



განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის
ექსპერტთა დასკვნა
შპს თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტი

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: სოკრატის კაციკასი, ნორვეგიის მეცნიერებისა და ტექნოლოგიის უნივერსიტეტი - NTNU, ნორვეგია
წევრები:

ეკატერინე ბაკარაძე, შპს შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, საქართველო

შოთა ფოთოლაშვილი, სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი, საქართველო

ელენე გიგინეიშვილი, შპს საქართველოს უნივერსიტეტი, საქართველო

თამთა ცხოვრებაძე, შპს შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, საქართველო

მარიამ მაჭავარიანი, სსიპ - ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

შპს თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტი არის საქართველოს ერთ - ერთი კერძო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, რომელიც დაარსდა 1992 წელს. თავდაპირველად უნივერსიტეტი ცნობილი იყო, როგორც შპს თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტი, რომელიც ახორციელებდა ფინანსების, მენეჯმენტის, საერთაშორისო ეკონომიკური ურთიერთობების და ბუღალტერიის საგანმანათლებლო პროგრამებს. დროთა განმავლობაში, საკანონმდებლო ცვლილებების შესაბამისად, უსდ გარდაიქმნა სასწავლო უნივერსიტეტად და შეეცვალა სახელწოდება. ამჟამად, თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტი ახორციელებს ქართულენოვან, ინგლისურენოვან და რუსულენოვან საბაკალავრო, სამაგისტრო და ერთსაფეხურიანი საგანმანათლებლო პროგრამებს. უნივერსიტეტს 2019 წლის დეკემბერში მიენიჭა ავტორიზაცია 6 წლის ვადით. ამჟამად, დაწესებულებას ჰყავს 730 სტუდენტი. უნივერსიტეტი სამართლის, ბიზნესის, ჰუმანიტარულ და სოციალურ მეცნიერებათა და ჯანდაცვის ფაკულტეტის ფარგლებში სამ ენაზე ახორციელებს სამართლის, ბიზნესის ადმინისტრირების, ფსიქოლოგიის, ქართულ ენაში მომზადების და სტომატოლოგიის პროგრამებს. თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტის ინფრასტრუქტურა მოიცავს ორ სასწავლო შენობას, სპორტულ მოედანს, გასართობ სივრცეებს, კლინიკებს და ლაბორატორიებს. იურიდიული და სტომატოლოგიური კლინიკები უზრუნველყოფენ პრაქტიკულ სწავლებას, რომელიც შეესაბამება საგანმანათლებლო პროგრამებს და ხელს უწყობს სტუდენტების პრაქტიკული უნარების განვითარებას. უნივერსიტეტს აქვს ბიბლიოთეკა, ციფრული რესურსები და წვდომა საერთაშორისო ბიბლიოთეკების ქსელებზე. 2025 წლის ავტორიზაციისათვის მომზადების ფარგლებში, განახლდა უნივერსიტეტის ყოვლისმომცველი სტრატეგია, რაც მოიცავდა უსდ-ს მისიის, ხედვის, შვიდწლიანი სტრატეგიული განვითარების გეგმის (2025 - 2031) და სამწლიანი სამოქმედო გეგმის (2026 - 2028) განახლებას. აღნიშნული გეგმები ხაზს უსვამენ აკადემიურ ხარისხს, ინტერნაციონალიზაციას, სოციალურ პასუხისმგებლობას და უწყვეტ განათლებას. უნივერსიტეტის ცნობადობის ასამაღლებლად იგეგმება უსდ-ს რებრენდინგი და მარკეტინგული კამპანიების გაძლიერება, როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე საერთაშორისო დონეზე.

საავტორიზაციო შეფასების პროცესის მოკლე მიმოხილვა: თვითშეფასების ანგარიში და ვიზიტი

აკრედიტაციის ექსპერტთა ჯგუფის ვიზიტი დაიწყო 2025 წლის 20 ოქტომბერს. ექსპერტთა ჯგუფმა დაათვალიერა თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტის მატერიალურ - ტექნიკური ბაზა, 21 და 22 ოქტომბერს ჯგუფმა ჩაატარა გასაუბრება დაწესებულების ხელმძღვანელობასთან, მენეჯმენტთან, პერსონალთან, სტუდენტებთან და დამსაქმებლებთან. 22 ოქტომბერს ჩატარდა გასაუბრება და ობიექტების დათვალიერება, როგორიცაა სტომატოლოგიური კლინიკები, რომლებიც გამოიყენება სტუდენტების პრაქტიკული სწავლებისთვის. დღის ბოლოს გაიმართა ექსპერტთა ჯგუფის შეხვედრა, სადაც განხილულ იქნა ავტორიზაციის სტანდარტებთან შესაბამისობა. ვიზიტის დასასრულს, ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარემ თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტის წარმომადგენლებს გააცნო პირველადი მიგნებები. ვიზიტს კოორდინაციას უწევდნენ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის წარმომადგენლები - ანი ბილანიშვილი და ანა ჯავახიშვილი.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტი შესაბამისობაშია პირველი და მე - 5 სტანდარტის მოთხოვნებთან, მეტწილად შესაბამისობაშია მე - 2, მე - 3, მე - 4 და მე - 7 სტანდარტების მოთხოვნებთან და ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მე - 6 სტანდარტის მოთხოვნებთან.

რეკომენდაციები

- R.1.2.1. რეკომენდებულია, 3 წლიანი სამოქმედო გეგმა გამდიდრდეს და დაემატოს შუალედური, შესრულების ძირითადი ინდიკატორების სამიზნე ნიშნულები და ამოცანებისთვის / აქტივობებისთვის განსაზღვრული რესურსები.
- R.2.1.1. რეკომენდებულია, გაიმიჯნოს დამფუძნებლის ფუნქციები აღმასრულებელი და მმართველობითი პოზიციებისგან.
- R.2.1.2. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა აკადემიური საბჭოს თავმჯდომარე აირჩიოს აკადემიური პერსონალიდან და არ დაინიშნოს დამფუძნებლის / რექტორის მიერ.
- R.2.1.3. რეკომენდებულია, დაბალანსდეს აკადემიური საბჭოს შემადგენლობა და მნიშვნელოვნად გაიზარდოს აკადემიური პერსონალის და სტუდენტების არჩეული წევრების პროპორცია.
- R.2.1.4. რეკომენდებულია, განახლდეს ორგანიგრამა და მასში აისახოს ყველა მნიშვნელოვანი პოზიციები და სტრუქტურა, იმისათვის, რომ უზრუნველყოს დაწესებულების მმართველობის და მართვის სტრუქტურის გამჭვირვალობა და სიცხადე.
- R.2.1.5. რეკომენდებულია, განახლდეს ფაკულტეტის დებულებები და ოფიციალურად განისაზღვროს დეკანის მოადგილის თანამდებობა, დაზუსტდეს აღნიშნული პოზიციის პასუხისმგებლობები და

ანგარიშვალდებულება.

- R.2.1.6. რეკომენდებულია, განხორციელდეს პოზიციების გადაფარვის სისტემატური ანალიზი და სადაც შესაძლებელია, მინიმუმამდე იქნეს დაყვანილი აღნიშნული გამოვლენები, განსაკუთრებით ისეთ პოზიციებზე, სადაც მნიშვნელოვანია დამოუკიდებელი მონიტორინგი და შეფასება.
- R.2.1.7. რეკომენდებულია, კონკრეტული სამოქმედო გეგმის შემუშავებით გაიზარდოს საერთაშორისო პროექტების რაოდენობა და დაკავშირებული აქტივობები.
- R.2.1.8. რეკომენდებულია, სამიზნე ნიშნულების განსაზღვრით, მნიშვნელოვნად გაიზარდოს როგორც გამავალი, ისე შემომავალი მობილობის მასშტაბი.
- R.2.1.9. რეკომენდებულია, ადმინისტრაციული პერსონალის ინგლისური ენის ცოდნის გასაუმჯობესებლად შემუშავდეს ინგლისური ენის სასწავლო კურსი, რაც ხელს შეუწყობს კომუნიკაციის გაუმჯობესებას და უნივერსიტეტში ინგლისურენოვანი პროგრამების ადეკვატურ განხორციელებას.
- R.2.2.1. რეკომენდებულია, იდენტიფიცირებულ სისუსტეებზე მუშაობა კონკრეტული და სისტემური ჩარევების გზით და არა დეკლარირებული განცხადებით, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ნათელი კავშირი მიღებულ უკუკავშირსა და კონკრეტულ გადაწყვეტილებების შორის.
- R.2.2.2. რეკომენდებულია, მონიტორინგის მიდგომის გაფართოება და ისეთი კომპონენტების დამატება, როგორიცაა ინდივიდუალური პროგრესის შესწავლა, ადრეული გაფრთხილების სისტემის დანერგვა და მონაცემებზე დაფუძნებული ჩარევების შემოღება, სტუდენტთა აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად.
- R.2.2.3. რეკომენდებულია, მხოლოდ ფორმალური მოთხოვნების დაკმაყოფილებიდან ხარისხის რეალურ კულტურაზე გადასვლა, ხარისხის გაუმჯობესების ციკლების სრული დოკუმენტირებით.
- R.2.2.4. რეკომენდებულია, დაინერგოს მონიტორინგის ელექტრონული სისტემა და სწრაფად მოგვარდეს ელექტრონული რესურსების გამოყენების მიმართულებით არსებული კრიზისი.
- R.2.2.5. რეკომენდებულია, რომ უნივერსიტეტმა თითოეულ საგანმანათლებლო პროგრამაზე სრულად დანერგოს სტუდენტური კონტინგენტისა და პერსონალის დაგეგმვის მეთოდოლოგია და ასევე, უზრუნველყოს მისი სისტემური მონიტორინგი.
- R.3.1.1. რეკომენდებულია, დაწესებულებამ შეიმუშაოს და ოფიციალურად დანერგოს ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების სრული და ყოვლისმომცველი პოლიტიკა, რათა უზრუნველყოფილი იყოს მისი პრაქტიკული გამოყენება ინკლუზიური განათლების მხარდასაჭერად და სტუდენტების საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად. უნივერსიტეტმა ასევე უნდა უზრუნველყოს შესაბამისი პერსონალისა და სტუდენტების ინფორმირება და გადამზადება, რათა მათ ეფექტურად შეძლონ ამ მექანიზმის პრაქტიკაში გამოყენება.
- R.3.2.1. სტომატოლოგიის ინგლისურენოვან და რუსულენოვან პროგრამებში ყველა სავალდებულო კლინიკური საგნის სავალდებულო წინაპირობად უნდა განისაზღვროს ქართული ენა. აღნიშნული უზრუნველყოფს, რომ სტუდენტებს განუვითარდებათ პაციენტებთან კომუნიკაციის კომპეტენციები და დაიცავენ უსაფრთხო და ეფექტური კლინიკური პრაქტიკის განხორციელებისთვის დადგენილ სტანდარტებს, სტომატოლოგიური განათლების დარგობრივი მახასიათებლის შესაბამისად.
- R.3.3.1. რეკომენდებულია უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს, რომ ყველა სტუდენტი ფასდებოდეს სამართლიანი, გამჭვირვალე და თანმიმდევრული საგამოცდო მეთოდოლოგიებით. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაეთმოს წერით გამოცდებს ერთსა და იმავე საგნის ფარგლებში, რათა უზრუნველყოფილი იყოს შეფასების კრიტერიუმების, ფორმატისა და ქულის მინიჭების სტანდარტების ერთგვაროვნება სტუდენტთა სხვადასხვა ჯგუფებში.
- R.3.3.2. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა შეიმუშაოს და დანერგოს საგამოცდო პროცესში სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე სტუდენტთა მხარდაჭერის ოფიციალური პოლიტიკა. აღნიშნული პოლიტიკის საშუალებით უნდა განისაზღვროს მკაფიო პროცედურები და გონივრული სივრცეები ფინალური გამოცდებისათვის, რათა უზრუნველყოფილი იყოს თანასწორობა, ინკლუზიურობა და შესაბამისობა აუქციონსა საერთაშორისო საგანმანათლებლო პრაქტიკების სტანდარტებთან.
- R.3.3.3. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა ყველა კლინიკურ კურსზე შეიმუშაოს და დანერგოს შეფასების ნათლად განსაზღვრული ჩარჩო, განსაკუთრებით OSCE გამოცდის სტრუქტურის, მიზნისა და შეფასების რუბრიკების დასაზუსტებლად. აღნიშნული ჩარჩო უნდა უზრუნველყოფდეს შეფასების გამჭვირვალობას, სამართლიანობასა და შესაბამისობას სტომატოლოგიის დარგობრივი მახასიათებლის მოთხოვნებთან.
- R.3.3.4. რეკომენდებულია, სილაბუსებში მკაფიოდ იკვეთებოდეს ზუსტი მითითებები, რომლებიც განასხვავებს პაციენტებზე შესასრულებელ კლინიკურ პროცედურებსა და სიმულაციურ მოდელზე/ვანტომზე შესასრულებელ მანიპულაციებს. ასევე, აუცილებელია განისაზღვროს საჭირო კლინიკური პროცედურების მინიმალური რაოდენობა, რომელიც სტუდენტებმა უნდა შეასრულონ, რათა მოსალოდნელ კომპეტენციებს მიაღწიონ.
- R.4.1.1. რეკომენდებულია გაფართოვდეს პარტნიორობა საერთაშორისო აკადემიურ ინსტიტუტებთან და გაიზარდოს დაწესებულების პროგრამების ხილვადობა გლობალურ პლატფორმებზე.
- R.4.1.2. რეკომენდებულია, მიზნობრივი კომუნიკაციის განხორციელება, ადაპტირების გამარტივებული პროცედურების დანერგვა და გლობალურ აკადემიურ სტანდარტებთან შესაბამისი სტიმულების გამოყენება საერთაშორისო პერსონალის ჩართულობის გაზრდის მიზნით.
- R.4.1.3. რეკომენდებულია, დაჩქარდეს შიდა საგრანტო კონკურსებისა და კვლევითი განვითარების სემინარების

განხორციელება.

- R.4.1.4. რეკომენდებულია, გაძლიერდეს მონიტორინგისა და ანგარიშგების სისტემები, საქმიანობაზე დაკვირვების, სამუშაო დატვირთვის მართვისა და სტრატეგიული გეგმის განხორციელებისათვის საჭირო ციფრული ინსტრუმენტების სრული ინსტიტუციონალიზაციის საშუალებით.
- R.4.1.5. რეკომენდებულია, პერსონალის შეფასების შედეგები უფრო მჭიდროდ დაუკავშირდეს დაწინაურებას, წახალისების მექანიზმებსა და პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებს, რათა გაიზარდოს მოტივაცია და პასუხისმგებლობა.
- R.4.1.6. რეკომენდებულია, შეიქმნას ტალანტების განვითარების ცენტრალიზებული ოფისი ან გაფართოვდეს უწყვეტი განათლების ცენტრის ფუნქციები კარიერული გზების დაგეგმვის, ლიდერული უნარების განვითარებისა და მემკვიდრეობის სტრატეგიების მიმართულებებით.
- R.4.1.7. რეკომენდებულია, გაძლიერდეს ადმინისტრაციული პერსონალის წახალისების სისტემები, კარიერული განვითარების გზები და ჩართულობის მექანიზმები.
- R.4.2.1. რეკომენდებულია, სამუშაო დატვირთვის განაწილების მოდელი ისე განისაზღვროს, რომ უფრო ნათლად იყოს შესაძლებელი სასწავლო, კვლევითი და ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობების გამიჯვნა.
- R.4.2.2. რეკომენდებულია, შემუშავდეს სამუშაო დატვირთვის პოლიტიკა, რომელიც გაითვალისწინებს კვლევითი ჩართულობის სხვადასხვა დონეებს.
- R.4.2.3. რეკომენდებულია, გაუმჯობესდეს პერსონალის საქმიანობის შეფასების სისტემა კვლევითი მეტრიკების: პუბლიკაციების, ციტირებების, კონფერენციებში მონაწილეობის ინტეგრირებით პერსონალის შეფასების პროცესში.
- R.5.2.1. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა გააფართოვოს სტუდენტების საერთაშორისო გაცვლითი და მობილობის პროგრამები და გაზარდოს ცნობიერება და მოტივაცია აღნიშნულ აქტივობებში მონაწილეობისთვის.
- R.6.1.1. რეკომენდებულია, დაწესებულების ძირითადი კვლევითი პრიორიტეტების მკაფიოდ განსაზღვრა, რაც დაკავშირებულია სპეციალურ კვლევით ინფრასტრუქტურასთან და შესაძლო დაფინანსებასთან.
- R.6.1.2. რეკომენდებულია, კვლევისა და განვითარების ისეთი აქტივობების გაძლიერება, რომლებიც მიზნად ისახავს ეროვნულ, რეგიონულ და საერთაშორისო დონეზე სამეცნიერო, სოციალური და ეკონომიკური განვითარების ხელშეწყობას.
- R.6.1.3. რეკომენდებულია, ეკონომიკურ აგენტებთან თანამშრომლობა და ერთობლივი კვლევითი და განვითარების აქტივობების განხორციელება, რომელთა მიზანიც იქნება ახალი ცოდნის შექმნა და სხვა ინოვაციური განვითარების ხელშეწყობა.
- R.6.2.1. რეკომენდებულია კვლევის ჩატარების, კონფერენციებში მონაწილეობის, სტატიების, მონოგრაფიების გამოქვეყნებისა და სხვა კვლევასთან დაკავშირებული აქტივობებისთვის ხელმისაწვდომი ფინანსური მხარდაჭერის წახალისების (და შესაბამისად, პროდუქტიულობის) გაზრდა.
- R.6.2.2. რეკომენდებულია, კვლევის ინტერნაციონალიზაციის გასაძლიერებლად, საერთაშორისო კვლევით ცენტრებთან და ორგანიზაციებთან აქტიური თანამშრომლობა.
- R.6.2.3. რეკომენდებულია, ევროკავშირის სამეცნიერო-კვლევით პროგრამებზე ან სხვა შესაბამისი დაფინანსების შესაძლებლობების მოძიებაზე მუშაობა, საერთაშორისო კვლევით ცენტრებთან ინსტიტუციური თანამშრომლობის გაზრდა და სხვადასხვა საერთაშორისო სამეცნიერო საქმიანობაში ჩართვა.
- R.6.3.1. რეკომენდებულია, რომ უსდ რეგულარულად აქვეყნებდეს ანგარიშებს განხორციელებული კვლევითი საქმიანობის შესახებ.
- R.6.3.2. რეკომენდებულია კვლევის შეფასების მონაცემების საფუძვლიანი ანალიზი, რათა ეფექტურად დაიგეგმოს ხარვეზების აღმოფხვრისკენ მიმართული ზომები.
- R.7.1.1. რეკომენდებულია, სრულად ადაპტირებული გარემოს უზრუნველსაყოფად, შენობაში არსებული მცირე ფიზიკური ბარიერების მოხსნა.
- R.7.1.2. რეკომენდებულია, რომ გამოყენების დეტალური ინსტრუქციები დაერთოს ყველა იმ ადგილს, სადაც დამონტაჟებულია ხანძარსაწინააღმდეგო უსაფრთხოების აღჭურვილობა.
- R.7.1.3. რეკომენდებულია, რომ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტებისთვის განკუთვნილი სანიტარული კვანძი სათანადოდ გარემონტდეს და სრულად შეესაბამებოდეს ხელმისაწვდომობის სტანდარტებს.
- R.7.1.4. რეკომენდებულია, უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ პრიორიტეტი უნდა მიანიჭოს უნივერსიტეტის სტომატოლოგიური კლინიკისთვის ლიცენზიის მოპოვებას. ლიცენზირება აუცილებელია სტომატოლოგიის თითოეული პროგრამისთვის ქართული, ინგლისური და რუსული ენების სტუდენტების კვლევის დაგეგმილი ზრდის მხარდასაჭერად თითო პროგრამაზე 250 სტუდენტამდე, რაც უზრუნველყოფს იმას, რომ კლინიკური სწავლება ჩატარდეს პროფესიული სტანდარტების შესაბამისად აკრედიტებულ და რეგულირებად დაწესებულებებში.
- R.7.2.1. განავითარეთ ბიბლიოთეკის კომპიუტერული და ტექნოლოგიური ინფრასტრუქტურა.

- R.7.2.2. აამაღლეთ ბიბლიოთეკის ელექტრონული რესურსების შესახებ ცნობიერება და ხელი შეუწყეთ მათ აქტიურ გამოყენებას.
- R.7.4.1. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს დაფინანსების წყაროების დივერსიფიკაცია.
- R.7.4.2. რეკომენდებულია, გაძლიერდეს ბიუჯეტირების პროცესში უნივერსიტეტის მმართველი ორგანოების მიერ გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობა.

რჩევები

- S.1.2.1. სასურველია, გაძლიერდეს დაინტერესებული მხარეების უკუკავშირის ციკლები რეგულარული ფორუმების ან ციფრული პლატფორმების გამოყენებით და გამოქვეყნდეს უკუკავშირის ანგარიშები მიღებულ გადაწყვეტილებებზე მათი გავლენის შესახებ.
- S.1.2.2. სასურველია, შემუშავდეს ოფიციალური საზოგადოებრივი გავლენის მეტრიკები საზოგადოებრივი წვლილის უკეთ შესაფასებლად, ასევე, საზოგადოებრივი ჩართულობის ინდიკატორები, როგორიცაა მოხალისეობრივი საათები, საინფორმაციო კამპანიები და საჯარო საგანმანათლებლო ინიციატივები. აღნიშნული მეტრიკები წარმოდგენილი უნდა იყოს წლიურ ანგარიშებში და სტრატეგიულ შეფასებებში.
- S.2.2.1. სასურველია ტექნიკური რესურსების გაზრდა, რაც გააუმჯობესებს საგანმანათლებლო პროცესის ხარისხს, უზრუნველყოფს უკეთეს წვდომას ციფრულ რესურსებზე და ხელს შეუწყობს თანამედროვე სწავლების მეთოდების უფრო ეფექტურ განხორციელებას.
- S.5.1.1. სასურველია, სტუდენტური თვითმმართველობა ფლობდეს სათანადო ინფორმაციას მათი ფართო მისიის და პასუხისმგებლობების შესახებ და არ იყოს ფოკუსირებული მხოლოდ კლასგარეშე აქტივობებზე.
- S.5.2.1. სასურველია, უნივერსიტეტმა მხარი დაუჭიროს კურსდამთავრებულების ასოციაციის ჩამოყალიბებას.
- S.6.1.1. სასურველია, ინსტიტუციური ჟურნალის რეცენზირებისა და საერთაშორისო მონაცემთა ბაზებში ინდექსირების უზრუნველყოფა, რაც გაზრდის კვლევითი ნაშრომების ხილვადობას.
- S.7.1.1. სასურველია, უნივერსიტეტის პრაქტიკულ მფლობელობაში არსებული ტერიტორია ოფიციალურად იყოს რეგისტრირებული, როგორც უნივერსიტეტის სარგებლობაში არსებული.
- S.7.1.2. სასურველია, არქივის დოკუმენტაცია უნდა გაერთიანდეს ერთ სივრცეში, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ჩანაწერების უფრო ეფექტური შენახვა და ადმინისტრირება.
- S.7.1.3. სასურველია, ერთ სივრცეში განთავსდეს საარქივო დოკუმენტაცია, ეფექტური ჩანაწერების წარმოების და ადმინისტრირების უზრუნველსაყოფად.
- S.7.4.1. სასურველია, რომ უნივერსიტეტმა გააგრძელოს და კიდევ უფრო გააძლიეროს სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ფინანსური მხარდაჭერა.

საუკეთესო პრაქტიკები

არ ეხება

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის
შეფასების 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 უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები	☐	☒	☐	☐
2.3	ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა	☒	☐	☐	☐
3.	საგანმანათლებლო პროგრამები	☐	☒	☐	☐
3.1	საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება	☐	☒	☐	☐
3.2	საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი	☐	☒	☐	☐
3.3	სწავლის შედეგების შეფასება	☐	☐	☒	☐
4.	უსდ-ის პერსონალი	☐	☒	☐	☐
4.1	პერსონალის მართვა	☐	☒	☐	☐
4.2	აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა	☐	☒	☐	☐
5.	სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები	☒	☐	☐	☐
5.1	სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, ცვლილებისა და განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა უფლებები	☒	☐	☐	☐
5.2	სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები	☐	☒	☐	☐
6.	კვლევა, განვითარება ან/ და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა	☐	☐	☒	☐
6.1	კვლევითი საქმიანობა	☐	☐	☒	☐
6.2	კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია	☐	☐	☒	☐
6.3	კვლევითი საქმიანობის შეფასება	☐	☒	☐	☐
7.	მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები	☐	☒	☐	☐
7.1	მატერიალური რესურსები	☐	☒	☐	☐
7.2	საბიბლიოთეკო რესურსები	☐	☒	☐	☐
7.3	საინფორმაციო რესურსები	☒	☐	☐	☐
7.4	ფინანსური რესურსები	☐	☒	☐	☐

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. სოკრატის კაციკასი (თავმჯდომარე)
2. ეკატერინე ბაკარაძე (წევრი)
3. შოთა ფოთოლაშვილი (წევრი)
4. ელენე გიგინეიშვილი (წევრი)
5. თამთა ცხოვრებაძე (წევრი)

6. მარიამ მაჭავარიანი (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, როგორც ადგილობრივ და / ან საერთაშორისო დონეზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტის მისია შეესაბამება როგორც საქართველოს, ისე ევროპის უმაღლესი განათლების მიზნებს და ასახავს დაწესებულების როლს ადგილობრივ და საერთაშორისო აკადემიურ და საზოგადოებრივ სივრცეში. ის მოიცავს მაღალი ხარისხის, მეცნიერულად დასაბუთებული და შრომის ბაზარზე აქტუალური საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელებას, რაც ასახავს საქართველოსა და ევროპის უმაღლესი განათლების სივრცის (EHEA) ხარისხის უზრუნველყოფის და დასაქმების ხელშეწყობის საერთო პრიორიტეტებს.

უნივერსიტეტის მისია ასევე ხაზს უსვამს საერთაშორისო თანამშრომლობას, სტუდენტების მომზადებას წარმატების მისაღწევად როგორც ადგილობრივ, ისე გლობალურ კონტექსტში. ინტერნაციონალიზაციაზე ფოკუსი შეესაბამება ბოლონიის პროცესს და ევროპის უმაღლესი განათლების სივრცეში ინტეგრაციის საქართველოს სტრატეგიულ მიზნებს. გარდა ამისა, თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტის ვალდებულება და ერთგულება საზოგადოებრივი კეთილდღეობის, დემოკრატიული ღირებულებების, ინკლუზიურობის და მდგრადი განვითარების მიმართ ასახავს სამოქალაქო ჩართულობის და საზოგადოებრივი გავლენის მიზნებს, რომლებსაც ცენტრალური ადგილი უკავიათ ევროპის უმაღლესი განათლების პოლიტიკაში.

ადგილობრივ დონეზე, უნივერსიტეტი საჯარო და კერძო სექტორთან თანამშრომლობით და კონკურენტუნარიანი სპეციალისტების მომზადებით პოზიციონირებს, როგორც ეროვნული განვითარების ხელშეწყობი დაწესებულება. აღნიშნული მიუთითებს შრომის ბაზრის საჭიროებებსა და საზოგადოებრივ გამოწვევებზე მკაფიო რეაგირებაზე. უნივერსიტეტის მიისწრაფვის გახდეს გლობალური აკადემიური საზოგადოების მონაწილე, რაც აისახება მის ხედვაში უზრუნველყოს თანამედროვე, ინოვაციური და ეთიკური საგანმანათლებლო გარემო. დაწესებულების ძირითადი ღირებულებები, კერძოდ აკადემიური კეთილსინდისიერება, ინკლუზიურობა, ინოვაცია, სოციალური პასუხისმგებლობა, საერთაშორისო თანამშრომლობა და უწყვეტი განათლება, ასახავს მის იდენტობას და საზოგადოებრივ როლს.

თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტის მისია შემუშავდა თანამშრომლობითი პროცესის ფარგლებში, დაინტერესებული მხარეების მონაწილეობით, რაც ასევე დადასტურდა გასაუბრებისას. მისია ასახულია ოფიციალურ დოკუმენტებში და ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებ - გვერდზე. ასევე, გათვალისწინებულია სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში, რაც უზრუნველყოფს უსდ-ს ინსტიტუციურ განვითარებას და გამყარებულია ღირებულებებით და პრაქტიკებით, რომლებიც დაკავშირებულია პერსონალთან, სტუდენტებთან და გარე დაინტერესებულ მხარეებთან. აღნიშნული მახასიათებლები მიუთითებს, რომ თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტის მისია გაზიარებულია საზოგადოების მიერ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- გასაუბრებები;
- თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტის ვებ - გვერდი: www.thu.edu.ge.

რეკომენდაციები:

არ ეხება

რჩევები:

არ ეხება

საუკეთესო პრაქტიკა(ები) (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
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 ინსტიტუციაში დაგროვილ ცოდნას, ხელს უწყობს მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლების პრინციპის განხორციელებას. ○ უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტი ხელს უწყობს საზოგადოების განვითარებას, სხვადასხვა სტრატეგიული ინიციატივების და ინსტიტუციური მექანიზმების საშუალებით. უნივერსიტეტის მისია და სტრატეგიული მიზნები ხაზს უსვამენ საზოგადოებრივ კეთილდღეობას, დემოკრატიულ ღირებულებებს, ინკლუზიურობას და მდგრად განვითარებას. თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტი თავის საქმიანობაში სოციალურ პასუხისმგებლობას ახორციელებს კამპანიების ორგანიზებით, რომლებიც ეხება ეკოლოგიურ საკითხებს, ადამიანის უფლებებს, ჯანდაცვას და განათლების ხელმისაწვდომობას. ასევე აღსანიშნავია, კლასგარეშე აქტივობები და საზოგადოებრივი ჩართულობის პროექტები. უნივერსიტეტში შექმნილია უწყვეტი განათლების ცენტრი. აღნიშნული ცენტრი ახორციელებს სასერტიფიკატო პროგრამებს, პროფესიული განვითარების კურსებს და ტრენინგებს, სტუდენტების, პერსონალის და ფართო საზოგადოების საჭიროებების შესაბამისად. უნივერსიტეტი დაგროვილ ცოდნას აზიარებს კვლევითი აქტივობების, საჯარო ღონისძიებების და პარტნიორობის მეშვეობით. ის მხარს უჭერს სტუდენტების და აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობას, ხელს უწყობს სტატიების რეცენზირებად ჟურნალებში გამოქვეყნებას და ადგილობრივ და საერთაშორისო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობას. აღნიშნული ინიციატივები ხელს უწყობს ფართო საზოგადოებისთვის აკადემიური შეხედულებების და პრაქტიკული გამოცდილების გავრცელებას; აძლიერებს უნივერსიტეტის, როგორც ცოდნის ცენტრის როლს. უწყვეტი განათლება წარმოადგენს უნივერსიტეტის სტრატეგიულ პრიორიტეტს, რაც გათვალისწინებულია მის მისიასა და საოპერაციო გეგმებში. უნივერსიტეტი უწყვეტ განათლებას ახორციელებს მოკლევადიანი სასერტიფიკატო პროგრამების და ტრენინგ მოდულების მეშვეობით, რაც აძლიერებს პროფესიულ კომპეტენციებს. აღნიშნული პროგრამები შემუშავდა შრომის ბაზრის მოთხოვნების და საზოგადოებრივ საჭიროებებზე რეაგირების მიზნით. უნივერსიტეტის ინფრასტრუქტურა მხარს უჭერს უწყვეტ განათლებას, თანამედროვე სტომატოლოგიური ობიექტებით. სტრატეგიული განვითარების გეგმა ასახავს კონკრეტულ ქმედებებს უწყვეტი განათლების პროგრამების რაოდენობის გაზრდის მიზნით, რაც გამოიხატება ახალი პროგრამების შემუშავებით ჯანდაცვის ადმინისტრირებაში, ბიზნესში, ფსიქოლოგიაში და პრაქტიკული სწავლების გარემოს გაუმჯობესებით, როგორც კლინიკები და სიმულაციური ცენტრები. თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტი იყენებს სტრატეგიული დაგეგმვის და შეფასების ყოვლისმომცველ და მონაწილეობით მეთოდოლოგიას. სტრატეგიული განვითარების და სამოქმედო გეგმები შემუშავებულია ინკლუზიური პროცესების საშუალებით, რომელშიც ჩართულია აკადემიური პერსონალი, სტუდენტები, კურსდამთავრებულები, დამსაქმებლები და გარე ექსპერტები. აღნიშნული გეგმები ეფუძნება SWOT ანალიზს, შრომის ბაზრის კვლევას და დაინტერესებული მხარეების კონსულტაციებს. ეს მეთოდოლოგია გამოყენებულია თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმის და სამწლიანი სამოქმედო გეგმის შესამუშავებლად. ისინი ზოგადად შესაბამისობაშია ერთმანეთთან, თუმცა სამოქმედო გეგმას აკლია ინფორმაცია რესურსების შესახებ, რომლებიც უნდა განისაზღვროს თითოეულ ამოცანისთვის / აქტივობისთვის

და შუალედური სამიზნე ნიშნულები შესაბამისი ძირითადი შესრულების ინდიკატორებისთვის.

უნივერსიტეტმა სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების განხორციელების ზედამხედველობისთვის შეიმუშავა "მართვის ეფექტურობის მონიტორინგის მექანიზმები და შეფასების სისტემა". აღნიშნული სისტემა მოიცავს შესრულების, შესაბამისობის და დიაგნოსტიკურ მონიტორინგს ინსტიტუციური, სტრუქტურული და დაინტერესებული მხარეების დონეებზე. შეფასების მეთოდები მოიცავს დოკუმენტების ანალიზს, გამოკითხვებს, გასაუბრებას და ფინანსურ აუდიტს; შედეგები წარმოდგენილია ფორმალურ შეფასების ანგარიშებში. აღნიშნულ ანგარიშებში გამოვლენილია ძლიერი მხარეები, ხარვეზები და გაუმჯობესების შესაძლებლობები და განსაზღვრულია განხორციელებადი რეკომენდაციები. უნივერსიტეტი შეფასების შედეგებზე რეაგირებს ორგანიზაციული კორექტირებების, პერსონალის განვითარების ინიციატივების და პროცესების გაუმჯობესების მეშვეობით. აღნიშნულ პროცესში ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ასრულებს ცენტრალურ როლს, ამზადებს მონიტორინგის ყოველწლიურ ანგარიშებს და აორგანიზებს ღონისძიებებს უწყვეტი გაუმჯობესების მიზნით.

თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტის მიზნები ეფუძნება მის მისიას და პრიორიტეტებს და არის მიღწევადი, დროში გაწერილი და გაზომვადი. სტრატეგიული გეგმა ფართო ღირებულებებს (ხარისხი, ინკლუზიურობა, უწყვეტი განათლება, სოციალური პასუხისმგებლობა) გარდაქმნის დროში გაწერილ მიზნებად და განსაზღვრავს ამ მიზნების შესრულების ძირითად ინდიკატორებს, რომლებიც წარმოდგენილია სამწლიან სამოქმედო გეგმაში. თუმცა, სამოქმედო გეგმა არ ითვალისწინებს კონკრეტულ რესურსებს გეგმაში გაწერილი თითოეული აქტივობის განსახორციელებლად. სტრატეგიული გეგმა მოიცავს მექანიზმებს (მაგალითად, დაფინანსების გამრავალფეროვნება, უწყვეტი განათლების ცენტრი, პარტნიორობა), რომლებიც უზრუნველყოფენ მიზნების განხორციელებას.

თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმა წარმოადგენს მისი მიზნების მიღწევის ჩარჩოს, რომელიც მოიცავს ინსტიტუციური განვითარების, საგანმანათლებლო პროგრამების, განათლების ხარისხის, ინტერნაციონალიზაციის, კვლევის და ინფრასტრუქტურის განვითარების დებულებებს. მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს, ადეკვატური დაფინანსებით და მკაფიო საოპერაციო მექანიზმებით, კვლევის და სოციალური პასუხისმგებლობის ინიციატივების შენარჩუნება.

უნივერსიტეტი ავტონომიურად განსაზღვრავს სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესების მეთოდოლოგიას. უნივერსიტეტში რექტორის ბრძანებით, შეიქმნა წარმომადგენლობითი სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც გამოიყენა თანამშრომლობითი და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული მიდგომები, მათ შორის გამოკითხვები, ფოკუს ჯგუფები და ვორქშოპები. აღნიშნული მეთოდოლოგია ასახავს უნივერსიტეტის მისიას და ღირებულებებს, ასევე, მოიცავს შრომის ბაზრის ტენდენციების და საზოგადოებრივი საჭიროებების ანალიზს. აღნიშნული პროცესი არის სტრუქტურირებული, საკონსულტაციო და მორგებულია საუნივერსიტეტო კონტექსტზე.

უნივერსიტეტი ხელს უწყობს ქვეყნის სოციალურ განვითარებას, მისიასა და სტრატეგიულ პრიორიტეტებში სოციალური პასუხისმგებლობის და ინკლუზიურობის გათვალისწინებით. დაწესებულება უზრუნველყოფს საზოგადოებაში ცოდნის გაზიარებას, საჯარო და კერძო სექტორთან პარტნიორობით და საზოგადოებაზე ორიენტირებული ინიციატივების მეშვეობით. უწყვეტ განათლებას ხელს უწყობს სასერტიფიკატო პროგრამები, უწყვეტი განათლების ტრენინგების და აქტივობების შეთავაზებით, რომლებიც აძლიერებენ სტუდენტების და პერსონალის კონკურენტუნარიანობას. უნივერსიტეტი ასევე აწყობს საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციებს. გარდა ამისა, თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტი ჩართულია საზოგადოებაზე ორიენტირებულ კამპანიებში, რომლებიც ხელს უწყობენ მდგრად განვითარებას და საზოგადოებრივ კეთილდღეობას.

თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმა აღწერს სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების განხორციელების მონიტორინგის მექანიზმებს. აღნიშნული მექანიზმები შემუშავებულია პროგრესის შესაფასებლად და პერსონალის, სტუდენტების, დამსაქმებლების და პარტნიორი ორგანიზაციების უკუკავშირის გასათვალისწინებლად, რაც უზრუნველყოფს, რომ მონიტორინგი არის თანამშრომლობითი და ყოვლისმომცველი პროცესი. რეაგირება მიიღწევა შეფასების შედეგების გათვალისწინებით და აქტივობების კორექტირებით ინსტიტუციურ პრიორიტეტებთან და საზოგადოებრივ საჭიროებებთან შესაბამისობაში უზრუნველსაყოფად. აღნიშნული პროცესის ეფექტურობა ვერ შეფასდება სრულად, სანამ არ განხორციელდება სულ მცირე ერთხელ მაინც.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • გასაუბრება; • სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია. • უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2025-2031; • უნივერსიტეტის სამწლიანი სამოქმედო გეგმა (2026 - 2028); • უნივერსიტეტის ვებ - გვერდი www.thu.edu.ge
რეკომენდაციები: R.1.2.1. რეკომენდებულია, 3 წლიანი სამოქმედო გეგმა გამდიდრდეს და დაემატოს შუალედური, შესრულების ძირითადი ინდიკატორების სამიზნე ნიშნულები და ამოცანებისთვის / აქტივობებისთვის განსაზღვრული რესურსები.
რჩევები: S.1.2.1. სასურველია, გაძლიერდეს დაინტერესებული მხარეების უკუკავშირის ციკლები რეგულარული ფორუმების ან ციფრული პლატფორმების გამოყენებით და გამოქვეყნდეს უკუკავშირის ანგარიშები მიღებულ გადაწყვეტილებებზე მათი გავლენის შესახებ. S.1.2.2. სასურველია, შემუშავდეს ოფიციალური საზოგადოებრივი გავლენის მეტრიკები საზოგადოებრივი წვლილის უკეთ შესაფასებლად, ასევე, საზოგადოებრივი ჩართულობის ინდიკატორები, როგორცაა მოხალისეობრივი საათები, საინფორმაციო კამპანიები და საჯარო საგანმანათლებლო ინიციატივები. აღნიშნული მეტრიკები წარმოდგენილი უნდა იყოს წლიურ ანგარიშებში და სტრატეგიულ მიმოხილვებში.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
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 უზრუნველყოფს უსდ - ის საქმიანობის ეფექტურ მართვას.
- უსდ-ის ხელმძღვანელობა უსდ-ს მისიისა და მიზნის შესაბამისად, ხელს უწყობს საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო თანამშრომლობას და ინტერნაციონალიზაციის პროცესს.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურა ფორმალურად განსაზღვრულია მის რეგულაციებში და ვიზუალურად წარმოდგენილია ორგანიგრამაში. სტრუქტურა აგებულია სამდონიანი იერარქიული მოდელით, რომელიც მოიცავს მმართველ ორგანოებს და თანამშრომლებს, აკადემიურ სტრუქტურას და დამხმარე სტრუქტურულ ერთეულებს. გასაუბრების დროს, ადმინისტრაციულმა პერსონალმა აღნიშნა, რომ დაწესებულება განვითარების პროცესშია უსდ-ში იქმნებოდა ახალი ადმინისტრაციული თანამდებობები და პერსონალი ინიშნებოდა სხვადასხვა პოზიციებზე.

საანგარიშო პერიოდში უნივერსიტეტში განხორციელდა რვა რეორგანიზაცია და განახლდა მარეგულირებელი დოკუმენტები. აღნიშნული ცვლილებები მიუთითებს მმართველობის სისტემის უწყვეტ განვითარებაზე. ბოლო სამი მოდიფიცირება განხორციელდა 2025 წლის თებერვალში, მარტში და მაისში, რაც ასახავს ინსტიტუციის ინტენსიური განვითარების ფაზას. კერძოდ, 2025 წლის 25 მარტს განახლდა აკადემიური საბჭოს არჩევის წესი. 2025 წლის 2 მაისს შეიცვალა პროცედურული წესები. 2025 წლის 26 მარტს განახლდა 2024 წლის 10 იანვარს შემუშავებული პასუხისმგებლობების განაწილების წესი.

წარმოდგენილი დოკუმენტაციით და ჩატარებული გასაუბრებით გამოვლინდა, რომ საანგარიშო პერიოდში განხორციელდა დაწესებულების რამდენიმე გარე შეფასება. გარდა ამისა, შეჩერდა სტუდენტების ჩარიცხვა. 2025 წლის 12 აგვისტოს, ავტორიზაციის საბჭომ შეწყვიტა უნივერსიტეტის მიმართ დაწყებული ადმინისტრაციული წარმოება (ოქმი N1024671). აღნიშნულის შესაბამისად, ხორციელდება მარეგულირებელი დოკუმენტების უწყვეტი გადახედვა. გარდა ამისა, გასაუბრების ფარგლებში გამოვლინდა, რომ სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელები ახალი დანიშნულნი არიან თავიანთ პოზიციებზე.

უნივერსიტეტის უმაღლესი მმართველი ორგანოებია პარტნიორთა კრება, აკადემიური საბჭო და რექტორი. პარტნიორთა კრება არის უნივერსიტეტის უმაღლეს მმართველობითი ორგანო და წარმოადგენს კომერციულ სუბიექტს. ის ასრულებს რამდენიმე ძირითად ფუნქციას: აკადემიურ საბჭოს წარუდგენს რექტორის კანდიდატურას, ამტკიცებს უნივერსიტეტის მისიას, სტრატეგიული განვითარების და სამოქმედო გეგმებს და უნივერსიტეტის ბიუჯეტს.

პასუხისმგებლობების განაწილების წესის თანახმად, ორი ვიცე - რექტორი, ფინანსური სამსახური, პერსონალური მონაცემების დაცვის ოფიცერი და ადმინისტრაციის უფროსი ანგარიშვალდებულნი არიან რექტორის წინაშე. ვიცე - რექტორის კოორდინაციის ქვეშ ფუნქციონირებს ორი ფაკულტეტი და შვიდი ძირითადი სამსახური. აღნიშნული სამსახურები მოიცავენ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს, კვლევისა და განვითარების ცენტრს, სასწავლო პროცესის მართვის სამსახურს, საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურს, სტუდენტთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების სამსახურს, საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურს და უწყვეტი განათლების ცენტრს. ადმინისტრაციის უფროსი ზედამხედველობს ექვს დამატებით ერთეულს: იურიდიულ სამსახურს, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურს, კანცელარიას, ბიბლიოთეკას, მომსახურების დეპარტამენტს და სამედიცინო დახმარების სამსახურს.

ექსპერტთა ჯგუფმა უსდ - ს სტრუქტურაში გამოავლინა რამდენიმე გასაუმჯობესებელი სფერო. აღნიშნული სფეროების გაუმჯობესება აუცილებელია დაწესებულების მე - 4 სტრატეგიულ მიზანთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად, რომელიც ფოკუსირებულია მმართველობის, ადმინისტრირების და ეფექტურობის გაძლიერებაზე, დაფინანსების წყაროების გამრავალფეროვნებაზე, ბრენდის განვითარებაზე და ცნობადობის გაზრდაზე.

მნიშვნელოვან შემოთავაზებას იწვევს ხელმძღვანელობის ფუნქციების კონცენტრაცია. უნივერსიტეტის დამფუძნებელი არის რექტორი და ამავე დროს აკადემიური საბჭოს თავმჯდომარე. რეგულაციების თანახმად, რექტორი არის უნივერსიტეტის უმაღლესი აკადემიური თანამდებობის პირი, აკადემიური საბჭოს თავმჯდომარე და წარადგენს უნივერსიტეტს როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე საერთაშორისო აკადემიურ სივრცეში. რექტორის ფუნქცია უნივერსიტეტის ოპერაციების ხელმძღვანელობა და მართვა, წესდებასთან და რეგულაციებთან შესაბამისობის ზედამხედველობა, ფაკულტეტის დეკანების დანიშვნა (დამფუძნებლის თანხმობით), სტუდენტთა ჩარიცხვის პროცესების მართვა, სწავლის საფასურის დამტკიცება და პერსონალის მართვის გადაწყვეტილებების მიღება.

ერთ ინდივიდში სამი მნიშვნელოვანი ფუნქციის გაერთიანება იწვევს შემოფოთებას ინსტიტუციური ავტონომიის და ინტერესთა კონფლიქტის თვალსაზრისით. ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ აღნიშნული ფუნქციები უნდა გადანაწილდეს ცალკეულ ინდივიდებზე ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აცილების და ინსტიტუციური ავტონომიის უზრუნველსაყოფად. შესაბამისად, რეკომენდებულია, გაიმიჯნოს დამფუძნებლის ფუნქციები აღმასრულებელი და მმართველობითი პოზიციებისგან.

მმართველი ორგანოების არჩევის და დანიშვნის პროცედურები განსაზღვრულია დებულებით და აკადემიური საბჭოს არჩევის წესით. აკადემიური საბჭოს არჩევის წესი აღწერს აკადემიური საბჭოს წევრების არჩევის კონკრეტულ პროცედურებს. აკადემიური საბჭოს დებულება განსაზღვრავს მის კონკრეტულ უფლებამოსილებებს. აღნიშნული უფლებამოსილებები ითვალისწინებენ სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგიის შემუშავებას, უნივერსიტეტის სტრუქტურის შემუშავებას, დამფუძნებელთან კონსულტაციით ბიუჯეტის პროექტის შემუშავებას, საგანმანათლებლო პროგრამების დამტკიცებას, ეთიკის და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნორმების დამტკიცებას და მმართველი ორგანოების დანიშვნის და არჩევის პროცედურების დადგენას.

დებულება განსაზღვრავს აკადემიური საბჭოს წევრობის მკაფიო პროცედურებს. აკადემიურ საბჭოში აირჩევა თითოეული ფაკულტეტიდან ორი აკადემიური პერსონალის წევრი პირდაპირი, თავისუფალი და თანასწორი არჩევნების გზით. ფაკულტეტის ყველა აკადემიური პირი აღნიშნულ არჩევნებში მონაწილეობს ფარული კენჭისყრით. სტუდენტური თვითმმართველობის მიერ ორგანიზებულ არჩევნებზე სტუდენტების მიერ აკადემიურ საბჭოში აირჩევიან სტუდენტების წარმომადგენლები. მათი არჩევა ხორციელდება ფარული კენჭისყრით პირდაპირი, თავისუფალი და თანასწორი არჩევნების ფარგლებში. არჩეული წევრების გარდა, საბჭოს შემადგენლობაში შედიან რექტორი, ორი ვიცე - რექტორი, ბიბლიოთეკის დირექტორი, კვლევითი ცენტრის დირექტორი და აკადემიური პერსონალის ორი წევრი, რომლებსაც პირდაპირი წესით ნიშნავს რექტორი. სტუდენტური მხარდაჭერის სამსახური ირჩევს ერთ კურსდამთავრებულს აკადემიურ საბჭოში. აკადემიური საბჭოს არსებული შემადგენლობა განიხილავს მმართველობით საკითხებს. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა აკადემიური საბჭოს თავმჯდომარე აირჩიოს აკადემიური პერსონალიდან და არ დაინიშნოს დამფუძნებლის / რექტორის მიერ. ასევე რეკომენდებულია, დაბალანსდეს აკადემიური საბჭოს შემადგენლობა და მნიშვნელოვნად გაიზარდოს აკადემიური პერსონალის და სტუდენტების არჩეული წევრების პროპორცია. აღნიშნული ცვლილებები გააძლიერებს კოლეციალურ მმართველობას, გააუმჯობესებს დემოკრატიულ მონაწილეობას და უზრუნველყოფს, რომ გადაწყვეტილების მიღება რეალურად ასახავს აკადემიური საზოგადოების მოსაზრებებს და არ იქნება დამოკიდებული მხოლოდ ძირითად დანიშნულ წევრებზე.

უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურის (ორგანიგრამა) ვიზუალიზაცია სრულად არ ასახავს დაწესებულების რეალურ მმართველობის იერარქიას. კერძოდ, ორგანიგრამაზე არ არის გამოსახული რექტორის მრჩეველის პოზიცია ან სტუდენტური თვითმმართველობა. აღნიშნული ინფორმაციის არარსებობა ქმნის მმართველობის სისტემის არასრულ სურათს და ამცირებს გამჭვირვალობას. თუმცა, არსებობს დოკუმენტები ორივე პოზიციისთვის. სტუდენტებს დამტკიცებული აქვთ სტუდენტური თვითმმართველობის დებულება, რომელიც გამოქვეყნებულია ვებ - გვერდზე. გარდა ამისა, რექტორის მრჩეველის სამუშაო აღწერილობა მოცემულია უსდ - ს დოკუმენტაციაში. შესაბამისად, უნივერსიტეტში არსებული პოზიციები ოფიციალურად აღიარებულია და დოკუმენტირებულია.

რეკომენდებულია, განახლდეს ორგანიგრამა და მასში აისახოს ყველა მნიშვნელოვანი პოზიციები და სტრუქტურა, იმისათვის, რომ უზრუნველყოთ დაწესებულების მმართველობის და მართვის სტრუქტურის გამჭვირვალობა და სიცხადე.

ვიცე - რექტორი ასრულებს რამდენიმე მნიშვნელოვან ფუნქციას. აღნიშნული მოიცავს მონაწილეობას უნივერსიტეტის სტრუქტურის განსაზღვრაში, სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების შემუშავებაში, სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციების შესრულების კოორდინაციაში, მონაწილეობას კვლევითი და განვითარების პროექტების შემუშავებაში, პერსონალის პროფესიული ზრდის უზრუნველყოფის სისტემების შექმნის ხელშეწყობაში და აკადემიური პროცესის მონიტორინგში და ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ფარგლებში განხორციელებულ შეფასებებში მონაწილეობაში.

ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი წარმოადგენს უნივერსიტეტის მთავარ ადმინისტრაციულ თანამდებობის პირს. აღნიშნული პოზიცია პასუხისმგებელია მატერიალური და ადამიანური რესურსების მართვაზე. ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი მონაწილეობს უსდ - ს მართვის პოლიტიკის შემუშავებაში და უფლებამოსილია განახორციელოს ეკონომიკური ტრანზაქციები მისი კომპეტენციის ფარგლებში. გარდა ამისა, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი პასუხისმგებელია უნივერსიტეტის ეკონომიკური საქმიანობის კანონიერებაზე და ეფექტიანობის უზრუნველყოფაზე, ახორციელებს მატერიალურ - ტექნიკურ უზრუნველყოფას და ინსტიტუციურ შესყიდვებს.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური მართავს ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა პოლიტიკას, ხელმძღვანელობს უნივერსიტეტის ავტორიზაციის და აკრედიტაციის პროცესებს და თანამშრომლობს

ეროვნულ და უცხოურ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან ხარისხის უზრუნველყოფის მიმართულებით. სამსახურის ხელმძღვანელი ინიშნება რექტორის ბრძანებით. ფინანსურ სამსახურს ეკისრება ფინანსური საკითხების განხორციელების პასუხისმგებლობა. აღნიშნული მოიცავს ბიუჯეტის კოორდინაციას, ბიუჯეტის დაგეგმვაში მონაწილეობას, ანგარიშგების წარმოებას და ბიუჯეტში განსაზღვრული ხარჯების და შემოსავლების პარამეტრების დაცვის მონიტორინგს. ფინანსური სამსახური ანგარიშვალდებულია რექტორის წინაშე.

ვიცე - რექტორები, თავიანთი საქმიანობის შესრულებისას, ასევე, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტრუქტურული ერთეულების და მათ დაქვემდებარებაში მყოფი პირების მიერ შესრულებული სამუშაოს თაობაზე ანგარიშვალდებულნი არიან რექტორის წინაშე. სამუშაო აღწერილობები, ფუნქციები და პასუხისმგებლობები მკაფიოდ არის ჩამოყალიბებული და განსაზღვრული დაწესებულების დოკუმენტაციაში.

დებულებები განსაზღვრავს დეკანების და ფაკულტეტის საბჭოების ფუნქცია - მოვალეობებს. თუმცა, ფაკულტეტების შიდა მართვის სტრუქტურა არ არის სრულად ფორმალიზებული. კერძოდ, რეგულაციებში ოფიციალურად არ არის განსაზღვრული დეკანის მოადგილის პოზიცია. გასაუბრების დროს, ექსპერტთა ჯგუფი შეხვდა მედიცინის სკოლის დეკანის მოადგილეს. გარდა ამისა, დაწესებულებამ მოწოდებულ დოკუმენტაციაში წარმოადგინა დეკანის მოადგილის პოზიციის აღწერილობა. მარეგულირებელ დოკუმენტაციას და რეალურ პრაქტიკას შორის აღნიშნული უზუსტობის საფუძველზე, რეკომენდებულია, განახლდეს ფაკულტეტის დებულებები და ოფიციალურად განისაზღვროს დეკანის მოადგილის თანამდებობა, დაზუსტდეს აღნიშნული პოზიციის პასუხისმგებლობები და ანგარიშვალდებულება. დეკანის მოადგილის თანამდებობის ფორმალიზებით, უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს დოკუმენტირებული სტრუქტურის შესაბამისობას რეალურ ოპერაციულ სტრუქტურასთან.

ექსპერტთა ჯგუფმა გამოავლინა შემთხვევები, როდესაც აკადემიური პერსონალის წევრები ერთდროულად იკავებენ ადმინისტრაციულ და პროგრამის ხელმძღვანელის პოზიციებს. აღნიშნული საფრთხეს უქმნის ობიექტურობას და შეფასების პროცესების დამოუკიდებლობას. ერთი კონკრეტული მაგალითია ის, რომ პროგრამის ხელმძღვანელი ასევე არის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის სპეციალისტი. აღნიშნული საკითხი ქმნის ინტერესთა კონფლიქტს და საფრთხეს უქმნის შეფასების ობიექტურობას და დამოუკიდებლობას. შესაბამისად, ექსპერტები გასცემენ რეკომენდაციას, განხორცილდეს პოზიციების გადაფარვის სისტემატური ანალიზი და სადაც შესაძლებელია, მინიმუმამდე იქნეს დაყვანილი აღნიშნული გამეორებები, განსაკუთრებით ისეთ პოზიციებზე, სადაც მნიშვნელოვანია დამოუკიდებელი მონიტორინგი და შეფასება.

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა პერსონალური მონაცემების დაცვის მექანიზმი, რომელიც ჩამოყალიბებულია როგორც პერსონალური მონაცემების დაცვის პოლიტიკა და დებულება. აღნიშნული დოკუმენტი ადგენს მონაცემთა დაცვის ფუნდამენტურ პრინციპებს და მექანიზმებს საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად. უნივერსიტეტს ჰყავს პერსონალური მონაცემების დაცვის ოფიცერი, რომელიც პირდაპირ ანგარიშვალდებულია რექტორის წინაშე და უზრუნველყოფს პოლიტიკის განხორციელებას. ვიზიტის დროს, ოფიცერმა განმარტა მონაცემთა დაცვის სუბიექტების უფლებების განხორციელების პროცედურები და უსაფრთხოების ინციდენტებზე რეაგირების წესები.

უნივერსიტეტში დანერგილია ელექტრონული მართვის სისტემები სამსახურების და პროცესების ეფექტური და ხელმისაწვდომი მართვის უზრუნველსაყოფად. ხელმძღვანელობა იყენებს თანამედროვე ტექნოლოგიებს, მათ შორის ელექტრონული დოკუმენტების მართვის სისტემას (წესდება, მუხლი 14). საქმისწარმოების რეგულაციები შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობას.

უსდ - ს აქვს ელექტრონული მონაცემთა ბაზა www.thu.ge, რომლის საშუალებითაც, შესაბამისი მექანიზმების დოკუმენტის საფუძველზე ელექტრონულად იმართება სასწავლო პროცესი. სისტემას მართავს კვალიფიციური სპეციალისტი. სისტემა მუდმივად იხვეწება სასწავლო პროცესის მართვის და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის რეკომენდაციების საფუძველზე.

ორგანიზაციული სტრუქტურა ფუნქციურად დაკავშირებულია სტრატეგიულ მიზნებთან - თითოეულ სტრუქტურულ ერთეულს განსაზღვრული აქვს ფუნქციები უნივერსიტეტის მიზნების მისაღწევად. სასწავლო პროცესის მართვის სამსახური და ფაკულტეტები პასუხისმგებელნი არიან სასწავლო აქტივობებზე, კვლევის და განვითარების ცენტრის მიზანია კვლევითი აქტივობების უზრუნველყოფა, საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური ხელს უწყობს ინტერნაციონალიზაციას, ხოლო ფინანსური სამსახურის და მომსახურების დეპარტამენტის მისიაა ფინანსური მდგრადობის და ინფრასტრუქტურული მხარდაჭერის უზრუნველყოფა.

დაწესებულებას შემუშავებული აქვს მართვის ეფექტურობის დოკუმენტი და პროცესი, რომელიც ოფიციალურად ფუნქციონირებს. 2024 წლის ანგარიშის თანახმად, სტრუქტურული ერთეულები მოქმედებენ თავიანთი მიზნების და ფუნქციების შესაბამისად, ხოლო პერსონალის კმაყოფილების კვლევები ადასტურებს პოზიტიურ დინამიკას. კოორდინაციის მექანიზმები მოიცავს როგორც ფორმალურ პლატფორმებს (აკადემიური საბჭო, მონიტორინგის ჯგუფი), ისე არაფორმალურ კომუნიკაციას სტრუქტურული ერთეულების საქმიანობის მხარდასაჭერად. ზემოაღნიშნულის საფუძველზე, უსდ - ის მართვის ეფექტურობის შეფასება შემუშავებულია და ხორციელდება. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ შეფასების შედეგების გავრცელებასთან დაკავშირებით მონიტორინგის ჯგუფი და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ანგარიშვალდებულნი არიან რექტორის წინაშე, ხოლო თავად რექტორი არის შეფასების ძირითადი ობიექტი. პროცესის გამჭვირვალობის მიზნით, რეკომენდებულია, განხორციელდეს მართვის პროცესების მოდიფიცირება (იხილეთ, ზემოთ მოცემული რეკომენდაცია).

უსდ - ს შემუშავებული აქვს ბიზნეს უწყვეტობის გეგმა (დაკორექტირებული და დამტკიცებული 2025 წელს). გეგმა განსაზღვრავს გაუთვალისწინებელ გარემოებებში რისკების აღმოფხვრის სტრატეგიას და ორიენტირებულია სამ მიმართულებაზე: (1) სწავლება, სწავლა და კვლევა; (2) ბიზნეს აქტივობების მხარდაჭერის ოპერაციები; (3) უსაფრთხოება. გეგმა შემუშავდა ოთხი კომპონენტის გათვალისწინებით: ბიზნესზე ზემოქმედების ანალიზი, რისკების შეფასება, რისკების მართვა და ვერიფიკაცია - კოორდინაცია. გეგმა თითოეული კატეგორიისთვის განსაზღვრავს კონკრეტულ პასუხისმგებელ სტრუქტურებს, მისაღები შეფერხების პერიოდებს და აღდგენის სტრატეგიებს. დოკუმენტი დეტალურად აღწერს რისკების მართვის პროცედურებს, საგანგებო შეტყობინებისთვის საკონტაქტო პირების სრულ სიას და ცხელი ხაზის ნომრებს საგანგებო სამსახურებთან კომუნიკაციისთვის. ბიზნეს უწყვეტობის გეგმა მოიცავს დეტალურ სტრატეგიებს, რომლებიც მიმართულია როგორც დაუყოვნებელ რეაგირების პროცედურებზე, ისე გრძელვადიან გადაწყვეტილებებზე. გეგმა

შესაბამება სტანდარტებს და შესაბამისი მექანიზმის არსებობა მიუთითებს უნივერსიტეტში რისკების მართვის კულტურის არსებობაზე.

უნივერსიტეტმა დაანერგა ელექტრონული სერვისების და მართვის სისტემები, რომელიც უზრუნველყოფს გაციფრულებულ პროცესებს და ინფორმაციის ხელმისაწვდომობას. აკადემიური პროცესის მართვა ხორციელდება ელექტრონული მონაცემთა ბაზის - www.thu.ge საშუალებით, რომლის ფუნქციონირება რეგულირდება ოფიციალური დოკუმენტაციით და იმართება სპეციალიზებული პერსონალის მიერ. ელექტრონული დოკუმენტბრუნვა ხორციელდება eFlow პლატფორმაზე, ხოლო ოფიციალურ ვებ - გვერდზე www.thu.edu.ge ქართულ, ინგლისურ და რუსულ ენებზე, განთავსებულია ინფორმაცია, რომელიც განახლებულია საჭიროებისამებრ. უსდ აწარმოებს ინსტიტუციურ რეესტრს და საერთაშორისო სტუდენტების სტატუსის ცვლილების შემთხვევებში კომუნიკაციაშია საჯარო სამსახურის განვითარების სააგენტოსთან.

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს ინტერნაციონალიზაციის ყოვლისმომცველი დოკუმენტაციის ბაზა, რომელიც მოიცავს რამდენიმე ძირითად პოლიტიკის და მარეგულირებელ დოკუმენტს, რომლებიც განსაზღვარვენ საერთაშორისო თანამშრომლობის ინსტიტუციურ ჩარჩოს. 2025 - 2031 წლის სტრატეგიული განვითარების გეგმა ინტერნაციონალიზაციას განსაზღვრავს, როგორც დაწესებულების ძირითად პრიორიტეტს.

ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა, რომელიც ადგენს საერთაშორისო თანამშრომლობის პრინციპებს და მიმართულებებს; სტუდენტთა აკადემიური მობილობის და პერსონალის მობილობის წესები, რომლებიც განსაზღვარვენ შემომავალი და გამავალი მობილობის პროცედურებს; უცხოელი სტუდენტების, აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის მოზიდვის და ენობრივი კომპეტენციის განსაზღვრის წესი, რომელიც განსაზღვრავს უცხოელი სტუდენტების მოზიდვის მექანიზმებს, მარკეტინგულ სტრატეგიებს და ენობრივი კომპეტენციის A1 - დან C2 დონეებამდე შეფასების დეტალურ მეთოდოლოგიას; საერთაშორისო პარტნიორობის წესი და ინგლისურენოვანი პროგრამის განვითარების გეგმა. დაწესებულებაში ფუნქციონირებს საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური, რომელიც პასუხისმგებელია ინტერნაციონალიზაციის პროცესების კოორდინაციაზე, პარტნიორობის განვითარებაზე, მობილობის პროგრამების ადმინისტრირებაზე და საერთაშორისო პროექტების მხარდაჭერაზე. დოკუმენტაციის არსებობა მიუთითებს, რომ უნივერსიტეტი სერიოზულად უდგება საერთაშორისო თანამშრომლობას და ცდილობს შექმნას მყარი ინსტიტუციური ჩარჩო.

უნივერსიტეტმა აქტიურად მუშაობას საერთაშორისო პარტნიორების გამოვლენაზე და ურთიერთობების ფორმალიზებაზე. წარმოდგენილი დოკუმენტაციის თანახმად 25 საერთაშორისო უნივერსიტეტთან გაფორმებულია მემორანდუმები და ხელშეკრულებები, მათ შორის უკრაინის, ბელორუსიის, გერმანიის, პოლონეთის, ჩეხეთის, ლიტვის, იტალიის, რუმინეთის, ლატვიის, ისრაელის, აზერბაიჯანის, რუსეთის, ყაზახეთის და თურქეთის უნივერსიტეტებთან, თუმცა, შეზღუდულია საერთაშორისო პროექტები და აქტივობები. 2023 და 2024 წლების ანგარიშების ანალიზი გვიჩვენებს, რომ 2023 წელს ჩატარდა სამი სტუდენტური კონფერენცია, ორი ონლაინ ფორმატში. ჯამში განხორციელდა 11 საერთაშორისო აქტივობა, რომელთა უმეტესობა მოიცავს კონფერენციებში ინდივიდუალური პირების მონაწილეობას, სამუშაო ვიზიტებს ან უნივერსიტეტში საერთაშორისო ორგანიზაციების ვიზიტებს. 2024 წელს ჩატარდა ექვსი სტუდენტური კონფერენცია, რომელშიც მონაწილეობდნენ სტუდენტები, მაგრამ აღნიშნული კონფერენციები ძირითადად ორგანიზებული იყო სხვა უნივერსიტეტების მიერ და 15 საერთაშორისო აქტივობა, მათ შორის SAP-სერტიფიცირებული ტრენინგი აშაფენბურგის ტექნიკური უნივერსიტეტის მხარდაჭერით, ქართულ-გერმანული საერთაშორისო საზაფხულო სკოლა აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტთან და აშაფენბურგის უნივერსიტეტთან თანამშრომლობით და რამდენიმე კონფერენციაში ინდივიდუალური მონაწილეობა. არ არის ხელმისაწვდომი ინფორმაცია სტრატეგიული პარტნიორობის, საერთაშორისო სამეცნიერო კვლევით გრანტებში მონაწილეობის, ერთობლივი საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავების ან უნივერსიტეტის მიერ ორგანიზებული საერთაშორისო კონფერენციების, სემინარების ან საზაფხულო სკოლების შესახებ, რაც მიუთითებს, რომ საერთაშორისო პარტნიორობა ძირითადად ფორმალურია. რეკომენდებულია, კონკრეტული სამოქმედო გეგმის შემუშავებით გაიზარდოს საერთაშორისო პროექტების რაოდენობა და დაკავშირებული აქტივობები. გარდა ამისა, აუცილებელია უსდ - მ მოიზიდოს საერთაშორისო აკადემიური საზოგადოება და გაზარდოს უნივერსიტეტის ხილვადობა საერთაშორისო დონეზე. საანგარიშო პერიოდში, Erasmus+ ინდივიდუალური მობილობის პროგრამის ფარგლებში განხორციელდა მობილობა, თუმცა შეზღუდული რაოდენობით: 2021 - 2022 სასწავლო წელს ორი სტუდენტი გაემგზავრა პიტემტის უნივერსიტეტში რუმინეთში ბიზნესის ადმინისტრირების და ტურიზმის პროგრამების ფარგლებში; 2022 - 2023 სასწავლო წელს ორი სტუდენტი გაემგზავრა სოფიის სამედიცინო უნივერსიტეტში ბულგარეთში სტომატოლოგიის პროგრამიდან და 2023 წელს ერთი სტუდენტი გაემგზავრა მიკოლას რომერისის უნივერსიტეტში ლიტვაში ფსიქოლოგიის პროგრამიდან. რაც შეეხება აკადემიური პერსონალის მობილობას, 2023 წელს ორი თანამშრომელი ხუთდღიანი ვიზიტით ეწვია პიტემტის უნივერსიტეტს, სამი პროფესორი ჩამოვრძანდა რუმინეთიდან და 2024 წელს რამდენიმე პროფესორმა მონაწილეობა მიიღო აშაფენბურგის უნივერსიტეტის საერთაშორისო კვირეულში. რეკომენდებულია, სამიზნე ნიშნულების განსაზღვრით, მნიშვნელოვნად გაიზარდოს როგორც გამავალი, ისე შემომავალი მობილობის მასშტაბი - ყოველწლიურად სულ მცირე 15 - 20 გამავალი სტუდენტი და 10

შემომავალი სტუდენტი - და კონკრეტული ღონისძიებების განხორციელება აღნიშნული ნიშნულების მისაღწევად, მათ შორის ინტენსიური ინფორმაციის მიწოდება სტუდენტებისთვის, განაცხადის წარდგენის გამარტივებული პროცედურები, ფინანსური წახალისება და შემომავალი სტუდენტების მოსაზიდად პარტნიორებთან აქტიური კომუნიკაცია.

უსდ - მ შეიმუშავა ბიზნესის ადმინისტრირების ინგლისურენოვანი საბაკალავრო პროგრამა, რომელიც წარდგენილია აკრედიტაციისთვის და წარმოადგენს მნიშვნელოვან მიღწევას ინტერნაციონალიზაციის თვალსაზრისით. ინგლისურენოვანი პროგრამები წარმოადგენს საერთაშორისო სტუდენტების მოზიდვის ძირითად ინსტრუმენტს და ამავე დროს ზრდის საერთაშორისო კონკურენტუნარიანობას;

უნივერსიტეტი სამომავლოდაც გეგმავს ინგლისურენოვანი პროგრამების შემუშავებას, რაც წარმოადგენს პოზიტიური მიდგომას; თუმცა, მნიშვნელოვანი გამოწვევაა ადმინისტრაციული პერსონალის ინგლისური ენის ცოდნის დაბალი დონე, რაც დადასტურდა ვიზიტის დროს ჩატარებული ინტერვიუებით, სადაც გამოვლინდა, რომ ადმინისტრაციული პერსონალის მხოლოდ ნაწილს შეეძლო ინგლისურ ენაზე კომუნიკაცია, ძირითადად - ახლად დაინიშნულებს. შესაბამისად, რეკომენდებულია, ადმინისტრაციული პერსონალის ინგლისური ენის ცოდნის გასაუმჯობესებლად შემუშავდეს ინგლისური ენის სასწავლო კურსი, რაც ხელს შეუწყობს კომუნიკაციის გაუმჯობესებას და უნივერსიტეტში ინგლისურენოვანი პროგრამების ადეკვატურ განხორციელებას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები • წესდება; • უნივერსიტეტის სტრუქტურა; • პერსონალური მონაცემების დაცვის პოლიტიკა; • სტრუქტურული ერთეულების დებულებები; • სამუშაოს აღწერილობები და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები; • აკადემიური საბჭოს არჩევის წესი; • ბიზნესპროცესების უწყვეტობის გეგმა; • მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგის მექანიზმები და შეფასების სისტემა; • ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა; • ინტერნაციონალიზაციის აქტივობები (ანგარიში - 2020-2025); • სტუდენტების, აკადემიური, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შერჩევის წესი საერთაშორისო გაცვლით და მობილობის პროგრამებში მონაწილეობისთვის; • უცხოელი სტუდენტების, ლექტორების, მკვლევრების და უფროსი პერსონალის მოზიდვის მექანიზმები; • ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა; • სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2025-2031; • ინფორმაცია გაფორმებული მემორანდუმების / ხელშეკრულებების შესახებ; • გასაუბრების შედეგები.
რეკომენდაციები: R.2.1.1. რეკომენდებულია, გაიმიჯნოს დამფუძნებლის როლი აღმასრულებელი და მმართველობითი პოზიციებისგან. R.2.1.2. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა აკადემიური საბჭოს თავმჯდომარე აირჩიოს აკადემიური პერსონალიდან და არ დაინიშნოს დამფუძნებლის / რექტორის მიერ. R.2.1.3. რეკომენდებულია, დაბალანდეს აკადემიური საბჭოს შემადგენლობა და მნიშვნელოვნად გაიზარდოს აკადემიური პერსონალის და სტუდენტების არჩეული წევრების პროპორცია. R.2.1.4. რეკომენდებულია, განახლდეს ორგანიგრამა და მასში აისახოს ყველა მნიშვნელოვანი პოზიციები და სტრუქტურა, იმისათვის, რომ უზრუნველყოთ დაწესებულების მმართველობის და მართვის სტრუქტურის გამჭვირვალობა და სიცხადე. R.2.1.5. რეკომენდებულია, განახლდეს ფაკულტეტის დებულებები და ოფიციალურად განისაზღვროს დეკანის მოადგილის თანამდებობა, დაზუსტდეს აღნიშნული პოზიციის პასუხისმგებლობები და ანგარიშვალდებულება. R.2.1.6. რეკომენდებულია, განხორცილდეს პოზიციების დუბლირების სისტემატური ანალიზი და სადაც შესაძლებელია, მინიმუმამდე იქნეს დაყვანილი აღნიშნული გამეორებები, განსაკუთრებით ისეთ პოზიციებზე, სადაც მნიშვნელოვანია დამოუკიდებელი მონიტორინგი და შეფასება. R.2.1.7. რეკომენდებულია, კონკრეტული სამოქმედო გეგმის შემუშავებით, გაიზარდოს საერთაშორისო პროექტების რაოდენობა და დაკავშირებული აქტივობები. R.2.1.8. რეკომენდებულია, სამიზნე ნიშნულების განსაზღვრით, მნიშვნელოვნად გაიზარდოს როგორც გამავალი, ისე შემომავალი მობილობის მასშტაბი. R.2.1.9. რეკომენდებულია, ადმინისტრაციული პერსონალის ინგლისური ენის ცოდნის გასაუმჯობესებლად შემუშავდეს ინგლისური ენის სასწავლო კურსი, რაც ხელს შეუწყობს კომუნიკაციის გაუმჯობესებას და უნივერსიტეტში ინგლისურენოვანი პროგრამების ადეკვატურ განხორციელებას.
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

2.2 ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები	
○ უსდ-ში ეფექტურად ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები. უსდ-ის ხელმძღვანელობა მუდმივად ზრუნავს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს უსდ-ში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას. ○ უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.	
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უნივერსიტეტმა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის განვითარების მიმართულებით. მიმდინარე წელს, დამტკიცდა ხარისხის უზრუნველყოფის ახალი პოლიტიკა, რომელიც მოიცავს ხარისხის უზრუნველყოფის ხედვას და განსაზღვრავს PDCA მეთოდოლოგიას როგორც ფუნდამენტურ მიდგომას. შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის შეფასება მოიცავს შემდეგ ასპექტებს: საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავების შეფასებას; აკადემიური/მოწვეული და ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის განვითარების შეფასებას; სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის განვითარების შეფასებას; ინტერნაციონალიზაციის განვითარების შეფასებას; სტუდენტური სერვისებისა და მხარდაჭერის მექანიზმების განვითარების შეფასებას; მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსების განვითარების შეფასებას; მართვის ეფექტურობის სისტემის განვითარების შეფასებას; ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტურობის შეფასებას და ა.შ. თუმცა, პოლიტიკის ფართო ჩარჩოს მიუხედავად, გასაუბრების დროს გამოვლინდა გარკვეული შეუსაბამობა. მართალია, წარმოდგენილია კარგად განვითარებული სტრატეგიები და რეგულაციები, მაგრამ, სათანადო მტკიცებულებები ჯერ კიდევ არაა წარმოდგენილი, მათი ფაქტობრივი განხორციელებისა და ეფექტურობის დასადასტურებლად. აღსანიშნავია, რომ ხარისხის სამსახურის ხელმძღვანელი და მისი გუნდი, რომელიც ოთხი წევრისაგან შედგება ახლად დანიშნულები არიან, რის გამოც მათ განაახლეს და დახვეწეს შიდა ხარისხის მექანიზმები. ავტორიზაციის ვიზიტის დროს, დაწესებულება ახალი მექანიზმების დანერგვის პროცესში იმყოფებოდა. ამ კონტექსტში, განხორციელებული ანალიზი აჩვენებს, რომ უნივერსიტეტი სწორად აცნობიერებს, თუ რა არის საჭირო ხარისხის კულტურის გასავითარებლად და უკვე დაწყებული აქვს მისი სისტემური განხორციელება. გასაუბრებების დროს, უნივერსიტეტის წარმომადგენლებმა დაადასტურეს თვითშეფასების ანგარიშში წარმოდგენილი ინფორმაციის შესაბამისობა და სიზუსტე. უნივერსიტეტში დანერგილია პროცესებში ჩართულობის პრინციპი და აღიარებულია, რომ ხარისხის უზრუნველყოფაში ყველა უნდა იყოს ჩართული – სტუდენტები, აკადემიური პერსონალი, ადმინისტრაცია, დამსაქმებლები და კურსდამთავრებულები. დამსაქმებლები, სტუდენტები და კურსდამთავრებულები თვითშეფასების ჯგუფის გასაუბრებაზე არ ყოფილან წარმოდგენილნი; თუმცა, ცალკეულ გასაუბრებაზე ამ ჯგუფებმა დაადასტურეს უნივერსიტეტთან არსებული კავშირი, მათი აქტიური ჩართულობა და ცოდნა მიმდინარე პროცესების შესახებ. დაწესებულებას შემუშავებული აქვს სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფზე მორგებული, მრავალნაირი კვლევითი ინსტრუმენტი, რაც დადებით ტენდენციად უნდა შეფასდეს. განხორციელებულია პერსონალის ყველა კატეგორიის პერიოდული შეფასება. მაგალითად, ადმინისტრაციული პერსონალის ყოველწლიურმა გამოკითხვამ გამოავლინა კმაყოფილების მაღალი დონე და მრავალი ძლიერი მხარე: გუნდური მუშაობა, ეფექტიანობა, პროფესიონალიზმი და ეფექტური კომუნიკაცია. მნიშვნელოვანი პროგრესია ის, რომ გუნდური მუშაობა, რომელიც 2022-2023 წლებში სისუსტედ იყო მოხსენიებული, ამჟამად, ერთ-ერთ მთავარ ძლიერ მხარედ არის დასახელებული. აღნიშნული მიღწეულია რეგულარული შეხვედრებისა და საერთო განხილვების პრაქტიკის დანერგვის შედეგად. კვლევის შედეგები გადაეგზავნა მენეჯმენტს, ჩატარდა ინდივიდუალური შეხვედრები სხვადასხვა სტრუქტურულ ერთეულებთან და მოთხოვნილი იყო ანგარიშები გამოვლენილ საკითხებზე რეაგირების შესახებ. საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასების ფარგლებში, დაწესებულებას გააჩნია როგორც შიდა, ისე გარე შეფასების მექანიზმები – სამწლიანი გარე ანგარიშები, შრომის ბაზრის ანალიზი, საერთაშორისო ექსპერტების ჩართულობა და ყველა დაინტერესებული მხარისთვის განკუთვნილი კვლევის ინსტრუმენტები. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური სერვისებსა და რესურსებს აფასებს კითხვარებით, რომელიც სხვადასხვა ენებზეა ხელმისაწვდომი და მრავალწლიან ჭრილში აკვირდება რესურსების გამოყენებას. განხორციელებული SWOT-ანალიზი ასახავს თვითრეგულაციის საშუალებით იდენტიფიცირებულ პროცესებს – როგორც ძლიერ (კვალიფიციური პერსონალი, ხელმისაწვდომი განათლება), ისე სუსტ მხარეებს (კვლევითი	

კომპონენტი, გლობალური რეიტინგი). რეკომენდებულია, რომ იდენტიფიცირებული სისუსტეები დაწესებულებამ კონკრეტული და სისტემური ჩარევის გზით მოაგვაროს, დეკლარირებული განცხადებების ნაცვლად, რაც ნათელი კავშირის დამკვიდრებას უზრუნველყოფს მიღებულ უკუკავშირსა და განხორციელებულ ცვლილებებს შორის.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის 2024 წლის ანგარიშმა აჩვენა, რომ უნივერსიტეტში ამჟამად ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები და ისინი უკვე იწვევენ კონკრეტულ ცვლილებებს – დაინერგა შეფასების ახალი სისტემები, განახლდა პოლიტიკის დოკუმენტები, განხორციელდა შესაბამისი ტრენინგები და რამდენიმე პროგრამამ გაიარა რეაკრედიტაცია. შეფასების შედეგებმა აჩვენა, რომ სტუდენტთა კმაყოფილება სწავლების ხარისხითა და პერსონალის კომპეტენციით მაღალია; თუმცა, გამოვლინდა სისტემური პრობლემები: ინფორმირებულობის დონე, საერთაშორისო მობილობის დაბალი მაჩვენებლები და პრაქტიკული კომპონენტის დამატებით გაძლიერების საჭიროება. ანგარიშში წარმოდგენილია ხარისხის გაუმჯობესების ციკლების ინიცირების მაგალითები – პრობლემის იდენტიფიცირება და ცვლილებების განხორციელება. თუმცა, სრულყოფილი ციკლები არ არის სრულად თვალსაჩინო – როგორ აკვირდება სამსახური განხორციელებული ცვლილებების შედეგებს დროთა განმავლობაში, რამდენად ეფექტურად აისახება ხარისხის სამსახურის მიერ იდენტიფიცირებული რეკომენდაციები საუნივერსიტეტო ცხოვრებაში.

სტუდენტთა მიღწევების მონიტორინგი მოიცავს სწავლის შედეგების შეფასებას, გამოკითხვებსა და კურსების შეფასებას. თუმცა, რეკომენდებულია მონიტორინგის აქტიური მიდგომის გაფართოება და ისეთი კომპონენტების დამატება, როგორიცაა ინდივიდუალური პროგრესის შესწავლა, ადრეული გაფრთხილების სისტემის დანერგვა და მონაცემებზე დაფუძნებული ჩარევების შემოღება, სტუდენტთა აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად.

შესაბამისად, შემდეგი ნაბიჯი უნდა იყოს ხარისხის კულტურის ჩამოყალიბებაზე მუშაობა უნივერსიტეტის ყველა დონესა და სტრუქტურულ ერთეულში. ამის მიღწევის გზა არის PDCA ციკლის სრულყოფილი განხორციელება, განსაკუთრებული აქცენტით ბოლო, "მოქმედების" კომპონენტზე. ეს გულისხმობს არამხოლოდ რეკომენდაციების გაწევას, არამედ მათი შესრულების სისტემურ მონიტორინგს, შედეგების დოკუმენტირებასა და ხარისხის კულტურის თანმიმდევრულ დამკვიდრებას ყველა დონეზე. სასურველია, რომ უნივერსიტეტი ფორმალური მოთხოვნების დაკმაყოფილებიდან გადავიდეს ხარისხის ნამდვილ კულტურაზე, ხარისხის გაუმჯობესების ციკლების სრულყოფილი დოკუმენტირებით.

იმის გათვალისწინებით, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ახორციელებს საუნივერსიტეტო პროცესების შეფასების ფართო სპექტრს – პროგრამების, პერსონალის, კვლევის, სტუდენტური სერვისების, რესურსებისა და მენეჯმენტის შეფასებას – მნიშვნელოვანია მთელი პროცესის სრულად გადატანა ელექტრონულ სისტემაში. შესაბამისად, რეკომენდებულია დაინერგოს მონიტორინგის ელექტრონული სისტემა და სწრაფად მოგვარდეს ელექტრონული რესურსების გამოყენების მიმართულებით არსებული კრიზისი. უნივერსიტეტის სტუდენტური კონტინგენტის დაგეგმვის განახლებული მეთოდოლოგია ითვალისწინებს როგორც საგანმანათლებლო პროგრამების მიხედვით სტუდენტების დაგეგმვას, ისე სტუდენტთა საერთო რაოდენობის გამოთვლის ფორმულას. უნივერსიტეტში სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის დაგეგმვა განხორციელდა ინსტიტუციური რეგულაციების შესაბამისად, საგანმანათლებლო პროგრამის დარგობრივი კომისიის, ფაკულტეტის საბჭოსა და აკადემიური საბჭოს მონაწილეობით. მეთოდოლოგიის თანახმად, საბაკალავრო და ინტეგრირებულ პროგრამებზე განსაზღვრულია შემდეგი თანაფარდობა: 1 პროფესორი/ასოცირებული პროფესორი/ასისტენტ-პროფესორი არაუმეტეს 20 სტუდენტზე, ხოლო თითოეული პროგრამაზე არანაკლებ 5 პროფესორი/ასოცირებული პროფესორი/ასისტენტ-პროფესორი.

თვითშეფასების ანგარიშში წარმოდგენილი და დამატებით მოწოდებული დოკუმენტაციის საფუძველზე, უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამებზე ადამიანური რესურსების განაწილება შემდეგნაირია:

- სამართლის საბაკალავრო პროგრამაში ჩართულია 19 პერსონალი, მათგან 7 მოწვეულია, 4 პროფესორი, 3 ასოცირებული პროფესორი. აქედან 5 აფილირებულია.
- ფსიქოლოგიის საბაკალავრო პროგრამაში ჩართულია 28 პერსონალი, მათგან 11 მოწვეულია, 5 პროფესორი, 5 ასოცირებული პროფესორი, 1 ასისტენტ-პროფესორი და 1 ასისტენტი, რომელთაგანაც 6 აფილირებულია.
- ქართულ ანაზღაურების პროგრამაში, როგორც ყველაზე მცირე პროგრამაში, ჩართულია 6 პერსონალი: 2 პროფესორი (მათ შორის 1 აფილირებული), 2 ასისტენტ-პროფესორი და 2 მოწვეული პერსონალი.
- ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო პროგრამაში ჩართულია 29 პერსონალი: 5 აფილირებული პროფესორი, 6 ასოცირებული პროფესორი (მათ შორის 5 აფილირებული), 14 მოწვეული თანამშრომელი, 3 აფილირებული ასისტენტი და 1 ასისტენტ-პროფესორი.
- სტომატოლოგიის ინგლისურენოვან პროგრამაში ჩართულია 46 პერსონალი, მათგან 30 მოწვეულია, 2 პროფესორი (მათ შორის 1 აფილირებული პროფესორი), 7 ასოცირებული პროფესორი (მათ შორის 3 აფილირებული) და 1 აფილირებული ასისტენტი.
- სტომატოლოგიის რუსულენოვან პროგრამაში ჩართულია 61 პერსონალი, მათგან 31 მოწვეულია. ასევე ჩართულია 15 პროფესორი (მათ შორის 7 აფილირებული) და 12 ასოცირებული პროფესორი.
- სტომატოლოგიის ქართულენოვანი პროგრამაში ჩართულია 46 პერსონალი: 17 მოწვეული, 6 აფილირებული პროფესორი, 7 აფილირებული ასოცირებული პროფესორი, 1 აფილირებული ასისტენტ-პროფესორი და 2 აფილირებული ასისტენტი.

საერთო სასწავლო ფართი შეადგენს 1,740.1 კვადრატულ მეტრს. . რაც შეეხება ტექნიკურ რესურსებს, ადგილზე ვიზიტის დროს, საგამოცდო ცენტრში დამონტაჟებული იყო 27 ხოლო ბიხლიოთეკაში 8 კომპიუტერი.

თავდაპირველად, უნივერსიტეტის მიერ ავტორიზაციის განაცხადში მოთხოვნილი სტუდენტური კონტინგენტი (1,250 სტუდენტი) გამოთვლილი იყო საგანმანათლებლო პროცესის ორ ცვლაში დაგეგმვის საფუძველზე. ამას ადასტურებს ყველა პროგრამისთვის შემუშავებული მოდელური ცხრილები, რომლებიც წარედგინა ავტორიზაციის ექსპერტებს მათი მოთხოვნის შესაბამისად. ავტორიზაციის ანგარიშის პროექტში აღინიშნა, რომ "თუ უნივერსიტეტი მიზნად ისახავს სტუდენტების რაოდენობის 1,250-მდე გაზრდას, არსებული ინფრასტრუქტურა ვერ უზრუნველყოფს კომფორტულ და ეფექტურ საგანმანათლებლო გარემოს გაზრდილი კონტინგენტისთვის".

არგუმენტირებულ პოზიციაში, უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ წარმოადგინა დანართები, რომელთა საფუძველზეც ცხადი გახდა, რომ 2025 წლის 23 ოქტომბერს (სარეგ. No 00004257), უნივერსიტეტმა ოფიციალურად მიმართა განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრს და ოფიციალურად უარი თქვა სტუდენტური კონტინგენტის 1,250 -მდე გაზრდის მოთხოვნაზე (იხ. დანართი No 1). აღნიშნულ ოფიციალურ წერილში, უნივერსიტეტი აცხადებს, რომ უნივერსიტეტის წინა ავტორიზაციით განსაზღვრული სტუდენტური კონტინგენტის (730 ადგილი) შემთხვევაში, შესაძლებელია არსებული აკადემიური და სასწავლო-მატერიალური რესურსებით ერთცვლიან რეჟიმში მაღალხარისხიანი განათლების სრულად უზრუნველყოფა.

ამის გათვალისწინებით, ექსპერტთა ჯგუფი ადასტურებს, რომ უნივერსიტეტის არსებული ადამიანური რესურსები შეესაბამება 2025 წლის 9 ივნისის აკადემიური საბჭოს No 9 გადაწყვეტილებით დამტკიცებული მეთოდოლოგიით დადგენილ სტანდარტებს.

უნივერსიტეტის გადაწყვეტილება 730-ადგილიანი კონტინგენტის შენარჩუნების შესახებ არის გონივრული და პასუხისმგებლიანი მიდგომა ხარისხის უზრუნველსაყოფად.

ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ უნივერსიტეტის 35 კომპიუტერი (27 საგამოცდო ცენტრში + 8 ბიბლიოთეკაში) აკმაყოფილებს მინიმალურ მოთხოვნებს, მაგრამ სასურველია ტექნიკური რესურსების გაზრდა, რაც გააუმჯობესებს საგანმანათლებლო პროცესის ხარისხს, უზრუნველყოფს უკეთეს წვდომას ციფრულ რესურსებზე და ხელს შეუწყობს თანამედროვე სწავლების მეთოდების უფრო ეფექტურ განხორციელებას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა, დანართები;
- ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის რეგულაციები;
- მენეჯმენტის ეფექტურობის მონიტორინგის მექანიზმები და შეფასების სისტემა;
- სტუდენტური კონტინგენტის, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დაგეგმვის მეთოდოლოგია;
- გამოკითხვის შედეგების ანალიზი და შესაბამისი ანგარიშები;
- შიდა და გარე ხარისხის შეფასების შედეგების გამოყენების ანგარიში;
- გარე შეფასებების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია, მათ შორის ავტორიზაციის/აკრედიტაციის გადაწყვეტილებები;
- აკადემიური საბჭოსა და ფაკულტეტის საბჭოს სხდომების ოქმები;
- რექტორის ბრძანებები;
- ფაქტობრივი გარემოებები
- ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

- R.2.2.1. რეკომენდებულია, იდენტიფიცირებულ სისუსტეებზე მუშაობა კონკრეტული და სისტემური ჩარევების გზით და არა დეკლარირებული განცხადებებით, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ნათელი კავშირი მიღებულ უკუკავშირსა და კონკრეტულ გადაწყვეტილებების შორის.
- R.2.2.2. რეკომენდებულია, მონიტორინგის მიდგომის გაფართოება და ისეთი კომპონენტების დამატება, როგორიცაა ინდივიდუალური პროგრესის შესწავლა, ადრეული გაფრთხილების სისტემის დანერგვა და მონაცემებზე დაფუძნებული ჩარევების შემოღება, სტუდენტთა აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად.
- R.2.2.3. რეკომენდებულია, მხოლოდ ფორმალური მოთხოვნების დაკმაყოფილებიდან ხარისხის რეალურ კულტურაზე გადასვლა, ხარისხის გაუმჯობესების ციკლების სრული დოკუმენტირებით.
- R.2.2.4. რეკომენდებულია, დაინერგოს მონიტორინგის ელექტრონული სისტემა და სწრაფად მოგვარდეს ელექტრონული რესურსების გამოყენების მიმართულებით არსებული კრიზისი.
- R.2.2.5. რეკომენდებულია, რომ უნივერსიტეტმა თითოეულ საგანმანათლებლო პროგრამაზე სრულად დაინერგოს სტუდენტური კონტინგენტისა და პერსონალის დაგეგმვის მეთოდოლოგია და ასევე, უზრუნველყოს მისი სისტემური მონიტორინგი.

რჩევები:

S.2.2.1. სასურველია ტექნიკური რესურსების გაზრდა, რაც გააუმჯობესებს საგანმანათლებლო პროცესის ხარისხს, უზრუნველყოფს უკეთეს წვდომას ციფრულ რესურსებზე და ხელს შეუწყობს თანამედროვე სწავლების მეთოდების უფრო ეფექტურ განხორციელებას.

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

არ ეხება

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:

უნივერსიტეტში შემუშავებულია აკადემიური ეთიკისა და კეთილსინდისიერების დაცვის მარეგულირებელი ჩარჩო, რომელიც მოიცავს კვლევის ეთიკის კოდექსს (დამტკიცებულია 2024 წლის 30 დეკემბერს) და აკადემიური კეთილსინდისიერების დაცვის, პლაგიატის პრევენციის, გამოვლენისა და მასზე რეაგირების წესებს (დამტკიცებულია 2020 წელს, განახლებულია 2023 წელს). კვლევის ეთიკის კოდექსი განსაზღვრავს სამეცნიერო კვლევის კრიტერიუმებს – კეთილსინდისიერებას, ობიექტურობას, მნიშვნელობას, ორიგინალურობას, კონცეპტუალურ და ენობრივ სიზუსტეს, სანდოობასა და გამჭვირვალობას – ასევე სახელმძღვანელო პრინციპებს, რომელთა შორის უმთავრესია კვლევის ღირებულება, კვლევის მონაწილეთა დაცვა და კეთილდღეობა, ინფორმირებული თანხმობა და კონფიდენციალობა. კოდექსი განსაზღვრავს აკადემიური კეთილსინდისიერების დარღვევებს – პლაგიატს, კომპილაციას, ფალსიფიკაციას/ფაბრიკაციასა და სამეცნიერო შედეგების განადგურებას – და ადგენს დარღვევების იდენტიფიცირებისა და მათზე რეაგირების ნათელ პროცედურებს. უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს

კვლევის ეთიკის სამი წევრისგან შემდგარი მუდმივი კომიტეტი, რომელიც პასუხისმგებელია ეთიკური საკითხების განხილვაზე, აკადემიური პერსონალისა და დოქტორანტების კონსულტირებაზე, ასევე, სპეციალური შემსწავლელი კომისიების (ხუთი ან მეტი წევრით) შექმნაზე, რომელიც შეისწავლის კონკრეტულ შემთხვევებს და ამზადებს დასკვნებს.

აკადემიური კეთილსინდისიერების დაცვის, პლაგიატის პრევენციის, გამოვლენისა და მასზე რეაგირების წესები დეტალურად აღწერს პლაგიატის სახეებს და ადგენს რეაგირების შესაბამის მექანიზმებს თითოეული დარღვევისათვის. საქართველოს ტექნიკურ უნივერსიტეტთან გაფორმებული ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმის საფუძველზე (ძალაშია 2028 წლის 31 დეკემბრამდე), უნივერსიტეტი სავალდებულო წესით ამოწმებს ყველა საბაკალავრო და სამაგისტრო ნაშრომს, კვლევით ნაშრომს, სტატიას, პუბლიკაციას, ანგარიშსა და ტექსტებს, რომლის მოცულობაც 5,000 სიტყვას სცდება, Strike Plagiarism-ის ანტიპლაგიატის პლატფორმის გამოყენებით. ზემოთხსენებული წესის ფარგლებში განსაზღვრულია მსგავსების 17%-იანი ზღვარი. პლაგიატის აღმოჩენის შემთხვევაში სტუდენტს ერთი შესაძლებლობა ეძლევა ტექსტის შესასწორებლად; განმეორებით დადასტურების შემთხვევაში ნამუშევარს ქულა არ ენიჭება და სტუდენტმა ხელახლა უნდა წარადგინოს ნაშრომი შემდეგ სემესტრში. აკადემიური პერსონალის შრომებში პლაგიატის აღმოჩენა წარმოადგენს დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველს, წესის შესაბამისად, თუმცა საანგარიშო პერიოდში პერსონალთან მიმართებით მსგავსი შემთხვევა არ დაფიქსირებულა.

პრევენციის მექანიზმები მოიცავს პერსონალის ტრენინგებს სამუშაო შეხვედრების, საჯარო ლექციებისა და შეხვედრების ფორმატში; აკადემიურ კეთილსინდისიერებასთან დაკავშირებული ვალდებულებების ინტეგრირებას აკადემიურ პერსონალთან და სტუდენტებთან დადებულ ხელშეკრულებებში; აკადემიური კეთილსინდისიერების საკითხების შეტანას პირველკურსელთა საორიანტაციო კვირაში და აკადემიური წერის კურსების ინტეგრირებას ყველა საგანმანათლებლო პროგრამის დონეზე, სადაც სტუდენტები პირველი კურსიდანვე ივითარებენ შესაბამის კომპეტენციებს. წარდგენილი ანტიპლაგიატის ანგარიშები ადასტურებს, რომ დაწესებულებაში ეფექტურად ფუნქციონირებს სისტემა.

დამატებით, დაწესებულებას შემუშავებული აქვს გენერაციული ხელოვნური ინტელექტის გამოყენების რეგულაცია, რომელიც არეგულირებს გენერაციული ხელოვნური ინტელექტის გამოყენების ფარგლებს უნივერსიტეტის აკადემიურ საქმიანობაში - მათ შორის სწავლება-სწავლისა და შეფასების პროცესებში. დოკუმენტი ვრცელდება სტუდენტებზე, აკადემიურ, სამეცნიერო, მოწვეულ და ადმინისტრაციულ პერსონალზე. რეგულაციის მიზანია გენერაციული ხელოვნური ინტელექტის პოტენციალის გამოყენების ხელშეწყობა და მისი პასუხისმგებლობით გამსჭვალული, უსაფრთხო და კეთილსინდისიერი გამოყენების უზრუნველყოფა აკადემიურ საქმიანობაში.

უნივერსიტეტი აღიარებს და იცავს აკადემიური თავისუფლების კონსტიტუციურ პრინციპს, რომელიც ასახულია კვლევის ეთიკის კოდექსში, სადაც აკადემიური თავისუფლება განსაზღვრულია როგორც სამეცნიერო კვლევითი სტრატეგიის მნიშვნელოვანი ღირებულება. სწავლებისა და კვლევის პროცესში აკადემიური თავისუფლება უზრუნველყოფილია, აკადემიურ პერსონალს უფლება აქვს ასწავლოს, იკვლიოს, განახორციელოს შემოქმედებითი საქმიანობა და გამოაქვეყნოს სამეცნიერო ნაშრომები ყოველგვარი ჩარევის გარეშე, დამოუკიდებლად განსაზღვროს სასწავლო კურსის შინაარსი (სილაბუსი), სწავლების მეთოდები და ფორმები, და გამოიყენოს სხვა უფლებები, რომლებიც მინიჭებულია საქართველოს კანონმდებლობით. კოდექსის თანახმად, დისციპლინური წარმოების დაწყება არ ზღუდავს აკადემიურ საქმიანობაში მონაწილეობას, გარდა განსაკუთრებული გარემოებებისა, რაც დამატებით დაცვას უზრუნველყოფს არაგონივრული შეზღუდვების წინააღმდეგ.

ავტორიზაციის ვიზიტის ფარგლებში ჩატარებულმა გასაუბრებებმა დაადასტურა აკადემიური თავისუფლების პრინციპების პრაქტიკული განხორციელება - აკადემიურმა პერსონალმა ერთხმად აღნიშნა, რომ მათ არ გამოუცდიათ რაიმე ტიპის შეზღუდვა ან ჩარევა სწავლების შინაარსთან, მეთოდოლოგიურ არჩევანთან, კვლევის თემებთან ან სამეცნიერო შედეგების გამოქვეყნებასთან დაკავშირებით, რაც მიუთითებს, რომ დეკლარირებული პრინციპები რეალურად ხორციელდება ყოველდღიურ აკადემიურ პრაქტიკაში.

ვიზიტის ფარგლებში წარმოდგენილი იყო კვლევითი ნაშრომების პლაგიატზე შემოწმების შედეგები. ინსტიტუციის მიერ წარმოდგენილ ნაშრომებში პლაგიატი არ დაფიქსირებულა.

ასევე, დაწესებულებას არ აქვს მიმდინარე შრომითი დავა სასამართლოში, რაც მიუთითებს კოლეგიალურ სამუშაო გარემოზე და იმაზე, რომ დაწესებულებას შეუძლია, შიდა რესურსებით მოაგვაროს დასაქმებასთან დაკავშირებული საკითხები.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უნივერსიტეტის შიდა რეგულაციები
- კვლევის ეთიკის კოდექსი
- აკადემიური კეთილსინდისიერების დაცვის, პლაგიატის პრევენციის, გამოვლენისა და მასზე რეაგირების წესები;
- პლაგიატის პრევენციის უზრუნველსაყოფად საქართველოს ტექნიკურ უნივერსიტეტთან გაფორმებული შეთანხმება;
- შემოწმებული ნაშრომების პლაგიატზე შემოწმების ანგარიშები.
- გასაუბრების შედეგები.

რეკომენდაციები:

არ ეხება

რჩევები:

არ ეხება

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

არ ეხება

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:

თბილისის ჰუმანიტარულმა უნივერსიტეტმა წარმოადგინა დოკუმენტი „საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგია და მათი შეფასების მექანიზმი“, რომელიც ასახავს უნივერსიტეტში პროგრამების დიზაინისა და განვითარების ფორმალურ მიდგომას. თბილისის ჰუმანიტარულ უნივერსიტეტში საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვა ხორციელდება დაწესებულების მისიის გათვალისწინებით, რაც უზრუნველყოფს, რომ თითოეული პროგრამა ხელს უწყობს როგორც აკადემიური და პროფესიული ცოდნის მიღებას, ისე სტუდენტების პიროვნულ განვითარებასა და დასაქმების შესაძლებლობების გაძლიერებას. ახალი საგანმანათლებლო პროგრამის ინიცირება შესაძლებელია უნივერსიტეტის აკადემიური ან მოწვეული პერსონალის მიერ, შრომის ბაზრის ანალიზის, დამსაქმებელთა საჭიროებების, ინსტიტუციური პრიორიტეტების ან ადგილობრივ და საერთაშორისო პარტნიორ უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობის საფუძველზე. ახალი პროგრამის შექმნის წინადადებას განიხილავს შესაბამისი ფაკულტეტის საბჭო, რომელიც იღებს გადაწყვეტილებას და ინიციატივის შესახებ აკადემიურ საბჭოს წარუდგენს ინფორმაციას, შესაბამის ფინანსურ დასაბუთებასთან ერთად. აკადემიური საბჭო პასუხისმგებელია ფაკულტეტის საბჭოს გადაწყვეტილების დამტკიცებაზე ან მის უარყოფაზე და საჭიროების შემთხვევაში აწვდის დასაბუთებულ უკუპასუხს. ახალი საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავება იწყება მხოლოდ აკადემიური საბჭოს თანხმობის შემდეგ, უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განვითარებისა და შეფასების მეთოდოლოგიის შესაბამისად.

თბილისის ჰუმანიტარულ უნივერსიტეტში საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებას კოორდინაციას უწევს შესაბამისი ფაკულტეტის საბჭო სექტორული კომისიის მონაწილეობით, რომელიც სპეციალურად ამ მიზნით არის შექმნილი. კომისიის შემადგენლობა, პასუხისმგებლობები და მანდატი განსაზღვრულია საუნივერსიტეტო რეგულაციით პროგრამების ხელმძღვანელებისა და დარგობრივი კომისიების საქმიანობის შესახებ და დამტკიცებულია აკადემიური საბჭოს მიერ. ფაკულტეტის საბჭო, კომისიის წინადადების საფუძველზე, ნიშნავს პროგრამის მომავალ ხელმძღვანელს, რომელიც ვალდებულია აქტიურად ჩაერთოს პროგრამის შემუშავებაზე პასუხისმგებელ სამუშაო ჯგუფში.

პროცესი თანამშრომლობითია და მოიცავს აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს, დამსაქმებლებს, სტუდენტებს, კურსდამთავრებულებსა და ადმინისტრაციის წარმომადგენლებს - მათ შორის დეკანს, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსს და შესაბამის პერსონალს. პროგრამების შემუშავება ეფუძნება ეროვნულ და ინსტიტუციურ მარეგულირებელ დოკუმენტებს, მათ შორის ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის რეგულაციებს, ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოს, კრედიტების გაანგარიშების წესს, დარგობრივ მახასიათებლებსა და უნივერსიტეტის შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებს. პროგრამების შემუშავების პროცესში ყურადღება ექცევა შრომის ბაზრის მოთხოვნებს, უნივერსიტეტის პრიორიტეტებს, გარე პარტნიორობებს, დარგობრივ სპეციფიკას, ასევე ადგილობრივ და საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკებს. პროცესში ასევე განიხილება სტუდენტებისა და აკადემიური/დამხმარე პერსონალის თანაფარდობა, ინფრასტრუქტურისა და რესურსების ადეკვატურობა, აგრეთვე, ფინანსური უზრუნველყოფა, რომელიც აუცილებელია მაღალი ხარისხით განხორციელებისათვის. ხარისხის უწყვეტი გაუმჯობესების უზრუნველსაყოფად განისაზღვრება სამიზნე მაჩვენებლები, რომლებიც უკავშირდება სწავლის შედეგებს, სტუდენტთა აკადემიურ მოსწრებასა და მათი დასაქმების შესაძლებლობებს. თითოეული პროგრამა უნდა შეესაბამებოდეს უნივერსიტეტის მიერ განსაზღვრულ საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასების კრიტერიუმებს. პროგრამის შემუშავების დასრულების შემდეგ, ფაკულტეტის საბჭო განიხილავს პროგრამას შესაბამის დამხმარე დოკუმენტაციასთან ერთად. დამტკიცების შემთხვევაში, პროგრამა გადაეგზავნება აკადემიურ საბჭოს საბოლოო განხილვისა და დამტკიცებისათვის; საჭიროების შემთხვევაში, იგი შეიძლება უკან დააბრუნოს საბჭომ კონკრეტული რეკომენდაციებით. დამტკიცების შემდეგ, აკადემიური საბჭოს გადაწყვეტილება ეგზავნება ფაკულტეტსა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს შემდგომი დანერგვისა და მონიტორინგისათვის. იმ შემთხვევაში, თუ პროგრამა აკრედიტაციას მიიღებს, რექტორი გამოსცემს შესაბამის ბრძანებებს პროგრამის განხორციელების მიზნით.

თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტი ახორციელებს რამდენიმე საგანმანათლებლო პროგრამას: ბიზნესის ადმინისტრირების ქართულენოვან პროგრამას, სტომატოლოგიის პროგრამებს სამ ენაზე (ქართული, ინგლისური და რუსული), სამართლის ქართულენოვან პროგრამას, ფსიქოლოგიის ქართულენოვან პროგრამასა და ქართულ ენაში მომზადების პროგრამას.

ამ ეტაპზე უნივერსიტეტს ჰყავს აქტიური სტატუსის მქონე 493 სტუდენტი, ხოლო 450 სტუდენტს შეჩერებული აქვს სტატუსი. ავტორიზაციის ფარგლებში ინსტიტუციის მიერ მოთხოვნილი სტუდენტთა მაქსიმალური რაოდენობა არის 1,250, ხოლო მიმდინარე კვოტა კი შეადგენს 730 სტუდენტს.

უნივერსიტეტმა ექსპერტებს გაუზიარა კმაყოფილების კვლევის შედეგები, რაც საშუალებას იძლევა ექსპერტებმა დაინახონ სტუდენტთა შეხედულებები სტომატოლოგიის პროგრამასთან დაკავშირებით. გამოკითხვის მონაცემების თანახმად, სტუდენტთა 80%-მა დაადასტურა, რომ პროგრამა უზრუნველყოფს როგორც თეორიული ცოდნის, ისე პრაქტიკული კომპეტენციების განვითარებას, რაც მიუთითებს აკადემიური და კლინიკური კომპონენტებით კმაყოფილების მაღალ დონეზე. დამატებით, რესპონდენტთა 75%-მა აღნიშნა, რომ სტომატოლოგიის პროგრამა წარმატებით პასუხობს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ სტუდენტების აზრით, მათ მიერ მიღებული განათლება პროფესიული თვალსაზრისით რელევანტურია. აგრეთვე, სტუდენტთა 75%-მა განაცხადა, რომ ლექტორები იყენებენ სწავლების და შეფასების თანამედროვე მეთოდებს, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ სასწავლო პროცესში გამოყენებულია თანამედროვე პედაგოგიური მიდგომები.

საერთო ჯამში, კვლევის შედეგები მიუთითებს, რომ თბილისის ჰუმანიტარულ უნივერსიტეტში სტომატოლოგიის პროგრამა სტუდენტების მიერ პოზიტიურად არის შეფასებული ისეთი მიმართულებით, როგორიცაა პრაქტიკული მზაობა, შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისობა და სწავლების თანამედროვე მეთოდების გამოყენება. თუმცა, შედეგები ასევე მიუთითებს საჭიროებაზე, რომ უნივერსიტეტმა კვლავაც დაუთმოს ყურადღება სწავლების ინოვაციურ მიდგომებსა და დასაქმების მხარდაჭერის გაძლიერებას, რამაც შეიძლება კიდევ უფრო გააუმჯობესოს სტუდენტთა კმაყოფილების მაჩვენებლები.

გამოკითხვაში ასევე შედიოდა კითხვა იმის შესახებ, აკმაყოფილებს თუ არა პროგრამის მიზნები შრომის ბაზრის მოთხოვნებს, რაზეც რესპონდენტთა 63%-მა გამოხატა კმაყოფილება. გარდა ამისა, 72%-მა დაადასტურა, რომ დაწესებულების ადმინისტრაციული პერსონალი მხარს უჭერს პროგრამების მდგრადობას.

თბილისის ჰუმანიტარულმა უნივერსიტეტმა ექსპერტებს გაუზიარა კურსდამთავრებულთა გამოკითხვის შედეგებიც. წარმოდგენილი მონაცემების თანახმად, 50 კურსდამთავრებულიდან 29-მ დაადასტურა, რომ პროგრამა წარმატებით უზრუნველყოფს დარგობრივი კომპეტენციების მიღწევას. გამოკითხვაში განხილული იყო შეფასების სისტემის სამართლიანობაც, და იმავე რაოდენობის რესპონდენტები ეთანხმებოდნენ დებულებას, სტუდენტთა შეფასების სამართლიანად გახორციელების შესახებ.

ადმინისტრაციულ პერსონალთან გასაუბრებისას აღინიშნა, რომ უნივერსიტეტს ამ ეტაპზე განსაზღვრული არ აქვს სტუდენტებისთვის ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების პოლიტიკა. მსგავსი პოლიტიკა მნიშვნელოვანი მექანიზმი იქნებოდა ინკლუზიური განათლების მხარდაჭერის, დამატებითი საგანმანათლებლო შესაძლებლობების შექმნისა და ისეთი შემთხვევებისათვის, როგორიცაა პროგრამის გაუქმება ან სტუდენტთა განსაკუთრებული საჭიროებები. თუმცა, დაწესებულებამ წარმოადგინა დოკუმენტი „ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების მეთოდოლოგია“, რომელიც ასახავს ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შედგენის ზოგად მიდგომებსა და პროცედურებს. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მიუხედავად იმისა, რომ მეთოდოლოგიური ჩარჩო წერილობით არსებობს, მისი როგორც სრულყოფილი ინსტიტუციური პოლიტიკის პრაქტიკული განხორციელება ჯერ სრულად არ ხორციელდება.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • საგანმანათლებლო პროგრამით სტუდენტთა კმაყოფილების გამოკითხვა; • საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგია და მათი შეფასების მექანიზმი; • თვითშეფასების ანგარიში; • შრომის ბაზრის კვლევა; • კურსდამთავრებულთა კვლევა; • ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების მეთოდოლოგია;
რეკომენდაციები: R.3.1.1. რეკომენდებულია, დაწესებულებამ შეიმუშაოს და ოფიციალურად დანერგოს ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების სრული და ყოვლისმომცველი პოლიტიკა, რათა უზრუნველყოფილი იყოს მისი პრაქტიკული გამოყენება ინკლუზიური განათლების მხარდასაჭერად და სტუდენტების საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად. უნივერსიტეტმა ასევე უნდა უზრუნველყოს შესაბამისი პერსონალისა და სტუდენტების ინფორმირება და გადამზადება, რათა მათ ეფექტურად შეძლონ ამ მექანიზმის პრაქტიკაში გამოყენება.
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

არ ეხება
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:

თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტი ახორციელებს საგანმანათლებლო პროგრამებს რამდენიმე მიმართულებით, მათ შორის: სტომატოლოგია, ბიზნესის ადმინისტრირება, სამართალი, ფსიქოლოგია და ქართულ ენაში მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამა. სტომატოლოგიის პროგრამები ერთსაფეხურიანია და ხორციელდება სამ ენაზე ქართულად, ინგლისურად და რუსულად, მაშინ როცა დანარჩენი პროგრამები ძირითადად ქართულ ენაზე ისწავლება და მხოლოდ გარკვეული კურსებია შემოთავაზებული ინგლისურ ენაზე. უნივერსიტეტი გეგმავს მეორე საფეხურის (სამაგისტრო) პროგრამების დაწესებას ფსიქოლოგიისა და ბიზნესის ადმინისტრირების მიმართულებით, ასევე, ინგლისურენოვან პროგრამებს ჯანდაცვის მენეჯმენტსა და ბიზნესის ადმინისტრირებაში.

ყველა პროგრამა არის საქართველოს კანონმდებლობასთან, ეროვნულ კვალიფიკაციების ჩარჩოსთან (NQF) და კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების ევროპულ სისტემასთან (ECTS) შესაბამისი. მათი სტრუქტურა უზრუნველყოფს როგორც თეორიული ცოდნის, ისე პრაქტიკული უნარების შეძენას, ხოლო არჩევითი კომპონენტები სტუდენტებს აძლევს ინტერდისციპლინური კომპეტენციების განვითარების შესაძლებლობას. სტუდენტთა სრული აკადემიური დატვირთვა იზომება ECTS კრედიტებით, რომლებიც ასახავს პროგრამის შინაარსს, სწავლის შედეგებს და დარგობრივ მოთხოვნებს. პროგრამები აერთიანებს როგორც ზოგადსაგანმანათლებლო, ისე დარგობრივ კომპონენტებს, ლოგიკური თანმიმდევრობით, რათა უზრუნველყოფილი იყოს კომპეტენციების თანმიმდევრული განვითარება.

ფსიქოლოგიის საბაკალავრო პროგრამა (240 კრედიტი, 4 წელი) პროგრამის სტრუქტურა 30 კრედიტის უთმობს სავალდებულო საუნივერსიტეტო კურსებს, 5 კრედიტს საფაკულტეტო სავალდებულო კურსებს, 5 კრედიტს სავალდებულო ან არჩევით კურსებს, 135 კრედიტს ფსიქოლოგიის ძირითადი სწავლის სფეროს კურსებს (რომლებშიც შედის 10 კრედიტის მოცულობის პრაქტიკა და საბაკალავრო ნაშრომი), 45 კრედიტს სპეციალობის არჩევით კურსებს, 20 კრედიტს კი თავისუფალ არჩევით კურსებს. პროგრამაში შედის უცხო ენის მოდული, აგრეთვე ორი ინგლისურენოვანი კურსი: ჯანმრთელობის ფსიქოლოგია და განათლების ფსიქოლოგია. პროგრამა რვა სემესტრიანია, თითოეული სემესტრი 20 კვირაზეა გაწერილი შუალედური და ფინალური გამოცდების ჩათვლით. ქართულ ენაში მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამის (60 კრედიტი, 2 სემესტრი) მიზანია არაქართულენოვანი სტუდენტებისთვის ქართული ენის B2 დონემდე სწავლება, რათა მათ შეძლონ საბაკალავრო პროგრამებზე სრულფასოვანი სწავლა. I სემესტრი მოიცავს ენის ფუნდამენტური უნარების განვითარებას: კითხვა, წერა, მოსმენა, საუბარი. II სემესტრში კომბინირებულია ენის სავალდებულო კურსები და დარგობრივი მოდულები (სამართალი, ბიზნესი, ფსიქოლოგია, მედიცინა). სწავლების სტრატეგია უზრუნველყოფს იმას, რომ სტუდენტების ენობრივი კომპეტენციები ჰარმონიზებულია I სემესტრში, რაც სტუდენტებს ამზადებს სწავლების უფრო მაღალი დონისთვის. სამართლის საბაკალავრო პროგრამა (240 კრედიტი, 4 წელი) მოიცავს: 30 კრედიტის ფარგლებში თავისუფალი კომპონენტების კურსებს, 155 კრედიტის ფარგლებში ძირითადი სწავლის სფეროს სავალდებულო კურსებს, 45 კრედიტის ფარგლებში ძირითადი სწავლის სფეროს არჩევით კურსებს, 10 კრედიტის ფარგლებში კი თავისუფალ არჩევით კურსებს. ინგლისური ენის სწავლება სავალდებულოა და მოიცავს მინიმუმ 20 ECTS კრედიტს ოთხი სემესტრის განმავლობაში, მათ შორის დარგობრივი ინგლისური ენის კურსებს. პროგრამაში ასევე შედის სტაჟირება და საბაკალავრო ნაშრომი, რომელთა მოცულობაც 10-10 კრედიტს შეადგენს. სტუდენტთა აკადემიური დატვირთვა მოქნილია და ინდივიდუალური გარემოებებიდან გამომდინარე, შეიძლება ვარიირებდეს

60-დან 75 კრედიტის ფარგლებში (როგორც ეს დარეგულირებულია სამინისტროს მიერ). ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო პროგრამა (240 კრედიტი, 4 წელი) 143 კრედიტს უთმობს ძირითადი სფეროს სავალდებულო კურსებს, 18 კრედიტს სავალდებულო არჩევით კურსებს კონცენტრაციებით ფინანსებში, მენეჯმენტში ან მარკეტინგში, 30 კრედიტს უთმობს არჩევით კურსებს, 24 კრედიტს ინგლისური ენის მოდულს, 25 კრედიტს კი თავისუფალ არჩევით კომპონენტს. ინგლისურ ენაზე ისწავლება 6 კურსი სავალდებულო და არჩევით მოდულებიდან: მარკეტინგის საფუძვლები (5 კრედიტი), ადამიანური რესურსების მართვა (5 კრედიტი), საერთაშორისო ბიზნესი (5 კრედიტი), ოპერაციების მართვის საფუძვლები (5 კრედიტი), ფინანსების მართვის საფუძვლები (6 კრედიტი), პროექტების მართვა (6 კრედიტი). პროგრამა ასევე მოიცავს პრაქტიკასა და საბაკალავრო ნაშრომს. სტომატოლოგიის ერთსაფეხურიანი (ქართულენოვანი, ინგლისურენოვანი, რუსულენოვანი – 300 კრედიტი, 5 წელი) აერთიანებს თეორიულ, ბიოსამედიცინო, პრეკლინიკურ და კლინიკურ კურსებს პროფესიული კომპეტენციების ჩამოსაყალიბებლად. პროგრამა 37-40 კრედიტს უთმობს ზოგად საგნებს, 9 კრედიტს კვლევით კურსებს, ბიომედიცინის კურსებს უთმობს 57 კრედიტს, კლინიკურ კურსებს – 46 კრედიტს,

სპეციალიზებულ სტომატოლოგიურ კურსებს: თერაპიულს – 31 კრედიტს, ქირურგიულს – 24 კრედიტს, ორთოპედიულს – 22 კრედიტს,

მოზრდილთა და მოზარდთა სტომატოლოგიას – 26 კრედიტს, ორთოდონტიას – 13 კრედიტს, კლინიკურ პრაქტიკას – 20 კრედიტს, არჩევით კურსებს – 7 კრედიტს. კლინიკური სწავლება ხორციელდება უნივერსიტეტის არალიცენზირებულ სტომატოლოგიურ კლინიკასა და აფილირებულ პარტნიორ კლინიკებში, როგორც ეს ვიზიტის დროს დაფიქსირდა, რაც სტუდენტებს აძლევს წვდომას თანამედროვე სტომატოლოგიურ ტექნოლოგიებზე და პასუხობს დარგობრივი მახასიათებლის მოთხოვნებს. ადმინისტრაციასთან გასაუბრებამ ცხადყო, რომ უნივერსიტეტის სტომატოლოგიური კლინიკა უახლოეს პერიოდში ელოდება ლიცენზიის მიღებას. მეათე სემესტრი სრულად ეთმობა კლინიკურ პრაქტიკას პაციენტებთან უშუალო კონტაქტით, ლექტორის ზედამხედველობის ქვეშ. არჩევითი კურსები სტუდენტებს აძლევს სამეცნიერო ან კლინიკური ცოდნის გაფართოების შესაძლებლობას. სტომატოლოგიის თითოეული პროგრამა შეესაბამება დარგობრივ და საერთაშორისო სტანდარტებს. ადმინისტრაციულ პერსონალთან გასაუბრებებმა აჩვენა, რომ ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების დანერგვის ინსტიტუციური პოლიტიკა უნივერსიტეტში ჯერ სრულად ჩამოყალიბებული არ არის. მოწვეულ და აკადემიურ პერსონალთან, პროგრამების ხელმძღვანელებთან და სტომატოლოგიური კლინიკის წარმომადგენლებთან გასაუბრებებმა ასევე ცხადყო, რომ სტუდენტებს უზრუნველყოფენ სირთულეები პაციენტებთან კომუნიკაციაში ქართული ენის არასაკმარის დონეზე ცოდნის გამო. მიუხედავად იმისა, რომ რუსულენოვან და ინგლისურენოვან პროგრამებში გათვალისწინებულია ქართული ენის კურსები, ისინი არ არის განსაზღვრული კლინიკურ პრაქტიკაზე გასვლის წინაპირობად. შედეგად, სტუდენტებმა შესაძლოა ვერ მიიღწიონ პაციენტებთან კომუნიკაციის იმ დონეს, როგორც დარგობრივი მახასიათებლის დოკუმენტით არის მოთხოვნილი. გასაუბრებებისას, სტუდენტებმა და პერსონალმა აღნიშნეს, რომ ლექტორები სტუდენტებს ყველანაირ აუცილებელ ინფორმაციას სილაბუსების, საგნის შინაარსის, შეფასების სისტემისა და სხვა მნიშვნელოვანი საკითხების შესახებ სწავლის პირველსავე კვირაში. პროგრამების შესახებ ყველანაირი ინფორმაცია, მათ შორის სრული კატალოგები ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • თვითშეფასების ანგარიში, • საგანმანათლებლო პროგრამები; • სილაბუსები; • საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგია და მათი შეფასების მექანიზმი • ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა; • აკადემიური კალენდარი; • გასაუბრების შედეგები; • ვებ-გვერდი.
რეკომენდაციები: R.3.2.1. რეკომენდებულია, სტომატოლოგიის ინგლისურენოვან და რუსულენოვან პროგრამებში კლინიკური საფეხურის თითოეული კურსის წინაპირობად განისაზღვროს ქართული ენის სათანადო კომპეტენცია. ეს უზრუნველყოფს, რომ სტუდენტებმა მიიღწიონ პაციენტებთან კომუნიკაციისთვის აუცილებელ კომპეტენციებს და დააკმაყოფილონ უსაფრთხო და ეფექტური კლინიკური პრაქტიკისთვის დადგენილი სტანდარტები, როგორც ეს განსაზღვრულია სტომატოლოგიის დარგობრივ მახასიათებელში.
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია 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:

თბილისის ჰუმანიტარულმა უნივერსიტეტმა შეიმუშავა და დანერგა სტუდენტების სწავლის შედეგების შეფასების ყოვლისმომცველი სისტემა მისი საგანმანათლებლო პროგრამების ყველა დონეზე. შეფასების სისტემა შემუშავებულია უმაღლესი განათლების ეროვნული სტანდარტების, „უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების კრედიტებით გაანგარიშების წესის დამტკიცების შესახებ“

საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის მინისტრის 2007 წლის 5 იანვრის №3 ბრძანებისა და სტომატოლოგიის დარგობრივი მახასიათებლის პრინციპების შესაბამისად.

გასაუბრებების დროს უნივერსიტეტის წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ ობიექტურობისა და სამართლიანობის უზრუნველსაყოფად, უნივერსიტეტმა არაერთი შეხვედრა და სამუშაო სესია გამართა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის, ფაკულტეტის წარმომადგენლებისა და პროგრამის შემუშავების დარგობრივი კომისიის მონაწილეობით, შეფასების მეთოდების განსახილველად და დასახვეწად. მათ აღნიშნეს, რომ მსგავსი ინიციატივების მიზანია, რომ შეფასების კრიტერიუმები უნიფიცირებული იყოს სხვადასხვა პროგრამებზე, ხოლო პროცედურები იყოს გამჭვირვალე და მეთოდოლოგიურად გამართული.

თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფისათვის საბოლოო გამოცდების, სტრუქტურა და მეთოდოლოგია, ეს განსაკუთრებით ეხება წერით კომპონენტს, სრულად გამჭვირვალე არ აღმოჩნდა. ადმინისტრაციის წარმომადგენლებთან გასაუბრებისას დადგინდა, რომ ზოგიერთ კურსზე წერითი გამოცდა ტარდება სპეციალურად აღჭურვილ საგამოცდო აუდიტორიაში, სადაც განთავსებულია 27 კომპიუტერი, მაშინ როცა სხვა შემთხვევებში ანალოგიური ტიპის გამოცდა ტარდება სტანდარტულ აუდიტორიებში ქაღალდის გამოყენებით, რასაც ხშირ შემთხვევაში თავად კურსის ლექტორი უწევს ზედამხედველობას. ეს ინფორმაცია დამატებითი გასაუბრებების დროს აკადემიურმა პერსონალმაც დაადასტურა.

საგამოცდო პირობების მსგავსი მრავალფეროვნება ერთი და იმავე საგნის ფარგლებში მნიშვნელოვან კითხვებს აჩენს სამართლიანობის, გამჭვირვალობისა და შეფასების მეთოდოლოგიის თანმიმდევრულობის შესახებ. ერთსა და იმავე სასწავლო კურსზე ჩარიცხულმა სტუდენტებმა შეიძლება გამოსცადონ გამოცდის ერთმანეთისაგან მნიშვნელოვნად განსხვავებული ფორმატი, დაკვირვების პირობები, ტექნიკური გარემო და მხარდაჭერის დონე. ასეთი განსხვავებები უნებლიედ ქმნის არათანაბარ პირობებს სტუდენტებისთვის მათი ცოდნისა და კომპეტენციების წარმოსაჩენად, რაც ეწინააღმდეგება სამართლიანი შეფასების საერთაშორისო პრინციპებს.

გარდა ამისა, არსებულ მოცემულობას აკლია ნათელი ინსტიტუციური პოლიტიკა იმის შესახებ, თუ რა სიტუაციაში რა ტიპის საგამოცდო ფორმატი იქნება გამოყენებული (კომპიუტერული თუ წერილობითი ქაღალდზე). მსგავსი სახელმძღვანელო დოკუმენტის არარსებობა ზრდის სუბიექტური გადაწყვეტილებების მიღების რისკს პროგრამის ან ფაკულტეტის დონეზე, რაც ხელს უშლის სტუდენტების შედეგების შედარებადობას. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რადგან წერითი გამოცდები ხშირად წარმოადგენს საბოლოო შეფასებაში მნიშვნელოვან წილს მქონე კომპონენტს, რომელიც დიდ გავლენას ახდენს აკადემიურ პროგრესიაზე.

აღნიშნული შემოთქმა კიდევ უფრო სერიოზული ხდება უნივერსიტეტის მიერ სტუდენტთა რაოდენობის ზრდის დაგეგმვის პარალელურად. სპეციალური საგამოცდო აუდიტორიის შეზღუდულმა ხელმისაწვდომობამ, რომელშიც მხოლოდ 27 კომპიუტერია განთავსებული – შესაძლოა კიდევ უფრო გაამწვავოს არსებული უთანასწორობები, რადგან სტუდენტთა რაოდენობის ზრდა კიდევ უფრო შეზღუდავს სტანდარტიზებული საგამოცდო გარემოს ხელმისაწვდომობას. სტრატეგიული დაგეგმვისა და მკაფიო პროცედურების გარეშე, დაწესებულებას შესაძლოა გაუჭირდეს ყველა სტუდენტისთვის თანაბარი საგამოცდო პირობების შეთავაზება.

გარდა ამისა, ადმინისტრაციის წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ უნივერსიტეტს ამ ეტაპზე არ გააჩნია სპეციალური პოლიტიკა, რომელიც დააკმაყოფილებდა სპეციალური საჭიროებების მქონე სტუდენტების საჭიროებებს საგამოცდო პროცესში. მსგავსი პოლიტიკის არარსებობა შეიძლება უარყოფითად აისახოს უნივერსიტეტის უნარზე, სათანადო მხარდაჭერა გაუწიოს სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირებს და გამოიწვიოს ხარისხის უზრუნველყოფის როგორც ეროვნული, ისე საერთაშორისო სტანდარტებთან შეუსაბამობა, ინკლუზიურობისა და თანაბარი ხელმისაწვდომობის ნაწილში.

ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნით, უნივერსიტეტმა უნდა გააძლიეროს საგამოცდო პროცედურების დაგეგმვა, რეგულირება და განხორციელება, რათა გარანტირებული იყოს, რომ ყველა სტუდენტი – მიუხედავად ჯგუფის, ლექტორის თუ გამოცდის ადგილისა – შეფასდება სამართლიანი, გამჭვირვალე და თანმიმდევრული მეთოდებით, რომლებიც ეფუძნება ადეკვატურ ინფრასტრუქტურასა და ინსტიტუციურ პოლიტიკას.

სწავლის შედეგების განსაზღვრისას, როგორც საგანმანათლებლო პროგრამების, ისე ცალკეული საგნების დონეზე, უნივერსიტეტი ხელმძღვანელობს მეთოდოლოგიური სახელმძღვანელოთი: „სწავლის შედეგების ფორმულირება და დანერგვა“. შედეგების ფორმულირების პროცესი ეფუძნება „ბლუმის ტაქსონომიას“, რაც შესაძლებლობას იძლევა შედეგები გამოიხატოს გაზომვადი, მოქმედებაზე ორიენტირებული ზმნებით, რომლებიც ზუსტად ასახავს მოსალოდნელ ცოდნის, უნარებისა და პროფესიული კომპეტენციების დონეს.

თბილისის ჰუმანიტარულ უნივერსიტეტში სტუდენტთა აკადემიური მოსწრება სისტემურად ანალიზდება

როგორც პროგრამის, ისე კურსის დონეზე. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური პერიოდულად ახორციელებს სტუდენტთა აკადემიური მიღწევების მონაცემების ანალიზს, რათა დააკვირდეს შეფასების განაწილებას, გამოავლინოს ტენდენციები და შეისწავლოს შეფასების პრაქტიკები. უნივერსიტეტი იყენებს სტატისტიკურ მეთოდებს, მათ შორის ქულების ნორმალური (გაუსის) განაწილების ანალიზს, რათა განსაზღვროს, არის თუ არა შეფასების შედეგები მისაღებ დიაპაზონში. აღნიშნული მიდგომა ინსტიტუციას საშუალებას აძლევს დროულად გამოავლინოს შემთხვევები, როდესაც შეფასების პრაქტიკა შესაძლოა ზედმეტად ლოიალური ან, პირიქით, ზედმეტად მკაცრი იყოს.

უნივერსიტეტის შეფასების სისტემა დაფუძნებულია 100-ქულიან შკალაზე, სადაც როგორც შუალედური (უწყვეტი),

ისე საბოლოო შეფასებები ახდენს გავლენას საერთო ქულის ჩამოყალიბებზე. შუალედური შეფასება საერთო ქულის არანაკლებ 60%-ს შეადგენს, ხოლო საბოლოო გამოცდა ან შეფასება 40%-მდე. კურსის კრედიტის მისაღებად სტუდენტმა ორივე კომპონენტში უნდა აჩვენოს შესაბამისი კომპეტენციის დონე. შეფასების შკალა მოიცავს ხუთი ტიპის დადებით შეფასებას: ფრიადი (A): 91–100 ქულა; ძალიან კარგი (B): 81–90 ქულა; კარგი (C): 71–80 ქულა; დამაკმაყოფილებელი (D): 61–70 ქულა; საკმარისი (E): 51–60 ქულა. ასევე გამოიყენება შეფასების ორი უარყოფითი დონე: FX (41–50 ქულა) – სტუდენტის უფლება აქვს, დამოუკიდებელი მუშაობის შემდეგ ჩააბაროს დამატებითი გამოცდა; F (≤ 40 ქულა) – საჭიროებს კურსის თავიდან შესწავლასა და ხელახლა ჩაბარებას. სტუდენტების აკადემიური პროგრესი აგრეთვე ფასდება GPA-ს საშუალებით, რომელიც წარმოადგენს აკადემიური წარმატების სტანდარტიზებულ ინდიკატორს და ასახავს პროგრესს პროგრამის დასრულების მიმართულებით.

უნივერსიტეტი იყენებს სწავლის შედეგების შეფასების როგორც პირდაპირ, ისე არაპირდაპირ მეთოდებს. შეფასების პირდაპირი მეთოდებია: წერითი და ზეპირი გამოცდები, პრაქტიკული და კლინიკური უნარების დემონსტრაცია, ესეები, ლაბორატორიული ანგარიშები, ჯგუფური პროექტები და პრეზენტაციები. ეს მეთოდები უშუალოდ ზომავს დარგობრივი კომპეტენციების დაუფლებას და თეორიული ცოდნის პრაქტიკულად გამოყენების უნარს. შეფასების არაპირდაპირი მეთოდები კი უზრუნველყოფს დამატებით მტკიცებულებებს საგანმანათლებლო მიღწევების შესახებ და მოიცავს დამსაქმებელთა შეფასებებს, კურსდამთავრებულთა გამოკითხვებს, კურიკულუმის ანალიზს და სტუდენტთა კმაყოფილების კითხვარებს.

მონაცემებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებების მხარდასაჭერად, უნივერსიტეტი იყენებს სწავლების მართვის ელექტრონულ პორტალს, რომელიც იძლევა მონაცემების შეგროვების, შენახვისა და ანალიზის საშუალებას სტუდენტების აკადემიური მოსწრებისა და სწავლის შედეგების შესახებ. აღნიშნული სისტემა აკადემიურ პერსონალსა და პროგრამის ხელმძღვანელებს შესაძლებლობას აძლევს, დაადგინონ თუ სტუდენტთა რა პროცენტი გავიდა თითოეული პროგრამის სწავლის შედეგზე და ეს მონაცემები შეადარონ პროგრამაზე განსაზღვრულ სამიზნე ნიშნულებს.

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს აპელაციის მექანიზმი, რომელიც აკადემიურ კეთილსინდისიერებას უჭერს მხარს. „თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტის შუალედური და ფინალური გამოცდების წესების“ 6-ე მუხლის შესაბამისად, სტუდენტს უფლება აქვს, მოთხოვნის გაკეთებიდან 24 საათის განმავლობაში გაეცნოს საკუთარ შეფასებულ ნაშრომს. თუ სტუდენტი არ ეთანხმება მიღებულ ქულას, მას შეუძლია შედეგის მიღებიდან 48 საათის განმავლობაში გაასაჩივროს შეფასება. პირველად საჩივარს განიხილავს კურსის ლექტორი, რომელიც ვალდებულია ხელახლა შეაფასოს სტუდენტის ნაშრომი და წარადგინოს დასაბუთებული წერილობითი განმარტება, თუ ქულა სამზე მეტით შეიცვლება.

სტომატოლოგიის პროგრამაზე, საგნებში კლინიკური ოდონტოლოგია და კლინიკური ენდოდონტია, საბოლოო გამოცდები ტარდება შემთხვევის შესწავლის (case study) და დახურული ტესტების (MCQ) ფორმატით. თუმცაღა გაურკვევად რჩება, როგორ უზრუნველყოფს აღნიშნული შეფასება სტომატოლოგიის დარგობრივი მახასიათებლის მიხედვით განსაზღვრული კომპეტენციების მიღწევას. მეათე სემესტრში განსაზღვრული კლინიკური კურსების სილაბუსებში ასევე არასაკმარისად არის აღწერილი OSCE-ს სტრუქტურა და მიზანი. კონკრეტულად, არ არის მითითებული, OSCE საბოლოო გამოცდად განიხილება თუ განმავითარებელი შეფასების ფორმა.

გარდა ამისა, მიუხედავად იმისა, რომ მითითებულია OSCE-ს 12 სადგურის არსებობა, თითოეულ სადგურზე სტუდენტის შეფასების რუბრიკები და კრიტერიუმები ნათლად არ არის განსაზღვრული. აღნიშნული გაურკვევლობა კითხვებს აჩენს კლინიკურ გარემოში სტუდენტთა შეფასების გამჭვირვალობის, ობიექტურობისა და თანმიმდევრულობის შესახებ. ასევე, სტომატოლოგიის დარგობრივი მახასიათებლის მოთხოვნების გათვალისწინებით, სტომატოლოგიის სფეროს სასწავლო კურსების სილაბუსებში ნათლად არ იკვეთება განსხვავება თუ რომელი სტომატოლოგიური მანიპულაციები უნდა განხორციელდეს პაციენტებზე, ხოლო რომელი სიმულაციურ მოდელებს ან ფანტომებზე.

გარდა ამისა, პროგრამის დოკუმენტაცია არ განსაზღვრავს კლინიკური პროცედურების მინიმალურ რაოდენობას, რომლის შესრულებაც სტუდენტს მოეთხოვება სტომატოლოგიური პრაქტიკის სხვადასხვა მიმართულებებში კომპეტენციების დასადასტურებლად. მსგავსი რაოდენობრივი და თვისებრივი კრიტერიუმების ჩამოყალიბება აუცილებელია იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ყველა კურსდამთავრებული აკმაყოფილებდეს სტომატოლოგიის პროფესიის პროფესიულ და პრაქტიკულ სტანდარტებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარშიები
- გასაუბრების შედეგები;
- ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა;
- შუალედური და ფინალური გამოცდების ჩატარების წესები
- სილაბუსები;
- საგანმანათლებლო პროგრამები

რეკომენდაციები:

R.3.3.1. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს, რომ ყველა სტუდენტი ფასდებოდეს სამართლიანი, გამჭვირვალე და თანმიმდევრული საგამოცდო მეთოდოლოგიებით. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაეთმოს წერით გამოცდებს ერთსა და იმავე საგნის ფარგლებში, რათა უზრუნველყოფილი იყოს შეფასების კრიტერიუმების, ფორმატისა და ქულის მინიჭების სტანდარტების ერთგვაროვნება სტუდენტთა სხვადასხვა ჯგუფებში.

R.3.3.2. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა შეიმუშაოს და დანერგოს საგამოცდო პროცესში სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე სტუდენტთა მხარდაჭერის ოფიციალური პოლიტიკა. აღნიშნული პოლიტიკის საშუალებით უნდა განისაზღვროს მკაფიო პროცედურები და გონივრული სივრცეები ფინალური გამოცდებისათვის, რათა უზრუნველყოფილი იყოს თანასწორობა, ინკლუზიურობა და შესაბამისობა აუკეთესო საერთაშორისო საგანმანათლებლო პრაქტიკების სტანდარტებთან.

R.3.3.3. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა ყველა კლინიკურ კურსზე შეიმუშაოს და დანერგოს შეფასების ნათლად განსაზღვრული ჩარჩო, განსაკუთრებით OSCE გამოცდის სტრუქტურის, მიზნისა და შეფასების რუბრიკების დასაზუსტებლად. აღნიშნული ჩარჩო უნდა უზრუნველყოფდეს შეფასების გამჭვირვალობას, სამართლიანობასა და შესაბამისობას სტომატოლოგიის დარგობრივი მახასიათებლის მოთხოვნებთან.

R.3.3.4. რეკომენდებულია, სილაბუსებში მკაფიოდ იკვეთებოდეს ზუსტი მითითებები, რომლებიც განასხვავებს პაციენტებზე შესასრულებელ კლინიკურ პროცედურებსა და სიმულაციურ მოდელებზე/ფანტომებზე შესასრულებელ მანიპულაციებს. ასევე, აუცილებელია განისაზღვროს საჭირო კლინიკური პროცედურების მინიმალური რაოდენობა, რომელიც სტუდენტებმა უნდა შეასრულონ, რათა მოსალოდნელ კომპეტენციებს მიაღწიონ.

რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არსებითად 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, კვლევითი/სამეცნიერო/შემოქმედებითი/საშემსრულებლო და ადმინისტრაციული პროცესის ეფექტურად წარმართვა და დაწესებულების სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული შედეგების მიღწევა. თავის მხრივ, ადმინისტრაცია მუდმივად ზრუნავს თავისი პერსონალის პროფესიულ განვითარებასა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესებაზე.

4.1. პერსონალის მართვა

- უსდ-ს განსაზღვრული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რაც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის და სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული სხვა აქტივობების განხორციელებას.
- უსდ უზრუნველყოფს აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრების დასაქმებას.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

თბილისის ჰუმანიტარულმა უნივერსიტეტმა შეიმუშავა და დანერგა პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რომლებიც ეფექტურად უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესების განხორციელებასა და სტრატეგიული მიზნების მიღწევას. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა, რომელიც ოფიციალურად არის დამტკიცებული და პერიოდულად ახლდება, თავსებადია როგორც ეროვნულ კანონმდებლობასთან, ისე უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმასთან. პოლიტიკა ხაზს უსვამს კვალიფიციური აკადემიური, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შერჩევას, შენარჩუნებას, განვითარებასა და მოტივაციას, რაც ხაზს უსვამს ადამიანური რესურსების უდიდესი მნიშვნელობის აღიარებას ინსტიტუციური წარმატების მისაღწევად.

დაწესებულებაში პერსონალის რეკრუტირება ხორციელდება რამდენიმე არხის საშუალებით, მათ შორის დანიშვნით, ღია კონკურსითა და მოწვევით. უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს ყველა კატეგორიის პერსონალის შერჩევის პროცესის გამჭვირვალობასა და მერიტოკრატიულ პრინციპებს მათ შერჩევაში. რეკრუტირების პროცესში გამოიყენება როგორც პასიური, ისე აქტიური მიდგომები: ვაკანსიების გამოქვეყნება, დოქტორანტებისა და პროფესორების მოწვევა საუნივერსიტეტო საზოგადოებაში ჩასართავად. ზემოთხსენებულს ემატება უცხოელი პერსონალის მოზიდვის მექანიზმები, რაც მოიცავს სავიზო მხარდაჭერას, საცხოვრებელი გარემოს უზრუნველყოფასა და ინტეგრაციის ხელშეწყობას. დაწესებულება ასევე მონაწილეობს Erasmus+ მსგავს საერთაშორისო მობილობის პროგრამებში, რაც აძლიერებს მისი პერსონალის საერთაშორისო პროფილს. მიუხედავად ამისა, საერთაშორისო პერსონალის რაოდენობა ჯერ კიდევ საკმაოდ დაბალია. მართალია, უცხოელი სპეციალისტების მოსაზიდი მექანიზმები მოქმედებს, მაგრამ მათი ფაქტობრივი ჩართულობა საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელებაში გაფართოებას საჭიროებს.

პროფესიული განვითარება დაწესებულების საკადრო სტრატეგიის ერთ-ერთი საკვანძო მიმართულებას წარმოადგენს. უნივერსიტეტს გააჩნია პერსონალის პროფესიული განვითარების სტრატეგია, რომელიც განსაზღვრავს ტრენინგების წლიურ გეგმას, რომელიც ეყრდნობა საქმიანობის შეფასებისა და პერსონალის გამოკითხვების შედეგად მიღებულ მონაცემებს. სასერტიფიკაციო ტრენინგების წილი ბოლო წლებში საგრძნობლად გაიზარდა, რაც აჩვენებს უნივერსიტეტის ძალისხმევას ხარისხისა და უწყვეტი განვითარების მიმართულებით. უსდ პერსონალის მხარდასაჭერად იყენებს სხვადასხვა ინსტრუმენტს, როგორიცაა შიდა გრანტები, ანაზღაურებადი აკადემიური შვებულება,

მენტორობის პროგრამები და სხვა უნივერსიტეტებთან პარტნიორობა. თუმცა, აღნიშნული შესაძლებლობები ჯერ კიდევ სრულად არ არის ათვისებული. შიდა საგრანტო კონკურსებისა და კვლევითი სემინარების გეგმა არსებობს, თუმცა უნივერსიტეტის კვლევითი კულტურის გაძლიერებისათვის ამ ინიციატივების სრული განხორციელებაა საჭირო.

პერსონალის საქმიანობა რეგულარულად ფასდება, ხოლო შედეგები გამოიყენება გადაწყვეტილებების მიღებისა და განვითარების დაგეგმვის პროცესში. როგორც აკადემიური, ისე ადმინისტრაციული პერსონალისთვის შემუშავებულია კმაყოფილების კვლევები და არსებობს უკუკავშირის მექანიზმები. შეფასების კრიტერიუმები მოიცავს სწავლების ხარისხს, კვლევით შედეგებს და სტუდენტების ჩართულობას. აღნიშნული შეფასებები ინტეგრირებულია უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის ზოგად ჩარჩოში.

უნივერსიტეტის სტრატეგიის განხორციელებას მხარს უჭერს 2026–2028 წლების სამოქმედო გეგმა, რომელიც მოიცავს ადამიანური რესურსების განვითარების კონკრეტულ ინიციატივებს. მათ შორისაა: პერსონალის რაოდენობის ზრდა სტუდენტთა მატების საპასუხოდ, თანამშრომლების გადამზადება განახლებული პროცედურების შესაბამისად, შიდა მონიტორინგის და ანგარიშგების სისტემების გაძლიერება, ასევე, ციფრული და ფიზიკური ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესება. სამოქმედო გეგმა ასევე ითვალისწინებს კიბერუსაფრთხოების გაძლიერებას, IT რესურსების გაფართოებას, სასწავლო სივრცეების რემონტს და ისეთი ახალი ობიექტების აშენებას, როგორიცაა საერთო საცხოვრებელი და სასადილო. თუმცა, ამ გეგმების პრაქტიკულ განხორციელებასთან მიმართებით კონკრეტული პროგრესი ჯერ არ არის სრულად თვალსაჩინო. მონიტორინგის ზოგიერთი მექანიზმი, განსაკუთრებით ისინი, რომლებიც უკავშირდება სტრატეგიის შესრულებასა და ციფრულ ტრანსფორმაციას, ჯერ კიდევ განვითარების ეტაპზეა და საჭიროა მათი სრული ინსტიტუციონალიზაცია.

მიუხედავად იმისა, რომ უსდ-ს პერსონალის მართვის სისტემა ძლიერია, არსებობს მიმართულებები, რომლებიც საჭიროებს გაუმჯობესებას. უნივერსიტეტი მიზნად ისახავს აკადემიური პერსონალის შემადგენლობის დამატებით სტაბილიზებას, კერძოდ, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის თანაფარდობის მომატებას 1.4:1-დან დღევანდელი მდგომარეობით, 2:1-მდე 2027 წელს. თუმცა, სამოქმედო გეგმა არ განსაზღვრავს, თუ რა ამოცანებითა და აქტივობებით უნდა იყოს მიღწეული აღნიშნული მიზანი. ადმინისტრაციულ პერსონალთან დაკავშირებით, თვითშეფასების ანგარიშის მონაცემებით, უსდს ჰყავს 70 ადმინისტრაციული პერსონალი 646 სტუდენტზე, რაც უზრუნველყოფს 1:9 თანაფარდობას, და ეს საკმარისია როგორც საგანმანათლებლო პროცესის, ისე კლინიკური პრაქტიკის ორგანიზებისათვის. მთავარი საკითხი მომავალი განვითარების კუთხით არის მასშტაბზე მორგება: თუ სტუდენტთა რაოდენობა მნიშვნელოვნად გაიზრდება, უსდს მოუწევს ადმინისტრაციული პერსონალის პროპორციული ზრდა აღნიშნული თანაფარდობის შესანარჩუნებლად. გარდა ამისა, ადმინისტრაციული პერსონალის შენარჩუნების კოეფიციენტი დაახლოებით 67%-ს შეადგენს, რაც ოპტიმალურზე დაბალია და მიუთითებს გაუმჯობესების საჭიროებაზე. უსდ-ს სტრატეგიული გეგმა უკვე გამოყოფს პროფესიული განვითარებისა და ციფრული ტრანსფორმაციის საკითხებს, რაც დადებით გავლენას მოახდენს აღნიშნულ მიმართულებაზე. წახალისების მექანიზმების, კარიერული განვითარების გზებისა და ჩართულობის მექანიზმების გაუმჯობესებით, უსდს შეუძლია პერსონალის შენარჩუნების მაჩვენებელი 80%-მდე გაზარდოს, რაც გააძლიერებს ინსტიტუციურ მეხსიერებას, ოპერაციულ უწყვეტობასა და პერსონალის კმაყოფილებას.

აკადემიური პერსონალის შერჩევა ძირითადად ღია კონკურსის საფუძველზე ხორციელდება, რაც უზრუნველყოფს გამჭვირვალობის, თანასწორობისა და სამართლიანი შეფასების პრინციპების დაცვას. შერჩევის პროცესი მოიცავს საჯარო გამოცხადებებს, ნათლად განსაზღვრულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებსა და საკონკურსო კომისიის ჩამოყალიბებას, რომელიც შედეგადად უნივერსიტეტის კვალიფიციური პერსონალისა და გარე ექსპერტებისაგან. მოწვეული პერსონალის შერჩევისას უნივერსიტეტი იყენებს მოქნილ მდგომარეობას, რომელიც უზრუნველყოფს კონკრეტულ საგანმანათლებლო კომპონენტებში შესაბამისი გამოცდილების მქონე პროფესიონალების ჩართვას. აღნიშნული პროცესი შერჩევის ერთ-ერთი ეტაპის სახით შეიძლება მოიცავდეს საჯარო ლექციებსა და პრეზენტაციებს და აღნიშნულის ინიციატორები არიან ფაკულტეტის დეკანები ან პროგრამის ხელმძღვანელები რექტორთან შეთანხმებით.

ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შერჩევა ხორციელდება საკვალიფიკაციო მოთხოვნებზე დაყრდნობით, კონკურსის ან რეკომენდაციის საფუძველზე, რის შემდეგაც საბოლოო გადაწყვეტილებას რექტორი იღებს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურთან კონსულტაციის საფუძველზე.

მაღალი სტანდარტების უზრუნველსაყოფად, უნივერსიტეტი რეგულარულად ატარებს პერსონალის საქმიანობისა და კმაყოფილების შეფასებას. შეფასების შედეგები გამოიყენება პროფესიული განვითარების გეგმების შესადგენად და სტრატეგიული გადაწყვეტილებების დასაგეგმად. აღნიშნული შეფასებები

კოორდინირებულია ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისა და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის მიერ და მოიცავს სემესტრულ შეფასებებს, სამუშაო დატვირთვის მონიტორინგს, ასევე სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის უკუკავშირს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • თვითშეფასების ანგარიში; • გასაუბრებები; • ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა; • პერსონალის პროფესიული განვითარების სტრატეგია; • ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის ტრენინგების დაგეგმვის წესი; • უცხოელი სტუდენტების, აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის მოზიდვის მექანიზმი; • უწყვეტი განათლების ცენტრი რეგულაციები
რეკომენდაციები: R.4.1.1. რეკომენდებულია გაფართოვდეს პარტნიორობა საერთაშორისო აკადემიურ ინსტიტუციებთან და გაიზარდოს დაწესებულების პროგრამების ხილვადობა გლობალურ პლატფორმებზე.
R.4.1.2. რეკომენდებულია, მიზნობრივი კომუნიკაციის განხორციელება, ადაპტირების გამარტივებული პროცედურების დანერგვა და გლობალურ აკადემიურ სტანდარტებთან შესაბამისი სტიმულების გამოყენება საერთაშორისო პერსონალის ჩართულობის გაზრდის მიზნით. R.4.1.3. რეკომენდებულია, დაჩქარდეს შიდა საგრანტო კონკურსებისა და კვლევითი განვითარების სემინარების განხორციელება. R.4.1.4. რეკომენდებულია, გაძლიერდეს მონიტორინგისა და ანგარიშგების სისტემები, საქმიანობაზე დაკვირვების, სამუშაო დატვირთვის მართვისა და სტრატეგიული გეგმის განხორციელებისათვის საჭირო ციფრული ინსტრუმენტების სრული ინსტიტუციონალიზაციის საშუალებით. R.4.1.5. რეკომენდებულია, პერსონალის შეფასების შედეგები უფრო მჭიდროდ დაუკავშირდეს დაწინაურებას, წახალისების მექანიზმებსა და პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებს, რათა გაიზარდოს მოტივაცია და პასუხისმგებლობა. R.4.1.6. რეკომენდებულია, შეიქმნას ტალანტების განვითარების ცენტრალიზებული ოფისი ან გაფართოვდეს უწყვეტი განათლების ცენტრის ფუნქციები კარიერული გზების დაგეგმვის, ლიდერული უნარების განვითარებისა და მემკვიდრეობის სტრატეგიების მიმართულებებით. R.4.1.7. რეკომენდებულია, გაძლიერდეს ადმინისტრაციული პერსონალის წახალისების სისტემები, კარიერული განვითარების გზები და ჩართულობის მექანიზმები.
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
4.2. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა
უსდ-ის აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა უსდ-ში განხორციელებული საგანმანათლებლო პროგრამების/სამეცნიერო- კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობისა და

სხვა მათზე დაკისრებული ფუნქციების ადეკვატურია.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტმა განსაზღვრული აქვს აკადემიური პერსონალის ყოველწლიური საკონტაქტო საათებისა და მეთოდოლოგიური დატვირთვის მკაფიო რაოდენობრივი ნორმები, რაც ასახულია აკადემიური საბჭოს დადგენილებაში. აღნიშნული ნორმები გამოიყენება სემესტრული სამუშაო დატვირთვის ცხრილების მოსამზადებლად, რომლებიც პერსონალის ანაზღაურების განსაზღვრის საფუძველს წარმოადგენს. ეს სისტემა უზრუნველყოფს სასწავლო და კვლევითი პასუხისმგებლობების სამართლიან და გამჭვირვალე განაწილებას.

უსდს შიდა რეგულაციები განსაზღვრავს აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის სამუშაო დატვირთვის სქემების შინაარსსა და სტრუქტურას. აღნიშნული სქემები თითოეულ სემესტრში ახლდება და მონიტორინგდება უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის გაერთიანებული სისტემის (QMS) მეშვეობით. ფაკულტეტის დეკანები პასუხისმგებლები არიან სამუშაო დატვირთვის შესახებ მონაცემების წარდგენასა და სხვადასხვა ინსტიტუციებში პერსონალის ჩართულობის გადამოწმებაზე. ხელმისაწვდომია მექანიზმები შეუსაბამოების აღმოსაფხვრელად და სამართლებრივ მოთხოვნებთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფთან შეხვედრებისას პერსონალმა ვერ წარმოადგინა მკაფიო ხედვა იმის შესახებ, თუ საკუთარი დროის რა პროცენტულ ნაწილს უთმობენ სწავლებას, კვლევასა და ადმინისტრაციულ საქმიანობას.

უნივერსიტეტი ასევე იყენებს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვისა და შესაბამისი ადამიანური რესურსების საჭიროებების განსაზღვრის სტრუქტურირებულ მეთოდოლოგიას. სტუდენტებისა და პერსონალის კონკრეტული თანაფარდობები განსაზღვრულია პროგრამის თითოეული ტიპის მიხედვით: საბაკალავრო პროგრამებზე ერთ აკადემიურ პერსონალზე ოცი სტუდენტი; სამაგისტრო პროგრამებზე ერთზე თხუთმეტი; ხოლო სტომატოლოგიისა და ქართულ ენაში მომზადების მიმართულებებზე ასევე განსაზღვრულია ანალოგიური თანაფარდობები, კადრებით უზრუნველყოფის მინიმალურ მოთხოვნებთან ერთად.

დამატებით, უსდ არეგულირებს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ბალანსს. რეკომენდებული თანაფარდობაა 1:1.5 აკადემიური პერსონალის სასარგებლოდ, თუმცა უნივერსიტეტი მიზნად ისახავს 2:1 თანაფარდობაზე გადასვლას, რაც გააძლიერებს პროგრამების მდგრადობასა და ინსტიტუციურ მეხსიერებას. აკადემიური პერსონალის მინიმუმ 40%, რომელიც პროგრამის განხორციელებაშია ჩართული, აფილირებული უნდა იყოს უნივერსიტეტთან, რაც კიდევ უფრო გააძლიერებს უწყვეტობასა და ერთგულებას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში;
- გასაუბრებები;
- ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა;
- პერსონალის პროფესიული განვითარების სტრატეგია;
- აკადემიური პერსონალის ყოველწლიური საკონტაქტო, სასწავლო-სამეცნიერო და მეთოდოლოგიური დატვირთვის რაოდენობრივი შეფასება და ზღვრული ნორმები;
- აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი და პირობები

რეკომენდაციები: R.4.2.1. რეკომენდებულია, სამუშაო დატვირთვის განაწილების მოდელი ისე განისაზღვროს, რომ უფრო ნათლად იყოს შესაძლებელი სასწავლო, კვლევითი და ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობების გამოიჯვანა. R.4.2.2. რეკომენდებულია, შემუშავდეს სამუშაო დატვირთვის პოლიტიკა, რომელიც გაითვალისწინებს კვლევითი ჩართულობის სხვადასხვა დონეებს. R.4.2.3. რეკომენდებულია, გაუმჯობესდეს პერსონალის საქმიანობის შეფასების სისტემა კვლევითი მეტრიკების: პუბლიკაციების, ციტირებების, კონფერენციებში მონაწილეობის ინტეგრირებით პერსონალის შეფასების პროცესში.
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები

უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტზე ორიენტირებული გარემოს განვითარებას, სთავაზობს შესაბამის მომსახურებებს, მათ შორის კარიერული მხარდაჭერის მექანიზმებს; ასევე უზრუნველყოფს სტუდენტების მაქსიმალურ ინფორმირებულობას, ახორციელებს მრავალფეროვან აქტივობებს და ხელს უწყობს სტუდენტების ჩართულობას ამ აქტივობებში. სტუდენტთა მხარდამჭერი ღონისძიებების გასაუმჯობესებლად, უსდ ითვალისწინებს სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგებს.

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

თბილისის ჰუმანიტარულ უნივერსიტეტს ეროვნული კანონმდებლობის სრული დაცვითა აქვს დადგენილი სტუდენტების ჩარიცხვის, სტუდენტის სტატუსის შეჩერების, შეწყვეტის, მობილობისა და წინა სწავლის აღიარების მკაფიო რეგულაციები. უნივერსიტეტი მოქმედებს „სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერების, შეწყვეტის, მობილობისა და სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების წესების“ თანახმად. გარდა ამისა, თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტის „საგანმანათლებლო პროცესის მარეგულირებელი წესები“ განსაზღვრავს საგანმანათლებლო პროგრამის დასრულების, კვალიფიკაციის მინიჭებისა და დიპლომების გაცემის პროცედურებს. ასევე, საჭიროების შემთხვევაში, უნივერსიტეტი სტუდენტების საჭიროებებისა და მოთხოვნების გათვალისწინებით, სთავაზობს მათ ინდივიდუალურ სასწავლო გეგმებს. ეს დებულებები საჯაროდ ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ოფიციალურ ვებსაიტზე.

უსდ - სა და სტუდენტს შორის დადებული ხელშეკრულება განსაზღვრავს და იცავს სტუდენტის უფლებებსა და ინტერესებს. სტუდენტებს უფლება აქვთ, მათი საჭიროებებიდან გამომდინარე, ოთხ ნაწილად გაყონ სწავლის საფასური. უსდ - ს ასევე აქვს შიდა რეგულაციების დოკუმენტი, რომელიც არეგულირებს სტუდენტსა და უნივერსიტეტს შორის ურთიერთობას, განსაზღვრავს მათ უფლებებს, ეთიკურ სტანდარტებსა და ვალდებულებებს, ასევე სტუდენტების საჩივრების განხილვის პროცედურებს.

სასწავლო წლის პირველი ორი კვირის განმავლობაში პირველი კურსის სტუდენტებისთვის იმართება საორიენტაციო შეხვედრები. გასაუბრებების დროს სტუდენტებმა აღნიშნეს, რომ ისინი თავიანთი უფლებებისა და ვალდებულებების შესახებ ინფორმირებულნი არიან საორიენტაციო შეხვედრების მეშვეობით და აქვთ წვდომა ყველა საჭირო დოკუმენტზე.

უნივერსიტეტის მართვასა და გადაწყვეტილების მიღებაში სტუდენტების ჩართულობასთან დაკავშირებით, უნივერსიტეტს აქვს სტუდენტური თვითმმართველობის ორგანო. უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს წევრია ორი სტუდენტი, რომელთაც წარადგენს თვითმმართველობა და შეირჩევიან უნივერსიტეტის სტუდენტების მიერ.

ყველა სტუდენტს შეუძლია თავისუფლად წარადგინოს საკუთარი კანდიდატურა და მონაწილეობა მიიღოს თვითმმართველობის არჩევნებში, ასევე მისცეს ხმა კანდიდატებს. თვითმმართველობა ფუნქციონირებს თემატური კომიტეტების (სპორტის, კულტურისა და სამართლის) მეშვეობით და მისი მთავარი პასუხისმგებლობა, როგორც ჩანს, ყველა სტუდენტისთვის, როგორც ადგილობრივი, ასევე საერთაშორისოსი, ექსტრაკურსული აქტივობების ორგანიზებაა. თუმცა, იმის გათვალისწინებით, რომ თვითმმართველობის ერთ-

ერთი მთავარი მიზანი სტუდენტების უფლებების დაცვა და უსდ-ში მათი ინტეგრაციის მხარდაჭერაა, ამ სტრუქტურამ უფრო მეტად უნდა გააცნობიეროს მისი უფრო ფართო მისია და პასუხისმგებლობები და არა იყოს ძირითადად ორიენტირებული ექსტრაკურსულ აქტივობებზე.

გასაუბრებების დროს სტუდენტებმა და აკადემიურმა პერსონალმა აღნიშნეს, რომ სტუდენტებს შეუძლიათ გაასაჩივრონ თავიანთი შედეგები ან შეფასებები, თუ ისინი არ ეთანხმებიან შეფასებას. ასევე, სტუდენტების უფლებებთან ან ეთიკურ საკითხებთან დაკავშირებულ შემთხვევებში გასაჩივრების პროცესს განსაზღვრავს შიდა რეგულაციების დოკუმენტი. მიუხედავად იმისა, რომ სტუდენტები იცნობენ შესაბამის რეგულაციებსა და პროცედურებს, პრაქტიკაში, როგორც მათ აღნიშნეს გასაუბრებების დროს, აპელაციის უფლება ჯერ არ გამოუყენებიათ.

გარდა ამისა, სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულებისგან უკუკავშირის მისაღებად, უნივერსიტეტი რეგულარულად ატარებს სტუდენტურ გამოკითხვებს. ესენია კითხვარები, რომლებითაც აფასებენ აკადემიური პერსონალის მუშაობას და ეხება კონკრეტულ ლექტორებთან, საგნებთან, სასწავლო პროცესთან და სტუდენტების საერთო კმაყოფილებასთან დაკავშირებულ საკითხებს.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტები მიუთითებს, რომ სტუდენტების დიდ რაოდენობას შეჩერებული აქვთ სტატუსი; თუმცა, როგორც ვიზიტის დროს ჩატარებული გასაუბრებებიდან გაირკვა, ეს დაკავშირებულია რუსულენოვან ბიზნეს ადმინისტრირების პროგრამასთან, რომლის განხორციელებაც შეჩერებულია და სწორედ ეს პროგრამაა პასუხისმგებელი ამჟამად სტატუს შეჩერებული სტუდენტების უმრავლესობაზე. როგორც გასაუბრებების დროს გაირკვა, ეს სტუდენტები კვლავ აპირებენ სწავლის გაგრძელებას ამ უნივერსიტეტში, ბიზნესის ადმინისტრირების ახალ პროგრამაზე, რომელსაც ისინი მოუთმენლად ელიან და არა აქვთ სხვაგან გადასვლის სურვილი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • „სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერების, შეწყვეტის, მობილობისა და სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების წესები“; • „საგანმანათლებლო პროცესის მარეგულირებელი წესები“; • თვითშეფასების ანგარიში; • უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი • გასაუბრების შედეგები; • შუალედური და საბოლოო გამოცდების ჩატარების წესები; • წარმატებული სტუდენტების წახალისების, სოციალურად დაუცველი და სხვადასხვა ფინანსური საჭიროების მქონე სტუდენტებისთვის ფინანსური დახმარების გაწევის, ინდივიდუალური სტუდენტური ინიციატივების/პროექტების შერჩევისა და დაფინანსების წესები; • უსდ-ს მარეგულირებელი დოკუმენტები; • უსდ-სა და სტუდენტს შორის ხელშეკრულების ნიმუშები; • უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი: www.thu.edu.ge.
რეკომენდაციები: არ ეხება
რჩევები: S.5.1.2. სასურველია, სტუდენტური თვითმმართველობა ფლობდეს სათანადო ინფორმაციას მათი ფართო მისიის და პასუხისმგებლობების შესახებ და არ იყოს ფოკუსირებული მხოლოდ კლასგარეშე აქტივობებზე.
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები ○ სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად უსდ-ში მოქმედებს საკონსულტაციო მომსახურება. ○ უსდ-ში ფუნქციონირებს კარიერული მხარდაჭერის სერვისი, სადაც სტუდენტები იღებენ შესაბამის კონსულტაციას და მხარდაჭერას დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით. ○ უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების ინფორმირებასა და ჩართულობას საუნივერსიტეტო, ადგილობრივ და საერთაშორისო პროექტებსა და ღონისძიებებში, ასევე მხარს უჭერს სტუდენტურ ინიციატივებს. ○ უსდ-ს გააჩნია სოციალურად მოწყვლადი სტუდენტების მხარდაჭერის, მათ შორის, ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმები.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

სტუდენტების თბილისის ჰუმანიტარულ უნივერსიტეტში ჩარიცხვის შემდეგ, პირველი ორი კვირის განმავლობაში იმართება საორიენტაციო შეხვედრები, სადაც ისინი იღებენ დეტალურ ინფორმაციას მათი სასწავლო გეგმების, გრაფიკის, სტუდენტის უფლებებისა და მოვალეობების და სხვა შესაბამისი თემების შესახებ. უსდ ქმნის კორპორატიულ Gmail ანგარიშს ყველა სტუდენტისა და ადმინისტრაციული პერსონალისათვის. სტუდენტურ პორტალზე პირადი მომხმარებლის ანგარიში და უნივერსიტეტის ელექტრონული ფოსტა წარმოადგენენ სწავლის განმავლობაში გამოყენებულ ძირითად საკომუნიკაციო ინსტრუმენტებს. ამ პლატფორმაზე სტუდენტებს შეუძლიათ დარეგისტრირდნენ კურსებზე, შეამოწმონ თავიანთი აკადემიური მოსწრება, დაუკავშირდნენ ადმინისტრაციას და აკადემიურ პერსონალს და მონაწილეობა მიიღონ გამოკითხვებში. პორტალის მეშვეობით, მათ ასევე წვდომა აქვთ ბიბლიოთეკის რესურსებზე. ელექტრონული ფოსტის გარდა, სტუდენტებს შეუძლიათ აკადემიურ პერსონალთან დაკავშირება სასწავლო გეგმებში მითითებული საკონტაქტო ინფორმაციის გამოყენებით და ხშირად პორტალის მეშვეობით სვამენ კითხვებს ან იღებენ კონსულტაციებს. გარდა ამისა, თითოეულ ფაკულტეტს ჰყავს ადმინისტრაციული პერსონალი, რომელიც საჭიროების შემთხვევაში პირად კონსულტაციებს უწევს სტუდენტებს.

აკადემიური პერსონალის წევრებს აქვთ სავალდებულო კონსულტაციის საათები, რომლებიც საჯაროდ ხელმისაწვდომია ყველა სტუდენტისათვის, რაც დადასტურდა ადგილზე ვიზიტის დროს. უნივერსიტეტს აქვს საგანმანათლებლო პროცესის მართვის სამსახური და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, რომლებიც დიდ ყურადღებას აქცევენ სტუდენტების კონსულტაციას საგანმანათლებლო პროცესის ფარგლებში. გასაუბრებებმა ასევე დაადასტურა, რომ სტუდენტები აკადემიური მოსწრების შესახებ უკუკავშირის იღებენ ლექციების, სემინარების და თითოეული გამოცდის შემდეგ. გამოცდის ტიპიდან გამომდინარე, უკუკავშირი შეიძლება მოწოდებული იყოს წერილობითი ან ზეპირი ფორმით. სტუდენტები ასევე იყენებენ დამატებით საკონსულტაციო საათებს ლექტორებთან, რაც დადასტურდა გასაუბრებების დროს.

უსდ - ში ფუნქციონირებს სტუდენტთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების სამსახური, რომელიც უზრუნველყოფს აკადემიური დაგეგმვისა და მოსწრების გაუმჯობესების საკითხებთან დაკავშირებულ საკონსულტაციო და სახელმძღვანელო მომსახურებას. კარიერული განვითარების სამსახური სტუდენტებს სთავაზობს კონსულტაციას და მხარდაჭერას დასაქმებისა და კარიერული განვითარების საკითხებში. ყოველი სასწავლო წლის დასაწყისში სტუდენტთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების სამსახურის თანამშრომლები ახლად ჩარიცხულ სტუდენტებთან მართავენ გაცნობით შეხვედრებს, აცნობენ მათ საუნივერსიტეტო გარემოს და აწვდიან ინფორმაციას სამსახურის საქმიანობის, სტუდენტური თვითმმართველობისა და ფაკულტეტების შესახებ. სამსახური ასევე ამზადებს საინფორმაციო მასალებს პირველი კურსის სტუდენტებისათვის გზამკვლევის სახით, რომელიც შეიცავს ინფორმაციას შიდა პროცედურებისა და საგანმანათლებლო პროცესთან დაკავშირებული სტრუქტურული ერთეულების შესახებ. ეს ინფორმაცია ასევე ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე. გარდა ამისა, სამსახური პასუხისმგებელია საერთაშორისო სტუდენტებისთვის დამხმარე სერვისების მიწოდებაზე, მათი ინტეგრაციისა და სოციალიზაციის ხელშეწყობის მიზნით. იგი ასევე ატარებს სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების დასაქმების ანალიზს, აზიარებს ვაკანსიებზე განცხადებებს და ხელს უწყობს პოტენციურ დამსაქმებლებთან თანამშრომლობას. სტუდენტები ვაკანსიებისა და სამუშაო ადგილების შესახებ ინფორმაციას იღებენ ელექტრონული ფოსტით.

როგორც გასაუბრებების დროს დადასტურდა, დამსაქმებლები მონაწილეობდნენ საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებაში გამოკითხვების მეშვეობით და მათი გამოხმაურება გათვალისწინებული იყო პროგრამის ხელმძღვანელებისა და უნივერსიტეტის მიერ. სტაჟირების ორგანიზაციებმა მაღალი კმაყოფილება გამოთქვეს სტუდენტების ცოდნით, უნარებით და მთლიანად უნივერსიტეტთან თანამშრომლობით. იმ პროგრამებში, რომლებიც მოიცავს პრაქტიკის კომპონენტებს დამსაქმებლებთან გაფორმდა თანამშრომლობის მემორანდუმები დასაქმებისა და სტაჟირების შესაძლებლობების ხელშეწყობის, ასევე, სტუდენტებისთვის ეფექტური პრაქტიკული სწავლების უზრუნველყოფის მიზნით.

სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან ადგილზე ჩატარებულმა გასაუბრებებმა გამოავლინა მათი მიკუთვნებულობა უნივერსიტეტის მიმართ და მზადყოფნა, მხარი დაუჭირონ მის მომავალ განვითარებას. მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტს აქვს სტუდენტთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების სამსახური, რომელიც უზრუნველყოფს კონტაქტს კურსდამთავრებულებთან, მიზანშეწონილია, რომ უნივერსიტეტი დაეხმაროს კურსდამთავრებულებს კურსდამთავრებულთა ასოციაციის ჩამოყალიბებაში, რაც ხელს შეუწყობდა უნივერსიტეტსა და მის კურსდამთავრებულებს შორის გრძელვადიანი ურთიერთობის განმტკიცებას.

უსდ - ს შემუშავებული აქვს შესაბამისი რეგულაციები და სტუდენტებს აძლევს შესაძლებლობას, მონაწილეობა მიიღონ როგორც შიდა, ასევე გარე პროექტებში, გაცვლით პროგრამებსა და სხვადასხვა აკადემიურ და ექსტრაკურსულურ აქტივობებში. სტუდენტები კარგად არიან ინფორმირებულნი ჩართულობის არსებული შესაძლებლობებისა და მექანიზმების თაობაზე. სტუდენტური თვითმმართველობა ასევე აწყობს რამდენიმე ექსტრაკურსულურ აქტივობას უნივერსიტეტის ყველა სტუდენტისათვის. თუმცა, სტუდენტების

გამოკითხვები აჩვენებს, რომ ბევრს სურს მეტი გაცვლითი პროგრამა და ინტერნაციონალიზაციის ინიციატივები. გასაუბრებების დროს სტუდენტებმა გამოთქვეს დაბალი ინტერესი და მზაობა გაცვლით პროგრამებში მონაწილეობის მიმართ და აღნიშნეს, რომ ამ სფეროში შესაძლებლობების რაოდენობა შეზღუდულია. ამიტომ, რეკომენდებულია, რომ უნივერსიტეტმა გააძლიეროს ძალისხმევა სტუდენტებისათვის საერთაშორისო გაცვლითი და მობილობის პროგრამების გაფართოების მიმართულებით და გაზარდოს როგორც ცნობიერება, ასევე, მოტივაცია ასეთ აქტივობებში მონაწილეობის მისაღებად. ასევე, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ თბილისის ჰუმანიტარულ უნივერსიტეტს დადგენილი აქვს „წარმატებული სტუდენტების წახალისების, სოციალურად დაუცველი სტუდენტებისა და სხვადასხვა ფინანსური საჭიროების მქონე სტუდენტებისთვის ფინანსური დახმარების გაწევის, ასევე ინდივიდუალური სტუდენტური ინიციატივების/პროექტების შერჩევისა და დაფინანსების წესი“. როგორც გასაუბრებების დროს აღინიშნა, საინგილოდან ჩამოსული სტუდენტები უნივერსიტეტისგან იღებენ ნაწილობრივ ფინანსურ მხარდაჭერას. უნივერსიტეტში ასევე მოქმედებს სტუდენტური ინიციატივებისა და პროექტების დაფინანსების მექანიზმი.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

• სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები; • გასაუბრების შედეგები; • თვითშეფასების ანგარიში; • უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი • მემორანდუმები; • საკარიერო დახმარების ოფისი; • მარეგულირებელი დოკუმენტები.
რეკომენდაციები: R.5.2.1. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა გააფართოვოს სტუდენტების საერთაშორისო გაცვლითი და მობილობის პროგრამები და გაზარდოს ცნობიერება და მოტივაცია აღნიშნულ აქტივობებში მონაწილეობისთვის.
რჩევები: S.5.2.1. სასურველია, უნივერსიტეტმა მხარი დაუჭიროს კურსდამთავრებულების ასოციაციის ჩამოყალიბებას.
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

6. კვლევა, განვითარება და/ან სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

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

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

თვითშეფასების ანგარიშისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმის მიხედვით, თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტი ითვალისწინებს თავის უწყვეტ განვითარებას კვლევითი პოტენციალისა და ინოვაციების განვითარების, პერსონალისა და სტუდენტების კვლევით საქმიანობაში ჩართვისა და კვლევის ხარისხის გაუმჯობესების თვალსაზრისით. ამიტომ, დაწესებულება ხაზს უსვამს ინოვაციურ, ხარისხიან და შედეგზე ორიენტირებულ კვლევას, ინტეგრირებულ საგანმანათლებლო პროცესში. სტრატეგიული განვითარების მე-2 მიზანი შემდეგ ქვემიზნებს ეხება: 2.1. კვლევით საქმიანობაში პერსონალის ჩართულობის გაზრდა; 2.2. სტუდენტების კვლევაში ჩართულობის ხელშეწყობა; და 2.3. ადგილობრივ და საერთაშორისო კვლევით პროგრამებში მონაწილეობის გაძლიერება. თუმცა, უნივერსიტეტს არ გააჩნია მკაფიო კვლევითი პრიორიტეტები და სპეციალიზებული კვლევითი ინფრასტრუქტურა, განსაკუთრებით მიმდინარე შეზღუდული ბიუჯეტის გათვალისწინებით.

როგორც დაწესებულება აცხადებს, თჰუ ახორციელებს ინოვაციურ, ხარისხიან და შედეგზე ორიენტირებულ კვლევას და კვლევა ინტეგრირებულია საგანმანათლებლო პროცესში. ასეთი გამოცხადებული მიზნების მიუხედავად, ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრების დროს ცხადი გახდა, რომ უნივერსიტეტს არ აქვს მკაფიოდ განსაზღვრული კვლევითი პრიორიტეტები, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია კვლევის განვითარების მიზნებისა და შესაბამისი შესრულების ძირითადი მაჩვენებლების განსაზღვრის დროს. ჯგუფმა ასევე შეიტყო, რომ განხორციელებული კვლევითი აქტივობები ძირითადად მოიცავს შიდა კვლევით გრანტებს და სხვა უმაღლეს სასწავლებლებთან მომუშავე აკადემიური პერსონალის სხვა ინდივიდუალურ ძალისხმევას. ასევე ხაზი უნდა გაესვას, რომ უსდ-ს აკლია სწავლების, კვლევისა და ეკონომიკის ინტეგრაციის მხარდამჭერი აქტივობები. მიუხედავად იმისა, რომ დაწესებულებათაწარმოშობის რამდენიმე ეკონომიკურ აგენტთან, მას არა აქვს თანამშრომლობა კვლევისა და განვითარების თვალსაზრისით. დამსაქმებლების წარმომადგენლებთან გასაუბრების შედეგებმა ასევე აჩვენა, რომ მათ არ გააჩნიათ ეკონომიკური, ტექნოლოგიური და სხვა ინოვაციური განვითარებისაკენ მიმართული კვლევითი თანამშრომლობა. ამჟამად უნივერსიტეტი არ სთავაზობს სადოქტორო პროგრამებს და არც გეგმავს მათ შემუშავებას უახლოეს 7 წელიწადში. თუმცა, სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმებით გათვალისწინებულია

უახლოეს წლებში ფსიქოლოგიისა და ბიზნესის ადმინისტრირების სამაგისტრო პროგრამების განხორციელება.

კვლევითი მიმართულების გაძლიერების მიზნით, უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს სტუდენტებისა და პერსონალისთვის შიდა საგრანტო დაფინანსების შესაძლებლობების ხელმისაწვდომობას. შიდა საგრანტო დაფინანსების დოკუმენტი მოიცავს შემდეგ კვლევით პრიორიტეტულ სფეროებს: საბუნებისმეტყველო მეცნიერებები, სამედიცინო და ჯანდაცვის მეცნიერებები, სოციალური და ჰუმანიტარული მეცნიერებები.

თბილისის ჰუმანიტარულ უნივერსიტეტში სამეცნიერო საქმიანობის დაფინანსების წესის შესაბამისად, უსდ ასევე უზრუნველყოფს ფინანსურ მხარდაჭერას შემდეგი სამეცნიერო- კვლევითი საქმიანობისათვის: სამეცნიერო ღონისძიებების, სამეცნიერო სტატიებისა და ნაშრომების გამოქვეყნება, მონოგრაფიები და სხვა დაკავშირებული საქმიანობის ხარჯების დაფარვას. უნივერსიტეტი ხელს უწყობს კვლევითი საქმიანობის შედეგების ინტეგრაციას სასწავლო პროცესში.

უნივერსიტეტი აწყოფს კონფერენციებს და აქვეყნებს რეფერატებს საკონფერენციო მასალებში. ასევე აქვს მის მიერ დაარსებული ჟურნალი. ჟურნალის შესახებ ინფორმაცია არ არის ხელმისაწვდომი საინფორმაციო წყაროებსა და დაწესებულების ვებ-საიტზე. თუმცა, ექსპერტებმა გასაუბრების დროს მიიღეს ინფორმაცია, რომ ჟურნალი ამ ეტაპზე არ არის რეცენზირებული და არ გააჩნია ციტირების ინდექსი, ხოლო სტატიების უმეტესობა ქართულ ენაზეა. შესაბამისად, საერთაშორისო სამეცნიერო საზოგადოებისთვის სტატიების წაკითხვა და ციტირება რთულია.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში;
- ადგილობრივი ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული გასაუბრებები;
- დაწესებულების ვებ-საიტი.
- სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები;
- სამეცნიერო- კვლევითი აქტივობების დაფინანსების წესი;
- სამეცნიერო- კვლევითი მუშაობის ანგარიშები (2023წ., 2024წ.);
- შიდა საგრანტო პროექტების დაფინანსების წესი.

რეკომენდაციები: R.6.1.1. რეკომენდებულია, დაწესებულების ძირითადი კვლევითი პრიორიტეტების მკაფიოდ განსაზღვრა, რაც დაკავშირებულია სპეციალურ კვლევით ინფრასტრუქტურასთან და შესაძლო დაფინანსებასთან. R.6.1.2. რეკომენდებულია, კვლევისა და განვითარების ისეთი აქტივობების გაძლიერება, რომლებიც მიზნად ისახავს ეროვნულ, რეგიონულ და საერთაშორისო დონეზე სამეცნიერო, სოციალური და ეკონომიკური განვითარების ხელშეწყობას. R.6.1.3. რეკომენდებულია, ეკონომიკურ აგენტებთან თანამშრომლობა და ერთობლივი კვლევითი და განვითარების აქტივობების განხორციელება, რომელთა მიზანიც იქნება ახალი ცოდნის შექმნა და სხვა ინოვაციური განვითარების ხელშეწყობა.
რჩევები: S.6.1.1. სასურველია, ინსტიტუციური ჟურნალის რეცენზირებისა და საერთაშორისო მონაცემთა ბაზებში ინდექსირების უზრუნველყოფა, რაც გაზრდის კვლევითი ნაშრომების ხილვადობას.
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არსებითად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია
○ უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა. ○ ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით და სახელოვნებო-შემოქმედებით საქმიანობაში. ○ დაწესებულება მუშაობს კვლევითი, განვითარებისა და შემოქმედებითი საქმიანობების ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: კვლევითი საქმიანობის გასაძლიერებლად, თჰუ - მ შექმნა კვლევისა და განვითარების ცენტრი, რომლის ამოცანაა სამეცნიერო კვლევების კოორდინაცია და სახელმწიფო და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან ურთიერთობების მართვა კვლევის დაფინანსების შესაძლებლობების თვალსაზრისით. ცენტრი, ძირითადად, პასუხისმგებელია სამეცნიერო-

კვლევითი საქმიანობის განვითარებაზე, ადგილობრივ, რეგიონულ და საერთაშორისო დონეზე სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის კუთხით პარტნიორობის გაძლიერებაზე, კვლევის ხარისხისა და ანალიზის სისტემის მხარდაჭერაზე, სწავლების, კვლევისა და ეკონომიკური საქმიანობის ინტეგრაციის გაძლიერებასა და კვლევის შედეგების სწავლა- სწავლების პროცესში დანერგვაზე. ცენტრი ეხმარება აკადემიურ და სამეცნიერო პერსონალს, ასევე სამეცნიერო-კვლევით ერთეულებს კვლევისათვის სხვადასხვა წყაროდან დაფინანსების მოძიებასა და კვლევითი ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესებაში, სთავაზობს კონსულტაციებს და ეხმარება საგრანტო წინადადებების მომზადებაში, მათ შეფასებასა და აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალისა და სამეცნიერო - კვლევითი ერთეულებისათვის წარდგენაში. უსდ ასევე უზრუნველყოფს გრანტების ეფექტურ ადმინისტრირებას და ეხმარება ანგარიშგების პროცესში. ლონისძიებების გარდა, სამეცნიერო-კვლევითი მიმართულების გასაძლიერებლად უნივერსიტეტი აკადემიური პერსონალისათვის ატარებს ტრენინგებს. აღსანიშნავია, რომ უნივერსიტეტმა ორგანიზება გაუწია ტრენინგებს უნივერსიტეტის შიდა გრანტთან, კვლევის შედეგების ანალიზთან და იმპაქტ- ფაქტორიან ჟურნალებში გამოქვეყნებისთვის სტატიების წერასთან, საგრანტო განაცხადის წინადადების წერის სტრატეგიასა და ტექნიკასთან, ელექტრონული მონაცემთა ბაზების გამოყენებასთან, ასევე თანამედროვე სწავლების მეთოდებთან დაკავშირებით და სხვ. უნივერსიტეტმა ასევე წვლილი შეიტანა 1 აკადემიური პუბლიკაციის გამოქვეყნებაში, მხარი დაუჭირა აკადემიური პერსონალის მონაწილეობას 5 კონფერენციასა და 7 შიდა პროექტში. სტუდენტების კვლევაში ჩართვის მიზნით, უნივერსიტეტმა განსაზღვრა კონკრეტული როლები ბაკალავრიატის სტუდენტებისთვის, რომლებიც ჩაერთვებიან კვლევაში და შიდა პროექტებში, რაც მხარდაჭერილია ინდივიდუალურად მორგებული კონსულტაციებითა და ტრენინგებით. კვლევითი გარემოს ხელშეწყობის მიზნით, უნივერსიტეტმა დანერგა სამეცნიერო კვლევების შიდა საუნივერსიტეტო დაფინანსების სისტემა. სტუდენტების პროექტების დაფინანსებისათვის გამოყოფილი ფინანსური რესურსები და შესაძლებლობები ჯერ კიდევ არ არის სრულად დანერგილი (სავარაუდოდ, დაიწყება

2025 წელს) და საჭიროებს დამატებით მხარდაჭერას. 2025 წელს სტუდენტების კვლევით საქმიანობასა და პროექტებში ჩართვისათვის გამოყოფილია 18000 ლარი, ხოლო 2026 წელს ეს რიცხვი, სავარაუდოდ, 51000 ლარამდე გაიზრდება. უსდ-ს აქვს კვლევის დაფინანსების საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები, ხოლო გრანტების დაფინანსების შიდა წესები მოიცავს გამჭვირვალე პროცედურებსა და პრიორიტეტებს შიდა საგრანტო განაცხადების შერჩევისათვის. უნივერსიტეტი ასევე ყოველწლიურად აწყოებს სამეცნიერო კონფერენციებს, რომლებშიც მონაწილეობენ უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალი და ბაკალავრიატის სტუდენტები. აკადემიური პერსონალი მონაწილეობდა მრავალ ეროვნულ და საერთაშორისო პროექტში, კონფერენციასა და პუბლიკაციაში, რაც მეტყველებს აქტიურობაზე კვლევითი საქმიანობაში. თუმცა, ეს უფრო ინდივიდუალური ძალისხმევაა და უნივერსიტეტის მიერ წარდგენილი ანგარიშის შესაბამისად, უნივერსიტეტის მიერ დაფინანსებული აქტივობები გარკვეულწილად შეზღუდულია (1 სტატია, 4 თანამშრომლისა და 5 სტუდენტის მონაწილეობა კონფერენციებში 5 წლის განმავლობაში) და დამატებით მხარდაჭერას საჭიროებს. წარდგენილი დოკუმენტები ცხადყოფენ, რომ უსდ ვალდებულია ხელი შეუწყოს საგანმანათლებლო და სამეცნიერო საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციას ისეთი პოლიტიკის მეშვეობით, რომელიც ხაზს უსვამს საერთაშორისო მობილობას, პერსონალის ჩართულობას და გარკვეულ განვითარებას ადგილობრივ და საერთაშორისო პარტნიორ უნივერსიტეტებთან და ორგანიზაციებთან ურთიერთქმედებაში. ამ ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის მხარდასაჭერად, საერთაშორისო ურთიერთობების დეპარტამენტი პრიორიტეტს ანიჭებს პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლებას და უზრუნველყოფს ურთიერთობას უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან, საერთაშორისო და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან. თუმცა, ამას არ ადასტურებს უცხოურ უნივერსიტეტებთან და ეკონომიკურ აგენტებთან ხელმოწერილი თანამშრომლობის მემორანდუმები, რომლებიც ეხება კვლევით და განვითარების აქტივობებში ჩართვას, მათ შორის ინოვაციური სამეცნიერო პროდუქტების შექმნას. ჯგუფის მიერ ჩატარებული გასაუბრებების დროს გაირკვა, რომ საერთაშორისო კვლევებში მონაწილეობა ჯერ კიდევ იშვიათია. თანაც, უსდ არ ახორციელებს ერთობლივ კვლევით პროექტებს/ აქტივობებს საერთაშორისო პარტნიორებთან. ის ითვალისწინებდა ევროკავშირის სამეცნიერო- კვლევითი პროგრამებიდან ან სხვა შესაბამისი დაფინანსების შესაძლებლობებიდან დაფინანსების მოპოვებაზე მუშაობას, თუმცა, ინსტიტუციური თანამშრომლობა საერთაშორისო კვლევით ცენტრებთან, სხვადასხვა საერთაშორისო სამეცნიერო საქმიანობაში ჩართულობა და ერთობლივი პროგრამების განხორციელება წარმოადგენენ დაწესებულების სუსტ მხარეებს.	მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • თვითშეფასების ანგარიში; • ადგილზე ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული გასაუბრებები; • დაწესებულების ვებ-საიტი. • სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები; • სამეცნიერო- კვლევითი აქტივობების დაფინანსების წესი; • სამეცნიერო- კვლევითი მუშაობის ანგარიშები (2023წ., 2024წ.); • შიდა საგრანტო პროექტების დაფინანსების წესი; • დაწესებულების ბიუჯეტი (2025წ., 2026წ.); • საერთაშორისო გაცვლითი პროგრამების სია;
• ინტერნაციონალიზაციის აქტივობების გეგმა; • კვლევისა და განვითარების ცენტრის დებულება.	რეკომენდაციები: R.6.2.1. რეკომენდებულია კვლევის ჩატარების, კონფერენციებში მონაწილეობის, სტატიების, მონოგრაფიების გამოქვეყნებისა და სხვა კვლევასთან დაკავშირებული აქტივობებისთვის ხელმისაწვდომი ფინანსური მხარდაჭერის წახალისების (და შესაბამისად, პროდუქტიულობის) გაზრდა. R.6.2.2. რეკომენდებულია, კვლევის ინტერნაციონალიზაციის გასაძლიერებლად, საერთაშორისო კვლევით ცენტრებთან და ორგანიზაციებთან აქტიური თანამშრომლობა. R.6.2.3. რეკომენდებულია, ევროკავშირის სამეცნიერო-კვლევით პროგრამებზე ან სხვა შესაბამისი დაფინანსების შესაძლებლობების მოძიებაზე მუშაობა, საერთაშორისო კვლევით ცენტრებთან ინსტიტუციური თანამშრომლობის გაზრდა და სხვადასხვა საერთაშორისო სამეცნიერო საქმიანობაში ჩართვა.
რჩევები: არ ეხება	

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არსებითად 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: უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს აკადემიური/ სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის შეფასების კრიტერიუმები, რაც მოიცავს სამეცნიერო ღონისძიებებში/ კონფერენციებში მონაწილეობას, ასევე მეცნიერის მიერ ჩატარებული კვლევების, მიღებული გრანტების რაოდენობას, საგრანტო პროექტებში მონაწილეობას და სხვა შესაბამის პარამეტრებს, რომლებიც გაწერილია აკადემიური და მოწვეული პერსონალის თვითშეფასების ანგარიშში. თითოეული კრიტერიუმი ფასდება შესაბამისად (პერსონალის მიერ და დასტურდება შეფასების კომისიის მიერ) და ყველა აკადემიური თანამდებობისათვის განსაზღვრულია საჭირო კომპეტენციის დონე. სამეცნიერო საქმიანობის შეფასება ხორციელდება ყოველწლიურად. შეფასების პროცესს კოორდინაციას უწევს კვლევის განვითარების ცენტრი და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, ფაკულტეტისა და პროგრამის ხელმძღვანელების აქტიური ჩართულობით. სასწავლო წლის განმავლობაში პროფესორმა უნდა დააგროვოს მინიმუმ 80 ქულა, ასოცირებულმა პროფესორმა - 70, ასისტენტ - პროფესორმა - 60 და ასისტენტმა - 50 ქულა. შეფასების შედეგების ანალიზის საფუძველზე, რექტორი ქმნის კომისიას წლიური სამეცნიერო- კვლევითი საქმიანობის შესაფასებლად, რომელშიც შედიან ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი, კვლევისა და განვითარების ცენტრის ხელმძღვანელი, საგანმანათლებლო პროგრამების ხელმძღვანელები და დოქტორის ხარისხის მქონე მოწვეული სპეციალისტები. კომისიის გადაწყვეტილებები ეცნობება ფაკულტეტის დეკანებს, რომლებიც წარმოადგენენ უკუკავშირის ანგარიშს, რომელშიც მითითებულია რეაგირების აქტივობები. უკუკავშირის ანგარიშების მონიტორინგს ახორციელებს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური. უნივერსიტეტს აქვს შეფასების მექანიზმი (ძირითადად მაღლობის სიგელები) იმ აკადემიური პერსონალისთვის, რომლებიც ყოველწლიურად აკმაყოფილებენ მოთხოვნებს. იმ პერსონალისთვის, რომელიც ზედიზედ ორი წლის განმავლობაში ვერ აკმაყოფილებს მოთხოვნებს, რექტორის გადაწყვეტილებით შეიძლება გაიცეს წერილობითი საყვედური ან გათავისუფლდეს სამსახურიდან. უსდ ყოველწლიურად ამზადებს ანგარიშებს აკადემიური პერსონალის კვლევითი და სამეცნიერო საქმიანობის ხარისხის შეფასების შესახებ, ასევე გასცემს რეკომენდაციებს შემდგომი განვითარებისათვის. ანგარიშები არ არის ხელმისაწვდომი დაწესებულების ვებსაიტზე ან სხვაგან, რათა იხილოს იყოს ყველა დაინტერესებულმა მხარემ. უნივერსიტეტის სამეცნიერო-კვლევითი მუშაობის შეფასების სრული სურათის მისაღებად, საკმარისი არ არის მხოლოდ აკადემიური პერსონალისგან ინფორმაციის შეგროვება, არამედ აუცილებელია მისი საფუძველიანი ანალიზი, რათა დაიგეგმოს ხარვეზების აღმოფხვრისკენ მიმართული ღონისძიებები. მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში;
- ადგილზე ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული გასაუბრებები;
- დაწესებულების ვებ-საიტი.
- სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები;
- სამეცნიერო- კვლევითი აქტივობების დაფინანსების წესი;
- სამეცნიერო- კვლევითი მუშაობის ანგარიშები (2023წ., 2024წ.);
- ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა.

რეკომენდაციები: R.6.3.1. რეკომენდებულია, რომ უსდ რეგულარულად აქვეყნებდეს ანგარიშებს განხორციელებული კვლევის საჭიროების შესახებ. R.6.3.2. რეკომენდებულია კვლევის შეფასების მონაცემების საფუძვლიანი ანალიზი, რათა ეფექტურად დაიგეგმოს ხარვეზების აღმოფხვრისკენ მიმართული ზომები.
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

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

7.1. მატერიალური რესურსები ○ უსდ-ს საკუთრებაში ან მფლობელობაში აქვს მატერიალური რესურსი (უძრავი და მოძრავი ქონება), რომელიც გამოიყენება დაწესებულების მისიით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად, სათანადოდ პასუხობს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვლევითი საქმიანობის მოთხოვნებს და შეესაბამება არსებულ და/ან დაგეგმილ სტუდენტთა რაოდენობას. ○ დაწესებულებაში არის საგანმანათლებლო საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო გარემო: სანიტარიული კვანძები, ბუნებრივი განათების შესაძლებლობა და გათბობის ცენტრალური სისტემა. ○ დაწესებულებაში დაცულია პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა. ○ დაწესებულებას აქვს ადაპტირებული გარემო სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: თჰუ - ს გააჩნია შესაფერისი ტერიტორია, რომელიც ემსახურება დაწესებულების საგანმანათლებლო მიზნების რეალიზაციას. ეს ფაქტი დასტურდება საჯარო რეესტრის ამონაწერებით. კერძოდ, უნივერსიტეტს ეკუთვნის 2,470 მ² მიწის ნაკვეთი და 1,761 მ² შენობა. გარდა ამისა, უნივერსიტეტმა წარმოადგინა საჯარო რეესტრიდან ამონაწერი, რომელიც ადასტურებს დამატებით 1,176 მ² მიწის ნაკვეთის საკუთრებას; თუმცა, ის რეგისტრირებულია კერძო პირის (ამ შემთხვევაში, პარტნიორის/რექტორის) სახელზე. ადგილზე ვიზიტის დროს დადასტურდა, რომ ეს ტერიტორია ფიზიკურად ესაზღვრება მთავარ შენობას და მას იყენებენ სტუდენტები. მიუხედავად ამისა, მნიშვნელოვანია, რომ აღნიშნული სივრცის საკუთრება ოფიციალურად დადასტურდეს უნივერსიტეტმა. საგანმანათლებლო დაწესებულებას აქვს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ყველა სავალდებულო სივრცე: ფოიე, დასასვენებელი ადგილები, თეორიული აუდიტორიები, ადმინისტრაციული კაბინეტები, ჯგუფური სამუშაო ადგილები (ბიბლიოთეკის შიგნით), სანიტარული კვანძები, ბიბლიოთეკა, კონკრეტული დარგების შესაბამისი ლაბორატორიები და სასწავლო ოთახები. გარდა ამისა, როგორც ადგილზე ვიზიტის დროს დადასტურდა, მიუხედავად იმისა, რომ საარქივო მასალები ერთ ოთახშია განთავსებული, ისინი ფუნქციურად განაწილებულია და ინახება აკადემიური დეპარტამენტების ან ფაკულტეტების მიხედვით. დაწესებულება ფლობს უძრავ ქონებას და ეს დასტურდება შესაბამისი ინვენტარიზაციის დოკუმენტებით. საგანმანათლებლო პროგრამების განსახორციელებლად გამოყოფილი ფართები აღჭურვილია შესაბამისი ავეჯით, სასწავლო მასალებით და სხვა საჭირო ინვენტარით, რაც უზრუნველყოფს პროგრამის მიზნებისა და სწავლის შედეგების მიღწევას.

გასაუბრებებმა დაადასტურა, რომ საგანმანათლებლო და კვლევით ლაბორატორიებში სტუდენტები და პერსონალი იცავენ უსაფრთხოების რეგულაციებს. თუმცა, მნიშვნელოვანია, რომ შესაბამისი უსაფრთხოების წესები გამოყენილი იყოს თვალსაჩინო ადგილებში.

შენობას აქვს განცალკევებული სანიტარული კვანძები, რომლებიც მუდმივად მარაგდება წყლით და სათანადოდაა მოვლილი. სანიტარული და ჰიგიენური ნორმები დაცულია. სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტებისთვის არსებობს სპეციალურად აღჭურვილი სანიტარული კვანძი; თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ ის საჭიროებს განახლებას.

ყველა საკლასო ოთახს აქვს როგორც ბუნებრივი, ისე ხელოვნური განათება. შენობა აღჭურვილია ცენტრალური გათბობის სისტემით.

დაწესებულებას შემუშავებული აქვს ხანძარსაწინააღმდეგო უსაფრთხოების, პირველადი დახმარებისა და წესრიგის დაცვის მექანიზმები და ფლობს მათ განსახორციელებლად საჭირო აღჭურვილობას. ხანძარსაწინააღმდეგო უსაფრთხოების მოწყობილობები დამონტაჟებულია შენობის ყველა სართულზე თვალსაჩინო ადგილებში. თუმცა, ზოგიერთ შემთხვევაში, მას არ ახლავს გამოყენების დეტალური ინსტრუქცია.

შენობას აქვს დამატებითი საავარიო გასასვლელები. პირველადი დახმარების გაწევისთვის დაწესებულებაში დასაქმებულია სამედიცინო პერსონალი. აქ არის სამედიცინო პუნქტი, რომელიც აღჭურვილია პირველადი დახმარების ინვენტარით და უზრუნველყოფილია როგორც ბუნებრივი, ასევე ხელოვნური განათებით. უნივერსიტეტის ტერიტორიაზე უსაფრთხოებას უზრუნველყოფს დაცვის სამსახური. თჰუ- ში დასაქმებულია დაცვის პერსონალი, რომელიც პასუხისმგებელია ინციდენტებზე რეაგირებასა და დაწესებულების მატერიალური აქტივების დაცვაზე.

უნივერსიტეტის შენობის მდებარეობა უზრუნველყოფს სტუდენტებისთვის, აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალისთვის უსაფრთხო და შესაფერის გარემოს.

სპეციალური საჭიროების მქონე პირებსშეუძლიათ შენობაში თავისუფლად გადაადგილება და ორიენტირება (მათ შორის, პანდუსების, ლიფტის და ა.შ. მეშვეობით). სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტს აქვს წვდომა პროგრამით ან ინდივიდუალური სასწავლო გეგმით განსაზღვრულ სასწავლო რესურსებზე, რომლებიც მორგებულია მის კონკრეტულ საჭიროებებსა და მოთხოვნებზე. როგორც თჰუ- ს თვითშეფასებაშია მითითებული, იმ შემთხვევებში, როდესაც ადმინისტრაციასთან წვდომა შეზღუდულია, ხელმისაწვდომობის უზრუნველსაყოფად ადმინისტრაციის თანამშრომელი თავად სტუმრობს სტუდენტს მოსახერხებელ ადგილას.

მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტის შენობა პატარაა და დიდწილად ადაპტირებულია, ეტლით მოსარგებლეებისთვის გარკვეული ბარიერები მაინც არსებობს. თუმცა, დაწესებულების ზომის გათვალისწინებით, ამ ბარიერების აღმოფხვრა მნიშვნელოვან სირთულეებს არ უნდა წარმოადგენდეს.

შენობის მიმდებარედ არის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის განკუთვნილი ავტოსადგომი.

ადგილზე ვიზიტის დროს, ექსპერტთა ჯგუფს შესაძლებლობა ჰქონდა მოენახულებია ორი სტომატოლოგიური კლინიკა „ელიზ დენტი“ და „უნივერს დენტალი“, რომლებსაც თბილისის ჰუმანიტარულ უნივერსიტეტთან (თჰუ) გაფორმებული აქვთ სტუდენტური კლინიკური პრაქტიკის ოფიციალური ხელშეკრულებები. ორივე კლინიკა აღჭურვილია თანამედროვე სტომატოლოგიური ტექნოლოგიებით და ქმნის სტომატოლოგიაში პრაქტიკული სწავლებისთვის შესაბამის კლინიკურ გარემოს. თითოეულ კლინიკაში ექსპერტები შეხვდნენ პრაქტიკის პროვაიდერებს, რომლებმაც ჯგუფს სტუდენტებისთვის ხელმისაწვდომ ყველა სფეროში გაუწიეს გზამკვლევა. წარმომადგენლებმა განმარტეს, თუ როგორ არიან სტუდენტები ინტეგრირებულნი კლინიკურ სამუშაო პროცესში და როგორ არის ორგანიზებული ზედამხედველობა პაციენტის უსაფრთხოებისა და საგანმანათლებლო სტანდარტების დაცვის უზრუნველსაყოფად. „უნივერს დენტალ კლინიკა“- ს წარმომადგენელმა წარადგინა თჰუ - ს სტუდენტებისთვის განკუთვნილი ობიექტები. კლინიკაში შედის თეორიული სწავლებისთვის განკუთვნილი სივრცე, ორი სრულად აღჭურვილი სტომატოლოგიური სავარძელი, რომელიც სპეციალურად სტუდენტების ტრენინგისთვისაა გამოყოფილი და გასახდელი ოთახი. წარმომადგენელმა ექსპერტებს აცნობა, რომ კლინიკა მასპინძლობს სამივე სტომატოლოგიური პროგრამის (ქართული, ინგლისური და რუსული) სტუდენტებს. თითოეული სასწავლო ჯგუფი შედგება მაქსიმუმ რვა სტუდენტისაგან, ერთდროულად ტრენინგზე მიიღება სულ ორი ჯგუფი.

პაციენტის მართვასთან დაკავშირებით, განგვიმარტა, რომ სტუდენტები პაციენტებს მკურნალობენ კვალიფიციური სტომატოლოგების უშუალო მეთვალყურეობის ქვეშ. კლინიკა პაციენტებს სტუდენტების მიერ შესრულებულ მომსახურებაზე სთავაზობს 40% - იან ფასდაკლებას, რაც ხელს უწყობს მონაწილეობას და უზრუნველყოფს კლინიკური შემთხვევების ადეკვატურ ნაკადს. გარდა ამისა, უნივერსიტეტის წარმომადგენლები რეგულარულად აკვირდებიან კლინიკაში სტუდენტების კლინიკური აქტივობების

ხარისხსა და პროგრესს. „ელიზ დენტში“ კლინიკის წარმომადგენელმა განაცხადა, რომ სტუდენტური მკურნალობის სერვისებისთვის სპეციალური ფასების სია არ არსებობს; სამაგიეროდ, პაციენტებს მკურნალობენ უფასოდ და სტუდენტები პრაქტიკული სწავლების პროცესის ფარგლებში ერთმანეთზეც ატარებენ პროცედურებს. კლინიკა ამჟამად სწავლის შესაძლებლობას სთავაზობს მხოლოდ ქართული და რუსული პროგრამების სტუდენტებს. თჰუ- ს სტუდენტებისთვის გამოყოფილია ორი სტომატოლოგიური სავარძელი, რომელიც დღეში სულ 16 სტუდენტს ემსახურება, რომლებიც ორ რვაკაციან ჯგუფად არიან დაყოფილნი. კლინიკა ასევე უზრუნველყოფს თეორიული სწავლების აუდიტორიას და სტუდენტებისთვის ტანსაცმლის გამოსაცვლელ ფართს.

ორივე კლინიკაში წარმომადგენლებმა ხაზი გაუსვეს, რომ თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტი ერთადერთი კონტრაქტორი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებაა, რომლის სტუდენტებსაც ამჟამად მასპინძლობენ ისინი. ორივე დაწესებულებაში პრაქტიკული სწავლება ძირითადად მოიცავს თერაპიული სტომატოლოგიისა და პედიატრიული სტომატოლოგიის კურსებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თჰუ-ს თვითშეფასების ანგარიში;
- თჰუ-ს მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაცია;
- დაწესებულებაში ვიზიტი;
- გასაუბრებები.

რეკომენდაციები:

- R.7.1.1. რეკომენდებულია, სრულად ადაპტირებული გარემოს უზრუნველსაყოფად, შენობაში არსებული მცირე ფიზიკური ბარიერების მოხსნა.
- R.7.1.2. რეკომენდებულია, რომ გამოყენების დეტალური ინსტრუქციები დაერთოს ყველა იმ ადგილს, სადაც დამონტაჟებულია ხანძარსაწინააღმდეგო უსაფრთხოების აღჭურვილობა.
- R.7.1.3. რეკომენდებულია, რომ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტებისთვის განკუთვნილი სანიტარული კვანძი სათანადოდ გარემონტდეს და სრულად შეესაბამებოდეს ხელმისაწვდომობის სტანდარტებს.
- R.7.1.4. რეკომენდებულია, უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ პრიორიტეტი უნდა მიანიჭოს უნივერსიტეტის სტომატოლოგიური კლინიკისთვის ლიცენზიის მოპოვებას. ლიცენზირება აუცილებელია სტომატოლოგიის თითოეული პროგრამისთვის ქართული, ინგლისური და რუსული ენების სტუდენტების კვოტის დაგეგმილი ზრდის მხარდასაჭერად თითო პროგრამაზე 250 სტუდენტამდე, რაც უზრუნველყოფს იმას, რომ კლინიკური სწავლება ჩატარდეს პროფესიული სტანდარტების შესაბამისად აკრედიტებულ და რეგულირებად დაწესებულებებში.

რჩევები:

- S.7.1.1. სასურველია, უნივერსიტეტის პრაქტიკულ მფლობელობაში არსებული ტერიტორია ოფიციალურად იყოს რეგისტრირებული, როგორც უნივერსიტეტის სარგებლობაში არსებული.
- S.7.1.2. სასურველია, არქივის დოკუმენტაცია უნდა გაერთიანდეს ერთ სივრცეში, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ჩანაწერების უფრო ეფექტური შენახვა და ადმინისტრირება.

საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ ეხება

შეფასება

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

დაწესებულების მიერ წარდგენილი თვითშეფასების ანგარიშის, თანდართული დოკუმენტაციისა და ექსპერტთა ადგილზე ვიზიტის საფუძველზე, შემოწმდა და შეფასდა უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკის ინფრასტრუქტურა. ბიბლიოთეკა უნივერსიტეტის შენობაშია განთავსებული და მოიცავს ფუნქციურ სივრცეებს, მათ შორის პატარა სამკითხველო დარბაზს (18 მაგიდით), წიგნების საცავს, ჯგუფური მუშაობისთვის (10 მაგიდა) და ინდივიდუალური კაბინეტისთვის განკუთვნილ ცალკეულ სივრცეებს, პერსონალის სამუშაო ზონებს და მოკრძალებული ტექნოლოგიური რესურსებით (კომპიუტერები, პროექტორი, საბეჭდი ტექნიკა და ა.შ.) აღჭურვილ ოთახს. ბიბლიოთეკის სივრცეში განთავსებულ რვა კომპიუტერს აქვს ინტერნეტთან წვდომა. უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკის სივრცეს ერთდროულად შეუძლია 35 მომხმარებლის განთავსება. ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ დაწესებულებამ უნდა განავითაროს ბიბლიოთეკის კომპიუტერული და ტექნოლოგიური ინფრასტრუქტურა.

უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკა მუშაობს ყოველდღიურად, კვირა დღისა და საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული სახალხო დღესასწაულების გარდა, 09:00 -დან 21:00 საათამდე. უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკაში დასაქმებულია ოთხი თანამშრომელი, რომლებიც ორ ცვლაში მუშაობენ და ბიბლიოთეკის რესურსებით უზრუნველყოფენ სტუდენტების მომსახურებას. ვიზიტის დროს დადგინდა, რომ ბიბლიოთეკის თანამშრომლებს შეუძლიათ ინგლისურ და რუსულ ენებზე კომუნიკაცია და საერთაშორისო სტუდენტებისთვის შესაბამისი მომსახურების გაწევა. ბიბლიოთეკის ადმინისტრაცია პირველი კურსის სტუდენტებისთვის აწყობს საორიენტაციო შეხვედრებს.

უნივერსიტეტს აქვს საჯაროდ ხელმისაწვდომი ბიბლიოთეკის გამოყენების დებულება, რომელიც გამოქვეყნებულია უნივერსიტეტის ვებსაიტზე. დოკუმენტი განსაზღვრავს ბიბლიოთეკის მასალების გამოყენების წესებს და მათ დაკარგვასთან ან დაზიანებასთან დაკავშირებულ შედეგებს. დოკუმენტი ხაზს უსვამს რამდენიმე მნიშვნელოვან პრინციპს: უნივერსიტეტის სხვადასხვა

სტრუქტურულ ერთეულთან უწყვეტ კომუნიკაციას, მომხმარებლის საჭიროებების სისტემატურ შეფასებას, რესურსების ხარისხის მრავალკომპონენტთან შეფასებას და მომხმარებლებთან რეგულარულ უკუკავშირს.

ბიბლიოთეკის კოლექცია მოიცავს როგორც ბეჭდურ, ასევე ელექტრონულ რესურსებს. იგი შეიცავს ისტორიულ, მხატვრულ, ასევე ძირითად, დამატებით და მეთოდოლოგიურ ლიტერატურას, რომელიც მითითებულია კურსის სილაბუსებში. ბიუჯეტი და შესყიდვების დოკუმენტაცია ადასტურებს, რომ ბიბლიოთეკის კოლექციის განახლება ხდება რეგულარულად. 2025 და 2026 წლების დაგეგმილი ბიუჯეტები მოიცავს ბიბლიოთეკის რესურსების განვითარებისთვის შესაბამის დაფინანსებას — ბეჭდური და ელექტრონული ინტელექტუალური რესურსების შეძენის/ განახლების, ბიბლიოთეკის ელექტრონულ მონაცემთა ბაზებზე წვდომის უფლების მოპოვების, სამკითხველო დარბაზების ფუნქციონირებისა და მატერიალურ- ტექნიკური ინფრასტრუქტურის (აუდიტორიები, ბიბლიოთეკა) აღჭურვისათვის.

უსდ - ს სამეცნიერო- ტექნიკური პროდუქტების მიწოდების ანაზღაურებადი კონტრაქტი აქვს გაფორმებული „საქართველოს ბიბლიოთეკების ინტეგრირებული საინფორმაციო ქსელის კონსორციუმ 2017“- თან, რაც უზრუნველყოფს Elsevier- ის მონაცემთა ბაზებზე წვდომას. უნივერსიტეტს ასევე აქვს შეთანხმებები საქართველოს ბიბლიოთეკების ასოციაციასთან, საქართველოს პარლამენტის ეროვნულ ბიბლიოთეკასთან და საქართველოს საკანონმდებლო მაცნესთან, რომლებსაც იყენებენ სამართლის საბაკალავრო პროგრამის სტუდენტები. ბიბლიოთეკა ასევე ოპერირებს ელექტრონული კატალოგით, OPEN BIBLIO-ს, რომლის საძიებო სისტემა უნივერსიტეტის ვებსაიტზეა განთავსებული. სტუდენტებსა და პერსონალს ელექტრონულ მონაცემთა ბაზებზე წვდომა შეუძლიათ უნივერსიტეტის გარედანაც.

უსდ ბიბლიოთეკის მომსახურებით კმაყოფილებას აფასებს ბიბლიოთეკის შეფასების კითხვარის მეშვეობით, რომელიც შედგენილია ქართულ, რუსულ და ინგლისურ ენებზე. დაწესებულების მიერ წარმოდგენილი 2024 წელს ჩატარებულმა ბიბლიოთეკის ანალიზმა გამოავლინა სტუდენტების დადებითი შეფასება (მონაწილეობდა 311 სტუდენტი) ბიბლიოთეკის მომსახურებასთან დაკავშირებით, რაც ასახავდა დადებით შეფასებებს თითქმის ყველა სფეროში. მეორეს მხრივ, ელექტრონული რესურსების ფაქტობრივი გამოყენების ინდიკატორები სრულიად განსხვავებულ სურათს წარმოგვიდგენს - უკიდურესად დაბალი ჩართულობა და მინიმალური გამოყენება. ელექტრონული რესურსების გამოყენების სტატისტიკა 2019- 2024 წლებში წარმოადგენს გამოწვევას. 2019 წელს დაფიქსირებულია მხოლოდ 11 ჩამოტვირთვა. 2023 წელს ეს რიცხვი 107- მდე გაიზარდა, რაც ერთი შეხედვით დადებით ტენდენციას წარმოადგენდა. თუმცა, 2024 წლისთვის ეს რიცხვი კვლავ შემცირდა 44-მდე. ბიბლიოთეკის თანამშრომლებმა აღნიშნეს ბიბლიოთეკის ელექტრონული რესურსების დაბალი გამოყენების პრობლემა, რაც მათ ახსნეს რეგისტრაციის შეზღუდვებით და გაგვიზიარეს დაგეგმილი აქტივობები - მეტი საინფორმაციო კამპანიები. მაგალითად, OpenEdition- მა და რამდენიმე სხვა რესურსმა რამდენიმე წლის განმავლობაში აჩვენა ნულოვანი გამოყენება. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, რეკომენდებულია ბიბლიოთეკის ელექტრონული რესურსების შესახებ ცნობიერების ამაღლება და მათი აქტიური გამოყენების ხელშეწყობა.

სტუდენტებს პორტალზე პირადი გვერდების მეშვეობით, წვდომა აქვთ საჭირო ლიტერატურის ციფრულ ვერსიებზე. ვიზიტის დროს დადგინდა, რომ სტუდენტებს შეუძლიათ მხოლოდ ელექტრონული წიგნების კითხვა, ჩამოტვირთვის ფუნქციის გარეშე. სტუდენტების ასი პროცენტი დადებითად აფასებს საგნის სპეციფიკურ ლიტერატურაზე წვდომას. ოთხმოცდაცამეტი პროცენტი ბიბლიოთეკის ფიზიკურ სივრცეს დადებითად აფასებს, რაც მიუთითებს, რომ სტუდენტები კმაყოფილები არიან სამკითხველო დარბაზების კომფორტითა და სიმშვიდით.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • ბიბლიოთეკის დებულება; • საბიბლიოთეკო რესურსებისა და სერვისების განვითარებისა და განახლების მექანიზმები; • წიგნები და ონლაინ რესურსები; • კონტრაქტები და მემორანდუმები; • ბიბლიოთეკის რესურსების საკუთრების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია; • დაწესებულების ვებ-საიტი; • სტუდენტური პროტალი; • გასაუბრებების შედეგები.
რეკომენდაციები: R.7.2.1. განავითარეთ ბიბლიოთეკის კომპიუტერული და ტექნოლოგიური ინფრასტრუქტურა. R.7.2.2. აამაღლეთ ბიბლიოთეკის ელექტრონული რესურსების შესახებ ცნობიერება და ხელი შეუწყეთ მათ აქტიურ გამოყენებას.
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

7.3 საინფორმაციო რესურსი ○ 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 ბიზნესის უწყვეტობას. ○ უსდ-ს აქვს მოქმედი ვებგვერდი ქართულ და ინგლისურ ენებზე.
--

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

თჰუ - ში შექმნილი ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა დიდწილად შეესაბამება დაწესებულების ბიზნეს პროცესებს და უზრუნველყოფს მათ ეფექტურ განხორციელებას. თუმცა, მნიშვნელოვანია ინფორმაციული ტექნოლოგიების რისკების მართვის მექანიზმების შემდგომი გაძლიერება.

უნივერსიტეტის ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა, მათ შორის კომპიუტერული აღჭურვილობა, პროგრამული უზრუნველყოფა და ინტერნეტზე წვდომა, შექმნილია თჰუ-ს სერვისების მხარდასაჭერად და მუდმივად ხელმისაწვდომია როგორც სტუდენტების, ისე პერსონალისათვის. უნივერსიტეტს დანერგილი აქვს სხვადასხვა ელექტრონული სერვისი და მართვის სისტემა, რაც ხელს უწყობს მომსახურების მიწოდებისა და პროცესების მართვის ეფექტურობას. მიუხედავად ამისა, ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს, რომ სისტემის ეფექტური ფუნქციონირებისა და სტუდენტების პერსონალური მონაცემების დაცვის უზრუნველსაყოფად, რეგისტრირების სისტემას უნდა შეეძლოს როგორც განხორციელებული კონკრეტული ცვლილების, ასევე ამ ცვლილებაზე პასუხისმგებელი პირის დეტალური იდენტიფიცირება.

უნივერსიტეტის შენობა სრულად არის უზრუნველყოფილი ინტერნეტით.

თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტი (შპს თჰუ) ოპერირებს ელექტრონულ მონაცემთა ბაზით — www.thu.ge - რომლის მეშვეობითაც სასწავლო პროცესის მართვა ხორციელდება ელექტრონულად. ელექტრონული სწავლების მართვის სისტემის ფუნქციონირება რეგულირდება დოკუმენტით „ელექტრონული სწავლების მართვის სისტემის ფუნქციონირების მექანიზმები“. სისტემას მართავს სპეციალისტი, რომელსაც აქვს შესაბამისი ცოდნა და უნარები. იგი მუდმივად იხვეწება უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის მართვის და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურების საჭიროებებისა და რეკომენდაციების შესაბამისად.

უნივერსიტეტი ასევე ოპერირებს **ელექტრონული დოკუმენტების მართვის სისტემას**, რომელიც დაფუძნებულია Eflow პლატფორმაზე.

თჰუ - ს ოფიციალური ვებსაიტი — www.thu.edu.ge — ასრულებს როგორც საკომუნიკაციო, ასევე საინფორმაციო ფუნქციებს. ის სთავაზობს საკონტაქტო და სხვა აუცილებელ ინფორმაციას ქართულ, ინგლისურ და რუსულ ენებზე (სწავლების ენები). ვებსაიტი მოიცავს ისეთ ინფორმაციას, როგორიცაა დაწესებულების მისია, აქტივობები, სტრუქტურა, საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი, პროგრამების აღწერილობები, სტუდენტების მიღების კრიტერიუმები, მოსალოდნელი სწავლის შედეგები, მინიჭებული კვალიფიკაციები, სწავლების, სწავლისა და შეფასების პროცედურები, აკადემიური/ადმინისტრაციული/სამეცნიერო პერსონალის პროფილები, ელექტრონული ბიბლიოთეკის კატალოგი, მარეგულირებელი დოკუმენტები, სტრატეგიული განვითარების გეგმები, წლიური ანგარიშები, ფინანსური ანგარიშგება, მიმდინარე და დასრულებული კვლევითი პროექტები, ზოგადი სტატისტიკური მონაცემები, ხელმისაწვდომი სერვისები, დასაქმების შესაძლებლობები და სხვა.

ვებსაიტზე განთავსებული ინფორმაცია რეგულარულად ახლდება, რაც უზრუნველყოფს იმას, რომ მომხმარებლებს შეეძლოთ შესაბამისი ინფორმაციის მიღება გონივრულ ვადაში.

გარდა ამისა, უნდა აღინიშნოს, რომ სტუდენტების რაოდენობის პოტენციურ ზრდასთან ერთად, უნივერსიტეტს დასჭირდება ციფრული ინფრასტრუქტურის შემდგომი განვითარება და გაფართოება.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თჰუ-ს თვითშეფასების ანგარიში;
- თჰუ-ს მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაცია;
- დაწესებულებაში ვიზიტი;
- გასაუბრება

რეკომენდაციები:

R.7.3.1. რეკომენდებულია, რომ უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს ეფექტური რეგისტრირების სისტემის დანერგვა, რათა ელექტრონულ სისტემაში შეტანილი ნებისმიერი ცვლილება სრულად იყოს იდენტიფიცირებადი.

რჩევები:

არ ეხება

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

არ ეხება
შეფასება ☒ სრულად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.4 ფინანსური რესურსი ○ უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია. ○ უსდ - ის ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმეში გაწერილი აქტივობების შესრულებას. ○ უსდ - ის ფინანსური რესურსები ორიენტირებულია დაწესებულების ძირითადი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებაზე. ○ უსდ - ის ბიუჯეტში გათვალისწინებულია სამეცნიერო კვლევებისა და ბიბლიოთეკის ფუნქციონირება-განვითარების დაფინანსება. ○ უსდ - ში არსებობს ანგარიშვალდებულების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტური სისტემა.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: თქუ - ს ბიუჯეტიდან გამოყოფილი ფინანსური რესურსები ეკონომიკურად განხორციელებადია; თუმცა, ამ ეტაპზე უნივერსიტეტს არ გააჩნია დაფინანსების დივერსიფიცირებული წყაროები, რაც ადეკვატურად და ეფექტურად უზრუნველყოფდა რისკების მართვას. გარკვეული პერიოდის განმავლობაში, თქუ განიცდიდა შეზღუდვებს სტუდენტების ჩარიცხვაზე, რამაც, თავის მხრივ, შეაფერხა უნივერსიტეტის განვითარება და ნათლად აჩვენა დაფინანსების წყაროების დივერსიფიკაციის აუცილებლობა. აღსანიშნავია, რომ უნივერსიტეტის ბიუჯეტი ძალიან დეტალურადაა სტრუქტურირებული, რაც ქმნის რეალისტურ მოლოდინებს და პრაგმატულ ფინანსურ დაგეგმვას. დაგეგმილი ფინანსური რესურსებითა და სტუდენტების მიღებაზე შეზღუდვების მოხსნის შედეგად, უნივერსიტეტს შეუძლია უზრუნველყოს სწავლების, სწავლის, კვლევის, მხატვრული და შემოქმედებითი საქმიანობის, ადამიანური რესურსებისა და ინფრასტრუქტურის უწყვეტი განვითარება. ბიუჯეტირების პროცესში მონაწილეობენ უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულები და საგანმანათლებლო სუბიექტები. მას ხელმძღვანელობს საფინანსო სამსახური. ბიუჯეტის პროექტის საბოლოო ვერსია განიხილება სტრუქტურული და ძირითადი აკადემიური ერთეულების მონაწილეობით და შემდეგ წარედგინება პარტნიორთა კრებას შესათანხმებლად. პარტნიორთა კრების მიერ დამტკიცებული ვერსია შემდგომში წარედგინება აკადემიურ საბჭოს ოფიციალური დამტკიცებისათვის. თუმცა, ამ პროცესში პარტნიორთა კრება ფაქტობრივად ერთადერთ გადაწყვეტილების მიმღებ ორგანოდ რჩება, აკადემიური საბჭოს როლი კი ძირითადად ფორმალურია, რადგან მას არ აქვს არსებითი ცვლილებების შეტანის უფლებამოსილება. ამიტომ, მიზანშეწონილია, რომ უნივერსიტეტმა შექმნას მექანიზმი — ან აკადემიური საბჭოს როლის გაძლიერებით, ან გადაწყვეტილების მიმღები სხვა ორგანოს შემოღებით — რომელიც დამტკიცების პროცესში სრულად არ იქნება დამოკიდებული პარტნიორთა კრებაზე და, სულ მცირე, ექნება უფლება, უთანხმოების შემთხვევაში, ბიუჯეტის პროექტი დააბრუნოს ხელახლა განსახილველად. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ უნივერსიტეტმა კიდევ უფრო გააძლიეროს უწყვეტი კვლევითი საქმიანობის მხარდაჭერა და ამ მიზნით, თანდათანობით გაზარდოს კვლევასთან დაკავშირებული დაფინანსების წილი დაწესებულების ბიუჯეტში. ამჟამად, თქუ თავისი ბიუჯეტიდან გამოყოფს თანხებს სტუდენტების, აკადემიური და კვლევითი პერსონალის მონაწილეობის მხარდასაჭერად ისეთ აქტივობებში, როგორიცაა კონფერენციებზე დასწრება, სტატიების გამოქვეყნება საერთაშორისო ჟურნალებში და მსგავსი ინიციატივები. მიუხედავად ამისა, ამ ტიპის დაფინანსების გაზრდა დადებითად აისახებოდა უნივერსიტეტის საერთო განვითარებასა და აკადემიურ რეპუტაციაზე. უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს ბიზნესის უწყვეტობის გეგმა, როგორც ეს განხილულია სტანდარტში 2.1.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • თჰუ-ს თვითშეფასების ანგარიში; • თჰუ-ს მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაცია; • დაწესებულებაში ვიზიტი; • გასაუბრება.
რეკომენდაციები: R.7.4.3. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს დაფინანსების წყაროების დივერსიფიკაცია. R.7.4.2. რეკომენდებულია, გაძლიერდეს ბიუჯეტირების პროცესში უნივერსიტეტის მმართველი ორგანოების მიერ გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობა.
რჩევები: S.7.4.1. სასურველია, რომ უნივერსიტეტმა გააგრძელოს და კიდევ უფრო გააძლიეროს სამეცნიერო - კვლევითი საქმიანობის ფინანსური მხარდაჭერა.
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან