განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის ავტორიზაციის დასკვნის პროექტი

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე:

მილან პოლი, მასარიკის უნივერსიტეტი, ჩეხეთის რესპუბლიკა

წევრები:

დიანა მჭედლიშვილი, კავკასიის უნივერსიტეტი, საქართველო

ინგა დიაკონიძე, გურამ თავართქილაძის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი, საქართველო

ია მოსაშვილი, ქუთაისის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, საქართველო

ეკა გეგეშიძე, საქართველოს უნივერსიტეტი, საქართველო

დავით კაკიაშვილი, გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი, საქართველო

თბილისი

2022

ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

გორის სასწავლო უნივერსიტეტი მდებარეობს შიდა ქართლში. მიუხედავად იმისა, რომ დაწესებულებას დიდი ისტორია აქვს, შეიძლება ითქვას, რომ ამჟამინდელი სახით უნივერსიტეტი არსებობს 2007 წლიდან ორი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების - კერძოდ, სსიპ გორის სახელმწიფო უნივერსიტეტისა და სსიპ ცხინვალის სახელმწიფო უნივერსიტეტის გაერთიანების შედეგად. სახელწოდება "გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი" დაწესებულებას მიენიჭა 2012 წელს. ამჟამად, უნივერსიტეტში არის სამი ფაკულტეტი (სოციალურ მეცნიერებათა, ბიზნესის და სამართალმცოდნეობის; ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა; განათლების, ზუსტ და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა). დაწესებულება ახორციელებს საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამებს. აგრეთვე, დაწესებულება ახორციელებს პროფესიულ და უწყვეტი განათლების პროგრამებს. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, დაწესებულებას ჰყავს 1688 აქტიური და 702 სტატუსშეჩერებული სტუდენტი, პერსონალის საერთო რაოდენობა არის 337 (მათ შორის აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი). მათ შორის, 47 პროფესორი და 38 ასოცირებული პროფესორი, 3 ასისტენტ პროფესორი და 2 ასისტენტი. ამასთან, 81 არის აფილირებული პერსონალი. დაწესებულების მთლიანი ბიუჯეტი არის 5 082 750 ლარი, საიდანაც 305 000 ლარი გამოყოფილია კვლებისთვის და 20 000 ლარი კი ბიბლიოთეკის ფუნქციონირებისა და განვითარებისთვის.

დაწესებულებაში განხორციელებული საავტორიზაციო ვიზიტის მოკლე მიმოხილვა

დაწესებულებაში ვიზიტი ჩატარდა 2022 წლის 29-31 მაისს. ვიზიტი ორგანიზებული იყო ადგილზე (ოფლაინ) და ამ გზით, ექსპერტთა ჯგუფს ჰქონდა შანსი ვიზიტის დღეებში შეხვედროდა არა მხოლოდ დაწესებულების ფუნქციონირებაში ჩართული ყველა დაინტერესებული ჯგუფის წარმომადგენლებს, არამედ ასევე ენახათ დაწესებულების ობიექტები. ექსპერტთა ჯგუფს სურს მადლობა გადაუხადოს დაწესებულების პერსონალს სტუმართმოყვარეობისთვის და მათი მზაობისთვის დახმარების საჭიროების შემთხვევაში. ასევე, ექსპერტთა ჯგუფი მადლობელია განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის, მათი მხრიდან კომპეტენტური მხარდაჭერისთვის მთელი ვიზიტის განმავლობაში. ასევე, ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარე მადლობას უხდის პროფესიონალ მთარგმნელს, რომელიც უზრუნველყოფილ იქნა განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მხრიდან.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

სტანდარტი 1 - მეტნაწილად შეესაბამება მოთხოვნებს

სტანდარტი 2 - სრულად შეესაბამება მოთხოვნებს

სტანდარტი 3 - სრულად შეესაბამება მოთხოვნებს

სტანდარტი 4 - სრულად შეესაბამება მოთხოვნებს

სტანდარტი 5 - სრულად შეესაბამება მოთხოვნებს

სტანდარტი 6 - მეტნაწილად შეესაბამება მოთხოვნებს

სტანდარტი 7 - სრულად შეესაბამება მოთხოვნებს

რეკომენდაციები

- დაწესებულებამ განიხილოს მისიის განაცხადში კვლევისა და დაწესებულების "მესამე მისიის" აქტივობების უფრო ნათლად წარმოდგენის შესაძლებლობა.
- დაწესებულებამ განიხილოს მისიის განაცხადში დაწესებულების განსხვავებული მახასიათებლების უფრო კონკრეტულად განსაზღვრის შესაძლებლობა.
- დაწესებულებამ უზრუნველყოს, რომ სამოქმედო გეგმაში ნათლად იყოს განსაზღვრული ამოცანები და აქტივობები და აგრეთვე, ნათლად იყოს ფინანსური რესურსებიც წარმოდგენილი თითოეულ ამოცანასთან/აქტივობასთან მიმართებით.
- დაწესებულებამ უზრუნველყოს, რომ მენეჯმენტი/ლიდერობა და მმართველობა ნათლად იყოს წარმოდგენილი დაწესებულების სტრუქტურაში.
- დაწესებულებამ უზრუნველყოს, რომ დაწესებულების ორგანიზაციული სტრუქტურა ნათლად აჩვენებდეს ურთიერთდამოკიდებულებას ინსტიტუციის სხვადასხვა სტრუქტურულ ნაწილს შორის. მაგალითად, უნივერსიტეტი და ფაკულტეტები, აკადემიური სტრუქტურები საუნივერსიტეტო და ფაკულტეტის დონეებზე, დამხმარე სტრუქტურული ერთეულები და მათი კავშირი ფაკულტეტებთან, ასევე საუნივერსიტეტო დონის სტრუქტურულ ერთეულებთან და ა.შ.
- დაწესებულებამ უზრუნველყოს, რომ დაინტერესებული მხარეები პირდაპირ იყვნენ ჩართულნი პროგრამის განვითარების პროცესში.
- დაწესებულებამ განიხილოს და ნათლად განსაზღვროს სამეცნიერო კვლევითი ცენტრის ხელმძღვანელისა და სპეციალისტის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, ასევე კანცელარიის მთავარი სპეციალისტისა და ადამიანური რესურსების სამსახურის მთავარი სპეციალისტის პოზიციებისთვის არსებული პასუხისმგებლობები დოკუმეტში "სამუშაო აღწერილობა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნა".
- დაწესებულებამ უზრუნველყოს საკმარისი ფინანსური რესურსების არსებობა შიდა სამეცნიერო პროექტებისთვის ეფექტური სამეცნიერო კვლევის წახალისების მიზნით.
- დაწესებულებამ გააუმჯობესოს აკადემიური პერსონალის ინგლისური ენის კომპეტენცია მათი კვლევითი უნარების გაძლიერებისა და საერთაშორისო კვლევით გარემოში მათი ინტეგრირების მიზნით.
- უფასო ინტერნეტი კავშირი უმჯობესია იყოს ხელმისაწვდომი და კარგი ხარისხის.
- სწავლის ელექტრონული პლატფორმა უნდა იძლეოდეს სასწავლი მასალების ატვირთვის შესაძლებლობას.

რჩევების შეჯამება

- დაწესებულებამ განიხილოს აკადემიური კეთილსინდისიერების უზრუნველყოფის პროცესებში სტუდენტების აქტიურად ჩართულობის და შესაბამისი უნარების განვითარების შესაძლებლობა.
- დაწესებულებამ გაითვალისწინოს გარე დაინტერესებული მხარეების ინტერესი, რომლებიც ყურადღებას ამახვილებენ სასწავლო პროგრამებში უფრო მეტი პრაქტიკული ელემენტის არსებობის საჭიროებაზე.
- დაწესებულებამ განიხილოს საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის მიერ 2019 წლის 10 აპრილს #69/ნ ბრძანებით დამტკიცებული საკვალიფიკაციო ჩარჩოს და სწავლის სფეროს კლასიფიკატორის მიხედვით პროგრამების მოდიფიცირების შესაძლებლობა და დაუყოვნებლივ მოაწესრიგოს აღნიშნული, რადგან დაწესებულებას აქვს იგივე მიდგომა ხარისხის შეფასებისა და სამიზნე ნიშნულების განსაზღვრის კუთხით და შეუძლია გაზარდოს დაწესებულების მზაობა კლასტერული აკრედიტაციის მიმართ, რომელიც დაიწყება შემდეგ წელს.
- დაწესებულებამ განიხილოს პროგრამის/ფაკულტეტების/უნივერსიტეტის ფარგლებში სტუდენტებისთვის მეტი არჩევითი საგნების მიცემის შესაძლებლობა.
- დაწესებულებამ განიხილოს პროგრამებში პიროვნული უნარების განვითარების ელემენტების უფრო ცხადად წარმოდგენის შესაძლებლობა.
- დაწესებულებამ უფრო მეტად დაუჭიროს მხარი პერსონალის შეფასების პროცესს. სასურველია, ჩატარდეს პერსონალის 360 გრადუსიანი შეფასება.
- დაწესებულებამ უფრო მეტად დაუჭიროს მხარი აკადემიური/სამეცნიერო და სასწავლო პროცესების უწყვეტ ფუნქციონირებას უნივერსიტეტში. ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ დაწესებულებამ უნდა გაზარდოს აკადემიური პერსონალის ინფორმირების დონე, დაწესებულებაში დადგენილი სამუშაო დატვირთვის წესის შესახებ.
- მოხდეს საერთაშორისო პროექტების დივერსიფიკაცია - საერთაშორისო კონფერენციების, სამუშაო ვიზიტებისა და საჯარო ლექციების სახით.
- დაწესებულებამ განიხილოს შიდა საგრანტო პროექტების შეფასების პროცესში გარე ექსპერტის ჩართვის შესაძლებლობა.
- სასურველია, უნივერსიტეტის ტერიტორიაზე არსებობდეს კვების ობიექტი.
- გაფართოვდეს კვლევითი სფერო და მოხდეს მისი დივერსიფიკაცია, დაწესებულების სამეცნიერო შედეგების გაუმჯობესების მიზნით.
- დაწესებულებამ უზრუნველყოს სტუდენტური საცხოვრებლისა და სხვა სერვისების შესახებ სტუდენტების ინფორმირებულობა.
- დაწესებულებამ განიხილოს სტუდენტების სასწავლო მიზნებისთვის წიგნების უფრო მეტი ასლებით უზრუნველყოფის შესაძლებლობა.

საუკეთესო პრაქტიკის შეჯამება

- უნივერსიტეტს აქვს შემუშავებული არაერთი სოციალური მხარდაჭერის მექანიზმი ასაკისა და გენდერული ბალანსის შესანარჩუნებლად. დაწესებულება თანამშრომლებს აძლევს ანაზღაურებად 183 დღეს დეკრეტული შვებულებისთვის, ხოლო მშობიარობის გართულებისა და ტყუპების ყოლის შემთხვევაში - ანაზღაურებად 200 დღეს.

- დაწესებულება აქტიურად მონაწილეობს სამეცნიერო-კვლევით აქტივობებში, რომლებიც ტარდება რეგიონში, შიდა ქართლის ოკუპირებული ტერიტორიების ისტორიის კვლევის მიზნით.

შემაჯამებელი ცხრილი

	სტანდარტი	**შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან**	**მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან**	**ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან**	**არ შეესაბამება მოთხოვნებს**
1.	**უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება**	☐	☒	☐	☐
1.1	უსდ-ის მისია	☐	☒	☐	☐
1.2	სტრატეგიული განვითარება	☐	☒	☐	☐
2.	**უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა**	☒	☐	☐	☐
2.1	ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	☐	☒	☐	☐
2.2	ხარისხის 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, ინფორმაციული და ფინანსური რესურსები**	☒	☐	☐	☐
7.1	მატერიალური რესურსები	☒	☐	☐	☐
7.2	საბიბლიოთეკო რესურსები	☒	☐	☐	☐
7.3	ინფორმაციული რესურსები	☐	☒	☐	☐
7.4	ფინანსური რესურსები	☒	☐	☐	☐

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. მილან პოლი (თავმჯდომარე)
2. დიანა მჭედლიშვილი (წევრი)
3. ინგა დიაკონიძე (წევრი)
4. ია მოსაშვილი (წევრი)
5. ეკა გეგეშიძე (წევრი)
6. დავით კაკიაშვილი (წევრი)

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

1. უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

1.1 უსდ-ის მისია
○ უსდ-ის მისია ითვალისწინებს საქართველოსა და ევროპის უმაღლესი განათლების ძირითად მიზნებს, განსაზღვრავს მის როლსა და ადგილს უმაღლეს საგანმანათლებლო სივრცესა და საზოგადოებაში, ადგილობრივ და საერთაშორისო დონეზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის მისია მის ვებგვერდზე ფორმულირებულია შემდეგი სახით: „უნივერსიტეტის მისიაა ადგილობრივ და საერთაშორისო შრომის ბაზარზე ორიენტირებული, თეორიული, მეთოდოლოგიური და პრაქტიკული ცოდნით აღჭურვილი, კონკურენტუნარიანი სპეციალისტების მომზადება, რომლებიც თავიანთი ცხოვრების წესითა და წარმატებული საქმიანობით ხელს შეუწყობენ თანამედროვე საზოგადოების მაღალგანვითარებულ, სამართლებრივ, დემოკრატიულ, ზნეობრივ და მაღალი სამოქალაქო შეგნების მქონე საზოგადოებად გარდაქმნას“. უდაოდ, მისია პოზიტიურ ცვლილებებზეა ორიენტირებული და პასუხობს საქართველოს და ევროპის უმაღლესი განათლების მიზნებს. მისიის განაცხადი უკავშირდება ადგილობრივ და საერთაშორისო მიზნებს, თუმცა უფრო კონკრეტულად უნდა განისაზღვროს დაწესებულების როლი და ადგილი უმაღლესი განათლების სფეროში და საზოგადოებაში, ასევე დაწესებულების განსხვავებული მახასიათებლები არ არის ასახული მისიის განაცხადში, ისინი უფრო ზოგადადაა ფორმულირებულია. მისიის განაცხადი, როგორც ჩანს, ნათლად უსვამს ხაზს სასწავლო პროცესს. იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტს აქვს გეგმა განახორციელოს სადოქტორო პროგრამები, ასევე არსებობს წარმატებული და შესამჩნევი კვლევითი ინიციატივები უნივერსიტეტში, კვლევისადმი მკაფიო ყურადღების ნაკლებობა შეიძლება განიხილებოდეს, როგორც მისიის განვითარების შესაძლებლობა ამ მიმართულებით. იგივე შეიძლება ითქვას უნივერსიტეტის ე.წ. მესამე მისიასთან დაკავშირებით, რომელიც ასევე, გარკვეულწილად ირიბად არის ნათქვამი მისიის განაცხადში. როგორც ჩანს, მისიის მთლიანი განაცხადი უარს ამბობს კონტექსტუალიზაციის ამბიციაზე (დაწესებულების კონკრეტული პოზიციისა და პროფილის გათვალისწინებით).

დაწესებულების ხედვა, სტრატეგიული განვითარების გეგმაში (2021-2027) ფორმულირებულია შემდეგნაირად: "სასწავლო უნივერსიტეტი ორიენტირებულია მუდმივ განვითარებასა და ევროპულ განათლებასთან ჰარმონიზაციაზე. უნივერსიტეტის საქმიანობა ხელს შეუწყობს ქვეყანას სტრატეგიული ეკონომიკური განვითარების თვალსაზრისით, მოამზადებს წარმატებულ სპეციალისტებს და მოახდენს მათ ინტეგრირებას კონკურენტულ შრომის ბაზარზე." ეს თანხვედრაშია მისიის განაცხადთან. ინტერვიუების განმავლობაში, ზოგიერთმა რესპოდენტმა დაადასტურა დაწესებულების მისიის განაცხადის ცოდნა.
მტკიცებულელები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • დაწესებულების ვებგვერდი; • სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2021-2027; • ინტერვიუები.
რეკომენდაციები: • დაწესებულებამ განიხილოს მისიის განაცხადში კვლევისა და დაწესებულების "მესამე მისიის" აქტივობების უფრო ნათლად წარდმოგენის შესაძლებლობა. • დაწესებულებამ განიხილოს მისიის განაცხადში დაწესებულების განსხვავებული მახასიათებლების უფრო კონკრეტულად განსაზღვრის შესაძლებლობა.
რჩევები: არ არის მითითებული
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
1.2 სტრატეგიული განვითარება
○ უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების გეგმა (შვიდწლიანი) და სამოქმედო გეგმა (სამწლიანი). ○ 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 გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტს ადგილზე აქვს სტრატეგიული დოკუმენტები. ესენია როგორც სტრატეგიული განვითარების გეგმა (2021-2027), ისე 3-

წლიანი სამოქმედო გეგმა. ორივე დოკუმენტი საჯაროდ ხელმისაწვდომია დაწესებულების ვებგვერდზე.

ამ დოკუმენტებში, 5 სტრატეგიული მიზანი არის გამოკვეთილი: 1. ინსტიტუციური და ორგანიზაციული განვითარება. 2. საგანმანათლებლო და სამეცნიერო/კვლევითი საქმიანობის განვითარება. 3. სტუდენტური სერვისების განვითარება, 4. პერსონალის განვითარების მხარდაჭერა 5. მატერიალური, ინფორმაციული და ფინანსური რესურსების განვითარება. უნდა აღინიშნოს, რომ ეს სტრატეგიული მიზნები თანხვედრაშია დაწესებულების მისიასთან და ხედვასთან. ეს სტრატეგიული მიზნები, 3-წლიან სამოქმედო გეგმაში, ჩაშლილია ამოცანების და აქტივობების დონეზე, განსაზღვრულია პასუხისმგებელი პირები და ფინანსური რესურსები (თუმცა, არა ყველა შემთხვევაში) და აქტივობების განხორციელების ვადები მითითებულია. დოკუმენტებში ზოგიერთი ფორმულირება ბუნდოვანია, თუმცა ამ დოკუმენტებში (მაგალითად, ამოცანა 1.5. "გააძლიერეთ სტრუქტურული ერთეულების ჩართულობა უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესში; ხარისხის კულტურის განვითარება უნივერსიტეტში" - სტრატეგიული განვითარების გეგმა, გვ, 14.) აღნიშნულმა წარმოშვა კითხვა რა არის მოლოდინი და როგორ უნდა მოხდეს აღნიშნულის განხორციელება.

საერთო ჯამში, გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის სტრატეგიული დოკუმენტები არის უმნიშვნელოვანესი ინსტიტუციის ფუნქციონირებისთვის და ფარავს უნივერსიტეტის ფუნქციონირების ძირითად სფეროებს.

დაწესებულება აცხადებს, რომ სტრატეგიული გეგმის განვითარება მიყვება PDCA ციკლს და ამ პროცესში გამოიყენება SWOT ანალიზი; აგრეთვე, PESTEL მეთოდოლოგია იქნა გამოყენებული. ეს კარგად გამოჩნდა გასაუბრებების დროსაც.

სტრატეგიული განვითარების საბჭო არის მთავარი სტრუქტურული ერთეული, რომელიც მუშაობს სტრატეგიულ დოკუმენტებზე და მათ ცვლილებებზე. თვითშეფასების ანგარიშში აღნიშნულია, რომ ეს საბჭო იღებს გადაწყვეტილებას დოკუმენტების ცვლილების/მოდიფიცირების შესახებ განზრახვაზე და ცვლილებების შესახებ ქმედების განხორციელებამდე სულ მცირე ერთი კვირით ადრე აწვდის მათ უკუკავშირისთვის (თვითშეფასება, გვ. 14). ეს არ არის დიდი დრო და შეიძლება დაისვას საკითხი უფრო ფართო საზოგადოების ეფექტური ჩართულობის და უკუკავშირთან ეფექტური მუშაობის შესახებ.

გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი დოკუმენტებში ყურადღებას აქცევს და პრაქტიკულ ნაბიჯებსაც დგამს სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების მონიტორინგისა და შეფასების კუთხით. ასევე, რეაგირებს შეფასების შედეგებზეც. ეს გამოიკვეთა როგორც ინტერვიუს დროს, ასევე ნახსენებია თვითშეფასების ანგარიშში. მონიტორინგის ჯგუფი იქმნება რექტორის ბრძანებით და ევალება მონიტორინგის ანგარიშის წარმოდგენა ყოველწლიურად. ინტერვიუების განმავლობაში გამოიკვეთა, რომ დაწესებულება დროულად რეაგირებს შეფასების შედეგებზე, მაგალითად, პერსონალის განვითარების ზოგიერთ საკითხთან მიმართებით და სხვა.

გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი თვითშეფასების ანგარიშში აცხადებს, რომ სტრატეგიული დაგეგმვა არის მონაწილეობითი პროცესი, ყველა დაინტერესებული მხარის ჩართულობით თავიანთი კომპეტენციის ფარგლებში. ეს ასევე აღნიშნული იყო დაწესებულების მიერ მოწოდებულ სხვა დოკუმენტებშიც და დადასტურდა ინტერვიუს

პროცესშიც. როგორც ჩანს, გარე პარტნიორების (დამსაქმებლები და კურსდამთავრებულები) ჩართულობის დონე განსხვავებულია, ისინი ნაკლებ ინტენსიურად არიან ჩართულნი. საერთო ჯამში, საჭიროა აღინიშნოს, რომ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი არის მნიშვნელოვანი რეგიონის და ქართული საზოგადოების სოციალური და კულტურული განვითარებისთვის. თავისი აქტივობებით დაწესებულებას წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში; უზიარებს დაწესებულებაში დაგროვილ ცოდნას საზოგადოებას და ასევე, მარს უჭერს უწყვეტ განათლებას სხვადასხვა კურსებით და აქტივობებით (კონფერენციებით და ა.შ.). ეს ყველაფერი იმსახურებს აღნიშვნას.
მტკიცებულელები/ინდიკატორები • სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2021-2027; • 3-წლიანი სამოქმედო გეგმა; • თვითშეფასების ანგარიში; • რექტორის ბრძანებები; • ინტერვიუები.
რეკომენდაციები: • დაწესებულებამ უზრუნველყოს, რომ სამოქმედო გეგმაში ნათლად იყოს განსაზღვრული ამოცანები და აქტივობები და აგრეთვე, ნათლად იყოს ფინანსური რესურსებიც წარმოდგენილი თითოეულ ამოცანასთან/აქტივობასთან მიმართებით.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

2. უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

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

2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

- უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს უსდ-ის მიზნებისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრული საქმიანობის განხორციელებას.
- უსდ-ის მართვის ორგანოებში არჩევის/დანიშვნის პროცედურა არის გამჭვირვალე, სამართლიანი და კანონთან შესაბამისი.
- უსდ-ის ხელმძღვანელობა/მართვის ორგანოები უზრუნველყოფენ დაწესებულების საქმიანობის ეფექტურ მართვას.
- უსდ-ის მისიისა და მიზნების შესაბამისად, უსდ-ის ხელმძღვანელობა ხელს უწყობს საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო თანამშრომლობას და ინტერნაციონალიზაციის პროცესს.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი არის საჯარო უნივერსიტეტი, და რეგისტრირებულულია როგორც საჯარო სამართლის იურიდიული პირი. ორგანიზაციული სტრუქტურის მიხედვით, დაწესებულებაშია ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეულები - ფაკულტეტები, ბიბლიოთეკა და დამხმარე სტრუქტურული ერთეულები. უნივერსიტეტში სამი ფაკულტეტია: 1. განათლების, ზუსტი და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტი 2. ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტი და 3. სოციალურ მეცნიერებათა, ბიზნესისა და სამართალმცოდნეობის ფაკულტეტი. გარდა ამისა, უნივერსიტეტში არის პროფესიული განათლების ცენტრი. გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი აქვს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური. უნივერსიტეტს აქვს შემდეგი ადმინისტრაციულ სტრუქტურული ერთეულები: საფინანსო, აკადემიური პროცესების, იურიდიული, სტუდენტის განვითარების და მხარდაჭერის, საერთაშორისო ურთიერთობების, საზოგადოებასთან ურთიერთობის, მატერიალური რესურსების მართვის, უსაფრთხოების, საინფორმაციო ტექნოლოგიების და საგამოცდო ცენტრი. ასევე, ფუნქციონირებს რექტორის ოფისი, ადმინისტრაციის ხელმძღვნალების ოფისი, კანცელარია, აკადემიური საბჭოს სამდივნო, წარმომადგენლობითი საბჭოს სამდივნო. უნივერსიტეტს აქვს სამეცნიერო კვლევითი ცენტრი და კვლევითი ცენტრები სხვადასხვა დეპარტამენტის ფარგლებში. დოკუმენტებში წარმოდგენილ ორგანიზაციული სტრუქტურაში, სტრუქტურულ ერთეულებს შორის კავშირი დაკარგულია. ასევე, არ ჩანს ვექტორული კავშირი სტრუქტურულ ერთეულებს შორის. ორგანიზაციულ სტრუქტურაში არ ჩანს ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი, თუმცა ინტერვიუების დროს, უნივერსიტეტის წარმომადგენლებმა დაადასტურეს, რომ ადამიანური რესურსების მმართვის ორი სპეციალისტი მუშობს კანცელარიის ფარგლებში. ორგანიზაციული სტრუქტურა ყოველთვის არ ასახავს ნათელ ურთიერთკავშირს დაწესებულების სხვადასხვა სტრუქტურულ ერთეულს შორის (იხილეთ რეკომენდაცია), მათ ფუნქციებს, პასუხისმგებლობებს და ურთიერთკავშირს დაწესებულების შიგნით.

თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, უნივერსიტეტის მმართველობითი ერთეულებია: ა) აკადემიური საბჭო ბ) წარმომადგენლობითი საბჭო გ) რექტორი დ) ადმინისტრაციის უფროსი (კანცლერი) და ე) ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური. ფაკულტეტების მმართველობითი ერთეულებია ფაკულტეტის საბჭო, დეკანი და ფაკულტეტის ხარისხის

უზრუნველყოფის სამსახური. გასაკვირია, რადგან ტიპიური მენეჯმენტი/ლიდერობა დაწესებულებაში ვერტიკალურად და ჰორიზონტალურად ხორციელდება, ხოლო მმართველობა ზედა რგოლშია აკუმულირებული.

მმართველობითი ერთეულების არჩევის პროცედურები დეტალურად არის აღწერილი შესაბამის დოკუმენტებში, როგორიც არის "სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის მმართველობითი ორგანოების არჩევის წესი", "სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის დებულება" და "სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულების წესი".

დოკუმენტაციებისა და ადგილზე ვიზიტის დროს განხორციელებული ინტერვიუების დროს, ავტორიზაციის ჯგუფი დარწმუნდა, რომ მმართველობითი ორგანოების წარმომადგენლების არჩევისა და დანიშვნის წესის გამჭვირვალობა არ არის სადაო. ამ პროცესების მარეგულირებელი დოკუმენტები მწყობრშია და შეესაბამება ადგილობრივ საკანონმდებლო მოთხოვნებს.

უნივერსიტეტს აქვს კარგად ჩამოყალიბებული, ეფექტური საერთაშორისო ოფისი, რომლის მიზნები და მექანიზმები გაწერილია დოკუმენტში "სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა". უნივერსიტეტის მმართველობა ხელს უწყობს უნივერსიტეტის ჩართულობას საერთაშორისო პროექტებში, როგორიც არის სტუდენტებისა და პერსონალის საერთაშორისო მობილობა, ერთობლივი პროექტების/პროგრამები განვითარება და განხორციელება, და საერთაშორისო კვლევით პროექტებში მონაწილეობა. შეიძლება ითქვას, რომ უნივერსიტეტი აქტიურად არის ჩართული ინტერნაციონალიზაციის პროცესში, როგორიც არის საერთაშორისო თანამშრომლობა, ერთობლივი პროექტები და/ან პროგრამები, სტუდენტებისა და პერსონალის მობილობა.

შიდა შეფასებები და მენეჯმენტის ეფექტურობის კვლევები აჩვენებს კარგ შედეგებს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მენეჯმენტის ეფექტურობასთან დაკავშირებით. სტუდენტები, აკადემიური და მოწვეული პერსონალი კმაყოფილია დაწესეულებაში განხორციელებული აქტივობების მენეჯმენტით.

მტკიცებულელები/ინდიკატორები

- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმა;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის წესდება;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულების წესები;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის მმართველობითი ორგანოების არჩევის წესი
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივვერსიტეტის დოკუმენტბრუნვის მართვის წესი;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის მმართველობის ეფექტურობის მონიტორინგის მექანიზმები და შეფასების სისტემა;

- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის მმართველობითი ორგანოების არჩევის წესი;
- საქმისწარმოების წესი;
- ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმა;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა;
- უნივერსიტეტის ვებგვერდი;
- ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

- დაწესებულებამ უზრუნველყოს, რომ მენეჯმენტი/ლიდერობა და მმართველობა ნათლად იყოს წარმოდგენილი დაწესებულების სტრუქტურაში.
- დაწესებულებამ უზრუნველყოს, რომ დაწესებულების ორგანიზაციული სტრუქტურა ნათლად აჩვენებდეს ურთიერთდამოკიდებულებას ინსტიტუციის სხვადასხვა სტრუქტურულ ნაწილს შორის. მაგალითად, უნივერსიტეტი და ფაკულტეტები, აკადემიური სტრუქტურები საუნივერსიტეტო და ფაკულტეტის დონეებზე, დამხმარე სტრუქტურული ერთეულები და მათი კავშირი ფაკულტეტებთან, ასევე საუნივერსიტეტო დონის სტრუქტურულ ერთეულებთან და ა.შ.

რჩევები:

არ არის მითითებული

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის მითითებული

შეფასება

☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☒მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

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.

○ უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტში, შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები უზრუნველყოფენ უნივერსიტეტის ყოველდღიური საქმიანობის ხარისხს. ცენტრალურ დონეზე, ხარისხის საკითხებს აგვარებს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, რომელიც შემდეგ დეცენტრალიზებულია ფაკულტეტის დონეებზე. თითოეულ ფაკულტეტს ჰყავს თავისი ხარისხის უზრუნველყოფის სპეციალისტი. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური აერთიანებს ექვს ადამიანს (ერთი ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი, სამი ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ორი სპეციალისტი). ისინი პასუხისმგებლები არიან პროგრამის ხარისხის უზრუნელყოფაზე, უნივერსიტეტის განვითარებაზე და აკრედიტაციის და ავტორიზაციის სტანდარტებთან დაწესებულების შესაბამისობის უზრუნველყოფაზე. უნივერსიტეტი ახორციელებს 28 საგანმანათლებლო პროგრამას, სადაც შიდა ხარისხის უზრუნვლყოფის მექანიზმები დანერგილია.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური აფასებს აკადემიურ პრესონალს, სტუდენტების აკადემიურ მოსწრებას, უნივერსიტეტის მიერ შეთავაზებული სერვისებისა და მატერიალური რესურსების ხარისხს. ამ მიზნით, რეგულარულად ტარდება გამოკითხვები, ძირითადად, სასწავლო პროცესის მართვის შიდა სისტემის გამოყენებით. გამოკითხვის შედეგები წარედგინება აკადემიურ საბჭოს და გამოიყენება სერვისების, საქმიანობის და საგანმანათლებლო პროგრამების შემდგომი განვითარებისა და გაუმჯობესებისათვის.

უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, უნივერსიტეტის სხვა სტრუქტურულ ერთეულებთან ერთად, სისტემატურად ახორციელებს შემდეგ აქტივობებს: ა) საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების შეფასება ბ) სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობის შეფასება გ) პერსონალის პროფესიული განვითარების შეფასება დ) უნივერსიტეტის სერვისებისა და მატერიალური რესურსების შეფასება. ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა ფუნქციონირებს PDCA ციკლის შესაბამისად.

ჩანს, რომ დაწესებულებაში ეფექტურად ხორციელდება ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის მექანიზმები. დაწესებულების ხელმძღვანელობა უწყვეტად მუშაობს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას.

უნივერსიტეტს გააჩნია სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია. იგი დეტალურადაა აღწერილი ცალკე დოკუმენტში. სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვისას, აკადემიური საბჭო ითვალისწინებს სხვადასხვა ფაქტორს, როგორიცაა სტუდენტების შეკავების მაჩვენებელი, უნივერსიტეტის რესურსები, შრომის ბაზარზე შექმნილი ვითარება და ა.შ. სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვა დინამიური პროცესია, რადგან ჩასარიცხი სტუდენტების რაოდენობა კორექტირდება ყოველწლიურად. ადგილობრივ სკოლებთან არაფორმალური კონტაქტი და მიმდინარე ტენდენციებზე დაკვირვება მნიშვნელოვანია ამ კორექტირებისათვის.

მტკიცებულელები/ინდიკატორები

- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის წესდება;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების შეფასების წესი;

- აკადემიური და მოწვეული პერსონალის აკადემიური და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების წესი;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესი;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის მექანიზმი;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია და მექანიზმი;
- უნივერსიტეტის ვებგვერდი;
- ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

არ არის მითითებული

რჩევები:

არ არის მითითებული

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის მითითებული

შეფასება

☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

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

გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვას. ესენია: სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის შიდა რეგულაციები, ეთიკის კოდექსი და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნორმები, პლაგიატის გამოვლენის, პრევენციისა და მასზე რეაგირების მექანიზმები.

სტუდენტები, აკადემიური და მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალი ინფორმირებულნი არიან ეთიკურ მოთხოვნებთან დაკავშირებით. სტუდენტთა კარიერული განვითარებისა და მხარდაჭერის სამსახური უზრუნველყოფს პირველი წლის სტუდენტებისა და მობილობით გადმოსული სტუდენტების დეტალურ ინფორმირებას სასწავლო პროცესთან დაკავშირებით, მათ შორის ეთიკისა და ქცევის წესებს, აკადემიური კეთილსინდისიერების პრინციპებს. ინფორმაცია უზრუნველყოფილია სტუდენტებისთვის უნივერსიტეტთან გაფორმებული ხელშეკრულების ხელმოწერის დროს, ასევე სავალდებულო კურსებისა და ელ. ფოსტით კომუნიკაციის ფარგლებში. დაწესებულებას დანერგილი აქვს პლაგიატის აღმოჩენისა და თავიდან აცილების მექანიზმები. მიღებული ინფორმაციის შესაბამისად, უნივერსიტეტი იყენებს ანტიპლაგიატის პროგრამას (Urkund). ზოგიერთი რესპონდენტის მიერ აღინიშნა, რომ უნივერსიტეტი ასევე უზრუნველყოფს უკუკავშირს (რეცენზიას) სტუდენტთა ნამუშევრებზე, გარე ექსპერტის მიერ. როგორც ჩანს, ბოლო წლებთან შედარებით, დაწესებულებაში პოზიტიური ნაბიჯები გადაიდგა ეთიკისა და აკადემიური კეთილსინდისიერების უზრუნველყოფის მიმართულებით. უნივერსიტეტი პატივს სცემს და მისდევს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს, რაც დადასტურდა აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან ინტერვიუების დროს.
მტკიცებულელები/ინდიკატორები • სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის შიდაგანაწესი; • სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის ეთიკის კოდექსი და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნორმები; • გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტში პლაგიატის გამოვლენის, პრევენციისა და მასზე რეაგირების მექანიზმები; • ინტერვიუს შედეგები; • უნივერსიტეტის ვებგვერდი.
რეკომენდაციები: • არ არის მითითებული
რჩევები: • დაწესებულებამ განიხილოს აკადემიური კეთილსინდისიერების უზრუნველყოფის პროცესებში სტუდენტების აქტიურად ჩართულობის და შესაბამისი უნარების განვითარების შესაძლებლობა.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული

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 გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტს აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგია. თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, პროგრამის საინიციატივო ჯგუფი მოიცავს დარგის აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს, ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის წარმომადგენელს, საგანმანათლებლო პროცესის მენეჯმენტს, სტუდენტთა კარიერული განვითარებისა და მხარდაჭერის სერვისებს, ასევე, სტუდენტების, კურსდამთავრებულების (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) და პოტენციურ დამსაქმებლების წარმომადგენლებს. ინტერვიუების დროს დადასტურდა ზემოაღნიშნული მხარეების ჩართულობა პროგრამის განვითარების პროცესში. სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან და დამსაქმებლებთან ინტერვიუმ აჩვენა, რომ ზოგიერთი დაინტერესებული მხარე უფრო ჩართული უნდა იყოს პროგრამის განვითარების პროცესში. მიუხედავად იმისა, რომ კურსდამთავრებულები და დამსაქმებლები პერიოდულად მონაწილეობენ კვლევებში, ესენი უფრო ზოგადი კვლევებია და მათი ჩართულობა კონკრეტული პროგრამის განვითარებაში ითხოვს უფრო კონკრეტულ ფოკუსს. ინტერვიუს დროს და ასევე წარმოდგენილი დოკუმენტებით დასტურდება, რომ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი რეგულარულად მუშაობს პროგრამების განახლებისა და განვითარების მიმართულებით, რათა უზრუნველყოს პროგრამების შესაბამისობა მუდმივად ცვალებად გარემოსთან. პროგრამის განხორციელების შეფასება ხორციელდება "სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელების შეფასების წესის" შესაბამისად და ასევე, გათვალისწინებულია შრომის ბაზრის მოთხოვნები, პერსონალის, კურსდამთავრებულების, დამსაქმებლების უკუკავშირი, ასევე პროგრამაში ჩართული სტუდენტთა, დამსაქმებელთა და პერსონალის კვლევის და სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის შედეგები. როგორც ჩანს ეს არის

ადეკვატური მეთოდოლოგია ზემოაღნიშნული მიზნისთვის, ძირითადი გამოცდილება და შეხედულებები შეიძლება ამ გზით იყოს გაჟღერებული და გათვალისწინებული. სტუდენტებთან, ასევე კურსდამთავრებულებთან, ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ უფრო მეტი პრაქტიკული კურსია საჭირო კონკრეტული დისციპლინის შესასწავლად.

რეგულაციები და პროცედურები სასწავლო პროგრამების დამტკიცების, ცვლილების და ანულირების მიზნით დაწესებულებაში შემუშავებულია, კანონმდებლობის შესაბამისად.

მტკიცებულელები/ინდიკატორები

- საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, განვითარებისა და გაუქმების წესი;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების შეფასების წესი;
- ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

- დაწესებულებამ უზრუნველყოს, რომ დაინტერესებული მხარეები პირდაპირ იყვნენ ჩართულნი პროგრამის განვითარების პროცესში.

რჩევები:

- დაწესებულებამ გაითვალისწინოს გარე დაინტერესებული მხარეების ინტერესი, რომლებიც ყურადღებას ამახვილებენ სასწავლო პროგრამებში უფრო მეტი პრაქტიკული ელემენტის არსებობის საჭიროებაზე.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის მითითებული

შეფასება

☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☒მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

3.2 საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი

○ პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან.

○ ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების მეშვეობით, უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული მოთხოვნების, საჭიროებებისა და აკადემიური მომზადების გათვალისწინებას და მათ შეუფერხებელ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროცესში.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტს აქვს 28 აკრედიტებული სამაგისტრო და საბაკალავრო პროგრამა, ასევე მუშაობს ისტორიის მიმართულებით სადოქტორო პროგრამის შემუშავებაზე. უნივერსიტეტი იცავს მოქმედ კანონმდებლობას და კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების ევროპული სისტემის (ECTS) სახელმძღვანელო პრინციპებს

საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებასა და მართვაში. უნივერსიტეტის მიერ შეთავაზებულ ზოგიერთ პროგრამაში დაცულია განახლებული ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩო და სწავლის სფეროების კლასიფიკატორი, რომელიც დამტკიცებულია საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის 2019 წლის 10 აპრილის # 69 / ნ ბრძანებით და პროგრამები შემუშავებულია შემდეგი სამი კომპეტენციის შესაბამისად: 1. ცოდნა და გაცნობიერება 2. უნარები, 3. პასუხისმგებლობა და ავტონომიურობა, მაგალითად, მათემატიკის საბაკალავრო პროგრამა, რომელიც ხორციელდება ავტორიზებულ რეჟიმში.

ზოგიერთი პროგრამის სწავლის შედეგები, მაგალითად, ტურიზმის, ისტორიის, ინგლისური ფილოლოგიის საბაკალავრო პროგრამების და ანგლისტიკის სამაგისტრო პროგრამის სწავლის შედეგები არ არის შემუშავებული განახლებული კვალიფიკაციების ჩარჩოსა და საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის 2019 წლის 10 აპრილის # 69 / ნ ბრძანებით დამტკიებული სწავლების სფეროს კლასიფიკატორის მიხედვით. სამოქმედო გეგმის დანართი 1-ის მიხედვით, გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის პროგრამების მოდიფიცირების, მათი კვალიფიკაციების ჩარჩოს მოთხოვნებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფის ბოლო ვადები მითითებულია. პროგრამებისთვის, რომლებსაც კიდევ სჭირდებათ მოდიფიცირება, ბოლო ვადა განსაზღვრულია 2023-2025 წლამდე. ექსპერტთა ჯგუფმა განიხილა ეს საკითხი უნივერსიტეტის წარმომადგენლებთან ვიზიტის დროს. დადასტურდა, რომ დაწესებულება გეგმავს ამ პროგრამების მოდიციფირებას, მათ კვალიფიკაციების ჩარჩოსთან შესაბამისობის უზრუნველყოფას თითოეული პროგრამისთვის დადგენილი ბოლო ვადის შესაბამისად.

პროგრამების სტრუქტურა უზრუნველყოფს ლოგიკურ კავშირს კომპონენტებს შორის, რომელთა მოცულობა განსაზღვრულია შინაარსის, სწავლის შედეგებისა და პროგრამის სპეფიციკის მიხედვით. თითოეული პროგრამის ფარგლებში, სასწავლო კურსებზე მიღების წინაპირობები განსაზღვრულია და ისინი დალაგებულია ლოგიკურად. არსებობს წინაპირობების რუკა და ინფორმაცია ორგანიზებულია ნათლად. პროგრამები ასევე იძლევა არჩევითი საგნების არჩევის შესაძლებლობას. პროგრამების/ფაკულტეტების/უნივერსიტეტის ფარგლებში არჩევითი საგნების არსებობა არ დადასტურდა რესპონდენტების მხრიდან.

უნივერსიტეტს აქვს სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტების დაგეგმის, განხორციელების და შეფასების რეგულაციები სწავლების სამაგისტრო და სადოქტორო საფეხურებზე. ეს დოკუმენტებია: სამაგისტრო ნაშრომის მომზადების და დაცვის წესი; სამართლის სამაგისტრო პროგრამის სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტის დაგეგმვის, განხორციელების და შეფასების წესი; სადისერტაციო საბჭოს მუშაობის წესი და სადოქტორო პროგრამის რეგულირების წესი. ეს დოკუმენტები კარგად ორგანიზებული და საჯაროდ ხელმისაწვდომია.

პროგრამებში სწავლებისა და სწავლის მეთოდები რელევანტურია და ეხმარება პროგრამებში განსაზღვრული სწავლის შედეგების მიღწევას. პროგრამის სტრუქტურისა და შინაარსის შესახებ ინფორმაცია დაინტერესებული მხარეებისთვის ხელმისაწვდომია, მაგ. უნივერსიტეტის ვებგვერდის საშუალებით. სტუდენტებთან ჩატარებულმა ინტერვიუმ აჩვენა, რომ სწავლის დაწყებისთანავე, კოორდინატორებმა მათ გააცნეს პროგრამის სპეციფიკა.

უნივერსიტეტი მხარს უჭერს ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების შემუშავებას განსაკუთრებული საგანმანათლებლო საჭიროებებისა და მოთხოვნების მქონე

სტუდენტებისთვის. ინტერვიუების დროს სტუდენტებმა ან უნივერსიტეტის სხვა პერსონალმა ვერ გაიხსენა განსაკუთრებული საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტების შემთხვევა, გარდა ერთისა, როდესაც მხედველობა დაქვეითებული სტუდენტისათვის მასალა დაიბეჭდა უფრო დიდი შრიფტით. პროგრამების შესახებ ინფორმაცია საკმარისად დეტალურად არის წარმოდგენილი კატალოგში, რომელიც განთავსებულია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე. კატალოგის განახლება ხდება რეგულარულად.
მტკიცებულელები/ინდიკატორები • საგანმანათლებლო პროგრამა, სილაბუსები; • საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი; • სამაგისტრო ნაშრომის მომზადებისა და დაცვის წესი; • სამართლის სამაგისტრო პროგრამის სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტის დაგეგმვის, განხორციელებისა და შეფასების წესი; • სადისერტაციო საბჭოს მუშაობის წესი და სადოქტორო პროგრამის რეგულაციის წესი; • უნივერსიტეტის ვებგვერდი; • სტუდენტური კმაყოფილების კვლევა; • კურსდამთავრებულთა კვლევა; • ინტერვიუს შედეგები; • უნივერსიტეტის ვებგვერდი.
რეკომენდაციები: არ არის მითითებული
რჩევები: • დაწესებულებამ განიხილოს საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის მიერ 2019 წლის 10 აპრილს #69/ნ ბრძანებით დამტკიცებული საკვალიფიკაციო ჩარჩოს და სწავლის სფეროს კლასიფიკატორის მიხედვით პროგრამების მოდიფიცირების შესაძლებლობა და დაუყოვნებლივ მოაწესრიგოს აღნიშნული, რადგან დაწესებულებას აქვს იგივე მიდგომა ხარისხის შეფასებისა და სამიზნე ნიშნულების განსაზღვრის კუთხით და შეუძლია გაზარდოს დაწესებულების მზაობა კლასტერული აკრედიტაციის მიმართ, რომელიც დაიწყება შემდეგ წელს. • დაწესებულებამ განიხილოს პროგრამის/ფაკულტეტების/უნივერსიტეტის ფარგლებში სტუდენტებისთვის მეტი არჩევითი საგნების მიცემის შესაძლებლობა.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული

შეფასება

☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

3.3 სწავლის შედეგების შეფასება

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ყველა პროგრამას აქვს შეფასების სისტემა, რომელიც თანხვედრაშია განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 5 იანვრის #3 ბრძანებასთან. სწავლის შედეგების შეფასების სისტემა ითვალისწინებს დარგის სპეციფიკას და მოიცავს შეფასების შესაბამის ფორმატებს, საშუალებებს და ინსტრუმენტებს, რომლებიც საშუალებას იძლევა გაზომონ და შეაფასონ სტუდენტის საქმიანობა და მიღწევები. თითოეული კურსისთვის მომზადებულია სილაბუსი და ამ სილაბუსში მოცემულია სწავლის შეფასების მეთოდები და კომპონენტები. სწავლის შეფასების მეთოდები და კომპონენტები შეესაბამება თითოეული კურსის სპეციფიკას. პრაქტიკულ კურსებს აქვთ ცალკე მომზადებული სილაბუსები დ სტუდენტთა შეფასების მეთოდები მოიცავს სხვადასხვა პიროვნული უნარის შეფასებასაც. მაგალითად, საჯარო ადმინისტრირების კლინიკის პრაქტიკული კურსი, საჯარო მმართველობის (სამაგისტრო პროგრამა) ფარგლებში, აფასებს მიზნობრიობის, ოპერატიულობის, ინიცირების, სამუშაოს სპეციფიკის გაგების კომპონენტებს.

სამეცნიერო კვლევითი კომპონენტების შეფასების მიზნით, უნივერსიტეტს აქვს სწავლების სამაგისტრო და სადოქტორო საფეხურზე სამეცნიერო კვლევითი კომპონენტების შეფასების, დაგეგმვისა და განხორციელების რეგულაციები, სამაგისტო ნაშრომის მოზადებისა და დაცვის წესი, სამართლის სამაგისტრო პროგრამის სამეცნიერო კვლევითი კომპონენტის დაგეგმვის, განხორციელების და შეფასების წესი, სადისერტაციო საბჭოს მუშაობის წესი და სადოქტორო პროგრამის რეგულაციები.

ზოგიერთი პროგრამის ფარგლებში, მოცემულია სახელმძღვანელო როგორ უნდა დაიწეროს სამაგისტრო ნაშრომი, მაგალითად, საჯარო მმართველობის პროგრამის ფარგლებში დოკუმენტი "სამაგისტრო ნაშრომის შესრულება და დაცვა".

უნივერსიტეტი რეგულარულად აფასებს როგორ იყენებს სწავლებაში ჩართული პერსონალი შეფასების მეთოდებს და არასწორი ქცევის შემთხვევაში არსებობს გასაჩივრების მექანიზმებიც. ინტერვიუების განმავლობაში, სტუდენტებმა და კურსდამთავრებულებმა აღნიშნეს, რომ სწავლებაში ჩართული პერსონალი იყენებს სამართლიან შეფასების მეთოდების კურსების ფარგლებში. ჩანს, რომ დაწესებულებაში მოქმედებს სწავლის

შედეგების გამჭვირვალე და სამართლიანი შეფასების სისტემა, რომელიც ხელს უწყობს სტუდენტების აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესებას. პიროვნული უნარების კომპონენტი ზოგიერთი რესპონდენტისთვის ბუნდოვანია. მტკიცებულებებით დასტუდება, რომ პიროვნული უნარების ზოგიერთი ელემენტი არის უფრო ეთიკის საკითხი (იხ. ეთიკა და აკადემიური კეთილსინდისიერება - სტანდარტი 2), ხოლო ზოგიერთი სხვა უნარი, როგორიც არის გუნდური სამუშაო, თანამშრომლობა და.შ. როგორც ჩანს საკმაოდ დაფარულია პროგრამებში.
მტკიცებულები/ინდიკატორები • საგანმანათლებლო პროგრამა, სილაბუსი; • საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი; • სამაგისტრო ნაშრომის მომზადებისა და დაცვის წესი; • სამართლის სამაგისტრო პროგრამის სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტის დაგეგმვის, განხორციელებისა და შეფასების წესილ • სადისერტაციო საბჭოს მუშაობის წესი და სადოქტორო პროგრამის რეგულაციის წესი; • უნივერსიტეტის ვებგვერდი; • სტუდენტური კმაყოფილების კვლევა; • კურსდამთავრებულთა კვლევა; • ინტერვიუს შედეგები; • უნივერსიტეტის ვებგვერდი.
რეკომენდაციები: არ არის მითითებული
რჩევები: • დაწესებულებამ განიხილოს პროგრამებში პიროვნული უნარების განვითარების ელემენტების უფრო ცხადად წარმოდგენის შესაძლებლობა.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

4. უსდ-ის პერსონალი

უსდ უზრუნველყოფს, რომ დაწესებულებაში დასაქმებული პერსონალი (აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ ადმინისტრაციული/დამხმარე) იყოს

მაღალკვალიფიციური, რათა მათ შეძლონ საგანმანათლებლო, სამეცნიერო და ადმინისტრაციული პროცესის ეფექტურად წარმართვა და დაწესებულების სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული შედეგების მიღწევა. თავის მხრივ, დაწესებულება მუდმივად ზრუნავს პერსონალის პროფესიულ განვითარებასა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესებაზე.

4.1. პერსონალის მართვა
○ უსდ-ს განსაზღვრული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რაც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის და სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული სხვა აქტივობების განხორციელებას. ○ უსდ უზრუნველყოფს აკადემიური/სამეცნიერო/ მოწვეული/ადმინისტრაციული /დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრების დასაქმებას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტს აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა, რომელიც ეფუძნება დაწესებულების მისიასა და სტრატეგიას და მიზნად ისახავს ადამიაური რესურსების განვითარებას ინსტიტუციის წარმატებული ფუნქციონირების მიზნით. ის ეფუძნება ისეთ ღირებულებებსა და პრინციპებს, როგორიცაა გამჭვირვალობა და ღიაობა, კეთილსინდისიერება, სამართლიანობა, თანასწორობა, პროფესიული განვითარება, ინოვაციები და ინიციატივები, და მაღალი ეთიკური სტანდარტები. პოლიტიკა მოიცავს ყველა რეგულაციას პერსონალის მოზიდვის, არჩევის, მიღების, აფილირების წესის, ვადებისა და პირობების შესახებ, პროფესიული განვითარების მექანიზმებსა და განხორციელების შედეგებს. წარმოდგენილი დოკუმენტები და ადგილზე ჩატარებული ინტერვიუები ადასტურებენ პერსონალის მართვის პოლიტიკის მაღალ ხილვადობას უნივერსიტეტის სხვადასხვა დაინტერესებული მხარის მხრიდან. დოკუმენტაცია ასევე ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ოფიციალურ ვებგვერდზე. უნივერსიტეტმა შეიმუშავა აკადემიური, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის დაქირავების გამჭვირვალე და ობიექტური პროცედურები, რომლებიც უზრუნველყოფენ მაღალკვალიფიციური პერსონალის მოზიდვას და დაქირავებას. თვითშეფასების ანგარიშის და უნივერსიტეტის რეგულაციების შესაბამისად, „ადმინისტრაციული (გარდა რექტორისა და დეკანის მოადგილისა) და აკადემიური პოზიციები ღია კონკურსის გზით ივსება. რექტორის მოადგილე ინიშნება რექტორის მიერ აკადემიური საბჭოს რეკომენდაციის საფუძველზე და ფაკულტეტის დეკანის მოადგილე ინიშნება უნივერსიტეტის რექტორის მიერ ფაკულტეტის დეკანის რეკომენდაციის საფუძველზე. სპეციალისტის, მასწავლებლის, უფროსი მასწავლებლის აყვანა საგანმანათლებლო პროცესის განხორციელების მიზნით ხორციელდება რექტორის მიერ ფაკულტეტის დეკანის წარდგინების საფუძველზე. დამხმარე პერსონალის რეკრუტირება ხორციელდება ღია კონკურსით ან ადმინისტრაციის ხელმძღანელის მიერ დანიშვნით, რექტორთან შეთანხმებით (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 33-34). ადგილზე ინტერვიუებმა

აჩვენა, რომ პერსონალის რეკრუტირების რეგულაციები და პროცედურები წარმატებით ხორციელდება პრაქტიკაში.

უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალი არის აქტიურად ჩართული გადაწყვეტილების მიღების პროცესში საგანმანათლებლო, კვლევით და სხვა სტრატეგიული მნიშვნელობის საკითხებთან დაკავშირებით. უნივერსიტეტის დებულების მიხედვით, აკადემიური პერსონალის თითოეული წევრი არის ფაკულტეტის საბჭოს წევრი, რომელმაც ის აირჩია აკადემიური პოზიციაზე. აკადემიურ, აფილირებულ და მოწვეულ პერსონალთან ჩატარებულმა ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ ისინი მონაწილეობენ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის მიერ ორგანიზებულ სხვადასხვა კვლევაში და შეხვედრებში, რომელიც შეეხება პროგრამულ თუ ადმინისტრაციულ დონეზე სხვადასხვა ცვლილებას. მაგალითად, აკადემიურმა აფილირებულმა და მოწვეულმა პერსონალმა ისაუბრა თავიანთ აქტიურ მონაწილეობაზე სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმის შემუშავების პროცესში. ასევე, მათ დაადასტურეს მონაწილეობა ნორმატიული დოკუმენტებისა და რეგულაციების შემუშავების პროცესში.

უნივერსიტეტის ერთ-ერთი პრიორიტეტია პერსონალის პროფესიული განვითარება, რაც დაწესებულების მეოთხე სტრატეგიული მიზანია - „პერსონალის განვითარების მხარდაჭერა“ - და მოიცავს შემდეგ აქტივობებს: აკადემიური და მოწვეული პერსონალის განვითარების მხარდაჭერა; ადამიანური რესურსებისთვის საინფორმაციო და სოციალური მხარდაჭერის მექანიზმების განვითარება; მაღალკვალიფიციური და წარმატებული აკადემიური პერსონალის მოზიდვა და შენარჩუნება; ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის პროფესიული განვითარების მხარდაჭერა; ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის მოტივაციის მხარდაჭერა.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ წინა ავტორიზაციის ფარგლებში მიღებული რეკომენდაციების საფუძველზე, უნივერსიტეტმა დანიშნა ადამიანურ რესურსებზე პასუხისმგებელი პირი - ადამიანური რესურსების მენეჯერი, რომელიც კოორდინირებს პერსონალის პროფესიულ განვითარებას, ორგანიზებას უწევს ტრენინგებს და კურსებს პერსონალის სურვილის გათვალისწინებით, რაც გამოვლინდა პერსონალის კმაყოფილების კვლევით და იმ საჭიროების მიხედვით, რომელიც იდენტიფიცირდა დაწესებულების სტრუქტურული ერთეულების მუშაობის შეფასების პროცესში.

უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტების შესწავლის საფუძველზე და ასევე, ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ადგილზე ჩატარებული ინტერვიუების შედეგად, დასტურდება, რომ უნივერსიტეტი ატარებს პროფესიული განვითარების მიმართულებით კურსებს, ესენია: ინგლისური ენის კურსი; საბიბლიოთეკო ბაზებთან მუშაობის უნარების განვითარება; სამეცნიერო/საგრანტო განაცხადების წერის უნარები; საინფორმაციო ტექნოლოგიების გამოყენება დისტანციურ სწავლებაში; კოვიდ-19-თან დაკავშირებული საკანონმდებლო აქტები და უნივერსიტეტის რეგულაციები და ა.შ. დაინტერესებულ მხარეებთან ჩატარებული ინტერვიუებით დადასტურდა, რომ ყველა ტრენინგი დაფინანსდა უნივერსიტეტის ბიუჯეტიდან. უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის წარმომადგენლებმა ახსენეს, რომ ისინი აპირებენ განაგრძონ პროფესიული განვითარების აქტივობების

შეთავაზება პერსონალისთვის, როგორც ეს გაწერილია სამოქმედო გეგმით. უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტების გაცნობისას, ექსპერტთა ჯგუფმა გამოავლინა, რომ 2022 წელს პერსონალის პროფესიული განვითარებისთვის გამოყოფილი თანხები სრულად ადეკვატური არაა იმ მრავალმხრივი აქტივობის შესასრულებლად, რაც დაწესებულებას დაგეგმილი აქვს ამ მიმართულებით. ადგილზე ვიზიტისას, უნივერსიტეტის ადმინისტრაციასთან და სტრუქტურული ერთეულების წარმომადგენლებთან გასაუბრებისას ექსპერტთა ჯგუფი შეეცადა გაერკვია აღნიშნული საკითხი, რაზეც მიიღო პასუხი, რომ მითითებული თანხა ეფუძნებოდა დაწესებულების მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგად გამოვლენილი საჭიროების ანალიზს. უნივერსიტეტის წარმომადგენლებმა ასევე აღნიშნეს, რომ თუ სამომავლოდ საჭიროება მოითხოვდა მეტ დაფინანსებას, უნივერსიტეტს გააჩნდა რეზერვი ბიუჯეტში და მარტივად მოახდენდა მოთხოვნის შესაბამისად ცვლილების განხორციელებას.

დაწესებულებამ წარუდგინა ექსპერტთა ჯგუფს აკადემიური, სამეცნიერო, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შეფასებასთან დაკავშირებული წესები, ნორმატიული დოკუმენტები, ფორმები და მთლიან პროცედურასთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია. ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შეფასება ტარდება შესრულების შეფასების მეთოდით ზემოდან ქვევით მიდგომის გათვალისწინებით. დამხმარე პერსონალი, რომელთაც უჭირავთ სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის პოზიცია ფასდებიან ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მიერ, მათ მიერ წარდგენილი ყოველწლიურად შესრულებული აქტივობების ანგარიშის საფუძველზე. დამხმარე პერსონალის ნაწილი, რომელთაც არ უკავიათ სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის/დირექტორის პოზიცია, ფასდებიან შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის მიერ იმ კრიტერიუმებზე დაყრდნობით, რაც უნივერსიტეტს აქვს შეფასების წესში გაწერილი. ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასება ეფუძნება მათ მიერ შესრულებული აქტივობების ყოველწლიურ ანგარიშს, რომელსაც ისინი წარუდგენენ აკადემიურ საბჭოს (რექტორი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი), წარმომადგენლობითი საბჭოს (ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი), ფაკულტეტის საბჭოს (დეკანი, ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური), რექტორს (რექტორის მოადგილე) ან ფაკულტეტის დეკანს (ფაკულტეტის დეკანის მოადგილე). აკადემიური და სასწავლო პერსონალის მუშაობის შეფასების ჩასატარებლად, დაწესებულება იყენებს სტუდენტთა გამოკითხვებს და სამეცნიერო და სასწავლო საქმიანობის შეფასების ფორმებს. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუს დროს დადასტურდა, რომ დაწესებულება იყენებს ურთიერთდასწრებას /შეფასების მეთოდს სასწავლო პროცესის შეფასების მიზნით. პერსონალი იღებს მათი შეფასების შედეგებს ელექტრონულად ელ. ფოსტის საშუალებით (უნივერსიტეტის ელ. პლატფორმის საშუალებით აკადემიური პერსონალის შემთხვევაში) და /ან პერსონალურად სტრუქტურულ ერთეულზე/პროგრამაზე პასუხისმგებელი პირისგან.

პერსონალის შეფასების პროცესის მხარდაჭერის მიზნით, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ სასურველია ჩატარდეს 360 გრადუსიანი უკუკავშირის კვლევა, რომელიც იძლევა მრავალმხრივ უკუკავშირს და გასაუმჯობესებელი მხარეების შესახებ მეტ ინფორმაციას.

პერსონალის შეფასების შედეგების საფუძველზე, დაწესებულებას აქვს წინასწარ განსაზღვრული ანაზღაურებისა და წახალისების პრინციპები. მაგალითად, უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის შეფასების სამიზნე ნიშნულები და კვლევის შედეგების ანალიზის საფუძველზე, შესაძლებელია პერსონალისთვის ხელფასის გაზრდა ან ერთჯერადი წახალისება, რომელიც დაწესებულების მიერ პერსონალის შენარჩუნების მაჩვენებელს ზრდის.

უნივერსიტეტს აქვს შემუშავებული არაერთი სოციალური მხარდაჭერის მექანიზმი ასაკისა და გენდერული ბალანსის შესანარჩუნებლად. დაწესებულება თანამშრომლებს აძლევს ანაზღაურებად 183 დღეს დეკრეტული შვებულებისთვის, ხოლო მშობიარობის გართულებისა და ტყუპების ყოლის შემთხვევაში - ანაზღაურებად 200 დღეს.

ადგილზე ჩატარებული ინტერვიუების დროს დადასტურდა, რომ პერსონალი იცნობს ანაზღაურებისა და წახალისების სისტემას და ხშირად სარგებლოს ამ სისტემით. აფილირებულმა, არააფილირებულმა და მოწვეულმა პერსონალმა განმარტა, რომ ისინი იღებენ დამატებით ანაზღაურებას საერთაშორისო პუბლიკაციებისთვის, საზღვარგარეთ ჩატარებული ლექციებისთვის, შიდა და გარე საგრანტო პროექტებში მონაწილეობისთვის.

პერსონალის შეფასების შედეგების პერსონალის მართვის პროცესში გამოყენებასთან დაკავშირებით, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ თუ პერსონალის კვლევის შედეგები არ არის მისაღები, შესაბამისი სტრუქტურული ერთეული შეიმუშავებს შესაბამის გეგმას პრობლემის აღმოფხვრის მიზნით. ადგილზე ჩატარებული ინტერვიუების განმავლობაში, ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფმა მიიღო ინფორმაცია, რომ დაწესებულებაში იყო ასეთი შემთხვევა, როდესაც ერთ-ერთმა პროფესორმა მიიღო ნეგატიური შეფასება წლიური სამეცნიერო აქტივობების შეფასების პროცესში. უნივერსიტეტმა შეიმუშავა სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობის გაუმჯობესების ინდივიდუალური გეგმა. უფრო მეტიც ფაკულტეტის ადმინისტრაციამ განახორციელა მონიტორინგი მასზედ, თუ როგორ გაუმჯობესდა მდგომარეობა.

დაწესებულებას აქვს ახალი პერსონალის სამუშაო გარემოში ინტეგრირების წესი და პროცედურები. პერსონალის მართვის სისტემაზე დაფუძნებით, ახალ თანამშრომლებს აქვთ 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადა. სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელები ან პერსონალი, რომელთანაც ახალმოსული ახდენს ანგარიშგებას, უწევს მას ხელმძღვანელობას და ეხმარება მის ეფექტურ ინტეგრაციას სამუშაო გარემოში. ინტერვიუების დროს, სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულის წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ პრაქტიკაში ჰქონიათ ისეთი შემთხევა, როცა 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადა არ ყოფილა საჭირო ახალმოსული პერსონალის ინტეგრირებისთვის და ხაზი გაუსვა დაწესებულებაში არსებული სამუშაო გარემოს მოქნილობას.

გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტმა დაადგინა სხვადასხვა ტიპის სამიზნე ნიშნულები პერსონალისთვის, რომელიც ასახულია შესაბამის დოკუმენტში "სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგია". როგორც ინტერვიუების დროს დადგინდა, დაინტერესებული მხარეები ინფორმირებულნი არიან თუ რა სამიზნე ნიშნულები აქვს დაწესებულებას აკადემიური და მოწვეული პერსონალის რაოდენობასთან მიმართებით და რა ფაქტორებმა განაპირობეს ამგვარი დაგეგმვა. მაგალითად, ადგილზე ვიზიტის დროს, უნივერსიტეტის წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ აკადემიური პერსონალის რაოდენობის ზრდა ამ ეტაპზე გამოწვეულია იმ ფაქტით, რომ უნივერსიტეტი გეგმავს ახალი აკადემიური პროგრამების განხორციელებას. უნივერსიტეტმა შეიმუშავა დებულებები, სამუშაო აღწერილობები და ადმინისტრაციული, აკადემიური და დამხმარე პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. თუმცა დოკუმენტში "სამუშაო აღწერილობები და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები" რამდენიმე ხარვეზი იქნა დაფიქსირებული, რაც გაუგებარს ხდის ერთ სტრუქტურულ ერთეულში სხვადასხვა პოზიციებზე პასუხისმგებლობების განაწილებას. მაგალითად, დოკუმენტზე დაყრდნობით ვლინდება, რომ ადამიანური რესურსების მართვის მიზნით, ორი სპეციალისტია გამოყოფილი კანცელარიაში. ერთ-ერთი მათგანი არის ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების მთავარი სპეციალისტი, მეორე, კანცელარიის მთავარი სპეციალისტი კი ანგარიშვალდებულია მის წინაშე (ე.ი. ადამიანური რესურსების მართვის მთავარი სპეციალისტის წინაშე). ინტერვიუს დროს, ექსპერტთა ჯგუფი ცდილობდა გაერკვია ამგვარი სუბორდინაციის მიზეზი. უნივერსიტეტის წარმომადგენლებმა ექსპერტებს უპასუხეს, რომ არსებობდა გაურკვევლობა და რომ მათი მოვალეობები და პასუხისმგებლობები ნათლად იყო განსაზღვრული კანცელარიის დებულებაში. დაწესებულებამ დამატებით წარმოადგინა დოკუმენტი ინტერვიუს სესიის შემდგომ. წარმოდგენილი დოკუმენტი არ მოიცავს ინფორმაციას ორ ზემოხსენებულ სპეციალისტს შორის იერარქიულ სუბორდინაციასთან დაკავშირებით (ადამიანური რესურსების მართვის მთავარი სპეციალისტი და კანცელარიის მთავარი სპეციალისტი). ექსპერტთა ჯგუფის მეორე შეკითხვა ეხებოდა სამეცნიერო კვლევითი ცენტრის ხელმძღვანელის ინგლისური ენის კომპეტენციას, რომელიც განისაზღვრებოდა B1 დონით, მაშინ როცა სავალდებულო ენობრივი კომპეტენციის დონე იგივე დეპარტამენტის სპეციალისტისთვის იყო B2. ადგილზე ჩატარებული ინტერვიუების დროს გამოვლინდა, რომ ენობრივი კომპეტენციის სავალდებულო მოთხოვნა კვლევითი დეპარტამენტის ხელმძღვანელისთვის და იგივე დეპარტამენტის სპეციალისტისთვის იყოს B1 დონე და არ ხდებოდა განსხვავება პოზიციების შესაბამისად. ზემოხსენებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, ექსპერტთა ჯგუფი იძლევა რეკომენდაციას სხვადასხვა პოზიციებზე პასუხისმგებლობების დელეგირების და საკვალიფიკაციო მოთხოვნების გადახედვასთან და "სამუშაო აღწერილობები და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები" დოკუმენტში ამის ნათლად განსაზღვრასთან დაკავშირებით.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის წესდება;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის მართვის პოლიტიკა და სისტემა;
- სამუშაოს აღწერილობები და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგია;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია და მექანიზმი;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი და პირობები;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელების და დამხმარე პერსონალის დაქირავების, ანაზღაურებისა და პირობების წესი;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული და მოწვეული პერსონალის აკადემიური და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების წესი;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის პროფესორების ატესტაციის წესი;
- ინტერვიუს შედეგები;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესი;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის მმართველობის ეფექტურობის მონიტორინგის მექანიზმები და შეფასების სისტემა;
- უნივერსიტეტის ვებგვერდი;
- ინტერვიუების შედეგები;
- თვითშეფასების ანგარიში;
- პერსონალის სამუშაო აღწერილობა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან დაკავშირებული დოკუმენტები.

რეკომენდაციები:

- დაწესებულებამ განიხილოს და ნათლად განსაზღვროს სამეცნიერო კვლევითი ცენტრის ხელმძღვანელისა და სპეციალისტის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, ასევე კანცელარიის მთავარი სპეციალისტისა და ადამიანური რესურსების სამსახურის მთავარი სპეციალისტის პოზიციებისთვის არსებული პასუხისმგებლობები დოკუმენტში "სამუშაო აღწერილობა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნა".

რჩევები:

- დაწესებულებამ უფრო მეტად დაუჭიროს მხარი პერსონალის შეფასების პროცესს. სასურველია, ჩატარდეს პერსონალის 360 გრადუსიანი შეფასება.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

- უნივერსიტეტს აქვს შემუშავებული არაერთი სოციალური მხარდაჭერის მექანიზმი ასაკისა და გენდერული ბალანსის შესანარჩუნებლად. დაწესებულება თანამშრომლებს აძლევს ანაზღაურებად 183 დღეს დეკრეტული შვებულებისთვის, ხოლო მშობიარობის გართულებისა და ტყუპების ყოლის შემთხვევაში - ანაზღაურებად 200 დღეს.

შეფასება

☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☒მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

4.2. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის სამუშაო დატვირთვა

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უნივერსიტეტმა განსაზღვრა აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა, რომელიც ადეკვატურია მისი საგანმანათლებლო პროგრამებისა და სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობის. დატვირთვების სქემა იცვლება ყოველ სემესტრში. სქემა ასახულია შესაბამის მარეგულირებელ დოკუმენტში „ანაზღაურების ოდენობის, პირობებისა და დაქირავების ერთიანი წესი შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე მოწვეული პერსონალისთვის, მათ მიერ აკადემიური პერსონალის, მასწავლებლისა და აკადემიური თუ მასწავლებლის თანამდებობის დაკავების გარეშე, რათა მონაწილეობა მიიღონ აკადემიურ და/ან სამეცნიერო კვლევით პროცესში ან/და მართონ ეს პროცესი შპს გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტში.“

დოკუმენტში დაწესებული ერთ-ერთი მოთხოვნაა, რომ თითოეული მასწავლებლის დატვირთვის განსაზღვრისას გათვალისწინებული უნდა იყოს ყველა იმ უმაღლეს სასწავლებელში არსებული სამუშაო დატვირთვა, სადაც ისინი მუშაობენ აკადემიურ ან სამეცნიერო პოზიციაზე. კერძოდ, ყველა უმაღლეს სასწავლებელში (მათ შორის გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტში) პერსონალის ყოველკვირეული დატვირთვა არ უნდა აღემატებოდეს 40 საათს. ექსპერტთა ჯგუფის მოთხოვნით, უნივერსიტეტის მიერ დამატებით მოწოდებულ დოკუმენტებზე დაყრდნობით, აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის დატვირთვა ყველა სხვა დაწესებულებაში, სადაც მათ აკადემიური ან სამეცნიერო თანამდებობა უკავია, არ აღემატება კვირაში 40 საათს, ამასთან, ყოველკვირეული დატვირთვის საერთო რაოდენობა ამაზე გაცილებით დაბალი (არა უმეტეს 28 საათისა კვირაში). ადგილზე გასაუბრებისას გამოიკვეთა, რომ აკადემიური/მოწვეული პერსონალის უმრავლესობამ კარგად იცის უნივერსიტეტის მიერ შემუშავებული ეს რეგულაცია (მაქსიმუმ 40 საათი კვირაში ყველა უმაღლეს სასწავლებლებში), თუმცა იყო შემთხვევა, როდესაც აკადემიურმა პერსონალმა არ იცოდა ამ რეგულაციის შესახებ. უფრო მეტიც, მან არალეგიტიმურად მიიჩნია ასეთი მოთხოვნა და, შესაბამისად, ექსპერტთა ჯგუფის მიერ დასმული კითხვა აკადემიურ დატვირთვასთან დაკავშირებით.

გორის სახელმწიფო უნივერსიტეტში აკადემიური/სამეცნიერო და სასწავლო საქმიანობის შეუფერხებელი ფუნქციონირების ხელშეწყობის მიზნით, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ

უნივერსიტეტმა უნდა გაზარდოს აკადემიური პერსონალის ინფორმირებულობა დაწესებულების მიერ დაწესებული მოთხოვნების შესახებ მათ სამუშაო დატვირთვასთან დაკავშირებით.

ავტორიზაციის მიზნით წარდგენილ დოკუმენტაციაზე, ასევე უნივერსიტეტის აკადემიურ და ადმინისტრაციულ წარმომადგენლებთან გასაუბრების შედეგებზე დაყრდნობით აღინიშნა, რომ პროგრამის მდგრადობის უზრუნველსაყოფად აკადემიური/მოწვეული პერსონალის რაოდენობის დაგეგმვისას დაწესებულება ითვალისწინებს წლიურ აკადემიურ დატვირთვად 600 საათს, რაც თავისთავად დამოკიდებულია საგანმანათლებლო პროგრამებზე, პროგრამაზე ჩარიცხულ კონტიგენტზე, არსებულ და მომავალ სტუდენტთა რაოდენობაზე, გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტში არსებულ მატერიალურ-ტექნიკურ რესურსებზე. ყველა ზემოთჩამოთვლილი ფაქტორის გათვალისწინებით, უნივერსიტეტი ადგენს გარკვეულ სამიზნე ნიშნულებს. კერძოდ, „საგანმანათლებლო პროგრამით გათვალისწინებული სავალდებულო სასწავლო კურსებზე პასუხისმგებელი ლექტორების არანაკლებ 50% უნდა იყოს უნივერსიტეტთან აფილირებული აკადემიური პერსონალის წარმომადგენელი. ამასთან, საგანმანათლებლო პროგრამაში ჩართული პერსონალის თანაფარდობა სტუდენტთა რაოდენობასთან არის მინიმუმ 1/40 საბაკალავრო პროგრამაზე და მინიმუმ 1/30 სამაგისტრო პროგრამაზე. დოქტორანტურის საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელებაში ჩართული დოქტორანტის ხელმძღვანელების თანაფარდობა აქტიური სტატუსის მქონე დოქტორანტებთან არ უნდა იყოს 1/3-ზე ნაკლები; გარდა ამისა, სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელებაში უნდა ჩაერთოს არანაკლებ 5 აფილირებული აკადემიური პერსონალი, მათ შორის არანაკლებ 3 პროფესორი/ასოცირებული პროფესორი, რომლებსაც გააჩნიათ დოქტორანტის ხელმძღვანელობის საჭირო კვალიფიკაცია“ (SER, გვ. 37).

გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტმა შეიმუშავა აფილირების წესი. აფილირება ნებაყოფლობითია და ის განისაზღვრება დაწესებულებასა და თანამშრომელს შორის წერილობითი შეთანხმებით. ექსპერტთა ჯგუფი გაეცნო ორივე დოკუმენტს. აფილირების წესსა და უნივერსიტეტსა და აფილირებულ აკადემიურ პერსონალს შორის გაფორმებული ხელშეკრულებაში ვკითხულობთ, რომ აფილირებული აკადემიური პერსონალი გაიზიარებს ცოდნას და განახორციელებს ნებისმიერ სამეცნიერო სამუშაოს მხოლოდ ამ უნივერსიტეტის სახელით. აღსანიშნავია, რომ უნივერსიტეტის მიერ მოწოდებული წესების, დებულებებისა და სხვა ნორმატიული დოკუმენტების მიხედვით, აგრეთვე სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარეებთან გასაუბრებისას შეგროვებული ინფორმაციის თანახმად, აფილირებული პერსონალი სარგებლობს სრული ფინანსური მხარდაჭერით სახელმძღვანელოს/მეთოდური მასალის ან სამეცნიერო ნაშრომის გამოსაცემად, ასევე საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციაში მონაწილეობის მისაღებად. როგორც უნივერსიტეტის წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, ეს არის ეფექტური მექანიზმი აკადემიური პერსონალის მეცნიერული აქტივობის ამაღლებისთვის და გორის სახელმწიფო უნივერსიტეტში დარჩენის სერიოზული სტიმული. დაწესებულებაში ამჟამად აკადემიურ თანამდებობას 90 ადამიანი იკავებს, მათ შორის 83 არის გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტთან აფილირებული.

გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი პერსონალის აკადემიურ და კვლევით საქმიანობასთან დაკავშირებულ მონაცემებისთვის განსაზღვრავს კონკრეტულ სამიზნე ნიშნულებს. თავისი საქმიანობის ეფექტურად მართვისთვის უნივერსიტეტი წარმატებით იყენებს ამ სამიზნე ნიშნულებს და ზრუნავს მათ გაუმჯობესებაზე.
მტკიცებულება/ინდიკატორები • „ანაზღაურების ოდენობის, პირობებისა და დაქირავების ერთიანი წესი შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე მოწვეული პერსონალისთვის, მათ მიერ აკადემიური პერსონალის, მასწავლებლისა და აკადემიური თუ მასწავლებლის თანამდებობის დაკავების გარეშე, რათა მონაწილეობა მიიღონ აკადემიურ და/ან სამეცნიერო კვლევით პროცესში ან/და მართონ ეს პროცესი შპს გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტში.“ • სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგია; • სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი და პირობები; • სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის მმართველობის ეფექტურობის მონიტორინგის მექანიზმები და შეფასების სისტემა; • ინტერვიუს შედეგები; • თვითშეფასების ანგარიში.
რეკომენდაციები: არ არის მითითებული
რჩევები: • დაწესებულებამ უფრო მეტად დაუჭიროს მხარი აკადემიური/სამეცნიერო და სასწავლო პროცესების უწყვეტ ფუნქციონირებას უნივერსიტეტში. ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ დაწესებულებამ უნდა გაზარდოს აკადემიური პერსონალის ინფორმირების დონე, დაწესებულებაში დადგენილი სამუშაო დატვირთვის წესის შესახებ.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არარის მითითებული
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები

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

5.1. სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, ცვლილებისა და განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა უფლებები
○ უსდ-ს თითოეული საგანმანათლებლო საფეხურისათვის შემუშავებული აქვს სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, საგანმანათლებლო დოკუმენტის გაცემის, ასევე სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების წესები. ○ უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტს აქვს დებულება სტუდენტის სტატუსის მინიჭების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭებისა და განათლების აღიარების შესახებ. კერძოდ, „სსიპ გორის სახელმწიფო უნივერსიტეტის წესდება“ და „სსიპ გორის სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი“ არის გამჭვირვალე და სამართლიანი და შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობას. სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის წესი სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მიღებული კრედიტების აღიარების შესახებ, რომელიც მიღებულია უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს მიერ არეგულირებს შიდა მობილობის პროცესში სტუდენტის მიერ მოპოვებული კრედიტების აღიარებას. ეს დოკუმენტები გამოქვეყნებულია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე და ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული მხარისთვის. ადგილზე ვიზიტის დროს სტუდენტებმა განაცხადეს, რომ იციან მარეგულირებელი ნორმების შესახებ, აქვთ უფლება ისარგებლონ მობილობით და საგანმანათლებლო პროგრამის დასრულებამდე სტუდენტის სტატუსის შეჩერების/შეწყვეტის შემთხვევაში შეუძლიათ მოითხოვონ აღდგენა მოქმედი კანონით და მარეგულირებელი ნორმებით. რაც შეეხება უნივერსიტეტის მუშაობას გარე მობილობის პროცესში, უნივერსიტეტის მიერ ჩატარებული სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევაში ჩართული იყო ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის 73 სტუდენტი, რაც წარმოადგენს გარე მობილობით უნივერსიტეტში გადმოსული აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტების საერთო რაოდენობის 34%. გამოკითხვის შედეგები დამაკმაყოფილებელია: კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ რესპონდენტთა აბსოლუტური უმრავლესობა, კერძოდ მათი 91,8% მიიჩნევს, რომ გორის სასწავლო უნივერსიტეტში განათლების აღიარების პროცესი დროულად განხორციელდა. ასევე, კრედიტების აღიარების შედეგებით სრულად კმაყოფილია გამოკითხულთა 80.8%, ნაწილობრივ კმაყოფილია 16.4%, უკმაყოფილოა გამოკითხულთა მხოლოდ 2.8%. წინა შეფასებაში ექსპერტებმა ნახეს გარკვეული სირთულეები სააპელაციო პროცედურების პროცესში, რაც საკმაოდ რთული იყო სტუდენტებისთვის. სტუდენტი წარმომადგენლები არ იყვნენ ჩართული კომისიის მუშაობაში. დაწესებულებამ

გაითვალისწინა რეკომენდაცია და გაამარტივა გასაჩივრების პროცედურა, კომისიის მუშაობაში ჩაერთვებიან კარიერული განვითარების დეპარტამენტისა და სტუდენტური თვითმმართველობის წარმომადგენლები. გასაუბრებისას დადასტურდა, რომ სტუდენტები აქტიურად იყენებენ საგანმანათლებლო პროგრამის კომპონენტებში მიღებული შუალედური ან/და საბოლოო შეფასებების გასაჩივრების პროცედურებს. სტუდენტთა კარიერის განვითარებისა და მხარდაჭერის სერვისების ცენტრი სტუდენტებს აწვდის ინფორმაციას უნივერსიტეტის სხვადასხვა რეგულაციის, მათ შორის ეთიკის ნორმებისა და აკადემიური კეთილსინდისიერების საკითხებზე. გასაუბრებისას სტუდენტებმა აღნიშნეს, რომ საინფორმაციო შეხვედრებზე ასევე იღებენ ინფორმაციას უნივერსიტეტსა და მათ შორის გაფორმებული ხელშეკრულების დეტალებზე, რომელიც მოიცავს სტუდენტისა და უნივერსიტეტის უფლებებსა და მოვალეობებს, ურთიერთობის პირობებს და ორივე მხარის კანონიერი ინტერესების დაცვას. სტუდენტებმა აღიარეს, რომ იციან, რომ უნივერსიტეტის პერსონალის წარმომადგენლის მიერ სტუდენტის უფლებებისა და ლეგიტიმური ინტერესების დარღვევის შემთხვევაში მათ უფლება აქვთ უნივერსიტეტის კანცელარიის მეშვეობით მიმართონ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციას. საჩივრებს განიხილავს რექტორის ბრძანებით შექმნილი სპეციალური სააპელაციო კომისია.
მტკიცებულელებები/ინდიკატორები • სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის თვითშეფასების ანგარიში; • გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის სტუდენტებთან და პერსონალთან ჩატარებული გასაუბრებების შედეგები; • სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი; • სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის წესდება; • „სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტში სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მიღებული კრედიტების აღიარების წესი“; • გარე მობილობის შესახებ სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა; • უნივერსიტეტის ვებგვერდი https://gu.edu.ge • უნივერსიტეტსა და სტუდენტს შორის დადებული ხელშეკრულების ნიმუში.
რეკომენდაციები: არ არის მითითებული
რჩევები: არ არის მითითებული
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები

○ სასწავლო პროცესის დაგეგმვისთვის და აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად უსდ-ში მოქმედებს სტუდენტთა საკონსულტაციო მომსახურება.

○ უსდ-ში ფუნქციონირებს კარიერული მხარდაჭერის სერვისი, სადაც სტუდენტები იღებენ შესაბამის კონსულტაციას და მხარდაჭერას დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით.

○ უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების ინფორმირებასა და ჩართულობას საუნივერსიტეტო, ადგილობრივ და საერთაშორისო პროექტებსა და ღონისძიებებში, ასევე მხარს უჭერს სტუდენტურ ინიციატივებს.

○ უსდ-ში მოქმედებს დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტების მხარდაჭერის მექანიზმები.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტში სტუდენტებს საშუალება აქვთ მიიღონ შესაბამისი კონსულტაციები და მხარდაჭერა სასწავლო პროცესის დაგეგმვასთან და აკადემიური მოსწრების ამაღლებასთან დაკავშირებით. ახლად ჩარიცხულ სტუდენტებს სასწავლო პროცესის დასაწყისში უტარდებათ საორიენტაციო შეხვედრა, რათა გაეცნონ სასწავლო პროცესის ძირითად ასპექტებს, უნივერსიტეტისა და ფაკულტეტის ადმინისტრაციის წარმომადგენლებს, აგრეთვე სასწავლო უნივერსიტეტის სტრუქტურულ ერთეულებს. ამ შეხვედრებზე სტუდენტებს ეძლევათ ამომწურავი ინფორმაცია საუნივერსიტეტო სივრცის, სასწავლო გარემოს შესახებ. სტუდენტთა კარიერის განვითარებისა და მხარდაჭერის სამსახური ყოველი სასწავლო წლის დასაწყისში ამზადებს საინფორმაციო მასალებს (გზამკლევევს პირველკურსელებისთვის), სადაც მოცემულია ინფორმაცია სასწავლო უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესთან დაკავშირებული შიდა პროცედურებისა და უნივერსიტეტის სხვადასხვა დებულებების შესახებ. ეს ინფორმაცია ასევე ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ოფიციალურ ვებგვერდზე. დაწესებულების თანამშრომლები, თითოეულ საგანმანათლებლო პროგრამაში ჩართული პირების ჩათვლით, სტუდენტებს აწვდიან შესაბამის ინფორმაციას უნივერსიტეტში არსებული საკონსულტაციო მომსახურებების შესახებ. ადგილზე ვიზიტის დროს, სტუდენტებმა აღნიშნეს, რომ მათ შეუძლიათ მიიღონ კარგი მითითებები სტუდენტთა კარიერის განვითარებისა და მხარდაჭერის სამსახურისგან.

სტუდენტთა კარიერის განვითარებისა და მხარდაჭერის სამსახური, რომელიც ასევე მხარს უჭერს სტუდენტებს კარიერულ განვითარებაში, აწვდის მათ ინფორმაციას პოტენციური დამსაქმებლების შესახებ და თანამშრომლობს მათთან. ის ხელს უწყობს დამსაქმებლების ჩართვას საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებაში, აწყობს დასაქმების ფორუმებს დამსაქმებლების აქტიური მონაწილეობით; ერთმანეთთან აკავშირებს სტუდენტებსა და დამსაქმებლებს, ასევე ხელს უწყობს საგანმანათლებლო პროგრამებისთვის შესაბამის სტაჟირებებს და პრაქტიკას. ინტერვიუების დროს

სტუდენტებმა გამოთქვეს სინანული, რომ მხოლოდ რამდენიმე კომპანიაა, რომელიც იძლევა სამუშაო შესაძლებლობებს, თუმცა ისინი აფასებენ უნივერსიტეტის მხარდაჭერას.

სტუდენტები და კურსდამთავრებულები იღებენ სხვადასხვა ინფორმაციას სოციალური ქსელის ჯგუფებისა და პირადი კორპორატიული ელექტრონული ფოსტის საშუალებით, რაც არ ჰქონდათ გასულ წლებში.

მნიშვნელოვანია, რომ გასაუბრებისას დამსაქმებლებმა გამოხატეს კმაყოფილება სტუდენტების კვალიფიკაციის დონის მიმართ და გაუზიარეს თანამშრომლობის გამოცდილება: გორის მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლის თქმით, გორის მუნიციპალიტეტში დასაქმების ძირითადი წყარო გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის სტუდენტები არიან, მაგალითად, მუნიციპალიტეტის ტურიზმის დეპარტამენტში პრაქტიკას 16 სტუდენტი გადის. შსს-ს ფინანსური გამოძიების დეპარტამენტში ყოველწლიურად 2-3 სტუდენტი საქმდება. ასევე, რეგიონის სკოლებში დასაქმებულია უნივერსიტეტის თითქმის 40 კურსდამთავრებული. ასევე, დამსაქმებლებმა აღიარეს, რომ მათ სურთ სტუდენტების გაუმჯობესებული პრაქტიკული უნარები.

გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი ახორციელებს სხვადასხვა აქტივობას ახალგაზრდა მეცნიერების სამეცნიერო კვლევით პროექტებში ჩართვის მიზნით. უნივერსიტეტს აქვს კვლევის დაფინანსების პროგრამა, სადაც ახალგაზრდა მკვლევარებს შეუძლიათ მიიღონ მხარდაჭერის გრანტები აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალისთვის. ყოველწლიურად სტუდენტებს აქვთ შესაძლებლობა მონაწილეობა მიიღონ სამეცნიერო კონფერენციებში. კვლევითი პროექტის კონკურსში პრიორიტეტულად ითვლება პროექტი, რომელშიც ჩართულები იქნებიან სტუდენტები. ფაკულტეტებზე არის სტუდენტური სამეცნიერო წრეები, რომლებიც ავითარებენ სხვადასხვა სამეცნიერო საქმიანობას. სტუდენტები აქტიურად არიან ჩართულნი კვლევით პროექტებში, როგორიცაა: "შიდა ქართლის (დიდი ლიახვის ხეობა) ოკუპირებული ტერიტორიების ისტორიული რეპრეზენტაცია"; "არქეოლოგია ახალგაზრდებთან, საოკუპაციო ხაზთან"; „ატენის ველის ბიომრავალფეროვნების შესწავლა“; უნივერსიტეტს აქვს სტუდენტური ინიციატივების/პროექტების მხარდაჭერის მექანიზმი, რომელიც განისაზღვრება „სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტში სტუდენტური ინიციატივებისა და პროექტების წარდგენისა და დაფინანსების წესით“. ეს მექანიზმი გამოიყენება უნივერსიტეტის სტუდენტების მიერ განათლების, მეცნიერების, კულტურისა ან სპორტის სფეროებში წარდგენილი ინიციატივების/პროექტების დასაფინანსებლად.

სტუდენტები ჩართულნი იყვნენ თვითშეფასების პროცესში და ჰქონდათ რჩევები ენის უფასო კურსების ორგანიზებისთვის, რაც წარმატებით განხორციელდა. ასევე, კურსდამთავრებულებს ჰქონდათ ინიციატივა სერტიფიცირებულ კურსებთან დაკავშირებით და როგორც ჩანს, უნივერსიტეტი ავითარებს ამ კურსებს.

უნივერსიტეტს აქვს საერთაშორისო ხელშეკრულებები სტუდენტებისთვის, რაც დამატებით შესაძლებლობას აძლევს მათ მონაწილეობა მიიღონ სხვადასხვა პროექტში და მონაწილეობა მიიღონ საერთაშორისო მობილობაში. ინტერვიუს დროს ერთ-ერთმა სტუდენტმა გაგვიზიარა თავისი გამოცდილება გაცვლით პროგრამაში მონაწილეობის შესახებ, მან აღწერა ის ნაბიჯები, რომლებიც გადადგა: მან მიიღო ინფორმაცია საერთაშორისო ურთიერთობების დეპარტამენტიდან, გაიარა გამოცდა და აირჩიეს გაცვლით პროგრამაზე. სხვადასხვა საერთაშორისო პროექტებში სტუდენტების მეტი ჩართვისთვის,

შემოთავაზებულია საერთაშორისო პროექტების დივერსიფიკაცია საერთაშორისო კონფერენციების, ვორქშოფებისა და საჯარო ლექციების სახით.

უნივერსიტეტს აქვს მრავალფეროვანი სპორტული, სახელოვნებო, საგანმანათლებლო აქტივობა და მხარს უჭერს სტუდენტურ ინიციატივებს. სტუდენტები ჩართულნი არიან სხვადასხვა აქტივობებში, როგორიცაა ხელოვნების საერთაშორისო ფესტივალი; ინტელექტუალური თამაში რა? სად? როდის?; საზაფხულო და ზამთრის სტუდენტური ბანაკები; შიდა ჩემპიონატები კალათბურთში, ფეხბურთში, ფრენბურთში; საერთაშორისო ახალგაზრდული ფესტივალი ყარსსა და რიზეში და მრავალი სხვა.

დაწესებულება ითვალისწინებს სტუდენტების სოციალურ-ეკონომიკურ სტატუსს და ახორციელებს სხვადასხვა დამხმარე სერვისს. სასწავლო უნივერსიტეტში მოქმედებს სწავლის საფასურის გადახდის მოქნილი სქემა. სოციალურად დაუცველი სტუდენტების მხარდაჭერის ერთ-ერთ მექანიზმს წარმოადგენს სწავლის საფასურის გადახდაში გარკვეული შეღავათების მინიჭება, რაც რეგულირდება რექტორის შესაბამისი ბრძანებით. სოციალურად დაუცველი სტუდენტების განათლების დაფინანსება რეგულირდება აკადემიური საბჭოს მიერ დამტკიცებული დადგენილებით - „სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის სოციალური პროგრამის განხორციელების წესი“. ამ მექანიზმის თანახმად, უნივერსიტეტი ყოველ სემესტრში აფინანსებს სოციალურად დაუცველ ხუთ სტუდენტს ერთი სემესტრის განმავლობაში. ეს წესი გამჭვირვალე და ობიექტურია, იგი განთავსებულია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე და ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული პირისათვის.

ვიზიტის დროს ექსპერტებმა დაათვალიერეს სტუდენტებისთვის მოწყობილი სხვადასხვა სივრცე. უნივერსიტეტს აქვს საბიბლიოთეკო სივრცე, სადაც გროვდება როგორც ბეჭდური, ასევე ელექტრონული წიგნები, ბიბლიოთეკაში განთავსებულია კომპიუტერები ელექტრონული წიგნებისთვის. გასაუბრებისას სტუდენტები გამოხატავენ შეშფოთებას იმის გამო, რომ უნივერსიტეტში არ არის კვების ობიექტი, სასურველია სტუდენტებს (და პერსონალს) გაეწიოს ასეთი მომსახურება.

უნივერსიტეტის გუნდი ცდილობს შეუქმნას კომფორტული გარემო თავის სტუდენტებს და ადგილობრივი სტუდენტები რეგიონში შეინარჩუნოს.

მტკიცებულელებები/ინდიკატორები

- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის თვითშეფასების ანგარიში;
- გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის სტუდენტებთან და პერსონალთან ჩატარებული გასაუბრებების შედეგები;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის წესდება;
- სტუდენტთა კარიერული განვითარებისა და მხარდაჭერის სამსახურის დებულება;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტში სტუდენტური ინიციატივებისა და პროექტების წარდგენისა და დაფინანსების წესი;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების წესი;
- სტუდენტთა საერთაშორისო მობილობა-2011-2022(სტატისტიკა).

• სტუდენტთა აქტივობები (სტატისტიკა); • უნივერსიტეტის ვებგვერდი https://gu.edu.ge
რეკომენდაციები: არ არის მითითებული
რჩევები: • მოხდეს საერთაშორისო პროექტების დიფერსიფიკაცია - საერთაშორისო კონფერენციების, სამუშაო ვიზიტებისა და საჯარო ლექციების სახით. • სასურველია, უნივერსიტეტის ტერიტორიაზე არსებობდეს კვების ობიექტი.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

6. კვლევა, განვითარება და/ან სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

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

6.1 კვლევითი საქმიანობა
○ უსდ, მისი ტიპისა და დარგის სპეფიციკიდან გამომდინარე, ახორციელებს კვლევით/შემოქმედებით საქმიანობას. ○ სადოქტორო კვლევების ხელმძღვანელობის ეფექტურობის უზრუნველყოფა. ○ უსდ-ს აქვს დარგის სპეციფიკის შესაბამისი სადისერტაციო ნაშრომის შეფასებისა და დაცვის საჯარო, გამჭირვალე და სამართლიანი პროცედურები.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი (გსსუ) ხელს უწყობს და მხარს უჭერს სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობას, სწავლების, კვლევისა და ეკონომიკის ინტეგრაციას აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების მხარდაჭერით, რეგიონული პროექტების განხორციელებით და ადგილობრივი მუნიციპალიტეტის კულტურულ-საგანმანათლებლო ერთეულებთან, სკოლებთან და სხვა ორგანიზაციებთან აქტიური თანამშრომლობით. 2015 წლიდან გსსუ-მ ჩაატარა და მონაწილეობა მიიღო 15-ზე მეტ სამეცნიერო და საგანმანათლებლო პროექტში, მათ შორის, რომლებიც მხარს უჭერენ ადგილობრივ

საზოგადოებასთან ინტეგრაციას. მაგალითად, ინტერვიუების დროს აღინიშნა, რომ პანდემიის დროს კვლევა ტარდებოდა, რათა დაედგინა პანდემიის შედეგები მასწავლებლების, სტუდენტებისა და მათი ოჯახების ცხოვრებაზე, განსაკუთრებით საზღვრისპირა სოფლებში. გაირკვა, რომ ამ ოჯახებისთვის საჭირო იყო ტექნიკური აღჭურვილობა. შედეგები ადგილობრივ მუნიციპალიტეტს გაუზიარეს. პროექტი დაფინანსდა გსსუ-ს მიერ და ჩაატარა განათლების, ზუსტ და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტმა, სტუდენტების აქტიური მონაწილეობით.

გსსუ ახორციელებს კვლევებს, განმავითარებელ და შემოქმედებით საქმიანობას ძირითადად შიდა ქართლის ოკუპირებული ტერიტორიების შესწავლისა და არქეოლოგიური გათხრების სამეცნიერო კვლევებზე და პროექტებზე ორიენტირებით. თვითშეფასების ანგარიშში აღნიშნულია, რომ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მ.ნოდიას გეოფიზიკის ინსტიტუტთან გაფორმებული მემორანდუმის საფუძველზე, 2019 წელს ჩატარდა გორის ციხის და მიმდებარე ტერიტორიის არქეოლოგიური კვლევა, აკადემიური პერსონალის მონაწილეობით. ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მ.ნოდიას გეოფიზიკის ინსტიტუტთან თანამშრომლობით, გსსუ-მ ასევე ჩაატარა გეორადიო მდებარეობის კვლევა საწურბლიას კარსტული მღვიმის ფსკერზე რკინაბეტონის პლატფორმის პერიმეტრის გასწვრივ და შედეგები წარადგინა გარემოს დაცვის სამინისტროში.

კვლევის შედეგები ინტეგრირებულია დაწესებულების საგანმანათლებლო საქმიანობაში. აკადემიური პერსონალის კვლევითი საქმიანობის შედეგები აისახება სტუდენტური სამეცნიერო კონფერენციების მასალებში, ასევე სტუდენტთა სამაგისტრო ნაშრომებში. ინტერვიუს დროს გაირკვა, რომ სასწავლო პროცესში გამოყენებულია აკადემიური პერსონალის პუბლიკაციები და წიგნები, მაგალითად, წიგნი „პანდემიის გავრცელების ისტორია“. ასევე, სპეციალობის კურსები ისტორიის სამაგისტრო პროგრამაში შეირჩევა აკადემიური პერსონალის კვლევის შედეგებთან დაკავშირებით. კვლევის შედეგების სასწავლო საქმიანობაში ინტეგრირება არის უნივერსიტეტის კვლევის განვითარების პოლიტიკის ნაწილი.

აკადემიური პერსონალის წლიური საქმიანობის შეფასების წესის შესაბამისად, მათთვის სავალდებულო დატვირთვაა სამეცნიერო-კვლევითი სამუშაო. აკადემიური პერსონალის წლიური დატვირთვა განისაზღვრება „ანაზღაურების ოდენობის, პირობებისა და დაქირავების ერთიანი წესი შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე მოწვეული პერსონალისთვის, მათ მიერ აკადემიური პერსონალის, მასწავლებლისა და აკადემიური თუ მასწავლებლის თანამდებობის დაკავების გარეშე, რათა მონაწილეობა მიიღონ აკადემიურ და/ან სამეცნიერო კვლევით პროცესში ან/და მართონ ეს პროცესი შპს გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტში“, რომელიც დამტკიცებულია წარმომადგენლობითი საბჭოს გადაწყვეტილებით და შეიძლება შეადგენოს მათი დატვირთვის 40%-მდე.

გსსუ-ს აკადემიური პერსონალი მონაწილეობს ადგილობრივ და საერთაშორისო სამეცნიერო კვლევებში, პროექტებსა და კონფერენციებში, ატარებს ფუნდამენტურ და გამოყენებით კვლევებს, ხელს უწყობს სამეცნიერო განვითარებას რეგიონულ, ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე. ჩატარებული კვლევის შედეგები აისახება ადგილობრივი და საერთაშორისო რეცენზირებული ჟურნალების პუბლიკაციებში, მათ შორის Clarivate Analytics-ის ბაზაში (Web of Science), Elsevier-ის მონაცემთა ბაზებაში (ScienceDirect, Scopus) ინდექსირებულ ჟურნალებში, ან სხვა მსგავს რეცენზირებულ მონაცემთა ბაზებაში

ინდექსირებულ ჟურნალებში. თვითშეფასების ანგარიშში აღნიშნულია, რომ ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში გამოქვეყნებულია 60 სამეცნიერო ნაშრომი, საიდანაც გსსუ-ს პერსონალის 24 წარმომადგენლის 54 ნაშრომი გამოქვეყნებულია მაღალი რანგის მონაცემთა ბაზაში ინდექსირებულ სამეცნიერო ჟურნალებში.

ბოლო პერიოდში განხორციელდა რამდენიმე სამეცნიერო პროექტი და ზოგიერთი მათგანი ამჟამად მიმდინარეობს. ამჟამად გსსუ-ს აკადემიური პერსონალი ახორციელებს საქართველოს შოთა რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდის მიერ დაფინანსებულ სამეცნიერო პროექტს "შიდა ქართლის ოკუპირებული ტერიტორიის, დიდი ლიახვის ხეობის ისტორიული რეპრეზენტაცია" (გრანტი N OTG -I -21-593). 2019-2021 წლებში გსსუ-ს აკადემიურმა პერსონალმა განახორციელა საქართველოს შოთა რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდის მიერ დაფინანსებული სამეცნიერო პროექტი "შიდა ქართლის ოკუპირებული ტერიტორიის, დიდი ლიახვის ხეობის ისტორიული რეპრეზენტაცია" (გრანტი N OTG -I -19-747). გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის თანამშრომელთა ინიციატივებისა და პროექტების წარდგენისა და დაფინანსების წესის შესაბამისად, 2021 წლის 5 თებერვალს, გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის უფროსის N5-05 ბრძანებით დაფინანსდა პროექტი „საოკუპაციო ხაზთან მდებარე სოფლების ლაპიდარული წარწერები“. პროექტი მარტიდან აგვისტომდე განხორციელდა და მასში სტუდენტები აკადემიურ პერსონალთან ერთად იყვნენ ჩართული. საქართველოს კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტროს მიერ გამოცხადებული საგრანტო კონკურსის „არქეოლოგია ახალგაზრდებთან“ ფარგლებში, გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტისა და საქართველოს კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტროს ერთობლივი პროექტი „არქეოლოგია ახალგაზრდებთან ერთად, საოკუპაციო ხაზის მიმდებარე ტერიტორიაზე“ დაფინანსდა სამინისტროს 2021 წლის 14 ივნისის N9209 ბრძანებით. პროექტი 2021 წლის აგვისტოდან დეკემბრამდე მიმდინარეობდა და არქეოლოგიური გათხრები სოფელ ქვემო ნიქოზში ჩატარდა. პროექტის განხორციელებაში 44 აკადემიური პერსონალი და სტუდენტი იყო ჩართული. 2021 წელს სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტსა და გორის მუნიციპალიტეტის ააიპ კულტურისა და ტურიზმის განვითარების ხელშეწყობის სააგენტოს შორის გაფორმებული ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმის საფუძველზე, შიდა ქართლის გამოჩენილი გვარის, მაქარაშვილების ისტორიის შესწავლის მიზნით, განხორციელდა პროექტი - “მაქარაშვილების საგვარეულო ისტორიის შესწავლა“. კვლევისა და ეკონომიკის ინტეგრაციის მიზნით, უნივერსიტეტი ახორციელებს კვლევისა და განვითარების სფეროში ისეთ საქმიანობას, რომელიც მიზნად ისახავს ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ, სამრეწველო და სხვა ინოვაციურ განვითარებას.

გასაუბრებების დროს აღინიშნა, რომ სტუდენტები მონაწილეობენ ყოველწლიურ საუნივერსიტეტო სამეცნიერო კონფერენციებში, მონაწილეობენ გსსუ-ს სამეცნიერო საგრანტო პროექტებში, აქვეყნებენ ნაშრომებს აკადემიურ პერსონალთან ერთად. ტარდება ინტეგრირებული ერთობლივი პროექტები, სადაც ჩართული არიან ორი ან მეტი ფაკულტეტის პროფესორები და სტუდენტები, მაგ., ბიოლოგიისა და განათლების სფეროებთან დაკავშირებული ერთობლივი პროექტი. ასევე აღინიშნა, რომ ექვსი უცხოელი პროფესორი პოლონეთიდან და აშშ-დან ჩართულია რამდენიმე სამეცნიერო საგრანტო პროექტში.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ სამეცნიერო კვლევა გსსუ-ს ერთ-ერთი პრიორიტეტული საქმიანობაა. ეს მიზანი გაწერილია და მხარდაჭერილია გსსუ-ს მიმდინარე სტრატეგიული

განვითარებისა და სამოქმედო გეგმებში. ინტერვიუების დროს ითქვა, რომ გსსუ-ს ამჟამინდელი კვლევის პრიორიტეტია საქართველოს ისტორია. ამას ადასტურებს გამოქვეყნებული სამეცნიერო ნაშრომები, წიგნები, მონოგრაფიები, კვლევითი პროექტებიც. შესაბამისად, გსსუ აპირებს გახსნას სადოქტორო პროგრამა ისტორიაში. გასაუბრებაზე სტუდენტებმა და კურსდამთავრებულებმა აღნიშნეს, რომ გსსუ-სთვის მომგებიანი იქნებოდა სხვა სადოქტორო პროგრამების გახსნაც, მაგ., სამართლის მიმართულებით. გარდა ამისა, კვლევის სფეროების გაფართოება დაწესებულებას დაეხმარება გააძლიეროს კვლევის შედეგები და იყოს ინტეგრირებული სხვადასხვა სამეცნიერო საქმიანობაში, მოიზიდოს მეტი საერთაშორისო პროფესორი, მონაწილეობა მიიღოს სხვადასხვა საერთაშორისო პროექტებში და ა.შ.

გსსუ-ს აკადემიურმა საბჭომ 2022 წლის თებერვალს დაამტკიცა „სადისერტაციო საბჭოსა და ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტის სადოქტორო დებულება“ (გადაწყვეტილება 6-12), სადაც მკაფიოდ არის განსაზღვრული ფუნქციები დოქტორანტების ხელმძღვანელებისთვის (მუხლი 10). დოქტორანტის ხელმძღვანელს უნდა ჰქონდეს დოქტორის ხარისხი, კვლევითი გამოცდილება სტუდენტის სადოქტორო დისერტაციის თემის დარგში, შესაბამისი პუბლიკაციები ბოლო 10 წლის განმავლობაში. თუ დოქტორანტს ჰყავს მხოლოდ ერთი ხელმძღვანელი, ეს უნდა იყოს გსსუ-ს ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი ან პროფესორი. ერთ ხელმძღვანელს შეიძლება ჰყავდეს არაუმეტეს სამი დოქტორანტი ერთდროულად. ჩარიცხვის კრიტერიუმები, დისერტაციის მომზადება, შეფასება და დაცვა რეგულირდება ზემოაღნიშნული დოკუმენტით, შეესაბამება კანონმდებლობას და უზრუნველყოფს მაღალ სტანდარტს საჯარო და გამჭვირვალე პროცედურებით და მაღალკვალიფიციური აკადემიური პერსონალის ჩართულობით. დოქტორანტმა, საჭირო სამ პუბლიკაციათა შორის, ვალდებულია გამოაქვეყნოს მინიმუმ ერთი სამეცნიერო ნაშრომი რეცენზირებად ჟურნალში, რომელიც ინდექსირებულია Scopus, Web of Science ან ERIH PLUS-ის მიერ.

მტკიცებულელებები/ინდიკატორები

- გსსუ-ს მისია;
- „ანაზღაურების ოდენობის, პირობებისა და დაქირავების ერთიანი წესი შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე მოწვეული პერსონალისთვის, მათ მიერ აკადემიური პერსონალის, მასწავლებლისა და აკადემიური თუ მასწავლებლის თანამდებობის დაკავების გარეშე, რათა მონაწილეობა მიიღონ აკადემიურ და/ან სამეცნიერო კვლევით პროცესში ან/და მართონ ეს პროცესი შპს გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტში“;
- კვლევის განვითარების პოლიტიკა სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტში;
- კვლევითი საქმიანობის ხარისხისა და პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების მექანიზმები;
- „სადისერტაციო საბჭოსა და ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტის სადოქტორო დებულება“;
- გსსუ-ს სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები;
- განხორციელებული კვლევითი პროექტების მემორანდუმები;
- გამოცემული წიგნები და სამეცნიერო ნაშრომები;
- გსსუ-ს 2015-2021 წლებში განხორციელებული, მიმდინარე და დაგეგმილი პროექტების მოკლე აღწერა;
- გსსუ-ს თვითშეფასების ანგარიში;

• ინტერვიუს შედეგები.
რეკომენდაციები: არ არის მითითებული
რჩევები: • გაფართოვდეს კვლევითი სფერო და მოხდეს მისი დივერსიფიკაცია, დაწესებულების სამეცნიერო შედეგების გაუმჯობესების მიზნით.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): • დაწესებულება აქტიურად მონაწილეობს სამეცნიერო-კვლევით აქტივობებში, რომლებიც ტარდება რეგიონში, შიდა ქართლის ოკუპირებული ტერიტორიების ისტორიის კვლევის მიზნით.
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 და სახელოვნებო-შემოქმედებით საქმიანობაში. ○ უსდ ზრუნავს კვლევითი/განვითარების/ შემოქმედებითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციაზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი გსსუ-მ შეიმუშავა კვლევის განვითარების პოლიტიკა ფუნდამენტური და გამოყენებითი სამეცნიერო მუშაობის მხარდასაჭერად და აკადემიური პერსონალის კვლევის შედეგების ეფექტურობის გაზრდის მიზნით, რათა ხელი შეუწყოს კვლევითი საქმიანობის ინტეგრაციას სასწავლო პროცესში. გსსუ-ს აკადემიური საბჭო პასუხისმგებელია კვლევის განვითარების პოლიტიკის განხორციელებაზე. დაწესებულებაში სამეცნიერო-კვლევით პროცესებს კოორდინაციას და მონიტორინგს უწევს პრორექტორი სამეცნიერო საკითხებში. კვლევის განვითარების პოლიტიკის ძირითადი პრიორიტეტებია: • ფუნდამენტური და გამოყენებითი სამეცნიერო კვლევების განხორციელების ხელშეწყობა; • სწავლების, სწავლისა და სამეცნიერო კვლევის პროცესების ინტეგრაციის უზრუნველყოფა; • ეკონომიკაში კვლევების ინტეგრაციის ხელშეწყობა; • აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობისა და კვლევის ხარისხის ამაღლება;

- აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების მიერ ჩატარებული სამეცნიერო კვლევის შედეგების გამოქვეყნების ხელშეწყობა;
- ხელი შეუწყოს ქართულ და უცხოურ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობას და ევროპულ საგანმანათლებლო და სამეცნიერო სივრცეში ინტეგრაციას;
- საქართველოს და უცხოეთის უმაღლეს სასწავლებლებთან ერთად ერთობლივი სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების განხორციელება.

სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის მხარდამჭერი სტრუქტურული ერთეულია გსსუ-ს სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრი, რომლის ძირითადი პასუხისმგებლობაა სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების ხელშეწყობა და განხორციელება, სხვადასხვა წყაროდან სხვადასხვა სახსრების მოძიება დაგეგმილი კვლევითი საქმიანობის განსახორციელებლად, კვლევითი ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესება და ახალი საგრანტო პროექტების მოზიდვა. ეს სტრუქტურული ერთეული უზრუნველყოფს დახმარებას იურიდიულ საკითხებში, საგრანტო განაცხადების მომზადებასა და წარდგენაში, მემორანდუმების ხელმოწერასა და აკადემიური პერსონალის მიერ მოპოვებული სამეცნიერო გრანტების ეფექტური ადმინისტრირების უზრუნველყოფაში.

ბოლო პერიოდში იმართება არაერთი ყოველწლიური ადგილობრივი და საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია, სემინარი და ტრენინგი, ფინანსდება აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო ნაშრომების, მონოგრაფიებისა და სახელმძღვანელოების გამოცემა; ფინანსურად უზრუნველყოფილია აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო ნაშრომების გამოქვეყნება და მათი მონაწილეობა სამეცნიერო ღონისძიებებში; უზრუნველყოფილია უახლესი სამეცნიერო ლიტერატურისა და სამეცნიერო მონაცემთა ბაზების ღია წვდომა.

გსსუ გამოსცემს საერთაშორისო სამეცნიერო რეცენზირებად ელექტრონულ ჟურნალს „ისტორია, არქეოლოგია, ეთნოლოგია“, რომლის სარედაქციო კოლეგია შედგება შესაბამისი სამეცნიერო დარგების ქართველი და უცხოელი მკვლევარებისაგან. ჟურნალი ინდექსირებულია საერთაშორისო მონაცემთა ბაზებში სამეცნიერო ბიბლიომეტრიით და საერთაშორისო ონლაინ ბიბლიოთეკებთან, როგორიცაა CEEOL (Central and Eastern European Online Library), ERIH PLUS, Sherpa Romeo, EZB, ZDB, RESEARCHBIB, EUROPUB. აღნიშნულია, რომ 2020 წელს ჟურნალს მიენიჭა გავლენის ფაქტორი - 0,723 საერთაშორისო სამეცნიერო ინდექსირების (ISI) მონაცემთა ბაზაში. გსსუ აპირებს ამ ჟურნალის ინტეგრირებას სხვა საერთაშორისო მონაცემთა ბაზებშიც (როგორიცაა WoS, SCOPUS, EBSCO, DOAJ, SJR (Shimago Journal & Countri Rank)). გსსუ-ს ასევე აქვს საერთაშორისო სამეცნიერო რეცენზირებადი ელექტრონული ჟურნალი „ფილოლოგიური კვლევები“, რომელიც ინდექსირებულია საერთაშორისო სამეცნიერო ინდექსირების (ISI) ბაზაში და რომელმაც 2021 წელს მიიღო გავლენის ფაქტორი - 0.591. დაგეგმილია მისი ინდექსირება ERIH PLUS მონაცემთა ბაზაშიც. 2021 წლის დეკემბერში გამოვიდა საერთაშორისო სამეცნიერო ელექტრონული ჟურნალის „ეკონომიკა, ბიზნესი და ადმინისტრირება“ პირველი ნომერი.

თვითშეფასების ანგარიშში აღნიშნულია, რომ სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ფინანსური უზრუნველყოფა ხორციელდება სხვადასხვა წყაროდან - ფაკულტეტის ბიუჯეტიდან, გსსუ-ს ბიუჯეტიდან, სხვადასხვა სამეცნიერო ფონდებიდან საგრანტო პროექტებისთვის გამოყოფილი თანხებიდან, არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციების ფონდებიდან. აღნიშნულია, რომ კვლევით-სამეცნიერო საქმიანობისთვის გამოყოფილი ბიუჯეტი შეადგენს 305000 ლარს, რაც მთლიანი ბიუჯეტის 6%-ია, თუმცა

გასაუბრებისას ადმინისტრაციამ განაცხადა, რომ ის გაიზარდა 384000 ლარამდე, რაც ახლა მთლიანი ბიუჯეტის 7%-ია.

გსსუ მხარს უჭერს შიდა სამეცნიერო პროექტებს, განსაკუთრებით სტუდენტების მონაწილეობით. თითოეულ პროექტზე გათვალისწინებულია მაქსიმუმ 3000 ლარი, რაც არ არის საკმარისი ეფექტური სამეცნიერო კვლევის ჩასატარებლად. უფრო მეტიც, კომისია, რომელიც აფასებს და იღებს გადაწყვეტილებას შიდა სამეცნიერო პროექტის დაფინანსებაზე, არ არის განსაზღვრული და გაუგებარია მხოლოდ შიდა ადმინისტრაციული/აკადემიური პერსონალისგან შედგება თუ გარე ექსპერტებიც მოწვეულნი არიან შერჩევის პროცესის გამჭვირვალობისა და სუბიექტივიზმის თავიდან ასაცილებლად.

ინტერვიუების დროს გაირკვა, რომ კონკურსის შედეგების მიხედვით შეირჩევა ახალგაზრდა მკვლევარები შიდა სამეცნიერო პროექტებში მონაწილეობის მისაღებად. დოქტორანტები ვალდებულნი არიან ჩაატარონ კვლევა და ამ მხრივ მხარდასაჭერად, ნაკლები საგანმანათლებლო დატვირთვა ჰქონდეთ. გსსუ-ში მიმდინარე სამეცნიერო პროექტებში აკადემიურ პერსონალთან და სტუდენტებთან ერთად ექვსი უცხოელი პროფესორი მონაწილეობს. სტუდენტები ჩაერთნენ სამართლის მიმართულებით ჩატარებულ კვლევაში - „ფორსმაჟორის განმარტება“, რომელიც დასრულდა ორდღიანი კონფერენციით. ახალგაზრდა მკვლევარების მოზიდვისა და მხარდაჭერის მიზნით, სასურველია დაფინანსდეს ის სამეცნიერო პროექტები, სადაც სტუდენტები არიან ჩართულნი. მხარდაჭერილია გაცვლითი პროგრამები, სადაც სტუდენტები და ახალგაზრდა მკვლევარები იგზავნებიან საზღვარგარეთ სამეცნიერო სამუშაოს შესასრულებლად და დოქტორანტურის შემდგომ პროგრამებზე სწავლისთვის.

კვლევა ფინანსდება საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურებით. გსსუ-ში აკადემიური პერსონალის, მასწავლებლებისა და მოწვეული ლექტორების წლიური აკადემიური დატვირთვის ნორმები ერთ-ერთ სავალდებულო კომპონენტად მოიცავს სამეცნიერო კვლევით საქმიანობას (ეს კომპონენტი სავალდებულოა აკადემიური პერსონალისთვის), რომელიც შეიძლება შეადგენდეს პერსონალის სრული აკადემიური დატვირთვის 40%-მდე, სრული დატვირთვა შეადგენს 600 საათს ერთ სასწავლო წელიწადში.

სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის მხარდაჭერის ერთ-ერთი მთავარი მექანიზმია აკადემიური პერსონალის ინიციატივებისა და პროექტების დაფინანსება, რომელიც რეგულირდება „სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის პერსონალის ინიციატივებისა და პროექტების წარდგენისა და დაფინანსების წესით“. ბოლო ორი წლის განმავლობაში გსსუ-მ დააფინანსა აკადემიური პერსონალის მიერ წარმოდგენილი ექვსი კვლევითი პროექტი. უნივერსიტეტს ასევე აქვს სტუდენტური ინიციატივების/პროექტების მხარდაჭერის მექანიზმი, თუმცა დაფინანსდა სტუდენტების მიერ წარმოდგენილი 46 ინიციატივა/პროექტი საგანმანათლებლო, სამეცნიერო, კულტურულ თუ სპორტულ სფეროში, რაც რეგულირდება უნივერსიტეტის სტუდენტური ინიციატივებისა და პროექტების წარდგენისა და დაფინანსების წესით.

გსსუ ცდილობს სამეცნიერო და კვლევითი სამუშაოს ინტერნაციონალიზაციას. იგი ხელს უწყობს აკადემიური პერსონალის თანამშრომლობას უცხოელ პარტნიორებთან, ევროკავშირის სამეცნიერო კვლევით ცენტრებთან. კერძოდ, თვითშეფასების ანგარიშში, წარდგენილ დოკუმენტებსა და გასაუბრების შედეგებში ნათქვამია, რომ გსსუ-ს აკადემიურმა პერსონალმა ჩაატარა დოქტორანტურის შემდგომი კვლევა ბილბაოს უნივერსიტეტში, ოპოლეს ტექნოლოგიურ უნივერსიტეტში, ვილნიუს გედიმინოს ტექნიკურ უნივერსიტეტში და სევილიის უნივერსიტეტში. ერთ-ერთი აკადემიური თანამშრომელი ჩართულია და

ხელმძღვანელობს კვლევით პროექტს - „ევროკავშირის სასამართლო პრაქტიკა და საქართველოს შრომის სამართალი“ (2020 წლის აპრილი-ნოემბერი), რომელიც ხორციელდება ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით.

იმართება საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციები და კონფერენციის მასალები ქვეყნდება რეცენზირების შედეგად შერჩეული მოხსენებების საფუძველზე. შესაბამის ხარჯებს სრულად აფინანსებს გსსუ. 2016 წელს სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტსა და თურქეთის ისტორიულ საზოგადოებას შორის გაფორმდა ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი, რომლის ფარგლებშიც 2018 წელს უნივერსიტეტში მეორე საერთაშორისო სიმპოზიუმი გაიმართა. 2017 წლის მაისში, საერთაშორისო პროექტის (№ 544191 -Tempus 1-2013-1-PT JPCR) ფარგლებში ("სასტუმრო მენეჯმენტის სასწავლო პროგრამების შემუშავება ტურიზმის ინდუსტრიის განვითარებისთვის ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის დონეზე საქართველოში, აზერბაიჯანსა და მოლდოვაში“) ფარგლებში, ჟირონას უნივერსიტეტთან (ესპანეთი) 5 წლით (2017-2022) გაფორმდა ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი, რომლის საფუძველზეც შემუშავდება და განხორციელდება ერთობლივი სამაგისტრო პროგრამა სასტუმროს მენეჯმენტში. ერთობლივი პროგრამა ითვალისწინებს ჟირონას უნივერსიტეტში სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის სტუდენტების მობილობას სამაგისტრო ნაშრომის კვლევითი კომპონენტის რეალიზებისთვის. 2019 წლის სექტემბერში სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტმა და ნეაპოლის ფედერიკო II-ის უნივერსიტეტმა ხელი მოაწერეს ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმს, რომელიც მიზნად ისახავს არაერთი აკადემიური და საზოგადოებრივი პროექტის განხორციელებას. ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმის ფარგლებში მიღწეულია შეთანხმება საჯარო მმართველობის ერთობლივი სამაგისტრო პროგრამის განხორციელებაზე. ვარშავის უნივერსიტეტთან თანამშრომლობის ფარგლებში 2020-2021 წლებში განხორციელდა ერთობლივი კვლევითი პროექტი „პოლონური ნაალაფარი წიგნები გორის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკაში“, რომელშიც ჩართულები იყვნენ გსსუ-ს სტუდენტები გორისა და ვარშავის უნივერსიტეტების პროფესორებთან ერთად. 2023 წელს გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი პარტნიორ უმაღლეს სასწავლებლებთან ერთად გეგმავს კონსორციუმის ბაზაზე განათლების კვლევის საერთაშორისო ცენტრის შექმნას, რომელიც მიზნად ისახავს განახორციელოს შედარებითი კვლევები განათლების (სკოლამდელი, ზოგადი, უმაღლესი და პროფესიული) საკითხებზე. კონსორციუმის ბაზაზე იგეგმება საერთაშორისო რეფერირებადი სამეცნიერო ჟურნალის (Education Issues in Post-Soviet Countries) შექმნა. კონსორციუმის შექმნაში მონაწილეობენ საქართველოს, ესტონეთის, ლიეტუვის, ლატვიის, უკრაინის, პოლონეთის, თურქეთის, სომხეთის, აზერბაიჯანის, მოლდოვასა და ბელორუსის უმაღლესი სასწავლებლები.

აღსანიშნავია, რომ 2021 წლის სექტემბერში გსსუ-ში გაიხსნა ჰორიზონტ ევროპის საგრანტო ოფისი, რომელმაც ჩაატარა რამდენიმე აქტივობა, რომელიც ხელს უწყობს და მხარს უჭერს კვლევას და ხელს შეუწყობს გსსუ-ს ინტეგრირებას საერთაშორისო სამეცნიერო გარემოსა და ევროკავშირის სამეცნიერო საგრანტო კონკურსებში.

გსსუ-ს აფილირებულ აკადემიურ პერსონალს ემატება სახელფასო პრემია დამატებითი სამეცნიერო საქმიანობისთვის, რომელიც არ არის გათვალისწინებული მათ წლიურ სასწავლო და სამეცნიერო დატვირთვაში. ეს სისტემა ხელს უწყობს პერსონალს, გაზარდოს მათი სამეცნიერო პროდუქტიულობა, რის შედეგადაც გსსუ-ს კვლევის შედეგები ძლიერდება. შემუშავებულია სპეციალური სქემა, სადაც ქულები ენიჭება რომელიმე

ცალკეულ სამეცნიერო საქმიანობას, კვლევის მნიშვნელობისა და ხარისხის გათვალისწინებით.

მტკიცებულელებები/ინდიკატორები

- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის კვლევის განვითარების პოლიტიკა, სამეცნიერო საქმიანობის ხარისხისა და თანამშრომელთა სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების მექანიზმები;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის პერსონალის ინიციატივებისა და პროექტების წარდგენისა და დაფინანსების წესი;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტში სტუდენტური ინიციატივებისა და პროექტების წარდგენისა და დაფინანსების წესი;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის გამომცემლობაში პერსონალის სამეცნიერო ნაშრომების გამოცემის წესი;
- ბიუჯეტის მიერ კვლევის დაფინანსების წესი;
- „ანაზღაურების ოდენობის, პირობებისა და დაქირავების ერთიანი წესი შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე მოწვეული პერსონალისთვის, მათ მიერ აკადემიური პერსონალის, მასწავლებლისა და აკადემიური თუ მასწავლებლის თანამდებობის დაკავების გარეშე, რათა მონაწილეობა მიიღონ აკადემიურ და/ან სამეცნიერო კვლევით პროცესში ან/და მართონ ეს პროცესი შპს გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტში“;
- გსსუ-ს თვითშეფასების ანგარიში;
- ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

- დაწესებულებამ უზრუნველყოს საკმარისი ფინანსური რესურსების არსებობა შიდა სამეცნიერო პროექტებისთვის ეფექტური სამეცნიერო კვლევის წახალისების მიზნით.

რჩევები:

- დაწესებულებამ განიხილოს შიდა საგრანტო პროექტების შეფასების პროცესში გარე ექსპერტის ჩართვის შესაძლებლობა.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის მითითებული

შეფასება

☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☒მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

გსსუ-მ შეიმუშავა სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის კვლევითი საქმიანობის ხარისხისა და პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების მექანიზმები, რომლები დამტკიცებულია აკადემიური საბჭოს 2020 წლის 28 მაისის #6-34 გადაწყვეტილებით, რომლის მიზანია გსსუ-ს აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების მიერ ჩატარებული კვლევის ხელშეწყობა და მხარდაჭერა, კვლევითი საქმიანობის უწყვეტი განვითარება და კვლევის ინტეგრირება სწავლებასა და სწავლაში. ეს პროცედურები საშუალებას იძლევა შეფასდეს გსსუ-ში ჩატარებული კვლევითი საქმიანობის ხარისხი და პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობა (პუბლიკაციების რაოდენობა, სამეცნიერო გრანტებით მოზიდული ფინანსური რესურსები და ა.შ.). შეფასება ხდება სამ წელიწადში ერთხელ და ეფუძნება რაოდენობრივი და თვისებრივი მაჩვენებლებით მიღებული მონაცემების ანალიზს. ამ მექანიზმებიდან გამომდინარე, 2018-2019 და 2019-2020 სასწავლო წლებში ჩატარდა აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო მიღწევების მონიტორინგი. მიზანი იყო სუსტი და ძლიერი მხარეების გამოვლენა, ნაკლოვანებების და კვლევის განვითარების საჭიროებების იდენტიფიცირება. შეფასების შედეგები შეფასდა დადებითად, მაგრამ მაინც გაცემული იყო რეკომენდაცია პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შემდგომი განვითარებისა და მათი წახალისების ამაღლებისთვის. გსსუ-ს აკადემიური პერსონალი წარადგენს თვითშეფასების წლიურ ანგარიშს, სადაც აღწერილია გასული წლის განმავლობაში ჩატარებული სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა. ამ ანგარიშების საფუძველზე შეფასებას ახორციელებს ადმინისტრაცია (ფაკულტეტის დეკანი და ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტის უფროსი). შეფასების შედეგები გადაეცემა უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტს. ფაკულტეტების მიერ წარმოდგენილი ანგარიშების ანალიზის საფუძველზე, უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტი, სასწავლო პროცესის მართვის დეპარტამენტთან და ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტთან თანამშრომლობით, აკადემიურ საბჭოს წარუდგენს რეკომენდაციებს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის აკადემიური და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შემდგომი განვითარებისთვის. პროცედურები განისაზღვრება „აკადემიური და მოწვეული პერსონალის აკადემიური და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების წესით“, რომელსაც ამტკიცებს აკადემიური საბჭო. გარდა ამისა, განსაზღვრულია შეფასების სქემა და სამიზნე ნიშნულები, რომლებიც უნდა იყოს მიღწეული, რათა დადებითად შეფასდეს.

აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობასა და კვლევითი საქმიანობის ხარისხის შეფასებას ახორციელებს უნივერსიტეტის სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრი შესაბამისი ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მონაწილეობით. შეფასების ანგარიში მოიცავს სამომავლო სამეცნიერო საქმიანობის სამოქმედო გეგმას, ასევე კონკრეტულ ღონისძიებებს საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად ტრენინგების, სამუშაო შეხვედრების ორგანიზებით და ა.შ. გსსუ-ს რექტორის მოადგილე, სამეცნიერო კვლევითი ცენტრის, ხარისხის უზრუნველყოფის და სასწავლო პროცესის მართვის სამსახურების ხელმძღვანელებთან ერთად ამოწმებს აკადემიური პერსონალის მიერ წარდგენილ

ანგარიშებს და ამზადებს სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების ანგარიშს, რომელიც წარედგინება აკადემიურ საბჭოს მომდევნო განხილვისთვის. აკადემიური საბჭო შეიმუშავებს რეკომენდაციებს, საჭიროების შემთხვევაში, მომავალი წლის კვლევითი საქმიანობის ხელშესაწყობად გამოყოფილი ბიუჯეტის კორექტირების შესახებ. რეკომენდაციების საფუძველზე გსსუ-ს რექტორი იწყებს შესაბამისი გაუმჯობესების ღონისძიებებს. ინტერვიუების დროს გამოიკვეთა, რომ გაუმჯობესების აქტივობები განხორციელდა, მაგალითად: სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრი დაარსდა 2021 წლის ნოემბერში კვლევითი საქმიანობის მხარდასაჭერად და გასაძლიერებლად, დაარსდა სამეცნიერო ჟურნალი განათლების სფეროსთვის; აკადემიურ პერსონალს შესთავაზეს ტრენინგები კვლევითი გრანტის პროექტის შედგენასა და საერთაშორისო სამეცნიერო მონაცემთა ბაზების გამოყენების ტექნიკაში; აკადემიური და მოწვეული პერსონალისთვის მოეწყო ინგლისური ენის ცოდნის კურსები. თუმცა, გასაუბრებებმა აჩვენა, რომ კიდევ ბევრია დარჩენილი აკადემიური პერსონალის ინგლისური ენის ცოდნის გასაუმჯობესებლად, რათა ხელი შეეწყოს კვლევის შესაძლებლობებს და ინტეგრაციას საერთაშორისო კვლევით გარემოში.

მტკიცებულელებები/ინდიკატორები

- აკადემიური და მოწვეული პერსონალის აკადემიური და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების წესი;
- კვლევის განვითარების პოლიტიკა და მექანიზმები სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის კვლევითი საქმიანობის ხარისხისა და პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების მიზნით;
- გსსუ-ს აკადემიური პერსონალის 2018-2019 და 2019-2020 სასწავლო წლების სამეცნიერო საქმიანობის შესრულების შეფასების ანგარიშები;
- გსსუ-ს თვითშეფასების ანგარიში;
- ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

- დაწესებულებამ გააუმჯობესოს აკადემიური პერსონალის ინგლისური ენის კომპეტენცია მათი კვლევითი უნარების გაძლიერებისა და საერთაშორისო კვლევით გარემოში მათი ინტეგრირების მიზნით.

რჩევები:

არ არის მითითებული

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის მითითებული

შეფასება

☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☒მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

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

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. ○ უსდ-ში 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 გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტს აქვს საკუთარი შენობები და მატერიალური რესურსები არსებული საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვლევითი სამუშაოებისთვის. მათ აქვთ ყველა პირობა სასწავლო პროცესის წარმატებით წარმართვისთვის. არის პროგრამები, რომლთა პრაქტიკული კომპოენენტისთვის დაწესებულებას აქვს შეთანხმება შესაბამის ობიექტებთან. გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი ატენის ხეობაში 5 სასწავლო კორპუსს, რძის ქარხანას, სპორტულ მოედნებსა და ფართობებს და ორ მიწის ნაკვეთს ფლობს. გსსუ-ს ახალი ბიბლიოთეკის აშენების გეგმა აქვს, რომლის ამოქმედებას სამინისტროს დახმარებით ერთ თვეში აპირებს. ადმინისტრაციული შენობის პირველ სართულზე შესასვლელი პანდუსებიანია. გსსუ-ს ადმინისტრაციასთან გასაუბრების თანახმად, შშმ სტუდენტის არსებობის შემთხვევაში, მისთვის პირველ სართულზე მოეწყობა სასწავლო გარემო. გსსუ-ს აქვს 250 კაციანი სააქტო დარბაზი, სხვადასხვა აუდიტორიები, მათ შორის: ჰორიზონტის ოფისი, სადაც ხშირად იმართება შეხვედრები ევროპული პროექტების შესამუშავებლად. ოფისი აღჭურვილია ყველა საჭირო რესურსით, მათ შორის სმარტ დაფით და კომპიუტერით. ასევე, ოსური ენისა და კულტურის ცენტრი, ვარშავის უნივერსიტეტის ცენტრი და ა.შ. ახლად შექმნილია ინტერნეტ ტელევიზია "აუდიტორია 211", სადაც უკვე გადის გადაცემები. სტუდია აღჭურვილია შესაბამისი ტექნიკით. იაკობ გოგებაშვილის სახელობის საკონფერენციო დარბაზი 130 პერსონაზეა გათვლილი. გსსუ-ს აქვს ჯგუფური სამუშაო ოთახი 18 სტუდენტისთვის, სხვადასხვა სტუდენტური სივრცე სხვადასხვა შენობაში. გორის მუნიციპალიტეტის მხარდაჭერით და ზაზა ფაჩულიას დაფინანსებით გსსუ-ს აქვს თანამედროვე სტანდარტების შესაბამისი კალათბურთის მოედანი. გსსუ-ს აქვს

16 კომპიუტერული კლასი, რომელიც აღჭურვილია შესაბამისი აღჭურვილობით, ასევე არსებობს ინოვაციების ლაბორატორია.

გსსუ-ს აქვს ლიტერატურული კაფე, შეხვედრების დარბაზი, სტამბა. საგანმანათლებლო მიზნებისთვის მათ აქვთ ბანკის იმიტირებული ოთახი ყველა საჭირო აღჭურვილობით, ასევე იმიტირებული სასამართლო დარბაზი, პრაქტიკული იურიდიული კლინიკა, ტურისტული რესურსცენტრი, ოკუპაციის მუზეუმი, თურქული ენის ოთახი და მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრი, რომელიც მოეწყო პრეზიდენტის სარეზერვო ფონდის ფარგლებში. სასწავლო მიზნებისთვის ფუნქციონირებს ბიოლაბორატორია.

მუშაობს საევაკუაციო გასასვლელები. დამონტაჟებულია სადეზინფექციო საშუალებები. უნივერსიტეტს აქვს სამედიცინო ოთახი შესაბამისი მომსახურებით.

დანერგილია სახანძრო უსაფრთხოების სისტემები თავისი მექანიზმებით. ყველა შენობაში დამონტაჟებულია სახანძრო ტექნიკა. შემოწმდა მათი მოქმედების თარიღები. გამოკრულია ევაკუაციის გეგმა და ნიშნები. სანიტარული ბლოკები მუშა მდგომარეობაშია. აღსანიშნავია, რომ კვლევების საფუძველზე კეთილმოეწყო სანიტარული ნაგებობები. საკლასო ოთახები აღჭურვილია გათბობის და კონდიცირების სისტემებით. შენობის დაცვა უზრუნველყოფილია. დაცვის ოთახი აღჭურვილია კამერებით. ყველა კორპუსში დამონტაჟებულია კამერები, სულ 16 კამერა შიდა და გარე პერიმეტრზე 24 საათიანი ჩაწერის რეჟიმში მუშაობს. მონაცემები ინახება 1 თვის განმავლობაში და ინახება მყარ დისკებზე.

გსსუ-ს აქვს 48 სტუდენტზე გათვლილი საერთო საცხოვრებელი, თუმცა ამ ეტაპზე, განსაკუთრებით პანდემიის პერიოდში, მისი გამოყენების აუცილებლობა არ ყოფილა. გასაუბრებისას გაირკვა, რომ სტუდენტებმა იცოდნენ მისი არსებობის შესახებ, თუმცა რესპონდენტებიდან იქ არავინ ცხოვრობს. თანამშრომლებთან ინტერვიუს დროს აღინიშნა, რომ ერთი პროფესორი თბილისიდან სარგებლობს გსსუ-ს საერთო საცხოვრებლით.

საგამოცდო პერიოდში საგამოცდო ცენტრი სრულად იყენებს პირველ კორპუსს.

მთავარ შენობაში განხორციელდა გარკვეული საადაპტაციო სამუშაოები სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე შესაძლო სტუდენტებისთვის.

საერთო ჯამში, მატერიალური რესურსები, როგორც ჩანს, მისაღებ დონეზეა, რაც ქმედუნარიანს ხდის ინსტიტუციური ფუნქციონირების ყველა საჭირო პროცესს, შესაბამისი საგანმანათლებლო მიზნებისთვის.

მტკიცებულელებები/ინდიკატორები

- ამონაწერი საჯარო რეესტრიდან;
- გამოკითხვის შედეგები;
- ხელშეკრულებები პრაქტიკის მომწოდებელ ობიექტებთან;
- ხანძარსაწინააღმდეგო და უსაფრთხოების, პირველადი დახმარებისა და წესრიგის დაცვის მექანიზმები;
- ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

არ არის მითითებული

რჩევები:

- დაწესებულებამ უზრუნველყოს სტუდენტური საცხოვრებლისა და სხვა სერვისების შესახებ სტუდენტების ინფორმირებულობა.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არარის მითითებული

შეფასება

☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

7.2. ბიბლიოთეკის რესურსები

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

საბიბლიოთეკო რესურსები განთავსებულია უნივერსიტეტის რამდენიმე შენობაში. არის სამკითხველო დარბაზი, წიგნების საცავი, სივრცეები სტუდენტებისა და პერსონალისთვის. წიგნები ბიბლიოთეკაში არის ბეჭდური და ელექტრონული ვერსიით. ბიბლიოთეკას აქვს 440,360 საბიბლიოთეკო ერთეული, მათ შორის 84,915 დასახელებული წიგნის 308,877 ეგზემპლარი და 132,896 ჟურნალის ნომერი. უნივერსიტეტის ორ კორპუსში არსებულ ბიბლიოთეკას წიგნების საცავისგან გამოყოფილი სამკითხველო დარბაზები აქვს. წიგნებით სარგებლობა ხორციელდება ბიბლიოთეკის რეგულაციების შესაბამისად. ბიბლიოთეკაში რეგულარულად ტარდება ინვენტარიზაციის შემოწმება. ბიბლიოთეკაში წიგნების გამოყენების წესები ნათელია და გამოქვეყნებულია ყველა მომხმარებლისთვის. სამკითხველო დარბაზი აღჭურვილია კარგი აღჭურვილობით: ინტერნეტთან დაკავშირებული ექვსი კომპიუტერი (სამი სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალისთვის და სამი ბიბლიოთეკის პერსონალისთვის), უკაბელო ინტერნეტი ბიბლიოთეკის სივრცეში, პრინტერი, ასლის აპარატი და სკანერი. Covid-ის პანდემიის დროს სტუდენტები და აკადემიური პერსონალი სულ უფრო ხშირად იყენებენ ელექტრონულ სახელმძღვანელოებსა და წიგნებს. ელექტრონული სახელმძღვანელოები, ელექტრონული სახელმძღვანელოების კატალოგი ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებგვერდის ბიბლიოთეკის გვერდზე. ელექტრონული კატალოგი ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე. ელექტრონული კატალოგის საშუალებით მომხმარებელს შეუძლია წიგნის მოძიება ბიბლიოთეკაში, როგორც ბეჭდური, ასევე ელექტრონული ვერსიით.

უნივერსიტეტი ყოველწლიურად აახლებს კონტრაქტს საქართველოს ბიბლიოთეკების ინტეგრირებული საინფორმაციო ქსელის კონსორციუმ 2017-თან ელექტრონული ბიბლიოთეკის მონაცემთა ბაზების შესყიდვის მიზნით. სამეცნიერო მონაცემთა ბაზები უფასოდაა ხელმისაწვდომი ნებისმიერი სივრციდან. მათ აქვთ ელექტრონული ბიბლიოთეკის მონაცემთა ბაზების გამოყენების სტატისტიკა. ექსპერტებმა შემთხვევითობის პრინციპით გამოითხოვეს ექვსი წიგნი და ყველა მათგანი ბიბლიოთეკაში იყო. ბიბლიოთეკის ახალი შენობის პროექტი მზად არის.

ბიბლიოთეკასთან დაკავშირებით, სტუდენტებთან გასაუბრებამ გამოავლინა რომ საჭიროა ზოგიერთი სახელმძღვანელოს მეტი ბეჭდური ვერსიის არსებობა. მომხმარებლებთან მიმართებაში ბეჭდური ასლების რაოდენობა უნდა იყოს 110/1, თუმცა თუ მისი შეძენა შეუძლებელია, ამზადებენ ელექტრონულ ვერსიებს.

ბიბლიოთეკას ემსახურება ექვსი ბიბლიოთეკარი, რომლებსაც აკისრიათ საბიბლიოთეკო საქმიანობის ფუნქციები. ისინი ასევე ატარებენ ვორქშოფებსა და ტრენინგ კურსებს. ბიბლიოთეკის ადმინისტრაცია აწყობს გაცნობით შეხვედრებს პირველკურსელებისთვის. ეს დაადასტურეს და დადებითად შეაფასეს სტუდენტებმაც.

მტკიცებულელებები/ინდიკატორები

- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკის რესურსებისა და სერვისების განვითარებისა და განახლების მექანიზმები;
- ბიბლიოთეკის ელექტრონული მონაცემთა ბაზის გამოყენების სტატისტიკა;
- წიგნის ფონდის ინვენტარიზაციის მასალები;
- ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

არ არის მითითებული

რჩევები:

- დაწესებულებამ განიხილოს სტუდენტების სასწავლო მიზნებისთვის წიგნების უფრო მეტი ასლებით უზრუნველყოფის შესაძლებლობა.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არარის მითითებული

შეფასება

☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

7.3 საინფორმაციო რესურსები

○ უსდ-მ შექმნა ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა არის უზრუნველყოფილი.

○ ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მათი მუდმივი განვითარების ხელშემწყობი მექანიზმები.

○ უსდ უზრუნველყოფს ბიზნეს პორცესების უწყვეტობას.

○ უსდ-ს აქვს მოქმედი ვებ-გვერდი ქართულ და ინგლისურ ენებზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

გსსუ-ში ინფორმაციული ტექნოლოგიების მხარდაჭერის დეპარტამენტი აკონტროლებს IT ინფრასტრუქტურას. უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს და მხარს უჭერს სასწავლო კლასებს

კომპიუტერებითა და სპეციალური აღჭურვილობით, ასევე ინტერნეტით. IT ინფრასტრუქტურა საკმაოდ კარგია უნივერსიტეტში, მაგრამ ზოგჯერ არის უფასო უკაბელო ინტერნეტთან წვდომის პრობლემა.

უნივერსიტეტის სტუდენტებისთვის ასევე ხელმისაწვდომია კომპიუტერული ტექნიკა და ინტერნეტი; სტუდენტებს ემსახურება უნივერსიტეტის კომპიუტერული ლაბორატორიები. ბიბლიოთეკის სივრცეში სტუდენტებისა და თანამშრომლებისთვის ასევე ხელმისაწვდომია კომპიუტერული ტექნიკა და ინტერნეტი. პანდემიის დროს უნივერსიტეტი სტუდენტებს დახმარებას უწევდა კომპიუტერებითა და ინტერნეტზე წვდომით.

რაც შეეხება IT უსაფრთხოებას, უნივერსიტეტი აკონტროლებს უნივერსიტეტის საინფორმაციო სისტემას, აახლებს და ოპტიმიზაციას უკეთებს ტექნიკისა და პროგრამული უზრუნველყოფის უსაფრთხოებას. მათ აქვთ პერსონალური მონაცემების დაცვის მექანიზმები. სერვერები დაცულია და რეგულარულად ინახება სერვერების სარეზერვო ასლები. სერვერები დაცულია SSR სერთიფიკატის მიხედვით.

გსსუ ვებგვერდი კარგად მუშაობს და ის უზრუნველყოფს შესაბამის და განახლებულ ინფორმაციას ქართულ და ინგლისურ ენებზე. უნივერსიტეტის სტუდენტებსა და პერსონალს მიეწოდება კორპორატიული ელექტრონული ფოსტა, რომელიც მთავრდება უნივერსიტეტის დომენით - @gu.edu.ge.

დასრულებულია სწავლის ელექტრონული პლატფორმა; ეს პლატფორმა გამოიყენება სტუდენტებთან, პერსონალთან, ადმინისტრაციასთან ურთიერთობისთვის, მისი საშუალებით იგზავნება ინფორმაცია, მათ შორის გამოკითხვები, თუმცა სასწავლო მასალის ატვირთვის შესაძლებლობა ჯერ კიდევ არ არის სისტემაში ინტეგრირებული. უნივერსიტეტი არ იყენებს MOODLE პლატფორმას. პირიქით, პედაგოგიური პერსონალი აგზავნის მასალებს ელექტრონული ფოსტით და ამ კონტექსტში იყენებს სოციალურ ქსელებს. დასკვნის სახით უნდა ითქვას, რომ ეს არ არის მუშაობის ყველაზე შესაფერისი და თანამედროვე მეთოდი. უნივერსიტეტის წარმომადგენლები აცხადებენ, რომ უახლოეს მომავალში იგეგმება ამ ფუნქციის ელექტრონულ პლატფორმაზე დამატება.

მტკიცებულელებები/ინდიკატორები

- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის საინფორმაციო ტექნოლოგიების მხარდაჭერის სამსახურის დებულება;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის საინფორმაციო ტექნოლოგიების მართვის პოლიტიკა;
- პერსონალურ მონაცემთა დაცვის მექანიზმები სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტში;
- გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტში კომპიუტერული ტექნიკითა და ინტერნეტით სარგებლობის წესი;
- სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის ვებგვერდის ადმინისტრირების წესი;
- უნივერსიტეტის ვებგვერდი;
- ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

- უფასო ინტერნეტ კავშირი უმჯობესია იყოს ხელმისაწვდომი და კარგი ხარისხის.
- სწავლის ელექტრონული პლატფორმა უნდა იძლეოდეს სასწავლო მასალების ატვირთვის შესაძლებლობას.

რჩევები:

არ არის მითითებული

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის მითითებული

შეფასება

☐ სრულად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

7.4 ფინანსური რესურსები

○ უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად შესაძლებელია.

○ უსდ-ის ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული და შუალედური სამოქმედო გეგმების ფარგლებში აღწერილი საქმიანობების შესრულებას.

○ უსდ-ის ფინანსური რესურსები ფოკუსირებულია დაწესებულების ძირითადი აქტივობების ეფექტურ განხორციელებაზე.

○ უსდ-ის ბიუჯეტში გათვალისწინებულია სამეცნიერო კვლევებისა და ბიბლიოთეკის ფუნქციონირების/განვითარების დაფინანსება.

○ უსდ-ს გააჩნია ანგარიშგების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტური სისტემა.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უნივერსიტეტს აქვს შემოსავლები როგორც სტუდენტებიდან, ასევე სხვა დამატებითი ეკონომიკური საქმიანობით. გორის უნივერსიტეტის ფინანსური რესურსები აისახება ბიუჯეტში, რომელსაც ამტკიცებს უნივერსიტეტის აკადემიური და წარმომადგენლობითი საბჭოები. უნივერსიტეტის ბიუჯეტი შეიძლება განიხილებოდეს სამი ძირითადი კატეგორიის მიხედვით: 1) ეკონომიკური საქმიანობიდან მიღებული შემოსავლები, რომლებიც მოიცავს შემოსავალს უმაღლესი განათლების, უნივერსიტეტის სასერტიფიკატო პროგრამებისა და კანონით ნებადართული სხვა დამატებითი ეკონომიკური საქმიანობიდან მიღებულ შემოსავალს. 2) სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ასიგნებები - უნივერსიტეტის მიერ სახელმწიფო ბიუჯეტიდან მიღებული სახელმწიფო სუბსიდიები, რომლებიც აფინანსებს მიზნობრივ ხარჯებს სახელმწიფო პროგრამების ფარგლებში, როგორიცაა უნივერსიტეტის ინფრასტრუქტურის განვითარება, ბაკალავრიატის სტუდენტების სტიპენდიები და ა.შ. 3) მიზნობრივი გრანტები – ადგილობრივი და საერთაშორისო ფონდების მიერ დაფინანსებული პროექტები.

დამტკიცებული ბიუჯეტის ეფექტურად მართვისა და კონტროლის მიზნით, უნივერსიტეტმა დანერგა ფინანსური მართვისა და კონტროლის სისტემა. უნივერსიტეტი გამოყოფს ფულს თავისი საქმიანობის ყველა ძირითად მიმართულებაზე და მისი საქმიანობა, როგორც ჩანს, ეკონომიკურად მიღწევადია როგორც გრძელ, ისე საშუალოვადიან პერიოდში. ბიუჯეტი ითვალისწინებს გარკვეულ დაფინანსებას როგორც კვლევითი საქმიანობის მხარდასაჭერად, ასევე ბიბლიოთეკის რესურსების განახლებისთვის. ყოველწლიურად ხორციელდება აუდიტი. გსსუ-მ წარმოადგინა 2017-2020 წლების აუდიტის ანგარიშები. 2017-2018 წლების ანგარიშები შესრულდა შესაბამისი კომპანიების მიერ.
მტკიცებულელებები/ინდიკატორები • სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის ბიუჯეტი; • დაფინანსების ბოლო 5 წლის დინამიკა; მიმდინარე და/ან წინასწარი ანგარიშგების ფინანსური ანგარიშები; • ფინანსური მართვისა და კონტროლის სისტემის შექმნის წესი; • ინტერვიუს შედეგები.
რეკომენდაციები: არ არის მითითებული
რჩევები: არ არის მითითებული
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან