p>შეიძლება დადასტურებულად ითქვას, რომ თთუ-ის მისიის განაცხადი მკაფიოდ განსაზღვრავს თთუ-ის როლს ადგილობრივ, ეროვნულ და გარკვეულწილად, საერთაშორისო დონეზეც. იგი ითვალისწინებს უმაღლესი განათლების როლს საზოგადოების აქტიური წევრების ჩამოყალიბებაში, ცოდნის შექმნასა და განაწილებაში, სტუდენტთა პიროვნული განვითარების ხელშეწყობასა და შრომის ბაზარზე მათი კონკურენტუნარიანობის უზრუნველყოფაში. თთუ აცხადებს, რომ განათლების მისეული კონცეფცია ეფუძნება იმას, რასაც ისინი ლიბერალურ განათლებას უწოდებენ, ხაზს უსვამს სტუდენტების შემოქმედებითობას, კრიტიკულ აზროვნებას, პრაქტიკულ უნარებსა და ახალი ცოდნის შექმნაში მათ წვლილს.</p> <p>მისიის განაცხადი საკმარისად არის გაზიარებული თთუ-ის საზოგადოების მიერ, როგორც ეს ადგილზე ვიზიტისას დადასტურდა სხვადასხვა რესპონდენტთან ინტერვიუების დროს.</p>
<p><b>მტკიცებულება/ინდიკატორები</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• თვითშეფასების ანგარიში.</li> <li>• ინტერვიუები</li> </ul>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <p>არ არის მითითებული</p>
<p><b>რჩევები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• მიზანშეწონილია, თთუ-მ განიხილოს თავისი ჩართულობის შესაძლებლობა საზოგადოების განვითარებასთან დაკავშირებულ აქტივობებში, რაც უფრო ხილულად აისახება ასევე თთუ-ის მისიის განაცხადში.</li> </ul>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b></p> <p>არ არის მითითებული</p>
<p><b>შეფასება</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</p>
<p><b>1.2 სტრატეგიული განვითარება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების გეგმა (შვიდწლიანი) და სამოქმედო გეგმა (სამწლიანი).</li> <li>○ უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, დაწესებულებაში დაგროვებულ ცოდნას უზიარებს საზოგადოებას და ხელს უწყობს უწყვეტ განათლებას.</li> <li>○ უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.</li> </ul>
<p><b>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</b></p>

თთუ-ს აქვს 2024-2030 წლების სტრატეგიული გეგმა, ასევე სამოქმედო გეგმა მომდევნო სამი წლისთვის.

შეიძლება შეთანხმებულად ითქვას, რომ სტრატეგიული გეგმა ეფუძნება თთუ-ის საქმიანობის მისიასა და პრიორიტეტებს. ისინი არის მიღწევადი, დროში გაწერილი და გაზომვადი. დოკუმენტს ჰქვია სტრატეგიული მიმოხილვა და სამოქმედო გეგმა (თუმცა, სამოქმედო გეგმა მოწოდებულია ცალკე დოკუმენტის სახით სხვა სპეციფიკაციებით). დოკუმენტი გვაწვდის ინფორმაციას თთუ-ის მისიის, ხედვისა და დევიზის შესახებ, მკითხველს აცნობს თთუ-ის ფუნქციონირების ისტორიულ და ამჟამინდელ კონტექსტს, სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგიას და გთავაზობს SWOT ანალიზს, როგორც ეს შეიქმნა სტრატეგიული გეგმის შემუშავების პროცესში.

შემდეგ მოდის თავები, რომლებიც ფოკუსირებულია თთუ-ის ფუნქციონირების კონკრეტულ სფეროებზე და აღწერს თითოეული სფეროს ბევრ ასპექტს, ხოლო თავის ბოლოს მოცემულია ბოლო ექვსი წლის განმავლობაში განხორციელებულ აქტივობები და მომდევნო ექვსი წლის გეგმები. ეს სფეროებია: ორგანიზაციული სტრუქტურა და მენეჯმენტი; სწავლების კონცეფცია და საგანმანათლებლო პროგრამები; სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, მეთოდოლოგია და სამიზნე ნიშნულები, პერსონალის მართვა; დაინტერესებულ მხარეთა ინფორმირების მექანიზმი და სტუდენტების მხარდაჭერა; საზოგადოებასთან ურთიერთობები; კვლევა და გამოცემები; მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები; ბიზნეს პროცესის უწყვეტობის გეგმა. როგორც ჩანს, ხარისხის უზრუნველყოფა გამოჭოლად არის წარმოდგენილი ამ სფეროებში.

სტრატეგიული გეგმის შემუშავების მეთოდოლოგია შეიძლება ჩაითვალოს მონაწილეობით პროცესად; თთუ-მა ჩამოაყალიბა თემატური სამუშაო ჯგუფები, მოაწყო არაერთი შეხვედრა, რამდენიმე სემინარი და სხვა აქტივობები, რომლებშიც მონაწილეობდნენ ძირითადი დაინტერესებული მხარეები შესაბამისი გეგმების შემუშავების მიზნით. სტრატეგიული გეგმის შემუშავების, განახლებისა და მონიტორინგის მიზნით შეიქმნა სტრატეგიული დაგეგმვის ჯგუფი, რომელიც შედგება თთუ-ის ძირითადი მმართველებისგან, მათ შორის, ვინც ხელმძღვანელობს სკოლებს და ზოგიერთი დამხმარე სტრუქტურულ ერთეულებს.

შეიძლება ითქვას, რომ სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები მოიცავს ძირითად სფეროებს/ასპექტებს, რომლებიც სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია დაწესებულების ფუნქციონირებისთვის, როგორც ეს ზემოთ აღწერილობაშია მოცემული. ასევე, ნათლად არის მითითებული სამომავლო აქტივობები.

სამოქმედო გეგმა ავსებს მთავარ სტრატეგიულ დოკუმენტს, შეიცავს კონკრეტულ ინფორმაციას მომდევნო სამი წლის განმავლობაში გათვალისწინებული ღონისძიებების შესახებ და ჩვეულებრივ ადგენს განხორციელების ვადებს. თუმცა, დაგეგმილი აქტივობები არ არის დაკავშირებული ფინანსურ რესურსებთან.

მთლიანობაში, შეიძლება დადასტურდეს, რომ თთუ ხელს უწყობს საზოგადოების განვითარებას და ცოდნის გავრცელებას მისი ძირითადი აქტივობების დაგეგმვით და განხორციელებით. ისინი ეხება საგანმანათლებლო პროგრამებს, კვლევებს, მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის აქტივობებს და სხვა. თთუ-ის პერსონალი ჩართულია მნიშვნელოვან სოციალურ საკითხებზე დისკუსიებში, ხშირად თანამშრომლები არიან გამოცდილი და კვალიფიცირებული ექსპერტები თავიანთ სფეროში, რომლებსაც შეუძლიათ მნიშვნელოვანი წვლილის შეტანა.

<p>არსებობს მტკიცებულება (თთუ-ის ბოლო წლების აქტივობები, მიმდინარე სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები), რომ თთუ-მა შეიმუშავა ზომები სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების მონიტორინგისა და განხორციელებისთვის და საჭიროების შემთხვევაში მზად არის სათანადო რეაგირება მოახდინოს მონიტორინგის შედეგებზე.</p>
<p><b>მტკიცებულება/ინდიკატორები</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• თვითშეფასების ანგარიში;</li> <li>• სტრატეგიული განვითარების გეგმა</li> <li>• სამოქმედო გეგმა</li> <li>• ინტერვიუები</li> </ul>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• რეკომენდებულია სამოქმედო გეგმის აქტივობებსა და ფინანსურ რესურსებს შორის კავშირის მითითება.</li> </ul>
<p><b>რჩევები:</b> არ არის მითითებული</p>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b> არ არის მითითებული</p>
<p><b>შეფასება</b></p> <p><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</p>

## 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.

<p><b>2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს უსდ-ის მიზნებისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრული საქმიანობის განხორციელებას.</li> <li>○ უსდ-ის მართვის ორგანოებში არჩევის/დანიშვნის პროცედურა არის გამჭვირვალე, სამართლიანი და კანონთან შესაბამისი.</li> <li>○ უსდ-ის ხელმძღვანელობა/მართვის ორგანოები უზრუნველყოფენ დაწესებულების საქმიანობის ეფექტურ მართვას.</li> <li>○ უსდ-ის მისიისა და მიზნების შესაბამისად, უსდ-ის ხელმძღვანელობა ხელს უწყობს საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო თანამშრომლობას და ინტერნაციონალიზაციის პროცესს.</li> </ul>
---

თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტის უმაღლესი წარმომადგენლობითი და აღმასრულებელი ორგანოა რექტორატი. რამდენიმე სტრუქტურული ერთეული პირდაპირ ექვემდებარება რექტორს, მათ შორის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, სტუდენტთა და აბიტურიენტებთან ურთიერთობის სამსახური, ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი, ფინანსური ანალიტიკის დეპარტამენტი, საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და მარკეტინგის სამსახური, საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური, საგამოცდო ცენტრი, სამეცნიერო აქტივობების კოორდინატორი და სპეციალიზებული ინსტიტუტები/ცენტრები და ლაბორატორიები.

უნივერსიტეტის განვითარების სტრატეგიული გეგმა მოიცავს შემდეგ ძირითად ასპექტებს: დევიზი (მეცნიერება, შრომა, თავისუფლება), მისია და ხედვა, მიმდინარე სიტუაციის ანალიზი, SWOT ანალიზი, ორგანიზაციული სტრუქტურა და მმართველობა, სწავლების კონცეფცია და საგანმანათლებლო პროგრამები, სტუდენტური კონტინგენტის დაგეგმვა, პერსონალის მართვა, დაინტერესებული მხარეების ინფორმირება და სტუდენტების მხარდაჭერა, საზოგადოებასთან ურთიერთობა, კვლევითი საქმიანობა და გამოცემა, რესურსები და ბიზნესის უწყვეტობის გეგმა.

თთუ-ის მიზნების მისაღწევად, უნივერსიტეტის ყველა სტრუქტურული ერთეული მოქმედებს კოორდინირებულად, პროექტზე დაფუძნებული მენეჯმენტის პრინციპზე დაყრდნობით. ეს ნიშნავს, რომ ყოველი ახალი საკითხისთვის იქმნება სამუშაო ჯგუფები, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან დასახულ ვადებში დავალების შესრულებაზე. ამ კონტექსტში თთუ-ის წარმომადგენლები ხშირად მიმართავენ ტოტალური ხარისხის მართვის პრინციპებს.

გაანალიზებული ინფორმაცია ცხადყოფს, რომ თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი ცდილობს შეინარჩუნოს მარტივი და “თხელი“ ორგანიზაციული სტრუქტურა, რაც ამცირებს დისტანციას გადაწყვეტილების მიმღებებსა და სტუდენტებს შორის. 2013 წლიდან 2023 წლამდე ადმინისტრაციული ხარჯები მთლიანი ბიუჯეტის მხოლოდ 25%-ს შეადგენდა. თანამშრომლები მუშაობენ ღია სივრცეებში, რაც ხელს უწყობს გამჭვირვალობას და იდეების გაცვლას. ეს პოლიტიკა ასახავს თთუ-ის სახელმძღვანელო პრინციპებს ადმინისტრაციული პერსონალისთვის სამუშაო გარემოს სივრცითი მოწყობის შესახებ. დეკანებისა და კოორდინატორების დახმარებით უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს რვა სკოლა.

თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტის მართვის სტრუქტურაში პრორექტორები და კანცლერი რექტორის დაქვემდებარებაში არიან.

უნივერსიტეტს ჰყავს ორი პრორექტორი: ერთი სასწავლო პროცესის მართვის საკითხებში, მეორე კი პროგრამების განვითარებისთვის. შემდეგი სტრუქტურული ერთეულები უშუალოდ ექვემდებარებიან პრორექტორებს: რეგისტრაციისა და სასწავლო პროცესის მართვის სამსახური, ბიზნესის სკოლა, საერთაშორისო ურთიერთობების სკოლა, სამართლის სკოლა, მათემატიკის სკოლა, კომპიუტერული მეცნიერებათა და ინჟინერიის სკოლა, მენეჯმენტისა და სოციალური მეცნიერებების სკოლა, ფიზიკის სკოლა, ვიზუალური ხელოვნების, არქიტექტურისა და დიზაინის სკოლა, სოციალურ და საზღვრებისმეტყველო მეცნიერებათა სამაგისტრო და სადოქტორო სკოლა და აკადემიური პერსონალის პროფესიული განვითარების მენეჯერი.

შემდეგი სტრუქტურული ერთეულები უშუალოდ ექვემდებარებიან კანცლერს: იურიდიული სამსახური, საინფორმაციო ტექნოლოგიების დეპარტამენტი, გამომცემლობა და ღონისძიებების მენეჯმენტი, ბიბლიოთეკა, მუზეუმი, ხელოვნების ცენტრი, სპორტის ცენტრი, შესყიდვების

დეპარტამენტი, კანცელარია და არქივი, შიდა და გარე ინფრასტრუქტურის მომსახურება და ტექნიკური და დასუფთავების ლოგისტიკა.

ინტერვიუებმა ცხადყო, რომ გადაწყვეტილების მიღების პროცესი ეფექტური და დროულია. გადაწყვეტილების მიღების კუთხით უნივერსიტეტმა შეიმუშავა სტრუქტურული ერთეულების რეგულაციები, რომელიც შედგება 46 მუხლისგან. თითოეული მუხლი განსაზღვრავს სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციებსა და მოვალეობებს.

უნივერსიტეტის საქმისწარმოების და დოკუმენტბრუნვის მოწესრიგების მიზნით განახლდა საქმისწარმოების ინსტრუქცია. თითქმის იყენებს საქმისწარმოების ელექტრონულ სისტემას მართვის პროცესში.

თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი აქტიურად მუშაობს ბიზნესის უწყვეტობის უზრუნველსაყოფად. ამის მისაღწევად შემუშავებულია ყოვლისმომცველი მიდგომა, მათ შორის რისკების იდენტიფიცირება, სწრაფი შეტყობინების სისტემის ჩამოყალიბება და ზიანის შემცირების გეგმების შემუშავება.

უნივერსიტეტი განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევს რისკებს, რომლებიც უკავშირდება ინფრასტრუქტურას, ჯანმრთელობას და უსაფრთხოებას, საოპერაციო პროცესებს, ტექნოლოგიების უზრუნველყოფას, ადამიანურ რესურსებს და ფინანსურ მდგრადობას. ამ სფეროებში პოტენციური ხარვეზების აღმოსაფხვრელად დანერგილია მუდმივი მონიტორინგი და სწრაფი რეაგირების მექანიზმები.

აღნიშნულ ზომებს ატარებს უნივერსიტეტი მისი გამართული და უწყვეტი მუშაობის უზრუნველსაყოფად.

თითქმის შეიმუშავა ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა, რომელიც მოიცავს ორ მიმართულებას: სწავლების ინტერნაციონალიზაციას და კვლევის ინტერნაციონალიზაციას. კვლევის ინტერნაციონალიზაციის კუთხით უნივერსიტეტი თანამშრომლობს ბევრ უცხოურ უნივერსიტეტთან და აქვს ერთობლივი პროექტები, რომლებიც დეტალურად არის ახსნილი მეექვსე სტანდარტში.

თითქმის წარმომადგენლებმა ინტერვიუების დროს ნათლად გამოხატეს თავიანთი განზრახვა, ხაზი გაუსვან ინტერნაციონალიზაციის ზოგიერთ ასპექტს (ძირითადად საერთაშორისო ექსპერტების ჩართულობისა და კვლევის ინტერნაციონალიზაციის ხაზგასმით). გაცილებით ნაკლებად, განსაკუთრებით ბაკალავრიატის დონეზე, მათ ყურადღება გაამახვილეს სტუდენტების ინტერნაციონალიზაციის სხვა შესაძლებლობებზე (კერძოდ, მობილობაზე). ეს შეიძლება ჩაითვალოს წინააღმდეგობრივად საერთაშორისო ტენდენციებთან, მათ შორის ბოლონიის პროცესთან - მაგალითად, უკვე 2001 წელს უმაღლეს განათლებაზე პასუხისმგებელ ევროპელ მინისტრთა დეკლარაციაში ნათქვამია, რომ „სტუდენტების, მასწავლებლების, მკვლევარებისა და ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობის გაუმჯობესება, როგორც ეს მითითებულია ბოლონიის დეკლარაციაში, უაღრესად მნიშვნელოვანია“ (უმაღლეს განათლებაზე პასუხისმგებელ ევროპელ მინისტრთა შეხვედრის კომუნიკე, პრაღა, 2001 წლის 19 მაისი). ბოლონიის პროცესთან მიმართებაში საქართველოს განათლების სამ-საფეხურიანი სექტორის განვითარების ტენდენციის გათვალისწინებით, თითქმის ფუნქციონირების ეს ასპექტი გარკვეული კრიტიკით უნდა იქნას განხილული. სტუდენტებთან ინტერვიუს დროს გამოიკვეთა მათი მოტივაცია, მიეღოთ საერთაშორისო სწავლა და ცხოვრებისეული გამოცდილება.

**მტკიცებულება/ინდიკატორები**

<ul style="list-style-type: none"> <li>● თთუ-ის სტრუქტურა:</li> <li>● დაწესებულების სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები</li> <li>● თთუ-ის საქმისწარმოების პროცედურა</li> <li>● მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგის მექანიზმები და შეფასების სისტემა</li> <li>● ბიზნესპროცესების უწყვეტობის გეგმა</li> <li>● ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა</li> <li>● ინტერვიუები</li> </ul>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● რეკომენდებულია გადაიხედოს ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგია და გაფართოვდეს საერთაშორისო მობილობის შესაძლებლობა სტუდენტებისთვის სწავლების ყველა დონეზე.</li> </ul>
<p><b>რჩევები:</b></p> <p>არ არის მითითებული</p>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b></p> <p>არ არის მითითებული</p>
<p><b>შეფასება</b></p> <p><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</p>
<p><b>2.2 ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ უსდ-ში ეფექტურად ხორციელდება ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის მექანიზმები. უსდ-ის ხელმძღვანელობა მუდმივად ზრუნავს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს უსდ-ში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას.</li> <li>○ დაწესებულებას აქვს სტუდენტთა კონტინენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს შესაძლებლობას, მიიღოს მაღალი ხარისხის განათლება.</li> </ul>
<p><b>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</b></p> <p>თბილისის თავისუფალმა უნივერსიტეტმა მიიღო ტოტალური ხარისხის მართვის (TQM) სისტემა, რომელიც მიზნად ისახავს სწავლების, სწავლისა და კვლევის ოპტიმიზაციას და წინსვლას. ეს ყოვლისმომცველი მიდგომა უზრუნველყოფს, რომ უნივერსიტეტის ყველა სტრუქტურული ერთეული როგორც პირდაპირი, ასევე არაპირდაპირი გზით ჩაერთოს ხარისხის კონტროლსა და განვითარებაში. უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა შეესაბამება მის სტრატეგიულ ხედვას, რომ შეინარჩუნოს თხელი და ეფექტური ორგანიზაციული სტრუქტურა. ეს ხედვა ხელს უწყობს სტუდენტებს, სასწავლო პროცესებსა და გადაწყვეტილების მიმღებებს შორის მჭიდრო ურთიერთქმედებას. ამ ელემენტების მჭიდრო კავშირის შენარჩუნებით, უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს ხარისხის ეფექტურ და პასუხისმგებლიან მენეჯმენტს.</p> <p>თბილისის თავისუფალ უნივერსიტეტში ხარისხის უზრუნველყოფა არის კოლექტიური პასუხისმგებლობა, რომელიც სცდება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს. უნივერსიტეტის ყველა შესაბამისი სუბიექტი ჩართულია ხარისხის მართვაში და მოწოდებულია მისი მუდმივი გაუმჯობესებისთვის. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის პასუხისმგებლობა მჭიდროდ არის გადაჯაჭვული სკოლის კოორდინატორების, სკოლის დეკანების და პროგრამების ხელმძღვანელების</p>

პასუხისმგებლობასთან, ისევე როგორც სხვა მთავარი ფუნქციები. გუნდური მუშაობის საშუალებით ეს დანაყოფები ახდენენ პრობლემების იდენტიფიცირებას, კოორდინაციას უწყვეტ ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებს და გეგმავენ განხორციელების, პრევენციისა და რეაქციის სტრატეგიებს.

ფაკულტეტის განვითარების მენეჯერი უშუალოდ არის ჩართული ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმში, რომელიც უზრუნველყოფს ფაკულტეტის წევრების სწავლების უნარების მუდმივ გაუმჯობესებას, უახლესი საგანმანათლებლო ტენდენციების განახლებას და დაწესებულების სტრატეგიული მიზნების მიღწევას. ეს, თავის მხრივ, ამაღლებს სტუდენტთა კმაყოფილებას, სწავლის გაუმჯობესებულ შედეგებს და დაწესებულებაში ხარისხის მყარ კულტურას.

უნივერსიტეტი პერიოდულად აფასებს თავისი სერვისებისა და რესურსების ხარისხს და შედეგებს იყენებს მუდმივი გაუმჯობესებისათვის. ეს რეგულარული შეფასება უზრუნველყოფს, რომ თითო-ს შეუძლია შეინარჩუნოს და გააძლიეროს თავისი ოპერაციებისა და სერვისების ეფექტურობა და ქმედითუნარიანობა.

თითო იყენებს სისტემურ მიდგომას ყოველწლიურად მიღებული სტუდენტების რაოდენობის დასადგენად და გასაანალიზებლად. ანალიზი ითვალისწინებს სხვადასხვა ფაქტორს სხვადასხვა აკადემიურ დონეზე (ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა და დოქტორანტურა). უნივერსიტეტის მიდგომა სტუდენტთა რაოდენობის განსაზღვრასთან დაკავშირებით არის საფუძვლიანი და მრავალმხრივი, ბაზრის მოთხოვნის, აკადემიური მოსწრების, სტუდენტების პრეფერენციების, შიდა მობილობის, რესურსების ხელმისაწვდომობისა და ფინანსური მიზანშეწონილობის გათვალისწინებით. ეს ყოვლისმომცველი მეთოდი უზრუნველყოფს:

- ბაზრის საჭიროებებთან შესაბამისობას: პროგრამები ინარჩუნებს აქტუალურობას და კურსდამთავრებულებს აქვთ დასაქმების პერსპექტივები.
- მდგრადობა და ხარისხი: მიღება დაბალანსებულია ხელმისაწვდომ რესურსებთან, რაც უზრუნველყოფს ხარისხიან განათლებას ფაკულტეტის ან ინფრასტრუქტურის გადატვირთვის გარეშე.
- სტუდენტების კმაყოფილება და შენარჩუნება: დაბალი შიდა მობილობა და პირველადი არჩევანის მაღალი მაჩვენებლები მიუთითებს იმაზე, რომ სტუდენტები ძირითადად კმაყოფილნი არიან თავიანთი პროგრამებით და პირველი არჩევანით.

მუდმივი გაუმჯობესება: კონკრეტულ მონაცემებზე დაფუძნებული რეგულარული შეფასება და მიღებული შედეგების შესაბამისად განხორციელებული ცვლილებები ხელს უწყობს უწყვეტი განვითარების გარემოს ფორმირებას. უსდ-ში მიღების სტრატეგიაში ამ ფაქტორების ინტერგრირებით უნივერსიტეტს შეუძლია შეინარჩუნოს მაღალი აკადემიური სტანდარტები, დააკმაყოფილოს ბაზრის მოთხოვნები და უზრუნველყოს მდგრადი განვითარება.

აკადემიური, მოწვეული და სამეცნიერო პერსონალი სტუდენტებთან და გარე დაინტერესებულ მხარეებთან ერთად, როგორცაა დამსაქმებლები და კურსდამთავრებულები, აქტიურად არიან ჩართულნი თითო-ის მიერ შემოთავაზებული პროგრამების უწყვეტი გაუმჯობესების პროცესში. ეს ერთობლივი მიდგომა უზრუნველყოფს, რომ პროგრამები იყოს აქტუალური, განახლებული და შეესაბამებოდეს ინდუსტრიის სტანდარტებსა და მოლოდინებს. ფაკულტეტის განვითარების მენეჯერის უშუალო ჩართულობა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმში უზრუნველყოფს ფაკულტეტის წევრების სწავლების უნარების მუდმივ გაუმჯობესებას, უახლეს საგანმანათლებლო ტენდენციებთან შესაბამისობას და ხელს უწყობს დაწესებულების სტრატეგიული მიზნების მიღწევას.

ეს, თავის მხრივ, ამაღლებს სტუდენტთა კმაყოფილებას, სწავლის გაუმჯობესებულ შედეგებს და დაწესებულებაში ხარისხის მყარ კულტურას.

თითუ განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევს სტუდენტების აკადემიური მოსწრების მონიტორინგს, რადგან გაცნობიერებული აქვს, რომ ეს გადამწყვეტია განათლების საერთო ხარისხის გასაუმჯობესებლად. სტუდენტთა მოსწრების მონიტორინგისა და შეფასების მიზნით უნივერსიტეტი იყენებს მრავალფეროვან ინსტრუმენტებსა და მეთოდებს, ხოლო შეგროვებულ მონაცემებს იყენებს სასწავლო პროცესში გასაუმჯობესებელი სფეროების დასადგენად. ეს უწყვეტი უკუკავშირის ციკლი უზრუნველყოფს, რომ სტუდენტებისთვის საგანმანათლებლო გამოცდილება იყოს ეფექტური და მრავალფეროვანი.

მოწოდებული სერვისების ეფექტურობის შესაფასებლად, თითუ-მა შეიმუშავა და იყენებს სხვადასხვა გამოკითხვას. ამ გამოკითხვების საშუალებით გროვდება ინფორმაცია სტუდენტების, პერსონალის და სხვა დაინტერესებული მხარეების შეხედულების შესახებ, რაც მნიშვნელოვან ინფორმაციას გვაწვდის უნივერსიტეტის ოპერაციებისა და სერვისების შესახებ. შემდეგ ხდება ამ უკუკავშირის ანალიზი, რაც გამოიყენება პოტენციური ცვლილებებისა და გასაუმჯობესებელი ღონისძიებების შესახებ ინფორმირებული გადაწყვეტილებების მისაღებად.

გარდა ამისა, თითუ-მა დაამკვიდრა თავისი აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის საქმიანობის შეფასების სისტემა. ეს სისტემა შექმნილია პერსონალის მუშაობის რეგულარულად შესაფასებლად, იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ისინი აკმაყოფილებენ უნივერსიტეტის მიერ მოსალოდნელ მაღალ სტანდარტებს.

2018 წლის ავტორიზაციის პროცესში სტუდენტების დადგენილი მაქსიმალური რაოდენობა იყო 3200. თითუ ცდილობს ეს რიცხვის 4300-მდე გაზარდოს. მოთხოვნა ეფუძნება ანალიზს, რომელიც მოიცავს პროგრამის დასრულების მაჩვენებელს (და სტუდენტთა რიცხვის შესაბამის ცვალებადობას), სტუდენტთა მიერ აკადემიური შედეგების აღების და შევსებულებიდან გამოსვლის მაჩვენებელს, პროგრამაზე ჩარიცხვის მცირე, სტრატეგიულ ნამატს და სტუდენტების სხვა პროგრამებიდან მობილობის გზით გადმოსვლის მაჩვენებელს. მიღების სტრატეგიაში ამ ფაქტორების ინტეგრირებით, უნივერსიტეტს შეუძლია შეინარჩუნოს მაღალი აკადემიური სტანდარტები, დააკმაყოფილოს ბაზრის მოთხოვნები და უზრუნველყოს მდგრადი განვითარება. თითოეული ფაქტორი გვაწვდის კრიტიკულ მონაცემებს, რომ ნებისმიერი ზრდა გამართლებული, მდგრადი და უნივერსიტეტის სტრატეგიულ მიზნებთან შესაბამისობაში იყოს. ამ ფაქტორების ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმში ინტეგრაციით, უნივერსიტეტს შეუძლია მიიღოს ინფორმირებული გადაწყვეტილებები სტუდენტთა მაქსიმალური კვოტის გაზრდის შესახებ. შესაბამისად, უნივერსიტეტი მიზნად ისახავს სტუდენტური პოპულაციის ეტაპობრივ გაზრდას დაახლოებით 30%-ით 2024 წლიდან 2030 წლამდე. ეს თანდათან გაზრდის ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესებში ჩართული პერსონალის სამუშაო დატვირთვას. თუმცა, უნივერსიტეტმა უკვე გააფართოვა ხარისხის უზრუნველყოფის კოორდინაციის გუნდი ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში. ამიტომ, თითუ მზად არის ეფექტურად მართოს ეს ზრდა, თუ მიღებული იქნება სტუდენტთა ახალი, ზღვრული რაოდენობის მაჩვენებელი. ეს მიდგომა უზრუნველყოფს, რომ უნივერსიტეტს შეუძლია გააფართოვოს თავისი სტუდენტური კონტინგენტი აკადემიური სტანდარტების, რესურსების ხელმისაწვდომობის ან სტუდენტებისა და ფაკულტეტების კმაყოფილების შემცირების გარეშე.

**მტკიცებულება/ინდიკატორები**

- ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები
- გამოკითხვის ფორმები
- სემესტრული შეფასების ანგარიში



<ul style="list-style-type: none"> <li>• სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, მეთოდოლოგია და სამიზნე ნიშნულები</li> <li>• ინტერვიუების შედეგები</li> <li>• სტრატეგიული მიმოხილვა და სამოქმედო გეგმა</li> <li>• სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია და მონიტორინგის მექანიზმი</li> </ul>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <p>არ არის მითითებული</p>
<p><b>რჩევები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• მიზანშეწონილია, თთუ-მ დეკანების დატვირთვის შემსუბუქების მიზნით, განიხილოს ხარისხის უზრუნველყოფის პასუხისმგებლობების უფრო თანაბრად გადანაწილება ყველა ორგანიზაციულ სტრუქტურაში, რითაც დაბალანსდება დაინტერესებულ მხარეთა და სტუდენტთა ჩართულობა.</li> </ul>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b></p>
<p><b>შეფასება</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</p>
<p><b>2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ უსდ-ში შემუშავებულია რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვას. აღნიშნული რეგულაციები საჯაროდ ხელმისაწვდომია.</li> <li>○ უსდ-ს დანერგილი აქვს პლაგიატის აღმოჩენისა და თავიდან აცილების მექანიზმები.</li> <li>○ უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.</li> </ul>
<p><b>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</b></p> <p>თთუ-მა დაადგინა ყოვლისმომცველი რეგულაციები, მათ შორის წესდება, თანამშრომელთა ქცევის კოდექსი, აკადემიური პერსონალის ეთიკის კოდექსი და დისციპლინური საბჭოს წესდება.</p> <p>ეს რეგულაციები საჯაროდ ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებგვერზე, რაც უზრუნველყოფს გამჭვირვალობას და ანგარიშვალდებულებას. მკაფიო კოდექსებისა და პროცედურების ჩამოყალიბებით, უნივერსიტეტი ადგენს ეთიკური ქცევის სტანდარტებს და უზრუნველყოფს დისციპლინური ზომების მიღებას საჭიროების შემთხვევაში, ყველა ოპერაციაში კეთილსინდისიერების დაცვით.</p> <p>უნივერსიტეტმა გაატარა მკაცრი ზომები პლაგიატთან და აკადემიურ თაღლითობასთან საბრძოლველად. მათ შორისაა მკაცრი მეთვალყურეობა გამოცდების დროს, საგამოცდო ცენტრის განახლება და კეთილმოწყობა და აკადემიურ წერაში სტუდენტებისთვის სავალდებულო ტრენინგის ჩატარება. მკაცრი მონიტორინგისა და საგანმანათლებლო ინიციატივების მეშვეობით პრევენციაზე ყურადღების გამახვილებით, უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს აკადემიურ კეთილსინდისიერებას და სამართლიანობას შეფასების პროცესებში.</p>

<p>თითუ მხარს უჭერს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს, მათ შორის სინდისისა და არჩევანის თავისუფლებას. აკადემიურ პერსონალს აქვს ავტონომია სწავლებასა და კვლევაში, მონაწილეობენ სასწავლო გეგმის შემუშავებაში, ასევე აქვთ მხარდაჭერა პროფესიულ განვითარებასა და კვლევით საქმიანობაში. ამგვარი განწყობა ხელს უწყობს ხელსაყრელი გარემოს შექმნას ინტელექტუალური კვლევისა და ინოვაციისთვის, რაც გადამწყვეტია ცოდნის გაღრმავებისა და განათლების წინსვლის საქმეში.</p> <p>თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი იცავს ეთიკის, კეთილსინდისიერებისა და აკადემიური თავისუფლების მაღალ სტანდარტებს, რითაც ხელს უწყობს მხარდაჭერ და ინტელექტუალურად ცოცხალ საგანმანათლებლო გარემოს.</p>
<p><b>მტკიცებულება/ინდიკატორები</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• დებულება, თანამშრომელთა ქცევის კოდექსი</li> <li>• აკადემიური პერსონალის ეთიკის კოდექსი</li> <li>• სადისციპლინო საბჭოს წესდება</li> <li>• სტუდენტთა ეთიკის კოდექსი</li> <li>• ეთიკის საბჭოს წესდება</li> <li>• გამოცდების ჩატარების წესები</li> <li>• ინტერვიუების შედეგები.</li> </ul>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <p>არ არის მითითებული</p>
<p><b>რჩევები:</b></p> <p>არ არის მითითებული</p>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b></p> <p>არ არის მითითებული</p>
<p><b>შეფასება</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</p>

**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 თავისუფალი უნივერსიტეტი უმაღლესი განათლების სამივე საფეხურზე ახორციელებს საგანმანათლებლო პროგრამებს, რომლებიც შეესაბამება უნივერსიტეტის მისიას, მიზნებსა და ხედვას. ამჟამად, უნივერსიტეტს აქვს 22 საგანმანათლებლო პროგრამა, მათ შორის 12 საბაკალავრო, 6 - სამაგისტრო და 4 სადოქტორო პროგრამა. თითო აერთიანებს რვა სხვადასხვა სკოლას, რომლებიც ახორციელებენ 22 პროფილის საგანმანათლებლო პროგრამას.

თითუ-ს აქვს პროგრამების შემუშავების, დაგეგმვის, შეფასების და განვითარების წესი, რომელიც აღწერს სასწავლო გეგმის სტრუქტურას, სემესტრულ გეგმას, პროგრამას, ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების მეთოდოლოგიას, საგანმანათლებლო პროგრამების განახლების მექანიზმების მოქმედების პროცედურას. ეს წესი ასევე მოიცავს საგანმანათლებლო პროგრამების პირდაპირი და ირიბი შეფასების მექანიზმებს.

თითუ იყენებს შრომის ბაზრის კვლევას, რაოდენობრივ და ხარისხობრივ მეთოდოლოგიას საგანმანათლებლო პროგრამის დანერგვისა და მისი შემდგომი განხორციელებისათვის. ინტერნაციონალიზაციასთან დაკავშირებით, თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი ახორციელებს თავის პოლიტიკას „არა ექსტენსიურად, არამედ ინტენსიურად.“ მაგალითად, არქიტექტურის საბაკალავრო პროგრამა შემუშავდა ამერიკის არქიტექტურის სკოლის პროფესორ ჯესი ვოგლერთან თანამშრომლობით, ხოლო შენობის სისტემების ინჟინერიის საბაკალავრო პროგრამა შემუშავდა სან დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტის პროფესორ მაიკლ სონდერთან თანამშრომლობით. პროგრამები ძირითადად შემუშავებულია საერთაშორისო ანალოგიებზე დაყრდნობით.

თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი აგრარულ უნივერსიტეტთან ერთად ახორციელებს ერთობლივ სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამებს STEM სფეროებში, მაგალითად, ბიოლოგიის მაგისტრანტებს საშუალება აქვთ გაიღრმავონ თავიანთი ცოდნა ქიმიის სამაგისტრო პროგრამაში შემავალი კურსებით, მათი კვლევის შესაბამისად, და პირიქით, ქიმიის მაგისტრატურის სტუდენტებს შესაძლებლობა აქვთ გაიღრმავონ ცოდნა ბიოლოგიის სამაგისტრო პროგრამის კურსებით, მათი კვლევის შესაბამისად.

მოქმედი კანონმდებლობით თითუ-მა შეიმუშავა საგანმანათლებლო პროგრამაში ცვლილებების შეტანის ან მისი გაუქმების რეგულაციები და პროცედურები. პროგრამების ცვლილების/გაუქმების შემთხვევაში, დაწესებულება მზადაა გაითვალისწინოს სტუდენტების კანონიერი ინტერესები და შესაძლებლობას აძლევს მათ შეუფერხებლად დაასრულონ საგანმანათლებლო პროგრამა.

ექსპერტთა ჯგუფის შემოთავაზებით, თითუ-მა უნდა შეიმუშაოს სტრატეგიული გადაწყვეტილებები ახალი ERASMUS+ საერთაშორისო გაცვლითი პროგრამების შესაქმნელად. ინტერვიუების, საუნივერსიტეტო რეგულაციებისა და გამოკითხვების საფუძველზე აშკარაა, რომ თითუ ითვალისწინებს სხვადასხვა ფაქტორს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელების, შემუშავებისა და გაუქმების პროცესებში. ეს ფაქტორები მოიცავს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს, კურსდამთავრებულებისა და დამსაქმებლების უკუკავშირს, სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების კმაყოფილების გამოკითხვის შედეგებს, სტუდენტების აკადემიური

მოსწრების მონიტორინგს პროგრამის სწავლის შედეგებზე დაყრდნობით, კონსულტაციებს პროფესიულ ასოციაციებთან და ადგილობრივ და საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკას.

**მტკიცებულება/ინდიკატორები:**

- თვითშეფასების ანგარიში.
- ინტერვიუები
- საგანმანათლებლო პროგრამები, სილაბუსები
- საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავების, დაგეგმვის, შეფასებისა და განვითარების მეთოდოლოგია
- შრომის ბაზრის კვლევის დოკუმენტი
- დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა პროგრამის შედგენის პროცესში
- განვითარების ანგარიშები

**რეკომენდაციები:**

არ არის მითითებული

**რჩევები:**

- სასურველია, სტრატეგიული გადაწყვეტილებების შემუშავება ახალი ERASMUS+ საერთაშორისო გაცვლითი პროგრამების შესაქმნელად.

**საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):**

- თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი აგრარულ უნივერსიტეტთან ერთად ახორციელებს ერთობლივ სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამებს STEM სფეროებში, მაგალითად, ბიოლოგიის მაგისტრანტებს საშუალება აქვთ გაიღრმავონ თავიანთი ცოდნა ქიმიის სამაგისტრო პროგრამაში შემავალი კურსებით, მათი კვლევის შესაბამისად, და პირიქით, ქიმიის მაგისტრატურის სტუდენტებს შესაძლებლობა აქვთ გაიღრმავონ ცოდნა ბიოლოგიის სამაგისტრო პროგრამის კურსებით, მათი კვლევის შესაბამისად.

**შეფასება**

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

**3.2 საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი**

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

**სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი**

პროგრამის შემუშავებისას თითუ ითვალისწინებს კრედიტების დაგროვებისა და ტრანსფერის ევროპული სისტემის (ECTS) ძირითად პრინციპებს, ასევე საქართველოს კანონმდებლობას და თითუ-ის რეგულაციებს.

პროგრამების სწავლის შედეგები ჩამოყალიბებულია და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურზე მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან. თთუ-ის საგანმანათლებლო პროგრამები შეიცავს სამკომპონენტო სწავლის შედეგებით, რომელიც მოიცავს ცოდნას, უნარებს, პასუხისმგებლობასა და ავტონომიურობას, თუმცა არის შემთხვევები, როდესაც პროგრამები შეიცავს ადრინდელი ნორმატიული აქტებით განსაზღვრულ შვიდკომპონენტო სწავლის შედეგებს. კონკრეტული სფეროს სწავლის შედეგები ეფუძნება NCEQE-ის მიერ შემუშავებულ დარგობრივ მახასიათებლებს; ისინი შესაბამისობაშია კვალიფიკაციების ჩარჩოსთან.

პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი უზრუნველყოფს მისი კომპონენტების ლოგიკურ კავშირს და ითვალისწინებს თითოეული კომპონენტის სპეციფიკას და მოთხოვნებს. დაგეგმილი სწავლის შედეგები და სტუდენტის დატვირთვა მორგებულია გონივრულ ვადებს, რაც დასტურდება სტუდენტთა პროგრესის ანალიზით.

პროგრამები სტუდენტებს სთავაზობს არჩევით კურსებს. სკოლის დეკანები, პროგრამების ხელმძღვანელები და სკოლების ხელმძღვანელები სტუდენტებს რჩევენ აძლევენ არჩევით კურსებთან დაკავშირებით. თთუ სტუდენტებს ასევე სთავაზობს თავისუფალ კრედიტებს თთუ-ის ყველა ერთი დონის პროგრამიდან. სხვადასხვა პროგრამაში აღწერილი სწავლა-სწავლების მეთოდები ითვალისწინებს დარგობრივ მახასიათებლებს და უზრუნველყოფს პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევას.

საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა შედგება მოდულებისგან, სავალდებულო და არჩევითი კურსებისაგან. სწავლების სისტემიდან გამომდინარე, სტუდენტებისთვის შესაძლებელია ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შექმნა.

საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი ხელმისაწვდომია და განთავსებულია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე (<https://freeuni.edu.ge/ge/educational-programs/?Programs=1600>).

თთუ-ს აქვს მნიშვნელოვანი შესაძლებლობები და რესურსები, შესთავაზოს სტუდენტებს ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა, რომელიც მორგებული იქნება მათ უნიკალურ საჭიროებებსა და მიზნებზე. უნივერსიტეტი აღიარებს სტუდენტთა მრავალფეროვნებას და მოწოდებულია უზრუნველყოს მოქნილი და ადაპტირებული საგანმანათლებლო გარემო.

**მტკიცებულება/ინდიკატორები**

- თვითშეფასების ანგარიში;
- ინტერვიუები
- საგანმანათლებლო პროგრამები, სილაბუსები

**რეკომენდაციები:**

- 

**რჩევები:**

არ არის მითითებული

**საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):**

არ არის მითითებული

## შეფასება

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

### 3.3 სწავლის შედეგების შეფასება

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

### სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების მისაღწევად პროგრამამ შექმნა სასწავლო კურსები. სწავლის შედეგები დაკონკრეტებულია თითოეული სასწავლო კურსის სილაბუსში და თითოეული სწავლის შედეგისთვის შერჩეულია შეფასების შესაბამისი მეთოდი საგანმანათლებლო პროგრამით დადგენილი სწავლის შედეგების მისაღწევად.

შეფასების სისტემა მრავალკომპონენტანია და მოიცავს შეფასების შუალედურ და ფინალურ ფორმებს. შუალედური და საბოლოო შეფასებებისთვის დადგენილია მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი. ფინალურ გამოცდაზე მინიმალური გამსვლელი ქულა არის არაუმეტეს 60%-ისა, რაც მითითებულია ყველა სასწავლო გეგმაში. სწავლის შედეგების შეფასებისას გამოიყენება სწავლის ისეთი მეთოდები, როგორცაა: წერითი გამოცდა; ზეპირი გამოცდა; საკონტროლო ტესტი; ესე; რეფერატი; პრაქტიკული სამუშაო; ლაბორატორიული სამუშაოები; პროექტი და ა.შ. შეფასების სისტემაში თითოეული კომპონენტისთვის გაწერილია რუბრიკები და მოცემულია ქულების გადადგია რუბრიკების მიხედვით.

უნივერსიტეტში ცოდნის შემოწმება სხვადასხვა გზით ხდება: წერითი გამოცდა, ზეპირი გამოცდა, პროექტის პრეზენტაცია პრაქტიკული ან ლაბორატორიული სამუშაოებით და ა.შ. გამოცდების უმეტესობა საგამოცდო ცენტრში ტარდება.

სტუდენტების სწავლის შესაფასებლად გამოიყენება გამჭვირვალე კრიტერიუმები.

დაწესებულება აცნობს სტუდენტებს მიღწეული მიზნების, ხარვეზებისა და გასაუმჯობესებელი გზების შესახებ; სტუდენტები ეცნობიან დაწესებულებაში გამოყენებული შეფასების სისტემას და მასთან დაკავშირებულ რეგულაციებს. ჯგუფს ეცნობა თთუ-ის განზრახვის შესახებ გაზარდოს აკადემიური პერსონალის რაოდენობა სტუდენტების რაოდენობის გაზრდის შემთხვევაში.

თთუ-ს აქვს გასაჩივრების ეფექტური სისტემა და სტუდენტებმა დაადასტურეს, რომ ინფორმირებულნი არიან ამის შესახებ.

### მტკიცებულება/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- ინტერვიუები
- საგანმანათლებლო პროგრამები, სილაბუსები
- სწავლის შედეგების შეფასების მექანიზმები

<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <p>არ არის მითითებული</p>
<p><b>რჩევები:</b></p> <p>არ არის მითითებული</p>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b></p> <p>არ არის მითითებული</p>
<p><b>შეფასება</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</p>

#### 4. უსდ-ის პერსონალი

უსდ უზრუნველყოფს, რომ დაწესებულებაში დასაქმებული პერსონალი (აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე) იყოს მაღალკვალიფიციური, რათა მათ შეძლონ საგანმანათლებლო, სამეცნიერო და ადმინისტრაციული პროცესის ეფექტურად წარმართვა და დაწესებულების სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული შედეგების მიღწევა. თავის მხრივ, დაწესებულება მუდმივად ზრუნავს 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 თავისუფალი უნივერსიტეტის თანამშრომლების საქმიანობა რეგულირდება საქართველოს კანონმდებლობით და თთუ-ს შრომითი რეგულაციებით. დასაქმებულთა შრომითი ურთიერთობები რეგულირდება უნივერსიტეტთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე.

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა პერსონალის მართვის სტრუქტურირებული ზოგადი წესები და პრინციპები, რათა უზრუნველყოს უნივერსიტეტის თანამშრომელთა ფუნქციების ეფექტური შესრულება. თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტის ადამიანური რესურსი შედგება შემდეგი კატეგორიებისაგან: სასწავლო პერსონალი; აკადემიური პერსონალი; ადმინისტრაციული პერსონალი; აკადემიური პერსონალის მხარდაჭერა; მოწვეული ლექტორები; და დამხმარე პერსონალი. კადრების მოსაზიდად, შესარჩევად და დასასაქმებლად უნივერსიტეტი ჩვეულებრივ აცხადებს ვაკანსიებს შესაბამის პოზიციებზე. თუმცა, რიგ შემთხვევებში, კანონმდებლობის შესაბამისად, თავისუფალი უნივერსიტეტი არჩევს და ასაქმებს პერსონალს ვაკანსიების გამოცხადების გარეშე. გასაუბრების საფუძველზე, ექსპერტთა ჯგუფი ვარაუდობს, რომ აკადემიურ თანამდებობებზე კონკურსი ცხადდება უნივერსიტეტის რექტორის მიერ და ტარდება ღია პროცესით.

თითუ-ში პერსონალის დაქირავების პროცესი შეიძლება დაიყოს (I) - ადმინისტრაციულ, აკადემიური და დამხმარე პერსონალად; (II) - აკადემიური /კვლევით პერსონალად; (III) - მოწვეული ლექტორებად. თითოეულ ამ კატეგორიაში დასაქმებისა თუ პერსონალის დანიშვნისთვის, თავისუფალ უნივერსიტეტს აქვს შესაბამისი პოლიტიკა, რაც აღწერილია დასაქმების პოლიტიკაში, აკადემიური პერსონალის აფილირების პოლიტიკაში, პირად საქმეებში, კონტრაქტების ნიმუშებში, საკვალიფიკაციო მოთხოვნებსა და სამუშაო აღწერილობებში. კადრების დაქირავების ან დანიშვნის შემდეგ, თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი თანამშრომლებთან აფორმებს რამდენიმე სახის კონტრაქტს დანართებთან ერთად: (ა) - ადმინისტრაციული/აკადემიური/დამხმარე აკადემიური პერსონალისთვის; ბ) - მოწვეული ლექტორებისთვის; გ) - დამხმარე პერსონალისთვის; დ) - აფილირების ხელშეკრულებები. თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტის თანამშრომელთა შრომითი საქმიანობა რეგულირდება უნივერსიტეტთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების (მათ შორის, შრომითი ხელშეკრულებების დანართების) და დასაქმებულთა საქმიანობასთან დაკავშირებული შემდეგი სამართლებრივი აქტების საფუძველზე: ა) - წესდება; ბ) - შრომითი რეგულაციები; გ) - პერსონალის შერჩევის წესი; დ) - დისციპლინური საბჭოს რეგლამენტი; ე) - აკადემიური პერსონალისა და სწავლების პროცესში მონაწილე სხვა პირთა ეთიკის კოდექსი; ვ) - აკადემიური პერსონალის დაკომპლექტების წესი; ზ) - უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულების დებულება; თ) - აკადემიური პერსონალის შერჩევის წესი; ი) დისციპლინური საბჭოს რეგლამენტი.

უნივერსიტეტის პერსონალი ავლენს კარგ პროფესიულ და კომუნიკაციის უნარებს, რის საფუძველზეც შეიძლება დავასკვნათ, რომ უნივერსიტეტის პერსონალის კვალიფიკაცია და მათ მიერ დაკავებული თანამდებობები შეესაბამება უნივერსიტეტის განვითარების მისიას და სტრატეგიულ გეგმას.

თავისუფალ უნივერსიტეტს აქვს თავისი პერსონალის პროფესიული განვითარების მკაფიო სტრატეგია, რომელიც მოიცავს როგორც დასაქმების პროცესს, ასევე თანამშრომლების მუშაობის სხვა ფაზებს. ტრენინგი და კონსულტაცია პერსონალის პროფესიული განვითარების ორი ძირითადი ფორმაა, ზოგიერთ აქტივობას საერთაშორისო ექსპერტები ატარებენ.

სასწავლო პროცესში სასწავლო პერსონალის სრული ინტეგრაციის მიზნით, თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი ატარებს შემდეგ შეხვედრებს: (1) სასწავლო გეგმებისა და შეფასების სისტემის სათანადო მეთოდოლოგიური მხარდაჭერა. (2) სწავლისა და სწავლების სტრატეგიების გაუმჯობესება და განვითარება. (3) სწავლების თანამედროვე მეთოდებისა და ტექნიკის გაცნობა. (4) ელექტრონული მართვის სისტემების ეფექტური გამოყენება. თბილისის თავისუფალ უნივერსიტეტში მუშაობს 443 თანამშრომელი: (ა) აკადემიური პერსონალი; (ბ) მოწვეული და ძირითადი სასწავლო პერსონალი; (გ) აკადემიური პერსონალი; (დ) ადმინისტრაციული პერსონალი; (ე) აკადემიური დამხმარე პერსონალი; (ვ) დამხმარე პერსონალი. სასწავლო პროცესში ჩართული პერსონალის საერთო რაოდენობა შეადგენს 318 ლექტორსა და მოწვეულ ლექტორს. უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალი შედგება 69 პროფესორის/ ასოცირებული პროფესორის/ ასისტენტ-პროფესორისგან: (1) პროფესორი – 31; (2) ასოცირებული პროფესორი – 26; (3) ასისტენტ - პროფესორი – 12. აფილირებული აკადემიური პერსონალის სრული რაოდენობა არის 63: (1) აფილირებული პროფესორი – 29; (2) ასოცირებული პროფესორი – 23; (3) ასისტენტ-პროფესორები – 11.

თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი ხელს უწყობს აკადემიური პერსონალის პროფესიულ განვითარებას, კერძოდ, ხელს უწყობს საერთაშორისო თანამშრომლობით კვლევების ჩატარებას, სტატიების გამოქვეყნებას, კონფერენციების ორგანიზებას, საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობას, ეროვნული თუ საერთაშორისო პროექტების განხორციელებას და სხვა. თავისუფალმა უნივერსიტეტმა შეიმუშავა პერსონალის მართვის დამსახურებაზე დაფუძნებული პრინციპები. ეს პრინციპები ეხმარება თითოეულ თანამშრომელს ეფექტურად შეასრულოს თავისი როლი, ხელს უწყობს რა მათ პროფესიულ განვითარებას და მაქსიმალურად ზრდის მათ შესაძლებლობებს. გარდა



ამისა, ეს პრინციპები ფოკუსირებულია უნივერსიტეტის პერსონალის საქმიანობის გასაუმჯობესებელი მხარეების იდენტიფიცირებასა და განხილვაზე.

ანაზღაურების პრინციპები, როგორც ჩანს, წინასწარ არის განსაზღვრული, მათ შორისაა ფიქსირებული ტარიფები, ფიქსირებული ტარიფებისა და საათობრივი ტარიფების კომბინაცია და საათობრივი ტარიფები გარკვეული მოქნილობით. ამ კონტექსტში გათვალისწინებულია პერსონალის მუშაობის შეფასების შედეგები. თბილისის თავისუფალ უნივერსიტეტს აქვს სამეცნიერო და პედაგოგიური პერსონალის ხელფასების ფორმირების პოლიტიკა, რომელიც მიზნად ისახავს, ერთის მხრივ, აკადემიური პერსონალის პროდუქტიულობის ხელშეწყობას და, მეორე მხრივ, მკვლევარებად და სპეციალისტებად ჩამოყალიბებას. როგორც წესი, აკადემიური პერსონალის ფუნქციები შედგება სამი ნაწილისაგან: (1) ადმინისტრაციული; (2) პედაგოგიური; (3) აკადემიური/კვლევითი. მათი ხელფასის ფორმირება ეფუძნება სამივე ფუნქციის პროპორციული ანაზღაურების პრინციპს და შესაბამისი საქმიანობის წახალისებას. სახელფასო ფორმირების პოლიტიკა ასეთია – უნივერსიტეტი სასწავლო პერსონალთან ძირითადად აფორმებს სამი სახის შრომით ხელშეკრულებას: (I) ფიქსირებული თანხა; (II) ფიქსირებული თანხისა და საათობრივი კომპონენტის კომბინაცია (III) მხოლოდ საათობრივი ანაზღაურება.

მთლიანობაში, პერსონალის მუშაობის შეფასება აქტიურად გამოიყენება პერსონალის მართვის პროცესში. უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესში აკადემიური პერსონალის სრული ინტეგრაციისთვის თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი აწყობს საორიენტაციო შეხვედრებს. ეს შეხვედრები ეხმარება პერსონალს: მათი სილაბუსებისა და შეფასების სისტემის მეთოდოლოგიური შესაბამისობის უზრუნველყოფაში; მათი სწავლისა და სწავლების სტრატეგიების განახლებასა და გაუმჯობესებაში; სწავლების თანამედროვე მეთოდებისა და ტექნიკის დანერგვაში; ელექტრონული მართვის სისტემის ეფექტურად გამოყენებაში; ფუნქციური საკურსო ცხრილების შექმნაში. საორიენტაციო შეხვედრები იმართება ყოველი კურსის დასაწყისში. შეხვედრები იმართება ინდივიდუალურად პროგრამების მიხედვით. საორიენტაციო შეხვედრებს ზედამხედველობენ პრორექტორები, შესაბამისი სკოლების დეკანები ან პროგრამების ხელმძღვანელები, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი და ფაკულტეტის განვითარების მენეჯერი.

აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის თანაფარდობა ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის რაოდენობასთან მიმართებით არის - 1:0,89 (92/82). აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის თანაფარდობა სტუდენტთა რაოდენობასთან არის 1:9,7 ((318/3094). ადმინისტრაციული პერსონალის თანაფარდობა სტუდენტთა რაოდენობასთან არის 1:37.73 (82/3094). შენარჩუნების მაჩვენებელი: 74% (აკადემიური პერსონალი), 51% (მოწვეული პერსონალი) და 67% (ადმინისტრაცია და დამხმარე პერსონალი).

**მტკიცებულება/ინდიკატორები**

- თვითშეფასების ანგარიში.
- ინტერვიუები
- პერსონალის პირადი საქმეები
- პერსონალის შერჩევის წესი;
- აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი
- პერსონალის პირადი საქმეები;

**რეკომენდაციები:**

არ არის მითითებული

**რჩევები:**

არ არის მითითებული

<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b> არ არის მითითებული</p>
<p><b>შეფასება</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</p>
<p><b>4.2. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა</b></p>
<p>უსდ-ის აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა დაწესებულებაში განხორციელებული საგანმანათლებლო პროგრამების, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობისა და მათზე დაკისრებული სხვა ფუნქციების ადეკვატურია.</p>
<p><b>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:</b></p> <p>თავისუფალ უნივერსიტეტს აქვს სამუშაო დატვირთვის მკაფიო სქემა, რომელიც შეესაბამება აკადემიური პერსონალის ფუნქციებსა და მოვალეობებს. ეს სქემა რეგულარულად ახლდება და უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელებას და პერსონალისთვის დაკისრებული ყველა სხვა აქტივობის სწორად შესრულებას.</p> <p>თითოეული თანამდებობის შესაბამისი სამუშაო დატვირთვა მითითებულია აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგიაში, პირად საქმეებში, კონტრაქტების ნიმუშებსა და პერსონალის ინდივიდუალურ სამუშაო დატვირთვებში. აკადემიური პერსონალის საშუალო დატვირთვა: (1) წლიური საკონტაქტო საათები - 248 საათი; (2) საგნის კოორდინირება, პროგრამის შემუშავება და შეფასება – 455 საათი; (3) კვლევა და პროფესიული განვითარება – 953 საათი.</p> <p>აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის, ასევე მოწვეული პერსონალის რაოდენობის დაგეგმვა მოიცავს არსებული და მომავალი სტუდენტების რაოდენობის, ასევე პროგრამების სპეციფიკის და სხვა შესაბამის ასპექტების გათვალისწინებას.</p> <p>თავისუფალ უნივერსიტეტში აკადემიური პერსონალის რაოდენობა თანდათან იზრდება. თუკი 2018 წელს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საერთო რაოდენობა იყო 268, 2023 წელს ეს იყო 318 (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 65). ანალოგიურად, იზრდება პროფესორებისა და ასოცირებული პროფესორების რაოდენობა (2018 წელს 25 პროფესორი, 17 ასოცირებული პროფესორი; 2023 წელს 31 პროფესორი და 26 ასოცირებული პროფესორი). აქედან შეიძლება დავასკვნათ, რომ თავისუფალ უნივერსიტეტში პერსონალის აკადემიური კვალიფიკაცია მუდმივად მზარდია.</p> <p>აკადემიური პერსონალი თავის მთავარ სამუშაო ადგილად ასახელებს თავისუფალ უნივერსიტეტს, ასევე ასახელებენ რომ ისინი თბილისის თავისუფალ უნივერსიტეტთან არიან აფილირებულები და ეს საკითხი რეგულირდება ოფიციალური შეთანხმებებით. რაც შეეხება გასაუბრებას და საუნივერსიტეტო რეგლამენტებს, აშკარაა, რომ უნივერსიტეტთან აფილირებულ პროფესორებს შეუძლიათ ფონდისგან სხვადასხვა აქტივობისთვის მიიღონ ფინანსური მხარდაჭერა. ეს მოიცავს კვლევას, სტატიების გამოქვეყნებას საერთაშორისო ჟურნალებში, კონფერენციებზე დასწრებას, მონოგრაფიების გამოცემას, სახელმძღვანელოების ბეჭდვას, უცხოურ უნივერსიტეტებში სტაჟირებაში მონაწილეობას და სხვა შესაფერის სამუშაოებს.</p>

პერსონალის მენეჯმენტი, მათ შორის შეფასების პრაქტიკა, მოიცავს მკაფიო მოლოდინების ჩამოყალიბებას უნივერსიტეტის ყველა კატეგორიის პერსონალის მუშაობის შესრულებასთან დაკავშირებით. როგორც ჩანს ეს პროცესი ეფექტურად მუშაობს და უწყვეტ ადაპტაციას ექვემდებარება.

**მტკიცებულება/ინდიკატორები**

- თვითშეფასების ანგარიში;
- ინტერვიუები
- პერსონალის პირადი საქმეები;
- პერსონალის ინდივიდუალური სამუშაო დატვირთვა
- პერსონალის შერჩევის წესი;
- პროგრამის მიხედვით, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგია

**რეკომენდაციები:**

არ არის მითითებული

**რჩევები:**

არ არის მითითებული

**საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):**

არ არის მითითებული

**შეფასება**

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

**5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები**

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

**5.1. სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, ცვლილებისა და განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა უფლებები**

- უსდ-ს თითოეული საგანმანათლებლო საფეხურისათვის შემუშავებული აქვს სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, საგანმანათლებლო დოკუმენტის გაცემის, ასევე სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების წესები.
- უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვას.

**სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:**

თბილისის თავისუფალ უნივერსიტეტს აქვს დებულება სტუდენტის სტატუსის მინიჭების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭებისა და განათლების აღიარების შესახებ.

უნივერსიტეტის საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო დებულებებში აღწერილია სტუდენტების განაწილების პროცედურები და კვალიფიკაციის მინიჭების პროცესი, რაც შეესაბამება საქართველოს უმაღლესი განათლების კანონმდებლობას.

სტუდენტის სტატუსის შეჩერება და შეწყვეტა ახსნილია უნივერსიტეტის წესდების მე-16 და მე-17 მუხლებში; პროცესი გამჭვირვალე და სამართლიანია. მობილობის პროცესი განსაზღვრულია შიდა და გარე მობილობის წესებში.

გასაუბრებისას სტუდენტებმა აღნიშნეს, რომ მათ იციან პროცესის შესახებ და წვდომა აქვთ შესაბამის დოკუმენტებზე. ეს დებულებები უნივერსიტეტის ვებგვერდზეა განთავსებული და საჯარო და ხელმისაწვდომია სტუდენტებისა და სხვა დაინტერესებული მხარეებისთვის. (<https://freeuni.edu.ge/students/bachelor-students/?bachelor=academical-calendar>)

სტუდენტსა და უნივერსიტეტს შორის გაფორმებული ხელშეკრულება შეესაბამება საქართველოს მოქმედ კანონმდებლობას განათლების შესახებ. სტუდენტებმა დაადასტურეს, რომ მათ, უნივერსიტეტში ჩარიცხვისას, ჰქონდათ შესაძლებლობა წაეკითხათ ხელშეკრულებები.

თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს ზემოაღნიშნული პროცედურების ეფექტურ და დროულ განხორციელებას სტუდენტების უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დასაცავად. სასწავლო წლის დასაწყისში, თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი ორი კვირის განმავლობაში ატარებს საორიენტაციო დღეებს. ამ პერიოდში სტუდენტებთან და აბიტურიენტებთან ურთიერთობის სამსახური აცნობებს და ასწავლის სტუდენტებს ხელშეკრულებაში გათვალისწინებული მათი უფლებებისა და მოვალეობების შესახებ, რაც ასევე დადასტურდა გასაუბრებისას.

თბილისის თავისუფალ უნივერსიტეტს აქვს სტუდენტის უფლებების დაცვის მექანიზმი, ასევე სტუდენტთათვის გასაჩივრების მექანიზმები, აკადემიური და ადმინისტრაციული ორგანოები, რომლებიც ასახულია სტუდენტთა ეთიკის კოდექსში, გამოცდების წესებსა და აკადემიური პერსონალის ეთიკის კოდექსში.

სტუდენტების გამოკითხვები მოიცავს კითხვარებს, მათ შორის უნივერსიტეტის როგორც აკადემიური, ისე ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასებას. სტუდენტებს აქვთ შესაძლებლობა, გაასაჩივრონ ის, რასაც სასწავლო პროცესის დროს არ დაეთანხმებიან. თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი იყენებს EMIS ([emis.freeuni.edu.ge](https://emis.freeuni.edu.ge)) სტუდენტთა საინფორმაციო სისტემას, სადაც სტუდენტებს შეუძლიათ დარეგისტრირდნენ, აირჩიონ კურსები, გაეცნონ პროგრამას და განიხილონ ნებისმიერი სახის საკითხი ლექტორისა თუ საგნის შესახებ.

სტუდენტთა უფლებების დაცვის ერთ-ერთი მექანიზმი მოიცავს სტუდენტთა დეკანის საკონსულტაციო მომსახურებას, თუმცა სტუდენტების დეკანს ნიშნავს უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია, ამიტომ აღნიშნული პროცესის მეტი გამჭვირვალობისა და სამართლიანობისთვის, სასურველია ასეთი უფლებამოსილების განკარგვა დაეკისროს არჩეულ სტუდენტურ თვითმმართველობას.

თითუ-ში არ არსებობს სტუდენტური თვითმმართველობის სტრუქტურა. ეს ეწინააღმდეგება საერთაშორისო ტენდენციებს, რომლებიც ხაზს უსვამს სამოქალაქო განათლების გამოცდილების მნიშვნელობას (ფართო გაგებით) განათლების ყველა საფეხურზე, მათ შორის მესამეზე. ასევე, კარგად არ არის წარმოჩენილი სტუდენტთა ჩართულობა თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტის გადაწყვეტილებების მიმღებ ორგანოებში.

**მტკიცებულება/ინდიკატორები**

- საბაკალავრო პროგრამების დებულება
- სამაგისტრო პროგრამების დებულება
- სადოქტორო პროგრამებისა და სადისერტაციო საბჭოების დებულება
- უნივერსიტეტის წესდება
- შიდა მობილობის წესი
- გარე მობილობის წესი
- თვითშეფასების ანგარიში.
- სტუდენტების საინფორმაციო სისტემა ( [emis.freeuni.edu.ge](http://emis.freeuni.edu.ge) )
- უნივერსიტეტის ვებგვერდი (www.freeuni.edu.ge)
- კონტრაქტი უნივერსიტეტსა და სტუდენტს შორის
- ინტერვიუების შედეგები.

**რეკომენდაციები:**

- რეკომენდებულია გაძლიერდეს სტუდენტთა ჩართულობა თთუ-ის ფუნქციონირების აკადემიურ ასპექტებთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილებების მიღების პროცესებში.
- რეკომენდებულია თთუ-ში სტუდენტური თვითმმართველობის ორგანოების/სტრუქტურების შექმნისა და დამოუკიდებელი ფუნქციონირების ხელშეწყობა.

**რჩევები:**

არ არის მითითებული

**საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):**

არ არის მითითებული

**შეფასება**

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

**5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები**

- სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად უსდ-ში მოქმედებს საკონსულტაციო მომსახურება.
- უსდ-ში ფუნქციონირებს კარიერული მხარდაჭერის სერვისი, სადაც სტუდენტები იღებენ შესაბამის კონსულტაციას და მხარდაჭერას დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით.
- უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების ინფორმირებასა და ჩართულობას საუნივერსიტეტო, ადგილობრივ და საერთაშორისო პროექტებსა და ღონისძიებებში, ასევე მხარს უჭერს სტუდენტურ ინიციატივებს.
- უსდ-ში მოქმედებს დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტების მხარდაჭერის მექანიზმები.

**სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:**

სტუდენტები იღებენ სათანადო კონსულტაციასა და დახმარებას სასწავლო პროცესის დაგეგმვასა და აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესებასთან დაკავშირებით. პერსონალთან და სტუდენტებთან გასაუბრებამ გვიჩვენა, რომ სასწავლო სემესტრის დასაწყისში შექმნილია და დანერგილია საკონსულტაციო მომსახურება დეკანის, პროგრამების ხელმძღვანელის, სკოლის კოორდინატორის, სტუდენტებთან და აბიტურიენტებთან ურთიერთობის სამსახურის (სტუდენტების დეკანის) მიერ. სტუდენტები კურსებთან მიმართებით დახმარებას იღებენ პროფესორებისგანაც, როგორც ეს სილაბუსებშია დაზუსტებული; რაც ასევე მოიცავს კურსის მიზნებსა და შედეგებს, სასწავლო კონტენტს, სწავლა/სწავლების მეთოდებსა და შეფასების კრიტერიუმებს.

სტუდენტებთან და აბიტურიენტებთან ურთიერთობის სამსახურის ქვეშ ასევე მოქმედებს კარიერული მხარდაჭერის სამსახური, რომელიც სტუდენტებს უზრუნველყოფს პროფესიული ორიენტაციითა და სხვა ინფორმაციული ღონისძიებებით, რომლებიც უკავშირდება დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებას. კარიერის განვითარების მენეჯერი ყოველდღიურად აწვდის სტუდენტებს ინფორმაციას მიმდინარე ვაკანსიების შესახებ. სტუდენტებს ხშირად უწევენ კონსულტაციას და აძლევენ რეკომენდაციებს ამ საკითხთან დაკავშირებით. სტუდენტებთან და აბიტურიენტებთან ურთიერთობის სამსახური აწყობს ტრენინგს სტუდენტებისთვის, რათა დაეხმაროს მათ შეადგინონ უკეთესი CV და მიაღწიონ წარმატებას გასაუბრების დროს.

სტუდენტებთან და აბიტურიენტებთან ურთიერთობის სამსახური სასწავლო წელიწადში ორჯერ აწყობს დასაქმების ფორუმს პოტენციური დამსაქმებლების მოსაზიდად და მათთან თანამშრომლობის უზრუნველსაყოფად. ფორუმის ფარგლებში, პოტენციური დამსაქმებლების გამოკითხვა ხდება ვაკანსიებთან დაკავშირებით, ხოლო მათი ადამიანური რესურსების ოფიცრები ან მენეჯერები სტუდენტებთან აწყობენ გასაუბრებას. დასაქმების ფორუმი საშუალებას აძლევს სტუდენტებს გაუზიარონ თავიანთი უნარები და ცოდნა პოტენციურ დამსაქმებლებს და ამით მართონ თავიანთი კარიერული განვითარება. ხშირად, ზოგიერთი ორგანიზაცია სპეციალურად უნივერსიტეტისთვის გეგმავს სტაჟირების პროგრამებს; ყველაზე წარმატებულს კი სთავაზობენ დასაქმებას.

დამსაქმებლები აქტიურად არიან ჩართულნი თავისუფალ უნივერსიტეტში საგანმანათლებლო პროგრამების შექმნაში, განვითარებასა და განხორციელებაში. დამსაქმებლის მოთხოვნების იდენტიფიცირებისთვის, კარიერის განვითარების მენეჯერი ჩართულია ფოკუს ჯგუფების ორგანიზებაში. კომპანიებისგან მიღებული უკუკავშირი გათვალისწინებულია პროგრამის სასწავლო გეგმებისა და კონკრეტული კურსების შემუშავებისას. ზემოაღნიშნული პროცესები ასევე დადასტურდა დაინტერესებულ მხარეებთან გასაუბრებისას.

ინფორმაცია საერთაშორისო მობილობის შესახებ, ისევე როგორც ზოგიერთი საერთაშორისო პროექტის თაობაზე, ხელმისაწვდომია ელექტრონული ფოსტით. უნივერსიტეტი არაერთ შანსს აძლევს სტუდენტებს მონაწილეობა მიიღონ საერთაშორისო მობილობაში; ძირითადად ორმხრივად თანამშრომლობენ საზღვარგარეთის ზოგიერთ უნივერსიტეტთან. დაწესებულება სტუდენტებს აძლევს სხვადასხვა პროექტში მონაწილეობის შესაძლებლობებს, უზრუნველყოფს სტუდენტების ინფორმირებას დაწესებულების გარეთ არსებული საერთაშორისო პროექტებისა თუ ღონისძიებების შესახებ. გასაუბრებისას სტუდენტებმა გამოხატეს დაბალი ინტერესი და მზადყოფნა, მონაწილეობა მიიღონ გაცვლით აკადემიურ პროგრამებში. ასევე, მათ ამ მიმართულებით მხოლოდ რამდენიმე შესაძლებლობას გაუსვეს ხაზი. შესაბამისად, სასურველია სტუდენტებში მეტად პოპულარული გახადოთ გაცვლითი შესაძლებლობები და წახალისოთ ისინი, რომ მიიღონ მონაწილეობა.

თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს სტუდენტების ინფორმირებას და ჩართვას სხვადასხვა საუნივერსიტეტო, ადგილობრივ თუ საერთაშორისო პროექტსა და ღონისძიებაში, რომელიც მოიცავს კლასგარეშე აქტივობებს - სპორტს, ხელოვნებას, საგანმანათლებლო აქტივობებს და მხარს უჭერს სტუდენტთა ინიციატივებს შიდა დაფინანსებით.

<p>დაწესებულებას გააჩნია გამჭვირვალე და ობიექტური მექანიზმები დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტების დასახმარებლად და ინფორმაცია ამ მექანიზმების შესახებ არის საჯარო და ხელმისაწვდომი. (<a href="https://freeuni.edu.ge/ge/freshmen/?entrants=financing">https://freeuni.edu.ge/ge/freshmen/?entrants=financing</a>). სტიპენდიებისა და გრანტების შესახებ წესში ნათქვამია, რომ თავისუფალი უნივერსიტეტი ეხმარება თავის სტუდენტებს მოქნილ ანაზღაურებაში და ე.წ. „ცოდნის ფონდის გრანტის“ გაცემით. გასაზრებისას სტუდენტებმა დაადასტურეს ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმების შესახებ. აღსანიშნავია, რომ „ცოდნის ფონდი“ თავის თითოეულ სტუდენტს, დამატებითი წინაპირობების გარეშე, აჯილდოვებს ნაწილობრივი სტიპენდიით, სწავლის საფასურის ნაწილის დასაფარად.</p> <p>უნივერსიტეტის სტუდენტების ფინანსური მხარდაჭერის ერთ-ერთ საუკეთესო პრაქტიკას იყენებს - კურსდამთავრებულთა ფონდს, რომელიც შეიქმნა 2020 წელს თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა ჯგუფის მიერ და მიზნად ისახავს წარმატებული სტუდენტების მხარდაჭერას, უნივერსიტეტში განათლების მიღებისას.</p>
<p><b>მტკიცებულება/ინდიკატორები</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• თვითშეფასების ანგარიში.</li> <li>• მემორანდუმები.</li> <li>• დაინტერესებული მხარეების საინფორმაციო მექანიზმები</li> <li>• დასრულებული და დაგეგმილი სტუდენტური ინიციატივები და აქტივობები</li> <li>• სტუდენტების დასაქმების ხელშეწყობის მექანიზმები</li> <li>• სტუდენტების, კურსდამთავრებულთა და დამსაქმებელთა გამოკითხვის შედეგების ანალიზი</li> <li>• უნივერსიტეტის ვებგვერდი ;(<a href="http://www.freeuni.edu.ge">www.freeuni.edu.ge</a>)</li> <li>• კონტრაქტი უნივერსიტეტსა და სტუდენტს შორის</li> <li>• ინტერვიუების შედეგები.</li> </ul>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <p>არ არის მითითებული</p>
<p><b>რჩევები:</b></p> <p>არ არის მითითებული</p>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• კურსდამთავრებულთა ფონდი, რომელიც 2020 წელს შეიქმნა თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა ჯგუფის მიერ, მხარს უჭერს სტუდენტებს საუნივერსიტეტო განათლების მიღებაში.</li> </ul>
<p><b>შეფასება</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</p>

**6. კვლევა, განვითარება და/ან სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა**

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, მისი ტიპისა და კონკრეტული დარგ(ებ)ის გათვალისწინებით, ზრუნავს საკუთარი კვლევითი ფუნქციის გაძლიერებაზე, უზრუნველყოფს კვლევების ხელშეწყობი პირობების შექმნასა და კვლევითი საქმიანობის ხარისხის ამაღლებას

**6.1 კვლევითი საქმიანობა**

- უსდ, სახისა და დარგის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ახორციელებს კვლევით/შემოქმედებით საქმიანობას.
- სადოქტორო კვლევების ხელმძღვანელობის ეფექტურობის უზრუნველყოფა
- უსდ-ს აქვს დარგის სპეციფიკის შესაბამისი სადისერტაციო ნაშრომის შეფასებისა და დაცვის საჯარო, გამჭირვალე და სამართლიანი პროცედურები.

თითუ-მ მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა სწავლების, კვლევისა და ეკონომიკის ინტეგრაციისკენ. თავისუფალი უნივერსიტეტი თანამშრომლობს ეკონომიკურ აგენტებთან, კვლევითი საქმიანობის განსახორციელებლად. ამის ხელშეწყობის მიზნით, დაწესებულებამ ხელი მოაწერა თანამშრომლობის მემორანდუმებს; ჯამში, ასეთ აგენტებთან გაფორმებული 91 შეთანხმებაა წარმოდგენილი.

თავისუფალი უნივერსიტეტის მთავარი პრიორიტეტი არის დაწესებულების შიგნით სამეცნიერო კვლევის გაძლიერება. მისი კვლევითი მისია მიმართულია ინტერდისციპლინური კვლევების განვითარებაზე, მეცნიერებათაშორისი კავშირების გაღრმავებაზე და სამეცნიერო ცოდნის შექმნაზე, რასაც შედეგად მოაქვს ახალი მოდელები და თეორიული პარადიგმები. ამის მისაღწევად, თავისუფალი უნივერსიტეტი ჩართულია როგორც ფუნდამენტურ, ისე გამოყენებით კვლევებში. დაწესებულება წარადგენს აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის ანგარიშს, სადაც დეტალურადაა აღწერილი დასრულებული და მიმდინარე კვლევითი პროექტები. კვლევის დაფინანსებას ახორციელებენ როგორც ადგილობრივი, ისე საერთაშორისო ორგანიზაციები.

თავისუფალ უნივერსიტეტს აქვს კვლევის მკაფიო ხედვა, რომელიც ხაზს უსვამს ინტერდისციპლინური კვლევის ზრდას, მეცნიერებათაშორისი კავშირების გაღრმავებას და ახალი ცოდნის შექმნის ხელშეწყობას. ამ ხედვის მხარდასაჭერად თავისუფალმა უნივერსიტეტმა შეიმუშავა კვლევითი საქმიანობის მხარდაჭერის მექანიზმი.

კვლევის მხარდაჭერის მექანიზმის ეფექტურობის უზრუნველსაყოფად, უნივერსიტეტი ახორციელებს როგორც პირდაპირ, ასევე არაპირდაპირ ფინანსურ ინვესტიციებს კვლევით ინიციატივებში. ესენია:

- საზღვარგარეთ გრძელვადიანი კვლევითი ვიზიტების შესაძლებლობების შექმნა სრულ განაკვეთზე მომუშავე თანამშრომლებისთვის, სრული ან თითქმის სრული სახელფასო მხარდაჭერით.
- ადმინისტრაციულ თანამდებობებზე მყოფი მკვლევარებისთვის, დისტანციური, ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის შესაძლებლობების უზრუნველყოფა.
- პუბლიკაციების მოსამზადებლად პროფესიული შვებულების შეთავაზება.
- გრძელვადიანი ექსპედიციებისა და საველე კვლევების დაფინანსება.
- საჯარო ლექციების, შეხვედრებისა და კვლევასთან დაკავშირებული კონფერენციების დაფინანსება.
- პროექტების თანადაფინანსება, მათ შორის უნივერსიტეტის ზედნადები ხარჯების დაფარვა.
- სასწავლო პლატფორმებისა და ერთეულების კვლევის რესურსად გამოყენების შესაძლებლობების უზრუნველყოფა.

ეს მიდგომები აძლიერებს ინტერდისციპლინურ კვლევას და მეცნიერებს შორის თანამშრომლობას, რაც ხელს უწყობს ახალი ცოდნის შექმნას და სამეცნიერო პარადიგმების განვითარებას.

თავისუფალი უნივერსიტეტის კვლევითი ფოკუსი და ინვესტიცია აისახება კვლევითი ერთეულების მოდელში და სოციალურ და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა სამაგისტრო და სადოქტორო სკოლებში. უნივერსიტეტში რამდენიმე სპეციალიზებული კვლევითი ერთეული ფუნქციონირებს, როგორებიცაა:

- კოგნიტური ნეირომეცნიერებათა სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი
- არაბული ქვეყნებისა და ისლამური სამყაროს შემსწავლელი ცენტრი



- აზიისა და აფრიკის ინსტიტუტი
- კონფუცის ინსტიტუტი
- მეხსიერებისა და შფოთვის კვლევის ლაბორატორია

თთუ-ს კვლევითი რესურსები და ძალისხმევა კონცენტრირებულია ამ სტრუქტურებში, რაც ხაზს უსვამს მის შესაბამისობას მნიშვნელოვანი სამეცნიერო მიმართულებებისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის ინიციატივების მიმართ.

სადოქტორო და სამაგისტრო სკოლის ხელმძღვანელობა უზრუნველყოფს ხელმძღვანელების კვალიფიკაციას, რაც გადამწყვეტია დოქტორანტებისთვის ადეკვატური აკადემიური და კვლევითი ხელმძღვანელობის უზრუნველსაყოფად. ხელმძღვანელთა ფუნქციები მკაფიოდ არის გაწერილი თბილისის თავისუფალ უნივერსიტეტში; მათი სამუშაო განრიგი, შესაძლებლობას იძლევა რომ ეფექტურად ჩაერთონ ხელმძღვანელობის პროცესებში. ნაშრომების შეფასებისა და დაცვის პროცედურები არის საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი და, როგორც გამოვლინდა, შეესაბამება დარგობრივ მახასიათებლებს. ძირითადი წესები ჩამოყალიბებულია თავისუფალი უნივერსიტეტის სადოქტორო პროგრამებისა და სადისერტაციო საბჭოების დებულებაში.

კვლევითი საქმიანობის მხარდაჭერის მექანიზმების ერთ-ერთი პუნქტი ეხება აკადემიური და სასწავლო პერსონალის სახელფასო პოლიტიკას. როგორც წესი, აკადემიური პერსონალის ფუნქციები შედგება სამი ნაწილისაგან: (1) ადმინისტრაციული; (2) პედაგოგიური; (3) აკადემიური/კვლევითი.

აკადემიური პერსონალისთვის ხელფასის ფორმირების საუნივერსიტეტო პოლიტიკა შემდეგნაირია:

1. კონტრაქტი ფიქსირებული ანაზღაურებით:

- 25% სამეცნიერო/კვლევითი საქმიანობისა და პროფესიული განვითარებისათვის
- 40% აკადემიური ადმინისტრაციული საქმიანობისთვის
- 35% პედაგოგიურ საქმიანობისთვის

2. კონტრაქტი ფიქსირებული ანაზღაურებით და საათობრივი კომპონენტით:

- სამეცნიერო/კვლევითი საქმიანობისა და პროფესიული განვითარებისათვის ფიქსირებული ხელფასის 50%.
- საგნების კოორდინაციისა და სწავლების მეთოდოლოგიისთვის 50%.
- საათობრივი კომპონენტი თანამშრომლის მიერ აღრიცხული რეგულარული და უნიკალური საათებისთვის, რომელიც პროგრესულად იზრდება.

3. მხოლოდ საათობრივი ანაზღაურება: ძირითადად, მოწვეული ლექტორებისთვის, ინდივიდუალური ტარიფებით

ეს მიდგომა ხელს უწყობს აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო, ადმინისტრაციული და პედაგოგიური საქმიანობის დაბალანსებას და ზრდის მოტივაციას.

უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის წლიური სამუშაო დატვირთვის პრინციპები შემდეგია:

1. აკადემიური პერსონალი წელიწადში 1656 საათს მუშაობს.
2. მათ შორის, სალექციო საათების მაქსიმალური დატვირთვა არის დაახლოებით 764 საათი.
3. დამატებითი 764 საათი (1:1 თანაფარდობა) გამოიყენება ლექციის მომზადებისთვის, სილაბუსის შემუშავებისთვის, შეფასებისთვის და თვითგანვითარებისთვის.
4. დარჩენილი 128 საათი გათვალისწინებულია სამეცნიერო/კვლევითი აქტივობებისა და პროფესიული წინსვლისათვის.
5. აკადემიური პერსონალის საშუალო სამუშაო დატვირთვა იყოფა შემდეგნაირად:

- წლიური საკონტაქტო საათები: 248 საათი
- საგნის კოორდინაცია, სილაბუსის შემუშავება და შეფასება: 455 საათი
- სამეცნიერო/კვლევითი საქმიანობა და პროფესიული განვითარება: 953 საათი

ეს პრინციპები ხელს უწყობს აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო, საგანმანათლებლო და პროფესიული საქმიანობის დაბალანსებას.

უნივერსიტეტი აქტიურად უწყობს ხელს აკადემიური პერსონალის პროფესიულ განვითარებას შემდეგი მიდგომებით:

- საზღვარგარეთ კვლევითი ვიზიტების ან მივლინებების დროს, აკადემიური პერსონალის სალექციო დატვირთვის შემცირებით ან შესაბამის სემესტრში სხვა დროს გადატანით, აგრეთვე პროფესიული განვითარებისათვის ანაზღაურების ფიქსირებული ნაწილის შენარჩუნებით.

აკადემიური პერსონალის ანაზღაურება მოიცავს ფიქსირებულ (არასაათობრივ) კომპონენტს, რომელიც სპეციალურად არის გამოყოფილი კვლევისა და პროფესიული განვითარებისთვის. აკადემიური პერსონალი თავად წყვეტს ამ სახსრების გამოყენების მიზნებს. აკადემიურ პერსონალს შეუძლია მიმართოს დამფუძნებელ ორგანიზაციას ან უნივერსიტეტის „ცოდნის ფონდს“ მათი სამეცნიერო საქმიანობის (პუბლიკაციები, კონფერენციები, გრანტები და ა.შ.) დაფინანსების ან თანადაფინანსების მიზნით.

#### **მტკიცებულება/ინდიკატორები**

- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა
- კვლევითი საქმიანობის ხელშემწყობი მექანიზმები
- სადოქტორო პროგრამებისა და სადისერტაციო საბჭოების დებულება
- ვარშავის უნივერსიტეტის აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის ჩამონათვალი
- ინტერვიუების შედეგები.
- ბიუჯეტი
- უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების პერსონალის საქმიანობის შეფასების მექანიზმები
- კვლევითი საქმიანობა და გამოცემები
- სადისერტაციო ნაშრომის სტრუქტურა და ფორმატი
  
- სადოქტორო პროგრამებისა და სადისერტაციო საბჭოების დებულება

#### **რეკომენდაციები:**

არ არის მითითებული

#### **რჩევები:**

- სასურველია, მომზადდეს ჩარჩო, რომელიც მხარს დაუჭერს და წახალისებს ორმაგი ხელმძღვანელობის ან ერთობლივი სადოქტორო პროგრამების განვითარებას.
- სასურველია გაუმჯობესდეს სახელმძღვანელო პრინციპები დოქტორანტების ხელმძღვანელებისთვის, რათა მხარი დაუჭირონ მათ მიერ დოქტორანტთა ხელმძღვანელობას.

**საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):**

- სოციალური მეცნიერებების სადოქტორო პროგრამისთვის საერთაშორისო სამეურვეო საბჭოს დაარსება განამტკიცებს როგორც პროგრამის აკადემიურ მხარეს, ისე გლობალურ მნიშვნელობას; მას ასევე აქვს პოტენციალი შექმნას განმავითარებელი და ინტელექტუალურად მასტიმულირებელი გარემო სტუდენტებისა და პროფესორ-მასწავლებლებისთვის.

**შეფასება**

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

**6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია**

- o უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა.
- o ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით და სახელოვნებო-შემოქმედებით საქმიანობაში.
- o უსდ ზრუნავს კვლევითი/განვითარების/ შემოქმედებითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციაზე.

უნივერსიტეტს აქვს დაფინანსების გეგმა. წარმოდგენილ ბიუჯეტში მთლიანი ბიუჯეტის 6.6 პროცენტი სამეცნიერო გრანტებსა და კვლევებზეა გამოყოფილი. თუმცა, ვიზიტის დროს დადგინდა, რომ არც მკვლევარებმა და არც ცენტრების წარმომადგენლებმა არ იცოდნენ, როგორ ნაწილდებოდა ეს თანხები. მიგვაჩნია, რომ ამ თანხების განაწილება მკაფიოდ უნდა იყოს განსაზღვრული. გარდა ამისა, გასაუბრებებმა გვაჩვენა, რომ ბიუჯეტი შემუშავებულია თანამშრომლობით და კოორდინირებულად.

თბილისის თავისუფალ უნივერსიტეტს აქვს სამეცნიერო საქმიანობის კოორდინატორის პოზიცია, რომლის ფუნქციებში შედის:

- ახალი საგრანტო კონკურსების გამოვლენა, მათი პირობების შესწავლა და მკვლევარებს შორის ინფორმაციის გავრცელება.
- საგრანტო კონკურსებისთვის საჭირო დოკუმენტაციის მომზადება და დამუშავება.
- მეცნიერთა/მკვლევართა გრანტებთან დაკავშირებული დოკუმენტაციის მომზადება და დახვეწა.
- მიმდინარე და დასრულებული გრანტების რეესტრის წარმოება და ანგარიშების მომზადება.
- სამეცნიერო საქმიანობის შესახებ ინფორმაციის განახლება უნივერსიტეტის ვებგვერდზე.
- უნივერსიტეტის პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის შეფასებისა და პროფესიული განვითარების მექანიზმებთან კოორდინაცია.
- მკვლევარებისთვის რჩევების მიცემა გრანტის ბიუჯეტისა და სხვა საჭირო დოკუმენტების შემუშავებასთან დაკავშირებით.

ეს მიუთითებს უნივერსიტეტის მიზანმიმართულ ძალისხმევაზე, კვლევის ხელშეწყობისა და მკვლევარების მხარდაჭერისთვის.

გასაუბრებიდან ირკვევა, რომ ისინი ზრუნავენ ეფექტურობაზე და აღნიშნავენ, რომ წინსვლა აქვთ, თუმცა ინსტიტუციურ დონეზე ამის შესახებ კონკრეტული ანგარიში არ ფიქსირდება.

უნივერსიტეტი მხარს უჭერს სტუდენტების ჩართულობას კვლევის პროცესში. ეს გამოიხატება სავსე პროექტებითა და სხვადასხვა ლაბორატორიაში მონაწილეობით. დოქტორანტებმა აღნიშნეს უნივერსიტეტის მხარდაჭერა კვლევითი უნარების განვითარების კუთხით.

თავისუფალ უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა. ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის დოკუმენტში ხაზგასმულია ორი ძირითადი მიმართულება: სწავლების მიმართულება და კვლევის მიმართულება. კვლევის ინტერნაციონალიზაციის მიზანია საერთაშორისო კავშირების დამყარება და პლატფორმების შექმნა, რომლებიც ხელს შეუწყობს უნივერსიტეტის სტრატეგიასთან შესაბამისი ცოდნის პროდუქტების შექმნას და სწავლა-კვლევის პროცესის ორგანულ სინქრონიზაციას.

საბუნებისმეტყველო და სოციალურ მეცნიერებებში, თანამშრომლობა ფოკუსირებულია სამაგალითო საერთაშორისო კვლევებსა და პროექტებზე. ამავე მიზანს ემსახურება სოციალურ მეცნიერებებში შექმნილი საერთაშორისო მრჩეველთა საბჭო, რომელიც ასახავს ცოდნის ინტერდისციპლინურ მოდელს.

ზოგადად, უნივერსიტეტის საერთაშორისო თანამშრომლობის კონცეფცია მოიცავს ერთობლივ პლატფორმებს და პროდუქტებს, რომლებიც შექმნილია საერთაშორისო თანამშრომლობით. ინტერნაციონალიზაციის კუთხით გადადგმულ ნაბიჯებს შორის აღსანიშნავია თბილისის თავისუფალ უნივერსიტეტში სოციალურ მეცნიერებებში საერთაშორისო მრჩეველთა საბჭოს არსებობა. თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტის სოციალური მეცნიერებების სამაგისტრო პროგრამის საერთაშორისო მრჩეველთა საბჭოს შემადგენლობაში შედიან მაღალი კვალიფიკაციის მქონე საერთაშორისო მეცნიერები, რომელთაც აქვთ სოციალური მეცნიერებების მიმართულებით ინტერდისციპლინური კვლევების წარმოების დიდი გამოცდილება. სოციალური მეცნიერებების სადოქტორო პროგრამის სპეციფიკიდან გამომდინარე, მრჩეველთა საბჭო ხელს უწყობს პროგრამის ინტერნაციონალიზაციას და ცალკეული კომპონენტების განვითარების მიმართულებით უწევს კონსულტაციას. კვლევის წარმართვის პროცესში, საბჭოს წევრები კონსულტაციას უწევენ დოქტორანტურის პროგრამის სტუდენტებს ინდივიდუალური კვლევითი ინტერესებისა და საჭიროების საფუძველზე.

სოციალური მეცნიერებების სადოქტორო პროგრამის საერთაშორისო მრჩეველთა საბჭოს შემადგენლობაში შედიან მაღალი კვალიფიკაციის მქონე საერთაშორისო მეცნიერები, რომელთაც აქვთ სოციალური მეცნიერებების მიმართულებით ინტერდისციპლინური კვლევების წარმოების დიდი გამოცდილება. მათი როლი გადამწყვეტია პროგრამის ინტერნაციონალიზაციის მცდელობების მხარდასაჭერად და სხვადასხვა კომპონენტში მისი განვითარების თაობაზე რჩევის მიცემაში. საერთაშორისო მრჩეველთა საბჭო გადამწყვეტ როლს ასრულებს სოციალურ მეცნიერებებში სადოქტორო პროგრამის წინსვლაში მათი გამოცდილებით, საერთაშორისო პერსპექტივით და ინდივიდუალური მენტორობით, რითაც ამდიდრებს აკადემიურ გარემოს და ხელს უწყობს სამეცნიერო წარმატებებს.

**მტკიცებულება/ინდიკატორები**

- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა
- კვლევითი საქმიანობის ხელშემწყობი მექანიზმები
- სადოქტორო პროგრამებისა და სადისერტაციო საბჭოების დებულება
- ვარშავის უნივერსიტეტის აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის ჩამონათვალი
- ინტერვიუების შედეგები.
- ბიუჯეტი
- უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების პერსონალის საქმიანობის შეფასების მექანიზმები

- კვლევითი საქმიანობა და გამომცემლობა
- სადისერტაციო ნაშრომის სტრუქტურა და ფორმატი

**რეკომენდაციები:**

- რეკომენდებულია თთუ-მ განახორციელოს საჯარო, მტკიცე და სამართლიანი პროცედურები კვლევის დაფინანსებისთვის და დაინტერესებულ მხარეებს მიაწოდოს ინფორმაცია დაფინანსების შესახებ

**რჩევები:**

- სასურველია, თთუ-მ განახორციელოს საჯარო, მტკიცე და სამართლიანი პროცედურები კვლევის დაფინანსებისთვის და დაინტერესებულ მხარეებს მიაწოდოს ინფორმაცია დაფინანსების შესახებ.
- სასურველია კვლევის ეთიკის სახელმძღვანელო პრინციპების გაძლიერება და გაფართოება.
- მიზანშეწონილია შეიქმნას სპეციალური კომისია ან სტრუქტურა, რომელიც პასუხისმგებელი იქნება კვლევის პრაქტიკის მტკიცე განხილვაზე და ზედამხედველობაზე.
- სასურველია, სადოქტორო ნაშრომების საჯაროობისა და გავრცელების გაძლიერება სხვადასხვა არხით, მათ შორის აკადემიური პუბლიკაციებითა და საჯარო ფორუმებით.
- სასურველია მჭიდრო კავშირებისა და თანამშრომლობის ხელშეწყობა კვლევით ცენტრებსა და სადოქტორო პროგრამებს შორის.

**საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):**  
 არ არის მითითებული

**შეფასება**

შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

**6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება**

უსდ-ს გააჩნია კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულებისა და აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასებისა და ანალიზის სისტემა.

თთუ-მ წარმოადგინა 2021-2023 წლების სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობის ანგარიში (ორგვერდიანი ცხრილი). ეს ანგარიში გვაწვდის ინფორმაციას გრანტების მოცულობისა და რაოდენობის, სამეცნიერო გავლენის ფაქტორის კოეფიციენტზე, ციტირების კოეფიციენტზე და გამოქვეყნებული სტატიებისა და წიგნების რაოდენობაზე.

თუმცა, ანგარიში არ ანალიზებს ამ მონაცემებს და არ შეიმუშავებს გაუმჯობესების გეგმას სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობის შემდგომი განვითარებისთვის. ამასთან, არ არის შეფასებული სამეცნიერო კვლევითი ერთეულების კვლევითი საქმიანობის ეფექტურობა და ანალიზი, რის გამოც გაურკვეველია, თუ როგორ იგეგმება კვლევითი საქმიანობის შემდგომი განვითარება.

ამრიგად, მიუხედავად დეტალური სტატისტიკური ინფორმაციის არსებობისა, ანგარიშს აკლია ანალიტიკური მიდგომა, რომელიც უზრუნველყოფს ამ მონაცემების ეფექტურ გამოყენებას უნივერსიტეტის კვლევითი საქმიანობის შემდგომი გაუმჯობესებისთვის.

**მტკიცებულება/ინდიკატორები**

- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა
- კვლევითი საქმიანობის ხელშემწყობი მექანიზმები
- სადოქტორო პროგრამებისა და სადისერტაციო საბჭოების დებულება
- ვარშავის უნივერსიტეტის აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის ჩამონათვალი
- ინტერვიუების შედეგები.
- ბიუჯეტი
- უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების პერსონალის საქმიანობის შეფასების მექანიზმები
- კვლევითი საქმიანობა და გამომცემლობა
- სადისერტაციო ნაშრომის სტრუქტურა და ფორმატი

**რეკომენდაციები:**

- რეკომენდებულია სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულების ფარგლებში კვლევითი საქმიანობის ხარისხის, აკადემიური პერსონალის მოღვაწეობისა და კვლევითი საქმიანობის ეფექტურობის შეფასება და ანალიზი. ამ შეფასების შედეგებზე დაყრდნობით უნდა შემუშავდეს კვლევითი საქმიანობის შემდგომი განვითარების გეგმა.

**რჩევები:**

არ არის მითითებული

**საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):**

არ არის მითითებული

**შეფასება**

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

**7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები**

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

<b>7.1. მატერიალური რესურსები</b>			
○	უსდ-ს საკუთრებაში	ან	მფლობელობაში აქვს მატერიალური რესურსი (უძრავი და მოძრავი ქონება), რომელიც გამოიყენება დაწესებულების მისიით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად, სათანადოდ პასუხობს საგანმანათლებლო

პროგრამებისა და კვლევითი საქმიანობის მოთხოვნებს და შეესაბამება არსებულ და/ან დაგეგმილ სტუდენტთა რაოდენობას.

- დაწესებულებაში არის საგანმანათლებლო საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო გარემო: სანიტარიული კვანძები, ბუნებრივი განათების შესაძლებლობა და გათბობის ცენტრალური სისტემა.
- დაწესებულებაში დაცულია პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა.
- დაწესებულებას აქვს ადაპტირებული გარემო სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის.

### **სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი**

კამპუსი იჯარით არის გაცემული „აგრომეტისგან“, „ცოდნის ფონდის“ შვილობილი კომპანიისგან, რომელიც უზრუნველყოფს ტექნიკურ მხარდაჭერასა და მომსახურებას, როგორცაა უსაფრთხოება, ორგანიზება, კომუნიკაციები და სამედიცინო კეთილმოწყობა. იჯარის ხელშეკრულება ვრცელდება 2023 წლის 11 დეკემბრიდან 2033 წლის 11 დეკემბრამდე და მოიცავს 14,532 მ<sup>2</sup> ფართს. ეს სივრცე საერთო სარგებლობაშია ორი უნივერსიტეტისთვის და ის საკმარისად დიდია ორივე უმაღლესი სასწავლებლის სტუდენტების მაქსიმალური რაოდენობისთვის (8300 სტუდენტი ორივესთვის).

კამპუსი ამაცობს ფართო ინფრასტრუქტურით მათ შორის საკლასო ოთახებით, ამფითეატრებით, საკონფერენციო დარბაზებით, ლაბორატორიებით, სტუდიებით, საგამოფენო სივრცეებით, ბიბლიოთეკებით, საგამოცდო ცენტრით, კომპიუტერული ლაბორატორიებით და სპეციფიური ინფრასტრუქტურით, რომელიც გამოიყენება საინჟინრო პროგრამებისთვის.

ინფრასტრუქტურის განვითარება მიმდინარეობს რეგულარული მონიტორინგით და დაგეგმილი ხარვეზების აღმოსაფხვრელად. პროექტები ეტაპობრივად ხორციელდება საგანმანათლებლო საქმიანობის შეფერხების შესამცირებლად.

კამპუსი ადაპტირებულია სპეციალური საჭიროების მქონე პირებისთვის, აღჭურვილია პანდუსებით, ლიფტებითა და ხელმისაწვდომი ობიექტებით, თითოეულ სართულზე. გამოყოფილი პარკინგის ადგილები ხელმისაწვდომია და გარემო კი ინკლუზიური.

უსაფრთხოების ყოვლისმომცველი ზომები მოიცავს ხანძარსაწინააღმდეგო სისტემებს, სამედიცინო ობიექტებს, სათვალთვალო კამერებს და დაცვის პერსონალს. კამპუსი გადის რეგულარულ შემოწმებას უსაფრთხოების სტანდარტებთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად.

კამპუსი აღჭურვილია განახლებადი ენერჯის წყაროებით, როგორცაა მზის პანელები, რაც ხელს უწყობს მდგრადობის მიზნებს. ასევე აქცენტი კეთდება მწვანე სივრცეების შენარჩუნებასა და ენერჯის ეფექტური გამოყენების უზრუნველყოფაზე.

კამპუსის ინფრასტრუქტურა ხელს უწყობს ხელსაყრელ სასწავლო გარემოს რეკრეაციული ზონებით და თანამედროვე კეთილმოწყობით.

განხორციელდა მნიშვნელოვანი განახლებები, მათ შორის განახლდა საკონფერენციო დარბაზები, საგამოცდო ცენტრები გაფართოვდა; უწყვეტად უმჯობესდება ისეთი ინფრასტრუქტურა, როგორცაა გზები, განათება და გადახურვის სისტემები.

მთლიანობაში, თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტის კახა ბენდუქიძის კამპუსი, როგორც ჩანს, კარგად არის აღჭურვილი საგანმანათლებლო და კვლევითი აქტივობების მრავალფეროვნების მხარდასაჭერად, თანაც ისე, რომ პრიორიტეტი მიანიჭოს უსაფრთხოებას, მდგრადობასა და ინკლუზიურობას. მიმდინარე განვითარება და სტრატეგიული დაგეგმვა უზრუნველყოფს, რომ კამპუსი დარჩეს თანამედროვე და ხელშემწყობი აკადემიური სრულყოფისთვის და მოემსახუროს სტუდენტთა გაზრდილ რაოდენობას (4300). თბილისის თავისუფალ უნივერსიტეტში სტუდენტთა

რაოდენობის გაზრდის შემთხვევაში, გათვალისწინებულია პერსონალის რაოდენობაში ცვლილების შეტანა; ბიბლიოთეკა, საკითხავი დარბაზები და აღჭურვილობა სათანადოდ მომზადებული და ხელმისაწვდომია. ის ფაქტი, რომ შენობა ორი (პარტნიორი) უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სარგებლობაშია, როგორც ჩანს, ამ კონტექსტში არ არის დამაბრკოლებელი ფაქტორი.

**მტკიცებულება/ინდიკატორები**

- მატერიალური რესურსების დოკუმენტაცია
- კამპუსის ტური
- ინტერვიუების შედეგები.

**რეკომენდაციები:**

არ არის მითითებული

**რჩევები:**

არ არის მითითებული

**საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):**

- თბილისის თავისუფალ უნივერსიტეტში დაყენებული მზის ენერჯის ინფრასტრუქტურა არა მხოლოდ ამცირებს მის ზეგავლენას გარემოზე, არამედ კარგ მაგალითს აძლევს სექტორის სხვა წარმომადგენლებს.

**შეფასება**

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

**7.2. საბიბლიოთეკო რესურსები**

ბიბლიოთეკის 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**

თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკა გადამწყვეტ როლს ასრულებს დაწესებულების საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობის მხარდასაჭერად; ბიბლიოთეკა ხელმძღვანელობს ყოვლისმომცველი მისიითა და ამოცანებით. წარმოდგენილია სტანდარტულ საბიბლიოთეკო პრაქტიკებთან მისი საქმიანობისა და სტრატეგიების შესაბამისობის ანალიზი:

- 1. მისია და სტრატეგიული მიზნები:**
  - ბიბლიოთეკის უპირველესი მისიაა უნივერსიტეტში სასწავლო, სამეცნიერო და კვლევითი პროცესების აქტიური მხარდაჭერა.
  - ის აახლებს თავის რესურსებსა და სერვისებს თანამედროვე საგანმანათლებლო გამოწვევების დასაკმაყოფილებლად და მუდმივად აუმჯობესებს მომსახურების ხარისხს.
- 2. ბიბლიოთეკის კოლექციები:**
  - ბიბლიოთეკა ორიენტირებულია როგორც ბეჭდური, ასევე ელექტრონული ფონდის განახლებაზე, რომლებიც შეესაბამება აკადემიურ პროგრამებსა და უნივერსიტეტის სასწავლო სილაბუსებს.
  - რეგულარული გამოკითხვები და აკადემიური პერსონალის ინფორმაცია ხელს უწყობს ამ კოლექციებში არსებული ხარვეზების იდენტიფიცირებას და შესაბამისობის უზრუნველყოფას.
- 3. ელექტრონული კატალოგი და მონაცემთა ბაზები:**



- ელექტრონული კატალოგი წარმოადგენს ძირითად ინსტრუმენტს, რომელიც უზრუნველყოფს ბიბლიოთეკის რესურსების ეფექტურ ხელმისაწვდომობას და მართვას.
- ელექტრონული მონაცემთა ბაზების ინტეგრაცია, როგორცაა HeinOnline, ScienceDirect, Scopus და JSTOR აძლიერებს კვლევის შესაძლებლობებს და მხარს უჭერს აკადემიურ ინიციატივებს.
- ბიბლიოთეკა აქტიურად ამზადებს მომხმარებლებს მონაცემთა ბაზის გამოყენებაში, როგორც პირდაპირი ინტერაქციის, ასევე ონლაინ რესურსების საშუალებით.

**4. ინფრასტრუქტურა და კეთილმოწყობა:**

- ბიბლიოთეკის ფიზიკური ინფრასტრუქტურა შექმნილია როგორც ინდივიდუალური, ასევე ჯგუფური მეცადინეობის ხელშესაწყობად, აღჭურვილია საჭირო ტექნოლოგიებით, როგორცაა კომპიუტერები, პრინტერები და სკანერები.
- უწყვეტი მონიტორინგი და მომხმარებელთა გამომხმარებელთა განაპირობებს სივრცის განაწილებასა და სერვისის შეთავაზების გაუმჯობესებას, როგორცაა კონკრეტული სივრცეების შექმნა სხვადასხვა ტიპის სასწავლო საჭიროებებისთვის.

**5. პროფესიული განვითარება:**

- აქცენტი კეთდება ბიბლიოთეკის პერსონალის პროფესიულ ზრდაზე, რაც უზრუნველყოფს რომ მათ ჰქონდეთ როგორც ტრადიციული საბიბლიოთეკო უნარები, ასევე თანამედროვე საინფორმაციო ტექნოლოგიების ცოდნა.
- საერთაშორისო საბიბლიოთეკო ასოციაციებთან თანამშრომლობა და ვებინარებში მონაწილეობა ხელს უწყობს ბიბლიოთეკის გლობალური სტანდარტებისა და პრაქტიკის განახლებას.

**6. ბიბლიოთეკის მომსახურება:**

- ბიბლიოთეკა გთავაზობთ უამრავ ტრადიციულ და ელექტრონულ მომსახურებას, რომელიც აკმაყოფილებს მისი მომხმარებლების მზარდ მოთხოვნებს.
- ელექტრონული სერვისები, მათ შორის ვირტუალური ძიება და ელექტრონულ დოკუმენტებზე წვდომა, გაფართოვებულია მზარდი მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად.
- მომხმარებელთა გამოკითხვების გზით რეგულარული შეფასება, უზრუნველყოფს მომსახურების გაუმჯობესებას და ხელს უწყობს ინოვაციებს.

**7. ბიუჯეტი და რესურსების განაწილება:**

- ბიბლიოთეკის ბიუჯეტის მნიშვნელოვანი ზრდა ხაზს უსვამს უნივერსიტეტის ძალისხმევას საბიბლიოთეკო სერვისებისა და ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესებისკენ.

საერთო ჯამში, თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკა ასახავს თანამედროვე ბიბლიოთეკის მართვის კარგ პრაქტიკას, რომელიც ფოკუსირებულია მომხმარებლის საჭიროებებზე და ხელს უწყობს სერვისებისა და რესურსების მუდმივ გაუმჯობესებას. მისი სტრატეგიული შესაბამისობა აკადემიურ მიზნებთან უზრუნველყოფს, რომ ის წარმოადგენს სასიცოცხლო მნიშვნელობის აქტივს უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო და კვლევითი მისიების მხარდასაჭერად.

**მტკიცებულება/ინდიკატორები**

- ბიბლიოთეკის დებულება;
- ბიბლიოთეკის გამოყენების წესები
- წიგნის ფონდი და ინვენტარი
- კონტრაქტები სამეცნიერო მონაცემთა ბაზებთან და გამოყენების ინდიკატორები
- ინტერვიუების შედეგები.

<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
<p><b>რჩევები:</b></p> <p>რეკომენდებულია ბიბლიოთეკის რესურსებზე წვდომის უზრუნველყოფა დისტანციურად, კამპუსის გარეთ.</p>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b></p> <p>არ არის მითითებული</p>
<p><b>შეფასება</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</p>
<p><b>7.3 საინფორმაციო რესურსი</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ უსდ-ში შექმნილია ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და უზრუნველყოფილია მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა.</li> <li>○ ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მათი მუდმივი განვითარების ხელშეწყობი მექანიზმები.</li> <li>○ უსდ უზრუნველყოფს ბიზნეს პორცესების უწყვეტობას.</li> <li>○ უსდ-ს აქვს მოქმედი ვებ-გვერდი ქართულ და ინგლისურ ენებზე.</li> </ul>
<p><b>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</b></p> <p>თბილისის თავისუფალ უნივერსიტეტში საინფორმაციო ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა არის მძლავრი და ზედმიწევნით მართული, რაც შეესაბამება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების (უსდ) საუკეთესო პრაქტიკას .</p> <p>უნივერსიტეტში ჩამოყალიბდა ინფორმაციული ტექნოლოგიების სამსახური, რომელიც პასუხისმგებელია IT სერვისების ადმინისტრირებასა და უწყვეტი მუშაობის უზრუნველყოფაზე. ის ზედამხედველობს იმ ელექტრონული სერვისების განვითარებას და შენარჩუნებას, რაც გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა საგანმანათლებლო, კვლევითი და ადმინისტრაციული საჭიროებებისთვის, რაც უზრუნველყოფს საინფორმაციო რესურსების უსაფრთხოებას და ხელმისაწვდომობას.</p> <p>კრიტიკულ ელექტრონულ სერვისებს მიეკუთვნება ინტერნეტთან წვდომა, ელფოსტა, ვებსაიტების მართვა, საგამოცდო ცენტრები და საგანმანათლებლო მართვის სისტემები (EMIS). ეს სერვისები განუყოფელია როგორც აკადემიური, ისე ადმინისტრაციული პროცესებისთვის, ხელს უწყობს ყოველდღიურ ოპერაციებს და ამლიერებს კომუნიკაციისა და ინფორმაციის გავრცელებას.</p> <p>უნივერსიტეტს დანერგილი აქვს სათადარიგო ზომები, როგორცაა სასერვერო ტექნიკის ფიზიკური ასლები, ასლები დისკზე და სარეზერვო სისტემები. უწყვეტი მონიტორინგი და ინციდენტზე რეაგირების სწრაფი პროტოკოლები უზრუნველყოფს მინიმალურ შეფერხებას და მონაცემთა დაკარგვის მინიმალურ რისკს, ბიზნესის უწყვეტობის შენარჩუნებას.</p> <p>უნივერსიტეტის ოფიციალური ვებგვერდი ორენოვანია (ქართული და ინგლისური), რომელიც შეიცავს ამომწურავ და განახლებულ ინფორმაციას აკადემიური პროგრამების, სერვისებისა და სიახლეების შესახებ. ვებგვერდი წარმოადგენს გადამწყვეტ საკომუნიკაციო ინსტრუმენტს როგორც შიდა, ისე გარე დაინტერესებული მხარეებისთვის, რაც ასახავს უნივერსიტეტის ძალისხმევას გამჭვირვალობისა და ხელმისაწვდომობისადმი.</p>

IT სისტემებსა და მონაცემებზე წვდომა იცავს მინიმალური პრივილეგიის პრინციპს (PoLP), რაც უზრუნველყოფს, რომ მომხმარებლებს ჰქონდეთ წვდომა მხოლოდ მათი როლებისთვის საჭირო ინფორმაციაზე. უსაფრთხოების სისტემები, მათ შორის წვდომის კონტროლი და ვიდეო მეთვალყურეობა, იცავს კამპუსის ობიექტებს და მონაცემთა მთლიანობას, შეესაბამება პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ საქართველოს კანონმდებლობას.

უნივერსიტეტის IT ინფრასტრუქტურა მხარს უჭერს დისტანციური ლექციების სისტემებს ისეთი პლატფორმების საშუალებით, როგორცაა Zoom და Google Workspace, რაც ხელს უწყობს მოქნილ სასწავლო გარემოს. საჭირო პროგრამული უზრუნველყოფით და პროექტორებით აღჭურვილი კომპიუტერული საკლასო ოთახები აუმჯობესებს სწავლების ეფექტურობას, ხოლო კომპიუტერის სამუშაო სივრცეებზე წვდომა კამპუსში მხარს უჭერს სტუდენტთა სწავლის საჭიროებებს.

ტექნიკისა და პროგრამული სისტემების რეგულარული განახლებები უზრუნველყოფს რომ IT ინფრასტრუქტურა მუდმივად შეესაბამებოდეს თანამედროვე ტექნოლოგიურ მიღწევებს.

აქედან გამომდინარე, თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი ავლენს სანიმუშო მიდგომას IT ინფრასტრუქტურის მენეჯმენტის მიმართ, რომელიც ორიენტირებულია საიმედოობაზე, უსაფრთხოებაზე და ადაპტირებაზე, რათა ეფექტურად შეუწყოს ხელი აკადემიურ მისიას. ამ სტანდარტებისა და პრაქტიკის დაცვით, უნივერსიტეტი აძლიერებს თავის შესაძლებლობებს, უზრუნველყოს ხარისხიანი განათლება და კვლევის შესაძლებლობები, რაც უზრუნველყოფს ოპერაციულ ეფექტურობას და მომხმარებლის კმაყოფილებას. 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, თბილისის თავისუფალმა უნივერსიტეტმა წარადგინა ფინანსური ანგარიშგებები და მმართველობის ანგარიშები, დამოუკიდებელი აუდიტორის ანგარიშთან ერთად. ამ დოკუმენტების მიხედვით, უნივერსიტეტის ფინანსები კარგ მდგომარეობაშია.

**მტკიცებულება/ინდიკატორები**

- თვითშეფასების ანგარიში;
- ინტერვიუები
- ადგილზე ვიზიტი

**რეკომენდაციები:**

არ არის მითითებული

**რჩევები:**

- შემოთავაზებულია ეფექტური პროგრამული უზრუნველყოფის შემუშავება თითუ-ს საგამოცდო ცენტრში საგამოცდო პროცესის გასაანალიზებლად.

**საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):**

არ არის მითითებული

**შეფასება**

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

**7.4 ფინანსური რესურსი**

- უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად შესაძლებელია.
- უსდ-ის ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული და შუალედური სამოქმედო გეგმების ფარგლებში აღწერილი საქმიანობების შესრულებას.

- უსდ-ის ფინანსური რესურსები ფოკუსირებულია დაწესებულების ძირითადი აქტივობების ეფექტურ განხორციელებაზე.
- უსდ-ის ბიუჯეტში გათვალისწინებულია სამეცნიერო კვლევებისა და ბიბლიოთეკის ფუნქციონირების/განვითარების დაფინანსება.
- უსდ-ს გააჩნია ანგარიშგების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტური სისტემა.

უნივერსიტეტის ფინანსური რესურსების განაწილების ანალიზის მიზნით, ექსპერტთა ჯგუფმა შეისწავლა თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტის გასული და მომდევნო 5 წლის პროგნოზირებული ბიუჯეტები. ბიუჯეტის ძირითადი პუნქტები ეხება შემოსულობებსა და თანხის გადინებას.

2024-2029 წლების ბიუჯეტში ნაჩვენებია შემოსული სახსრების წყაროები: შემოსავლები საბაკალავრო პროგრამებიდან, შემოსავლები სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამებიდან და სხვა საოპერაციო შემოსავლები. გარდა ამისა, თბილისის თავისუფალ უნივერსიტეტს აქვს, არაოპერაციული შემოსავლები პროცენტული შემოსავლის სახით.

2024-2025 წლების ბიუჯეტში ოპერაციული გადინებების სტრუქტურა ასეთია: აკადემიური ანაზღაურება - 20.6%, ადმინისტრაციული ხელფასები - 8.7%, სამეცნიერო გრანტები და კვლევები - 6.8%, ეკონომიკური ხარჯები - 2.5%, მარკეტინგი და კომუნიკაცია - 2.7%, ქირა და კომუნალური ხარჯები - 3.8%, ბიბლიოთეკის ექსპლუატაცია და განვითარება - 0,5%, ხოლო სხვა სასწავლო ხარჯები - 2,8%. გადინების ამ სტრუქტურის შენარჩუნება დაგეგმილია უახლოეს წლებში; მათ შორის, გათვალისწინებულია, სამეცნიერო გრანტებისა და კვლევებისთვის გასავლების ზრდა 7.2%-მდე.

ამ ანალიზის შედეგად დადგინდა, რომ უნივერსიტეტის ფინანსური რესურსები უზრუნველყოფს სასწავლო და კვლევითი საქმიანობის, ასევე ადამიანური რესურსების და ინფრასტრუქტურის მდგრად და შემდგომ განვითარებას.

თბილისის თავისუფალმა უნივერსიტეტმა დანერგა მენეჯერული ანგარიშვალდებულების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის სისტემა, რაც უზრუნველყოფს რესურსების კანონიერ, გამჭვირვალე, ეკონომიურ და ეფექტურ გამოყენებას დაწესებულების მიზნების მისაღწევად. კერძოდ, უნივერსიტეტმა შეიმუშავა დოკუმენტი "თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი ფინანსები", რომელიც მოიცავს დაფინანსების წყაროებს, ფინანსური სტაბილურობის საკითხებს, ვალდებულებებს, ფინანსურ ბალანსს, რისკების მართვას და ბიუჯეტისა და ფინანსური დაგეგმვის პროცესს.

სახელმწიფო აუდიტის სამსახური უზრუნველყოფს ავტორიზებული აუდიტორული ფირმის მიერ ფინანსური აუდიტის ჩატარებას, რომლის შედეგები საჯაროდ ქვეყნდება. 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, თბილისის თავისუფალმა უნივერსიტეტმა წარადგინა ფინანსური ანგარიშგება და მმართველობის ანგარიშები, დამოუკიდებელი აუდიტორის ანგარიშთან ერთად. ამ დოკუმენტების მიხედვით, თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტის სუფთა მოგება 2022 წელს წინა წელთან შედარებით 51%-ით გაიზარდა.

**მტკიცებულება/ინდიკატორები**

- ფინანსური ანგარიშგება და მმართველობის ანგარიშები
- ბიუჯეტი (დაფინანსების დინამიკა)
- თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტის ფინანსები

**რეკომენდაციები:**

არ არის მითითებული

**რჩევები:**

არ არის მითითებული

**საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):**

არ არის მითითებული

**შეფასება**

შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან