



ბანათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის
ექსპერტთა დასკვნა
სსიპ - იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის
სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: პანდელის იოსილანდისი, ემერიტუსი პროფესორი, თესალიის უნივერსიტეტი, საბერძნეთი

წევრები:

ლალი გიორგიძე, კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის ორგანიზაციული განვითარების განყოფილების ხელმძღვანელი, საქართველო

დავით მახვილამე, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის
დეპარტამენტის ხელმძღვანელი, საქართველო
თინათინ გაბრიჩიძე, ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი, საქართველო
ჟუჟა ხაჭაპურიძე, საქართველოს აგრარული უნივერსიტეტი
ეკატერინე ბაკარაძე, საქართველო ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის ხარისხის კულტურის კომიტეტის
ხელმძღვანელი
ნინო ლიპარტია, სადაზღვევო კომპანია ავტოგრაფი, (დამსაქმებელი)
ნინო ჯავახიშვილი, სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი,
სტუდენტი

თბილისი
2024

ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

სსიპ იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი (TESAU), არის ავტონომიური სახელმწიფო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, რომელსაც სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტატუსი 1999 წელს მიენიჭა. უნივერსიტეტს აქვს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების უწყვეტი ევოლუციის ხანგრძლივი ისტორია. ის იწყება იყალთოს აკადემიიდან (XII საუკუნე) და გრძელდება თელავის ფილოსოფიურ-თეოლოგიური დაწესებულებებით (1758-1782). შემდგომ ეტაპებზე იგი ფუნქციონირებდა როგორც სასულიერო სემინარია (1782-1801), სასულიერო სასწავლებელი (1818-1918), პედაგოგთა პროფესიული კოლეჯი (1924-1939), პედაგოგთა პროფესიული ინსტიტუტი (1939-1951) და ბოლოს, პედაგოგიური ინსტიტუტი (1951-1999).

უნივერსიტეტი შედგება ოთხი ფაკულტეტისგან, კერძოდ: ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტი, აგრარულ და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტი და ტექნოლოგიების, განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტი და სოციალურ მეცნიერებათა, ბიზნესისა და სამართლის ფაკულტეტებისგან.

ფაკულტეტები სთავაზობენ სულ 25 საგანმანათლებლო პროგრამას, საიდანაც 12 არის საბაკალავრო, 7 სამაგისტრო, ერთი ერთსაფეხურიანი ინტეგრირებული საბაკალავრო/სამაგისტრო პროგრამა და 3 (1 თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტთან ერთად) არის სადოქტორო პროგრამა. ასევე შემოთავაზებულია ორი არასამაგისტრო პროგრამა, ერთი მასწავლებელთა მომზადებისა და ერთი ქართული ენის მომზადებაში. ყველა პროგრამაში სწავლების ენა ქართულია. ამჟამად უნივერსიტეტში ირიცხება 1 457 აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტი, სტატუსი შეჩერებული აქვს 973 სტუდენტს. აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტებიდან 1 186 სწავლობს ბაკალავრიატზე, 63 მაგისტრატურაზე, 13 არის ერთსაფეხურიანი ინტეგრირებული პროგრამის სტუდენტი, ხოლო 10 სადოქტორო პროგრამაზე. ასევე, 45 სტუდენტი ჩარიცხულია 60 კრედიტიან მასწავლებელთა მომზადების პროგრამაზე. უნივერსიტეტის პერსონალი შედგება 293 წევრისგან, საიდანაც 82 აკადემიური პერსონალია (აქედან 79 აფილირებული) და 75 მოწვეული.

თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მისია, მისი ვებგვერდის მიხედვით, არის:

უმაღლესი განათლების სამივე საფეხურზე და პროფესიული მომზადება-გადამზადებისას თანამედროვე სწავლების მეთოდებზე ორიენტირებული სწავლა-სწავლების დანერგვა, აკადემიური, კულტურული, სოციალური და ეკონომიკური ფაქტორების გათვალისწინებით, იმისათვის, რომ:

- მომზადდეს სხვადასხვა დარგის მაღალკვალიფიციური, ზნეობრივად სრულყოფილი, ქვეყნის შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიანი, დემოკრატიისა და ჰუმანიზმის იდეალებისადმი ერთგული სპეციალისტები,
- რეგიონის სპეციფიკის გათვალისწინებით მოხდეს ცოდნის შექმნა, დაგროვება და გაზიარება აგრარული მეცნიერებების მიმართულებით,
- რეგიონის განვითარებისთვის გაძლიერდეს ტურიზმის მიმართულება და ხელი შეეწყოს განათლების მიმართულების განვითარებას.
- დაკმაყოფილდეს საზოგადოების საგანმანათლებლო მოთხოვნები; მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის ხელშემწყობი ღონისძიებების ორგანიზება და განათლების ინტერნაციონალიზაცია.

უნივერსიტეტის ხედვა, როგორც ეს მის ვებგვერდზეა გაცხადებული, არის:

- გახდეს ყველაზე მოთხოვნადი დაწესებულება რეგიონის მოსახლეობისა და კახეთში მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობებისთვის
- გახდეს ერთ-ერთი ინოვაციური უნივერსიტეტი ტურიზმის, განათლებისა და სოფლის მეურნეობის სფეროებში
- შეიტანოს მნიშვნელოვანი წვლილი კახეთის რეგიონისა და ქვეყნის ეკონომიკურ, საზოგადოებრივ და სოციალურ განვითარებაში.

საავტორიზაციო შეფასების პროცესის მოკლე მიმოხილვა: თვითშეფასების ანგარიში და ვიზიტი

სსიპ იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტმა (თესაუ) განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრს წარუდგინა ვრცელი თვითშეფასების ანგარიში, თანდართული დოკუმენტაციით ყველა სტანდარტისთვის ქართულ ენაზე და ზოგიერთი ინგლისურ ენაზე. დაწესებულების წინა ავტორიზაცია ჩატარდა 2018 წელს; თესაუ-ის მიერ მოწოდებულ დოკუმენტაციასთან ერთად ექსპრეტა ჯგუფისთვის ხელმისაწვდომი იყო წინა ავტორიზაციის ანგარიშიც. კომისიას სურს გამოხატოს მადლიერება ძალიან დეტალური ანგარიშის მიღებისთვის, რომელიც მოიცავდა თითოეულ სფეროში ძლიერი მხარეებისა და გასაუმჯობესებელი არეალების იდენტიფიცირებას, იყო ანალიტიკური და ინფორმაციული. ინფორმაციის კიდევ ერთ წყაროს წარმოადგენდა უნივერსიტეტის ვებგვერდი, ქართულ და ინგლისურ ენებზე, თუმცა ინგლისურ ვერსიაში ინფორმაცია იყო შეზღუდულად ხელმისაწვდომი.

ადგილზე ვიზიტი ორგანიზებული იყო სამნახევარი დღის განმავლობაში - ორშაბათიდან (ნახევარი დღე) ხუთშაბათის ჩათვლით, 24-27 ივნისს. ვიზიტამდე კომისიას ჰქონდა პირველადი გაცნობითი შეხვედრა ორშაბათს, 10 ივნისს, Zoom-ის საშუალებით, რომლის დროსაც სამუშაო განაწილდა კომისიის წევრების ექსპერტიზის მიხედვით, რასაც მოჰყვა მოსამზადებელი ტელეკონფერენცია ოთხშაბათს, 19 ივნისს.

პირველი დღის განმავლობაში კომისიამ მოინახულა ორი ობიექტი თელავში და შეამოწმა სწავლა-სწავლების პროცესის მხარდამჭერი არსებული დაწესებულებები (აუდიტორიები,

კომპიუტერული ოთახები, ბიბლიოთეკა, სივრცეები სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალისთვის), ასევე ადმინისტრაციული სერვისების, პირველადი დახმარების ოთახების, სანიტარული ნაგებობების და ა.შ. განთავსების საშუალებები. კომისიას ასევე ჰქონდა შესაძლებლობა მოენახულებინა სტუდენტთა საერთო საცხოვრებელი (რომლებიც ჯერ არ ფუნქციონირებს) და სხვა სივრცეები სტუდენტთა რეკრეაციული აქტივობებისთვის. მთავარ კამპუსში არსებული ობიექტების მონახულების შემდეგ, კომისიამ დაათვალიერა სასოფლო-სამეურნეო მიწის ფართობი, რომელსაც აგრარული დეპარტამენტის თანამშრომლები და სტუდენტები იყენებენ პრაქტიკული სწავლებისა და კვლევითი სამუშაოებისთვის ყურძნის იშვიათ ჯიშებზე, და ბოლოს, თელავთან ახლოს მდებარე ღვინის საწარმო, რომელიც უნივერსიტეტთან სტაჟირების კუთხით თანამშრომლობს და ერთობლივ კვლევითსა და განვითარების პროექტებში მონაწილეობს.

მომდევნო სამი დღის განმავლობაში ექსპერტთა ჯგუფს საშუალება ჰქონდა შეხვედროდა და გასაუბრებოდა უნივერსიტეტის მმართველ გუნდს (რექტორს, რექტორის მოადგილეებს, ადმინისტრაციის უფროსს), თვითშეფასების გუნდს, აკადემიური საბჭოს წევრებს, წარმომადგენლობითი საბჭოს წევრებს, ფაკულტეტის დეკანებს, წევრებს. ასევე, ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტის ხელმძღვანელს და წევრებს, პროგრამების ხელმძღვანელებს, აკადემიური პერსონალის წევრებს, მოწვეულ პერსონალს, სტუდენტებს ყველა სასწავლო საფეხურიდან (ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა, დოქტორი), სტუდენტურ თვითმმართველობას. ექსპერტთა ჯგუფს ასევე ჰქონდა შეხვედრები ადმინისტრაციული ერთეულების წარმომადგენლებთან. კერძოდ, ეს ერთეულებია: ინტერნაციონალიზაციისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახური, სამეცნიერო კვლევების კომერციალიზაციისა და ინოვაციების განვითარების ცენტრი, იურიდიული სამსახური, იურიდიული კლინიკა, კავკასიოლოგიის ცენტრი, ადამიანური რესურსების მართვისა და სტუდენტთა კარიერული განვითარების სამსახური, სასწავლო პროცესის მართვის სამსახური, უნივერსიტეტის საგრანტო სამსახური, შიდა აუდიტის სამსახური, სამეცნიერო კვლევების კომერციალიზაციისა და ინოვაციების განვითარების ცენტრი, იურიდიული სამსახური, იურიდიული კლინიკა, კავკასიოლოგიის ცენტრი, ადამიანური რესურსების მართვისა და სტუდენტთა კარიერული განვითარების სამსახური, სასწავლო პროცესის მართვის სამსახური, უნივერსიტეტის საგრანტო სამსახური, შიდა აუდიტის სამსახური, პროფესიული განათლების ცენტრი, პროფესიული განვითარებისა და ინოვაციური სწავლების ცენტრი, სოციალური კვლევების ცენტრი, აკადემიური კეთილსინდისიერებისა და სტუდენტთა კონსულტირების ცენტრი, ბიბლიოთეკა, ინფორმაციული ტექნოლოგიების სამსახური, კანცელარია, კულტურის კოორდინატორი, სპორტის კოორდინატორი. დღის წესრიგში ასევე იყო შეხვედრები კურსდამთავრებულებთან, დამსაქმებელთა წარმომადგენლებთან და სამაგისტრო და სადოქტორო დისერტაციების განხილვა.

ვიზიტის დროს დამატებითი დოკუმენტებისა და მტკიცებულებების მოთხოვნები განიხილებოდა პროფესიონალურად და ეფექტურად.

მეოთხე დღის ბოლოს ჯგუფმა ძირითადი მიგნებები წარუდგინა დაწესებულების ადმინისტრაციასა და პერსონალს.

ექსპერტთა ჯგუფს სურს გულთადი მადლობა გადაუხადოს ყველა მონაწილეს თანამშრომლობისა და ნაყოფიერ დისკუსიებში მონაწილეობისათვის.

პასუხი სსიპ იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის არგუმენტირებულ პოზიციაზე

2024 წლის 3 სექტემბერს ექსპერტთა ჯგუფმა მიიღო არგუმენტირებული პოზიციის დოკუმენტი, რომელიც მოიცავდა TESAU-ს შენიშვნებს პანელის მიერ გაკეთებულ რეკომენდაციებზე.

ჯგუფმა უნივერსიტეტის არგუმენტების განხილვის შემდეგ აღნიშნავს შემდეგს:

- i. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის სტანდარტებთან შესაბამისობა მოწმდება უნივერსიტეტის შესაძლებლობით, საქმიანობის დასაწყებად სრულად იყოს მზად შეფასების დღეს, ამიტომ ნებისმიერი ხარვეზი, რომელიც გამოვლინდა თესაუს ავტორიზაციის პროცესში (მაგ. მოქმედების განხორციელების ან მოქმედების დაწყების ეტაპების მზაობის მითითება, შედეგების მტკიცებულების გარეშე) მითითებულია როგორც რეკომენდაციები, რომელთა გადაჭრაზეც უნივერსიტეტმა უნდა გააგრძელოს მუშაობა.
- ii. არგუმენტირებული პოზიციების უმეტესობა სრულად ან ნაწილობრივ არის მიღებული უნივერსიტეტის მიერ. ფაქტობრივი შეცდომების გამოვლენისას, როგორც 2.1.6-ის შემთხვევაში, რეკომენდაცია გადაიხედა. ხშირ შემთხვევაში უნივერსიტეტში აცხადებენ, რომ ცვლილებები უკვე განხორციელდა ან მიმდინარეობს ან დაგეგმილია. მიუხედავად იმისა, რომ კომისია აფასებს უნივერსიტეტის ამგვარ მიდგომას, ავტორიზაციის ანგარიში მაინც ასახავს ვიზიტის დროინდელ მდგომარეობას. შესაბამისად, რეკომენდაციები ეყრდნობა იმ დოკუმენტაციას, რომელიც წარმოდგენილი იყო ვიზიტამდე და ვიზიტის დროს, ასევე იმ მტკიცებულებებს, რომლებიც მოპოვებულ იქნა გასაუბრებებისას და უშუალოდ დაწესებულებაში ვიზიტისას. ზოგ შემთხვევაში, დამატებითი განმარტებები მოცემულია შესაბამის აღწერილობით ნაწილში (მაგალითად, 1.2.1, 2.1.1 და 2.1.7 პუნქტებში). სხვა შემთხვევებში უგულებელყოფილია აღწერილობით ნაწილებში ნახსენები ფაქტები, რომლებიც ამყარებს რეკომენდაციებს (მაგალითად, 1.2.2 პუნქტში).
- iii. კომისიას არ შეუძლია გაითვალისწინოს უსდ-ს მიერ არგუმენტირებულ პოზიციასთან ერთად წარმოდგენილი დამატებითი დოკუმენტაცია, რადგან ეს მტკიცებულებები მიღებულია ავტორიზაციის ანგარიშის პროექტის წარდგენის შემდეგ (მაგ., SWOT ანალიზი), განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, როცა მათზე მითითება გაკეთდა ვიზიტის დროს. გარდა ამისა, იმ შემთხვევებში, როდესაც დაწესებულება ამტკიცებს, რომ ისინი მოქმედებენ კანონის შესაბამისად (რაც არაპირდაპირ გულისხმობს რეკომენდაციის უარყოფას), რეკომენდაციების ლოგიკა მდგომარეობს იმაში, რომ პრაქტიკის გაუმჯობესებისკენ სწრაფვა მაინც კარგია, თუნდაც კანონთან შესაბამისობა უკვე არსებობდეს, რადგან სწორედ ეს არის ხარისხის კულტურის არსი. ამ თვალსაზრისით, ჯგუფს სურს აღნიშნოს, რომ ყველა რეკომენდაცია გამოხატავს ET-ის სურვილს მხარი დაუჭიროს უნივერსიტეტის ძალისხმევას გრძელვადიან პერსპექტივაში ამბიციური სტრატეგიული მიზნების მისაღწევად.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

უსდ:

- მეტწილად შესაბამისობაშია პირველ სტანდარტთან: *უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება*

თესაუ-ს აქვს საჯაროდ გაცხადებული მკაფიო მისია, რომელიც ასახავს უნივერსიტეტის პრიორიტეტებსა და ხედვას და გამოხატავს მის მიწრაფებებს, იყოს რეგიონის განვითარების მთავარი მოქმედი პირი. უნივერსიტეტის მისიას მიესალმება მისი აკადემიური საზოგადოება (აკადემიური პერსონალი, სტუდენტები და კურსდამთავრებულები) და დამსაქმებლები - რომელთა უმეტესობა უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულია, - ისინი უზრუნველყოფენ პრაქტიკული სწავლებისა და სტაჟირების შესაძლებლობებს თესაუ-ს სტუდენტებისთვის და დასაქმების შესაძლებლობებს კურსდამთავრებულებისთვის, ასევე თავიანთი მიმართულებით წვლილი შეაქვთ თესაუ-ს აკადემიური პროგრამების განვითარებაში. საერთო ჯამში, უნივერსიტეტი სარგებლობს ადგილობრივი საზოგადოების პატივისცემით, რომელიც თვლის, რომ თესაუ უზრუნველყოფს ღირებულ სერვისებსა და სარგებელს რეგიონისთვის. უნივერსიტეტს უდავოდ ექნება განვითარებისთვის მეტი შესაძლებლობა მომავალში, რაც გულისხმობს საგანმანათლებლო და პროფესიული ტრენინგების პორტფოლიოს გაფართოებას, საერთაშორისო პროფილის გაძლიერებას, კვლევითი შესაძლებლობების გაუმჯობესებას და კახეთის რეგიონის საწარმოებისთვის სერვისების გაფართოებას. თავისი მისიის განსახორციელებლად უნივერსიტეტმა წარმოადგინა სტრატეგიული გეგმა, რომლის მთავარი მიზანია გაუმჯობესება. მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტის საკუთარი რეგულაციები ითვალისწინებს SWOT ანალიზის ჩატარებას, მისი არარსებობის გამო, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარებისკენ მიმართული ღონისძიებები წარმოდგენილია გარკვეულწილად არათანმიმდევრულად და უფრო მეტად ოპერაციულ, ვიდრე სტრატეგიულ ხასიათს ატარებს. ასეთი ანალიზი, რომელიც ასახავს ძლიერ მხარეებსა და შესაძლებლობებს, უნდა იყოს საჯარო და წარმოადგენდეს უნივერსიტეტის სტრატეგიის ამსახველი მთავარი დოკუმენტის ნაწილს, არა მხოლოდ შიდა აკადემიური საზოგადოებისთვის, არამედ გარე საზოგადოებისთვის და პოტენციური ადგილობრივი და საერთაშორისო პარტნიორებისთვის კვლევისა და განვითარების საქმიანობაში. კონკრეტული ქმედებები, რომლებიც წარმოდგენილია სამოქმედო გეგმაში, უნდა შემოწმდეს, რათა შეიცავდეს ბიუჯეტის შეფასებას, გაზომვად ინდიკატორებს და თანმიმდევრულობას სამოქმედო გეგმას, სამიზნე ინდიკატორებსა და უნივერსიტეტის ბიუჯეტს შორის.

- მეტწილად შესაბამისობაშია მეორე სტანდარტთან: *უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა*

თესაუ-ის საერთო ორგანიზაციული სტრუქტურა შედგება ფაკულტეტებისა და ადმინისტრაციული განყოფილებებისაგან, რომლებიც პასუხისმგებელნი არიან განათლებისა და კვლევის ძირითად ამოცანებზე. უნივერსიტეტის თითოეული სტრუქტურული ერთეულის ფუნქციები და მოვალეობები განსაზღვრულია სპეციალურ დებულებებში. ეს დებულებები შექმნილია იმისათვის, რომ ხელი შეუწყოს უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმით გათვალისწინებული აქტივობების წარმატებით განხორციელებას, რასაც ისინი ძირითადად აკეთებენ. თუმცა, უნივერსიტეტის ორგანიზაციულ სტრუქტურაში არსებობს რამდენიმე სფერო, რომელიც გაუმჯობესებას საჭიროებს. ეს აუცილებელია იმისათვის, რომ სტრუქტურა უკეთ შეესაბამებოდეს უნივერსიტეტის სტრატეგიულ მიზანს -

გააუმჯობესოს მართვის სისტემა და ადამიანური რესურსების გამოყენება. სხვადასხვა ერთეულებს შორის ფუნქციების გადაფარვის აღმოფხვრა და პასუხისმგებლობების გადანაწილება, სტუდენტებისთვის ერთი ფანჯრის პრინციპით მომსახურების უზრუნველყოფა, გარკვეული ერთეულების ფუნქციების ოპტიმიზაცია და ბუნდოვანების აღმოფხვრა გაზრდის მომსახურების ეფექტურობას.

საერთო ჯამში, თესაუ, არსებითად, შეესაბამება სტანდარტის მოთხოვნებს ამ სფეროებში, თუმცა არსებობს გარკვეული გაუმჯობესების შესაძლებლობები. იხილეთ რეკომენდაცია.

თესაუ აშკარად სერიოზულად ეკიდება ხარისხის უზრუნველყოფას. ეს დასტურდება ხარისხის უზრუნველყოფის სპეციალური სამსახურების არსებობით როგორც უნივერსიტეტის, ისე ფაკულტეტის დონეზე, არსებული ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესებითა და მექანიზმებით, და მისი პრიორიტეტული პოზიციით დაგეგმვის დოკუმენტებში. თუმცა, არცერთ შემთხვევაში ხარისხის უზრუნველყოფა არ უნდა იყოს პასუხისმგებელი იმ ოპერაციებზე, რომლებსაც სხვა ერთეულები ასრულებენ. უნივერსიტეტს აქვს ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა სისტემა, რომელიც ითვალისწინებს ციკლს "დაგეგმვა-განხორციელება-შემოწმება-განვითარება", და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური პასუხისმგებელია იმის უზრუნველყოფაზე, რომ ადმინისტრაციული ერთეულები მისდევდნენ სრულ ციკლს და წარმოადგენდნენ კარგი პრაქტიკის მაგალითებს, რათა ხარისხის კულტურა იყოს წახალისებული აკადემიურ საზოგადოებაში.

უნივერსიტეტი იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს. უნივერსიტეტის საზოგადოებისთვის ცნობილია და იგი იზიარებს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.

- **მეტწილად შესაბამისობაშია** მესამე სტანდარტთან. *საგანმანათლებლო პროგრამები*

თესაუ-ს შემუშავებული აქვს პროცედურები, რომლებიც მოიცავს დაგეგმვას, შემუშავებას, განხორციელებას, განვითარებასა და გაუმჯობესებას, რათა უზრუნველყოს საგანმანათლებლო პროგრამების შესაბამისობა კანონმდებლობასთან და უნივერსიტეტის რეგულაციებთან. შემუშავებისა და განვითარების ფაზებში ჩატარებული ბაზრის კვლევა უზრუნველყოფს, რომ ახალი პროგრამები შეესაბამებოდეს შრომის ბაზრის თანამედროვე მოთხოვნებს, თუმცა ასეთი კვლევები უნდა ტარდებოდეს პერიოდულად და არა მხოლოდ აკრედიტაციის პერიოდებში. პროგრამების ბენჩმარკინგი ასევე კარგი პრაქტიკაა, რომელიც ამჟამად მხოლოდ ერთ საბაკალავრო პროგრამაში ხორციელდება. განმახორციელებელი პერსონალი, ადმინისტრაცია, პოტენციური დამსაქმებლები და სხვა ძირითადი დაინტერესებული მხარეები ჩართული არიან ადრეულ – ძირითადად არაფორმალურად – შემუშავებისა და შეფასების ფაზებში ისე, რომ უზრუნველყოფილი იყოს პროგრამის შესაბამისობა და ეფექტურობა. პროგრამები ხორციელდება დადგენილი სამართლებრივი და ინსტიტუციური სახელმძღვანელო პრინციპების შესაბამისად, კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების ევროპული სისტემის (ECTS) სახელმძღვანელო პრინციპების დაცვით. პროგრამების სწავლის შედეგები შეესაბამება უმაღლესი განათლების დონეს და მისანიჭებელ კვალიფიკაციას; უმეტესობა ამჟამად იყენებს მოქმედ ეროვნულ კვალიფიკაციათა ჩარჩოს (სამი სწავლის შედეგი), მაშინ როცა ზოგიერთი პროგრამა კვლავ განსაზღვრავს ექვს სწავლის შედეგს, და დაწესებულებას აქვს ვადა პროგრამების შესაბამისობაში მოსაყვანად. თესაუ-ში ყველა პროგრამა აკრედიტებულია და შეესაბამება ხარისხის გარე უზრუნველყოფის ვადებსა და მოთხოვნებს. არსებობს ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის რეგულაციები, მაგრამ უნდა გადაიხედოს, რათა გათვალისწინებული იყოს სტუდენტების სხვადასხვა ინდივიდუალური საჭიროებები, რაც ცდება სტუდენტთა გარე ან შიდა მობილურობის საკითხებს.

სწავლების მეთოდები, მიუხედავად იმისა, რომ ძირითადად სტანდარტიზებულია, მოიცავს აქტიურ, მოსწავლეზე ორიენტირებულ მეთოდებს. სტუდენტებს სურთ ჰქონდეთ მეტი შესაძლებლობა ჩაერთონ აქტიურ სწავლაში, ჯგუფურ მუშაობასა და სხვა აქტივობებში, რომლებიც ხელს უწყობს სტუდენტების ჩართულობას და აუმჯობესებს სტუდენტზე ორიენტირებულ სასწავლო გარემოს, რადგან, როგორც ჩანს, ლექციებისა და თეორიული ცოდნის გადაცემის წილი კვლავ მაღალია. ზოგიერთმა სტუდენტმა ხაზი გაუსვა მეტი პრეზენტაციისა და ჯგუფური მუშაობის საჭიროებას იმ საგნებში, სადაც ისინი განსაკუთრებით რელევანტურია. სასარგებლო იქნებოდა სილაბუსებისა და შეფასების მეთოდების მორგება თითოეული კურსის უნიკალურ მოთხოვნებზე.

სწავლის შედეგების მიღწევა ეფექტურად ფასდება შეფასების რამდენიმე კომპონენტით, როგორცაა შუალედური და საბოლოო გამოცდა, ტესტები, ქეისები, ესეები, ჯგუფური/ინდივიდუალური დავალებების მომზადება და ა.შ. თესაუ-ს "სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტის დაგეგმვის, განხორციელებისა და შეფასების წესი" აღწერს სამაგისტრო ნაშრომის სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტის შეფასების სისტემასა და სადოქტორო დისერტაციის რეგულაციებს, თუმცა დისერტაციის წინაპირობები (მაგ. პუბლიკაციები სამეცნიერო ჟურნალებში) უნდა იყოს შესაბამისობაში მოყვანილი.

- **მეტწილად შესაბამისობაშია მეოთხე სტანდარტთან: უსდ-ის პერსონალი**

თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტში მოქმედებს პერსონალის მართვის პოლიტიკა, რომელიც ეფუძნება სამართლიანობის, უნივერსიტეტის ინტერესების უზენაესობის და დამსახურებაზე დაფუძნებული მიდგომების პრინციპებს, რასაც თან ახლავს მართვის გეგმა. უნივერსიტეტის პრიორიტეტია ჰყავდეს მაღალკვალიფიციური აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი. აკადემიური პერსონალი შეირჩევა კონკურსის გზით, ხოლო მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალის უმეტესობა - შერჩევის პროცესის მეშვეობით. შრომითი ხელშეკრულებები მოიცავს შესასრულებელი სამუშაოს დეტალურ აღწერას და ითვალისწინებს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის უფლებებსა და მოვალეობებს. შრომითი ხელშეკრულებების წარმოდგენილ ნიმუშებში აღინიშნა რამდენიმე ხარვეზი, რაც ეხება საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან შესაბამისობას.

საუნივერსიტეტო პოლიტიკის დოკუმენტებმა და ინტერვიუებმა გამოავლინა, რომ თესაუ მხარს უჭერს პერსონალის პროფესიულ განვითარებას კვალიფიკაციის ამაღლებისა და გადამზადების პროცედურებით, რომლებიც პერიოდულად ტარდება. პერსონალს უფლება აქვს მიიღოს ინფორმაცია სხვადასხვა პროფესიული აქტივობების შესახებ, რომლებიც მიზნად ისახავს მათ პროფესიულ განვითარებას საკუთარი რესურსებით, რასაც ფინანსურად მხარს უჭერს უნივერსიტეტი. ეს მხარდაჭერა მუდმივად იზრდება. თუმცა, არ ხდება ინდივიდუალური განვითარების საჭიროებებისა და მოთხოვნების განსაზღვრა. უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს პროფესიული განვითარებისა და ინოვაციური სწავლების ცენტრი და ადამიანური რესურსების (HR) მართვისა და სტუდენტთა კარიერის დაგეგმვის სამსახური, მაგრამ ბოლო წლების განმავლობაში HR სამსახურში მხოლოდ ერთი ადამიანი იყო დასაქმებული; ბოლო პერიოდში დაემატა ერთი სპეციალისტი. შედეგად, წესდებით განსაზღვრული რამდენიმე ფუნქცია არ სრულდება, რადგან შეუძლებელია მათი შესრულება მხოლოდ ერთი ადამიანის მიერ. უნივერსიტეტი აღიარებს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის პროფესიული განვითარების აქტივობების გაზრდის აუცილებლობას სწავლებისა და სწავლის მიდგომების სფეროში.

უნივერსიტეტის საქმიანობის ინტერნაციონალიზაცია, გაცვლითი პროექტების რაოდენობის ზრდა, ინგლისურენოვანი სტუდენტების მიღება, გაცვლითი სტუდენტებისთვის ინგლისურენოვანი კურსების შექმნა და ა.შ. დამკვიდრებულია, თუმცა ჯერ კიდევ შეზღუდული მოცულობით. მისასალმებელია უნივერსიტეტის გაცხადებული სურვილი გააძლიეროს კვლევისა და სწავლების ინტერნაციონალიზაცია, თუმცა, აკადემიური და დამხმარე პერსონალის ენობრივი კომპეტენციის პრობლემების გამო, ამ მიზნის მიღწევა არსებულ პირობებში ძალიან რთულია. იმედგამაცრუებელია, რომ პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებში მხოლოდ რამდენიმე პოზიციისთვის (მაგ., ინტერნაციონალიზაციის სამსახური) არის საჭირო ინგლისური ენის ცოდნა. უნივერსიტეტი ვალდებულია განახორციელოს პოლიტიკა და ტაქტიკა პერსონალის უცხო ენის კომპეტენციის გაზრდისთვის, რათა ინტერნაციონალიზაციაში თავის მიზნებს მიაღწიოს.

აკადემიური პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა საკმარისია იმისათვის, რომ ეფექტურად იყოს უზრუნველყოფილი სწავლებისა და კვლევის პროცესები. უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს ბრძანება აკადემიური პერსონალის, მასწავლებლებისა და სპეციალისტების წლიური დატვირთვის მაქსიმალური ოდენობის შესახებ. მოწვეული პროფესორებისა და ლექტორების სამეცნიერო-მეთოდოლოგიური დატვირთვის სქემა განსაზღვრავს მათი დატვირთვის კრიტერიუმებს, უფრო კონკრეტულად კი, წლიური აკადემიური სამუშაოს მოცულობასა და საგანმანათლებლო პროცესთან დაკავშირებულ საათობრივ ნორმებს. შრომით ხელშეკრულებასა და დატვირთვის განაწილების სქემებში არ არის გამიჯნული ადმინისტრაციული და აკადემიური საქმიანობისთვის განსაზღვრული სამუშაო საათები. თუმცა, ინტერვიუს დროს, პერსონალმა ვერ შეძლო გაერჩია, თუ რა სახის აქტივობები შედიოდა მათ სამეცნიერო საქმიანობაში. უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია განიხილავს და აფასებს აკადემიური პერსონალის, მასწავლებლებისა და სპეციალისტების ყოველწლიურ აკადემიურ მუშაობას სამეცნიერო საქმიანობის დატვირთვის შედეგების მიხედვით. უნდა აღინიშნოს, რომ ბევრი პროფესორ-მასწავლებელი მუშაობს თბილისში და თელავში ჩამოდის მხოლოდ ლექციების ჩასატარებლად, ამიტომ ლექციების დიდი ნაწილი, მათ შორის პრაქტიკული კომპონენტი (მაგალითად, იურიდიული კლინიკა სამართლის პროგრამაზე), ტარდება შაბათობით, რაც სტუდენტებისთვის მოუხერხებელია.

- მეტწილად შესაბამისობაშია მეხუთე სტანდარტთან: *სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები*

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. დაინტერესებული მხარეებისთვის ყველა ინფორმაცია ხელმისაწვდომია. ინფორმაცია აკადემიური შეფასებებისა და სხვა საკითხების შესახებ სტუდენტებისთვის ხელმისაწვდომია განათლების მართვის ელექტრონული სისტემის მეშვეობით. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ვებგვერდზე ზოგიერთი ინფორმაცია საჭიროებს განახლებას ან დამატებას. გარკვეული სამსახურების საქმიანობის შესახებ სრული ინფორმაცია არ არის დამატებული, ინგლისურ ენაზე შეზღუდული ინფორმაციაა ხელმისაწვდომი. აშკარა იყო პროაქტიული პოზიცია სტუდენტების უფლებების დასაცავად. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში მოქმედებს ეთიკის კომიტეტი ხოლო სტუდენტურ თვითმმართველობას აქვს სტუდენტთა უფლებების დაცვის დეპარტამენტი. სტუდენტური ხელშეკრულებების გაფორმებისა და საჩივრების განხილვის პროცედურები სათანადოდ არის გაწერილი რეგულაციებში. სტუდენტურ ხელშეკრულებაში ნათლად არის მოცემული უფლებები და ვალდებულებები და კანონის აღსრულების ვალდებულებას ასახავს. ეს ჯერ კიდევ არ არის კარგად ცნობილი სტუდენტებისთვის, რადგან სტუდენტები თავიანთი უფლებების დაცვის მექანიზმად მიიჩნევენ დეკანისთვის ან რექტორისთვის პირდაპირ მიმართვას. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება ადასტურებს, რომ იღებს ვალდებულებას გაუწიოს სტუდენტებს სრული მხარდაჭერა და კონსულტაციები. სტუდენტთა საკონსულტაციო სამსახურების მიზანია საგანმანათლებლო პროცესის დაგეგმვა და აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესება.

კარიერული მხარდაჭერის სამსახური, რომელიც არსებობს იმავე ადმინისტრაციულ ერთეულში HR სამსახურებთან ერთად, უნდა გაძლიერდეს, რადგან ამჟამად მას არ ჰყავს საკმარისი პერსონალი. სტუდენტებს შესაძლებლობა აქვთ მონაწილეობა მიიღონ სხვადასხვა სამეცნიერო, აკადემიურ, სპორტულ თუ კულტურულ აქტივობებში. სასურველია გაფართოვდეს თესაუ-ის მჭიდრო თანამშრომლობა იმ ადგილობრივ ორგანიზაციებთან, რომლებიც სტუდენტებს პრაქტიკული უნარ-ჩვევების განვითარების შესაძლებლობებს აძლევენ. უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების ინფორმირებასა და ჩართულობას საუნივერსიტეტო, ადგილობრივ და საერთაშორისო პროექტებსა და ღონისძიებებში, ასევე მხარს უჭერს სტუდენტურ ინიციატივებს. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ბოლო 3 წლის განმავლობაში გაცვლით პროგრამებში მონაწილე სტუდენტების რაოდენობა მნიშვნელოვნად არ გაზრდილა. სტუდენტებმა გამოხატეს დაინტერესებულები არიან ჰყავდეთ მეტი ინგლისურენოვანი ლექტორი/ტრენერი/სპიკერი, რათა მათ ინგლისურად ლაპარაკის მეტი პრაქტიკა ჰქონდეთ.

სტუდენტური თვითმმართველობა იმართება სტუდენტური თვითმმართველობის დებულების შესაბამისად. სტუდენტური თვითმმართველობა უზრუნველყოფს სტუდენტების ჩართულობას უნივერსიტეტის მართვასა და სხვა ღონისძიებებში. სტუდენტები წარმოდგენილნი არიან ფაკულტეტისა და წარმომადგენლობით საბჭოებში.

ისეთი ინიციატივები, როგორიცაა ფსიქოლოგიური მხარდაჭერა და საორიენტაციო კვირეული, ხელს უწყობს ინკლუზიური გარემოს შექმნას. დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტების მხარდასაჭერად ფინანსური მექანიზმები ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ბიუჯეტისა და დონორი ორგანიზაციების მეშვეობით. უნივერსიტეტი

ცდილობს ამ მიმართულებით მეტი თანხის მოზიდვას. სტუდენტების უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ტრანსპორტირების პირობები გაუმჯობესდა გარკვეული ნაბიჯების გადადგმის შედეგად, მაგრამ ეს კვლავ რჩება პრობლემად.

- ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მეექვსე სტანდარტთან: *კვლევა, განვითარება და/ან სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა*

დაწესებულება ეწევა მნიშვნელოვან სამეცნიერო, კვლევით და შემოქმედებით საქმიანობას თავისი სფეროს სპეციფიკის ფარგლებში. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება ჩართულია მრავალფეროვან კვლევით და შემოქმედებით საქმიანობაში, ძირითადად თავის პირველად კვლევით სფეროებში - სოფლის მეურნეობაში, ტურიზმსა და განათლებაში, რაც შეესაბამება მის ტიპს და შეთავაზებულ სწავლების სპეციფიკურ სფეროებს და ასახავს მის მისიასა და სტრატეგიულ გეგმას. კვლევითი პროექტები ფოკუსირებულია სოფლის მეურნეობაზე, ტურიზმსა და განათლების მეთოდოლოგიებზე და მხარდაჭერილია სპეციალიზებული ცენტრებისა და ლაბორატორიების მიერ.

2018 წლიდან 2023 წლამდე, წინა ავტორიზაციის შემდეგ, დაწესებულებამ განახორციელა რამდენიმე კვლევითი პროექტი, რომლებიც დაფინანსებული იყო როგორც შიდა, ისე გარე წყაროებიდან. ასევე, ბოლო პერიოდში, აღინიშნება უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის მიერ გამოქვეყნებული კვლევითი სტატიების რაოდენობის მნიშვნელოვანი ზრდა - ზოგიერთ მაღალრეიტინგულ, საერთაშორისო ინდექსირებულ ჟურნალებში. კვლევის შედეგები ნაწილობრივ ინტეგრირებულია სასწავლო პროგრამაში, ძირითადად სადოქტორო პროგრამებში.

კვლევითი პროექტები დაფინანსებული იყო UNICEF-ის, საქართველოს ბანკის, შოთა რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდისა და ევროკომისიის მიერ. ერთობლივი კვლევები მოიცავს ისეთ ინსტიტუტებთან თანამშრომლობას, როგორიცაა კლუჟ-ნაპოკას უნივერსიტეტი (რუმინეთი) და პოჟეგას პოლიტექნიკური უნივერსიტეტი (ხორვატია) ვეტერინარიისა და მევენახეობის პროგრამებისთვის.

თითოეულ ფაკულტეტს აქვს საკუთარი მარეგულირებელი წესები სადოქტორო პროცედურების შეფასებისა და დაცვისთვის, დისერტაციის შეფასებისა და დაცვის პროცედურები საჯაროდ ხელმისაწვდომია. სადოქტორო ხელმძღვანელები პასუხისმგებელნი არიან კვლევითი კომპონენტების ხარისხზე, თანმიმდევრულობასა და ეფექტურ განხორციელებაზე, მათ შეუძლიათ ხელმძღვანელობა გაუწიონ 3-მდე სტუდენტს, და ყოველწლიურად გამოყოფილია 40 საათი თითოეულ დისერტაციაზე.

თესაუ მხარს უჭერს კვლევით საქმიანობას და საანგარიშო პერიოდში სხვადასხვა მხარდაჭერის მექანიზმები გააუმჯობესა. კვლევითი საქმიანობების ფინანსური მხარდაჭერა გაიზარდა, თუ 2018 წელს გამოყოფილი იყო 35,000 ლარის ბიუჯეტი, ამჟამად კვლევითი საქმიანობისთვის გამოყოფილი ბიუჯეტი 180,000 ლარს შეადგენს. ასევე უზრუნველყოფილია პერსონალისთვის დამატებითი მხარდაჭერა კვლევის საგრანტო წინადადებების მომზადების კუთხით, სპეციალურად გამოყოფილი ოფისის მეშვეობით; Iin HORIZON-ის დასაფინანსებლად წარმოდგენილი იყო ორი საპროექტო განაცხადი. თუმცა, არსებობს გასაუმჯობესებელი სფეროები პერსონალის ინდივიდუალური მხარდაჭერის თვალსაზრისით; პერსონალის მონაწილეობა საერთაშორისო კონფერენციებში კვლავ დაბალია და შემდგომ მხარდაჭერას საჭიროებს.

ყურადღება ეთმობა ახალგაზრდა მეცნიერების, მაგისტრანტებისა და დოქტორანტების მონაწილეობის წახალისებას კვლევით საქმიანობაში. სადოქტორო განათლების ინტერნაციონალიზაცია კვლავ გამოწვევად რჩება თესაუ-სთვის. დოქტორანტებს არ აქვთ

საკმარისი შესაძლებლობები საერთაშორისო გამოცდილებისთვის - საერთაშორისო თანახელმძღვანელი, საერთაშორისო ოპონენტი, საერთაშორისო კონფერენციები და ა.შ.

TESAU-მ სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ხარისხის შეფასებისა და ანალიზისთვის შეიმუშავა სისტემა, რომელიც მოიცავს მინიმალურ მოთხოვნებს პერსონალისთვის და აგრძელებს მუშაობას მეთოდოლოგიის გასაუმჯობესებლად. პერსონალის ინდივიდუალური კვლევითი საქმიანობის შეფასება უნდა უკავშირდებოდეს განვითარების შემდგომ მხარდაჭერას. ამჟამინდელი ტრენინგები უფრო ad-hoc ხასიათისაა და არ არის სპეციალიზებული პერსონალის საჭიროებებზე. სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების შედეგების ანგარიში საჯარო უნდა გახდეს.

- **მეტწილად შესაბამისობაშია** მეშვიდე სტანდარტთან: **მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები**

თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტს აქვს მიწისა და შენობების მნიშვნელოვანი რესურსები, რაც საკმარისია უნივერსიტეტში სტუდენტების რაოდენობის გათვალისწინებით. წელს უნივერსიტეტმა გაარემონტა უნივერსიტეტის შენობის ზოგიერთი ნაწილი, ხოლო ახალი კამპუსის მშენებლობა კვლავ მიმდინარეობს. ობიექტები კარგად არის მოვლილი, სუფთაა და აკმაყოფილებს ჰიგიენისა და უსაფრთხოების მოთხოვნებს. მიუხედავად ამისა, შენობები არ არის თანამედროვე სტანდარტების შესაბამისი. მათ აკლიათ მნიშვნელოვანი ინფრასტრუქტურა: დოქტორანტებისთვის გამოყოფილი სივრცეები, აკადემიური პერსონალის ინდივიდუალური კაბინეტები, თანამედროვე სწავლების მეთოდებისთვის საჭირო თანამედროვე ტექნოლოგიებით აღჭურვილი აუდიტორიები, სამეცნიერო ლაბორატორიები და ერთობლივი მუშაობისთვის განკუთვნილი ადგილები; ეს ყოველივე კი აუცილებელია უნივერსიტეტის მისიაში გაცხადებული მიზნების სრულყოფილად მისაღწევად. თესაუ-ს საკუთრებაში არსებული სასოფლო-სამეურნეო მიწა, რომელიც გამოიყენება მევენახეობა-მეღვინეობის პროგრამისთვის, უნდა გაუმჯობესდეს ისეთი ძირითადი საშუალებებით, როგორიცაა საპირფარეშოები და დასასვენებელი ადგილები, რაც აუცილებელია სტუდენტებისთვის, რომლებიც დიდ დროს ატარებენ ვენახებში.

ბიბლიოთეკა მდებარეობს ცალკე, ორსართულიან შენობაში თესაუ-ის კამპუსის ტერიტორიაზე, რომელიც შექმნილია უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობის მხარდასაჭერად და მოიცავს შემდეგ სივრცეებს: ბიბლიოთეკის ფოიე, სათანადოდ აღჭურვილი სამუშაო სივრცეები, 150 ადგილიანი სააქტო დარბაზი, სივრცეები ჯგუფური მუშაობისთვის, შეხვედრებისთვის, ღონისძიებებისთვის, დიდი საკითხავი დარბაზი, სპეციალური სამუშაო სივრცეები ბიბლიოთეკის თანამშრომლებისთვის და იზოლირებული ოთახები, რომლებიც განკუთვნილია როგორც ინდივიდუალური, ისე გუნდური მუშაობისთვის. საჭიროა შენობის ადაპტირება, რათა სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებს ადვილი წვდომა ჰქონდეთ მეორე სართულზე განთავსებულ სერვისებზე, ისინი ამჟამად ბიბლიოთეკის თანამშრომლები ემსახურებიან პირველ სართულზე შეხვედრით. ბიბლიოთეკის ინტეგრირებული სისტემა (EVERGREEN) გამოიყენება იმ კატალოგის სამართავად, რომელიც მოიცავს ბეჭდურ და ელექტრონულ რესურსებს, ხელმისაწვდომია ონლაინ და უნივერსიტეტის შიდა სისტემის მეშვეობით, რაც უზრუნველყოფს სტუდენტებისა და პერსონალისთვის მარტივ წვდომას. ბიბლიოთეკას გამოწერილი აქვს სხვადასხვა მონაცემთა ბაზები, მათ შორის EBSCO Food Science Source და Hospitality & Tourism Complete, HEINONLINE სამართლის მონაცემთა ბაზა, ScienceDirect და Elsevier-ის ScienceDirect® და Scopus®; Cambridge Journals Online; SAGE Journals; Oxford e-books, EIFL კონსორციუმის წევრობის წყალობით, რაც ხელს უწყობს თესაუს აკადემიური საზოგადოების ფართო წვდომას

უახლეს მსოფლიო კვლევებსა და რესურსებზე. ბიბლიოთეკის პერსონალმა სათანადო კომპეტენცია გამოავლინა ბიბლიოთეკის მართვაში, რესურსების გამოყენებასა და დახმარების გაწევაში საერთაშორისო საბიბლიოთეკო მონაცემთა ბაზების გამოყენებით.

საინფორმაციო ტექნოლოგიების სერვისები თანამედროვეა და ფუნქციონირებს, რაც ხელს უწყობს სწავლებისა და ადმინისტრაციული პროცესების წარმატებით განხორციელებას, და არსებობს მათი მუდმივი გაუმჯობესების მექანიზმები. თანამშრომლებისთვის და სტუდენტებისთვის ხელმისაწვდომია უპაროლო Wi-Fi წვდომა. ელექტრონული სწავლებისა და სწავლების ქვესისტემა, ბიბლიოთეკის ელექტრონული კატალოგი და სერვისები სრულად ფუნქციონირებს; მუშაობს საქმისწარმოების ელექტრონული სისტემა. თესაუ-ის ოფიციალური ვებგვერდი ასრულებს კომუნიკაციისა და ინფორმაციის ფუნქციებს, შეიცავს სრულ ინფორმაციას მისი სტრატეგიის, სტრუქტურის შესახებ, ინფორმაციას სტუდენტებისთვის, პოტენციური სტუდენტებისა და საზოგადოებისთვის, ხელს უწყობს უნივერსიტეტის კვლევით და საერთაშორისო საქმიანობას და ჩამოთვლილია დასაქმების შესაძლებლობები - ეს დოკუმენტები ძირითადად ქართულ ენაზეა. მოკლე შინაარსი ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, რაც, იმის გათვალისწინებით, რომ ინტერნაციონალიზაცია უნივერსიტეტის მთავარი სტრატეგიული მიზანია, უნდა გადაიხედოს და მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდეს.

უნივერსიტეტის მთავარი საფინანსო გეგმა წარმოადგენს კონსოლიდირებულ ბიუჯეტს, რომელიც შედგება ორი ნაწილისგან - შემოსავლები და ხარჯები. შემოსავლების უმეტესი ნაწილი მოდის სტუდენტების მიერ გადახდილი სწავლის საფასურიდან (მთლიანი საფასურის თითქმის 1/3) და სახელმწიფო პროგრამის დაფინანსების გრანტებისა და სოციალურად დაუცველი სტუდენტებისთვის მხარდაჭერის მეშვეობით (შემოსავლის 86.4%-დან 2018 წელს 73.9%-მდე 2024 წელს). უნივერსიტეტი აქტიურად ცდილობს დამატებითი თანხების მოძიებას სხვადასხვა ფონდებისა და ორგანიზაციებისგან, ძირითადად სტუდენტთა სტიპენდიების დასაფინანსებლად, რომლებიც გაიზარდა თვეში 150 ლარიდან 300 ლარამდე. კვლევისა და განვითარების გრანტებიდან მიღებული თანხები მნიშვნელოვნად გაიზარდა 2021 წლიდან, 2024 წელს თითქმის 3-ჯერ მეტია 2018 წლის შესაბამის თანხებთან შედარებით და ამჟამად შეადგენს მთლიანი შემოსავლის 13%-ს. ბიუჯეტის თითქმის ნახევარი გამოყოფილია აკადემიური, ადმინისტრაციული, მოწვეული პერსონალისა და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული სხვა პირების ხელფასებისა და ანაზღაურებისთვის. თესაუ მხარს უჭერს კვლევით საქმიანობას და საანგარიშო პერიოდში სხვადასხვა მხარდაჭერის მექანიზმები გააუმჯობესა. სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ფინანსური მხარდაჭერა გაიზარდა, 2018 წელს ბიუჯეტიდან გამოყოფილი იყო 35 000 ლარი კვლევითი საქმიანობისთვის გამოყოფილი ბიუჯეტი ამჟამად შეადგენს 180 000 ლარს, მათ შორის 125 000 ლარი კვლევითი პროექტებისთვის, 16 000 ლარი კვლევითი საქმიანობისთვის და 45 000 ლარი დამატებითი კვლევითი საქმიანობისთვის. საერთაშორისო პროექტების მეშვეობით მოპოვებული დაფინანსებით, თესაუ ხელს უწყობს თანამშრომლებისა და სტუდენტების მობილობას უცხოურ უნივერსიტეტებში, რომლის მონაწილეობა რაოდენობა ყოველწლიურად იზრდება.

ბიუჯეტის შედგენის ამჟამინდელი პროცესი შეესაბამება სახელმწიფო საწარმოებისთვის დადგენილ საბუღალტრო სტანდარტებს. მაგრამ აკლია მენეჯერული პერსპექტივა. თუმცა, გაუგებარია, ვინ ადგენს პრიორიტეტს საბიუჯეტო ხარჯებში და რა მონაცემებს ითვალისწინებენ გადაწყვეტილების მიმღებები ბიუჯეტისა და დაწესებულების სტრატეგიის დაგეგმვის დროს. მაგალითად, სტრატეგიული გეგმის თანახმად, აუცილებელია კვლევითი საქმიანობისა და ინტერნაციონალიზაციის გაძლიერება და აკადემიური პერსონალის

უნარების გაუმჯობესება ინგლისურ ენასა და კვლევითი წინადადებების წერაში, თუმცა არ არსებობს ცალკე გამოყოფილი საბიუჯეტო ხაზები კვლევითი ლაბორატორიის აღჭურვილობისთვის. არ არსებობს ქვე-ბიუჯეტი ფაკულტეტებისთვის, არც კვლევისა და განვითარების პროექტებისთვის. გარდა ამისა, არ არის შემუშავებული 3-წლიანი სამოქმედო გეგმის საბიუჯეტო პროგნოზი; ამის მთავარი მიზეზი ისაა, რომ როგორც სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ვალდებულია წარადგინოს მხოლოდ მომდევნო წლის პროგნოზი ივლისის ბოლოს. შესაბამისად, არ არსებობს მენეჯერული ასპექტები, რომლებიც უზრუნველყოფს ხარჯების პრიორიტეტიზაციას, სამოქმედო გეგმის მონიტორინგს და უნივერსიტეტის სტრუქტურაში რესურსების ეფექტურ მართვას.

რეკომენდაციების შეჯამება

1.2.1 რეკომენდებული ჩატარდეს ფორმალური SWOT ანალიზი დამსაქმებლებისა და კურსდამთავრებულთა წარმომადგენლების ჩართულობით, რათა გამოვლინდეს შესაძლებლობები, რომლებიც შეიძლება ძირითადი სტრატეგიული მიზნების განსაზღვრისა და საგანგებო გეგმის მომზადების საფუძველი გახდეს.

1.2.2 რეკომენდებულია უწყვეტობის უზრუნველყოფა და ინსტიტუციური მეხსიერების შენარჩუნება სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგის პროცესში. გათვალისწინებულ იქნას მონიტორინგის პროცესის კოორდინაციის დაკისრება რომელიმე ადმინისტრაციული ერთეულსთვის.

1.2.3 უზრუნველყოფილ იქნას, რომ სამოქმედო გეგმაში შემავალი ყველა აქტივობა შეიცავდეს საბიუჯეტო პროგნოზს, შეფასებად მაჩვენებლებს და სამოქმედო გეგმას, მიზნობრივ ინდიკატორებსა და უნივერსიტეტის ბიუჯეტს შორის არსებობდეს შესაბამისობა.

2.1.1 რეკომენდებულია, ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის მთავარი ფუნქცია იყოს პერსონალის განვითარება. ეს ფუნქცია უნდა მოიცავდეს როგორც უნივერსიტეტის ზოგად მართვასა და მხარდაჭერას, ისე ცალკეული ფაკულტეტების საჭიროებებს.

2.1.2 რეკომენდებულია, ყველა ფუნქცია ეფექტურად სრულდებოდეს სხვადასხვა ადმინისტრაციულ ერთეულებს შორის გადაფარვის გარეშე. გადაიხედოს შიდა აუდიტის სამსახურის უფლებამოსილება. მისი ძირითადი ამოცანები უნდა იყოს ფინანსური კონტროლი, მუშაობის ეფექტიანობის ზრდა და წესების დაცვის უზრუნველყოფა. ამავდროულად, არ მოხდეს მისი ფუნქციების გადაფარვა ფაკულტეტებისა და მათი აკადემიური ავტონომიის ფუნქციებთან; შეიზღუდოს სამსახურის ჩარევა სასწავლო პროცესში (ლექციებისა და სემინარების მონიტორინგი), რათა ფაკულტეტის მოვალეობებს არ შეექმნას წინააღმდეგობა. სამაგიეროდ, გაძლიერდეს მისი როლი მართვის ეფექტიანობის ამაღლებაში, ფინანსური კონტროლისა და რისკების მართვის მუდმივი, დამოუკიდებელი ზედამხედველობის გზით.

2.1.3 რეკომენდებულია შეიქმნას ისეთი მექანიზმები რომლის მეშვეობითაც დამოუკიდებელი ჯგუფი ან კომიტეტი რეგულარულად შეამოწმებს შიდა აუდიტის სამსახურის მუშაობას. ეს ხელს შეუწყობს გამჭვირვალობასა და ანგარიშვალდებულებას. ასეთი ზედამხედველობა უნდა მოიცავდეს პერიოდულ შეფასებებს იმისა, თუ რამდენად უწყობს ხელს სამსახური უნივერსიტეტის მიზნების მიღწევას და როგორ იცავს ეთიკურ ნორმებს. ეს მონიტორინგი გულისხმობს პერიოდულ შეფასებებს, როგორია დეპარტამენტის გავლენა უნივერსიტეტის მიზნების მიღწევაზე და იცავს თუ არა ეთიკურ სტანდარტებს.

2.1.4 რეკომენდებულია გაიზარდოს ადამიანური რესურსების დეპარტამენტისა და კარიერული სერვისების პერსონალის რაოდენობა, რათა მათი მუშაობა შეესაბამებოდეს უნივერსიტეტის სტრატეგიულ პრიორიტეტებს და უზრუნველყოფილ იქნას ამ სასიცოცხლო მნიშვნელობის სერვისების ეფექტურად და ქმედითად მიწოდება.

2.1.5 რეკომენდებულია საკვალიფიკაციო მოთხოვნების განსაზღვრა სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებისთვის, მათ შორის შესაბამისი საგანმანათლებლო კვალიფიკაციის, პროფესიული გამოცდილების და უნარების ჩათვლით. ეს კრიტერიუმები საჯაროდ ხელმისაწვდომი უნდა იყოს და გამოიყენებოდეს დანიშვნის პროცესში. დააწესეთ ფორმალიზებული გამჭვირვალე პროცესი დეპარტამენტების ხელმძღვანელების დასანიშნად, რომელიც დაფუძნებული იქნება დამსახურებასა და კვალიფიკაციაზე; ეს პროცესი უნდა მოიცავდეს განხილვის კომიტეტის შექმნას, რომელიც შეაფასებს კანდიდატებს განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით.

2.1.6 უნივერსიტეტის ბიზნესის უწყვეტობის გეგმის გასაუმჯობესებლად, რეკომენდებულია დაინერგოს შემდეგი მექანიზმები: თანმიმდევრული დაგეგმვა, თანამშრომელთა კროს-ტრენინგი და ახალი კადრების სწრაფი ინტეგრაციის პროცედურები. ეს ღონისძიებები ხელს შეუწყობს ადამიანური რესურსების სტაბილურობასა და მომსახურების მაღალი სტანდარტის შენარჩუნებას კრიზისულ პერიოდებში.

2.1.7 უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის გასაძლიერებლად ფაკულტეტებს უნდა მიეცეთ უფლებამოსილება, გამოიჩინონ ინიციატივა საერთაშორისო პროექტებში ჩართვისთვის. მკაფიო წახალისების სისტემისა და თანამშრომლობის მექანიზმების შემუშავება ხელს შეუწყობს აკადემიური პერსონალის აქტიურ ჩართულობას საერთაშორისო ინიციატივებში, რაც, თავის მხრივ, უზრუნველყოფს ინტერნაციონალიზაციის პროცესისადმი უფრო კომპლექსურ მიდგომას. ამ ცვლილებების განხორციელება გააუმჯობესებს პოლიტიკის ეფექტურობას და უკეთ შეუსაბამებს მას უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის მიზნებს.

2.2.1. რეკომენდებულია გაუმჯობესდეს სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების წესი, რომელიც გაითვალისწინებს როგორც რაოდენობრივ, ისე ხარისხობრივ შეფასების კრიტერიუმებს.

2.2.2. რეკომენდებულია PDCA ციკლის სრულად შესრულების უზრუნველყოფა შესაბამისი ერთეულების მიერ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელობითა და მონიტორინგის ქვეშ.

2.2.3 რეკომენდებულია, ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის ძირითად მიზნად ხარისხის კულტურის ჩამოყალიბება იქცეს (რაც გულისხმობს ორგანიზაციის ყველა დონეზე ხარისხზე პასუხისმგებლობის გაზიარებას და მრავალმხრივი შეფასების მეთოდების დანერგვას).

3.1.1 რეკომენდებულია რეგულარულად ჩატარდეს სასწავლო რესურსების საჭიროებების ყოვლისმომცველი ანალიზი. ეს პროცესი უნდა მოიცავდეს საგანმანათლებლო მასალების განახლებას, პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლებასა და საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკის ინტეგრირებას.

3.1.2 რეკომენდებულია საერთაშორისო რესურსების ინტეგრაციის გაძლიერება და გარე დაინტერესებული მხარეების ჩართულობის გაზრდა უფრო ფორმალურად პროგრამის განვითარების პროცესში, რაც ხელს შეუწყობს სასწავლო პროგრამების ხარისხისა და აქტუალობის ამაღლებას.

3.2.1 რეკომენდებულია სტუდენტებისთვის ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების შემუშავების წესის გადახედვა და სტუდენტების სხვადასხვა საჭიროებების გათვალისწინების უზრუნველყოფა.

3.2.2 რეკომენდებულია უზრუნველყოფილ იქნას საგანმანათლებლო პროგრამებში გამოყენებული სწავლებისა და სწავლის მეთოდების სტუდენტზე ორიენტირება, რაც ხელს შეუწყობს სტუდენტთა ჩართულობასა და აქტიურ სწავლას.

3.2.3 რეკომენდებულია პრაქტიკული კომპონენტის გაზრდა საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამებში, რაც სტუდენტებს მეტ შესაძლებლობას მისცემს მიიღონ პრაქტიკული გამოცდილება როგორც ადგილობრივ, ისე საერთაშორისო დონეზე. განიხილეთ პროფესიონალების მოწვევა რეგიონული კერძო და საჯარო სექტორიდან, ისევე როგორც დარგის საერთაშორისო ექსპერტების მოწვევა, რათა მათ გაუზიარონ დარგობრივი გამოცდილება სტუდენტებს აუდიტორიაში და დაამყარონ კავშირები აკადემიურ წრეებთან

4.1.1 რეკომენდებულია, უნივერსიტეტის შრომითი ხელშეკრულებები სრულად შეესაბამებოდეს საქართველოს შრომით კანონმდებლობას; აღნიშნული გულისხმობს როგორც მატერიალურ, ასევე ფორმალურ შესაბამისობას. აღნიშნული მოიცავს უნივერსიტეტის მიერ უკვე გაფორმებულ და სამომავლოდ გასაფორმებელი ხელშეკრულებების გადახედვას. კანონმდებლობის შესაბამისად, სრულად უნდა იყოს აღწერილი შრომითი და მომსახურების ხელშეკრულებები, მათი შინაარსი და პირობები. 2020 წელს საქართველოს შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებების და დასაქმებულის გაზრდილი გარანტიების გათვალისწინებით, აუცილებელია არსებულ პერსონალთან ახალი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება.

4.1.2 რეკომენდებულია, ხელშეკრულებაში მკაფიოდ ჩაიწეროს და გაიმიჯნოს დასაქმებულთა უფლებები და მოვალეობები, სამუშაო აღწერილობა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს პროცედურა, შვებულების მიღების წესი და პირობები, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი და პროცედურა. შესაბამისად, რეკომენდებულია, სწორად და სრულყოფილად შემუშავდეს საუნივერსიტეტო სტრუქტურული ერთეულების მარეგულირებელი და პოლიტიკის დოკუმენტები, ასევე შემუშავდეს მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულის პირების მიერ მარეგულირებელი დოკუმენტებით განსაზღვრული ფუნქცია - მოვალეობების შესრულებას.

4.1.3 რეკომენდებულია მოწვეული პერსონალის ღია კონკურსის გზით აყვანის პრაქტიკის დანერგვა, იმისათვის რომ უსდ-ს ქონდეს წვდომა კანდიდატების უფრო დიდ ჯგუფზე.

4.1.4 რეკომენდებულია, პროფესიული განვითარების ცენტრმა გამოავლინოს, დაგეგმოს და განახორციელოს პერსონალის პროფესიული განვითარების საჭიროება დამსაქმებელთა (როგორც აკადემიური, ასევე ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის) ინდივიდუალური საჭიროებების კვლევის საფუძველზე. გაიზარდოს დაგეგმილი აქტივობების სიხშირე და რაოდენობა.

4.1.5 აუცილებელია უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის უცხო ენის კომპეტენციის გაძლიერება და თანამშრომელთა შერჩევის პროცესში ენობრივი კომპეტენციის საკითხის გათვალისწინება (ინსტიტუციის ინტერნაციონალიზაციის მიზნების გათვალისწინებით).

4.1.6 რეკომენდებულია, განხორციელდეს აკადემიური პერსონალის უწყვეტი ტრენინგი და/ან გადამზადება თანამედროვე სწავლების მეთოდებში და ამ მეთოდების დანერგვაში, პრაქტიკული უნარების გასაძლიერებლად, მათ შორის ტექნიკური უნარების ჩათვლით.

4.2.1 რეკომენდებულია პერსონალის ანგარიშგების მექანიზმების გაძლიერება სამუშაო დატვირთვის შესაბამისად.

4.2.2 დისციპლინური ზომების გამოყენების საჭიროების შემთხვევაში აუცილებელია, აღნიშნული დეტალურად იყოს გაწერილი უნივერსიტეტის შინაგანაწესში.

4.2.3 რეკომენდებულია, პერსონალს დროულად და სრულყოფილად მიეწოდოს ინფორმაცია დატვირთვის განაწილებისა და დატვირთვის სქემით გათვალისწინებული სამუშაოების შედეგების შესახებ.

4.2.4 რეკომენდებულია, საგანმანათლებლო პროგრამებზე პერსონალის დატვირთვის საათები თანაბრად იყოს განაწილებული, ყოველკვირეული განრიგის ფარგლებში, იმისათვის რომ, სტუდენტებს ჰქონდეთ მაქსიმალური შეუფერხებელი წვდომა სასწავლო პროცესზე.

5.1.1 უსდ-მ უნდა უზრუნველყოს სტუდენტების ცნობიერების ამაღლება მათი უფლებების დაცვის სხვადასხვა მექანიზმებთან დაკავშირებით.

5.2.1 უსდ - მ უნდა გაზარდოს და გაამრავალფეროვნოს სტუდენტების საერთაშორისო აქტივობებში ჩართვის შესაძლებლობები, მათ შორის წახალისოს პროექტები, რომლებიც სტუდენტებს დაეხმარება ინგლისური ენის ცოდნის გაუმჯობესებაში.

6.1.1. რეკომენდებულია, კვლევის შესაძლებლობების შემდგომი განვითარება, კვლევითი პუბლიკაციების პროდუქტიულობის გაზრდა და კვლევის შედეგების საგანმანათლებლო პროცესში გათვალისწინება. აღნიშნული გულისხმობს საერთაშორისო თანამშრომლობის გადრმავებას, კვლევითი პროექტებისთვის დამატებითი დაფინანსების უზრუნველყოფას და სადოქტორო პროგრამების და კვლევითი პუბლიკაციებისთვის ახალი სტანდარტების დანერგვას.

6.1.2. რეკომენდებულია მაღალი ხარისხის სადოქტორო კვლევის და გამოქვეყნების უზრუნველყოფა, სადისერტაციო ნაშრომის დაცვის წინაპირობად განისაზღვროს ყველა დოქტორანტის მიერ სამეცნიერო ნაშრომების ინგლისურ ენაზე გამოქვეყნების ვალდებულება მაღალრეიტინგულ საერთაშორისო ჟურნალებში, რომლებსაც მინიჭებული აქვთ ISSN კოდი და საერთაშორისო სარედაქციო საბჭო (ან სამეცნიერო კომიტეტი).

6.1.3 რეკომენდებულია დოქტორანტების მიერ თავიანთი ხელმძღვანელების შეფასების მექანიზმის შემუშავების წახალისება.

6.2.1 რეკომენდებულია, დოქტორანტების ხელმძღვანელობის/თანახელმძღვანელობის პროცესში საერთაშორისო პროფესორების ჩართულობის დონის ამაღლება.

6.2.2 რეკომენდებულია, უსდ-მ უზრუნველყოს დოქტორანტების მიღება, რომლებსაც ექნებათ ინგლისური ენის ცოდნის საკმარისი დონე, იმისათვის რომ განახორციელონ საერთაშორისო სამეცნიერო აქტივობები, უზრუნველყონ სწავლის შედეგების მიღწევა და ხელი შეუწყონ სადოქტორო განათლების ინტერნაციონალიზაციას - ინგლისურენოვან გამოქვეყნებებს, (ინგლისურენოვან) საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობას და ინგლისურ ენაზე სამეცნიერო საზოგადოებასთან საერთო კომუნიკაციას. იდეალურ შემთხვევაში, სწავლის დასასრულს შესაძლებელია ინგლისური ენის ცოდნის დონე გაიზარდოს C1 დონემდე ან, სულ მცირე, მიღების დროს უნდა განხორციელდეს B2 დონის მოთხოვნის მონიტორინგი და აღნიშნული მოთხოვნის ზედმიწევნით დაცვა.

6.2.3 რეკომენდებულია, აკადემიური პერსონალის შემდგომი მხარდაჭერა ინგლისური ენის ცოდნის დონის ასამაღლებლად, ვინაიდან ინგლისური ენის მცოდნე აკადემიური პერსონალის შესაბამისი რაოდენობის გარეშე, კვლევითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაცია დარჩება გამოწვევად. რეკომენდებულია, უსდ-მ გააძლიეროს ძალისხმევა ახალგაზრდა მკვლევრების მოსაზიდად, რომლებიც შეძლებენ იმუშაონ აკადემიურ / სამეცნიერო პერსონალთან თანამშრომლობით.

6.2.4 რეკომენდებულია, დოქტორანტებისთვის და აკადემიური პერსონალისთვის საერთაშორისო შესაძლებლობების გაზრდა.

6.2.5 რეკომენდებულია პერსონალი ჯეროვნად იყოს ინფორმირებული თესაუ-ის კვლევითი სტრატეგიის შესახებ და თუ როგორ შეუძლია აღნიშნულ საქმიანობას წვლილი შეიტანოს პრიორიტეტებში, როგორიცაა ინტერნაციონალიზაცია ან კომერციალიზაცია. შეიმუშავეთ ინტეგრირებული გეგმა (სამეცნიერო, ბიზნეს, სამართლებრივი, პერსონალის ცნობიერების ამაღლება და ა.შ.) იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა მიაღწიოთ ამ სტრატეგიულ პრიორიტეტებს.

6.3.1 რეკომენდებულია, პერსონალისთვის განსაზღვრული რეაგირების მექანიზმები, რომლებიც არ აკმაყოფილებენ კვლევის მექანიზმების შეფასების წესით დადგენილ მინიმალურ მოთხოვნებს, დაიწყოს პერსონალის განმავითარებელი აქტივობებით, პერსონალის ინდივიდუალური განვითარების საჭიროებების / გეგმის იდენტიფიცირებით. აღნიშნული ხელს შეუწყობს განვითარებაზე ორიენტირებულ მიდგომას კვლევითი საქმიანობის შეფასების მიმართ და გამოიწვევს კვლევითი საქმიანობის ხარისხის განვითარებას.

6.3.2 რეკომენდებულია უნივერსიტეტის კვლევითი საქმიანობის ხარისხისა და კვლევითი პროდუქტიულობის შეფასების მექანიზმის შემდგომი განვითარება. აღნიშნულმა უნდა უზრუნველყოს უფრო ყოვლისმომცველ, სიღრმისეული ანალიზი, განვითარების სფეროების და შესაბამისი რეკომენდაციების განსაზღვრა და არა მხოლოდ ინფორმაციის შეგროვება პერსონალის შეხვედრების ან მინიმალური მოთხოვნების შეუსრულებლობის შესახებ. ანალიზი ასევე უნდა უკავშირდებოდეს დაწესებულების კვლევის სტრატეგიას.

6.3.3 საჭიროა პერსონალთან უფრო მკაფიო კომუნიკაცია კვლევითი საქმიანობის შეფასების კუთხით, იმისათვის რომ, პირველ რიგში, პერსონალმა კარგად იცოდეს არსებული მექანიზმი და მისი შემდგომი პროცედურები და მეორეს მხრივ, როგორ უწყობს ხელს მათი საქმიანობა კვლევით საქმიანობას და დაწესებულების სტრატეგიას და როგორ არის შესაძლებელი მათი შემდგომი განვითარება.

6.3.4 რეკომენდებულია განხორციელებული კვლევითი საქმიანობის შესახებ ინფორმაციის საჯაროობის უზრუნველყოფა.

7.1.1 რეკომენდებულია, ინვესტიციის გამხორციელება ვენახების ირგვლივ საბაზისო ინფრასტრუქტურის მოწყობაში, საპირფარეშოების, თავშესაფრების და საწყობების გათვალისწინებით. აღნიშნული გააუმჯობესებს სასწავლო გარემოს პროგრამის სტუდენტებისთვის. 7.1.2 რეკომენდებულია, სალექციო ოთახების და სხვა სასწავლო სივრცეების განახლება თანამედროვე ტექნოლოგიებით და აღჭურვილობით, რომლებიც სპეციფიკურია თითოეული პროგრამის საჭიროებებისთვის. მაგალითად, შექმენით სიმულაციური ლაბორატორიები ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამისთვის და საკლასო ოთახების მოდელები მასწავლებლის მომზადების პროგრამისთვის.

7.1.2 რეკომენდებულია, დოქტორანტებისთვის ოთახების და აკადემიური პერსონალისთვის პირადი ოფისების გამოყოფა. აღნიშნული გაზრდის კვლევის პროდუქტიულობას და უზრუნველყოფს ხელსაყრელ გარემოს აკადემიური საქმიანობისთვის.

7.1.4 რეკომენდებულია, მიუთითოთ კომპიუტერების და სხვა ტექნოლოგიური განახლებების რაოდენობა, რომლებიც დაგეგმილია მომდევნო სტრატეგიული განვითარების ციკლის განმავლობაში, თანდართულ ხარჯებთან ერთად. გარდა ამისა, გაითვალისწინეთ გეგმები თანამედროვე გარე / შიდა სარეკრეაციო სივრცეების და ინოვაციური სასწავლო სივრცის განვითარებისათვის, რათა ხელი შეუწყოს თანამშრომლობით და მონაწილეობით სასწავლო გარემოს. აღნიშნული მოიცავს ჯგუფური მუშაობის და არაფორმალური სასწავლო სივრცეების შექმნას.

7.1.5 რეკომენდებულია საპირფარეშოების ადაპტირება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთათვის: მოეწყოსთ ფართო შესასვლელები, დამონტაჟდეს საყრდენი სახელურები და გამოიყოს საკმარისი სივრცე ეტლით გადაადგილებისთვის; ასევე, მოაწყვეთ ინდივიდუალური საპირფარეშოები პირადი სივრცის დაცვისა და მარტივი გამოყენებისთვის.

7.1.6 რეკომენდებულია ადაპტირებული სპორტული პროგრამების შემუშავება და უზრუნველყავით, რომ სტუდენტური კლუბები, ორგანიზაციები და კამპუსის ღონისძიებები იყოს ინკლუზიური და ტარდებოდეს ხელმისაწვდომ ადგილებში, საჭიროების შემთხვევაში ისეთი საშუალებებით, როგორიცაა ქესტური ენის თარჯიმნები და სუბტიტრები.

7.2.1 რეკომენდებულია ბიბლიოთეკის ინფრასტრუქტურის მოდერნიზება, რათა ის ადვილად ხელმისაწვდომი იყოს სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის.

7.2.2 რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს საბიბლიოთეკო რესურსების გამდიდრება, განსაკუთრებით ისეთ სფეროებში, რომლებიც უკავშირდება უნივერსიტეტის პრიორიტეტებს.

7.3.1 რეკომენდებულია, თესაუ-ს ვებგვერდის განახლება და ინფორმაციის სრულყოფილად წარმოდგენა (3.3 და 5.1 კომპონენტების აღწერილობითი ნაწილის მიხედვით), ასევე უზრუნველყავით ვებგვერდის ხელმისაწვდომობა ინგლისურენოვანი მომხმარებლებისთვის, თესაუ - ს საერთაშორისო ამბიციების გათვალისწინებით.

7.4.1 რეკომენდებულია, მართველობით კომპონენტზე ორიენტირებული ბიუჯეტის შემუშავება, რომელიც უზრუნველყოფს ფაკულტეტებისთვის სახსრების გამოყოფას დაკავშირებულ შესაბამის განვითარების გეგმებთან და ცალკეულ ქვებიუჯეტებთან ძირითადი კვლევითი და განმავითარებელი პროექტებისთვის.

7.4.2 რეკომენდებულია თესაუ-მ უზრუნველყოს 3-წლიანი ცვალებადი ბიუჯეტის პროგნოზების შემუშავება, რომელიც ასახავს მის განვითარებას სტრატეგიული სამოქმედო გეგმის მიხედვით.

7.4.3 რეკომენდებულია მეტი სახსრების გამოყოფა ინტერნაციონალიზაციის გაძლიერებასთან, პერსონალის განვითარებასთან, დამსაქმებლებთან და კურსდამთავრებულებთან თანამშრომლობის გაღრმავებასთან დაკავშირებული აქტივობებისთვის.

7.4.4 რეკომენდებულია ბიბლიოთეკის სივრცის ადაპტაციისთვის სახსრების გამოყოფა, როგორც ეს შემოთავაზებულია 7.2 პუნქტში.

რჩევები

- სასურველია ადგილობრივ სპეციალისტებთან თანამშრომლობის ფორმალიზების გათვალისწინება, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების დამფუძნებლებისა და ზედა რგოლის ადმინისტრაციისთვის "პროფესიონალთა საკონსულტაციო საბჭო" შექმენა.
- ხელოვნური ინტელექტი უკვე არსებით გავლენას ახდენს უნივერსიტეტის საქმიანობაზე. შესაბამისად, ექსპერტთა ჯგუფის რჩევაა, უნივერსიტეტის რეგულაციებში აისახოს ზოგადი წესები ხელოვნური ინტელექტის გამოყენების შესახებ.
- სასურველია უსდ-მ გააუმჯობესოს კომუნიკაციის სიხშირე და ფორმალურობა გარე დაინტერესებულ მხარეებთან, ძირითადად დამსაქმებლებთან და შესაბამის სფეროში დასაქმებულ კურსდამთავრებულებთან.
- სასურველია უსდ-მ გააძლიეროს საერთაშორისო რესურსების ინტეგრაცია და გაზარდოს გარე დაინტერესებული მხარეების ჩართულობის სიხშირე და ფორმალურობა პროგრამის შემუშავების

პროცესში, იმისათვის რომ, კიდევ უფრო გაუმჯობესდეს შეთავაზებული საგანმანათლებლო შესაძლებლობების ხარისხი და შესაბამისობა.

- სასურველია უსდ-მ გაითვალისწინოს პროგრამების შედარება იმავე სამეცნიერო სფეროებში არსებულ პროგრამებთან, საერთაშორისო დონეზე. სასურველია გაამდიდროს ინგლისურენოვანი ვებ-გვერდები პროგრამების ინგლისური აღწერილობებით, რაც უნივერსიტეტის დეკლარირებული სტრატეგიული მიზნის მისაღწევად ძირითად წინაპირობას წარმოადგენს - იყოს უფრო აქტიური საერთაშორისო არენაზე. სასურველია შეთავაზებული პროგრამების ინგლისურენოვანი კატალოგის შექმნის უზრუნველყოფა.
- სასურველია გადაიხედოს კურსდამთავრებულთა გამოკითხვის ინსტრუმენტი, იმგვარად, რომ მოგვეცეს ინფორმაცია როგორც კურსდამთავრებულთა აკადემიური განვითარების, ასევე მათი კარიერული წინსვლის შესახებ.
- სასურველია აპლაციის პროცედურის ჩართვა პროგრამისა და საგნების აღწერებში.
- სასურველია, უსდ - მ ხელი შეუწყოს სტუდენტების თემატური კლუბების ჩამოყალიბებას.
- სასურველია, უსდ - მ სტუდენტებს შესთავაზოს მეტი ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმები.
- სასურველია, უსდ-მ დააყენოს შუამდგომლობა საჯარო მოხელეებთან, სტუდენტების რეგიონებიდან ტრანსპორტირების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფის მიზნით. სასურველია, უსდ - მ შეიმუშაოს საერთაშორისო რეცენზენტების მიერ სადოქტორო დისერტაციების შეფასების ეფექტური მექანიზმი. სასურველია, ყოველკვირეულად განხორციელდეს ყოველდღიური მონაცემების სარეზერვო ასლების შენარჩუნება. სასურველია, განიხილოთ ბიუჯეტის განაწილება ფაკულტეტის დონეზე.

საუკეთესო პრაქტიკის შეჯამება

- უნივერსიტეტის მონაწილეობა მრავალ საერთაშორისო კვლევით და შესაძლებლობების გაძლიერების პროექტში ბოლო წლების განმავლობაში, და პროექტების მაღალი ხარისხის გავლენა მენეჯმენტის პროცესებზე, შეიძლება ჩაითვალოს საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითად.
- ბოლო დროს დაარსებული ინოვაციების ლაბორატორია - სტრუქტურული ერთეული, რომელიც მიზნად ისახავს უნივერსიტეტის პერსონალისა და სტუდენტების მხარდაჭერას ინოვაციური ბიზნეს იდეების განვითარებასა და კომერციალიზაციაში ტექნიკური კონსულტაციების, სამართლებრივი რჩევებისა და ბიზნეს მოდელის შექმნის გზით.

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების
შემაჯამებელი ცხრილი

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

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. პანდელის იოსილანდისი (თავმჯდომარე)

2. ლალი გიორგიძე (წვერი)
3. დავით მახვილაძე (წვერი)
4. თინათინ გაბრიჩიძე (წვერი)
5. ჟუჟა ხაჭაპურიძე (წვერი)
6. ეკატერინე ბაკარაძე (ჭვერი)
7. ნინო ლიპარტია (წვერი)
8. ნინო ჯავახიშვილი (წვერი)

ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შესაბამისობა

1. უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

1.1 უსდ-ის მისია

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტის მისიის განაცხადი ჩამოყალიბდა აკადემიურ ავტორიტეტებთან განხილვისა და იმ ადგილობრივი საზოგადოების მიერ შემოტანილი წვლილის პირობებში, რომელშიც საქმიანობას ეწევა თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი (თესაუ). დამსაქმებლებისა და კურსდამთავრებულების მიერ მოწოდებული მტკიცებულებები აჩვენებს, რომ დამსაქმებლებისა და კურსდამთავრებულების წვლილი ძირითადად არაფორმალური შეხვედრებისა და განხილვების გზით ხორციელდებოდა, რადგან უნივერსიტეტს რეგიონში არსებულ დამსაქმებლებთან მჭიდრო კავშირები აქვს. უნივერსიტეტის მისიის თანახმად, მისი მიზანია "უმაღლესი განათლების სამივე საფეხურზე და პროფესიული მომზადება-გადამზადებისას თანამედროვე სწავლების მეთოდებზე ორიენტირებული სწავლა-სწავლების დანერგვა, აკადემიური, კულტურული, სოციალური და ეკონომიკური ფაქტორების გათვალისწინებით სხვადასხვა დარგის მაღალკვალიფიციური, ზნეობრივად სრულყოფილი, ქვეყნის შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიანი, დემოკრატიისა და ჰუმანიზმის იდეალებისადმი ერთგული სპეციალისტების მომზადება; რეგიონის სპეციფიკის გათვალისწინებით აგრარული მეცნიერებების მიმართულებით ცოდნის შექმნა, დაგროვება და გაზიარება; რეგიონის განვითარებისათვის ტურიზმის მიმართულების გაძლიერება და განათლების მიმართულების განვითარების ხელშეწყობა; საზოგადოების საგანმანათლებლო მოთხოვნების დაკმაყოფილება; მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლისა და განათლების ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობი ღონისძიებების ორგანიზება". ამკარაა, რომ უნივერსიტეტის მისიაში მკვეთრად არის ხაზგასმული უნივერსიტეტის როლი რეგიონის განვითარებაში, რადგან იგი ფოკუსირებულია იმ სამეცნიერო დარგებზე, რომლებიც უკავშირდება კახეთის რეგიონის ეკონომიკურ და სოციალურ განვითარებას, სადაც თესაუ მდებარეობს.

საზოგადოების განვითარებაში წვლილი მიიღწევა მაღალი ხარისხის საუნივერსიტეტო და პროფესიული განათლების, ასევე მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის უზრუნველყოფით, ცოდნის დაგროვებითა და გაზიარებით, განსაკუთრებით იმ სფეროებში, რომლებიც მნიშვნელოვანია რეგიონის ეკონომიკური განვითარებისთვის, ასევე რეგიონის ახალგაზრდობისთვის პედაგოგების მომზადებით. უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმის ერთ-ერთი მთავარი ღერძი მიზნად ისახავს ინტერნაციონალიზაციის გაძლიერებას, რაც ბოლო წლებში შესამჩნევად გააქტიურდა.

აკადემიური პერსპექტივის პარალელურად, უნივერსიტეტის მისიის აქცენტი კეთდება კახეთის რეგიონის განვითარების პრიორიტეტებზე და განსაკუთრებით, არაქართველი ეთნიკური მოსახლეობის ქართულ საზოგადოებაში ინტეგრაციაზე. მასწავლებელთა მომზადების პროგრამის და

ქართული ენის მომზადების პროგრამის ფუნქციონირება ადასტურებს უნივერსიტეტის მისიის ამ ასპექტებთან შესაბამისობას. როგორც შემდეგ სესიაში არის ახსნილი, თესაუ-ს აქვს მრავალი შესაძლებლობა გააფართოვოს მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის მიმართულება კახეთის რეგიონში.

საერთო ჯამში, უნივერსიტეტი მიზნად ისახავს დემოკრატიული და ჰუმანური ღირებულებების მქონე თაობების აღზრდას, რაც გამოიწვევს ენის, კულტურისა და ინტელექტის განვითარების უწყვეტობას.

უნივერსიტეტის ხედვის განაცხადი, რომელიც საჯაროდ არის ხელმისაწვდომი უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე: "2031 წლისთვის გახდეს რეგიონში ყველაზე ინოვაციური და მოთხოვნადი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება კახეთში მცხოვრები მოსახლეობისა და ეთნიკური უმცირესობებისთვის; გახდეს ერთ-ერთი ინოვაციური უნივერსიტეტი სოფლის მეურნეობის, ეკონომიკის, განათლების მიმართულებით; შეიტანოს მნიშვნელოვანი წვლილი კახეთის რეგიონისა და ქვეყნის ეკონომიკურ, საზოგადოებრივ და სოციალურ განვითარებაში" გამოხატავს უნივერსიტეტის მისწრაფებას გახდეს რეფორმების აგენტი, ხელი შეუწყოს კახეთის რეგიონის განვითარებას და დაიკავოს მნიშვნელოვანი ადგილი საქართველოს საგანმანათლებლო სივრცეში.

რექტორთან, აკადემიურ საბჭოსთან, ფაკულტეტების დეკანებთან, ასევე დამსაქმებლებთან, სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან ინტერვიუებმა გამოავლინა უნივერსიტეტის სწრაფვა შეასრულოს საკუთარი მისია. გამოკითხულმა დამსაქმებლებმა, რომლებიც წარმოადგენდნენ თესაუ-სთვის პრიორიტეტულ სფეროებს - სოფლის მეურნეობას, ტურიზმს, განათლებას - ხაზი გაუსვეს კახეთის რეგიონში უნივერსიტეტის არსებობის მნიშვნელობას და მის წვლილს კვალიფიციური კურსდამთავრებულების მომზადებაში, ასევე ადგილობრივ საწარმოებთან და ორგანიზაციებთან თანამშრომლობაში ცოდნის გაზიარებისა და გავრცელების კუთხით. მათ აღნიშნეს თესაუ-ს კონკრეტული თანამშრომლობა ღვინის მარნებთან, სასტუმროებთან და ადგილობრივი სკოლების მასწავლებლებთან, რომელთა დიდი უმრავლესობა (ზოგიერთ შემთხვევაში 90%-ზე მეტი) უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულია. შესაბამისად, კურსდამთავრებულებმა და სტუდენტებმა ხაზი გაუსვეს უნივერსიტეტის როლს ადგილობრივი მოსახლეობისთვის იმ შესაძლებლობების მიცემაში; მათ სხვაგვარად არ ექნებოდათ წვდომა სხვაგან მდებარე უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებზე, რადგან სოციალური და ფინანსური პირობები ამის საშუალებას არ მისცემდათ. გამოკითხულ კურსდამთავრებულთა უმეტესობა ამჟამად რეგიონშია დასაქმებული თავიანთი პროფესიის შესაბამის სფეროში.

მიუხედავად იმისა, რომ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება ასაქმებს მრავალ პროფესიონალს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის სახით და პირდაპირ არის ჩართული პროფესიულ სფეროში, უნივერსიტეტისთვის მაინც სასარგებლო იქნებოდა განიხილოს ადგილობრივ დამსაქმებლებთან და მუნიციპალურ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის ინსტიტუციონალიზაცია "პროფესიულ მრჩეველთა კომიტეტის" სახით, საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად. ეს არა მხოლოდ ხელს შეუწყობს უფრო ჰოლისტურ მიდგომას შემდგომი განვითარებისთვის, არამედ გააძლიერებს უნივერსიტეტის იმიჯსა და მნიშვნელობას რეგიონისთვის და დაეხმარება მას საჯარო უწყებებისგან დამატებითი მხარდაჭერის მოპოვებაში მისი სამომავლო განვითარების კუთხით.

ზოგადად, უნივერსიტეტის მისია და ხედვა სრულად განსაზღვრავს მის მახასიათებლებს, რეგიონული უნივერსიტეტის როლისა და მისი საქმიანობის ძირითადი მიმართულებების შესაბამისად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თესაუ-ის მისია და სტრატეგიული გეგმა • თვითშეფასების ანგარიში • ინტერვიუები აკადემიურ საბჭოსთან, აკადემიურ და სამეცნიერო პერსონალთან, სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან და დამსაქმებლებთან.
რეკომენდაციები:
რჩევები: ○ სასურველია ადგილობრივ სპეციალისტებთან თანამშრომლობის ფორმალიზების გათვალისწინება, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების დამფუძნებლებისა და ზედა რგოლის ადმინისტრაციისთვის "პროფესიონალთა საკონსულტაციო საბჭო" შექმენა.
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
1.2 სტრატეგიული განვითარება
○ უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების (7-წლიანი) და სამოქმედო (3-წლიანი) გეგმები. ○ უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას დაწესებულებაში დაგროვებულ ცოდნას და ხელს უწყობს უწყვეტ განათლებას. ○ უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: წარმოდგენილი იქნა ახალი 7-წლიანი სტრატეგიული გეგმა (2025-2031), რომელიც დიდი მსგავსებით გამოირჩევა წინა (2018-2024) გეგმასთან, რომელსაც ანაცვლებს. 2025-2031 წლებში შედის იგივე 9 სტრატეგიული მიზანი, როგორც წინა სტრატეგიული გეგმაში, დამატებულია სტრატეგიული მიზანი 10: წვლილის შეტანა საზოგადოების განვითარებაში. უნივერსიტეტის განვითარების სტრატეგიის მთავარი პრიორიტეტებია: - სტუდენტთა სწავლის, სტუდენტური ცხოვრების, დასაქმებისა და კარიერული წინსვლის ხელშეწყობა - შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების გაუმჯობესება და განვითარება და ახალი პროგრამების შემუშავება - კვლევითი საქმიანობების ხელშეწყობა, - უნივერსიტეტის მართვის სისტემის და ადამიანური რესურსების გაუმჯობესება - ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების გაუმჯობესება - უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობა - პროგრამის ფინანსური სტაბილურობის უზრუნველყოფა - საგანმანათლებლო ინფრასტრუქტურისა და მატერიალური ბაზის გაუმჯობესება

ix. ბიბლიოთეკის რესურსების განახლება

x. წვლილის შეტანა საზოგადოების განვითარებაში

საერთო ჯამში, წარმოდგენილი სტრატეგიული მიზნები და ქმედებები შესაბამისობაშია უნივერსიტეტის მისიასთან.

ამ ჩარჩოებში შეიქმნა ძალიან დეტალური 3-წლიანი სამოქმედო გეგმა, სადაც კონკრეტული ღონისძიებები უკავშირდება კონკრეტულ ვადებს. მოკლევადიან (3 წელი: 2025-2027) ან გრძელვადიან (7 წელი: 2025-2031) პერსპექტივაში. სამოქმედო გეგმა იერარქიულ სტრუქტურას წარმოადგენს და მასში იდენტიფიცირებულია სტრატეგიული მიმართულებები (10), რომლებიც გაანალიზებულია სტრატეგიულ მიზნებში და საბოლოოდ, ქმედებებში (82). ფაკულტეტების სტრატეგიები, ასევე მოკლევადიანი და გრძელვადიანი სტრატეგიული ქმედებები განათლების, კვლევისა და მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის / პროფესიული სწავლების შესახებ, ასევე შეტანილია სტრატეგიულ სამოქმედო გეგმაში. შეფასების ინდიკატორები, შესრულების პასუხისმგებლობა და მონიტორინგის მექანიზმები განისაზღვრება თითოეული კონკრეტული მოქმედებისთვის. საერთო ჯამში, სტრატეგიული გეგმა და სამოქმედო გეგმა სრულად შეესაბამება უნივერსიტეტის მისიასა და მიზნებს. ისინი ფოკუსირებულია უნივერსიტეტის საქმიანობის გაუმჯობესებაზე მნიშვნელოვან სფეროებში, როგორიცაა სწავლება და სწავლა, კვლევა, გრძელვადიანი სწავლა, წვლილი საზოგადოების განვითარებაში და ინტერნაციონალიზაცია.

აღსანიშნავია, რომ სტრატეგიულ მიზნებში შეტანილი ბევრი აქტივობა იგივეა, რაც წინა გეგმაში იყო მოცემული. რა თქმა უნდა, უნივერსიტეტის განვითარება უწყვეტად მიმდინარეობს, ამიტომ მოსალოდნელია გარკვეული ქმედებების გაგრძელება და სტრატეგიული მიზნების მთავარი თემა „გაუმჯობესება“. თუმცა, ეს მიდგომა ყურადღებას ამახვილებს განვითარების ძირითადი მიზნების მიღწევიდან იმ გაუმჯობესებების ჩამონათვალზე, რომლებიც უნდა განხორციელდეს სამუშაო პროცესებში. კერძოდ: "სტუდენტებისა და თანამშრომლების გამოკითხვა და ანალიზი", "კონკურენტუნარიანი და კარიერულ ზრდაზე ორიენტირებული კადრების მოზიდვა", "კვლევითი საქმიანობის განვითარების ინსტიტუციური სტრატეგიის პერიოდული განახლება", "საგანმანათლებლო პროგრამების თანამედროვე სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოყვანა", "სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების კვლევა და მონაცემთა ბაზის შექმნა", "პორტალის განვითარება" და ა.შ.

მეორე მხრივ, მთავარი სტრატეგიული მნიშვნელობის ქმედებები, რომლებიც უმნიშვნელოვანესია თესაუ-ის განვითარებისთვის და რომლებიც, როგორც ადგილზე ვიზიტისას გამოვლინდა, ადმინისტრაციას გააზრებული ჰქონდა (მაგალითად, ინოვაციური სტარტაპების მხარდაჭერა, კვლევის შედეგების კომერციალიზაცია, უწყვეტი განათლების გაფართოება და სხვა), დეტალებშია ჩაკარგული, ნაცვლად იმისა, რომ ისინი წამყვან სტრატეგიულ მიზნებად იყოს წარმოდგენილი.

დამსაქმებლებთან ინტერვიუს დროს, კომისიამ ნაყოფიერი დისკუსია გამართა რეგიონში უნივერსიტეტის როლის შესახებ, რომლის დროსაც გამოვლინდა უნივერსიტეტის შესაძლებლობები, გაუწიოს კომერციული მომსახურება ადგილობრივ საწარმოებს. კვლევის შედეგების კომერციალიზაციის გარდა, რომლის მიმართაც უკვე არსებობს ინტერესი საერთაშორისო საწარმოებიდან, სხვა სფეროებიც, როგორიცაა სპეციფიკური პროფესიული ტრენინგები თანამშრომლებისთვის, სამეცნიერო ლაბორატორიული ანალიზი (მაგალითად, ნიადაგის, ღვინის), რისთვისაც უნივერსიტეტი რეგიონში ერთადერთი ადგილია შესაბამისი შესაძლებლობებით

(სამეცნიერო აღჭურვილობა და ექსპერტიზა), ტურიზმის ბაზრის კვლევა და სხვა, შეიძლება იყოს ის მომსახურებები, რომლებსაც თესაუ საზოგადოებას ფასიან მომსახურებად შესთავაზებს.

ადმინისტრაციასთან და აკადემიურ პერსონალთან ჩატარებულმა ინტერვიუებმა გამოავლინა უნივერსიტეტის წვლილი როგორც მთლიანად საზოგადოების, ისე კონკრეტულად კახეთის რეგიონის განვითარებაში. ეს ხორციელდება სხვადასხვა გზით, მათ შორის აკადემიური საქმიანობის მეშვეობით, როგორცაა მოსახლეობისთვის განათლებისა და ტრენინგის შესაძლებლობების შეთავაზება - კონკრეტულად რეგიონის სკოლებისთვის კვალიფიციური მასწავლებლების მომზადებით, მევენახეობის სფეროში კვლევის შედეგებისა და ცოდნის/რეკომენდაციების გაზიარებით ფერმერებთან, ასევე ისეთი საქმიანობებით, რომლებიც პირდაპირ თუ ირიბად ხელს უწყობს რეგიონული ტურიზმის ეკონომიკის განვითარებას. გარდა ამისა, უნივერსიტეტი ახორციელებს სოციალურ აქტივობებს, როგორცაა უნივერსიტეტის იურიდიული კლინიკის მუშაობა, რომელიც უფასო მომსახურებას უწევს საზოგადოებას, და სტუდენტების ჩართულობა სხვადასხვა სოციალურ აქციებში, მაგალითად, საქველმოქმედო კონცერტები მოწყვლადი ოჯახების დასახმარებლად, მონაწილეობა საკრებულოს სხდომებში და მასწავლებელთან ერთად საზოგადოებისთვის საინტერესო პრობლემების გადაჭრის პროცესში მონაწილეობა.

თესაუ-ის "სტრატეგიული დაგეგმვის წესის" თანახმად, "უნივერსიტეტის ახალი გეგმები/გამოწვევები/მიზნები უნდა დაისახოს წინა სტრატეგიული განვითარების გეგმის SWOT ანალიზის/შეფასების საფუძველზე". თუმცა, როგორც ვიზიტის დროს დადასტურდა, როდესაც ეს საკითხი წამოიჭრა ადმინისტრაციასთან და შემდგომ განმეორდა შემაჯამებელი შედეგების პრეზენტაციისას, მიმდინარე გეგმისთვის არ არის გაკეთებული SWOT ანალიზი, შესაბამისად, არ არის განსაზღვრული ახალი გეგმები / გამოწვევები / მთავარი მიზნები, და სტრატეგიული განვითარების გეგმის უმეტესი ელემენტები მიჰყვება წინა პერიოდის გეგმის ელემენტებს. შედეგად, შემოთავაზებული ქმედებები ზოგ შემთხვევაში ჩვეულებრივ საქმიანობას ჰგავს, რომელიც უკვე უნდა მიმდინარეობდეს (მაგალითად, სტუდენტებისა და თანამშრომლების გამოკითხვა და ანალიზი). ზოგჯერ კი ისინი უფრო მოსალოდნელ შედეგებს ასახავს, ვიდრე კონკრეტულ ქმედებებს (მაგალითად, უნივერსიტეტის ვებგვერდის მეშვეობით შიდა და გარე კომუნიკაციის გაუმჯობესება, ან სტუდენტების საერთაშორისო გაცვლით პროგრამებში მობილობით გაგზავნა - ეს ხომ სხვა ქმედებების შედეგია: შეთანხმებების გაფორმება, მობილობის ორგანიზება, ენობრივი უნარების გაუმჯობესება და ა.შ.). ზოგიერთი ქმედება კი ბუნდოვანია და კონკრეტულად არ მიემართება გადასაჭრელ გამოწვევებს ან პრობლემებს (მაგალითად, "თანამედროვე" ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების განვითარება - ისე, რომ არ არის მითითებული, კონკრეტულად რა იგეგმება).

აშკარაა ოფიციალური SWOT ანალიზის ჩატარების საჭიროება ფაკულტეტების, დამსაქმებლების წარმომადგენლებისა და კურსდამთავრებულების ჩართულობით. SWOT ანალიზი იქნება ის საფუძველი, რომელზე დაყრდნობითაც შეიქმნება სტრატეგიული გეგმა, რომელიც მიმართული იქნება მთავარი გამოწვევების დაძლევისა და თესაუს ხედვის განხორციელებაზე.

მიუხედავად ამისა, შემოთავაზებულ გეგმაში თითოეული ქმედებისთვის ნათლად არის განსაზღვრული პასუხისმგებლობები, კრიტერიუმები და ინდიკატორები, რომლებიც უმეტეს შემთხვევაში რეალისტურად და აზრიანად არის ჩამოყალიბებული. თუმცა, ზოგიერთი შემთხვევა საჭიროებს ყურადღებას, რათა შესაბამისი ინდიკატორები ისე განისაზღვროს, რომ ისინი გაზომვადი და რაოდენობრივად შეფასებადი იყოს. რთულად გასაზომი ან რთულად განსასაზღვრი საზომების ნიმუშებია: მოქნილი ელ-ფოსტის სერვისები, შემოთავაზებული ინოვაციური(?) იდეების რაოდენობა, განხორციელებული სამეცნიერო კვლევების შედეგები(?), კონკურენტუნარიანი(?) პერსონალის რაოდენობა, სისტემატიზებული საექსპერტო და საკონსულტაციო მომსახურებები, ტრენინგების რაოდენობა - შესაძლოა, ტრენინგის მონაწილეთა რაოდენობაც მნიშვნელოვანია და ა.შ.

3-წლიანი სამოქმედო გეგმის ძალიან ცოტა პუნქტია დაკავშირებული კონკრეტულ ბიუჯეტთან. უმეტეს შემთხვევაში პასუხია "უნივერსიტეტის ფონდები", რაც, შესაძლოა, გამართლებულია, რადგან გეგმაში მოცემული მრავალი ქმედება არსებული მდგომარეობის შენარჩუნებას წარმოადგენს. მიუხედავად ამისა, 3-წლიანი სამოქმედო გეგმისთვის არ არის წარმოდგენილი საბიუჯეტო პროგნოზები, რაც ართულებს 3-წლიანი სამოქმედო გეგმის ფინანსური განხორციელებადობის დასაბუთებას. რამდენიმე აქტივობა სავარაუდოდ დაფინანსდება დონორი ორგანიზაციებისგან. თვითშეფასების ანგარიშში "ფონდების მოზიდვა" განსაზღვრულია როგორც გასაუმჯობესებელი სფერო, მაგრამ არ არის წარმოდგენილი კონკრეტული გეგმები იმის შესახებ, თუ როგორ იქნება ეს მიღწეული. შემოსავლის დამატებითი წყაროების იდენტიფიცირება უნივერსიტეტის უმაღლესმა ხელმძღვანელობამ მთავარ პრიორიტეტად დაასახელა

"სტრატეგიული დაგეგმვის წესის" თანახმად, "აუცილებელია უნივერსიტეტის მიერ შემუშავებული წინა სტრატეგიული განვითარების გეგმის შესრულების შეფასება და ანალიზი". მონიტორინგის ჯგუფი იქმნება ad-hoc პრინციპით (საჭიროებისამებრ) აკადემიური საბჭოს გადაწყვეტილებით, ფორმალურად განსაზღვრული კრიტერიუმების გარეშე. აკადემიური საბჭოს გამოკითხულმა წევრებმა განაცხადეს, რომ ეს ხდება ყოველწლიურად და, შესაბამისად, შემდგომ წლებში შეიძლება დაინიშნოს სრულიად ახალი მონიტორინგის კომიტეტი. გარდა ამისა, არ არის განსაზღვრული ადმინისტრაციული ერთეული, რომელსაც დაეკისრება მონიტორინგის პროცესის კოორდინაციის პასუხისმგებლობა; შესაბამისად, პანალი არ არის დარწმუნებული სტრატეგიული გეგმის მონიტორინგის პროცესის სიმტკიცესა და ეფექტურობაში, განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ შეინიშნება, რომ ქმედებები, რომლებიც არ განხორციელდა წინა გეგმაში, მეორდება ახალ გეგმაში ყოველგვარი ახსნა-განმარტების გარეშე, თუ რატომ. მაგალითისთვის: - MA არქეოლოგია, რომელიც არ განხორციელდა 2018-2024 წლებში, კვლავ შეტანილია 2025-31 წლების გეგმაში 2030 წლისთვის, MA საგნის სწავლების მეთოდოლოგია დაგეგმილი იყო 2019 წლისთვის, როგორც ჩანს, არ განხორციელდა, - იგივე ეხება განათლების სფეროში ინგლისურენოვანი სამაგისტრო პროგრამების შექმნას და ა.შ.

კომისიის კიდევ ერთი მთავარი შეშფოთების საგანია საგანგებო სიტუაციების გეგმის არარსებობა, რაც ასევე არის სათანადო SWOT ანალიზის არჩატარების შედეგი. იმის გათვალისწინებით, რომ სამოქმედო გეგმის თანახმად, მრავალი სამეცნიერო და ინტერნაციონალიზაციის ღონისძიების ფინანსური უზრუნველყოფა დონორ ორგანიზაციებზეა დამოკიდებული, აუცილებელია შემუშავდეს ალტერნატიული გეგმა შესაძლო რისკების გამოსავლენად და სამართავად.

ვინაიდან ინტერნაციონალიზაცია თესაუ-ის ერთ-ერთი მთავარი პრიორიტეტია, აუცილებელია უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმა გაწერილი იყოს ძალიან მკაფიოდ, რათა სწორი გზავნილი მიეწოდოს პოტენციურ საერთაშორისო პარტნიორებს. უნივერსიტეტმა უნდა განიხილოს SWOT ანალიზისა და სტრატეგიული დაგეგმვის უფრო აღწერილობითი თხრობითი სტილით წარმოდგენა ინგლისურ ენაზე (როგორც ეს წარმოდგენილია თესაუ-ის ვებგვერდზე ქართულ ენაზე), ნაცვლად Excel-ის ცხრილისა, რომელიც უფრო შესაფერისია სამოქმედო გეგმის შიდა კონტროლისა და მონიტორინგის მიზნებისთვის წარსადგენად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- *TESAU-ს სტრატეგიული განვითარების გეგმა (2025-2031) და სამოქმედო გეგმა (2025-2027 წწ.)*
- *სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია (2017)*
- *უნივერსიტეტის ბიუჯეტი (დანართი 2024)*

• თვითშეფასების ანგარიში • უნივერსიტეტის სტრუქტურა • ინტერვიუ რექტორთან, ფაკულტეტის დეკანთან, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელთან • დამსაქმებელთა წარმომადგენლებთან ინტერვიუები
რეკომენდაციები: 1.2.1 რეკომენდებული ჩატარდეს ფორმალური SWOT ანალიზი დამსაქმებლებისა და კურსდამთავრებულთა წარმომადგენლების ჩართულობით, რათა გამოვლინდეს შესაძლებლობები, რომლებიც შეიძლება ძირითადი სტრატეგიული მიზნების განსაზღვრისა და საგანგებო გეგმის მომზადების საფუძველი გახდეს. 1.2.2 რეკომენდებულია უწყვეტობის უზრუნველყოფა და ინსტიტუციური მეხსიერების შენარჩუნება სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგის პროცესში. გათვალისწინებულ იქნას მონიტორინგის პროცესის კოორდინაციის დაკისრება რომელიმე ადმინისტრაციული ერთეულსთვის. 1.2.3 უზრუნველყოფილ იქნას სამოქმედო გეგმაში შემავალი ყველა აქტივობა შეიცავდეს საბიუჯეტო პროგნოზს , შეფასებად მაჩვენებლებს და სამოქმედო გეგმას, მიზნობრივ ინდიკატორებსა და უნივერსიტეტის ბიუჯეტს შორის არსებობდეს შესაბამისობა.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

2. უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

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

2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა ○ უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს თავის სტრატეგიულ გეგმაში აღწერილი მიზნებისა და ღონისძიებების განხორციელებას. ○ უსდ-ის მართვის ორგანოებში არჩევის/დანიშვნის პროცედურა არის გამჭვირვალე, სამართლიანი და კანონთან შესაბამისი. ○ უსდ-ის ხელმძღვანელობა/მართვის ორგანოები უზრუნველყოფენ დაწესებულების საქმიანობის ეფექტურ მართვას.
--

- უსდ-ის ხელმძღვანელობა უსდ-ს მისიისა და მიზნის შესაბამისად, ხელს უწყობს საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო თანამშრომლობას და ინტერნაციონალიზაციის პროცესს.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

თესაუ-ის საერთო ორგანიზაციული სტრუქტურა შედგება ფაკულტეტებისა და ადმინისტრაციული განყოფილებებისაგან, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან განათლებისა და კვლევის ძირითად ამოცანებზე. დიდი რაოდენობით ცენტრალური ოფისები ძირითადი ამოცანების მართვისა და მხარდაჭერისთვის, და უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობის სტრუქტურა აკადემიური საბჭოთი და წარმომადგენლობითი საბჭოთი ერთის მხრივ და რექტორი, ადმინისტრაციის უფროსი და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, მეორეს მხრივ. სტრუქტურული ერთეულებისთვის მინიჭებული ფუნქციები და პასუხისმგებლობები გათვალისწინებულია შესაბამის დებულებებში, რომლებიც ქმნიან ერთ-ერთ საფუძველს უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრული საქმიანობის ეფექტური განხორციელებისთვის. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფმა (ET) უნივერსიტეტის სტრუქტურაშირამდენიმე გასაუმჯობესებელი სფერო გამოავლინა, რომლებიც საჭიროებს გადაჭრას, რათა უზრუნველყოფილ იქნას შესაბამისობა უნივერსიტეტის მე-4 სტრატეგიულ მიზანთან - მართვის სისტემის და ადამიანური რესურსების გაუმჯობესების შესახებ. პირველ რიგში, ეს უკავშირდება თესაუ-ში შიდა აუდიტის დეპარტამენტის ახლახანს შექმნას. ეს ცვლილება გამომდინარეობს კანონმდებლობიდან და მიზნად ისახავს უნივერსიტეტში მართვის პროცესების ეფექტიანობისა და ეფექტურობის გაზრდას, ასევე ფინანსური ზედამხედველობისა და სამსახურებრივ გადაცდომებზე რეაგირების გაუმჯობესებას. ამ დეპარტამენტს აქვს პოტენციალი, წვლილი შეიტანოს უნივერსიტეტის სტრატეგიული მიზნების მიღწევაში ფინანსური რესურსების სათანადოდ მართვის უზრუნველყოფითა და ანგარიშვალდებულებისა და გამჭვირვალობის მაღალი სტანდარტების დაცვით. თუმცა, შიდა აუდიტის დეპარტამენტის რამდენიმე ასპექტი სერიოზულ გადახედვას საჭიროებს. ყველა სტრუქტურული ერთეულისა და თანამშრომლის საქმიანობის კონტროლი, ყველა სახის ინფორმაციაზე წვდომა, გადაცდომებზე რეაგირება, სხვადასხვა რეკომენდაციების შემუშავება და ა.შ. საჭიროებს მეტ დეტალიზაციას და წინასწარ დამტკიცებულ სტანდარტულ პროცედურებს. შიდა აუდიტის პროცესებმა უნდა უზრუნველყოს მხარდამჭერი და თანამშრომლობითი გარემო, ხოლო სტანდარტულმა საოპერაციო პროცედურებმა უნდა განსაზღვროს, თუ როგორ იქნება ეს მიღწეული. შიდა აუდიტის რეგულაციის მე-5 მუხლი იძლევა ინფორმაციას ერთეულის სტრუქტურისა და ერთეულის ხელმძღვანელის დანიშვნის შესახებ. მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შიდა აუდიტის დეპარტამენტის ხელმძღვანელს ნიშნავს ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი რექტორთან შეთანხმებით, კონკურსის საფუძველზე. მაგრამ დეპარტამენტის ხელმძღვანელის კონკურსით დანიშვნა მკაფიოდ განსაზღვრული საკვალიფიკაციო მოთხოვნების გარეშე კიდევ უფრო ზრდის ბუნდოვანებას და ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების პოტენციალს. მიუხედავად იმისა, რომ შიდა აუდიტის სამსახურის ანგარიშვალდებულება წარმომადგენლობითი საბჭოს წინაშე პოზიტიური ნაბიჯია, ეს შესაძლოა არ იყოს საკმარისი სრული გამჭვირვალობისა და ობიექტურობის უზრუნველსაყოფად. აუდიტის დეპარტამენტს შესაძლოა შეეხება ჰქონდეს ადმინისტრაციული საბჭოს აქტივობებთან დაკავშირებულ საკითხებთან, რაც პოტენციურ ინტერესთა კონფლიქტს წარმოშობს, თუ ზედამხედველობა მხოლოდ წარმომადგენლობითი საბჭოთი შემოიფარგლება. აგრეთვე, დამოუკიდებელი კომიტეტის არსებობა, რომელიც პერიოდულად გადახედავს ამ განყოფილების საქმიანობას, გააძლიერებს მიუკერძოებლობას და უზრუნველყოფს, რომ აუდიტის სამსახური

მოქმედებდეს როგორც ეთიკური სტანდარტების, ისე უნივერსიტეტის სტრატეგიული მიზნების შესაბამისად.

ექსპერტთა ჯგუფმა ასევე აღნიშნა, რომ არ არის განსაზღვრული საკვალიფიკაციო მოთხოვნები ან შერჩევის კრიტერიუმები დეპარტამენტების/სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებისთვის (მაგ. ბიბლიოთეკა, ინოვაციების ლაბორატორია, ფინანსური დეპარტამენტი, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტთა მხარდაჭერის ცენტრი, ხარისხის უზრუნველყოფა, ადამიანური რესურსების დეპარტამენტი), როგორც დასტურდება სტრუქტურული ერთეულების რეგულაციებით. დადგენილი კრიტერიუმების გარეშე, ხელმძღვანელობის შერჩევისა და დანიშვნის პროცესს შესაძლოა აკლდეს გამჭვირვალობა, თანმიმდევრულობა და ობიექტურობა, რამაც პოტენციურად შეიძლება გამოიწვიოს ისეთი პირების დანიშვნა, რომლებსაც შესაძლოა არ გააჩნდეთ საჭირო კვალიფიკაცია კონკრეტული ერთეულების ეფექტურად სამართავად. ეს შეიძლება გახდეს მიზეზი არასათანადო მუშაობის, უნივერსიტეტის სტრატეგიულ ამოცანებთან აცდენის და შესაძლოა გამოიწვიოს საგანმანათლებლო და მომსახურების ხარისხის დაქვეითება. ამ საკითხების მოსაგვარებლად, აუცილებელია შემუშავდეს და დაინერგოს კვალიფიკაციებისა და კომპეტენციების მკაფიო ჩამონათვალი, რომელიც სავალდებულო იქნება ყველა სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელისთვის, რადგან ისინი ასევე ჩართულნი არიან გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში. ეს უნდა მოიცავდეს სპეციფიკურ განათლებას, პროფესიულ გამოცდილებას და ლიდერობის უნარებს, რომლებიც შეესაბამება უნივერსიტეტის მისიას და სტრატეგიულ მიზნებს. გარდა ამისა, უნდა დაწესდეს შერჩევისა და შეფასების ფორმალიზებული პროცესი, რათა უზრუნველყოფილ იქნას მხოლოდ ყველაზე კვალიფიციური კანდიდატების დანიშვნა, რითაც გაიზრდება უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობის ეფექტურობა და კეთილსინდისიერება.

უნივერსიტეტის ზომის გათვალისწინებით, ეს სტრუქტურა ადეკვატურია, თუმცა თვითშეფასების ანგარიშში სამართლიანია კრიტიკა აკადემიურ პერსონალისა და შედარებით დიდ ადმინისტრაციულ/დამხმარე პერსონალს შორის თანაფარდობის თაობაზე. თესაუ-ს სურს უკეთესი ბალანსი 2026 წლისთვის.

სპეციალისტების დანიშვნისა და არჩევის პროცედურები და მათი სამუშაო აღწერილობები ნათელია და შეესაბამება საკანონმდებლო მოთხოვნებს. უნივერსიტეტის მართვის ორგანოები ფორმირდება არჩევნების საფუძველზე, საქართველოს კანონის "უმაღლესი განათლების შესახებ", უნივერსიტეტის წესდებისა და "უნივერსიტეტისა და ფაკულტეტის მართვის ორგანოების არჩევის წესის შესახებ" დებულების შესაბამისად. არჩევნები ტარდება გამჭვირვალობის, თანასწორობისა და სამართლიანი კონკურენციის პრინციპების დაცვით.

უნივერსიტეტის შემდგომი განვითარების კუთხით, აკადემიური ხარისხის ამაღლების, საერთაშორისო დონეზე ცნობადობისა და კავშირების გაძლიერების მიზნით, ადამიანური რესურსების ფაქტორი საჭიროებს განსაკუთრებულ მართვასა და მხარდაჭერას. ეს საშუალებას მისცემს თესაუ-ს შეიმუშაოს თანმიმდევრული მიდგომა HR განვითარების შესახებ. როგორც ეს განმარტებულია მე-4 სტანდარტში, კომისიამ აღნიშნა, რომ ადამიანური რესურსების სამსახური პერსონალის განვითარების პასუხისმგებლობას იზიარებს სხვა ადმინისტრაციულ ერთეულებთან, მაშინ როცა ამავდროულად ეს კონკრეტული განყოფილება პასუხისმგებელია სტუდენტთა კარიერული განვითარების სერვისებზეც, რომლის ფუნქციებიც არ სრულდება. დეპარტამენტის ფუნქციები, როგორც ეს გაწერილია ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის რეგულაციაში, ძირითადად ფოკუსირებულია პერსონალის მართვასთან დაკავშირებულ ადმინისტრაციულ

ამოცანებზე, მათ შორის რეკრუტირებაზე, პერსონალის შეფასებაზე, შრომითი ხელშეკრულებების ადმინისტრირებასა და პერსონალის ჩანაწერების წარმოებაზე. ეს ფუნქციები მნიშვნელოვანია ადამიანური რესურსების ეფექტური მართვისთვის, მაგრამ ვერ პასუხობს სტუდენტების კარიერული მხარდაჭერის საჭიროებებს, რაც ამ დეპარტამენტის ერთ-ერთი ფუნქცია და უნივერსიტეტის ერთ-ერთი მთავარი სტრატეგიული მიზანია. თესაუ-ს სტრატეგიული მიზნებია განვითაროს ყოვლისმომცველი, განვითარებაზე ორიენტირებული ადამიანური რესურსების პოლიტიკა, მოიზიდოს საერთაშორისო პერსონალი და შესთავაზოს სტუდენტებს კარიერული განვითარების კურსები, თუმცა ჩანს, რომ ეს მნიშვნელოვანი ფუნქცია ფორმალურად არ არის შეტანილი დეპარტამენტის ოფიციალურ რეგულაციებში. ეს ხარვეზი შეიძლება შემთხვევით გამორჩათ, თუმცა ის მაინც მნიშვნელოვანია, რადგან იგი გავლენას ახდენს მომსახურების მიწოდების სიცხადესა და ეფექტურობაზე. ამჟამად, მხოლოდ ერთ ადამიანს აქვს დავალებული კარიერული მხარდაჭერის სერვისების მართვა, რაც მნიშვნელოვანი გამოწვევაა სტუდენტთა კონტინგენტის საჭიროებების გათვალისწინებით. გარდა ამისა, სტუდენტებთან ჩატარებულმა ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ არ არსებობს ერთი ცენტრალიზებული ადგილი, სადაც სტუდენტები შეძლებდნენ სხვადასხვა სერვისის მიღებას (ან თუნდაც მათ შესახებ ინფორმაციის მოპოვებას). თანამშრომელთა ასეთი მცირე რაოდენობა სავარაუდოდ ხელს უშლის კარიერული მომსახურების ხარისხიან მიწოდებას და ამავედროულად ზედმეტ დატვირთვას აკისრებს არსებულ პერსონალს. გარდა ამისა, ადამიანური რესურსების დეპარტამენტი, მხოლოდ ორი თანამშრომლით, აწყდება სირთულეებს თავისი ძირითადი პასუხისმგებლობების სრულად შესრულებაში და ამავედროულად უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების მიზნების მხარდაჭერაში. ეს მიზნები, განსაკუთრებით ადამიანური რესურსების მართვასთან დაკავშირებით, განსაზღვრულია როგორც პრიორიტეტები უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმაში. ამ გამოწვევების გადასაჭრელად და ასევე იმის უზრუნველსაყოფად, რომ როგორც ადამიანური რესურსების, ისე სტუდენტთა მხარდაჭერის ფუნქციები ეფექტურად იმართებოდეს, სასარგებლო იქნებოდა კარიერული სერვისების ოფიციალურად შეტანა ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის რეგულაციაში. ამასთან, როგორც ადამიანური რესურსების დეპარტამენტში, ისე კარიერული სერვისების ფუნქციაში პერსონალის რაოდენობის გაზრდა უკეთ შეუსაბამებდა რესურსებს უნივერსიტეტის სტრატეგიულ პრიორიტეტებს, რაც უზრუნველყოფდა ამ სასიცოცხლო მნიშვნელობის სერვისების ეფექტიან და ქმედით მიწოდებას. კომისია ასევე დაინტერესდა, თუ რა ფუნქციები აქვს ახლადშექმნილ შიდა აუდიტის სამსახურს, მაგრამ ვერ მიიღო მკაფიო პასუხი ამ ერთეულის მიზნისა და როლის შესახებ - კითხვაზე, არის თუ არა შესაძლო აუდიტის (შემოწმების) საგანი ფინანსური, ოპერაციული თუ პერსონალური, ერთადერთი პასუხი, რაც მიიღეს, იყო ის, რომ ფინანსურ აუდიტს სახელმწიფო ორგანოები ახორციელებენ.

უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობისა და მართვის ორგანოების ეფექტურობისა და ეფექტიანობის შეფასებისას ექსპერტთა ჯგუფმა აღნიშნა, რომ არსებობს თანამშრომლობისა და ერთობლივი განხილვების მყარი პრაქტიკა. არსებობს აშკარა პრიორიტეტული სფერო მონაცემთა შეგროვების, კომუნიკაციისა და შეფასების ციფრული პორტალების სისტემაში, რაც მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს ბევრი ადმინისტრაციული პროცესის ეფექტიანობას. მართვის სისტემის ეფექტიანობის უზრუნველსაყოფად, უნივერსიტეტს აქვს "ერთიანი პროცედურული წესები" და "მენეჯმენტის ეფექტურობის მონიტორინგის მექანიზმები და შეფასების სისტემა". გარდა ამისა, უნივერსიტეტი იყენებს შემდეგ თანამედროვე ტექნოლოგიებს: ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის სისტემა (eflow.emis.ge) და განათლების მართვის ელექტრონული სისტემა (ea.tesau.edu.ge; tunnels.tesau.edu.ge).

უნივერსიტეტის მართვის ორგანოების მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების შესახებ ადრესატს ეცნობება ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის სისტემის გამოყენებით.

თესაუ-ს აქვს ბიზნესის უწყვეტობის გეგმა (BCP), რომელიც მოიცავს რისკების/ინციდენტების ჩამონათვალს და შესაბამის ქმედებებს მათ გადასაჭრელად. ერთ-ერთი ზომა, რომელიც სარეზერვო გეგმად არის მოხაზული, არის პროგრამების აკრედიტაციაზე მუშაობა პროგრამის აკრედიტაციის გაუქმების შემთხვევაში. მართალია, ეს აუცილებელი ნაბიჯია, მაგრამ თავისთავად საკმარისი არ არის. აკრედიტაციის პროცესები შეიძლება დროში გაჭიანურდეს და შესაძლოა ვერ უპასუხოს მიმდინარე სტუდენტების, ფაკულტეტისა და დაინტერესებული მხარეების გადაუდებელ პრობლემებს. უფრო ყოვლისმომცველი გეგმა უნდა მოიცავდეს დაუყოვნებელ ქმედებებს, როგორიცაა სხვა აკრედიტებულ ინსტიტუტებთან დროებითი პარტნიორობის დამყარება, რათა სტუდენტებმა შეუფერხებლად შეძლონ სწავლის გაგრძელება. ამასთან, აკრედიტაციის აღდგენის პროცესის განმავლობაში აუცილებელია მკაფიო საკომუნიკაციო სტრატეგია, რათა ყველა დაინტერესებული მხარე ინფორმირებული იყოს. ბიზნესის უწყვეტობის გეგმა ასევე ახსენებს, რომ პერსონალის წასვლის შემთხვევაში, სარეზერვო გეგმა უბრალოდ მათი ჩანაცვლებაა. ეს მიდგომა არაადეკვატურია, რადგან არ ითვალისწინებს პოტენციურ გავლენას მომსახურების უწყვეტობასა და ხარისხზე. სამსახურში აყვანის პროცესი შეიძლება დროში გაჭიანურდეს და შესაძლოა მყისიერად ვერ შეავსოს წასული თანამშრომლების მიერ დატოვებული სიცარიელე. უნივერსიტეტს სჭირდება უფრო ქმედითი გეგმის შემუშავება, რომელიც მოიცავს: თანმიმდევრული დაგეგმვის წინასწარ განსაზღვრას, მოქმედი თანამშრომლების მომზადებას სხვადასხვა მნიშვნელოვანი პოზიციის დროებით შესავსებად, და შესაფერისი კანდიდატების ბაზის შექმნას, რომელთა სწრაფად დასაქმებაც შესაძლებელი იქნება საჭიროების შემთხვევაში. ექსპერტთა ჯგუფი აღნიშნავს, რომ უნივერსიტეტის ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის ამჟამინდელი რესურსები არ არის საკმარისი ამ ამოცანების შესასრულებლად. იმისათვის, რომ საკმარისი იყოს, ბიზნესის უწყვეტობის გეგმა უნდა მოიცავდეს დეტალურ სტრატეგიებს როგორც დაუყოვნებელი, ისე გრძელვადიანი გადაწყვეტილებებისთვის. აკრედიტაციისთვის, ეს გულისხმობს დაჩქარებულ პროცესებს, ალტერნატიულ სერტიფიცირებას და პროგრამის მუდმივ გაუმჯობესებას. პერსონალის შემთხვევაში, ეს მოითხოვს პროაქტიულ თანმიმდევრულ დაგეგმვას, ჯვარედინ ტრენინგს და სწრაფი ადაპტაციის პროცედურებს. თანმიმდევრული დაგეგმვა გულისხმობს ორგანიზაციაში ძირითადი პერსონალის ჩანაცვლებისთვის მზადებას. ის ავლენს პოტენციურ მომავალ ლიდერებს, ამზადებს მათ და ავითარებს მათ უნარებს, რათა ისინი მზად იყვნენ საჭიროების შემთხვევაში მნიშვნელოვანი როლების შესასრულებლად. ეს საშუალებას მისცემს ორგანიზაციას შეუფერხებლად გააგრძელოს ფუნქციონირება ხელმძღვანელობის ან ძირითადი პოზიციების ცვლილების მიუხედავად. Cross-Training გულისხმობს თანამშრომლების მომზადებას, რათა შეასრულონ დავალებები ან როლები, რომლებიც მათ ჩვეულებრივ სამუშაო პასუხისმგებლობებს სცდება. ეს პრაქტიკა აძლიერებს მოქნილობას ორგანიზაციის შიგნით, რაც საშუალებას აძლევს თანამშრომლებს გადაფარონ ერთმანეთი, შეავსონ ხარვეზები არყოფნის დროს, ან მოაგვარონ უნარების ნაკლებობა. ჯვარედინი ტრენინგს შეუძლია გააუმჯობესოს საერთო ეფექტურობა და გამძლეობა იმის უზრუნველსაყოფად, რომ გუნდის უფრო მეტ წევრს შეეძლოს სხვადასხვა ამოცანებთან და როლებთან გამკლავება. ეს ზომები, სამუშაოზე ადაპტაციის ტრენინგ პროგრამებთან ერთად, უზრუნველყოფს უფრო მდგრად და ეფექტურ მიდგომას შეფერხებების მართვისადმი, რაც ხელს შეუწყობს უნივერსიტეტის საქმიანობაში სტაბილურობისა და ნდობის შენარჩუნებას.

თესაუ-ის ხელმძღვანელობის მხარდაჭერა საერთაშორისო თანამშრომლობისა და ზოგადად ინტერნაციონალიზაციის პროცესისადმი ერთმნიშვნელოვანია, რადგან ბოლო წლებში ძალისხმევა გაიზარდა, თუმცა კვლავ არსებობს შემდგომი გაუმჯობესების საჭიროება. ეს არის რექტორის ერთ-ერთი მთავარი ამოცანა და ასევე შედარებით ბევრი სხვა სპეციალისტის ნაწილობრივი პასუხისმგებლობა. ამ თვალსაზრისით, აღსანიშნავია უნივერსიტეტის მონაწილეობა მრავალ საერთაშორისო კვლევით და შესაძლებლობების განვითარების პროექტში. უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა, რომელიც ფოკუსირებულია სტუდენტებისა და თანამშრომლების გაცვლით პროგრამებზე, სანაქებოდ არის მხარდაჭერილი საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურის მიერ, რომელიც ეფექტურად მართავს საერთაშორისო პროექტებს. ეს ცენტრალიზაცია სასარგებლო აღმოჩნდა, რაც უზრუნველყოფს საერთაშორისო ინიციატივების თანმიმდევრულ და სტრატეგიულ განხორციელებას. თუმცა, პოლიტიკის ეფექტურობა მნიშვნელოვნად გაიზარდებოდა მისი მასშტაბის გაფართოებით, ფაკულტეტების უფრო მეტი ჩართულობის გზით. ამჟამად, ფაკულტეტებს შეზღუდული როლი აქვთ ინტერნაციონალიზაციის მცდელობებში, რამაც შეიძლება შეზღუდოს ასეთი ინიციატივების მასშტაბი და გავლენა. გამოვლენილი მნიშვნელოვანი ბარიერია აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის ინგლისური ენის არასაკმარისი ცოდნა, რასაც ემატება დასაქმების პროცესში ინგლისური ენის მოთხოვნების არარსებობა. ენობრივი ბარიერი მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს ფაკულტეტის წევრებისთვის, რაც ხელს უშლის მათ მონაწილეობასა და წვლილს საერთაშორისო პროექტებში. ამ პრობლემის მოსაგვარებლად, აუცილებელია ინგლისური ენის ცოდნის ინტეგრირება დასაქმების კრიტერიუმებში და მიმდინარე ენობრივი ტრენინგების უზრუნველყოფა არსებული თანამშრომლებისთვის. ამასთან, მნიშვნელოვანია ფაკულტეტების გაძლიერება, რათა აქტიურად ჩაერთონ ინტერნაციონალიზაციის პროცესებში. ამის მიღწევა შესაძლებელია საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურსა და ფაკულტეტებს შორის მჭიდრო თანამშრომლობის გაღრმავებით, ფაკულტეტების მიერ ინიცირებული საერთაშორისო პროექტებისთვის რესურსებისა და მხარდაჭერის უზრუნველყოფით და ინტერნაციონალიზაციისადმი უფრო ინკლუზიური მიდგომის წახალისებით. ამ საკითხების მოგვარებით, უნივერსიტეტს შეუძლია გააუმჯობესოს თავისი ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგია, რაც უზრუნველყოფს უფრო ყოვლისმომცველ და ეფექტურ განხორციელებას.

აკადემიურ პერსონალს მეტად უნდა მიეცეს საერთაშორისო პროექტებში ჩართვის ინიციატივის აღების შესაძლებლობა, და უნივერსიტეტმა უნდა განიხილოს მკაფიო წამახალისებელი მექანიზმებისა და თანამშრომლობის სისტემების დანერგვა, რაც ხელს შეუწყობს ფაკულტეტის წევრთა მონაწილეობას საერთაშორისო ინიციატივებში. უნივერსიტეტის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, დაფინანსდა აკადემიური პერსონალის მიერ ინიცირებული 4 საერთაშორისო პროექტი, თუმცა ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ ამ მიმართულებით კვლავ ძირითადად საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური იყო ჩართული. მართალია, კარგია, რომ არსებობს წამახალისებელი და თანამშრომლობის მექანიზმები, რომლებიც ხელს უწყობს ფაკულტეტის წევრთა მონაწილეობას საერთაშორისო ინიციატივებში, მაგრამ კომისიას არ უნახავს ამის შედეგები. მაგალითად, თვითშეფასების ანგარიშში არ იყო მოცემული მონაცემები იმის შესახებ, თუ რამდენმა აკადემიური პერსონალის წევრმა მიიღო ეს წახალისება.

საერთო ჯამში, თესაუ ნაწილობრივ აკმაყოფილებს სტანდარტის მოთხოვნებს ამ სფეროებში, თუმცა არსებობს გაუმჯობესების გარკვეული შესაძლებლობები.

აღსანიშნავია, რომ უნივერსიტეტის მენეჯმენტმა და ხელმძღვანელობამ, განსაკუთრებით ბოლო ორი წლის განმავლობაში, განახორციელეს მრავალი წარმატებული ცვლილება. პროგრესი თვალსაჩინოა და დროთა განმავლობაში, უნივერსიტეტი, სავარაუდოდ, მნიშვნელოვნად გააუმჯობესებს თავის შედეგებს მოცემული ქვესტანდარტების კრიტერიუმებში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში და თანდართული დოკუმენტაცია
- ყველა ძირითადი დოკუმენტი, რომელიც ხელს უწყობს ექსპერტთა ჯგუფის დაკვირვებას
- ინტერვიუები მმართველ ორგანოებთან, ფაკულტეტის დეკანებთან, ადმინისტრაციული სამსახურის უფროსთან და ადმინისტრაციული ერთეულების წარმომადგენლებთან

რეკომენდაციები:

2.1.1 რეკომენდებულია, ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის მთავარი ფუნქცია იყოს პერსონალის განვითარება. ეს ფუნქცია უნდა მოიცავდეს როგორც უნივერსიტეტის ზოგად მართვასა და მხარდაჭერას, ისე ცალკეული ფაკულტეტების საჭიროებებს.

2.1.2 რეკომენდებულია, ყველა ფუნქცია ეფექტურად სრულდებოდეს სხვადასხვა ადმინისტრაციული ერთეულებს შორის გადაფარვის გარეშე. გადაიხედოს შიდა აუდიტის სამსახურის უფლებამოსილება. მისი ძირითადი ამოცანები უნდა იყოს ფინანსური კონტროლი, მუშაობის ეფექტიანობის ზრდა და წესების დაცვის უზრუნველყოფა. ამავდროულად, არ მოხდეს მისი ფუნქციების გადაფარვა ფაკულტეტებისა და მათი აკადემიური ავტონომიის ფუნქციებთან; შეიზღუდოს სამსახურის ჩარევა სასწავლო პროცესში (ლექციებისა და სემინარების მონიტორინგი), რათა ფაკულტეტის მოვალეობებს არ შეექმნას წინააღმდეგობა. სამაგიეროდ, გაძლიერდეს მისი როლი მართვის ეფექტიანობის ამაღლებაში, ფინანსური კონტროლისა და რისკების მართვის მუდმივი, დამოუკიდებელი ზედამხედველობის გზით.

2.1.3 რეკომენდებულია შეიქმნის ისეთი მექანიზმები რომლის მეშვეობითაც დამოუკიდებელი ჯგუფი ან კომიტეტი რეგულარულად შეამოწმებს შიდა აუდიტის სამსახურის მუშაობას. ეს ხელს შეუწყობს გამჭვირვალობასა და ანგარიშვალდებულებას. ასეთი ზედამხედველობა უნდა მოიცავდეს პერიოდულ შეფასებებს იმისა, თუ რამდენად უწყობს ხელს სამსახური უნივერსიტეტის მიზნების მიღწევას და როგორ იცავს ეთიკურ ნორმებს. ეს მონიტორინგი გულისხმობს პერიოდულ შეფასებებს, როგორია დეპარტამენტის გავლენა უნივერსიტეტის მიზნების მიღწევაზე და იცავს თუ არა ეთიკურ სტანდარტებს.

2.1.4 რეკომენდებულია გაიზარდოს ადამიანური რესურსების დეპარტამენტისა და კარიერული სერვისების პერსონალის რაოდენობა, რათა მათი მუშაობა შეესაბამებოდეს უნივერსიტეტის სტრატეგიულ პრიორიტეტებს და უზრუნველყოფილ იქნას ამ სასიცოცხლო მნიშვნელობის სერვისების ეფექტურად და ქმედითად მიწოდება.

2.1.5 რეკომენდებულია საკვალიფიკაციო მოთხოვნების განსაზღვრა სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებისთვის, მათ შორის შესაბამისი განათლება, პროფესიული გამოცდილება და უნარები. ეს კრიტერიუმები საჯაროდ ხელმისაწვდომი უნდა იყოს და გამოიყენებოდეს დანიშვნის პროცესში. დააწესეთ ფორმალიზებული გამჭვირვალე პროცესი დეპარტამენტების ხელმძღვანელების დასანიშნად, რომელიც დაფუძნებული იქნება დამსახურებასა და კვალიფიკაციაზე; ეს პროცესი უნდა მოიცავდეს განხილვის კომიტეტის შექმნას, რომელიც შეაფასებს კანდიდატებს განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით.

2.1.6 უნივერსიტეტის ბიზნესის უწყვეტობის გეგმის გასაუმჯობესებლად, რეკომენდებულია დაინერგოს შემდეგი მექანიზმები: თანმიმდევრული დაგეგმვა, თანამშრომელთა კროს-ტრენინგი და ახალი კადრების სწრაფი ინტეგრაციის პროცედურები. ეს ღონისძიებები ხელს შეუწყობს ადამიანური რესურსების სტაბილურობასა და მომსახურების მაღალი სტანდარტის შენარჩუნებას კრიზისულ პერიოდებში. 2.1.7 უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის გასაძლიერებლად ფაკულტეტებს უნდა მიეცეთ უფლებამოსილება, გამოიჩინონ ინიციატივა საერთაშორისო პროექტებში ჩართვისთვის. მკაფიო წახალისების სისტემისა და თანამშრომლობის მექანიზმების შემუშავება ხელს შეუწყობს აკადემიური პერსონალის აქტიურ ჩართულობას საერთაშორისო ინიციატივებში, რაც, თავის მხრივ, უზრუნველყოფს ინტერნაციონალიზაციის პროცესისადმი უფრო კომპლექსურ მიდგომას. ამ ცვლილებების განხორციელება გააუმჯობესებს პოლიტიკის ეფექტურობას და უკეთ შეუსაბამებს მას უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის მიზნებს.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): ✓ უნივერსიტეტის მონაწილეობა მრავალ საერთაშორისო კვლევით და შესაძლებლობების განვითარების პროექტში ბოლო წლების განმავლობაში, და პროექტების მაღალი ხარისხის გავლენა მენეჯმენტის პროცესებზე, შეიძლება ჩაითვალოს საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითად. ✓ ბოლო დროს დაარსებული ინოვაციების ლაბორატორია - სტრუქტურული ერთეული, რომელიც მიზნად ისახავს უნივერსიტეტის პერსონალისა და სტუდენტების მხარდაჭერას ინოვაციური ბიზნეს იდეების განვითარებასა და კომერციალიზაციაში ტექნიკური კონსულტაციების, სამართლებრივი რჩევებისა და ბიზნეს მოდელის შექმნის გზით.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან.
2.2 ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები ○ უსდ-ში ეფექტურად ხორციელდება ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის მექანიზმები. დაწესებულების ხელმძღვანელობა უწყვეტად მუშაობს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას. ○ დაწესებულებას აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს შესაძლებლობას, მიიღოს მაღალი ხარისხის განათლება.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: თესაუ აშკარად სერიოზულად ეკიდება ხარისხის უზრუნველყოფის საკითხს. ამას ადასტურებს უნივერსიტეტის მიერ შექმნილი ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურების ფართო სპექტრი, როგორც უნივერსიტეტის, ისე ფაკულტეტების დონეზე, არსებული ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესები და მექანიზმები, ასევე მისი პრიორიტეტული პოზიცია დაგეგმვის დოკუმენტებში.

უნივერსიტეტს აქვს ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა სისტემა, რომელიც ითვალისწინებს ციკლს „დაგეგმე-განახორციელო-შემოწმება-განვითარე“.

უნივერსიტეტში ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა შეფასება მოიცავს შემდეგ ასპექტებს: საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასება; პროგრამების განხორციელების შეფასება; სწავლების ადამიანური და მატერიალური რესურსებით უზრუნველყოფის შეფასება; დაინტერესებული მხარეების (დამსაქმებლების, აკადემიური პერსონალის, სტუდენტების, კურსდამთავრებულების) აზრისა და დამოკიდებულებების შესწავლა პროგრამების განვითარების პროცესში. პროგრამების შეფასებისთვის ყოველ სემესტრში განისაზღვრება შესაბამისი საჭიროება, რომლის გარშემოც იგეგმება რელევანტური კვლევები კონკრეტულ სამიზნე ჯგუფებში (დამსაქმებლები, აკადემიური პერსონალი, სტუდენტები, კურსდამთავრებულები).

ინტერვიუების დროს უნივერსიტეტის წარმომადგენლებმა დაადასტურეს თვითშეფასების ანგარიშში წარმოდგენილი ინფორმაციის რელევანტურობა და შესაბამისობა. თუმცა, საჭიროა უნივერსიტეტმა გააძლიეროს სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შიდა შეფასების მექანიზმი რაოდენობრივი და ხარისხობრივი კრიტერიუმების გამოყენებით.

ასევე, ზოგიერთ შემთხვევაში ჯგუფმა დააფიქსირა გარკვეული გაუგებრობა თესაუ-ში ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის როლთან დაკავშირებით. მაგალითად, როდესაც სტუდენტთა კარიერული სერვისების სამსახურს დაესვა კითხვა კურსდამთავრებულთა კარიერული განვითარების მონიტორინგის შესახებ, პასუხი იყო, რომ ამას ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური გეგმავს; მსგავსად, როდესაც სტუდენტებს ჰკითხეს, სად მიმართავენ საჩივრებით, ერთმა ან ორმა მათგანმა ახსენა, რომ პასუხისმგებელი ერთეული ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურია. ეს შესაძლოა მიანიშნებდეს, რომ თესაუ-ის აკადემიურ საზოგადოებაში უკეთ უნდა იყოს გააზრებული ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მნიშვნელობა; ცხადია, ხარისხის უზრუნველყოფის როლი ნათელი უნდა იყოს უნივერსიტეტის ადმინისტრაციულ სტრუქტურაში.

შემდეგი ნაბიჯი იქნება უნივერსიტეტში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებაზე მუშაობა ყველა დონეზე და მის ყველა ნაწილში. ამის მიღწევის საიმედო გზაა PDCA ციკლის სრულად განხორციელება, განსაკუთრებული ყურადღების გამახვილებით "Act" ნაწილზე, რათა ხარისხის უზრუნველყოფის პრაქტიკის შედეგები თვალსაჩინო გახდეს თესაუ-ს ყველა წევრისთვის.

ხარისხის კულტურის დამახასიათებელი ნიშანი არის ფართოდ გაზიარებული ცნობიერება და პასუხისმგებლობა კარგი ხარისხის შესახებ.

არსებობს მყარი პროცედურები სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვისა და სასწავლო პროგრამების დაგეგმვისთვის.

ექსპერტთა ჯგუფს არ აღმოუჩენია არასაკმარისი უზრუნველყოფის რაიმე ნიშანი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში და თანდართული დოკუმენტაცია
- ყველა ძირითადი დოკუმენტი, რომელიც ხელს უწყობს ექსპერტთა ჯგუფის დაკვირვებას
- ხარისხის უზრუნველყოფის პროცედურები და დოკუმენტები
- ინტერვიუები მმართველ ორგანოებთან, ფაკულტეტის დეკანებთან, ადმინისტრაციული სამსახურის უფროსთან და ადმინისტრაციული ერთეულების წარმომადგენლებთან
- ინტერვიუ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელთან და წევრებთან

რეკომენდაციები: 2.2.1. რეკომენდებულია გაუმჯობესდეს სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების წესი, რომელიც გაითვალისწინებს როგორც რაოდენობრივ, ისე ხარისხობრივ შეფასების კრიტერიუმებს. 2.2.2. რეკომენდებულია PDCA ციკლის სრულად შესრულების უზრუნველყოფა შესაბამისი ერთეულების მიერ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელობითა და მონიტორინგის ქვეშ. 2.2.3 რეკომენდებულია, ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის ძირითად მიზნად ხარისხის კულტურის ჩამოყალიბება იქცეს (რაც გულისხმობს ორგანიზაციის ყველა დონეზე ხარისხზე პასუხისმგებლობის გაზიარებას და მრავალმხრივი შეფასების მეთოდების დანერგვას).
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა ○ უსდ-ში შემუშავებულია რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვას. აღნიშნული რეგულაციები საჯაროდ ხელმისაწვდომია. ○ უსდ-ს დანერგილი აქვს პლაგიატის აღმოჩენისა და თავიდან აცილების მექანიზმები. ○ უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: თესაუ-ს აქვს ეთიკის კოდექსი და რამდენიმე პროცედურა შესაბამისობის შესამოწმებლად. კოდექსი მოიცავს დეტალურ მითითებებს პერსონალისა და სტუდენტების სხვადასხვა კატეგორიისთვის. უნივერსიტეტის ეთიკის კომიტეტი აფასებს პლაგიატის და ეთიკური სტანდარტების სხვა დარღვევების შემთხვევებს. უნივერსიტეტის ეთიკის კოდექსი ადგენს უნივერსიტეტის ეთიკის პრინციპებსა და სტანდარტებს, უზრუნველყოფს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს, იცავს რწმენის, გამოხატვის, დისკუსიისა და კვლევის თავისუფლებას და აცნობს პერსონალსა და სტუდენტებს სახელმძღვანელო პრინციპებით, რომელთა მიხედვითაც მათ შეუძლიათ იმოქმედონ ეთიკური სტანდარტების შესაბამისად. უნივერსიტეტში მოქმედი ეთიკის კოდექსი ითვალისწინებს სათანადო რეაგირების პროცედურებს ეთიკის ნორმების დარღვევის შემთხვევაში. უნივერსიტეტის ეთიკის ნორმების დარღვევის შემთხვევაში, დაინტერესებული პირის განცხადების საფუძველზე, საკითხს განიხილავს

უნივერსიტეტის ეთიკის კომიტეტი. საჩივარი იმავდროულად გაეგზავნება ადრესატს. ეთიკის კომიტეტში შედიან თითოეული ფაკულტეტის წარმომადგენლები (2 აკადემიური პერსონალი და 1 სტუდენტი).

თესაუ-ის თვითშეფასების ანგარიში, ისევე როგორც უნივერსიტეტის საკანონმდებლო აქტები, არ ახსენებს ხელოვნური ინტელექტის ინსტრუმენტებს და მათ არაეთიკურ/ეთიკურ გამოყენებას.

თესაუ თანამშრომლობს Turnitin-ის ცენტრალურ ოფისთან ლიცენზიების შესაძენად, რითაც უზრუნველყოფს პლაგიატის პრევენციისა და გამოვლენის მექანიზმების ეფექტურობას. უნივერსიტეტს დაწესებული აქვს უფრო მაღალი სტანდარტი პლაგიატის შემთხვევებზე რეაგირებისთვის. კერძოდ, პლაგიატის დადასტურების შემთხვევაში, გაფრთხილების ნაცვლად, პირს მიეცემა საყვედური.

პლაგიატის გამოსავლენად, თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სამეცნიერო შრომათა კრებულში სტატიის გამოსაქვეყნებლად სავალდებულოა პლაგიატის ელექტრონული შემოწმება. ნაშრომი იტვირთება TURNITIN-ის ელექტრონულ პლატფორმაზე და მსგავსების აღმოჩენის შემთხვევაში, ნაშრომს ამოწმებს დარგის სპეციალისტი. პლაგიატის აღმოჩენისას, დარგის სპეციალისტი საკითხს განსახილველად გადასცემს პლაგიატის კომისიას. პლაგიატის დადასტურების შემთხვევაში, პლაგიატის კომისია უბრუნებს ნაშრომს დაინტერესებულ პირს, შესაბამისი დასკვნით, და მიმართავს უნივერსიტეტის ეთიკის კომიტეტს შესაბამისი დისციპლინური სანქციის გამოყენების მიზნით.

სადისერტაციო ნაშრომში პლაგიატის შემთხვევაში, პერსონალის მიმართ გამოიყენება შემდეგი დისციპლინური პასუხისმგებლობა: საყვედური; ან ხელშეკრულების შეწყვეტა.

ხელშეკრულების შეწყვეტის საკითხი განიხილება გარემოებების შესწავლის საფუძველზე და გადაწყდება დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში.

TURNITIN-ის ელექტრონულ პროგრამაში ასევე მოწმდება სტუდენტების საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო ნაშრომები შუალედური და საბოლოო შეფასების დროს. ასევე, საგანმანათლებლო კურსების გარკვეული ტიპის წერითი დავალებები.

აკადემიური კეთილსინდისიერების სტანდარტების ასამაღლებლად, თესაუ-მ შექმნა აკადემიური კეთილსინდისიერებისა და სტუდენტთა კონსულტირების ცენტრი, რომლის მთავარი ამოცანაა უნივერსიტეტში აკადემიური კეთილსინდისიერების უზრუნველსაყოფად საჭირო ღონისძიებების გატარება, უნივერსიტეტის მკვლევრებისა და სტუდენტების დახმარება პასუხისმგებლობით ჩაატარონ კვლევები და აღჭურვილი ისინი აკადემიური წერის უნარებით. აკადემიური კეთილსინდისიერების გაზრდის თვალსაზრისით, ცენტრი ითვალისწინებს სტუდენტებისა და მკვლევრებისთვის ტრენინგებისა და საინფორმაციო შეხვედრების ორგანიზებას, რაც ხელს შეუწყობს უნივერსიტეტში განხორციელებული კვლევითი საქმიანობის გაუმჯობესებას და კვლევის სანდოობისა და კეთილსინდისიერების მექანიზმების დანერგვას, საჭირო ინსტრუქციების, სასწავლო და დამხმარე მასალების მომზადებას და ა.შ. აკადემიური თავისუფლება, როგორც ერთ-ერთი უმაღლესი ღირებულება, დეკლარირებულია უნივერსიტეტის წესდებაში, ფაკულტეტების რეგულაციებსა და თესაუ-ს სტრატეგიული განვითარების გეგმაში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში და თანდართული დოკუმენტაცია
- თესაუ-ს ეთიკის კოდექსი

• ყველა ძირითადი დოკუმენტი, რომელიც ხელს უწყობს ექსპერტთა ჯგუფის დაკვირვებას • ინტერვიუები მმართველ ორგანოებთან, ფაკულტეტების დეკანებთან, ადმინისტრაციული სამსახურების უფროსთან და ადმინისტრაციული ერთეულების წარმომადგენლებთან, სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან
რეკომენდაციები:
რჩევები: ○ ხელოვნური ინტელექტი უკვე არსებით გავლენას ახდენს უნივერსიტეტის საქმიანობაზე. შესაბამისად, ექსპერტთა ჯგუფის რჩევაა, უნივერსიტეტის რეგულაციებში აისახოს ზოგადი წესები ხელოვნური ინტელექტის გამოყენების შესახებ.
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

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

3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება
უსდ-ს აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელებისა და განვითარების პოლიტიკა. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: დაწესებულებას შემუშავებული აქვს პროცედურები, იმისათვის, რომ უზრუნველყოს მისი საგანმანათლებლო პროგრამების კანონმდებლობასთან და უნივერსიტეტის რეგულაციებთან შესაბამისობა. აღნიშნული პროცედურები მოიცავს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვას, შემუშავებას, განხორციელებას, განვითარებას და ზოგიერთ შემთხვევაში გაუქმებას. თავდაპირველად, პროგრამის ხელმძღვანელი ატარებს ბაზრის კვლევას, რათა დარწმუნდეს, რომ ახალი პროგრამა აკმაყოფილებს შრომის ბაზრის მიმდინარე საჭიროებებს. აღნიშნული კვლევა ასახავს შემუშავების და განვითარების ეტაპებს, მაგრამ ძირითადად ხორციელდება აკრედიტაციის პერიოდში. უსდ - ს მიერ მოწოდებულ დოკუმენტებზე დაყრდნობით შეიძლება ითქვას, რომ ხშირ შემთხვევაში, პროგრამის შემუშავების პროცესში ძირითადად მონაწილეობენ შიდა დაინტერესებული მხარეები. შესაბამისად, სასურველია, გაუმჯობესდეს გარე დაინტერესებულ მხარეებთან, ძირითადად

დამსაქმებლებთან და შესაბამის სფეროში დასაქმებულ კურსდამთავრებულებთან კომუნიკაციის სიხშირე და ფორმალურობა. პროგრამის შესაბამისობის და ეფექტიანობის უზრუნველყოფის მიზნით, შემუშავების და შეფასების პროცესში ჩართული არიან განმახორციელებელი პერსონალი, ადმინისტრაცია, პოტენციური დამსაქმებლები და სხვა ძირითადი დაინტერესებული მხარეები. დამსაქმებლების მტკიცებულებები აჩვენებს, რომ მათ არაფორმალურად და უწყვეტად შეაქვთ წვლილი პროგრამების შემუშავებაში, ვინაიდან ზოგიერთ მათგანს აქვს მჭიდრო თანამშრომლობა პროგრამის ხელმძღვანელებთან და აკადემიურ პერსონალთან.

ვინაიდან უნივერსიტეტის სტრატეგიულ მიზანს წარმოადგენს ინტერნაციონალიზაციის გაძლიერება, სასურველია, უნივერსიტეტმა განახორციელოს შესაბამის სფეროებში თავისი პროგრამების შედარება საერთაშორისო პროგრამებთან. ამჟამად ერთადერთი მტკიცებულება, რომელიც განხორციელდა აღნიშნული მიმართულებით ეხება ინგლისური ფილოლოგიის საბაკალავრო პროგრამას.

პროგრამის შემუშავების შემდეგ, პროგრამის პირველადი ვერსიის განხილვა იწყება დეპარტამენტის დონიდან. დეპარტამენტის შემდგომ, პროგრამა განიხილება ფაკულტეტის მიერ და წარედგინება უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს შესაბამისი პროცესებისთვის. აღნიშნული განხილვების შემდეგ, პროგრამა დასამტკიცებლად წარედგინება აკადემიურ საბჭოს და იგზავნება აკრედიტაციისთვის.

აკრედიტაციის შემდეგ, პროგრამა ხორციელდება აკადემიური საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელების, განვითარების და გაუმჯობესების წესის შესაბამისად. პროგრამის განხორციელება მხარდაჭერილია ადამიანური და მატერიალური რესურსებით. პერსონალის და სტუდენტების თანაფარდობის და სტუდენტთა ჩარიცხვის ბარიერის განსაზღვრის მეთოდოლოგია დეტალურად აღწერს პროგრამაში ჩართული აკადემიური / მოწვეული პერსონალის გამოთვლის მეთოდოლოგიას. პროგრამა ხორციელდება დადგენილი საკანონმდებლო და ინსტიტუციური სახელმძღვანელო პრინციპებით, რომელიც უზრუნველყოფს შესაბამისობას და მმართველობას. თვითშეფასების ანგარიშის და მარეგულირებელი დოკუმენტების მიხედვით, პროგრამის ხელმძღვანელი კოორდინირებას უწევს მიმდინარე განვითარებას, ორიენტირებულია საგანმანათლებლო რესურსების განახლებაზე, პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლებაზე და საერთაშორისო პრაქტიკის ინტეგრირებაზე. იმის უზრუნველსაყოფად, რომ აკადემიური საგანმანათლებლო პროგრამები დარჩეს ეფექტური და შეესაბამებოდეს სამართლებრივ და ინსტიტუციურ რეგულაციებს, რეკომენდებულია, რომ პროგრამის ხელმძღვანელმა სულ მცირე წელიწადში ერთხელ განახორციელოს სასწავლო რესურსების საჭიროების ყოვლისმომცველი ანალიზი. ეს პროცესი უნდა მოიცავდეს საგანმანათლებლო მასალების განახლებას, პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლებას და საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის ინტეგრირებას. თუმცა რეკომენდებულია, რომ პროგრამის ხელმძღვანელმა რეგულარულად, არა ნაკლებ წელიწადში ერთხელ განსაზღვროს და გაანალიზოს სასწავლო რესურსების საჭიროება. უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ახორციელებს შეფასებებს, იმისათვის რომ, უზრუნველყოს პროგრამის ეფექტურობის და აქტუალურობის შენარჩუნება. პროგრამების გაუმჯობესების შესახებ გადაწყვეტილებები მიიღება სტრუქტურირებული პროცესით, რომელიც ითვალისწინებს ფაკულტეტის საბჭოს, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის და აკადემიური საბჭოს მონაწილეობას. პროგრამის გაუმჯობესების შემთხვევაში, დაწესებულება უზრუნველყოფს გაუმჯობესებული პროგრამების სტუდენტების შესაძლებლობას დაასრულონ განათლება ალტერნატიული პროგრამების მეშვეობით ან განახორციელონ მობილობა სხვა დაწესებულებებში.

წინა ავტორიზაციის შემდეგ, უსდ - მ ჩაატარა ოპტიმიზაციის პროცესი და გააუქმა პროგრამების მნიშვნელოვანი რაოდენობა. აღნიშნული მიუთითებს უნივერსიტეტის თვითშეგნებაზე და რეგიონულ სპეციფიკასთან ადაპტაციაზე.

თვითშეფასების ანგარიში, შესაბამისი დოკუმენტები და უნივერსიტეტის წარმომადგენლებთან გასაუბრებები ცხადყოფს დადგენილი რეგულაციების დაცვას. უსდ-მ, რეგიონის სპეციფიკიდან გამომდინარე, განსაზღვრა რამდენიმე პრიორიტეტული მიმართულება, როგორც არის განათლების, ტურიზმისა და აგრარული მიმართულებები. დაწესებულებას აქვს პრიორიტეტულ სფეროებში განვითარების საკმაოდ კარგი პოტენციალი და ექსპერტების მიერ რეკომენდებულია საერთაშორისო რესურსების ინტეგრაციის გაღრმავება და გარე დაინტერესებული მხარეების ჩართულობის გაზრდა ფორმალურად პროგრამის შემუშავების პროცესში, იმისათვის, რომ კიდევ უფრო გაუმჯობესდეს შეთავაზებული საგანმანათლებლო შესაძლებლობების ხარისხი და შესაბამისობა.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელების, გაუმჯობესების და გაუქმების ინსტრუქცია;
- პროგრამაში ჩართული აკადემიური / მოწვეული პერსონალის გამოთვლის მეთოდოლოგია;
- საგანმანათლებლო პროგრამები და სილაბუსები;
- შრომის ბაზრის კვლევის ანალიზი;
- სტუდენტების, კურსდამთავრებულების, დამსაქმებლების კმაყოფილების კვლევა და შედეგების ანალიზი;
- სტუდენტთა აკადემიური მიღწევების მონიტორინგის შედეგები;
- კურსდამთავრებულთა კვლევა კარიერასა და აკადემიურ განვითარებასთან დაკავშირებით;
- სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი დოკუმენტი.

რეკომენდაციები:

3.1.1 რეკომენდებულია რეგულარულად ჩატარდეს სასწავლო რესურსების საჭიროებების ყოვლისმომცველი ანალიზი. ეს პროცესი უნდა მოიცავდეს საგანმანათლებლო მასალების განახლებას, პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლებასა და საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკის ინტეგრირებას.

3.1.2 რეკომენდებულია საერთაშორისო რესურსების ინტეგრაციის გაძლიერება და გარე დაინტერესებული მხარეების ჩართულობის გაზრდა უფრო ფორმალურად პროგრამის განვითარების პროცესში, რაც ხელს შეუწყობს სასწავლო პროგრამების ხარისხისა და აქტუალობის ამაღლებას.

რჩევები:

- სასურველია უსდ-მ გააუმჯობესოს კომუნიკაციის სიხშირე და ფორმალურობა გარე დაინტერესებულ მხარეებთან, ძირითადად დამსაქმებლებთან და შესაბამის სფეროში დასაქმებულ კურსდამთავრებულებთან.
- სასურველია უსდ-მ გააძლიეროს საერთაშორისო რესურსების ინტეგრაცია და გაზარდოს გარე დაინტერესებული მხარეების ჩართულობის სიხშირე და ფორმალურობა პროგრამის შემუშავების პროცესში, იმისათვის რომ, კიდევ უფრო გაუმჯობესდეს შეთავაზებული საგანმანათლებლო შესაძლებლობების ხარისხი და შესაბამისობა.

○ სასურველია უსდ-მ გაითვალისწინოს პროგრამების შედარება იმავე სამეცნიერო სფეროებში არსებულ პროგრამებთან, საერთაშორისო დონეზე.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
3.2 3.2 საგანმანათლებლო პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი
○ პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან. ○ ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების მეშვეობით, უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული მოთხოვნების, საჭიროებებისა და აკადემიური მომზადების გათვალისწინებას და მათ შეუფერხებელ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროცესში.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: საგანმანათლებლო პროგრამის შექმნისას თესაუ ითვალისწინებს მოქმედ კანონმდებლობას და ევროპული კრედიტების ტრანსფერის და დაგროვების სისტემის მითითებებს. პროგრამების სწავლის შედეგები ასევე შეესაბამება უმაღლესი განათლების დონეს და მისანიჭებელ კვალიფიკაციას. პროგრამების უმრავლესობა ამჟამად იყენებს მოქმედ ეროვნულ კვალიფიკაციების ჩარჩოს (სწავლის შედეგის სამი ტიპი), მაშინ როდესაც ზოგიერთ პროგრამაში ჯერ კიდევ განსაზღვრულია 6 კომპეტენციაში დაჯგუფებული 6 ტიპის სწავლის შედეგი. თუმცა, საგანმანათლებლო პროგრამებისთვის გათვალისწინებული დარგებზე დაფუძნებული ვადების მიხედვით, თესაუ - მ მომდევნო წლისთვის უნდა უზრუნველყოს პროგრამებში ცვლილებების განხორციელება. კერძოდ, განათლების მეცნიერებების, ეკოლოგიის (0522), კვების ტექნოლოგიის (0721) და აგრონომიის (0811) პროგრამებისთვის ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოსთან და სწავლის სფეროების კლასიფიკატორთან შესაბამისობის თვითშეფასების ანგარიში განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრს უნდა წარედგინოს 2025 წელს. გარდა ამისა, უნივერსიტეტი ახორციელებს საჯარო ადმინისტრირების პროგრამას, რომელსაც აქვს ექვსი კლასიფიკაცია და ამჟამად არის გაუქმების პროცესში - იქმნება ახალი პროგრამა, რომელზეც მოხდება სტუდენტების გადაყვანა. ასევე ბიზნეს ადმინისტრირების სამაგისტრო პროგრამა, რომელიც განახლდა ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამების კლასტერული აკრედიტაციისათვის. სწავლის შედეგები იმ სფეროებისთვის, სადაც განსაზღვრულია დარგობრივი მახასიათებლები, ასევე შეესაბამება დადგენილ მოთხოვნებს. პროგრამების სტრუქტურა შეესაბამება საკანონმდებლო მოთხოვნებს და აქვს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სტრუქტურა და კომპონენტებს შორის კრედიტების განაწილება. თესაუ - ს ყველა პროგრამა აკრედიტებულია და შეესაბამება გარე ხარისხის უზრუნველყოფის ვადებს და მოთხოვნებს. პროგრამები სტუდენტებს აძლევს შესაძლებლობას აირჩიონ საგანმანათლებლო პროგრამის არასავალდებულო კომპონენტები და სწავლის შედეგები გარკვეულ მიმართულებებში (სადაც შესაძლებელია) ეფუძნება დარგობრივ მახასიათებლებს.

სტუდენტებთან გასაუბრების დროს ბაკალავრიატის სტუდენტებმა აღნიშნეს მეტი პრაქტიკის საჭიროება, ხოლო მაგისტრანტებმა და დოქტორანტებმა აღნიშნეს საზღვარგარეთ პრაქტიკული გამოცდილების მიღების შესაძლებლობის საჭიროება.

თესაუ - ს აქვს ინდივიდუალური საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავების წესი, რომელიც განსაზღვრულია „სასწავლო პროცესის დებულებაში“ (დამტკიცებულია წარმომადგენლობითი საბჭოს მიერ, 14 მარტი, 2018, ოქმი N5, ბოლო ცვლილება ინიცირებულია N21 ოქმის საფუძველზე, 01.12.2023).

თუმცა, რეგულაცია, შინაარსიდან გამომდინარე, განსაზღვრავს ინდივიდუალურ სასწავლო გეგმას, როგორც ინსტრუმენტს იმ სტუდენტების ხელშესაწყობად, რომლებიც ჩაირიცხნენ თესაუ - ში გარე ან შიდა მობილობის საფუძველზე, რომლებმაც შეცვალეს მაინორ საგანმანათლებლო პროგრამა ან მნიშვნელოვანი დროით შეჩერებული ჰქონდათ სტუდენტის სტატუსი. ამიტომ, ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა არ ითვალისწინებს მოსწავლეთა სხვადასხვა ინდივიდუალურ საჭიროებებს, მაგალითად, ჯანმრთელობის საკითხები, ინდივიდუალური საჭიროებები სწავლასთან დაკავშირებული სირთულეების გამო და ა.შ. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების წესი ასევე არ შეიცავს ინფორმაციას მსჯავრდებული პირებისთვის განათლების მიწოდების შესახებ. გასაუბრებების დროს ასევე დადასტურდა სტუდენტების სხვადასხვა საჭიროებების მხარდაჭერის მექანიზმის არარსებობა; სტუდენტებმა არ იცოდნენ თესაუ - ში ასეთი მექანიზმის არსებობის შესახებ, ასევე, როდესაც ექსპერტთა ჯგუფმა მოითხოვა სტუდენტებისთვის არსებული ინდივიდუალური სასწავლო გზები/გეგმები, მოწოდებული იყო მხოლოდ სტუდენტების მობილობის გეგმა. ამიტომ, რეკომენდებულია თესაუ - მ გადახედოს სტუდენტების ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების შემუშავების წესს და უზრუნველყოს, რომ ის ითვალისწინებს სტუდენტების სხვადასხვა საჭიროებებს. და ბოლოს, უნდა აღინიშნოს, რომ იგივე რეკომენდაცია გაიცა ექსპერტების მიერ წინა ავტორიზაციის დროს.

პროგრამებში და სილაბუსებში აღწერილი სწავლების მეთოდები, მიუხედავად იმისა, რომ ძირითადად სტანდარტიზებულია, მოიცავს აქტიურ, სტუდენტზე ორიენტირებულ მეთოდებს. დაწესებულება პერსონალს სთავაზობს ტრენინგს სწავლებისა და სწავლის მეთოდებზე, მათ შორის საერთაშორისო შესაძლებლობების განვითარების პროექტების მეშვეობით. თუმცა, გასაუბრებების დროს გამოიკვეთა, რომ დაბალია ინტერაქტიული და სტუდენტზე ორიენტირებული სწავლების მეთოდების პრაქტიკაში გამოყენება. სტუდენტებს სურთ ჰქონდეთ მეტი შესაძლებლობა ჩაერთონ აქტიურ სწავლაში, ჯგუფურ მუშაობაში და სხვა აქტივობებში, რომლებიც ხელს უწყობენ სტუდენტების ჩართულობას და სტუდენტზე ორიენტირებულ სასწავლო გარემოს, რადგან, როგორც იკვეთება, ლექციების და თეორიული ცოდნის გადაცემის წილი ჯერ კიდევ მაღალია.

ვებგვერდზე ატვირთულია საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი და წარმომადგენს ინფორმაციის წყაროს დაინტერესებული პირებისთვის. თუმცა, საჭიროა გაკეთდეს პროგრამების აღწერილობა ინგლისურ ენაზე, როგორც ძირითადი წინაპირობა უნივერსიტეტის მიერ გაცხადებული ერთ - ერთი სტრატეგიული მიზნის მისაღწევად, რომელიც ითვალისწინებს აქტიურობას საერთაშორისო დონეზე.

თესაუ უნივერსიტეტში მოქმედი პროგრამების მიხედვით ახორციელებს კურსდამთავრებულთა გამოკითხვას და მიღებული შედეგების ანალიზს. გამოკითხვები მოიცავს კითხვებს კურსდამთავრებულთა დასაქმების შესახებ და კარგი პრაქტიკაა, რომ დაწესებულება ატარებს და აანალიზებს გამოკითხვებს თითოეული პროგრამის მიხედვით, რაც უზრუნველყოფს ინფორმაციას

ინდივიდუალური პროგრამების განვითარებისთვის, განსაკუთრებით გამომდინარე იქიდან, რომ კვლევა მოიცავს ღია კითხვებს. თუმცა, კვლევა არ შეიცავს კითხვებს კურსდამთავრებულის აკადემიური განვითარების შესახებ (განაგრძო სწავლა განათლების შემდგომ საფეხურზე). სასურველია გამოკითხვის ინსტრუმენტების განახლება, იმისათვის რომ მიღებული იყოს ინფორმაცია კურსდამთავრებულთა აკადემიური განვითარების შესახებ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- სასწავლო პროცესის მართვის მარეგულირებელი დოკუმენტი (მე-3 საქალაქის დანართი 6, ავტორიზაციის დოკუმენტები);
- სასწავლო პროცესის მართვის წესის მე-3 მუხლი, ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის უზრუნველყოფის შესახებ (მე-3 საქალაქის დანართი 6, ავტორიზაციის დოკუმენტები);
- გასაუბრების შედეგები;
- ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის ნიმუში - დამატებით მოთხოვნილი დოკუმენტები;
- საგანმანათლებლო პროგრამები და სილაბუსები;
- თვითშეფასების ანგარიში;
- გამოკითხვის შედეგები;
- ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის ნიმუში.

რეკომენდაციები:

3.2.1 რეკომენდებულია სტუდენტებისთვის ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების შემუშავების წესის გადახედვა და სტუდენტების სხვადასხვა საჭიროებების გათვალისწინების უზრუნველყოფა.

3.2.2 რეკომენდებულია უზრუნველყოფილ იქნას საგანმანათლებლო პროგრამებში გამოყენებული სწავლებისა და სწავლის მეთოდების სტუდენტზე ორიენტირება, რაც ხელს შეუწყობს სტუდენტთა ჩართულობასა და აქტიურ სწავლას.

3.2. რეკომენდებულია პრაქტიკული კომპონენტის გაზრდა საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამებში, რაც სტუდენტებს მეტ შესაძლებლობას მისცემს მიიღონ პრაქტიკული გამოცდილება როგორც ადგილობრივ, ისე საერთაშორისო დონეზე. განიხილეთ პროფესიონალების მოწვევა რეგიონული კერძო და საჯარო სექტორიდან, ისევე როგორც დარგის საერთაშორისო ექსპერტების მოწვევა, რათა მათ გაუზიარონ დარგობრივი გამოცდილება სტუდენტებს აუდიტორიაში და დაამყარონ კავშირები აკადემიურ წრეებთან

რჩევები:

- სასურველია უსდ-მ გაამდიდროს ინგლისურენოვანი ვებ-გვერდები პროგრამების ინგლისური აღწერილობებით, რაც უნივერსიტეტის დეკლარირებული სტრატეგიული მიზნის მისაღწევად ძირითად წინაპირობას წარმოადგენს - იყოს უფრო აქტიური საერთაშორისო არენაზე. სასურველია შეთავაზებული პროგრამების ინგლისურენოვანი კატალოგის შექმნის უზრუნველყოფა.
- სასურველია გადაიხედოს კურსდამთავრებულთა გამოკითხვის ინსტრუმენტი, იმგვარად, რომ მოგვეცეს ინფორმაცია როგორც კურსდამთავრებულთა აკადემიური განვითარების, ასევე მათი კარიერული წინსვლის შესახებ.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
3.3 სწავლის შედეგების შეფასება
უსდ-ში მოქმედებს კანონმდებლობის შესაბამისი, სწავლის შედეგების ადეკვატური, გამჭვირვალე და სამართლიანი შეფასების სისტემა, რომელიც ხელს უწყობს სტუდენტების აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესებას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უსდ - ში სწავლის შედეგების შეფასება რეგულირდება „აკადემიური საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელების, განვითარების და გაუქმების ინსტრუქციის“ მე-8 მუხლით, რომლის საფუძველზეც სწავლის შედეგების შეფასება იზომება სტუდენტების მიღწევებით, რომლებიც ფასდება სასწავლო გეგმით გათვალისწინებული სხვადასხვა საგნების მიხედვით, შემენილი თეორიული საბაზისო ცოდნის და მათი პრაქტიკული უნარების მიხედვით. გამოკითხულმა აკადემიურმა და მოწვეულმა პერსონალმა ისაუბრა სწავლებისა და სწავლის მეთოდებზე, რომლებიც გამოიყენება საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების მისაღწევად, რომელიც ითვალისწინებს: ლექციებს, სამუშაო ჯგუფებში მუშაობას, სემინარებს, პრაქტიკულ სამუშაოებს, სასწავლო პრაქტიკას, საშინაო დავალებას / მოხსენებსა, ესეებს, ელექტრონულ სწავლებას, ნაშრომს სწავლების შესაბამის დონეზე, რომლებიც განსხვავდება საგნობრივი სპეციფიკის მიხედვით. შესაბამისად, სწავლის შედეგების მიღწევა მოწმდება შეფასების სხვადასხვა მეთოდის გამოყენებით, რომლებიც დიფერენცირებულია დარგის სპეციფიკის და საგნის ორიენტაციის მიხედვით. სწავლის შედეგების მიღწევის შეფასების მეთოდების სიმრავლე განსაზღვრულია პროგრამის აღწერილობაში და შემდგომ მოცემულია საგნების აღწერილობაში, სადაც ასევე აღწერილია შეფასების კრიტერიუმები. მათ შორის არის ჯგუფური მუშაობა, ინდივიდუალური დავალებები, კვლევითი ნაშრომების მომზადება, პრაქტიკულები, შუალედური და დასკვნითი გამოცდები. დასკვნითი გამოცდა ფასდება საგნის სრული შეფასების არაუმეტეს 40%-ით. აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან გასაუბრებისას, ზოგიერთმა მონაწილემ აღნიშნა, რომ ისინი იყენებენ სტუდენტურ დისკუსიებს, შემთხვევის შესწავლას და ჯგუფურ დავალებებს თავიანთ სწავლების მიდგომებში. მიუხედავად იმისა, რომ ყველა გამოკითხულმა აკადემიურმა პერსონალმა განაცხადა, რომ შეფასების შესახებ სტუდენტებს უზიარებენ უკუკავშირს, სტუდენტების პასუხი არ იყო მკაფიო, თუმცა დიდმა ნაწილმა განაცხადა, რომ ისინი იღებენ უკუკავშირს სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემის მეშვეობით. სტუდენტებს შეუძლიათ გაასაჩივრონ თავიანთი შეფასების შედეგები 10 დღის განმავლობაში სასწავლო პროცესის მართვის სამსახურის მეშვეობით. გამოკითხულ სტუდენტებს ჰქონდათ ინფორმაცია გასაჩივრების უფლების შესახებ, მაგრამ მკაფიოდ არ იცოდნენ გასაჩივრების პროცესი. თუმცა ზოგიერთმა სტუდენტმა აღნიშნა მეტი პრეზენტაციის და ჯგუფური მუშაობის საჭიროება იმ საგნებში, სადაც ისინი განსაკუთრებით რელევანტურია. უფრო მეტიც, არსებობს პრაქტიკული / ლაბორატორიული კომპონენტების გაფართოების შესაძლებლობა. მომგებიანი იქნება უნივერსიტეტმა

უზრუნველყოს სილაბუსების და შეფასების მეთოდების შესაბამისობაში მოყვანა თითოეული კურსის უნიკალურ მოთხოვნებთან.

უნივერსიტეტის წესების და აკადემიური და მოწვეული პერსონალის გასაუბრებისას მიღებული მტკიცებულებების მიხედვით, კრედიტი ენიჭება რამდენიმე შეფასების კომპონენტის მიხედვით, რომელიც ითვალისწინებს - შუალედურ შეფასებებს და დასკვნით გამოცდებს. ყველაზე ხშირად გამოყენებული შეფასების ფორმებს და კომპონენტებს წარმოადგენს შუალედური და დასკვნითი გამოცდის შეფასების ფორმები და კომპონენტები - ზეპირი, წერილობითი გამოკითხვა (ტესტი, შემთხვევა, ღია და დახურული კითხვა, ესე და ა.შ.), ჯგუფური / ინდივიდუალური დავალებების მომზადება და მათი პრეზენტაცია. შეფასების მეთოდები და ქულების განაწილება მოცემულია შესაბამის სილაბუსებში. განსაზღვრულია მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი და არ აღემატება საბოლოო შეფასების 60%-ს. პრაქტიკული სამუშაოს კომპონენტები ფასდება როგორც სამუშაოს ხელმძღვანელის (60%), ასევე კურსის ლექტორის მიერ (40%).

სტუდენტის ცოდნა ფასდება საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, შემდეგი სქემის მიხედვით:

- (A) ფრიადი - 91-100 ქულა;
- (B) ძალიან კარგი - 81-90 ქულა;
- (C) კარგი - 71-80 ქულა;
- (D) დამაკმაყოფილებელი - 61-70 ქულა;
- (E) საკმარისი - 51-60 ქულა.

არსებობს უარყოფითი შეფასების ორი სახე:

(FX)- ვერ ჩააბარა - 41-50 ქულა, რაც გულისხმობს, რომ სტუდენტს ჩასაბარებლად ესაჭიროება მეტი მუშაობა და ენიჭება უფლება გაიაროს დამატებითი გამოცდა, დამოუკიდებლად მოემზადების შემდგომ;

(F)- ჩაიჭრა - მაქსიმალური შეფასების 40 და ნაკლები ქულა, რაც ნიშნავს, რომ სტუდენტის მიერ შესრულებული სამუშაო არ არის საკმარისი და მან ხელახლა უნდა გაიაროს საგანი.

შეფასების სისტემით ნებადართული შეფასებები (5 დადებითი და ორი უარყოფითი შეფასება FX და F) სრულად შეესაბამება საქართველოს კანონმდებლობას და ასახულია თითოეული კურსის სილაბუსში. დოკუმენტი ასევე არეგულირებს დამატებითი გამოცდის დანიშვნის პროცედურებს, უარყოფითი FX შეფასების მიღების შემთხვევაში.

თესაუ - ის „სამეცნიერო - კვლევითი კომპონენტის დაგეგმვის, განხორციელების და შეფასების წესი“ აღწერს სამაგისტრო ნაშრომის სამეცნიერო - კვლევითი კომპონენტის შეფასების სისტემას და სადოქტორო დისერტაციის საბჭოების რეგულაციებს. ექსპერტთა ჯგუფს მაგისტრანტებთან და დოქტორანტებთან გასაუბრების დროს საშუალება ჰქონდა გადაემოწმებინა, თუ რამდენად გამოიყენება აღნიშნული რეგულაცია.

სამაგისტრო ნაშრომი

სამაგისტრო ნაშრომი ფასდება ერთჯერადად დაცვის შემდეგ. სამაგისტრო ნაშრომის შეფასებისას უნდა განისაზღვროს ხელმძღვანელის, რეცენზენტების და კომისიის წევრების შეფასებები შესაბამისი პროპორციებით. წესები და კრიტერიუმები განისაზღვრება სამაგისტრო ნაშრომის სილაბუსით ან საგანმანათლებლო პროგრამის შესაბამისი დანართებით. სამაგისტრო ნაშრომი ფასდება 100-ქულიანი შეფასების სისტემით შემდეგი სქემით:

- (A) ფრიადი - 91-100 ქულა;

(B) ძალიან კარგი - 81-90 ქულა;

(C) კარგი - 71-80 ქულა;

(D) დამაკმაყოფილებელი - 61-70 ქულა;

(E) საკმარისი - 51-60 ქულა.

არსებობს უარყოფითი შეფასების ორი სახე:

(FX) არადამაკმაყოფილებელი - 41 - 50 ქულა, რაც ნიშნავს, რომ განმეორებითი დაცვა დაიგეგმება მომდევნო სემესტრის განმავლობაში,

(F) ჩაიჭრა – 40 ან ნაკლები ქულა, რაც ნიშნავს, რომ ნამუშევარი აღარ იქნება ხელმეწორედ დაცული. სტუდენტს ეძლევა უფლება დაწეროს ახალი ნაშრომი სხვა თემაზე, იგივე ან სხვა პროფესორის ხელმძღვანელობით.

სამაგისტრო ნაშრომის შემუშავებისას პლაგიატის აღმოჩენა შესაძლოა გახდეს მაგისტრის აკადემიური ხარისხის დამადასტურებელი დიპლომის გაცემაზე უარის თქმის ან ჩამორთმევის საფუძველი. ასეთი გადაწყვეტილება მიიღება აკადემიური საბჭოს მიერ ფაკულტეტის საბჭოს არგუმენტირებული დასაბუთების საფუძველზე.

სადისერტაციო ნაშრომი

სადისერტაციო ნაშრომის დასრულება და დაცვა არის სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამის კვლევითი კომპონენტის სავალდებულო ელემენტი. სამეცნიერო - კვლევითი კომპონენტის დასრულებამდე დოქტორანტმა დეპარტამენტში უნდა წარმოადგინოს კოლოკვიუმი-1 და კოლოკვიუმი-2. კოლოკვიუმები ასახავს დოქტორანტის კვლევის შედეგებს, არ ენიჭება კრედიტი და წარმოადგენს დაცვაზე დაშვების ერთ - ერთი სავალდებულო წინაპირობას.

დისერტაციის დაცვაზე გასვლის უფლება ენიჭება დოქტორანტს, რომელმაც დაასრულა საგანმანათლებლო პროგრამით გათვალისწინებული ყველა კომპონენტი, გააკეთა მოხსენება სადისერტაციო ნაშრომზე (წინასწარ დაცვაზე) წინასწარ განსაზღვრულ ვადაში დეპარტამენტის სხდომაზე, სადისერტაციო საბჭოს წარუდგინა საჭირო დოკუმენტაცია.

სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამის სამეცნიერო - კვლევითი კომპონენტის შეფასების სისტემა:

ა) შესანიშნავი (summa cum laude) – შესანიშნავი ნამუშევარი (91-100 ქულა);

ბ) ძალიან კარგი (magna cum laude) - შედეგი, რომელიც ყოველმხრივ აღემატება მოთხოვნებს (81- 90 ქულა);

გ) კარგი (cum laude) - შედეგი, რომელიც აჭარბებს მოთხოვნებს (71 - 80 ქულა);

დ) საშუალო (bene) - საშუალო დონის ნაშრომი, რომელიც აკმაყოფილებს ძირითად მოთხოვნებს (61- 70 ქულა);

ე) დამაკმაყოფილებელი (rite) - შედეგი, რომელიც ხარვეზების მიუხედავად მაინც აკმაყოფილებს მოთხოვნებს (51-60 ქულა);

ვ) არასაკმარისი - არადამაკმაყოფილებელი დონის ნამუშევარი, რომელიც ვერ აკმაყოფილებს მოთხოვნებს მასში არსებული მნიშვნელოვანი ხარვეზების გამო (41-50 ქულა);

ზ) აბსოლუტურად არადამაკმაყოფილებელი (sub omni canone) - შედეგი, რომელიც საერთოდ არ აკმაყოფილებს მოთხოვნებს (0 - 41).

ექსპერტთა ჯგუფმა დოქტორანტებისგან მიიღო ურთიერთსაწინააღმდეგო ინფორმაცია დაცვის წინაპირობებთან დაკავშირებით სამეცნიერო ჟურნალებში გამოქვეყნებების შესახებ. აღნიშნული საკითხი უფრო დეტალურად არის აღწერილი 6.1 კომპონენტში, ვინაიდან ის უფრო მეტად

უკავშირდება სადისერტაციო ნაშრომის შეფასების და დაცვის გამჭვირვალე და სამართლიან პროცედურებს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შედგენის, განხორციელების, განვითარების და გაუმჯობესების ინსტრუქცია; • სამეცნიერო - კვლევითი კომპონენტის დაგეგმვის, განხორციელების და შეფასების წესი; • საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამების აღწერილობები; • გასაუბრებები აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან; • გასაუბრებები სტუდენტებთან; • გასაუბრებები კურსდამთავრებულებთან.
რეკომენდაციები:
რჩევები: ○ პროგრამის და საგნის აღწერილობაში შეიტანეთ ინფორმაცია გასაჩივრების პროცედურის შესახებ.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ○ ☐ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

4. უსდ-ის პერსონალი

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

4.1. პერსონალის მართვა ○ უსდ-ს განსაზღვრული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რაც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის და სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული სხვა აქტივობების განხორციელებას. ○ უსდ უზრუნველყოფს აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრების დასაქმებას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და მართვის გეგმა. პერსონალის მართვის პოლიტიკის მთავარი დოკუმენტი დამტკიცდა აკადემიური საბჭოს მიერ 2018 წლის 27 მარტს, ხოლო 2023 წლის 15 დეკემბერს დოკუმენტში განხორციელდა ცვლილებები. პერსონალის მართვის პოლიტიკის დოკუმენტის მიხედვით, უნივერსიტეტში პერსონალის მართვა ეფუძნება სამართლიანობას, უნივერსიტეტის ინტერესების უზენაესობას და დამსახურებაზე დაფუძნებულ მიდგომებს.

უნივერსიტეტი იყენებს პერსონალის აყვანის შიდა და გარე წყაროებს. უნივერსიტეტი პრიორიტეტულად მიიჩნევს მაღალკვალიფიციური აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის ყოლას. აკადემიური პერსონალი შეირჩევა კონკურსის წესით; აყვანის შემდგომ ფორმდება შრომითი ხელშეკრულება. პოლიტიკის დოკუმენტის მიხედვით, შრომით ხელშეკრულებაში მითითებულია ხელშეკრულების საგანი, შესასრულებელი სამუშაო, ხელშეკრულების ვადა, დამსაქმებლის უფლება - მოვალეობები, ანაზღაურების ოდენობა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პირობები და ა.შ. აღნიშნული პროცედურის მიხედვით შეირჩა 80 აკადემიური პერსონალი და მათთან გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება.

მოწვეულ პერსონალთან გასაუბრებისას დაადგინა, რომ ყველა შემთხვევაში, მათ შერჩევას ახორციელებდა შესაბამისი პროგრამის ხელმძღვანელი. რა თქმა უნდა, პროგრამის ხელმძღვანელებს სურთ შეარჩიონ კომპეტენტური პირები, მაგრამ აღნიშნული პროცესი უნივერსიტეტს ართმევს შესაძლებლობას ჰქონდეს წვდომა კომპეტენტური კანდიდატების უფრო დიდ კორპუსზე და რა თქმა უნდა ხელს არ უწყობს ზემოთ აღწერილი პრიორიტეტული მიზნის მიღწევას.

ექსპერტთა ჯგუფისთვის წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების ნიმუშის მიხედვით, ისინი მოიცავენ შესასრულებელი სამუშაოს დეტალურ აღწერას, როგორც ეს არის განსაზღვრული „საქართველოს კანონით უმაღლესი განათლების შესახებ, დამსაქმებლის დებულებით, შრომის შინაგანაწესით და ფაკულტეტის დებულებით“, რომელშიც მითითებულია „სხვადასხვა დონეზე ატარებს ტრენინგ კურსებს, ახორციელებს კვლევებს და აქვეყნებს, ხელმძღვანელობს სტუდენტების ნამუშევრებს და ა.შ.“ ხელშეკრულება ასევე ითვალისწინებს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის უფლებება - მოვალეობებს. აფილირებულ და არააფილირებულ აკადემიურ პერსონალთან გაფორმებული ხელშეკრულების ტექსტი აღნიშნული ხელშეკრულების მეოთხე მუხლის 4.1.2, 4.1.4. პუნქტების იდენტურია.

აღსანიშნავია, რომ შრომითი ხელშეკრულების წარმოდგენილ ნიმუშებს აქვს რამდენიმე ხარვეზი, რაც გამოიხატება შრომის კანონმდებლობასთან შეუსაბამობაში - საქართველოს შრომის კოდექსთან შეუსაბამობა. ხელშეკრულების ნიმუშები არ შეიცავს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლით გათვალისწინებულ ზოგიერთ არსებითად მნიშვნელოვან პირობას (ა) ინფორმაცია შრომითი ხელშეკრულების მხარეების შესახებ; ბ) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; გ) სამუშაო და დასვენების დრო; დ) სამუშაო ადგილი და ინფორმაცია დასაქმებულის სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ, თუ მისი მუდმივი ან ძირითადი სამუშაო ადგილი არ არის განსაზღვრული; ე) თანამდებობა (მიუთითეთ წოდება, კატეგორია და ა.შ., ასეთის არსებობის შემთხვევაში) და შესასრულებელი სამუშაოს სახეობა ან აღწერა; ვ) ხელფასი (მიუთითეთ ხელფასი, არსებობის შემთხვევაში - დანამატები) და მისი გადახდის მეთოდი; ზ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს გადახდის მეთოდი; თ) ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულების მინიჭების წესი; ი) დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი).

ასევე, უნივერსიტეტმა წარმოადგინა წინა ხელშეკრულება, რომლის საჭიროებაც აბსოლუტურად გაუგებარია. მისი დეტალური შესწავლის შედეგად დადასტურდა, რომ მისი შინაარსი შრომითი ხელშეკრულების იდენტურია, თუმცა რა ვითარებაში, რისი საჭიროების და რა შემთხვევაში გამოიყენება უცნობია და ვერ დგინდება დოკუმენტის შინაარსით. ამასთან, ფორვარდული ხელშეკრულების კონცეფცია არ არის გათვალისწინებული საქართველოს კანონმდებლობით. რაც შეეხება წინასწარ ხელშეკრულებას, მისი დანიშნულება და შინაარსი უნდა განსხვავდებოდეს ძირითადი ხელშეკრულებისგან.

უნივერსიტეტის პოლიტიკის დოკუმენტებმა და გასაუბრებებმა გამოავლინა, რომ უნივერსიტეტი ხელს უწყობს პერსონალის პროფესიულ განვითარებას. კერძოდ, პერიოდულად ტარდება პერსონალის კვალიფიკაციის ასამაღლებელი და გადამზადების პროცედურები. ამასთან, პერსონალს უფლება აქვს საკუთარი წყაროებით მოიპოვოს ინფორმაცია სხვადასხვა პროფესიულ აქტივობებზე, რომელიც მიმართულია მათ პროფესიულ განვითარებაზე და გაძლიერებაზე. ასეთ შემთხვევაში უნივერსიტეტი ხელს უწყობს მათ და საჭიროების შემთხვევაში გამოყოფს ფინანსურ რესურსებს.

გასაუბრებების შედეგად დადგინდა, რომ აღნიშნული მხარდაჭერა მუდმივი და მზარდია. შესაბამისად, მოთხოვნილი იქნა დამატებითი ინფორმაცია უნივერსიტეტის მიერ ბოლო სამი წლის განმავლობაში ორგანიზებული ღონისძიებების შესახებ. მოწოდებული ინფორმაციის მიხედვით, 2021 წელს ჩატარდა სემინარი "პიროვნულობის ფსიქოლოგიური ტიპოლოგიის სამეცნიერო ასპექტები", 2022 წელს "ინფორმაციული ტექნოლოგიები მეცნიერებაში", 2023 წელს "კვლევის მეთოდები მეცნიერებაში", ასევე ლექცია "ხელოვნური ინტელექტის კომპეტენციის ჩარჩო მასწავლებლებისთვის", ტექნოლოგიით გაძლიერებული სწავლა და სწავლება საქართველოს უმაღლეს დაწესებულებებში. უნივერსიტეტის მიერ მოწოდებული სია, რომელიც მოიცავდა მათ მიერ ორგანიზებულ განვითარების აქტივობებს, საკმაოდ მწირია და ძირითადად მოიცავს პროექტ ჰორიზონტის ფარგლებში განხორციელებულ აქტივობებს.

უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს პროფესიული განვითარების და ინოვაციური სწავლების ცენტრი და ადამიანური რესურსების, მენეჯმენტის და სტუდენტური კარიერული დაგეგმვის სამსახურები. აღნიშნული სამსახურების უფლებამოსილ პირებთან გასაუბრების შედეგად დადგინდა, რომ პროფესიული განვითარების და ინოვაციური სწავლების ცენტრის საქმიანობა პირდაპირ ასახავს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ მოწოდებულ ინფორმაციას მოთხოვნების და საჭიროებების შესახებ. არ ხორციელდება ინდივიდუალური განვითარების საჭიროებების და მოთხოვნების განსაზღვრა.

უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს ადამიანური რესურსების მართვის და სტუდენტური კარიერული დაგეგმვის სამსახური. აღნიშნული სამსახურის დებულების მიხედვით, სამსახურის ფუნქცია საკმაოდ ვრცელია:

1. უნივერსიტეტში პერსონალის აყვანის / მიღების და შერჩევის პროცესის ორგანიზებაში მონაწილეობა;
2. ატესტაციის / კონკურსის ორგანიზებისა და დამხმარე პერსონალის შერჩევის პროცესში მონაწილეობა;
3. პერსონალის მართვის პოლიტიკის შემუშავების პრცესში უნივერსიტეტის შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულებთან კოორდინირებული მუშაობა;
4. პერსონალის მართვის მონიტორინგის წესების შემუშავებაში მონაწილეობა;
5. პერსონალის მართვის მონიტორინგის წესების განხორციელებაში მონაწილეობა;
6. პერსონალის შეფასება და მის ანალიზში მონაწილეობა;
7. პერსონალის მუშაობასთან და სხვა სახის სამართლებრივ ურთიერთობებთან დაკავშირებული დოკუმენტაციის პროექტების მომზადება;
8. კანონით დადგენილი წესით პერსონალის შრომითი

ხელშეკრულებების გაფორმება, აღრიცხვა და შენახვა; 9. პერსონალთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების მოქმედების ვადის კონტროლი და ამასთან დაკავშირებით შესაბამისი ინფორმაციის წარდგენა უნივერსიტეტის რექტორისთვის და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელისთვის; 10. პერსონალის პირადი საქმეების წარმოება და კანონით დადგენილი წესით მათი შენახვა; 11. პერსონალის პირადი საქმეების ელექტრონული მონაცემთა ბაზის შექმნა; 12. ელექტრონული მართვის სისტემის გამოყენებით პერსონალის სამუშაოზე ანგარიშგების რეგისტრაცია და კონტროლი; 13. პერსონალის შრომითი საქმიანობის შესახებ ცნობების გაცემა (შესასრულებელი სამუშაო, დაკავებული თანამდებობა და შრომის ანაზღაურების ოდენობა); 14. კომპეტენციის ფარგლებში უნივერსიტეტის ვებგვერდზე საჯარო ინფორმაციის განთავსება და კონტროლი; 15. საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი და უნივერსიტეტის მიერ გამოცემული სამართლებრივი აქტებით განსაზღვრული სხვა ფუნქციების შესრულება.

წლების განმავლობაში, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში დასაქმებული იყო მხოლოდ ერთი ადამიანი, ბოლო პერიოდში დაემატა ერთი სპეციალისტი. სამსახურის უფროსთან კონსულტაციის შედეგად დადგინდა, რომ დებულებით განსაზღვრული რიგი ფუნქციები არ სრულდება და შეუძლებელია მისი შესრულება ერთი პირის მიერ. კვლევის შედეგად დადასტურდა, რომ ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური არ არის ჩართული და არ ახორციელებს პერსონალის საჭიროებების კვლევას, საჭიროების იდენტიფიცირებას და ამასთან დაკავშირებულ აქტივობებს. გარდა ამისა, სრულიად გაუგებარია სტუდენტების კარიერის დაგეგმვის და განვითარების პროცესში მისი ჩართულობა.

სამსახურის დებულება არც კი ითვალისწინებს სტუდენტების კარიერის დაგეგმვას და განვითარებას, რაც წესით უნდა იყოს სამსახურის ერთ - ერთი მიმართულება. სამსახურის უფროსმა ვერ დაასახელა პერსონალის ან სტუდენტების კარიერული განვითარების ვერცერთი აქტივობა, რომელიც განხორციელდა სამსახურის მიერ საჭიროებიდან გამომდინარე. თუმცა, კითხვების მიუხედავად, ვერ დადგინდა, თუ როგორ ხდება პერსონალის კარიერული ზრდის და განვითარების ხელშეწყობა, ასევე სტუდენტების კარიერული განვითარების დაგეგმვა, განვითარება და განხორციელება. კადრების ჩანაცვლების შედეგად, არ გამოვლენილა არც ერთი პროფესიული განვითარების აქტივობა, რომელიც დამოუკიდებლად იყო მოძიებული თანამშრომლის მიერ და მხარი დაუჭირა უნივერსიტეტმა. აღნიშნულის დადგენის მიზნით მოთხოვნილ იქნა მსგავსი აქტივობების ჩამონათვალი, თუმცა მოწოდებული ინფორმაცია არ შეიცავს ასეთ ჩამონათვალს. უნივერსიტეტის მიერ მოწოდებულ დოკუმენტში აღნიშნულია, რომ 2024 წლის 31 მაისს თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ადამიანური რესურსების მართვის და სტუდენტური კარიერული განვითარების სამსახურმა გამართა შეხვედრა სამსახურის თანამშრომლებთან დაწესებულების შინაგანაწესში გათვალისწინებული სიახლეების გაცნობის მიზნით. პერსონალი ასევე გაეცნო ინფორმაციას წლიური შეფასება - გამოკითხვის და მიმდინარე საკითხების შესახებ. აღნიშნული ინფორმაცია არ დადასტურდა სამსახურის უფროსთან გასაუბრების შედეგად.

უნივერსიტეტში პოტენციური თანამშრომლის შერჩევა ხდება საჭიროებიდან გამომდინარე, როგორც კონკურსის, ასევე უშუალოდ ხელშეკრულების გაფორმების გზით. დაწესებულების საქმიანობის ინტერნაციონალიზაცია, გაცვლითი პროექტების რაოდენობის გაზრდა, ინგლისურენოვანი სტუდენტების მიღება, ინგლისურენოვანი პროგრამების შექმნა და ა.შ უნივერსიტეტის მიერ გაცხადებულია მის მიზნებად. უნივერსიტეტში ამ მიმართულებით გასულ წლებში გადაიდგა გარკვეული ნაბიჯები და უნივერსიტეტს ერთი სემესტრის განმავლობაში ეწვია ორი უცხოენოვანი სტუდენტი. ცხადია, მისასალმებელია უნივერსიტეტის გაცხადებული სურვილი, გააძლიეროს

კვლევისა და სწავლების ინტერნაციონალიზაცია. თუმცა, წარმოდგენილი აკადემიური და დამხმარე პერსონალის ენობრივი კომპეტენციის პრობლემების გამო, აღნიშნული მიზნის მიღწევა არსებულ პირობებში უკიდურესად რთული იქნება.

უნივერსიტეტმა წარმოადგინა პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. თესაუ - ში მხოლოდ რამდენიმე პოზიცია მოითხოვს უცხო ენის მაღალ დონეზე ცოდნას. კერძოდ, ეს ეხება ინტერნაციონალიზაციის სამსახურს. სხვა ვაკანტურ პოზიციებზე პერსონალისთვის დასავლური უცხო ენის ცოდნა არ არის სავალდებულო. შესაბამისად, პერსონალის აბსოლუტურ უმრავლესობას არ შეუძლია საუბარი ინგლისურ ენაზე, რაც აფერხებს უცხოენოვანი სტუდენტების მიღებას, პროგრამებში ინგლისურენოვანი საგნების გათვალისწინებას და რა თქმა უნდა ინგლისურენოვანი პროგრამების შექმნას. შესაბამისად, კითხვის ნიშნის ქვეშ დგას უნივერსიტეტის პერსონალის კვლევის, სწავლების ინტერნაციონალიზაციის, გაცვლითი პროგრამის ფარგლებში უცხოენოვანი სტუდენტების მიღების პერსპექტივა. მათ შორის გაუგებარია პროფესიული საქმიანობის მიზნით დაგეგმილ საერთაშორისო პროექტებში, კონფერენციებსა და ღონისძიებებში მონაწილეობის საკითხი. უცხო ენის კომპეტენციის სიმწირე დასტურდება თავად უნივერსიტეტის მიერ მოწოდებული პერსონალის პირადი საქმეებითაც. კერძოდ, მათი უმრავლესობა ვერ საუბრობს ვერცერთ ევროპულ ენაზე. ასევე, მითითებული არის რომ ინგლისურ ენაზე საუბარი შესაძლებელია მხოლოდ ლექსიკონის დახმარებით.

ასევე, გასაუბრების დროს სტუდენტების მიერ დაისვა საკითხი აკადემიური პერსონალის ტექნიკური უნარების არსებობის შესახებ. სტუდენტებმა აღნიშნეს, რომ სასურველია აკადემიურმა პერსონალმა ლექციის განმავლობაში ხშირად გამოიყენოს საგანმანათლებლო ტექნიკური საშუალებები (მათ შორის Ms Office). მათი განცხადებით, პერსონალის დიდი ნაწილი არ ფლობს საჭირო ტექნიკურ უნარებს. გარდა ამისა, სტუდენტებმა დააფიქსირეს სურვილი მოამზადონ გუნდური საპრეზენტაციო დავალებები ან ადგილზე მოსამზადებელი დავალებები, რაც მათი თქმით არ ხორციელდება უნივერსიტეტში.

დღეისათვის ბიზნეს სექტორის წარმომადგენლები მინიმალურად არიან ჩართულნი სწავლების პროცესში და შეზღუდულად არის წარმოდგენილი პრაქტიკული სწავლების კომპონენტი, რომელიც სტუდენტს დაეხმარება გამოიყენოს თეორიული ცოდნა პრაქტიკაში და მოემზადოს შრომის ბაზრისთვის. მოწვეული პერსონალი გადის დასაქმების პროცესს. როგორც მოწვეულმა, ასევე აკადემიურმა პერსონალმა დაადასტურა, რომ მოქმედებს კოლეგიალური შეფასების სისტემა.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის პოლიტიკა;
- საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და სამუშაო აღწერილობები;
- პერსონალთან გაფორმებული ხელშეკრულებების ნიმუშები;
- პერსონალის კვალიფიკაციის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია;
- პერსონალის შესრულებული სამუშაოს შეფასების და კმაყოფილების კვლევის შედეგები და მათი გამოყენება.

რეკომენდაციები:

4.1.1 რეკომენდებულია, უნივერსიტეტის შრომითი ხელშეკრულებები სრულად შეესაბამებოდეს საქართველოს შრომით კანონმდებლობას; აღნიშნული გულისხმობს როგორც მატერიალურ, ასევე

ფორმალურ შესაბამისობას. აღნიშნული მოიცავს უნივერსიტეტის მიერ უკვე გაფორმებულ და სამომავლოდ გასაფორმებელი ხელშეკრულებების გადახედვას. კანონმდებლობის შესაბამისად, სრულად უნდა იყოს აღწერილი შრომითი და მომსახურების ხელშეკრულებები, მათი შინაარსი და პირობები. 2020 წელს საქართველოს შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებების და დასაქმებულის გაზრდილი გარანტიების გათვალისწინებით, აუცილებელია არსებულ პერსონალთან ახალი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება.

4.1.2 რეკომენდებულია, ხელშეკრულებაში მკაფიოდ ჩაიწეროს და გაიმიჯნოს დასაქმებულთა უფლებები და მოვალეობები, სამუშაო აღწერილობა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს პროცედურა, შვებულების მიღების წესი და პირობები, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი და პროცედურა. შესაბამისად, რეკომენდებულია, სწორად და სრულყოფილად შემუშავდეს საუნივერსიტეტო სტრუქტურული ერთეულების მარეგულირებელი და პოლიტიკის დოკუმენტები, ასევე შემუშავდეს მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებული პირების მიერ მარეგულირებელი დოკუმენტებით განსაზღვრული ფუნქცია - მოვალეობების შესრულებას.

4.1.3 რეკომენდებულია დანერგეთ მოწვეული პერსონალის ღია კონკურსის გზით აყვანის პრაქტიკის დანერგვა, იმისათვის რომ გქონდეთ წვდომა კანდიდატების უფრო დიდ ჯგუფზე.

4.1.4 რეკომენდებულია, პროფესიული განვითარების ცენტრმა გამოავლინოს, დაგეგმოს და განახორციელოს პერსონალის პროფესიული განვითარების საჭიროება დამსაქმებელთა (როგორც აკადემიური, ასევე ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის) ინდივიდუალური საჭიროებების კვლევის საფუძველზე. გაიზარდოს დაგეგმილი აქტივობების სიხშირე და რაოდენობა.

4.1.5 აუცილებელია უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის უცხო ენის კომპეტენციის გაძლიერება და თანამშრომელთა შერჩევის პროცესში ენობრივი კომპეტენციის საკითხის გათვალისწინება (ინსტიტუციის ინტერნაციონალიზაციის მიზნების გათვალისწინებით).

4.1.6 რეკომენდებულია, განხორციელდეს აკადემიური პერსონალის უწყვეტი ტრენინგი და/ან გადამზადება თანამედროვე სწავლების მეთოდებში და ამ მეთოდების დანერგვაში, პრაქტიკული უნარების გასაძლიერებლად, მათ შორის ტექნიკური უნარების ჩათვლით.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

4.2. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა

უსდ - ის აკადემიური / სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა უსდ - ში განხორციელებული საგანმანათლებლო პროგრამების / სამეცნიერო - კვლევითი / შემოქმედებითი საქმიანობისა და სხვა მათზე დაკისრებული ფუნქციების ადეკვატურია.

სტანდარტული კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტმა დანერგა აკადემიური პერსონალის ხელშეკრულება, მასწავლებლების წლიური სწავლების, მოწვეული პროფესორებისა და ლექტორების სამეცნიერო მეთოდოლოგიური დატვირთვის სქემა, რომელიც განსაზღვრავს მათი დატვირთვის კრიტერიუმებს, უფრო კონკრეტულად, წლიური აკადემიური საქმიანობის მოცულობას და სასწავლო პროცესთან დაკავშირებულ საათობრივ სტანდარტებს.

უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის რაოდენობა არის 80, მათგან 79 აფილირებული. უნივერსიტეტის უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების რაოდენობა არის 24. პერსონალის თანაფარდობა პროგრამების მიხედვით განისაზღვრება დაახლოებით 4:1. შესაბამისად, აკადემიური პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა იძლევა სასწავლო და კვლევითი პროცესის გამართულად წარმართვის შესაძლებლობას.

უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის სამუშაო დატვირთვა განისაზღვრება 1000 საათით.

აკადემიური პერსონალი, მასწავლებლები, ხელშეკრულებით მოწვეული პროფესორები და ლექტორების წლიური სასწავლო და სამეცნიერო - მეთოდოლოგიური დატვირთვა. სქემა განსაზღვრავს მათი სამუშაო დატვირთვის ნორმებს, კონკრეტულად, ყოველწლიურად აკადემიურ დატვირთვისა და სასწავლო პროცესებთან დაკავშირებულ საათობრივ სტანდარტებს.

შეხვედრებზე აღინიშნა, რომ უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია განიხილავს და აფასებს აკადემიური პერსონალის, მასწავლებლების და სპეციალისტების ყოველწლიურ აკადემიურ კონფერენციას, როგორც სამეცნიერო საქმიანობის დატვირთვის შედეგს. უნივერსიტეტი ნათლად წარადგენს პროფესორების, ასოცირებული პროფესორების, ასისტენტ პროფესორებისა და ასისტენტების ყოველკვირეული დატვირთვის ანგარიშს. გარდა ამისა, გამოიყენება წამახალისებელი ფორმა, რომელიც უკავშირდება შეფასების ანგარიშის შედეგებს. კერძოდ, თუ დადგინდა, რომ პერსონალის მიერ შესრულდა ანგარიშში აღწერილი სულ მცირე სამი კომპონენტი, ამისთვის გათვალისწინებულია ფულადი ჯილდო, ხოლო სამ კომპონენტზე ნაკლების შესრულების შემთხვევაში - გათვალისწინებულია დისციპლინური სახდელის ფორმა.

უნივერსიტეტმა წარმოადგინა ბრძანება აკადემიური პერსონალის, მასწავლებლების და ხელშეკრულებით მოწვეული სპეციალისტების წლიური სამუშაო დატვირთვის მაქსიმალური ოდენობის შესახებ.

აღნიშნული დოკუმენტის მიხედვით, „3. აკადემიური პერსონალის, მასწავლებლების და მოწვეული პროფესორებისა და ლექტორების წლიური სამუშაო დატვირთვის შემადგენელი კომპონენტებია: 3.1 სასწავლო დატვირთვა: აუდიტორიული მუშაობა (ლექცია, ჯგუფური მუშაობა, პრაქტიკული / სემინარი და ლაბორატორიული სამუშაოები); წერიითი ნაშრომების კორექტირება; მოსწავლეებთან ინდივიდუალური მუშაობა (კონსულტაცია); გამოცდის ჩატარება და სტუდენტების შეფასება; საგანმანათლებლო პროგრამის, სილაბუსის შემუშავება, განახლება / მოდიფიცირება; სწავლების, წარმოების, პედაგოგიური, პროფესიული, დარგობრივი და სხვა სახის პრაქტიკის წარმართვა და სხვა; 3.2 სამეცნიერო მუშაობა: მონოგრაფიის მომზადება, გამოქვეყნება, რედაქტირება, რეცენზირება; სახელმძღვანელოების ან სალექციო კურსების გადახედვა, განახლება, გამოცემა, რედაქტირება; მეთოდური ერთობლივი კვლევების განხორციელება; სამეცნიერო სტატიის მომზადება, გამოცემა,

განხილვა; სამეცნიერო პუბლიკაციების სარედაქციო კოლეგიის წევრობა; სამეცნიერო კონფერენციის ორგანიზაცია - ხელმძღვანელობა; სამეცნიერო კონფერენციაში მონაწილეობა; სტუდენტების მომზადება სამეცნიერო კონფერენციისთვის; სტუდენტთა სამეცნიერო წრეების ხელმძღვანელობა; სამეცნიერო საგრანტო პროექტის წარდგენა; მონაწილეობა; სამაგისტრო და სადოქტორო ნაშრომების ხელმძღვანელობა, სამაგისტრო და სადოქტორო დისერტაციების რეცენზირება; შეფასება და სხვა სახის სამეცნიერო საქმიანობა; სხვა აქტივობები: მონაწილეობა სხვადასხვა პროფესიულ სემინარებსა და ტრენინგებში / ვორკშოპებში; სტაჟირებისა და სხვა მსგავსი აქტივობის გავლა, რაც დასტურდება შესაბამისი სერტიფიკატის ან დიპლომის წარდგენით და სხვა სახის აქტივობები.

ამავე ბრძანების შესაბამისად, 7.1.1 პროფესორის წლიური სამუშაო დატვირთვა განისაზღვრება 400 საათით. აქედან 180 - 240 საათი ეთმობა საგანმანათლებლო კომპონენტს (დატვირთვა კვირაში 6 - 8 საათი); 7.1.2 ასოცირებული პროფესორის წლიური სამუშაო დატვირთვა განსაზღვრულია 400 საათით. აქედან 240 - 300 საათი ეთმობა სწავლების კომპონენტს (დატვირთვა კვირაში 8 - 10 საათი); 7.1.3 ასისტენტ პროფესორის წლიური დატვირთვა განსაზღვრულია 400 საათით. აქედან 300 - 360 საათი ეთმობა სასწავლო კომპონენტს (დატვირთვა კვირაში 10-12 საათი).

შრომით ხელშეკრულებაში და სამუშაო დატვირთვის განაწილების სქემებში არ არის გამიჯნული საათები ადმინისტრაციული და აკადემიური საქმიანობისათვის. თუმცა, გასაუბრებისას პერსონალმა ვერ განასხვავა, თუ რა სახის აქტივობები იქნებოდა გათვალისწინებული მათ სამეცნიერო საქმიანობაში.

ამასთან, უნდა აღინიშნოს, რომ პროფესორ - ინსტრუქტორების დიდი ნაწილი მუშაობს თბილისში და თელავში ჩამოდის სალექციო საათებისთვის, შესაბამისად, ლექციების დიდი ნაწილი, მათ შორის პრაქტიკული კომპონენტი (მაგ.სამართლის პროგრამის იურიდიული კლინიკა) ტარდება შაბათობით, რაც მოუხერხებელია სტუდენტებისთვის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- გასაუბრებების შედეგები;
- სამეცნიერო ნაყოფიერების საქმიანობის ინდიკატორის საფუძველზე აკადემიური პერსონალისთვის პრემიის მინიჭების შესახებ;
- პერსონალის აკადემიური პროდუქტიულობის შეფასების პროცედურა.

რეკომენდაციები:

4.2.1 რეკომენდებულია პერსონალის ანგარიშგების მექანიზმების გაძლიერება სამუშაო დატვირთვის შესაბამისად.

4.2.2. დისციპლინური ზომების გამოყენების შემთხვევაში აუცილებელია, აღნიშნული დეტალურად იყოს გაწერილი უნივერსიტეტის შინაგანაწესში.

4.2.3 რეკომენდებულია, პერსონალს დროულად და სრულყოფილად მიეწოდოს ინფორმაცია დატვირთვის განაწილების და დატვირთვის სქემით გათვალისწინებული საქმიანობის შედეგების შესახებ.

4.2.4 რეკომენდებულია, საგანმანათლებლო პროგრამებზე პერსონალის დატვირთვის საათები თანაბრად იყოს განაწილებული, ყოველკვირეული განრიგის ფარგლებში, იმისათვის რომ, სტუდენტებს ჰქონდეთ მაქსიმალური შეუფერხებელი წვდომა სასწავლო პროცესზე.

რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები

უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტზე ორიენტირებული გარემოს შექმნას და მათი უფლებების დაცვას; სთავაზობს ტუდენტებს შესაბამის სერვისებს, მათ შორის, დასაქმების ხელშეწყობის მექანიზმებს, უზრუნველყოფს ტუდენტების მაქსიმალურ ინფორმირებას, ახორციელებს მრავალფეროვან ღონისძიებებს და ხელს წყობს 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:

წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ უსდ - ს თითოეული საგანმანათლებლო საფეხურისათვის შემუშავებული აქვს შესაბამისი რეგულაციები სტუდენტის სტატუსის მინიჭების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, საგანმანათლებლო დოკუმენტაციის გაცემის, აგრეთვე სასწავლო პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების შესახებ. ყველა ინფორმაცია ხელმისაწვდომია დაინტერესებული პირებისთვის.

სტუდენტებს მიეწოდებათ ინფორმაცია აკადემიური შეფასებებისა და არსებული აკადემიური დავალიანებების შესახებ უსდ - ში მოქმედი ელექტრონული პროგრამის მეშვეობით, რომელიც ცნობილია როგორც სასწავლო პროცესების მართვის ელექტრონული სისტემა. სტუდენტების სტატუსთან დაკავშირებული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტების გამოქვეყნება ხორციელდება კანონით დადგენილ ვადებში, უსდ - ში მოქმედი ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის სისტემის მეშვეობით.

ამის მიუხედავად, უსდ-ს ვებგვერდზე განთავსებული ზოგიერთი ინფორმაცია არ განახლებულა ან დამატებულა. მაგალითად, წარმოდგენილია ჩარიცხვის მსურველის 2023 წლის სახელმძღვანელო, გასული სასწავლო წლის კალენდარი თარიღდება 2022 - 2023 წლებით, არ არის დამატებული სრული

ინფორმაცია გარკვეული სამსახურების საქმიანობის შესახებ, ვებგვერდის ინგლისურ ვერსიაზე გადასვლის შემთხვევაში, რეგულაციები არ არის ხელმისაწვდომი ინგლისურ ენაზე და ა.შ.

უსდ - ს წარმომადგენლებთან გასაუბრებისას გამოიკვეთა პროაქტიული პოზიცია სტუდენტების უფლებების დაცვის მიმართ. უსდ - ს ჰყავს ეთიკის კომიტეტი. გარდა ამისა, სტუდენტურ თვითმმართველობას აქვს სტუდენტთა უფლებების დაცვის დეპარტამენტი. სტუდენტური ხელშეკრულებების გაფორმების და საჩივრების განხილვის პროცედურები სათანადოდ არის აღწერილი რეგულაციებში. სტუდენტური ხელშეკრულება მკაფიოდ ითვალისწინებს უფლებებს და მოვალეობებს და ასახავს კანონის აღსრულების ვალდებულებას.

რეგულაციების დონეზე, ნებისმიერი პროცედურული ნაბიჯი, რომელიც ეხება სტუდენტის უფლებებს და კანონიერ ინტერესებს, არის სამართლიანი და შეესაბამება მოქმედ კანონს. თუმცა, სტუდენტებთან გასაუბრებისას გამოიკვეთა, რომ ისინი საკუთარი უფლებების დაცვის მექანიზმად მიიჩნევენ უპირველესად დეკანთან ან რექტორთან მიმართვას. სხვადასხვა პრობლემის შემთხვევაში ისინი არ არიან სათანადოდ ინფორმირებული, თუ რა პროცედურები არსებობს მათი უფლებების დასაცავად. ამკარად კარგია, რომ სტუდენტები თავიანთი უფლებების დამცველად ითვალისწინებენ დეკანს და რექტორს. მიუხედავად ამისა, ოფიციალური მექანიზმები, რომლებიც უსდ-ს განსაზღვრული აქვს სხვადასხვა რეგულაციების მიხედვით, კარგად უნდა იყოს ცნობილი სტუდენტებისთვის, იმისათვის რომ, საჭიროების შემთხვევაში სტუდენტებმა სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულების სათანადო მხარდაჭერით აირჩიონ სამართლებრივი ინტერესების დაცვის სწორი და ეფექტური გზა.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- საგანმანათლებლო პროგრამები;
- თვითშეფასების ანგარიში;
- გასაუბრებები;
- სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი დებულება;
- სასწავლო პროცესის მართვის სამსახურის დებულება;
- სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების დასრულების (ECTS კრედიტები) აღიარების წესი;
- უსდ - ს და სტუდენტს შორის გაფორმებული ხელშეკრულების ნიმუში;
- ეთიკის კოდექსი;
- უნივერსიტეტში ჩარიცხვის პროცედურები;
- გამოცდების ჩატარების წესი;
- უნივერსიტეტის ვებგვერდი - tesau.edu.ge

რეკომენდაციები:

5.1.1. უსდ - მ უნდა უზრუნველყოს სტუდენტების ცნობიერების ამაღლება მათი უფლებების დაცვის სხვადასხვა მექანიზმებთან დაკავშირებით.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

5.2 სტუდენტთა მხარდამჭერის ღონისძიებები

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ უსდ ახორციელებს სტუდენტთა საკონსულტაციო მომსახურებას სასწავლო პროცესის დაგეგმვის და აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესების მიზნით. უსდ ავლენს მტკიცე ვალდებულებას უზრუნველყოს სტუდენტების ყოვლისმომცველი მხარდაჭერა და კონსულტირება.

უსდ-ს აქვს კარიერული მხარდაჭერის სამსახური. კერძოდ - ადამიანური რესურსების მართვის და სტუდენტური კარიერული განვითარების სამსახური. იმისათვის, რომ აღნიშნულმა სამსახურმა უზრუნველყოს სტუდენტებისთვის ეფექტური კონსულტაცია და მხარდაჭერა დასაქმებასთან და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით, მიზანშეწონილია, რომ უსდ - მ გააძლიეროს აღნიშნული სამსახური და გაზარდოს პერსონალი. საკითხი ასევე დეტალურად არის აღწერილი მე - 4 სტანდარტის 4.1 კომპონენტში - პერსონალის მართვა.

უსდ კარგად უზრუნველყოფს სტუდენტების ინტეგრირებას საუნივერსიტეტო სივრცეში და საერთაშორისო პროექტებში. აქტივობების ფართო სპექტრი, მათ შორის კონფერენციები, სპორტული ღონისძიებები და საერთაშორისო გაცვლები, ავლენს უსდ - ს ვალდებულებას სტუდენტების ჩართულობისთვის უზრუნველყოს მრავალფეროვანი შესაძლებლობები. სტუდენტური სერვისების გაუმჯობესების მიზნით, უსდ მჭიდროდ თანამშრომლობს სხვადასხვა ორგანიზაციებთან. ყველა ინფორმაცია ხელმისაწვდომია დაინტერესებული პირებისთვის.

უსდ - ს აქვს აქტიური ურთიერთობა ბიზნეს სექტორთან, კვლევით ცენტრებთან, გეგმავს ინიციატივებს, აფორმებს მემორანდუმებს, რომლებიც ხელს შეუწყობს ახალგაზრდა მეცნიერების დასაქმებას და კვლევის შედეგების განხორციელებას/კომერციალიზაციას. სტუდენტებს შესაძლებლობა აქვთ მიიღონ პრაქტიკული გამოცდილება უნივერსიტეტის პარტნიორ ორგანიზაციებში. ყოველწლიურად უსდ მონაწილეობს დასაქმების ფორუმებში, სამეცნიერო ფესტივალებსა და კვირეულებში. გარდა ამისა, უნივერსიტეტი მოწოდებულია მიუახლოვდეს

კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლის სამიზნე ნიშნულს მიღებული კვალიფიკაციის შესაბამისად.

თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ სტუდენტებმა და კურსდამთავრებულებმა გასაუბრებების დროს გამოთქვეს სურვილი სტუდენტური სერვისების გაუმჯობესების მიზნით მჭიდროდ ითანამშრომლონ სხვადასხვა ორგანიზაციებთან. შესაბამისად, მიზანშეწონილი იქნება, თუკი უსდ სტუდენტებს შესთავაზებს სხვადასხვა სპორტულ თუ კულტურულ კლუბებს. სტუდენტებს შორის განსაკუთრებით პოპულარული იყო იდეა საცურაო კლუბის შექმნის შესახებ. მით უმეტეს, რომ უსდ - ს აქვს საცურაო აუზი და სასურველია მან გაითვალისწინოს სტუდენტების სურვილი და მოიძიოს რესურსები აუზის აღდგენის და ფუნქციონირებისთვის.

უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების ინფორმირებასა და ჩართულობას სხვადასხვა საუნივერსიტეტო, ადგილობრივ და საერთაშორისო პროექტებსა და ღონისძიებებში, ასევე მხარს უჭერს სტუდენტურ ინიციატივებს. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ბოლო 3 წლის განმავლობაში გაცვლით პროგრამებში მონაწილე სტუდენტების რაოდენობა მნიშვნელოვნად არ გაზრდილა. უსდ - მ უფრო აქტიურად უნდა იზრუნოს, რომ სტუდენტებს შესთავაზოს მეტი საერთაშორისო შესაძლებლობები. გარდა ამისა, კარგი იქნება გამოცდილების გაზიარების მიზნით, გაცვლითი პროგრამებიდან დაბრუნებულ სტუდენტებთან შეხვედრების ორგანიზება. სტუდენტების მხრიდან გასაუბრებების დროს ასევე აღინიშნა, რომ მათ სურთ უსდ - მ შესთავაზოს მეტი ინგლისურენოვანი ლექტორი / ტრენერი / მომხსენებლები, იმისათვის რომ, ჰქონდეთ მეტი ინგლისურ ენაზე საუბრის პრაქტიკა. ამიტომ სასურველია, რომ უსდ-მ გააძლიეროს საერთაშორისო პარტნიორობა იმისათვის რომ, მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანოს სტუდენტების აკადემიური გამოცდილების გამდიდრებაში.

უსდ - ს აქვს სტუდენტური თვითმმართველობა, რომელიც იმართება სტუდენტური თვითმმართველობის დებულების შესაბამისად. სტუდენტური თვითმმართველობა უზრუნველყოფს სტუდენტების ჩართულობას უნივერსიტეტის მართვაში და სხვა ღონისძიებებში. სტუდენტები წარმოდგენილნი არიან ფაკულტეტების და წარმომადგენლობით საბჭოებში, რაც უზრუნველყოფს სტუდენტების კანონიერი ინტერესების დაცვას და გათვალისწინებას. გარდა ამისა, სტუდენტების ინიციატივით, უსდ-ში დაარსდა დამოუკიდებელი სტუდენტური კლუბი "ერეკლე II".

უსდ პრიორიტეტს ანიჭებს სტუდენტების კულტურულ, სოციალურ და აკადემიურ ინტეგრაციას. ისეთი ინიციატივები, როგორიც არის ფსიქოლოგიური მხარდაჭერა და საორიენტაციო კვირეული ხელს უწყობს ინკლუზიური გარემოს შექმნას. უსდ - ს გააჩნია მექანიზმები, მათ შორის ფინანსური მექანიზმები სოციალურად მოწყვლადი სტუდენტების მხარდასაჭერად. უსდ სტუდენტებს სთავაზობს კერძო ბიზნესის მიერ დაწესებულ სხვადასხვა სტიპენდიას. თუმცა, საჭიროა უნივერსიტეტში მეტი ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმის დანერგვა, გამომდინარე იქიდან, რომ სწავლის საფასურის გადაუხდელობის გამო სტატუსშეჩერებული სტუდენტების რაოდენობა საკმაოდ დიდია.

ექსპერტთა ჯგუფისთვის ცნობილია, რომ უსდ-მ შესაბამის სახელმწიფო სამსახურებთან ერთად, გადადგა გარკვეული ნაბიჯები სტუდენტების ტრანსპორტირების პირობების გაუმჯობესების მიმართულებით. ამის მიუხედავად, სტუდენტებმა აღნიშნეს, რომ პრობლემად დარჩა რეგიონებიდან ტრანსპორტირება. ამიტომ აუცილებელია, სტუდენტების ინტერესების დაცვის მიზნით, გააგრძელოს ამ მიმართულებით მუშაობა, იმისათვის რომ რეგიონებიდან ჩამოსულმა სტუდენტებმა შეძლონ საზოგადოებრივი ტრანსპორტის ეფექტურად გამოყენება.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- საგანმანათლებლო პროგრამები;
- თვითშეფასების ანგარიში;
- გასაუბრებები;
- ადამიანური რესურსების მართვის და სტუდენტური კარიერული განვითარების სამსახურის დებულება;
- ინტერნაციონალიზაციის და საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის დებულება;
- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა;
- სპორტული და კულტურული აქტივობების კოორდინირების წესი;
- განხორციელებული სტუდენტური ინიციატივები/პროექტები;
- სწავლის საფასურის გადახდის წესი.;
- თესაუს სტუდენტთა თვითმმართველობის დებულება.
- კურსდამთავრებულთა კვლევის შედეგები მათ კარიერულ (მათ შორის, დასაქმების მაჩვენებელი მიღებული კვალიფიკაციის შესაბამისად) და აკადემიურ განვითარებასთან დაკავშირებით.
- სოციალურად დაუცველი სტუდენტების მხარდაჭერის შედეგები;
- ინფორმაცია პარტნიორი უნივერსიტეტების შესახებ;
- უნივერსიტეტის ვებგვერდი - tesau.edu.ge.

რეკომენდაციები:

5.2.1 უსდ - მ უნდა გაზარდოს და გაამრავალფეროვნოს სტუდენტების საერთაშორისო აქტივობებში ჩართვის შესაძლებლობები, მათ შორის წახალისო პროექტები, რომლებიც სტუდენტებს დაეხმარება ინგლისური ენის ცოდნის გაუმჯობესებაში.

რჩევები:

- სასურველია, უსდ - მ ხელი შეუწყოს სტუდენტების თემატური კლუბების ჩამოყალიბებას.
- სასურველია, უსდ - მ სტუდენტებს შესთავაზოს მეტი ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმები.
- სასურველია, უსდ - მ დააყენოს შუამდგომლობა საჯარო მოხელეებთან, სტუდენტების რეგიონებიდან ტრანსპორტირების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფის მიზნით.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

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

უსდ, სახისა და დარგ(ებ)ის სპეციფიკის გათვალისწინებით, ზრუნავს საკუთარი კვლევითი ფუნქციის გაძლიერებაზე, უზრუნველყოფს კვლევების ხელშემწყობი პირობების შექმნასა და კვლევითი

6.1 კვლევითი საქმიანობა

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

სტანდარტული კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უსდ ჩართულია კვლევითი და შემოქმედებითი საქმიანობის ფართო სპექტრში, რომელიც შეესაბამება მის ტიპსა და შეთავაზებულ სწავლის სპეციფიკურ სფეროებს. დაწესებულებაში შექმნილია ოთხი ძირითადი დეპარტამენტი: აგრარული, საბუნებისმეტყველო მეცნიერებები და ტექნოლოგიები, სოციალური მეცნიერებები, ბიზნესი და სამართალი, განათლების მეცნიერებები და ჰუმანიტარული მეცნიერებები. თითოეული დეპარტამენტი ორიენტირებულია კონკრეტულ კვლევის პროფილზე, რომლებიც შეესაბამება რეგიონულ საჭიროებებს. უსდ, უპირველეს კვლევის მიმართულებად განსაზღვრავს სოფლის მეურნეობას, ტურიზმს და განათლებას, რაც ასახავს მის მისიას და სტრატეგიულ გეგმას. აღნიშნული აქცენტი მოიცავს სოფლის მეურნეობის, ტურიზმისა და განათლების მიმართულების პროექტებს.

უნივერსიტეტი ხელს უწყობს მის კვლევით საქმიანობას სხვადასხვა სპეციალიზებული ცენტრების და ლაბორატორიების მეშვეობით. მათ შორის არის, კავკასიის სამეცნიერო - კვლევითი ცენტრი, რომელიც ორიენტირებულია კავკასიის რეგიონის და მეზობელი ქვეყნების ისტორიულ და თანამედროვე სოციალურ და პოლიტიკურ საკითხებზე და სამი სპეციალიზებული ლაბორატორია: ქიმიისა და ტექნოლოგიების ლაბორატორია, რომელიც სწავლობს ღვინოს, ყურძენს და დაკონსერვებულ პროდუქტებს; სოფლის მეურნეობის ლაბორატორია, რომელიც იკვლევს რეგიონში ნიადაგს, თესლებს, სასუქებს და პესტიციდებს და ბიოლოგიის ლაბორატორია, რომელიც იკვლევს მიკროორგანიზმებს, რომლებიც გავლენას ახდენს სასოფლო-სამეურნეო კულტურებზე. გარდა ამისა, საპილოტე კვლევები და საჩვენებელი მიწის ნაკვეთები, რომლებიც ხელს უწყობს სასოფლო - სამეურნეო ინოვაციებს, რომლებიც წარმოადგენენ დაწესებულების კვლევითი ინფრასტრუქტურის განუყოფელი ნაწილს.

2018 წლიდან 2023 წლამდე, წინა ავტორიზაციის შემდეგ, დაწესებულებამ განახორციელა რამდენიმე კვლევითი პროექტი, როგორც შიდა, ასევე გარე დაფინანსებით. ძირითადი პროექტები მოიცავს ინოვაციური ტურისტული მარშრუტების განვითარებას, ვაზის ჯიშებზე სასოფლო - სამეურნეო კვლევებს და კავკასიის რეგიონის კულტურული და ისტორიული ასპექტების ინტერდისციპლინურ კვლევებს.

ბოლო წლებში მნიშვნელოვნად გაიზარდა უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის მიერ გამოქვეყნებული კვლევითი სტატიების რაოდენობა. ზოგიერთი მათგანი გამოქვეყნებულია მაღალი რეიტინგის მქონე, საერთაშორისოდ ინდექსირებულ ჟურნალებში, როგორც არის SCOPUS, Web of Science და მოიცავს მონოგრაფიებსა და სახელმძღვანელოებს სხვადასხვა სამეცნიერო დარგის მიმართულებით. დოკუმენტებში მოწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე (აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის შესახებ ანგარიში 2018 - 2024) უნივერსიტეტის აფილირებული აკადემიური პერსონალის დაახლოებით 90% ადასტურებს თავის პროდუქტიულობას შიდა შეფასების

სისტემის მიხედვით. შეფასების სისტემა მოიცავს სამეცნიერო საქმიანობის სხვადასხვა კატეგორიას და მისი მოთხოვნაა, რომ აკადემიური პერსონალი ჩაერთოს მრავალ სფეროში, იმისათვის რომ დაადასტუროს პროდუქტიულობა. კრიტერიუმები ხაზს უსვამს საერთაშორისო რეფერენდებულ ჟურნალებში გამოქვეყნების მნიშვნელობას, როგორც გასაუმჯობესებელ მიმართულებას, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ აღნიშნული წარმოადგენს აკადემიური პროდუქტიულობის შეფასების მნიშვნელოვან მაჩვენებელს. გასაუმჯობესებელმა ცხადყო, რომ უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობა და პერსონალი ორიენტირებულია საერთაშორისო პუბლიკაციების რაოდენობის გაუმჯობესებაზე, როგორც კვლევის პროდუქტიულობის გაზრდის მათი მიზნების ნაწილზე.

განათლების მეცნიერებების ფაკულტეტი მონაწილეობდა UNICEF - ის მიერ დაფინანსებულ კვლევებში, რომლებიც ორიენტირებული იყო ახალგაზრდების ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე და სპეციალური საჭიროების მქონე ბავშვების სკოლაში გადასვლაზე. გარდა ამისა, დაწესებულებამ მოიპოვა საქართველოს ბანკის დაფინანსება. თანამშრომლობა ასევე მოიცავდა შოთა რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდის და ევროკომისიის მიერ დაფინანსებულ პროექტებს. ერთობლივი კვლევები მოიცავს ინსტიტუტებს, როგორც არის კლუჟ ნაპოკას უნივერსიტეტი (რუმინეთი) და პოჟეგას პოლიტექნიკური უნივერსიტეტი (ხორვატია) ვეტერინარული მედიცინის და მევენახეობის პროგრამებისთვის. დაწესებულება ასევე ეწევა ინოვაციების დაპატენტებას, კერძოდ სასოფლო-სამეურნეო ტექნოლოგიებში, აკადემიურმა პერსონალმა შეიმუშავა თანამედროვე ჩურჩხელას ტექნოლოგია და მცენარეთა სეტყვისგან დამცავი დანადგარები.

ადგილზე ვიზიტისა და ინტერვიუების დროს გამოიკვეთა, რომ კვლევის შედეგები ნაწილობრივ გათვალისწინებულია სასწავლო გეგმაში, ძირითადად სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამებში. უმნიშვნელოვანესია კვლევის შედეგების ინტეგრირება სასწავლო აქტივობებში, საგანმანათლებლო გამოცდილების უახლესი სამეცნიერო ცოდნით გამდიდრების მიზნით. ამ ინტეგრაციის ხელშეწყობა შესაძლებელია სახელმძღვანელოების გამოცემის, საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობით და სტუდენტების კვლევით პროექტებში ჩართვით. შესაბამისად, რეკომენდებულია კვლევითი შესაძლებლობების შემდგომი განვითარება, კვლევითი სტატიების პროდუქტიულობის გაზრდა და სასწავლო პროცესში კვლევის შედეგების ინტეგრირება. აღნიშნული გულისხმობს საერთაშორისო თანამშრომლობის გადრეშებას, კვლევითი პროექტებისთვის დამატებითი დაფინანსების უზრუნველყოფას და სადოქტორო პროგრამებისა და კვლევითი სტატიების ახალი სტანდარტების დანერგვას.

თითოეულ ფაკულტეტს (აგრარული, საბუნებისმეტყველო მეცნიერებების და ტექნოლოგიების ფაკულტეტი; სოციალურ მეცნიერებათა, ბიზნესისა და სამართლის ფაკულტეტი; განათლების მეცნიერებების ფაკულტეტი) გააჩნია სადისერტაციო ნაშრომის შეფასებისა და დაცვის მარეგულირებელი წესები. დარგიდან გამომდინარე, თითოეულ ფაკულტეტს განსაზღვრულია აქვს შეფასების და დაცვის პროცედურების საკუთარი კრიტერიუმები. დისერტაციის შეფასების და დაცვის პროცედურები საჯაროდ არის ხელმისაწვდომი, რაც სტუდენტებს, პერსონალს და სხვა დაინტერესებულ მხარეებს აძლევს საშუალებას მარტივად მოიძიონ და გაიგონ დადგენილი მოთხოვნები. იმისათვის, რომ ყველა ჩართულმა მხარემ იცოდეს სადისერტაციო ნაშრომის დაცვის სტანდარტები, უნივერსიტეტი, ოფიციალურ ვებგვერდზე აქვეყნებს დისერტაციის შეფასების და დაცვის სახელმძღვანელო მითითებებს და კრიტერიუმებს. აღნიშნული უზრუნველყოფს, რომ ყველა ჩართული მხარე ფლობს ინფორმაციას მოლოდინების და სტანდარტების შესახებ. პროცედურები

ხაზს უსვამს შეფასებას წინასწარ განსაზღვრულ კრიტერიუმებზე დაყრდნობით, რაც უზრუნველყოფს ყველა დისერტაციის სამართლიან შეფასებას.

სადისერტაციო ნაშრომის სამეცნიერო საბჭოში წარდგენის შემდგომ, ნაშრომი ფასდება სამი ოფიციალური რეცენზენტის მიერ, რომელთაგან ერთი მაინც არის საერთაშორისო რეცენზენტი. აღნიშნული პრაქტიკა ხორციელდება კვების ტექნოლოგიების სადოქტორო პროგრამის ფარგლებში, რომელიც მოიცავს საერთაშორისო პროფესორების სავალდებულო ჩართვას სადისერტაციო ნაშრომის შეფასებაში. საერთაშორისო შემფასებლები მოწვეულნი არიან ხორვატიიდან, იტალიიდან და გერმანიიდან. ასეთი საერთაშორისო თანამშრომლობა ამაღლებს უნივერსიტეტის სადოქტორო პროგრამების ხარისხს და სანდოობას. თუმცა, დისერტაცია იწერება ქართულ ენაზე და საერთაშორისო რეცენზენტს ეგზავნება მხოლოდ რეფერატი. რეცენზენტის საბოლოო მოსაზრება სადისერტაციო ნაშრომთან დაკავშირებით არ შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ დოკუმენტის მოკლე ვერსიას. **ამიტომ, რეკომენდებულია, უსდ - მ შეიმუშაოს საერთაშორისო რეცენზენტების მიერ სადისერტაციო ნაშრომის შეფასების ეფექტური მექანიზმი.**

სადისერტაციო ნაშრომის შეფასების და დაცვის მარეგულირებელი წესის მიხედვით (მუხლი 6.2 - სადისერტაციო ნაშრომის წარდგენა), სადისერტაციო ნაშრომის დაცვის უფლება ენიჭება დოქტორანტს, თუ მის ნაშრომში არ ფიქსირდება პლაგიატი, დაასრულა საგანმანათლებლო პროგრამის ყველა სხვა მოთხოვნა, არ ერიცხება ფინანსური დავალიანება, წარდგენილი აქვს ორივე კოლოკვიუმი მიმდინარე კვლევით საქმიანობაზე შესაბამის კომიტეტში და ჩატარებული აქვს წინასწარი დაცვა, სადაც რეკომენდებულია შესაბამისი დარგის კვალიფიციური სპეციალისტების მოწვევა სადისერტაციო ნაშრომის განსახილველად. წესი ადგენს მოთხოვნებს, კრიტერიუმებსა და პროცედურებს, რომლებიც უნდა შეასრულოს დოქტორანტმა, რაც წარმოადგენს დაცვის წინაპირობას: „სადისერტაციო თემასთან დაკავშირებული კვლევის ძირითადი შედეგების ამსახველი ნაშრომები გამოქვეყნებულია დადგენილი წესით. აღნიშნული ნაშრომები მოიცავს მინიმუმ სამ სამეცნიერო სტატიას, სამეცნიერო კონფერენციების, სემინარების, ფორუმების, კონგრესების და სიმპოზიუმების მასალებს, მათ შორის მინიმუმ ერთი მოხსენება“ ექსპერტთა ჯგუფმა დოქტორანტებისგან მიიღო ურთიერთსაწინააღმდეგო ინფორმაცია დაცვის წინაპირობებთან დაკავშირებით სამეცნიერო ჟურნალებში გამოქვეყნებების შესახებ. მართლას რომ, დოქტორანტურის მარეგულირებელი დოკუმენტები არ არის თანმიმდევრული ამ ასპექტში: „სამეცნიერო - კვლევითი კომპონენტის დაგეგმვის, განხორციელებისა და შეფასების წესის“ მიხედვით, რომელიც შეიცავს ფაკულტეტის დებულების ნაწილებს დოქტორანტურის შესახებ, აგრარული, საბუნებისმეტყველო და ტექნოლოგიების ფაკულტეტის დოქტორანტები ვალდებული არიან „დამოუკიდებლად მოამზადონ და გამოაქვეყნონ სულ მცირე სამი სტატია, მათ შორის ერთი აუცილებლად საერთაშორისო სამეცნიერო მონაცემთა ბაზაში ინდექსირებული ჟურნალში (Scopus / Tomphson / Erih Plus)“. ეს უკანასკნელი არ არის გათვალისწინებული სოციალურ მეცნიერებების, ბიზნესის და სამართლის ფაკულტეტის და განათლების მეცნიერებების ფაკულტეტის სადოქტორო სწავლების დებულებაში. მეორეს მხრივ, განათლების მეცნიერებების სადოქტორო პროგრამის აღწერილობაში დადგენილია წინაპირობა „გამოაქვეყნოს შემდეგი ორი ტიპის სამეცნიერო სტატია - (რეცენზირებული) სამეცნიერო სტატიები ისეთ მაღალ რეიტინგულ საერთაშორისო ჟურნალებში, რომლებსაც აქვთ ISSN კოდი და ყავთ საერთაშორისო სარედაქციო საბჭო, (ან სამეცნიერო კომიტეტი), რომლებიც გავრცელებულია საერთაშორისო მასშტაბით და ღიაა საერთაშორისო თანამშრომლობისთვის. აღნიშნული ორი სტატიიდან ერთი უნდა გამოქვეყნდეს ისეთ საერთაშორისო ჟურნალში (საკონფერენციო მასალები), რომლებსაც აქვთ Scopus ან Web Science ან ERIH PLUS ინდექსი - მხოლოდ იმ დოქტორანტებისთვის,

რომლებიც მუშაობენ ქართველოლოგიის ან კავკასიოლოგიის მიმართულებაზე“. ასევე, სასურსათო ტექნოლოგიების სადოქტორო პროგრამის აღწერილობაში დაადგენილია წინაპირობები „დოქტორანტის მიერ სადისერტაციო ნაშრომის შესახებ სტატიების გამოქვეყნება სამეცნიერო ჟურნალებში და მონაწილეობა მინიმუმ ერთ საერთაშორისო კონფერენციაში“.

ვინაიდან მეცნიერების უახლეს მიღწევებზე დაფუძნებული კვლევითი პროექტების განხორციელების, ინოვაციურობის და დამოუკიდებლობის დემონსტრირება და შედეგების წარდგენა საერთაშორისო აკადემიურ საზოგადოებაში ზოგადია ყველა სადოქტორო პროგრამისთვის და არის მოლოდინი, რომ დოქტორანტურის კურსდამთავრებულები იმუშავენ საერთაშორისო კვლევით პროექტებში, სადისერტაციო ნაშრომის წინაპირობები უნდა იყოს შესაბამისობაში და უნდა უზრუნველყოფდეს კურსდამთავრებულების უნარს შეძლონ თავიანთი შედეგები წარადგინონ საერთაშორისო დონეზე. შესაბამისად, რეკომენდებულია უზრუნველყოფილი იყოს სამეცნიერო ნაშრომების ინგლისურ ენაზე გამოქვეყნება, როგორც სადისერტაციო ნაშრომის დაცვის სავალდებულო კომპონენტი ყველა სადოქტორო პროგრამისთვის.

ამასთან, წესი განსაზღვრავს სადისერტაციო ნაშრომის შემდეგ მოთხოვნებს: „მოახსენოს სხდომას თავისი მუშაობის ძირითადი ასპექტები და მიღებული შედეგები, ნათლად დაადგინოს ნაშრომის აქტუალობა, სამეცნიერო სიახლე და პრაქტიკული ღირებულება“. სადოქტორო ნაშრომების ანალიზის და დოქტორანტებთან და კურსდამთავრებულებთან გასაუბრებების საფუძველზე, შეიძლება რეკომენდებული იყოს სადოქტორო კვლევის მაღალი ხარისხის უზრუნველყოფა სადოქტორო პუბლიკაციების მაღალი სტანდარტების დადგენით.

თვითშეფასების ანგარიშის და გასაუბრებების მიხედვით, სადისერტაციო ნაშრომის ხელმძღვანელები პასუხისმგებელნი არიან კვლევის კომპონენტების ხარისხზე, შესაბამისობაზე და ეფექტურ განხორციელებაზე. აღნიშნულის ხელშეწყობის მიზნით, აკადემიური დატვირთვის სქემა სადისერტაციო ნაშრომის ხელმძღვანელობისთვის განსაზღვრავს წელიწადში 40 საათს და ინარჩუნებს ხელმძღვანელის - დოქტორანტის თანაფარდობას 1:3. აღნიშნული მიდგომა უზრუნველყოფს, რომ ხელმძღვანელებს ჰქონდეთ საკმარისი დრო და რესურსები, რათა უზრუნველყონ თავიანთი დოქტორანტების მაღალი ხარისხის ხელმძღვანელობა და მხარდაჭერა. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, ხელმძღვანელობის პროცესის შემდგომი გაუმჯობესების მიზნით, უსდ-მ შეიმუშავა დოქტორანტების კითხვარები მათ ხელმძღვანელობასთან დაკავშირებულ გამოცდილებაზე უკუკავშირის მირების მიზნით. გასაუბრებისას დოქტორანტებმა აღნიშნეს მხარდაჭერა მათი სადისერტაციო ნაშრომის ხელმძღვანელების მხიდან, მაგრამ ამავე დროს განაცხადეს, რომ ვინაიდან შეფასების პროცესი არ არის სავალდებულო, ისინი არ მონაწილეობენ შეფასების პროცესში. **სასურველია, უსდ - ში არსებობდეს მექანიზმი, რომელიც წახალისებს დოქტორანტებს შეფასონ თავიანთი ხელმძღვანელები.**

უნივერსიტეტის სადისერტაციო ნაშრომის შეფასების და დაცვის მარეგულირებელი წესი ითვალისწინებს პუნქტებს სადისერტაციო ნაშრომის შეფასებასთან და დაცვასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების გასაჩივრების შესახებ. სადისერტაციო საბჭო თითოეულ ფაკულტეტზე განიხილავს სტუდენტების საჩივარს, რომლებიც ასაჩივრებენ სადისერტაციო ნაშრომის დაცვის შედეგებს. დოქტორანტებს შეუძლიათ წარადგინონ ოფიციალური საჩივარი, თუ მიიჩნევენ, რომ მათი სადისერტაციო ნაშრომი არ იყო შეფასებული სამართლიანად. საჩივარი უნდა ეფუძნებოდეს კონკრეტულ საფუძვლებს, როგორც არის პროცედურული შეცდომები ან შეფასების პროცესში მიკერძოებულობა. საჩივრის მიღებისთანავე საკითხს განიხილავს სადისერტაციო საბჭო ან დამოუკიდებელი კომიტეტი. განხილვა მოიცავს სადისერტაციო ნაშრომის და შეფასების პროცესის

ხელახლა შესწავლას, სამართლიანობის და დადგენილი კრიტერიუმების დაცვის მიზნით. გასაჩივრების შედეგი ეცნობება განმცხადებელს. საჩივარის დაკმაყოფილების შემთხვევაში, განხორციელდება აუცილებელი გამოსასწორებელი ღონისძიებები, რაც გულისხმობს ხელახალ შეფასებას ან ხელახლა დაცვის შესაძლებლობას.

2018 წლიდან უნივერსიტეტმა გადადგა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები სადოქტორო კვლევის უკეთესი სტანდარტების დასადგენად. მაგალითად, ახლახანს აკრედიტებული იქნა სადოქტორო კვლევითი ეკონომიკის და სასურსათო ტექნოლოგიების სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამები. ანალოგიურად, განათლების მეცნიერებების აკრედიტებული ერთობლივი სადოქტორო პროგრამა, რომელიც ხორციელდება ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტთან, ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტთან და ქუთაისის აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტთან თანამშრომლობით, ხელს უწყობს დოქტორანტურის მაღალი სტანდარტების დამკვიდრებას. აღნიშნული აქტივობა ხელს უწყობს იმ ფაქტს, რომ თესაუ-ის სადოქტორო პროგრამებს აქვს მნიშვნელოვანი პოტენციალი გააძლიეროს შესაძლებლობები და უზრუნველყოს მაღალი ხარისხის სადოქტორო კვლევა, რაც ასევე აძლიერებს უნივერსიტეტის ვალდებულებას აკადემიური სრულყოფილებისადმი და ხელს უწყობს უნივერსიტეტის მიერ განსაზღვრული სტრატეგიული მიმართულებების განვითარებას.

გასაუბრებებმა და დოკუმენტაციამ გამოავლინა, რომ უსდ მემორანდუმების მეშვეობით თანამშრომლობს სხვადასხვა ეკონომიკურ აგენტებთან, იმისათვის რომ, ხელი შეუწყოს კვლევებს სოფლის მეურნეობის, გარემოსდაცვითი მდგრადობის და ტურიზმის მიმართულებით. პარტნიორობა ისეთ კომპანიებთან, როგორიც არის შპს "შუხმანის ღვინოები" და შპს "ტყუპების მარანი" ხელს უწყობს სოფლის მეურნეობის კვლევებს, ხოლო თანამშრომლობა კავკასიის გარემოსდაცვით ქსელთან (CENN) და USAID - ისა და ადგილობრივი ბანკების ფინანსური მხარდაჭერა ხელს უწყობს მდგრად ინიციატივებსა და სამეცნიერო პროექტებს. გარდა ამისა, მემორანდუმი საქართველოს ტურიზმის ასოციაციასთან აძლიერებს კვლევებს ტურიზმის მიმართულებით, აგვარებს პანდემიის შემდგომ გამოწვევებს და ხელს უწყობს რეგიონულ განვითარებას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- სამეცნიერო - კვლევითი სტრატეგია - ინსტიტუციურ განვითარებაზე ორიენტირებული ფუნდამენტური და გამოყენებითი სამეცნიერო კვლევა;
- სამეცნიერო კვლევითი და შემოქმედებითი საქმიანობის პროექტები;
- სადისერტაციო ნაშრომის შეფასების და დაცვის მარეგულირებელი წესი'
- ფაკულტეტის სადისერტაციო საბჭოს დებულება;
- საერთაშორისო კოლეგებთან გაფორმებული ხელშეკრულებები;
- ვიზიტი და გასაუბრებები.

რეკომენდაციები:

6.1.1. რეკომენდებულია, კვლევის შესაძლებლობების შემდგომი განვითარება, კვლევითი პუბლიკაციების პროდუქტიულობის გაზრდა და კვლევის შედეგების საგანმანათლებლო პროცესში გათვალისწინება. აღნიშნული გულისხმობს საერთაშორისო თანამშრომლობის გაღრმავებას, კვლევითი პროექტებისთვის დამატებითი დაფინანსების უზრუნველყოფას და სადოქტორო პროგრამების და კვლევითი პუბლიკაციებისთვის ახალი სტანდარტების დანერგვას.

6.1.2. რეკომენდებულია მაღალი ხარისხის სადოქტორო კვლევის და გამოქვეყნების უზრუნველყოფა, სადისერტაციო ნაშრომის დაცვის წინაპირობად განისაზღვროს ყველა დოქტორანტის მიერ სამეცნიერო ნაშრომების ინგლისურ ენაზე გამოქვეყნების ვალდებულება მაღალრეიტინგულ საერთაშორისო ჟურნალებში, რომლებსაც მინიჭებული აქვთ ISSN კოდი და საერთაშორისო სარედაქციო საბჭო (ან სამეცნიერო კომიტეტი). 6.3.1. რეკომენდებულია დოქტორანტების მიერ თავიანთი ხელმძღვანელების შეფასების მექანიზმის შემუშავების წახალისება.
რჩევები: ○ სასურველია, უსდ - მ შეიმუშაოს საერთაშორისო რეცენზენტების მიერ სადოქტორო დისერტაციების შეფასების ეფექტური მექანიზმი.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია ○ უსდ - ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და სახელოვნებო-შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა. ○ ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით / სახელოვნებო საქმიანობაში. ○ უსდ ზრუნავს კვლევითი / განვითარების / შემოქმედებითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციაზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: თესაუ ხელს უწყობს კვლევით საქმიანობას და საანგარიშო პერიოდში უზრუნველყო სხვადასხვა მხარდამჭერი მექანიზმების გაუმჯობესება. გაიზარდა კვლევითი საქმიანობის ფინანსური მხარდაჭერა, 2018 წლის კვლევითი მიმართულების ბიუჯეტი შეადგენდა 35 000 ლარს, ამჟამად კვლევითი საქმიანობის ბიუჯეტი შეადგენს 180 000 ლარს, მათ შორის 125 000 ლარი გამოყოფილია კვლევითი პროექტებისთვის, 16 000 ლარი კვლევითი საქმიანობისთვის და 45 000 ლარი დამატებითი კვლევითი საქმიანობისთვის. შესაბამისად, აღსანიშნავია დაწესებულების პროგრესი კვლევითი საქმიანობის ფინანსური მხარდაჭერის კუთხით და თვითშეფასების ანგარიშზე დაყრდნობით 2030 წლისთვის იგეგმება კვლევის დაფინანსების ხვედრითი წილის გაზრდა. უნივერსიტეტი აფინანსებს უნივერსიტეტში განხორციელებულ კვლევით პროექტებს, თვითშეფასების ანგარიშის და გასაუბრებების საფუძველზე დადგინდა, რომ უნივერსიტეტს განსაზღვრული აქვს პრიორიტეტული მიმართულებები, რომლებიც არის: აგრარული მიმართულება, ტურიზმი და განათლება. თუმცა, ბუნდოვანია თუ როგორ განისაზღვრება კვლევის პრიორიტეტები პროექტების პრიორიტეტულ დაფინანსებაში ან მათთვის გამოყოფილი ბიუჯეტი, მაგალითად, აგრარული მიმართულების კვლევის ბიუჯეტი უფრო მაღალია, ვიდრე სხვა პრიორიტეტულ ან არაპრიორიტეტულ

მიმართულებებში (მაგ. პრიორიტეტულ მიმართულებაში, ტურიზმი, კვლევითი პროექტების ბიუჯეტი შეადგენს 20 000 ლარს, „საქართველოს ბანკის“ შემოწირულობის ჩათვლით, იგივე რაოდენობის ბიუჯეტია განსაზღვრული კავკასიის კვლევებისთვის, რომელიც არ წარმოადგენს პრიორიტეტულ მიმართულებას, ან ჰუმანიტარული დარგისთვის). მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ იქნა გასაუბრების დროს, სხვადასხვა სკოლის წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ პრიორიტეტები არ არის დაკავშირებული კონკრეტული სკოლის ან საკვლევი სფეროს დაფინანსებასთან. კვლევის დაფინანსების არსებული მექანიზმები სამართლიანი და გამჭვირვალეა, რეგულაციები საჯარო და ხელმისაწვდომი.

დაწესებულებას აქვს ახალგაზრდა მეცნიერების მოზიდვის სტრატეგია, რომელიც თვითშეფასების ანგარიშზე და გასაუბრებზე დაყრდნობით წინა ავტორიზაციის შემდგომ წარმოადგენს დაწესებულების განსაკუთრებულ საყურადღებო მიმართულებას. დაწესებულება მიზნად ისახავს ხელი შეუწყოს ახალგაზრდა მეცნიერებს და უზრუნველყოს ისინი განვითარების შესაძლებლობებით, მხარდამჭერი მექანიზმებით და კავშირების ჩამოყალიბების შესაძლებლობებით. უნივერსიტეტის მიერ განხორციელებულმა აქტივობებმა გამოიწვია აგრარული მიმართულებით საშუალო ასაკის შემცირება 65-დან 50 წლამდე.

უნივერსიტეტი ასევე სპეციალურად შექმნილი სამსახურის მეშვეობით უზრუნველყოფს პერსონალის ინსტიტუციურ მხარდაჭერას კვლევის საგრანტო წინადადებების მომზადების კუთხით. აღნიშნული სამსახური პასუხისმგებელია პერსონალის შესაძლებლობების გაზრდაზე, ტრენინგებზე და ცნობიერების ასამაღლებელ აქტივობებზე. სამსახური პერსონალისთვის ახორციელებს ტრენინგებს ჰორიზონტ ევროპის პროექტების მოსამზადებლად და წარსადგენად. ორი წინადადება უკვე წარდგენილი იყო დაფინანსების მოსაპოვებლად. პერსონალის ინდივიდუალური მხარდაჭერის კუთხით გამოვლენილია გასაუმჯობესებელი მიმართულებები, რომლებიც დეტალურად არის აღწერილი 6.3 კომპონენტში.

თვითშეფასების ანგარიში მოიცავს ინფორმაციას პერსონალის საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობის შესახებ, რომელიც ჯერ კიდევ დაბალია და საჭიროებს დამატებით ხელშეწყობას. პერსონალის მობილობის შესახებ ინფორმაცია, რომელიც დამატებით იყო წარმოდგენილი, მოიცავს ინფორმაციას ERASMUS+ გაცვლითი ან შესაძლებლობების განვითარების პროექტების აქტივობების შესახებ. პერსონალის ინიციატივების მხარდამჭერი ღონისძიებების შესახებ ინფორმაცია მოიცავს კონფერენციებში მონაწილეობისთვის გამოყოფილ დაფინანსებას, 2023 წელს დაფინანსება შეადგენდა 3 889 ლარს, რაც აღემატება 2022 წლის დაფინანსებას 1180 ლარს, მიუხედავად ამისა არსებული დაფინანსება დაბალია თესაუ-ში აკადემიური პერსონალის რაოდენობის და საერთაშორისო კონფერენციებთან დაკავშირებული ხარჯების გათვალისწინებით. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მაღალრეიტინგულ ჟურნალებში სტატიების გამოქვეყნების დაფინანსებული ხარჯები 2021 წლიდან შეადგენს 0 - ს, როდესაც 2021 წელს დაფინანსების რაოდენობა შეადგენდა 3162 ლარს. აღნიშნულია, რომ გამოქვეყნებების და სხვა კვლევითი საქმიანობის ბიუჯეტი შეიძლება გათვალისწინებული იყოს ზემოთ მოცემული კვლევის საერთო ბიუჯეტში, თუმცა დაფინანსების ისტორია არის საქმიანობის მაჩვენებელი.

თესაუ მხარს უჭერს ახალგაზრდა მეცნიერების, მაგისტრანტების და დოქტორანტების კვლევით საქმიანობაში ჩართვას. თვითშეფასების ანგარიშის და გასაუბრებების შედეგების მიხედვით, საანგარიშო პერიოდში თესაუ - მ შეამცირა პერსონალის საშუალო ასაკი და მოახერხა კვლევით პროექტებში მაგისტრანტების და დოქტორანტების ჩართულობის გაზრდა. სტატისტიკის მიხედვით,

2021 - 2022 სასწავლო წლიდან (3 სასწავლო წელი) 16 მაგისტრანტი იყო მონაწილეობდა 8 კვლევით პროექტში. დაწესებულების მიერ წარმოდგენილი სია „ახალგაზრდა მეცნიერების და მაგისტრანტების ჩართულობით განხორციელებული პროექტები“ მოიცავს მხოლოდ დასახელებულ პროექტებს და შესაბამის რიცხვებს. მაგისტრანტების და დოქტორანტების რაოდენობის მიხედვით, თესაუ-მ ხელი უნდა შეუწყოს მაგისტრანტების და დოქტორანტების ჩართულობას კვლევით პროექტებში.

ვიზიტის დროს მოთხოვნილ იქნა იმ დოქტორანტების სია, რომლებსაც ჰყავთ საერთაშორისო ხელმძღვანელები. ინფორმაცია მოწოდებულია ფაკულტეტების მიხედვით. მაგ. გამოყენებითი ეკონომიკის სადოქტორო პროგრამაზე 4 საერთაშორისო აკადემიური პერსონალი გათვალისწინებულია დოქტორანტების პოტენციურ ხელმძღვანელად. არ არსებობს ინფორმაცია ხელმძღვანელობის ქვეშ მყოფი სტუდენტების რეალური რაოდენობის შესახებ. განათლების სადოქტორო პროგრამაზე 1 სტუდენტს ჰყავს საერთაშორისო ხელმძღვანელი, 4 სტუდენტს ჰყავს/ჰყავდა – საერთაშორისო რეცენზენტი. ალკოჰოლური და უალკოჰოლო სასმელების სადოქტორო პროგრამის 1 დოქტორანტს ჰყავს საერთაშორისო თანახელმძღვანელი და 1 დოქტორანტს ჰყავდა საერთაშორისო რეცენზენტი. რიცხვები დაბალია და დაწესებულებამ ხელი უნდა შეუწყოს აღნიშნულ პროცესში საერთაშორისო ხელმძღვანელების ჩართვას.

სადოქტორო განათლების ინტერნაციონალიზაცია ჯერ ისევ გამოწვევას წარმოადგენს უნივერსიტეტისთვის. დოქტორანტებს არ აქვთ საერთაშორისო ჩართულობის საკმარისი შესაძლებლობები - საერთაშორისო თანახელმძღვანელი, საერთაშორისო ოპონენტი, საერთაშორისო კონფერენციები და ა.შ.

დოქტორანტებთან ინტერვიუს დროს გამოიკვეთა ინგლისური ენის ბარიერი, რაც ასევე კითხვის ნიშნის ქვეშ დააყენებს საერთაშორისო ხელმძღვანელთან მუშაობის ეფექტურობას (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). როდესაც ექსპერტებმა დოქტორანტებს ჰკითხეს საერთაშორისო შესაძლებლობების, კონფერენციებს და ა.შ. შესახებ, მათ დაასახელეს მხოლოდ საქართველოს ფარგლებში განხორციელებული კონფერენციები - სხვა უნივერსიტეტები. ინგლისურენოვანი, საერთაშორისო სტატიების გამოქვეყნება ასევე არ არის სავალდებულო ყველა სფეროში, საკითხი უკვე განხილული იყო სტანდარტის 6.1 კომპონენტში. თესაუ ასევე ატარებს დოქტორანტების და აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო კონფერენციას, რომელიც პროგრამის მიხედვით საორგანიზაციო კომიტეტშიან მომხსენებლის როლში არ ითვალისწინებს საერთაშორისო კოლეგებს. ანალოგიური სიტუაცია არის ბაკალავრების და მაგისტრანტების სტუდენტური კონფერენციის შემთხვევაშიც. თესაუ - ს მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტების საფუძველზე, 2019 წლიდან უნივერსიტეტში გაიმართა 4 საერთაშორისო კონფერენცია. დოკუმენტები მოიცავს საორგანიზაციო კომიტეტის წევრთა სიას, მომხსენებლებს და საკონფერენციო თემებს. ერთ - ერთი კონფერენცია, მიუხედავად იმისა, რომ გათვალისწინებულია როგორც საერთაშორისო, არ ითვალისწინებს საერთაშორისო წევრს არც საორგანიზაციო კომიტეტის წევრად და არც მომხსენებლად.

ინგლისური ენის ცოდნა წარმოადგენს პერსონალის კვლევითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციის გამოწვევას, რაც თვალსაჩინოა გასაუბრებების და/ან პირადი საქმეების მიხედვით. უნდა აღინიშნოს დაწესებულების ძალისხმევა, ვინაიდან ის პერსონალს სთავაზობს ინგლისური ენის კურსებს/ტრენინგებს. დაწესებულების მიერ წარმოდგენილ კურსებზე დასწრების სიის მიხედვით, პერსონალს სთავაზობენ კურსებს დამწყებებისთვის და საშუალო დონის საფეხურისთვის. უნდა გაგრძელდეს და გაძლიერდეს თესაუ - ს ძალისხმევა აღნიშნული

მიმართულებით, ვინაიდან საერთაშორისო კვლევითი საქმიანობის განხორციელება საჭიროებს ინგლისურის ცოდნას საკმარის დონეზე. შესაბამისად, სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობა უნდა გაძლიერდეს ახალგაზრდა მკვლევრების აკადემიურ პერსონალთან ერთობლივი თანამშრომლობის საფუძველზე.

თესაუ-ს ერთ-ერთ პრიორიტეტს წარმოადგენს კვლევის კომერციალიზაცია და ინდუსტრიასთან თანამშრომლობა. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული წარმოადგენს გამოწვევებით სავსე მიმართულებას როგორც თესაუ - სთვის, ასევე ზოგადად საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემისთვის. თესაუ - მ მიაღწია ნიშნელოვანი პროგრესს ინდუსტრიასთან თანამშრომლობის კუთხით, ადგილობრივ მედენებთან კვლევის შედეგების და ცოდნის გაზიარებით და გერმანიის ღვინის ინდუსტრიის მიერ ინტერესის გამოხატვით ადგილობრივი ვენახების გარკვეული ჯიშების მიმართ, რაც წარმოადგენს თესაუ - ს კვლევის საგანს. დამსაქმებლებთან გასაუბრების დროს, ექსპერტთა ჯგუფს ჰქონდა ნაყოფიერი დისკუსია კვლევის შედეგების კომერციალიზაციის შესაძლებლობებთან დაკავშირებით, რამაც შეიძლება გააძლიეროს უნივერსიტეტის როლი რეგიონში, კერძოდ, რეგიონულმა წარმოებებმა, სამეცნიერო ლაბორატორიული ანალიზების მისაღებად შეიძლება ისარგებლონ თესაუ-ს კვლევითი ლაბორატორიებით, გამომდინარე იქიდან, რომ რეგიონში მხოლოდ უნივერსიტეტს გააჩნია ასეთი შესაძლებლობები. კვლევითი საქმიანობის მზარდი კომერციალიზაცია წარმოადგენს თესაუ - ს ერთ - ერთ სტრატეგიულ პრიორიტეტულ მიმართულებას, შესაბამისად უნივერსიტეტმა უნდა შეიმუშაოს ინტეგრირებული გეგმა (სამეცნიერო, ბიზნესი, სამართლებრივი, პერსონალის ინფორმირებულობა და ა.შ.) იმისათვის რომ მიაღწიოს აღნიშნულ სტრატეგიულ პრიორიტეტს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ახალგაზრდა მეცნიერებისა და მაგისტრატურის სტუდენტების ჩართულობით განხორციელებული პროექტების ჩამონათვალი;
- სადისერტაციო ნაშრომის ხელმძღვანელობაში ჩართული საერთაშორისო პერსონალის სია;
- ინგლისური ენის ტრენინგებში მონაწილე პერსონალის სია;
- თვითშეფასების ანგარიში;
- პერსონალის ინიციატივების დაფინანსება;
- გასაუბრებების შედეგები;
- თესაუ - ს ვებგვერდი.

რეკომენდაციები:

6.2.1. რეკომენდებულია, დოქტორანტების ხელმძღვანელობის / თანახელმძღვანელობის პროცესში საერთაშორისო პროფესორების ჩართულობის დონის ამაღლება.

6.2.2 რეკომენდებულია, უსდ - მ უზრუნველყოს დოქტორანტების მიღება, რომლებსაც ექნებათ ინგლისური ენის ცოდნის საკმარისი დონე, იმისათვის რომ განახორციელონ საერთაშორისო სამეცნიერო აქტივობები, უზრუნველყონ სწავლის შედეგების მიღწევა და ხელი შეუწყონ სადოქტორო განათლების ინტერნაციონალიზაციას - ინგლისურენოვან გამოქვეყნებებს, (ინგლისურენოვან) საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობას და ინგლისურ ენაზე სამეცნიერო საზოგადოებასთან საერთო კომუნიკაციას. იდეალურ შემთხვევაში, სწავლის დასასრულს შესაძლებელია ინგლისური ენის ცოდნის დონე გაიზარდოს C1 დონემდე ან, სულ მცირე, მიღების დროს უნდა განხორციელდეს B2 დონის მოთხოვნის მონიტორინგი და აღნიშნული მოთხოვნის ზედმიწევნით დაცვა.

6.2.3 რეკომენდებულია, აკადემიური პერსონალის შემდგომი მხარდაჭერა ინგლისური ენის ცოდნის დონის ასამაღლებლად, ვინაიდან ინგლისური ენის მცოდნე აკადემიური პერსონალის შესაბამისი რაოდენობის გარეშე, კვლევითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაცია დარჩება გამოწვევად. რეკომენდებულია, უსდ - მ გააძლიეროს ძალისხმევა ახალგაზრდა მკვლევრების მოსაზიდად, რომლებიც შეძლებენ იმუშაონ აკადემიურ / სამეცნიერო პერსონალთან თანამშრომლობით. 6.2.4 რეკომენდებულია, დოქტორანტებისთვის და აკადემიური პერსონალისთვის საერთაშორისო შესაძლებლობების გაზრდა. 6.2.5 რეკომენდებულია რომ პერსონალი ჯეროვნად იყოს ინფორმირებული თესაუ - ის კვლევის სტრატეგიის შესახებ და თუ როგორ შეუძლია აღნიშნულ საქმიანობას ხელი შეუწყოს პრიორიტეტებს, როგორიც არის ინტერნაციონალიზაცია ან კომერციალიზაცია. შეიმუშავეთ ინტეგრირებული გეგმა (სამეცნიერო, ბიზნესი, სამართლებრივი, პერსონალის ინფორმირებულობა და ა.შ.), თუ როგორ უნდა მიაღწიოთ აღნიშნულ სტრატეგიულ პრიორიტეტებს.								
რჩევები:								
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):								
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.								
6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>უსდ-ს</th> <th>გააჩნია</th> <th>კვლევითი/შემოქმედებითი</th> <th>საქმიანობის</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ხარისხის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულებისა და აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასებისა და ანალიზის სისტემა.</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	უსდ-ს	გააჩნია	კვლევითი/შემოქმედებითი	საქმიანობის	ხარისხის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულებისა და აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასებისა და ანალიზის სისტემა.			
უსდ-ს	გააჩნია	კვლევითი/შემოქმედებითი	საქმიანობის					
ხარისხის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულებისა და აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასებისა და ანალიზის სისტემა.								
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: თესაუ-ს შემუშავებული აქვს და ფუნქციონირებს კვლევითი საქმიანობის ხარისხის და სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების და ანალიზის სისტემა, რეაგირების მექანიზმები და შეფასების დასრულების ციკლი. დაწესებულება ასევე მუშაობს მეთოდოლოგიის მუდმივ გაუმჯობესებაზე. კვლევის პროდუქტიულობის შეფასების არსებული მეთოდოლოგია წარმოადგენს 2017 - 2018 წლის დოკუმენტის განახლებულ (2019 წელი) ვერსიას. მთავარი ცვლილებას წარმოადგენს შეფასების კომპონენტების 5 კატეგორიად დაჯგუფება. თუმცა, თესაუ-ის კვლევითი საქმიანობის შეფასების არსებული პრაქტიკის და გამოცდილების ანალიზზე დაყრდნობით, არსებობს რამდენიმე გზა, იმისათვის რომ დაწესებულებამ გააუმჯობესოს კვლევითი საქმიანობის შეფასება. პირველ რიგში, თესაუ - ს შემუშავებული აქვს მინიმალური მოთხოვნები პერსონალის კვლევით საქმიანობასთან დაკავშირებით და მათი ანგარიშები ფასდება იმის მიხედვით, დააკმაყოფილა თუ არა პერსონალმა დადგენილი მინიმალურ ზღვარი. არსებობს რეაგირების მექანიზმები იმ								

პერსონალისთვის, რომლებიც არ აკმაყოფილებდნენ დადგენილ მოთხოვნებს და ყველა მათგანი უარყოფითია.

ვინაიდან თესაუ - ს კვლევითი საქმიანობა საჭიროებს შემდგომ ხელშეწყობას და განვითარებას, აუცილებელია ხელშეწყობა და განვითარებული შეთავაზებული იყოს პერსონალისთვისაც. პერსონალისთვის, რომლებიც არ აკმაყოფილებენ დადგენილ მოთხოვნებს, ინდივიდუალური საჭიროებების შესაბამისად უნდა შესთავაზონ განმავითარებელი აქტივობები და შემდგომ უნდა განხორციელდეს სხვა მექანიზმები.

აღნიშნული საკითხი განხილული იყო გასაუბრებების დროსაც. დაწესებულების განცხადებით, პერსონალს რეგულარულად სთავაზობენ განმავითარებელ აქტივობებს. თუმცა, შეთავაზებული ტრენინგები, პერსონალის ტრენინგების ჩამონათვალის შესაბამისად, უფრო მეტად ემსახურება კონკრეტულ მიზანს და არ ითვალისწინებს პერსონალის ინდივიდუალურ საჭიროებებზე დაფუძნებულ მიდგომებს. მექანიზმი, ინსტრუმენტი, რეგულაცია, როგორც შეფასების რეაგირების მექანიზმის ნაწილი, უკეთესად მოემსახურება ზემოთ აღწერილ მიზანს.

გაუმჯობესების მეორე მიმართულება მჭიდროდ უკავშირდება ზემოთ აღწერილ საკითხს. გასაუბრების დროს, სამეცნიერო - კვლევითი პროდუქტიულობის შეფასების მექანიზმებზე მსჯელობისას, პერსონალი არ იყო კარგად ინფორმირებული პროცედურის, ან შემდგომი / რეაგირების პროცედურების შესახებ. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია პერსონალის უკეთ ინფორმირება და მათი ჩართვა პროცესის სრულ ციკლში.

ასევე, დოკუმენტებიდან და გასაუბრებებიდან გამომდინარე, ვერ დგინდება თუ როგორ გამოიყენება პერსონალის ინდივიდუალური შეფასება კვლევის პროდუქტიულობის და ხარისხის, ან დაწესებულების კვლევის ხარისხის შემდგომი განვითარებისთვის. კერძოდ, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ პერსონალის უმეტესობა აკმაყოფილებს მინიმალურ ზღვარს, ყოველთვის არის განვითარების შესაძლებლობა და საჭიროება. უკუკავშირი და პერსონალთან კომუნიკაცია, შემდგომი, უფრო დეტალური და ყოვლისმომცველი ანალიზი, რომელიც წარმოადგენს მოსაზრებებს ინფორმაციის გაუმჯობესების გზებზე და დაკავშირებულია დაწესებულების კვლევის სტრატეგიასთან.

თესაუ ასევე ახორციელებს კვლევითი საქმიანობის ხარისხის გარე შეფასებას ზოგიერთ სფეროში. კერძოდ, აგრარული კვლევების სფეროში, უნივერსიტეტის მიერ ჩატარებულ კვლევებს აფასებს სოფლის მეურნეობის სამინისტროს საქართველოს აკადემია. გარე შეფასება გამოიყენება მომავალი აქტივობების შემუშავების მიზნით.

სამეცნიერო - კვლევითი საქმიანობის შეფასების შედეგები, როგორც აღინიშნა, წარმოედგინა ერთიან ანგარიშში, რომელიც არ იძებნება დაწესებულების ვებგვერდზე. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული დოკუმენტი შეიძლება წარმოადგენდეს შიდა დოკუმენტს და დაწესებულებამ შეიძლება თავი შეიკავოს მისი ვებგვერდზე გამოქვეყნებისგან, კვლევითი პროექტების შესახებ ინფორმაცია ცარიელი იყო ვიზიტის დროს. შესაბამისად, უნდა აღინიშნოს, რომ თესაუ არ უზრუნველყოფს განხორციელებული კვლევითი საქმიანობის შესახებ ანგარიშების რეგულარ რეჟიმში გამოქვეყნებას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- სამეცნიერო - კვლევითი საქმიანობის და შედეგების შეფასების მექანიზმი;
- სამეცნიერო - კვლევითი პროდუქტიულობის შეფასების ნიმუშები;
- გასაუბრების შედეგები;

- თესაუს - ს ვებგვერდი.

რეკომენდაციები:

6.3.1 რეკომენდებულია, პერსონალისთვის განსაზღვრული რეაგირების მექანიზმები, რომლებიც არ აკმაყოფილებენ კვლევის მექანიზმების შეფასების წესით დადგენილ მინიმალურ მოთხოვნებს, დაიწყოს პერსონალის განმავითარებელი აქტივობებით, პერსონალის ინდივიდუალური განვითარების საჭიროებების / გეგმის იდენტიფიცირებით. აღნიშნული ხელს შეუწყობს განვითარებაზე ორიენტირებულ მიდგომას კვლევითი საქმიანობის შეფასების მიმართ და გამოიწვევს კვლევითი საქმიანობის ხარისხის განვითარებას.

6.3.2 რეკომენდებულია, უნივერსიტეტის კვლევითი საქმიანობის ხარისხის და კვლევის პროდუქტიულობის შეფასების მექანიზმის შემდგომი განვითარება. აღნიშნულმა უნდა უზრუნველყოს უფრო ყოვლისმომცველი, სიღრმისეული ანალიზი, განვითარების სფეროების და შესაბამისი რეკომენდაციების განსაზღვრა და არა მხოლოდ ინფორმაციის შეგროვება პერსონალის შეხვედრების ან მინიმალური მოთხოვნების შეუსრულებლობის შესახებ. ანალიზი ასევე უნდა უკავშირდებოდეს დაწესებულების კვლევის სტრატეგიას.

6.3.3 საჭიროა პერსონალთან უფრო მკაფიო კომუნიკაცია კვლევითი საქმიანობის შეფასების კუთხით, იმისათვის რომ, პირველ რიგში, პერსონალმა კარგად იცოდეს არსებული მექანიზმი და მისი შემდგომი პროცედურები და მეორეს მხრივ, როგორ უწყობს ხელს მათი საქმიანობა კვლევით საქმიანობას და დაწესებულების სტრატეგიას და როგორ არის შესაძლებელი მათი შემდგომი განვითარება.

6.3.4 რეკომენდებულია, განხორციელებული კვლევითი საქმიანობის შესახებ ინფორმაციის საჯაროობის უზრუნველყოფა.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

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

7.1. მატერიალური რესურსები

- 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:

სსიპ - იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი ფლობს მიწის და სამშენებლო რესურსების მნიშვნელოვან რაოდენობას, რომელიც მოიცავს 88 435 მ² არასასოფლო - სამეურნეო მიწის ფართობს და 160 000 მ² სასოფლო-სამეურნეო დანიშნულების მიწას. უნივერსიტეტის შენობები მოიცავს 18,438,95 მ², საიდანაც 4,394,77 მ² განკუთვნილია საგანმანათლებლო სივრცეებისთვის, მათ შორის ორი სასწავლო კორპუსი და ბიბლიოთეკა და 14,044,18 მ² დამხმარე ტერიტორია. საერთო ფართი საკმარისია უნივერსიტეტის სტუდენტების რაოდენობის გათვალისწინებით. უნივერსიტეტმა ბოლო წლებში გაარემონტა უნივერსიტეტის შენობის გარკვეული ნაწილი და ჯერ კიდევ მიმდინარეობს ახალი კამპუსის სამშენებლო სამუშაოები. თუმცა, ანალიზი ავლენს რამდენიმე ხარვეზს (აღწერილია ქვემოთ), რაც აფერხებს უნივერსიტეტს სრულად მიაღწიოს მის მისიას და მისიით გაცხადებულ მიზნებს.

ყველა ტერიტორია არის სუფთა და ძალიან კარგად მოვლილი. დაყოფილი სანიტარული კვანძები, მათ შორის სპეციალური საჭიროებების მქონე სტუდენტების სანიტარული კვანძი, უზრუნველყოფილია ცხელი და ცივი წყლის მუდმივი მიწოდება, დაცულია სანიტარული და ჰიგიენური ნორმები და უზრუნველყოფილია უწყვეტი განათება და ვენტილაცია. სივრცე უზრუნველყოფილია ცენტრალური გათბობის სისტემით. ცალკეულ ადგილებში დამონტაჟებულია გაგრილების სისტემა. შენობის თითოეულ სართულზე, თალსაჩინო ადგილას, განლაგებულია ხანძარსაწინააღმდეგო მოწყობილობები გამოყენების დეტალური ინსტრუქციით და საევაკუაციო გასასვლელები სათანადოდ არის მონიშნული.

სწავლების თანამედროვე მეთოდები მოითხოვს მოწინავე ტექნოლოგიებით აღჭურვილ განახლებულ სალექციო ოთახებს, კვლევით ლაბორატორიებს და თანამშრომლობით სივრცეებს სტუდენტების სწავლის მხარდასაჭერად და კონკურენტუნარიანი კურსდამთავრებულების უზრუნველსაყოფად. მიუხედავად იმისა, რომ ექსპერტთა ჯგუფი აფასებს სარემონტო სამუშაოების პროგრესს, რომელიც უნივერსიტეტმა ახლახანს განახორციელა, უნივერსიტეტის შენობები ჯერ კიდევ შორს არის თანამედროვეობისგან, ვინაიდან შენობაში არ არის გათვალისწინებული ისეთი აუცილებელი ინფრასტრუქტურა, როგორიც არის დოქტორანტებისთვის გამოყოფილი ოთახები, აკადემიური პერსონალის პირადი ოფისები (ერთ-ერთი კრიტიკული სფერო მაღალი ხარისხის განათლების და კვლევის შესაძლებლობების მხარდასაჭერად). უნივერსიტეტს აქვს სასოფლო - სამეურნეო მიწა მევენახეობა - მეღვინეობის პროგრამისთვის, მაგრამ არ გააჩნია აღნიშნული მიწის ირგვლივ მნიშვნელოვანი ინფრასტრუქტურა, როგორიც არის საპირფარეოები და თავშესაფრები, რომლებიც აუცილებელია სტუდენტებისთვის, რომლებიც დიდ დროს ატარებენ ვენახებში. თანამედროვე სწავლება სხვა სფეროებში მოითხოვს განახლებულ ლაბორატორიებს, ტექნოლოგიით აღჭურვილ სალექციო ოთახებს და სპეციალიზებულ აღჭურვილობას. მაგალითად, ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამისთვის მომგებიანი იქნებოდა სიმულაციური ლაბორატორიების და ბიზნეს ინკუბატორების

არსებობა, ხოლო მასწავლებლის მომზადების პროგრამას სჭირდება უახლესი საგანმანათლებლო ტექნოლოგიებით აღჭურვილი საკლასო ოთახები.

უნივერსიტეტს აქვს გარე ტერიტორია, რომელსაც აქვს პოტენციური გახდეს სარეკრეაციო სივრცე, მაგრამ ამჟამად ის არ არის კარგად მოვლილი და აქვს ოდნავ ველური და მოუწესრიგებელი გარეგნობა (ირგვლივ არ არის სკამები, მოუვლელი ბილიკები და ბზარულია). დახურული სარეკრეაციო მოიცავს პირველ სართულზე პატარა კაფეტერიას, რომელიც იტევს 10 - მდე სტუდენტს. პირველი სართული შეიძლება კარგად იყოს გამოყენებული, ინოვაციური სასწავლო სივრცისთვის, სადაც სტუდენტები შეძლებენ ჩაერთონ ერთობლივ სწავლაში. სტრატეგიული განვითარების გეგმაში აღნიშნულია კომპიუტერების მოდერნიზება, მაგრამ არ არის წარმოდგენილი დეტალები კომპიუტერების რაოდენობის ან მასთან დაკავშირებული ხარჯების შესახებ და არ ითვალისწინებს ინოვაციური სასწავლო სივრცეების საჭიროებას.

დოქტორანტებისთვის არ არის გამოყოფილი ოთახები, რომელთა რაოდენობა დაახლოებით 20 - ია, არც აკადემიურ პერსონალს აქვს საკუთარი ოფისები. პირადი სამუშაო სივრცეების ნაკლებობა აფერხებს კვლევის პროდუქტიულობას და სიღრმისეული შესწავლის და / ან სწავლების და ხელმძღვანელებთან შეხვედრების ადეკვატურად ჩატარების შესაძლებლობას. დოქტორანტებისა და აკადემიური პერსონალისთვის გამოყოფილი სივრცეები გადამწყვეტია კვლევაზე ორიენტირებული აკადემიური გარემოს მხარდასაჭერად.

უნივერსიტეტს აქვს დამონტაჟებული პანდუსი უნივერსიტეტის უკანა შესასვლელთან, მაგრამ შესასვლელ კარს არ აქვს თანაბარი ზედაპირი და საკმარისი სიგანე ეტლისათვის. უნივერსიტეტში სპეციალური საჭიროებების ადაპტირებული გარემო საჭიროებს მოდიფიკაციას და მოწყობას, რაც უზრუნველყოფს, რომ არა მხოლოდ სტუდენტებს, არამედ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე აკადემიურ პერსონალს ექნება წვდომა და შესაძლებლობა სრულყოფილად მონაწილეობდეს საუნივერსიტეტო ცხოვრების ყველა ასპექტში. აღნიშნული მოიცავს ფიზიკურ ადაპტირებას, როგორც არის პანდუსები, ლიფტები, ხელმისაწვდომი საპირფარეშოები და რეგულირებადი მერხები, ასევე ტექნოლოგიურ მხარდაჭერას, როგორც არის ეკრანის წამკითხველები, სმენის აპარატები და ხელმისაწვდომი ციფრული რესურსები (საჭიროების შემთხვევაში). ასევე მნიშვნელოვანია სოციალური ინკლუზია, ადაპტირებული სპორტული პროგრამებით, ხელმისაწვდომი სარეკრეაციო ობიექტებით და კამპუსის ინკლუზიური ღონისძიებებით. სამწუხაროდ, აღნიშნული არსებითი ადაპტირება ამჟამად არ არის წარმოდგენილი თესაუ-ში, განსაკუთრებით ხაზგასასმელია სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის ბიბლიოთეკაზე წვდომის ნაკლებობა.

უნივერსიტეტის წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ უნივერსიტეტს არ ჰყავს სპეციალური საჭიროების მქონე სტუდენტები, მაგრამ სპეციალური საჭიროების მქონე სტუდენტების და პერსონალის არარსებობა შეიძლება გამოწვეული იყოს ხელმისაწვდომი ადაპტირებული საშუალებების და მხარდაჭერი სერვისების ნაკლებობით, რამაც შეიძლება ხელი შეუშალოს პოტენციურ სტუდენტებს ჩარიცხვაში და პერსონალს უნივერსიტეტში დასაქმებაში. უფრო მეტიც, ხელმისაწვდომობა ფუნდამენტური უფლებაა და ინკლუზიური გარემოს უზრუნველყოფა აუცილებელია მრავალფეროვნებისა და თანასწორობის ხელშეწყობისთვის. ხელმისაწვდომი და ინკლუზიური გარემოს პროაქტიულად შექმნით, უნივერსიტეტი შეძლებს მოიზიდოს სტუდენტების და პერსონალის უფრო ფართო სპექტრი და შეასრულოს მისი ვალდებულება, უზრუნველყოს თანაბარი საგანმანათლებლო და დასაქმების შესაძლებლობები ყველასთვის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- *თესაუ - ს თვითშეფასების ანგარიში;*
- *მატერიალური რესურსის დათვალიერება და მიმოხილვა.*

რეკომენდაციები:

7.1.1 რეკომენდებულია, ინვესტიციის გამხორციელება ვენახების ირგვლივ საბაზისო ინფრასტრუქტურის მოწყობაში, საპირფარეშოების, თავშესაფრების და საწყობების გათვალისწინებით. აღნიშნული გააუმჯობესებს სასწავლო გარემოს პროგრამის სტუდენტებისთვის.

7.1.2 რეკომენდებულია, სალექციო ოთახების და სხვა სასწავლო სივრცეების განახლება თანამედროვე ტექნოლოგიებით და აღჭურვილობით, რომლებიც სპეციფიკურია თითოეული პროგრამის საჭიროებებისთვის. მაგალითად, შექმენით სიმულაციური ლაბორატორიები ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამისთვის და საკლასო ოთახების მოდელები მასწავლებლის მომზადების პროგრამისთვის.

7.1.3 რეკომენდებულია, დოქტორანტებისთვის ოთახების და აკადემიური პერსონალისთვის პირადი ოფისების გამოყოფა. აღნიშნული გაზრდის კვლევის პროდუქტიულობას და უზრუნველყოფს ხელსაყრელ გარემოს აკადემიური საქმიანობისთვის.

7.1.4 რეკომენდებულია, მიუთითოთ კომპიუტერების და სხვა ტექნოლოგიური განახლებების რაოდენობა, რომლებიც დაგეგმილია მომდევნო სტრატეგიული განვითარების ციკლის განმავლობაში, თანდართულ ხარჯებთან ერთად. გარდა ამისა, გაითვალისწინეთ გეგმები თანამედროვე გარე / შიდა სარეკრეაციო სივრცეების და ინოვაციური სასწავლო სივრცის განვითარებისათვის, რათა ხელი შეუწყოს თანამშრომლობით და მონაწილეობით სასწავლო გარემოს. აღნიშნული მოიცავს ჯგუფური მუშაობის და არაფორმალური სასწავლო სივრცეების შექმნას.

7.1.5 რეკომენდებულია საპირფარეშოების ადაპტირება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთათვის: მოეწყოსთ ფართო შესასვლელები, დამონტაჟდეს საყრდენი სახელოურები და გამოიყოს საკმარისი სივრცე ეტლით გადაადგილებისთვის; ასევე, მოაწყვეთ ინდივიდუალური საპირფარეშოები პირადი სივრცის დაცვისა და მარტივი გამოყენებისთვის.⁶ რეკომენდებულია ადაპტირებული სპორტული პროგრამების შემუშავება და უზრუნველყავით, რომ სტუდენტური კლუბები, ორგანიზაციები და კამპუსის ღონისძიებები იყოს ინკლუზიური და ტარდებოდეს ხელმისაწვდომ ადგილებში, საჭიროების შემთხვევაში ისეთი საშუალებებით, როგორიცაა ჟესტური ენის თარჯიმნები და სუბტიტრები.

რჩევები:

- პრიორიტეტი მიანიჭეთ სტუდენტური საერთო საცხოვრებლის და პროფესორის საცხოვრებლის გარემონტებას. აღნიშნული ხელს შეუწყობს ჩამოსულ სტუდენტებს და საერთაშორისო პერსონალის მოზიდვას, გაამდიერებს უნივერსიტეტის აკადემიურ პროფილს (გათვალისწინებულია სტრატეგიული განვითარების გეგმით).

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

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

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

7.2. საბიბლიოთეკო რესურსები

ბიბლიოთეკაში არსებული გარემო, რესურსები და მომსახურება ხელს უწყობს სასწავლო და კვლევითი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებას და უსდ მუდმივად ზრუნავს მის განვითარებაზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკა ხელს უწყობს უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო და კვლევით საქმიანობას. ბიბლიოთეკა მოწოდებულია მუდმივად გააუმჯობესოს თავისი სერვისები, რესურსები და ინფრასტრუქტურა იმისათვის, რომ დააკმაყოფილოს სტუდენტების და პერსონალის საჭიროებები. უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკა ფუნქციონირებს საქართველოს კანონმდებლობის, უნივერსიტეტის დებულების და ბიბლიოთეკის დებულებების შესაბამისად. დაწესებულება უზრუნველყოფს ბიბლიოთეკის ფუნქციონირებას საჭირო მატერიალურ - ტექნიკური მხარდაჭერის უზრუნველყოფით, საბიბლიოთეკო საქმიანობის პროცესების განვითარებით და შენარჩუნებით. ბიბლიოთეკა მდებარეობს ცალკე, ორსართულიან შენობაში თესაუ-ის ტერიტორიაზე, რომელიც მოიცავს სხვადასხვა სივრცეებს საბიბლიოთეკო მომსახურების უზრუნველსაყოფად: ბიბლიოთეკის ფოიე, სამუშაო სივრცეები საჭირო აღჭურვილობით; სააქტო დარბაზი 150 ადგილით ჯგუფური მუშაობის, შეხვედრებისა და ღონისძიებებისთვის. დამატებითი კეთილმოწყობა მოიცავს გარდერობს, ელექტრო კიოსკს, სასადილო ოთახს და სველ წერტილებს. მეორე სართული აღჭურვილია დიდი სამკითხველო დარბაზით, გამოყოფილია სამუშაო ადგილები ბიბლიოთეკის თანამშრომლებისთვის, გათვალისწინებულია იზოლირებული ოთახები ინდივიდუალური და გუნდური მუშაობისთვის. სტუდენტებს და თანამშრომლებს აქვთ წვდომა საინფორმაციო - კომპიუტერულ ცენტრზე, ინტერნეტთან დაკავშირებულ კომპიუტერებზე, ხელმძღვანელი ბიბლიოთეკარის ოფისზე და წიგნის მაღაზიაზე. აღსანიშნავია, რომ ბიბლიოთეკას გააჩნია წინა საუკუნეების ქართული ლიტერატურის მდიდარი და უნიკალური რესურსები და იშვიათი ხელნაწერები. სააბონენტო სივრცე ხელს უწყობს ბიბლიოთეკის მასალების მიმოქცევას. ამჟამად, მეორე სართული მიუწვდომელია სპეციალური საჭიროების მქონე პირებისთვის; ბიბლიოთეკის პერსონალი ხვდება და ემსახურება მათ შენობის პირველ სართულზე.

ბიბლიოთეკის კოლექცია მრავალფეროვანია და მოიცავს სილაბუსებში მითითებულ აუცილებელ ლიტერატურას, სამეცნიერო სტატიებს, სახელმძღვანელოებსა, ასევე ბიბლიოთეკაში შექმნილია სხვადასხვა დარგის სპეციალიზებული კუთხეები, როგორც არის: მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება; ჩრდილოატლანტიკური ხელშეკრულების ორგანიზაციის ინფორმაცია, გაეროს მოდელირება; ევროკავშირი; კატასტროფის რისკის შემცირება. უნივერსიტეტის სტუდენტებს ბიბლიოთეკის მეშვეობით აქვთ წვდომა ინფორმაციის ფართო სპექტრზე.

აღსანიშნავია, რომ 2018 წლიდან 2023 წლამდე გაიზარდა ბიბლიოთეკის ბიუჯეტი, დაფინანსება 2018 წელს 18 400 ლარიდან, 2023 წელს გაიზარდა 72 872 ლარამდე. ბიბლიოთეკა ასევე თანამშრომლობს სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან და სამეცნიერო ფონდებთან და ამდიდრებს მის კოლექციას. წარმოდგენილი დოკუმენტების და ადგილზე ვიზიტის მიხედვით დგინდება, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ბიბლიოთეკას აქვს სასწავლო კურსის სილაბუსებში მითითებულ ყველა მასალა, სასწავლო რესურსები საჭიროებს განახლებას.

სტუდენტებს შეუძლიათ ბიბლიოთეკიდან გამოიტანონ წიგნები, რომლებიც ხელმისაწვდომია მრავალ ეგზემპლარად სხვადასხვა ხანგრძლივობით, ხოლო სალექციო მასალის გამოტანა შესაძლებელია მხოლოდ ხანმოკლე დროით კონკრეტული კურსის სასწავლო მიზნებისთვის. არსებობს გატანილი წიგნების და სახელმძღვანელოების დროული დაბრუნების და საჭიროების შემთხვევაში ჩანაცვლების მართვის პოლიტიკა.

ბიბლიოთეკის საინფორმაციო-კომპიუტერული ცენტრი მომხმარებლებს სთავაზობს ინტერნეტთან დაკავშირებულ კომპიუტერებს და მცოდნე პერსონალის დახმარებას ელექტრონულ მონაცემთა ბაზებზე წვდომის და საჭირო ინფორმაციის მოძიების უზრუნველსაყოფად. ბიბლიოთეკა თავისი კატალოგის სამართავად იყენებს ინტეგრირებულ საბიბლიოთეკო სისტემას (EVERGREEN), რომელიც მოიცავს ბეჭდურ და ელექტრონულ რესურსებს. კატალოგი ხელმისაწვდომია ონლაინ და უნივერსიტეტის შიდა სისტემის მეშვეობით, რაც უზრუნველყოფს სტუდენტების და პერსონალის მარტივ წვდომას. ბიბლიოთეკა არის სხვადასხვა მონაცემთა ბაზების გამომწერი, მათ შორის EBSCO Food Science Source და Hospitality & Tourism Complete, HEINONLINE სამართლის მონაცემთა ბაზა, ScienceDirect, და Elsevier's ScienceDirect® და Scopus®; Cambridge Journals Online; SAGE Journals; Oxford e-books, EIFL კონსორციუმის წევრობის დახმარებით.

უნივერსიტეტის სტუდენტებსა და თანამშრომლებს აქვთ წვდომა საერთაშორისო ელექტრონული ბიბლიოთეკის მონაცემთა ბაზებზე ყველა სფეროში. აღნიშნულ მონაცემთა ბაზებზე წვდომა შესაძლებელია ბიბლიოთეკიდან ან უნივერსიტეტის სხვა სივრციდან ინტერნეტთან დაკავშირებული კომპიუტერის მეშვეობით. გარე წვდომა შესაძლებელია მხოლოდ EBSCO და HEINONLINE მონაცემთა ბაზებზე. 2023 წლის მონაცემებით, თესაუ საქართველოში მეორე ადგილზეა EBSCO-ს მონაცემთა ბაზების აქტიური გამოყენებით. თვითშეფასების ანგარიში და წარმოდგენილი მასალები მიუთითებს, რომ მონაცემთა ბაზის გამოყენების სტატისტიკა საკმაოდ მაღალია. მაგალითად, 2023 წლის მონაცემთა ბაზის გამოყენების ანგარიშში მითითებულია 1,608 მოთხოვნა Food Science Source მონაცემთა ბაზაზე და 1,364 მოთხოვნას Hospitality & Tourism Complete მონაცემთა ბაზაზე.

აღნიშნული ფართო წვდომა უზრუნველყოფს, რომ თესაუ -ის აკადემიურ საზოგადოებას შეუძლია გაეცნოს და გამოიყენოს უახლესი მსოფლიო კვლევები და რესურსები. ვიზიტისა და გასაუბრების დროს ბიბლიოთეკის თანამშრომლებმა გამოავლინეს სათანადო კომპეტენცია ბიბლიოთეკის მართვის, რესურსების, საერთაშორისო საბიბლიოთეკო მონაცემთა ბაზების გამოყენებისთვის დახმარების გაწევის მიმართულებით. გარდა ამისა, ბიბლიოთეკა მომხმარებლებს სთავაზობს ელექტრონულ მონაცემთა ბაზებზე წვდომასთან დაკავშირებულ ტრენინგებს. ბიბლიოთეკის პერსონალი მონაწილეობს ეროვნულ და საერთაშორისო საბიბლიოთეკო ღონისძიებებში, იმისათვის, რომ ხელი შეუწყოს მისი პერსონალის პროფესიულ განვითარებას და გააძლიეროს ბიბლიოთეკის სერვისები, რაც უზრუნველყოფს ბიბლიოთეკის სერვისების შესაბამისობას.

თესაუ-ს დაგეგმილი აქვს რამდენიმე ინიციატივა ბიბლიოთეკის სერვისების შემდგომი გაუმჯობესების მიზნით, როგორც არის ბიბლიოთეკის რესურსების გაფართოება, პრიორიტეტულ სფეროებზე ორიენტირებული დამატებითი ელექტრონული მონაცემთა ბაზების მოპოვება და სამკითხველო დარბაზში მეტი სამუშაო სივრცის შექმნა თანამშრომლობითი სასწავლო გარემოს ხელშეწყობის მიზნით. ასევე იგეგმება ბიბლიოთეკის შენობის ირგვლივ სეზონური მედიათეკის შექმნა, რომელიც მომხმარებლებს შესთავაზებს მედია რესურსების გამოყენების ინოვაციურ სივრცეს.

• დოკუმენტები, რომლებიც ადასტურებენ წიგნადი კოლექციის საკუთრებას; • ვებგვერდზე ხელმისაწვდომი ელექტრონული კატალოგი http://tesau.edu.ge/biblioteka/literaturis-eleqtronuli-sadziebeli • საერთაშორისო ელექტრონულ საბიბლიოთეკო ქსელში ჩართულობის დამადასტურებელი დოკუმენტი; • ბიბლიოთეკის ელექტრონული მონაცემთა ბაზების გამოყენების სტატისტიკა; • ვიზიტი და გასაუბრებები.
რეკომენდაციები: 7.2.1 რეკომენდებულია, განახლდეს ბიბლიოთეკის შენობა, იმისათვის, რომ ადვილად ხელმისაწვდომი იყოს სპეციალური საჭიროების მქონე პირებისთვის. 7.2.2 რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს საბიბლიოთეკო რესურსების გამდიდრება, განსაკუთრებით ისეთ სფეროებში, რომლებიც უკავშირდება უნივერსიტეტის პრიორიტეტებს.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
7.3 საინფორმაციო რესურსი
○ უსდ-მ შექმნა ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და უზრუნველყოფილია მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა. ○ ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მისი მუდმივი განვითარების ხელშეწყობი მექანიზმები. ○ ○ უსდ - ის მიერ უზრუნველყოფილია ვებგვერდის ფუნქციონირება ქართულ და ინგლისურ ენებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: თესაუ-ს აქვს განახლებული საინფორმაციო ტექნოლოგიების მართვა და ინფრასტრუქტურა, რომელიც შეესაბამება უნივერსიტეტის ბიზნეს პროცესებს და ხელს უწყობს სასწავლო პროცესის წარმატებულ განხორციელებას. დანერგილია ელექტრონული სერვისები და ელექტრონული მართვის სისტემები და მათი მუდმივი გაუმჯობესების მექანიზმები. ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა ხელმისაწვდომია სტუდენტებისთვის და პერსონალისთვის, კომპიუტერულ ლაბორატორიებში დაგეგმილი გაკვეთილების მიღმა. საინფორმაციო სისტემები ხელმისაწვდომია როგორც შენობაში, ასევე დისტანციურად, გარდა

გარკვეული სამეცნიერო ბაზებისა, რომლებიც ხელმისაწვდომია მხოლოდ შენობის შიდა ქსელის საშუალებით.

დაწესებულებას გააჩნია ოფოციალური ვებ-გვერდი, რომელიც ასრულებს საკომუნიკაციო და ინფორმაციულ ფუნქციებს, მოიცავს საკონტაქტო და სხვა საჭირო ინფორმაციას, მათ შორის თესაუ -ის მისიას, მის საქმიანობას, სტრუქტურას, სასწავლო პროგრამების კატალოგს, მიღების კრიტერიუმებს, მოსალოდნელ სწავლის შედეგებს და მისანიჭებელ კვალიფიკაციას, სწავლებისა და სწავლის პროდურებს და შეფასებებს, ადმინისტრაციულ/აკადემიურ/სამეცნიერო პერსონალს, ბიბლიოთეკის ელექტრონულ კატალოგს, მარეგულირებელ დოკუმენტებს, სტრატეგიული განვითარების გეგმებს, მიმდინარე და განხორციელებულ კვლევას (შედეგებს), ხელმისაწვდომ სერვისებს, დასაქმების შესაძლებლობებს; ყველა არნიშნული ინფორმაცია არის ქართულ ენაზე. ვებგვერდს აქვს შემაჯამებელი შინაარსი ინგლისურ ენაზე. არ არსებობს წლიური ანგარიშები, ფინანსური ანგარიშები, ძირითადი სტატისტიკური ყოვლისმომცველი წლიური ანგარიშები.

უფრო მეტიც, როგორც 3.3 და 5.1 კომპონენტებშია აღნიშნული, უსდ-ს ვებგვერდზე ინფორმაცია არ განახლებულა ან დამატებულა (პროგრამების აღწერა, ჩარიცხვის მსურველის სახელმძღვანელო, აკადემიური კალენდარი, სრული ინფორმაცია გარკვეული სამსახურების საქმიანობის შესახებ).

უნივერსიტეტის საქმიანობის ხელშეწყობის და ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით დანერგილია სხვადასხვა ელექტრონული სერვისები და ელექტრონული მართვის სისტემები:

ერთიანი დოკუმენტბრუნვის სისტემა (eflow.emis.ge), რომელიც ხელს უწყობს საუნივერსიტეტო დოკუმენტაციის მიმოქცევას, აღრიცხვის და მართვის პროცედურებს, შესაბამისობაშია უნივერსიტეტის საქმიანობის სტრუქტურასთან და პროცესებთან და უზრუნველყოფს მუდმივ და სტაბილურ ფუნქციონირებას.

საგანმანათლებლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემა (tunnels.tesau.edu.ge/ea.tesau.edu.ge), რომელიც ხელს უწყობს უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროცესის მართვას, უზრუნველყოფს წვდომას ადმინისტრაციულ და აკადემიურ პერსონალთან, ასევე სტუდენტების წვდომას საინფორმაციო მონაცემებზე, უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო სტრუქტურის და პროცედურების საფუძველზე და ხელმისაწვდომია მუდმივი და სტაბილური ფუნქციონირების პრინციპით.

ელექტრონული სერვისების სისტემა (moodle.tesau.edu.ge), რომელიც ხელს უწყობს უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესში სტუდენტების და აკადემიური პერსონალისთვის თანამედროვე საგანმანათლებლო აქტივობების და რესურსების გამოყენებას, მათ შორის, "Turnitin" - ის პროგრამის საშუალებით საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადისერტაციო ნაშრომების პლაგიატზე შემოწმებას.

ბიბლიოთეკის მართვის სისტემა (tesau.edu.ge/biblioteka) უზრუნველყოფს სტუდენტების და პერსონალის მიერ საბიბლიოთეკო რესურსების და სერვისების გამოყენების ხარისხს და ეფექტურობას. ფუნქციონირებს მუდმივი და სტაბილური მუშაობის პრინციპით.

ელექტრონული სერვისების ადმინისტრირების წესი აღწერს პროცედურებს, რომლებიც უზრუნველყოფენ ელექტრონული სერვისების გამართულ ფუნქციონირებას. ინფორმაციული ტექნოლოგიების ადმინისტრატორთან გასაუბრების დროს ექსპერტთა ჯგუფმა შეიტყო, რომ მონაცემთა უსაფრთხოება და დაცვა გადაეცემა კომპანიას, რომელიც პასუხისმგებელია ღრუბლოვან სერვერზე მონაცემების ყოველკვირეული სარეზერვო ასლების შენარჩუნებაზე. აღნიშნული ამცირებს მონაცემთა დაკარგვის რისკს, თუმცა მუდმივმა სარეზერვო ასლების შექმნის პროცესმა შეიძლება კიდევ უფრო შეამციროს რისკები.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- დოკუმენტბრუნვის ერთიანი სისტემა www.eflow.emis.ge
- საგანმანათლებლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემა www.tunnels.tesau.edu.ge/ea.tesau.edu.ge
- ელექტრონული სერვისების სისტემა www.moodle.tesau.edu.ge
- ბიბლიოთეკის მართვის სისტემა www.tesau.edu.ge/biblioteka

რეკომენდაციები:

7.3.1 რეკომენდებულია, თესაუ-ს ვებგვერდის განახლება და ინფორმაციის სრულყოფილად წარმოდგენა (3.3 და 5.1 კომპონენტების აღწერილობითი ნაწილის მიხედვით), ასევე უზრუნველყავით ვებგვერდის ხელმისაწვდომობა ინგლისურენოვანი მომხმარებლებისთვის, თესაუ - ს საერთაშორისო ამბიციების გათვალისწინებით.

რჩევები:

- სასურველია, ყოველკვირეულად განხორციელდეს ყოველდღიური მონაცემების სარეზერვო ასლების შენარჩუნება.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

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 მიღწევადია.
- უსდ - ის ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმებში გაწერილი აქტივობების შესრულებას.
- უსდ - ის ფინანსური რესურსები ორიენტირებულია დაწესებულების ძირითადი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებაზე.
- უსდ - ის ბიუჯეტში გათვალისწინებულია სამეცნიერო კვლევებისა და ბიბლიოთეკის ფუნქციონირება-განვითარების დაფინანსება.
- უსდ - ში არსებობს ანგარიშვალდებულების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტური სისტემა.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტის მთავარი საფინანსო გეგმა წარმოადგენს კონსოლიდირებულ ბიუჯეტის სახით, რომელიც შედგება ორი ნაწილისგან - შემოსავლები და ხარჯები. თესაუ - მ წარმოადგინა 2024 წლის დეტალური ბიუჯეტი, 2018 - 2023 წლების ფინანსური მონაცემების შეჯამებასთან ერთად, რომელიც აჩვენებს ფინანსური მდგომარეობის დინამიკას. სწავლის საფასური - რომელსაც თვითონ იხდიან სტუდენტები (მთლიანი გადასახადის შემოსავლის თითქმის 1/3), ასევე სახელმწიფო პროგრამების დაფინანსების გრანტებით და სოციალურად დაუცველი სტუდენტების მხარდაჭერით - წარმოადგენს

ძირითადი შემოსავლების ნაკადს (მერყეობს 2018 წელს 86.4%-დან 73.9%-მდე 2024 წელს). ყოველწლიურად, სახელმწიფო სტიპენდიების გარდა უნივერსიტეტი აქტიურად მონაწილეობს დამატებითი დაფინანსების მოძიებაში სხვადასხვა ფონდებიდან და ორგანიზაციებიდან, როგორც არის გუდავამე-პატარკაციშვილის ფონდი, გარემოსდაცვის სააგენტო და მწვანე სტიპენდიები. დამსაქმებლებთან გასაუბრებისას ექსპერტთა ჯგუფისთვის ცნობილი გახდა, რომ სწავლის გადასახადის დაფინანსების მიზნით, საქართველოს ბანკმა გამოყო დაფინანსება წარჩინებული და სოციალურად დაუცველი სტუდენტებისთვის. თავად უნივერსიტეტი, მაღალი აკადემიური მოსწრების სტუდენტებს ანიჭებს სახელმწიფო სტიპენდიას. 2023 წელს თითოეულ სტუდენტზე სტიპენდიის ოდენობა თვეში 150 ლარიდან 300 ლარამდე გაიზარდა.

2021 წლიდან, კვლევის და განვითარების გრანტები მნიშვნელოვნად გაიზარდა, რაც 2024 წელს თითქმის 3 - ჯერ აღემატება 2018 წლის შესაბამის თანხებს და ამჟამად შეადგენს 2024 წელს ყველა წყაროდან მიღებული მთლიანი შემოსავლის 13% - ს, რაც გარკვეულწილად დაბალია წინა ორ წელთან შედარებით, შესაძლოა იმის გამო, რომ გარკვეული საერთაშორისო პროექტები დასრულდა, თუმცა ჯერ კიდევ განხილვის პორცესშია წინადადებების დიდი რაოდენობა ევროკავშირიდან და სხვა წყაროებიდან დაფინანსების მისაღებად.

ბიუჯეტის თითქმის ნახევარი გამოყოფილია აკადემიური, ადმინისტრაციული, მოწვეული პერსონალის და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული სხვა პირების ხელფასებზე. ინვესტიციები ძირითად აქტივებში, მათ შორის შენობებში და მანქანა - დანადგარებში (უწყვეტი ელექტრომომარაგება, კომპიუტერები, ოპტიკური მოწყობილობები, ავეჯი და ა.შ.) და ბიბლიოთეკის წიგნების მარაგი და სხვა რესურსები) შეადგენს 1 მილიონ ლარს, აქედან 206 ათასი ლარი (სრული ხარჯის 3.5%) გამოყოფილია საბიბლიოთეკო რესურსებისთვის. სხვა ხარჯები მიზნად ისახავს სამუშაო გარემოს გაუმჯობესებას, მათ შორის კომუნალურ გადასახადებს, უსაფრთხოებას, ჰიგიენას და ა.შ.

თესაუ ხელს უწყობს კვლევით საქმიანობას და საანგარიშო პერიოდში უზრუნველყო სხვადასხვა მხარდამჭერი მექანიზმების გაუმჯობესება. გაიზარდა კვლევითი საქმიანობის ფინანსური მხარდაჭერა, 2018 წლის კვლევითი მიმართულების ბიუჯეტი შეადგენდა 35 000 ლარს, ამჟამად კვლევითი საქმიანობის ბიუჯეტი შეადგენს 180 000 ლარს, მათ შორის 125 000 ლარი გამოყოფილია კვლევითი პროექტებისთვის, 16 000 ლარი კვლევითი საქმიანობისთვის და 45 000 ლარი დამატებითი კვლევითი საქმიანობისთვის.

საერთაშორისო პროექტების ფარგლებში მოპოვებული დაფინანსების მეშვეობით თესაუ ხელს უწყობს პერსონალის და სტუდენტების მობილობას უცხოურ უნივერსიტეტებში, ყოველწლიურად იზრდება მონაწილეთა რაოდენობა.

ბიუჯეტის შედგენა მოიცავს შედგენისა და დამტკიცების ეტაპებს. წარმომადგენლობითი საბჭოს მიერ ბიუჯეტის დამტკიცებამდე, ადმინისტრაციის უფროსი ახორციელებს ბიუჯეტის დაგეგმვის პროცესის კონტროლს. წარმომადგენლობითი საბჭო ასევე პასუხისმგებელია ბიუჯეტის წლიურ შესრულებასთან დაკავშირებული ქმედებების დამტკიცებაზე. ადმინისტრაციული ერთეულები და ფაკულტეტები უზრუნველყოფენ ბიუჯეტის დაგეგმვას სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში შეტანილი წვლილით. ფინანსური რესურსების განაწილება ძირითადად ეფუძნება სტრატეგიული განვითარების გეგმაში ხაზგასმულ პრიორიტეტებს.

თუმცა, გაუგებარია, თუ ვინ ადგენს საბიუჯეტო ხარჯების პრიორიტეტს და რა მონაცემებს ითვალისწინებენ გადაწყვეტილების მიმღებები ბიუჯეტის და დაწესებულების სტრატეგიის

დაგეგმვის დროს. მაგალითად, კვლევითი საქმიანობის გაძლიერება და ინტერნაციონალიზაცია და ინგლისურ ენაში აკადემიური პერსონალის უნარების გაუმჯობესება და კვლევითი წინადადებების დაწერა აუცილებელია სტრატეგიული გეგმის მიხედვით, მაგრამ ბიუჯეტში არ არის მკაფიოდ განსაზღვრული ხარჯები კვლევითი ლაბორატორიის აღჭურვილობისთვის - სავარაუდოდ დაკავშირებული ხარჯები შედის "სხვა მანქანები და აღჭურვილობა" ან ბიუჯეტის სხვა მიმართულებაში. მხოლოდ 15 000 ლარია გამოყოფილი „პერსონალის მომზადება - გადაზიდვების, კვალიფიკაციის ამაღლების და სტაჟირების ხარჯებისთვის“, „კვლევის და განმავითარებელი საქმიანობის დაფინანსების ხარჯები - 180000 ლარი“ შედის „სხვა საქონელსა და მომსახურებაზე გაწეულ სხვა ხარჯებში“ და არ არის გათვალისწინებული როგორც ბიუჯეტის სპეციალური მიმართულება.

მთლიანობაში, არსებული ფინანსები საკმარისია მიმდინარე პირობებში უნივერსიტეტის ფუნქციონირების მხარდასაჭერად, თუმცა, შეიძლება არ იყოს საკმარისი მომავალი წლების ამბიციური გეგმების მხარდასაჭერად, რომელიც მიმართულია კვლევითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციის გაზრდაზე, გაძლიერებაზე და კომერციალიზაციაზე, შენობების განახლებაზე და ა.შ. ექსპერტთა ჯგუფმა ფინანსური და მატერიალური რესურსების მართვის სამსახურის წარმომადგენლებთან გასაუბრებისას მოითხოვა 2025 წლის ბიუჯეტის პროგნოზი, რომელიც არის ახალი სტრატეგიული დაგეგმვის პერიოდის პირველი წელი, მაგრამ ექსპერტთა ჯგუფს აცნობეს, რომ უნივერსიტეტი ვალდებულია სამინისტროს წარუდგინოს 2025 წლის ბიუჯეტის პროგნოზი 2024 წლის ივლისში და, შესაბამისად, ვიზიტის დროს ის არ იყო ხელმისაწვდომი.

უნივერსიტეტმა განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიაქციოს ბიუჯეტის ორი ფორმის მკაფიო განსხვავებას. წარმოდგენილი ბიუჯეტი შემუშავებულია საჯარო ორგანიზაციებისთვის ბუღალტრული აღრიცხვის წესებით მოთხოვნილი ფორმატის მიხედვით. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული ეფექტურია საბუღალტრო და აუდიტორული მიზნებისთვის, მას აკლია მენეჯერული ასპექტები, რომლებიც იძლევა ხარჯების პრიორიტეტიზაციის, სამოქმედო გეგმის მონიტორინგის და უნივერსიტეტში რესურსების ეფექტურად მართვის შესაძლებლობას. მაგალითად: ა) ფაკულტეტები (და შესაძლოა პროგრამებს) უნდა ფლობდნენ ინფორმაციას მათი ლაბორატორიებისთვის, კვლევითი პროექტებისთვის, საერთაშორისო აქტივობებისთვის, აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობისთვის, წიგნის ან სხვა საბიბლიოთეკო რესურსების შესაძენად და ა.შ. გამოყოფილი თანხების შესახებ, იმისათვის რომ დაგეგმონ შსაბამისი აქტივობები, რომლის შესაბამისად შესაძლებელია აღნიშნული აქტივობების შესრულების მონიტორინგი, იმისათვის რომ საერთო ეფექტურობის მისაღწევად მოხდეს რესურსების განაწილების ოპტიმიზაცია. ცხადია, აღნიშნული გაზრდის ანგარიშვალდებულებას და პასუხისმგებლობას ფაკულტეტების და პროგრამების დონეზე. ბ) საჭიროა ცვალებადი 3 - წლიანი პროგნოზი, იმისათვის რომ ფინანსურ რუკაში აისახოს პროგნოზირებული განვითარება სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების მიხედვით გათვალისწინებული პროგრამების, სტუდენტების ჩარიცხვის, ინფრასტრუქტურისა და ობიექტების, სამეცნიერო და სოციალური აქტივობების მიმართულებით..

ბოლოს, როდესაც ექსპერტთა ჯგუფმა იკითხა, თუ რატომ არ მოითხოვა უსდ-მ ფინანსური აუდიტის განხორციელება უფლებამოსილი აუდიტორის / აუდიტორული კომპანიის მიერ, ფინანსური და მატერიალური რესურსების მართვის სამსახურის თანამშრომლებმა განაცხადეს, რომ ასეთი აუდიტი არ იყო საჭირო, ვინაიდან წლიური ბიუჯეტი და ბიუჯეტის შესრულების ანგარიში მტკიცდებოდა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თესაუ - ს 2024 წლის ბიუჯეტი; • თესაუ - ს ბიუჯეტის დინამიკა 2018-2023; • თესაუ - ს სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები; • გასაუბრება რექტორთან და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელთან; • გასაუბრებები აკადემიური საბჭოს და წარმომადგენლობითი საბჭოს წევრებთან; • გასაუბრება ფინანსური და მატერიალური რესურსების მართვის ხელმძღვანელებთან.
რეკომენდაციები: 7.4.1 რეკომენდებულია, მართველობით კომპონენტზე ორიენტირებული ბიუჯეტის შემუშავება, რომელიც უზრუნველყოფს ფაკულტეტებისთვის სახსრების გამოყოფას დაკავშირებულს შესაბამის განვითარების გეგმებთან და ცალკეულ ქვებიუჯეტებთან ძირითადი კვლევითი და განმავითარებელი პროექტებისთვის. 7.4.2 რეკომენდებულია თესაუ-მ უზრუნველყოს 3-წლიანი ცვალებადი ბიუჯეტის პროგნოზების შემუშავება, რომელიც ასახავს მის განვითარებას სტრატეგიული სამოქმედო გეგმის მიხედვით. რეკომენდებულია მეტი სახსრების გამოყოფა ინტერნაციონალიზაციის გაძლიერებასთან, პერსონალის განვითარებასთან, დამსაქმებლებთან და კურსდამთავრებულებთან თანამშრომლობის გაღრმავებასთან დაკავშირებული აქტივობებისთვის. 7.4.4 რეკომენდებულია ბიბლიოთეკის სივრცის ადაპტაციისთვის სახსრების გამოყოფა, როგორც ეს შემოთავაზებულია 7.2 პუნქტში.
რჩევები: ○ სასურველია, განიხილოთ ბიუჯეტის განაწილება ფაკულტეტის დონეზე.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან