

უსდ-ს ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნა

შპს ახალი უმაღლესი სასწავლებელი - ნიუნი

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: ივან ლებანი, ლუბლიანას უნივერსიტეტი, სლოვენია.

წევრები:

თავმჯდომარე (სახელი, გვარი, აფილირებული უნივერსიტეტი/ორგანიზაცია/ქვეყანა)

**თამთა ცხოვრებაძე**, შ.პ.ს. შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, საქართველო

**ნინო ფარსადანიშვილი**, სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო.

**ანზორ ბერიძე**, სსიპ - ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ბათუმი, საქართველო

**ეკა დევიძე**, შ.პ.ს. შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, საქართველო

**ელენე გრიგოლია**, პროექტების მართვის კონსულტანტი | PMP (პროექტების მართვის პროფესიონალი), მიწის ადმინისტრირება, ციფრული ტრანსფორმაცია და ინოვაცია

**დავით ტეფნაძე**, შპს საქართველოს საავიაციო უნივერსიტეტი, სტუდენტი ექსპერტი

თბილისი

2025

დასკვნის ატვირთვის თარიღი: 18.09.2025

## ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

### ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

ახალი უმაღლესი

NEWUNI ფუნქციონირებს 2013 წლის 10 ოქტომბრიდან, როდესაც მას მიენიჭა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტატუსი, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისავტორიზაციის საბჭოს მიერ. დაწესებულებამ ხელახალი ავტორიზაცია მიიღო 2019 წლის 27 სექტემბერს, განახლებული ავტორიზაციის სტანდარტების საფუძველზე.

ნიუუნის სტატუსია კერძო შპს – შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება. მან საქმიანობა დაიწყო 2013 წლის სექტემბერში, ბაკალავრის პროგრამებით, კოლეჯის სტატუსით (განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის ეროვნული ცენტრის ვიდეო პრეზენტაცია – NCEQE კონტექსტი, სისტემა., უმაღლესი განათლება 4.40 წთ / 9.44 წთ).

დაწესებულება ახორციელებს 4 საბაკალავრო პროგრამას: ბიზნესის ადმინისტრირება, ტურიზმი, საერთაშორისო ურთიერთობები და ფსიქოლოგია. ოთხივე საგანმანათლებლო პროგრამა აკრედიტებულია; ყველაზე ახალია ფსიქოლოგიის საბაკალავრო პროგრამა, რომელმაც აკრედიტაცია მიიღო 2024 წლის 30 იანვარს, კლასტერული აკრედიტაციის დროს. ოთხივე პროგრამამ აკრედიტაცია მიიღო განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის ეროვნული ცენტრის მიერ, 2028-2032 წლების ჩათვლით.

ნიუუნი ახლადდაფუძნებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებაა საქართველოში. უნივერსიტეტი პატარაა და შესაბამისად ცენტრალიზებული.

ნიუუნის მნიშვნელოვანი მმართველი ორგანოებია აკადემიური საბჭო, რექტორი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი, აგრეთვე, დეკანი და ფაკულტეტის საბჭო (რომლის წევრები სტუდენტებიც არიან), დამხმარე სამსახურების რაოდენობა შეადგენს 11-ს.

2025 წლის თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, უნივერსიტეტში დასაქმებულია 44 აფილირებული და 47 მოწვეული აკადემიური პერსონალი, ასევე, 26 ადმინისტრაციული თანამშრომელი. ისინი უზრუნველყოფენ 555 აქტიური სტუდენტის მომსახურებას, 386 სტუდენტს შეჩერებული აქვს სტატუსი, ხოლო კურსდამთავრებულთა რაოდენობა შეადგენს 561-ს.

ანალოგიური ავტორიზაციის პროცესი უნივერსიტეტმა გაიარა 2019 წელს. NCEQE-ის მიერ დაკომპექტებულ ექსპერტთა ჯგუფს ხელმძღვანელობდა საერთაშორისო ექსპერტი. შემოწმების შედეგად გაიცა 34 რეკომენდაცია და 6 რჩევა. თუმცა, 2025–2031 წლების სტრატეგიულ გეგმაში 2019 წელს გაცემულ რეკომენდაციებზე ანალიზი წარმოდგენილი არ არის. ყოველი ახალი სტრატეგიული გეგმის შემუშავებისას აუცილებელია წინა სტრატეგიული გეგმის ანალიზი.

მისიის შესაბამისად, 2025–2031 წლის სტრატეგიული გეგმა მოიცავს რამდენიმე ძირითად პრიორიტეტს: სტუდენტებისთვის მაღალი აკადემიური ხარისხის უმაღლესი საგანმანათლებლო

პროგრამების შეთავაზება, რომლებიც შეესაბამება შრომის ბაზრის მოთხოვნებს; სტუდენტზე ორიენტირებული სასწავლო გარემოს შექმნა და თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა; ევროპულ საგანმანათლებლო სივრცეში ინტეგრაციის ხელშეწყობა და აკადემიური და სტუდენტური მობილობის მხარდაჭერა; და აკადემიური პერსონალის კვალიფიკაციის უწყვეტი გაუმჯობესება. უნდა გაკეთდეს განსხვავება პრიორიტეტებს შორის: მოკლევადიანი vs. გრძელვადიანი და გადაუდებელი vs. მნიშვნელოვანი.

საქართველოში კოლეჯის სტატუსის მქონე დაწესებულებებისთვის კვლევა სავალდებულო მოთხოვნა არ არის, თუმცა ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ დაწესებულებამ განავითაროს კვლევითი შესაძლებლობები და სტუდენტებს მისცეს კვლევით საქმიანობაში ჩართვის შესაძლებლობა. უმაღლეს განათლებაში განათლება და კვლევა განუყოფელი უნდა იყოს (როგორც ეს ჩაიწერა უნივერსიტეტების დიდ ქარტიაში „Magna Charta Universitatum“, 1988 წელს). სამწუხაროდ, ევროკავშირში კვლევა და განათლება განცალკევებულია — EEA წარმოადგენს ევროპულ განათლების სივრცეს, ხოლო ERA — ევროპულ კვლევების სივრცეს.

ნიუნი თავისი საქმიანობით ასევე უწყობს ხელს ქვეყნის სოციალურ განვითარებას. დაწესებულება აიდენტიფიცირებს მოწყვლად ჯგუფებს და ეხმარება მათ.

### **საავტორიზაციო შეფასების პროცესის მოკლე მიმოხილვა: თვითშეფასების ანგარიში და ვიზიტი**

ნიუნი-ში ექსპერტთა ჯგუფის ადგილზე ვიზიტი განხორციელდა 2025 წლის 2-4 ივლისს. NCEQE-მ 2025 წლის 18 ივნისს ექსპერტთა ჯგუფს გაუზიარა დოკუმენტაცია, მათ შორის თვითშეფასების ანგარიში, 119 გვერდი და თანდართული დოკუმენტები: სტანდარტები, შესაბამისობის რუკა, ექსპერტის სახელმძღვანელოები და სხვა მასალები.

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების გაცნობითი შეხვედრა და სამუშაო ჯგუფისთვის მოსამზადებელი ინსტრუქციები ჩატარდა Zoom-ის საშუალებით 2025 წლის 23 ივნისს, თბილისის დროით 14:00 საათზე. ექსპერტთა ჯგუფი გაეცნო ერთმანეთს, შეთანხმდა ვიზიტის დღის წესრიგი, მიიღეს ინფორმაცია შესაბამისობის რუკის შესახებ და თითოეულ გუნდის წევრზე გადაწავილდა 7 სტანდარტი შესაფასებლად.

ვიზიტი შეუფერხებლად წარიმართა NCEQE-ის პერსონალის დახმარებით. გასაუბრება ჩატარდა შემდეგ პირებთან: რექტორი, ვიცე-რექტორი, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი; თვითშეფასების გუნდი; აკადემიური საბჭო; სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრი, სტუდენტური სამსახური, კარიერის სამსახური; ფაკულტეტის დეკანი; ადამიანური რესურსებისა და კანცელარიის ხელმძღვანელები; სასწავლო პროცესის მართვის ხელმძღვანელი; საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახური; ფინანსური სამსახური; IT და ინფრასტრუქტურა, უსაფრთხოების პერსონალი; პროგრამების ხელმძღვანელები; აკადემიური და მოწვეული პერსონალი; სტუდენტები; კურსდამთავრებულები; დამსაქმებლების წარმომადგენლები; ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური. ექსპერტთა ჯგუფს გასაუბრების მონაწილეთა სახელობითი სია მიეწოდა წინასწარ. ვიზიტის დროს გუნდის წევრებმა ითხოვეს რამდენიმე დამატებითი ინფორმაცია, რომელიც შესაბამისად მიაწოდეს.

ვიზიტის დასასრულს, NEWUNI-ის ხელმძღვანელობას, თანამშრომლებსა და დაინტერესებულ მხარეებს ექსპერტთა ჯგუფმა წარუდგინა პირველადი შთაბეჭდილებები და ძირითადი მიგნებები.

NEWUNI-ის პოზიცია ავტორიზაციის დასკვნის პროექტთან დაკავშირებით ექსპერტთა ჯგუფმა მიიღო 2025 წლის 16 სექტემბერს, ხოლო საბოლოო დასკვნა მომზადდა და NCEQE-ს ოფიციალურ მეილზე გადაიგზავნა 2025 წლის 18 სექტემბერს. ჩვენი მოსაზრება 1.1 და 2.1 კომპონენტებთან მიმართებით გაკეთებულ რეკომენდაციებთან დაკავშირებით, განმარტებულია დასკვნაში და ჩვენ მათ უცვლელად ვტოვებთ.

მადლობა: ექსპერტთა ჯგუფს სურს გულწრფელი მადლობა გადაუხადოს ნიუნი-ს ყველა სტუდენტს, ხელმძღვანელობასა და პერსონალს მასპინძლობისთვის; მათ შესანიშნავად უზრუნველყვეს ლოჯისტიკა და ამგვარად, ექსპერტთა ჯგუფს მისცეს შესაძლებლობა, რომ ემუშავათ სასიამოვნო გარემოში. ექსპერტთა ჯგუფს ასევე სურს მადლობა გადაუხადოს ცენტრის ორ წარმომადგენელს, მათი მუდმივი და ფასდაუდებელი მხარდაჭერისთვის.

**უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა**

## **რეკომენდაციები**

### **კომპონენტი 1.1**

რეკომენდებულია, რომ ნიუნი-მ იმსჯელოს და გადახედოს თავის ხედვას.

### **კომპონენტი 1.2.**

- რეკომენდებულია, NEWUNI-ის ვებგვერდზე რეგულარულად გამოქვეყნდეს თვითშეფასების ანგარიში, სტრატეგიული გეგმა (7-წლიანი) და სამოქმედო გეგმა (3-წლიანი), მონიტორინგის წლიური ანგარიში თუ სხვა ანგარიშები.
- რეკომენდებულია, ყურადღებით დააკვირდეთ სამოქმედო გეგმის განხორციელებას (განსაკუთრებით გაამახვილეთ ყურადღება C-ზე (შემოწმება) აბრევიატურიდან PDCA (დაგეგმე, გააკეთე, შეამოწმე, იმოქმედე) და იმოქმედოთ შესაბამისად, პრობლემის გამოვლენის შემთხვევაში.
- რეკომენდებულია, მკაფიოდ გამოიკვეთოს ძირითადი პრიორიტეტები სტრატეგიულ გეგმასა და სამოქმედო გეგმაში.

### **კომპონენტი 2.1.**

- რეკომენდებულია, რომ ინსტიტუციის ორგანიზაციულ სტრუქტურაში მიეთითოს ფაკულტეტის საბჭო.
- რეკომენდებულია, სტუდენტებს მიეცეთ შესაძლებლობა მონაწილეობა მიიღონ აკადემიური საბჭოს მუშაობაში, მათი მოსაზრებების უკეთ გათვალისწინების მიზნით.
- რეკომენდებულია, ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგია გადაიხედოს, რომ მიზნები იყოს კონკრეტული, გაზომვადი, მიღწევადი, რელევანტური და პერიოდი განსაზღვრული (SMART).

### **კომპონენტი 2.2.**

- რეკომენდებულია, დაწესებულებამ მეტად იმუშაოს, რომ ხარისხის კულტურა გაზიარდეს მთელი უნივერსიტეტის მასშტაბით. ინსტიტუციამ გააძლიეროს ძალისხმევა ხარისხის კულტურის განვითარების მიმართულებით მთელი უნივერსიტეტის მასშტაბით.
- რეკომენდებულია, უფრო ნათლად გამოიკვეთოს ხარისხის უზრუნველყოფის როლი სტრატეგიული და ოპერაციული მართვის დროს.
- რეკომენდებულია, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური აქტიურად ჩაერთოს გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში, ასევე, აკადემიური საბჭოს საქმიანობაში, რათა სათანადოდ შეასრულოს ის ფუნქციები, რომლებიც საბჭოს კომპეტენციაში შედის.

### **კომპონენტი 2.3**

- რეკომენდებულია, აკადემიურმა და მოწვეულმა პერსონალმა, ასევე სტუდენტებმა, კარგად იცოდნენ როგორ გამოიყენონ ანტიპლაგიატის პროგრამა და ჰქონდეთ წვდომა მასზე.
- რეკომენდებულია, გადაიხედოს და გაუმჯობესდეს პლაგიატის გამოვლენის მექანიზმები, რათა შესაძლებელი გახდეს პლაგიატისა და ტექსტის მსგავსების ინდექსის მკაფიო გამოიჯვნა. ასევე, საჭიროა დამატებითი პროცედურის დანერგვა, რაც უზრუნველყოფს პლაგიატის შემცველი მასალის გამოყენების პრევენციას.

### **კომპონენტი 3.3.**

- რეკომენდებულია, თითოეული საგანმანათლებლო პროგრამისთვის შეიქმნას სწავლის შედეგების მიღწევის და შეფასების მექანიზმები, რომლებიც ეფუძნება დარგობრივი მახასიათებლის მოთხოვნებს.

### **კომპონენტი 6.1**

რეკომენდებულია, რომ დაწესებულებამ მკაფიოდ განსაზღვროს კვლევითი პრიორიტეტები და ჩამოაყალიბოს კვლევითი საქმიანობის განვითარების თანმიმდევრული გეგმა.

### **კომპონენტი 6.2.**

- რეკომენდებულია, გაძლიერდეს სამეცნიერო კვლევითი საგრანტო პროექტების მოძიებისა და მოზიდვის მექანიზმი.
- რეკომენდებულია, რომ დაწესებულებამ განახორციელოს ერთობლივი კვლევითი პროექტები საერთაშორისო პარტნიორებთან თანამშრომლობით, რომლებიც შეესაბამება მის მიერ განსაზღვრულ კვლევით პრიორიტეტებს.

### **კომპონენტი 6.3**

- რეკომენდებულია, განხორციელდეს არსებული მდგომარეობის დეტალური ანალიზი, კვლევითი საქმიანობის შეფასების შედეგების. შესაბამისად, რეკომენდებულია განისაზღვროს დაწესებულების კვლევითი პრიორიტეტები და ჩამოაყალიბდეს მკაფიო ხედვა და სამოქმედო გეგმა.

- რეკომენდებულია, რომ განხორციელებული კვლევითი საქმიანობის ანგარიშები გახდეს საჯარო და ხელმისაწვდომი.

### **კომპონენტი 7.1**

რეკომენდებულია დარჩენილ საკლასო ოთახებში კონდიციერების სისტემების დამონტაჟება, რათა უზრუნველყოფილ იქნას სწავლისთვის საჭირო გარემო.

### **რჩევები:**

#### **კომპონენტი 1.1**

- სასურველია, განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმოს SWOT-ანალიზის შემუშავებას.
- რადგან მისია და ხედვა ერთმანეთთან არის დაკავშირებული, სასურველია, მიზნების მიღწევის უზრუნველსაყოფად გათვალისწინებულ იქნას სტრატეგიული გეგმის SWOT-ანალიზი.
- სასურველია, უმაღლესი განათლების სფეროში მოხდეს თანამედროვე ტენდენციების კვლევა და ანალიზი. უწყვეტი განათლების (LLL) გარდა, ყურადღება უნდა მიექცეს მიკრო-სერტიფიკატებს, ხელოვნური ინტელექტის გამოყენებას, ინოვაციურ მიდგომებსა და კონსულტაციების სისტემას.

#### **კომპონენტი 2.3**

- სასურველია, ინტერესთა კონფლიქტის ცნება იყოს უფრო მკაფიოდ განსაზღვრული და ფორმალიზებული.

#### **კომპონენტი 4.1**

- სასურველია, უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ გადახედოს სამუშაო დატვირთვის მოდელს იმ პოზიციებისთვის, რომლებიც საჭიროებენ უფრო მოქნილ სამუშაო პირობებს (მაგალითად, IT, მარკეტინგი), რათა უკეთ აისახოს ოპერაციული საჭიროებები.
- სასურველია, უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ დანერგოს რეზიუმეების (CV) მართვის ელექტრონული სისტემა, რათა უზრუნველყოს პერსონალის ჩანაწერების დროული განახლება და გააუმჯობესოს ადამიანური რესურსების დაგეგმვის პროცესი.
- სასურველია, უმაღლესმა სასწავლებელმა დოკუმენტირებულად გააფორმოს და შეინახოს კადრების შერჩევის პროცესი, მათ შორის გასაუბრების ოქმები და შეფასების შედეგები.

#### **კომპონენტი 4.2.**

- სასურველია, რომ უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ შეიმუშაოს ცენტრალიზებული სისტემა აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების დოკუმენტირებისა და მონიტორინგისთვის.

**კომპონენტი 6.1**

- სასურველია, რომ დაწესებულება გაეცნოს აკადემიურ მიმოხილვებს ე.წ. ISI (International Scientific Indexing) Impact Factor- ის შესახებ, რომელმაც შეიძლება შეცდომაში შეიყვანოს და რომელიც არ უნდა აერიოთ Impact Factor- თან, რომელსაც Web of Science (Institute for Scientific Information) აქვეყნებს.
- აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო მიღწევების შესახებ ინფორმაცია ხელმისაწვდომი უნდა იყოს უნივერსიტეტის ვებგვერდზე და/ან საერთაშორისო სამეცნიერო პლატფორმებზე ღია წვდომის უზრუნველყოფით.

**კომპონენტი 6.2.**

- სასურველია, გაფართოვდეს თანამშრომლობა საერთაშორისო სამეცნიერო დაწესებულებებთან/ ცენტრებთან.

**საუკეთესო პრაქტიკის შეჯამება**

- სტუდენტებისთვის ფსიქოლოგიური საკონსულტაციო ცენტრის დაარსება;
- სტუდენტური თვითმმართველობა.

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	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.1	უსდ-ის მისია	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	სტრატეგიული განვითარება	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.1	ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

## ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შესაბამისობა

### 1. უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

#### 1.1 უსდ-ის მისია

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

საქართველოს ყველა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება უნდა იცნობდეს ევროკავშირისა და საქართველოს 2024 წლის ანგარიშს და შესაბამისად, უნდა იმოქმედოს. ციტირება: „მიუხედავად იმისა, რომ მოსახლეობის 42%-ს მიღებული აქვს უმაღლესი განათლება, ამ სფეროში მაინც არსებობს ხარისხის პრობლემები, რაც იწვევს იმას, რომ უმაღლესი განათლების მქონე პირების მდიდი ნაწილი საშუალო და დაბალკვალიფიციურ სამუშაო ადგილებს იკავებს. საქართველოში კერძო ფირმების 42% მთავარ გამოწვევად ასახელებს არასაკმარისად განათლებულ სამუშაო ძალას“.

მისია არის მოკლე განაცხადი, რომელიც აღწერს ორგანიზაციის მიზანს, ამოცანებს და ღირებულებებს, ჩვეულებრივ ლაკონურად. მისია განმარტავს, რას აკეთებს ორგანიზაცია ამჟამად, ვის ემსახურება და რატომ არსებობს — ხშირად წარმოადგენს რეალურ სახელმძღვანელო პრინციპს მომავალი ქმედებებისა და გადაწყვეტილებებისთვის. მისია ურთიერთდაკავშირებულია ხედვასთან. ხედვა არის გრძელვადიანი სურვილი (ან ოცნება), თუ სად სურს ორგანიზაციას ყოფნა მომავალში. ასევე, უსდ-ს მკაფიოდ აქვს განსაზღვრული ღირებულებები (სამართლიანობა და თანასწორობა; პატიოსნება; უწყვეტი განვითარება; აკადემიური თავისუფლება; გუნდური მუშაობა; გამჭვირვალობა).

მისია აღწერს ორგანიზაციის მიმდინარე საქმიანობას, ხოლო ხედვა და სტრატეგიული გეგმა ინსტიტუციას მომავალი მიზნებისკენ უკვლევს გზას.

ნიუნი-მ 2019 წელს გაიარა მსგავსი ავტორიზაციის პროცესი. ნიუნი-მ გაიზიარა 2019 წელს გაცემული, მისიასთან დაკავშირებული რეკომენდაციების ნაწილი. ოდნავ შეცვლილი მისია და მიზნები მოცემულია თვითშეფასების ანგარიშის მე-14 გვერდზე და ასევე, განთავსებულია უსდ-ს ვებგვერდის მთავარ გვერდზე. აღსანიშნავია, რომ ამჟამად, სტუდენტების მხოლოდ 5-8% არ იცნობს უსდ-ს მისიას.

ვინაიდან „მისია“ არის მოკლე განცხადება, NEWUNI-ს როლის აღწერა ადგილობრივ და საერთაშორისო დონეზე, გამოჩნდა სტუდენტებთან და სხვადასხვა პოტენციური დამსაქმებლებთან გასაუბრების დროს - თანამშრომლობა შემდეგ ორგანიზაციებთან: „ბაზისბანკი“, გადამამუშავებელი კომპანია „Agis Georgia“, სასტუმრო „Arc Tbilisi“, „ევროპის ახალგაზრდული ორგანიზაცია“, თბილისის 25 საბავშვო ბაღი და თეთრიწყაროს მუნიციპალიტეტი. ეს წარმატებაა მცირე მასშტაბის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებისთვის, რადგან საქართველოში უმაღლეს სასწავლებლებს შორის

ძლიერი კონკურენციაა (დაახლოებით, 63 უმაღლესი სასწავლებლიდან 44 ფუნქციონირებს თბილისში).

რაც შეეხება უნივერსიტეტის ხედვას, ექსპერტთა ჯგუფის მიზანია, გაიგოს რა სურს NEWUNI-ს სამომავლოდ და გააკეთოს. უსდ-ს შესაბამისი ღირებულებები წარმოდგენილი იყო. NEWUNI ფოკუსირებული იქნება სტუდენტებისა და პერსონალის პიროვნულ და პროფესიულ განვითარებაზე, უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო და სოციალური მხარდაჭერის სერვისებს და სარგებლობს მაღალი ნდობითა და აღიარებით ადგილობრივ და საერთაშორისო დონეზე. თუმცა, ზოგიერთი დეტალი გაწერილია 2025-2031 წლების სტრატეგიულ გეგმაში. თვითშეფასების ანგარიშიდან, რექტორთან გასაუბრებისა და ინფრასტრუქტურის მონახულების დროს, გავიგეთ, რომ NEWUNI ფუნქციონირებს იჯარით აღებულ შენობაში, რომელიც ძალაშია 2035 წლის 13 თებერვლამდე. მომავალში, ნიუნი გეგმავს იჯარის გახანგრძლივებას ან ახალი შენობების აშენებას. რაც შეეხება საგანმანათლებლო პროგრამებს, არსებობს სურვილი, რომ ზოგიერთი საგანმანათლებლო პროგრამა შემცირდეს 240 ECTS კრედიტიდან 180 კრედიტამდე, შემოდებულ იქნას 60 ECTS-იანი სამაგისტრო პროგრამა და დაინერგოს ზოგიერთი ახალი პროგრამა (კომპიუტერული მეცნიერებები). როგორც ჩანს, არსებობს სურვილი, რომ ნიუნი გახდეს სასწავლო უნივერსიტეტი. NEWUNI-მა ასევე უნდა შესთავაზოს ონლაინ სწავლება. IT-განყოფილების ხელმძღვანელმა გვითხრა, რომ მომავალში დაგეგმილია ზოგიერთი კომპიუტერული მოწყობილობის (მაგალითად, firewall-ის) შეცვლა და განახლება. მომავალში, ასევე უნდა მოეწყოს დასვენებისა და რეკრეაციული სივრცეები სტუდენტებისთვის.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები:**

ევროკომისიის ანგარიში – საქართველო 2024, გვ. 60

ნიუნი-ს თვითშეფასების ანგარიში

გასაუბრება რექტორთან

სტრატეგიული გეგმა 2025-2031 წწ.

გასაუბრება პროგრამების ხელმძღვანელებთან

ვებგვერდი - newuni.edu.ge

ინფრასტრუქტურის მონახულება

**რეკომენდაციები:**

- რეკომენდებულია, ნიუნი-მ იმსჯელოს და გადახედოს თავის ხედვას.

**რჩევები:**

- სასურველია, განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმოს SWOT-ანალიზის შემუშავებას.
- რადგან მისია და ხედვა ერთმანეთთან არის დაკავშირებული, სასურველია, მიზნების მიღწევის უზრუნველსაყოფად გათვალისწინებულ იქნას სტრატეგიული გეგმის SWOT-ანალიზი.
- სასურველია, უმაღლესი განათლების სფეროში მოხდეს თანამედროვე ტენდენციების კვლევა და ანალიზი. უწყვეტი განათლების (LLL) გარდა, ყურადღება უნდა მიექცეს მიკრო-სერტიფიკატებს, ხელოვნური ინტელექტის გამოყენებას, ინოვაციურ მიდგომებსა და კონსულტაციების სისტემას.

საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

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

**1.2 სტრატეგიული განვითარება**

- უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების 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.

NEWUNI -მ მოამზადა სამწლიანი სამოქმედო გეგმა 2025-2027 წლებისთვის და სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2025-2031 წლებისთვის. გეგმები მომზადდა სტრატეგიული დაგეგმვის დადგენილი მეთოდოლოგიის გამოყენებით.

ყველა გეგმა მომზადდა უსდ-ს მიერ შემუშავებული მეთოდოლოგიის შესაბამისად. სტრატეგიული განვითარების და სამოქმედო გეგმების განხორციელების მონიტორინგი და შეფასება ხორციელდება NEWUNI-ის სტრატეგიული დაგეგმარებისა და მონიტორინგის მეთოდოლოგიის შესაბამისად, დადგენილი მეთოდოლოგიის, მექანიზმებისა და პროცედურების დაცვით. 2024 წელს, დასრულდა წინა სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2018-2024 წლებისთვის. ექსპერტთა ჯგუფმა ასევე მოითხოვა NEWUNI-ს მიერ ბოლო 5 წლის განმავლობაში მიღწეული პროგრესის აღწერა. პროგრესის დოკუმენტი წარმოდგენილი იქნა პროგრამების შემთხვევაშიც.

პროგრესი აღინიშნა სამ აკრედიტებულ საგანმანათლებლო პროგრამაში, რომლებიც ხორციელდებოდა 2019 წელს: ბიზნესის ადმინისტრირება, ტურიზმი და საერთაშორისო ურთიერთობები. ეს პროგრამები ასევე შესაბამისობაშია ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოსა და სწავლის სფეროების კლასიფიკატორთან. პროგრამები მოდიფიცირდა შესაბამისი დარგობრივი მახასიათებლების გათვალისწინებით და წარმატებით გაიარა ხელახლა აკრედიტაცია, კლასტერული აკრედიტაციის ჩარჩოს ფარგლებში. დამატებით, შემუშავდა ფსიქოლოგიის ახალი საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამა და მიიღო აკრედიტაცია. პროგრამაზე პირველი ჩარიცხვა განხორციელდა 2024-2025 სასწავლო წელს, ერთიანი ეროვნული გამოცდების საფუძველზე. პროგრესის კიდევ ერთი მაგალითია NEWUNI-ის სტუდენტებისთვის შექმნილი ფსიქოლოგიური კონსულტაციის ცენტრი, რაც მნიშვნელოვანი წინსვლაა სტუდენტური სერვისების სფეროში. ეს განხორციელდა ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული პროექტის ფარგლებში — „ფსიქოლოგიური კონსულტაციის ცენტრების შექმნა სტუდენტებისთვის საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში“. 2019 წლიდან 2025 წლამდე, ასევე გაორმაგდა აკადემიური პერსონალის რაოდენობა - 52-დან 91-მდე. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში კოლეჯებისთვის კვლევაზე დამატებითი აქცენტი არ კეთდება, ძალიან მნიშვნელოვანია სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის კვლევითი უნარების განვითარება — რაც NEWUNI-ის შემთხვევაში უკვე ხორციელდება. განათლება და კვლევა განუყოფელია (ასე წერია "უნივერსიტეტების დიდ ქარტიაში" ( Magna Charta

Universitatum), 1988 წელი). ექსპერტთა ჯგუფმა ასევე შენიშნა, რომ შეიცვალა ნიუუნის ორგანიზაციული სტრუქტურა.

NEWUNI - ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას დაწესებულებაში დაგროვებულ ცოდნას საერთაშორისო კონფერენციებისა და სხვა აქტივობების საშუალებით. NEWUNI-ს სტუდენტური მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების ცენტრი უზრუნველყოფს კარიერული მხარდაჭერისა და განვითარების სერვისების მიწოდებას. ცენტრი აორგანიზებს სხვადასხვა სემინარებსა და ტრენინგებს, ისეთ აქტივობებს, როგორცაა დასაქმების ბაზრობები, შეხვედრები დამსაქმებლებთან, სტუდენტების კონსულტირება და სხვა. დაწესებულებას შემუშავებული აქვს სოციალურად დაუცველი სტუდენტების მხარდაჭერის მექანიზმები. ამრიგად, სოციალურად დაუცველ სტუდენტებს შეუძლიათ მიიღონ ფინანსური დახმარება. ექსპერტთა ჯგუფმა კონსტრუქციული დიალოგი გამართა NEWUNI-სთან აფილირებულ დამსაქმებლებთან, რომლებიც დაინტერესებულნი არიან სასწავლო პროგრამებით, მათ შორის იყენენ ევროპული ახალგაზრდობის პორტალი, თბილისის 25 საბავშვო ბაღი და თეთრიწყაროს მუნიციპალიტეტი.

NEWUNI-ის მიზნები მის მისიასთან არის დაკავშირებული:

მისია: „მოამზადოს სპეციალისტები, რომლებიც შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად“, რაც შეიძლება გაიზომოს კურსდამთავრებულთა წარმატების მონიტორინგით არსებულ შრომის ბაზარზე.

მისია: „მიაწოდოს მაღალი ხარისხის ცოდნა“, რაც ასევე, ჩანს აკადემიური პერსონალის რაოდენობის ზრდაში (2019 წელს - 52 პერსონალი, 2025 წელს პერსონალის რაოდენობა 91-მდე გაიზარდა).

ბოლოს, ყველა გეგმა ყურადღებით იქნა შემუშავებული. მიზნები/აქტივობები გადანაწილებულია წლების მიხედვით, პასუხისმგებელი პირების/ერთეულების მითითებით, ასევე, გათვალისწინებული სავარაუდო დაფინანსებაც. თუმცა, არ არის განსაზღვრული მკაფიო პრიორიტეტები. წარმოდგენილი უნდა იყოს წინა სტრატეგიული გეგმის ობიექტური ანგარიში. სტრატეგიული გეგმისთან ან თითოეულ ახალ ქმედებასთან ერთად წარმოდგენილი უნდა იყოს წინა გეგმების შესაბამისი მიღწევები და შესაძლო წარუმატებლობები, თავისი განმარტებებით.

სტრატეგიის მნიშვნელოვანი ნაწილია SWOT ანალიზი. იგი უნდა მომზადდეს ყურადღებით, რადგან ამ ანალიზში არის რამდენიმე პუნქტი, რაზეც თქვენ ზეგავლენის მოხდენა არ შეგიძლიათ. ბოლო პერიოდში გადატანილი COVID-19 პანდემიის გამოცდილების გათვალისწინებით, სტრატეგიულ გეგმაში აუცილებელია გაწერილი იყოს საგანგებო სიტუაციებზე რეაგირების ნაწილიც.

დაწესებულებისთვის უპირატესობა იქნება, პერიოდულად განახორციელოს „შეფასებითი შეფასება“ (Appreciative Evaluation), რასაც ხშირად იყენებენ NVAO-ში. ეს არის ძლიერ მხარეებზე დაფუძნებული მეთოდი, რომელიც გამოიყენება უმაღლეს განათლებაში პოზიტიური ცვლილებებისა და განვითარების ხელშესაწყობად. პრობლემებსა და ნაკლოვანებებზე ფოკუსირების ნაცვლად, ეს მიდგომა ხაზს უსვამს უმაღლეს სასწავლებელში არსებულ ძლიერ მხარეებს, წარმატებებსა და დადებით ასპექტებს.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები:**

ნიუუნის-ს თვითშეფასების ანგარიში

სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია და მონიტორინგის მექანიზმი

<p>სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2025-2031;</p> <p>3-წლიანი სამოქმედო გეგმა (2025-2027 წწ.).</p> <p>ხარისხის შეფასების შედეგების გამოყენების ანგარიში (2019-2024 წლები)</p> <p>ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა და მექანიზმები</p> <p>ვებგვერდი newuni.edu.ge</p> <p>გასაუბრება პოტენციურ დამსაქმებლებთან;</p> <p>გასაუბრება თვითშეფასების ჯგუფთან</p>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- რეკომენდებულია, NEWUNI-ის ვებგვერდზე რეგულარულად გამოქვეყნდეს თვითშეფასების ანგარიში, სტრატეგიული გეგმა (7-წლიანი) და სამოქმედო გეგმა (3-წლიანი), მონიტორინგის წლიური ანგარიშები თუ სხვა ანგარიშები.</li> <li>- რეკომენდებულია, ყურადღებით დააკვირდეთ სამოქმედო გეგმის განხორციელებას (განსაკუთრებით გაამახვილეთ ყურადღება C-ზე (შემოწმება) აბრევიატურიდან PDCA (დაგეგმე, გააკეთე, შეამოწმე, იმოქმედე) და იმოქმედოთ შესაბამისად, პრობლემის გამოვლენის შემთხვევაში.</li> <li>- რეკომენდებულია, მკაფიოდ გამოიკვეთოს ძირითადი პრიორიტეტები სტრატეგიულ გეგმასა და სამოქმედო გეგმაში.</li> </ul>
<p><b>რჩევები:</b></p> <p>-</p>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- სტუდენტებისთვის ფსიქოლოგიური საკონსულტაციო ცენტრის შექმნა</li> </ul>
<p><b>შეფასება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</li> </ul>

## 2. უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

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

### 2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

- უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს თავის სტრატეგიულ გეგმაში აღწერილი მიზნებისა და ღონისძიებების განხორციელებას.
- უსდ-ის მართვის ორგანოებში არჩევის/დანიშვნის პროცედურა არის გამჭვირვალე, სამართლიანი და კანონთან შესაბამისი.
- უსდ-ის ხელმძღვანელობა/მართვის ორგანოები უზრუნველყოფენ დაწესებულების საქმიანობის ეფექტურ მართვას.
- უსდ-ის ხელმძღვანელობა უსდ-ს მისიისა და მიზნის შესაბამისად, ხელს უწყობს საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო თანამშრომლობას და ინტერნაციონალიზაციის პროცესს.

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

უსდ-ს წესდების თანახმად, დაწესებულების მმართველი ორგანოებია:

- 1.1. აკადემიურ საბჭო
- 1.2. რექტორი
- 1.3. ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი
- 1.4. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური.

როგორც ინსტიტუციის ვებგვერდზე გამოქვეყნებული და ექსპერტებისთვის შეფასების მიზნით, წარდგენილი ორგანიზაციული სტრუქტურიდან ჩანს, NEWUNI-ში უმაღლესი მართვის ორგანოებია - რექტორი და აკადემიური საბჭო.

აკადემიური საბჭოს, ასევე, რექტორის და სხვა მმართველი რგოლების პასუხისმგებლობები განსაზღვრულია წესდებაში. აკადემიური საბჭოს შემადგენლობაში შედის თავმჯდომარე (რექტორი) და წევრები, რომლებსაც ფაკულტეტის საბჭო ირჩევს 4 წლის ვადით და შეიძლება იყვნენ პროფესორები ან ასოცირებული პროფესორები, რომლებიც ამავდროულად არ იკავებენ ადმინისტრაციულ პოზიციებს დაწესებულებაში. ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნით, უსდ უზრუნველყოფს, რომ მმართველ ორგანოებში არჩევნები ტარდება წინასწარ განსაზღვრული მოთხოვნების შესაბამისად და პროცესი არის გამჭვირვალე. საბჭო იკრიბება ყოველ 3 თვეში ერთხელ, ან საჭიროებისამებრ, წამოჭრილი საკითხების შესაბამისად. საბჭოს მოწვევა შესაძლებელია რეგულარულად რექტორის ან წევრთა უმრავლესობის ინიციატივით.

მიუხედავად იმისა, რომ ფაკულტეტის საბჭო არ მიეკუთვნება დაწესებულების მმართველ ორგანოებს, ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ იგი მოხსენებულია წესდებაში, როგორც წარმომადგენლობითი ორგანო, რომელიც უზრუნველყოფს ფაკულტეტის მართვას. წესდება განსაზღვრავს ფაკულტეტის საბჭოს უფლებამოსილებას, ასევე, განსაზღვრავს ფაკულტეტის საბჭოს წევრების არჩევის წესსა და პროცედურებს. სტუდენტთა თვითმმართველობა წესდებაში მმართველ ორგანოებს შორის მოხსენებული არ არის და სტუდენტები მონაწილეობენ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მხოლოდ ფაკულტეტის დონეზე (თვითმმართველობის დელეგატები მონაწილეობენ ფაკულტეტის საბჭოს სხდომებში). თუმცა, სტუდენტთა თვითმმართველობა მაინც მიიჩნევს თავს NEWUNI-ის მმართველ ორგანოდ. სტუდენტების პოზიციის უფრო ეფექტურად გამოვლენის მიზნით, ექსპერტთა ჯგუფს მიაჩნია, რომ სტუდენტებს უნდა მიეცეთ შესაძლებლობა მონაწილეობა მიიღონ აკადემიურ საბჭოში.

დაწესებულების ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს სტრატეგიულ გეგმაში განსაზღვრული საქმიანობების ეფექტურ განხორციელებას და მისი მიზნების მიღწევას. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ინსტიტუციის ორგანიზაციულ სტრუქტურაში არ არის მითითებული ფაკულტეტის საბჭო. წესდება შეიცავს აუცილებელ ინფორმაციას იმის შესახებ, როგორ ხორციელდება ძირითადი პერსონალის არჩევა, დანიშვნა და მართვა სტრუქტურულ ერთეულებსა და მმართველ ორგანოებში, რათა უზრუნველყონ წინასწარ განსაზღვრული საქმიანობებისა და გეგმების შესრულება. ინსტიტუციის სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები და პასუხისმგებლობები მკაფიოდ არის

განსაზღვრული და გადანაწილებულია, რაც შესაძლებელს ხდის სტრუქტურული ერთეულების საქმიანობის კოორდინირებულად განხორციელებას.

დაწესებულებას შემუშავებული აქვს დოკუმენტბრუნვის რეგულაციები, რაც უზრუნველყოფს მომხმარებლისთვის დოკუმენტების დამუშავებას და მოსახერხებელ ელექტრონულ მართვას, ასევე, უსდ აწარმოებს საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრს და უზრუნველყოფს საჭირო ინფორმაციის შევსებას, კანონმდებლობის შესაბამისად.

პროცესების უწყვეტი განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, დაწესებულებას შემუშავებული აქვს ბიზნესის უწყვეტობის გეგმა. გეგმა მოიცავს შესაძლო რისკებს, რომელთა წინაშეც შეიძლება აღმოჩნდეს დაწესებულება და რისკების შემცირების სტრატეგიებს.

ინტერნაციონალიზაცია არის ინსტიტუციის მთავარი პრიორიტეტი; NEWUNI-მ შეიმუშავა ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა და შესაბამისი მიზნები ინტეგრირებული აქვს სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში. მიუხედავად იმისა, რომ თვითშეფასების ანგარიშიც ინტერნაციონალიზაცია პრიორიტეტად არის მიჩნეული, ექსპერტთა ჯგუფი რეკომენდაციას აძლევს დაწესებულებას, კიდევ უფრო გააძლიეროს და სისტემური ხასიათი მისცეს ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკას. იმის პარალელურად, რომ დაწესებულება აქტიურად ცდილობს ინტერნაციონალიზაციის ხარისხის გაზრდას, ახალი გამოცდილების მიღებას და სტუდენტებისა და პერსონალის ინგლისური ენის უნარების გაუმჯობესებას, ინტერნაციონალიზაციის სამოქმედო გეგმა ასევე ითვალისწინებს „პარტნიორ უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობის გაფართოებას და ახალ ინსტიტუტებთან და ორგანიზაციებთან კონტაქტების დამყარებას, ერთობლივი სამეცნიერო კონფერენციების დაგეგმვას და ორგანიზებას“ და „სტუდენტებისა და თანამშრომლების საერთაშორისო მობილობის ხელშეწყობას“. ბოლო შეფასების შემდეგ, საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში, 18 სტუდენტმა და რამდენიმე თანამშრომელმა ისარგებლა პარტნიორ ინსტიტუტებში გაცვლითი პროგრამებით, ხოლო დაწესებულებამ ასევე უმასპინძლა პარტნიორი ინსტიტუტიდან 4 თანამშრომელს Erasmus+ პერსონალის მობილობის ფარგლებში. უნივერსიტეტმა მჭიდროდ თანამშრომლობს Fondazione Romualdo Del Bianco-სთან, რაც გულისხმობს ერთობლივი კვლევითი და სასწავლო აქტივობების დაგეგმვას და განხორციელებას. თუმცა, ადგილზე ვიზიტის დროს გამართული შეხვედრების შედეგად, ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ უნივერსიტეტში არ არსებობს სისტემური პროცესი, რომელიც ეფუძნება შედარებით ანალიზს და რომელიც NEWUNI-ს დაეხმარებოდა პარტნიორი უნივერსიტეტების შერჩევაში მემორანდუმების გაფორმებისას. მიუხედავად იმისა, რომ NEWUNI-ს მიერ გაფორმებული ხელეკრულებების უმეტესობა ახალია, წარმოდგენილი მემორანდუმებიდან ზოგიერთი არ არის ხელმოწერილი ორივე მხარის მიერ და, მიუხედავად იმისა, რომ მათზე მითითებული თარიღები საკმაოდ ახალია, ისინი, სავარაუდოდ, არ წარმოდგენს მოქმედ დოკუმენტებს (მაგალითად: კვიპროსი, პორტუგალია, ელ სალვადორი და სხვ.). თანამშრომლობის ხელშეკრულებების უმეტესობა მოკლევადიანი, მაგალითად, 2-3 წლის ვადით არის ძალაში. ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკისა და სტრატეგიის დოკუმენტის შესაბამისად, ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობის კუთხით განსაზღვრული მიზნები არ არის SMART (კონკრეტული, გაზომვადი, მიღწევადი, რელევანტური და დროის ფარგლებში განსაზღვრული).

ექსპერტთა ჯგუფის შეფასებით, დაწესებულებისთვის რთული იქნება მიზნების მიღწევის მონიტორინგი და შედეგების შეფასება, თუ არ არსებობს მათი გაზომვის შესაძლებლობა.

შესაბამისად, ექსპერტთა ჯგუფი აღიარებს უნივერსიტეტის ძალისხმევას ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობის მიმართულებით, თუმცა აღნიშნავს, რომ ინტერნაციონალიზაციის შედეგების ეფექტური გამოყენება უნივერსიტეტის საქმიანობაში გამოწვევად რჩება.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები:**

- თვითშეფასების ანგარიში;
- ნიუნი-ს წესდება;
- ნიუნი-ს სტრუქტურა;

<ul style="list-style-type: none"> <li>- დაწესებულების ყველა მიმართულების/ერთეულის დებულებები/წესდებები;</li> <li>- ინფორმაცია მმართველ ორგანოებში არჩევნების/დანიშვნის შესახებ;</li> <li>- რექტორის მართვის წესი;</li> <li>- ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმა;</li> <li>- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა და სტრატეგია;</li> <li>- დაწესებულების ვებგვერდი;</li> <li>- დაწესებულებაში ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრები.</li> </ul>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- რეკომენდებულია, რომ ინსტიტუციის ორგანიზაციულ სტრუქტურაში მიეთითოს ფაკულტეტის საბჭო.</li> <li>- რეკომენდებულია, სტუდენტებს მიეცეთ შესაძლებლობა მონაწილეობა მიიღონ აკადემიური საბჭოს მუშაობაში, მათი მოსაზრებების უკეთ გათვალისწინების მიზნით.</li> <li>- რეკომენდებულია, ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგია გადაიხედოს, რომ მიზნები იყოს კონკრეტული, გაზომვადი, მიღწევადი, რელევანტური და პერიოდი განსაზღვრული (SMART).</li> </ul>
<p><b>რჩევები:</b></p>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</b></p>
<p><b>შეფასება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</li> </ul>
<p><b>2.2 ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის მექანიზმები</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>o 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.</li> <li>o უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.</li> </ul>
<p><b>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:</b></p> <p>NEWUNI - ს ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები განისაზღვრება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის დებულებით. დაწესებულების ხარისხის უზრუნველყოფის კულტურა მიზნად ისახავს შემდეგი ამოცანების შესრულებას: უზრუნველყოს ინსტიტუციური მართვის ყველა ოპერაციული პროცესის მაღალი ხარისხი, გააძლიეროს ინტერნაციონალიზაცია, ხელი შეუწყოს ადგილობრივ და საერთაშორისო აღიარებას, გაზარდოს ხარისხის უზრუნველყოფის</p>

პასუხისმგებლობა სტრუქტურული ერთეულების ყველა დონეზე და უზრუნველყოს შიდა და გარე დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემაში. შესაბამისად, ხარისხის უზრუნველყოფის წესდება ხაზს უსვამს უწყვეტ გაუმჯობესებას, გამჭვირვალობას, ანგარიშვალდებულებას და თანამშრომლობის პრინციპებს.

ხარისხის შიდა უზრუნველყოფა მოიცავს სისტემურ გამოკითხვებს, სასწავლო გეგმის, მომსახურების და რესურსების შეფასებებს. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ყურადღებას ამახვილებს სემესტრულ და ყოველწლიურ გამოკითხვებზე, რაც მოიცავს ყველა დაინტერესებულ მხარეს, შეფასების შედეგების ანალიზის მიზნით, ეფექტური მონიტორინგის შენარჩუნებისა და განვითარების ტენდენციების გამოსავლენად.

შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესი ორიენტირებულია დაინტერესებული მხარეების ჩართულობაზე, რომლებიც თანამშრომლობენ შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემასთან და იზიარებენ პრინციპებსა და მექანიზმებს, რაც უზრუნველყოფს პროგრამის შიდა ხარისხის შეფასების ეფექტურობას. სტუდენტები, კურსდამთავრებულები, დამსაქმებლები, აკადემიური და მოწვეული პერსონალი ჩართულნი არიან შიდა ხარისხის შეფასების პროცესში, ძირითადად კითხვარებისა და გამოკითხვების მეშვეობით.

შიდა ხარისხის შეფასების პროცესებში გამოყენებული გამოკითხვების შედეგებს უსდ იყენებს პრობლემების იდენტიფიცირებისთვის. ეს გამოკითხვები ავლენს სტუდენტების საჭიროებებსა და სურვილებს, ასევე, სტუდენტებისა და პერსონალის კმაყოფილების ყოველწლიური გამოკითხვები ტარდება პროგრამის ზოგადი ადმინისტრირებისა და სერვისების ხელმისაწვდომობის შესაფასებლად. ელექტრონული განათლების პროცესის მონიტორინგისა და შეფასებისთვის დაწესებულებას განსაზღვრული აქვს შესაბამისი მექანიზმები, თუმცა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები, შეფასების შედეგები და გასაუბრების საფუძველზე მიღებული ინფორმაცია მიუთითებს, რომ შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები საჭიროებს ადაპტაციასა და მოდიფიცირებას, მათი ეფექტური განხორციელებისთვის.

მიუხედავად იმისა, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები დეკლარირებულად ეფუძნება PDCA ციკლს, ექსპერტთა ჯგუფის შეფასებით, აუცილებელია დაწესებულებაში ხარისხის მეტად გაუმჯობესება. მიუხედავად ხარისხის უზრუნველყოფის ჯგუფის ძალისხმევით, ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ შეძლო სრულად გაეგო თუ რა ხედვა აქვს სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარეებს ხარისხის უზრუნველყოფისადმი. მაგალითად:

ადგილზე ვიზიტის დროს, დაწესებულების წარმომადგენლებმა ვერ წარმოადგინეს კონკრეტული მაგალითები, რომლებიც აჩვენებდა, როგორ უწყობს ხელს ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა სტრატეგიული და ოპერაციული მართვის პროცესებს.

გასაუბრების დროს, ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ მიიღო ინფორმაცია, რომელიც ასახავდა ხარისხის კულტურის პრიორიტეტებსა და ღირებულებებს — რაც მიუთითებს, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის კულტურა დაწესებულებაში ნაკლებად თვალსაჩინოა.

ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემას არ აქვს სათანადო გავლენა გადაწყვეტილებების მიღების პროცესზე, რადგან ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური არ არის აკადემიური საბჭოს წევრი, მიუხედავად იმისა, რომ იგი ასრულებს იმ ფუნქციებს, რომლებიც საბჭოს კომპეტენციაში შედის.

ექსპერტთა ჯგუფის შეფასებით, ხარისხის კულტურის იდეა დაწესებულებაში მეტად უნდა გაზიარდეს, რასაც მეტი ხელშეწყობა სჭირდება. დაწესებულებამ უნდა გააძლიეროს ძალისხმევა, რომ ხარისხის კულტურა ჩამოყალიბდეს როგორც ღირებულებების საერთო ხედვა, რომლის განხორციელებაზე პასუხისმგებელია ორგანიზაციის თითოეული წევრი. ეს არის ხარისხთან დაკავშირებული იდეების, რწმენებისა და ღირებულებების ერთობლიობა, და რეალურად ყალიბდება მაშინ, როდესაც აკადემიური საზოგადოების ყველა წევრი გულწრფელად არის ჩართული და მოტივირებული.

დაწესებულებაში მოქმედებს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც ვრცელდება მთელი ინსტიტუციის მასშტაბით და ითვალისწინებს თითოეული საგანმანათლებლო

<p>პროგრამის განხორციელებისთვის საჭირო რესურსებს. დაგეგმვის მექანიზმი ითვალისწინებს ადამიანურ რესურსებს, მატერიალურ-ტექნიკურ ბაზას, პროგრამების საჭიროებებს, სტუდენტთა მობილობასა და შენარჩუნების მაჩვენებლებს, კურსდამთავრებულთა დასაქმების დონეს და შრომის ბაზრის კვლევის შედეგებს.</p>
<p><b>მტკიცებულებები/ინდიკატორები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- თვითშეფასების ანგარიში;</li> <li>- ნიუნი-ს წესდება;</li> <li>- ნიუნი-ს სტრუქტურა;</li> <li>- დაწესებულების ყველა მიმართულების/ერთეულის დებულებები/წესდებები;</li> <li>- ინფორმაცია მმართველ ორგანოებში არჩევნების/დანიშვნის შესახებ;</li> <li>- ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა და მექანიზმები;</li> <li>- შიდა და გარე შეფასების ანგარიში;</li> <li>- გამოკითხვის ანგარიშები და ფორმები;</li> <li>- დაწესებულებაში ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრები.</li> </ul>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- რეკომენდებულია, დაწესებულებამ მეტად იმუშაოს, რომ ხარისხის კულტურა გაზიარდეს მთელი უნივერსიტეტის მასშტაბით. ინსტიტუციამ გაამლიეროს ძალისხმევა ხარისხის კულტურის განვითარების მიმართულებით მთელი უნივერსიტეტის მასშტაბით.</li> <li>- რეკომენდებულია, უფრო ნათლად გამოიკვეთოს ხარისხის უზრუნველყოფის როლი სტრატეგიული და ოპერაციული მართვის დროს.</li> <li>- რეკომენდებულია, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური აქტიურად ჩაერთოს გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში, ასევე, აკადემიური საბჭოს საქმიანობაში, რათა სათანადოდ შეასრულოს ის ფუნქციები, რომლებიც საბჭოს კომპეტენციაში შედის.</li> </ul>
<p><b>რჩევები:</b></p>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</b></p>
<p><b>შეფასება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</li> </ul>
<p><b>2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>o უსდ-ში შემუშავებულია რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვას. აღნიშნული რეგულაციები საჯაროდ ხელმისაწვდომია.</li> <li>o უსდ-ს დანერგილი აქვს პლაგიატის აღმოჩენისა და თავიდან აცილების მექანიზმები.</li> </ul>

- უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.

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

ინსტიტუტს აქვს ეთიკის კოდექსი და დააფუძნა ეთიკის კოდექსის დებულებების დაცვაზე პასუხისმგებელი ეთიკის კომიტეტი. ეთიკის კომიტეტი არ არის მუდმივმოქმედი ორგანო, არამედ იქმნება თითოეული შემთხვევისთვის რექტორის გადაწყვეტილებით, რომელიც შედგება კომისიის მუდმივი და არჩეული წევრებისგან. განსახილველი საკითხიდან გამომდინარე, კომიტეტის შემადგენლობაში შედიან ადმინისტრაციული, აკადემიური პერსონალის, სტუდენტების და/ან სხვა შესაბამისი დაინტერესებული პირების წარმომადგენლები (საჭიროების შემთხვევაში). ეთიკის სტანდარტები, როგორც წესი, მთელ დაწესებულებაზე ვრცელდება და, როგორც ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული გასაუბრების დროს დადასტურდა, სტუდენტები და პერსონალი ინფორმირებული არიან თუ რა ეთიკური ქცევის სტანდარტების დაცვა მოეთხოვებათ. ეთიკის კოდექსი ასევე ითვალისწინებს სანქციებს დისციპლინური დარღვევების შემთხვევაში. მიუხედავად იმისა, რომ არსებობს ოფიციალური მექანიზმები და შიდა დაინტერესებული მხარეები ინფორმირებულნი არიან, ექსპერტთა ჯგუფის მიერ გამოკითხულმა პერსონალმა და სტუდენტებმა ვერ გაიხსენეს ვერც ერთი შემთხვევა, როდესაც შეიქმნა ეთიკის ან დისციპლინური კომიტეტი და გაიმართა შეხვედრა დისციპლინური დარღვევის განხილვის მიზნით.

მიუხედავად იმისა, რომ ეთიკის კოდექსი დეტალურად აღწერს ეთიკურ და არაეთიკურ ქცევას — მათ შორის დისკრიმინაციის, კეთილსინდისიერების საკითხებს და ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აცილების მოთხოვნებს — დოკუმენტში არ არის წარმოდგენილი ინტერესთა კონფლიქტის მარეგულირებელი დეტალური მექანიზმები. იმის გათვალისწინებით, რომ დაწესებულება თანამშრომლობს პირებთან, რომლებიც ერთდროულად რამდენიმე უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში იკავებენ თანამდებობას, სასურველია, რომ ინსტიტუტს იმ მკაფიოდ განსაზღვროს, რა ტიპის სიტუაციები ითვლება ინტერესთა კონფლიქტად. ეს ხელს შეუწყობს აკადემიური საზოგადოების ყველა წევრს, რომ შეძლოს საკუთარი პოზიციის შეფასება და განსაზღვრა, აქვთ თუ არა ინტერესთა კონფლიქტი, და ჰქონდეთ მათ კონკრეტული ცოდნა მსგავსი შემთხვევების თავიდან ასაცილებლად.

პლაგიატთან ბრძოლის პოლიტიკის ფარგლებში, NEWUNI-ის შემუშავებული აქვს პლაგიატის გამოვლენის, პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმები. ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებულმა გასაუბრებამ აჩვენა, რომ პერსონალი და სტუდენტები ინფორმირებულნი არიან პლაგიატთან ბრძოლის პოლიტიკისა და მექანიზმების შესახებ. მათ აქვთ ინფორმაცია კონკრეტული პროგრამული უზრუნველყოფის სახელისა და მახასიათებლების შესახებ, თუმცა ზოგადად იციან, როგორ მოწმდება კვლევითი ნამუშევრები, რა არის მაქსიმალური მსგავსების მაჩვენებელი და როგორ მიმდინარეობს შესაბამისი პროცედურები. გასაუბრების შედეგად გაირკვა, რომ ინსტიტუტში არსებობს პლაგიატის გამოვლენის პროგრამის მხოლოდ ერთი ანგარიში და პასუხისმგებელი პირი ამოწმებს ყველა სადიპლომო და კვლევით ნაშრომს პლაგიატზე.

მიუხედავად იმისა, რომ აკადემიური კეთილსინდისიერების კოდექსში მითითებულია შესაბამისი სანქციები, ექსპერტთა ჯგუფის მიერ გამოკითხულ აკადემიურ პერსონალსა და სტუდენტებს არ სმენიათ და არ აქვთ ინფორმაცია იმ სანქციების შესახებ, რომლებიც შეიძლება გამოყენებულ იქნას პლაგიატით შესრულებული ნაშრომის წარდგენის შემთხვევაში. სტუდენტები და აკადემიური პერსონალი პლაგიატის აღმოჩენის შემთხვევაში სანქციად ძირითადად სადიპლომო ნაშრომის ხელახალ შეფასებაზე წარდგენას მიიჩნევენ. გარდა ამისა, სამეცნიერო ხელმძღვანელისთვის არ არის განსაზღვრული რაიმე სახის რეაგირება იმ შემთხვევაში, თუ შეფასებისთვის წარმოდგენილია პლაგიატის შემცველი სადიპლომო ნაშრომი. მოქმედ რეგულაციებში ასევე არ არის განსაზღვრული ვალდებულება ან რეკომენდაცია, რომ აკადემიურმა პერსონალმა სტუდენტთა ნაშრომები გადაამოწმოს თავისუფლად ხელმისაწვდომი ანტიპლაგიატის პროგრამებით. პლაგიატის პროგრამის გამოყენება რეკომენდებულია მხოლოდ სადიპლომო ნაშრომებისა და სამეცნიერო სტატიების წარმოდგენის შემთხვევაში. გარდა ამისა, პლაგიატის აღმოჩენის, პრევენციისა და რეაგირების

<p>მექანიზმების მე-4 პუნქტი მიუთითებს, რომ თუ მსგავსების ინდექსი აღემატება 15%-ს ან ნაშრომში არის პლაგიატის ნიშნები, ნაშრომი განხილვისთვის გადაეცემა ეთიკის კომიტეტს. თუნდაც მსგავსების ინდექსი არ აღემატებოდეს დადგენილ მინიმუმს, არ არსებობს სიღრმისეული მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს შესაძლო პლაგიატის გამოვლენას. სტატიების გამოქვეყნებისთვის მომზადების პროცესში არსებობს ანონიმური რეცენზირების პრაქტიკა აკადემიური პერსონალის ნაშრომებისთვის, თუმცა, როგორც ექსპერტთა ჯგუფს გასაუბრების დროს მიაწოდეს ინფორმაცია, სტუდენტთა ნამუშევრებისთვის დამატებითი მექანიზმები არ გამოიყენება.</p> <p>გასაუბრების დროს გამოიკვეთა, რომ NEWUNI იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს, და ვიზიტის ფარგლებში NEWUNI-ს აკადემიურმა საზოგადოებამ დაადასტურა, რომ მათ აკადემიური თავისუფლების შეზღუდვის შემთხვევა არ ჰქონიათ.</p>
<p><b>მტკიცებულებები/ინდიკატორები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- თვითშეფასების ანგარიში;</li> <li>- ნიუნი-ს წესდება;</li> <li>- პლაგიატზე რეაგირების, პრევენციისა და გამოვლენების მექანიზმები;</li> <li>- ეთიკის კოდექსი;</li> <li>- ეთიკის კოდი სტუდენტებისათვის;</li> <li>- დაწესებულებაში ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრები.</li> </ul>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- რეკომენდებულია, აკადემიურმა და მოწვეულმა პერსონალმა, ასევე სტუდენტებმა, კარგად იცოდნენ როგორ გამოიყენონ ანტიპლაგიატის პროგრამა და ჰქონდეთ წვდომა მასზე.</li> <li>- რეკომენდებულია, გადაიხედოს და გაუმჯობესდეს პლაგიატის გამოვლენის მექანიზმები, რათა შესაძლებელი გახდეს პლაგიატისა და ტექსტის მსგავსების ინდექსის მკაფიო გამიჯვნა. ასევე, საჭიროა დამატებითი პროცედურის დანერგვა, რაც უზრუნველყოფს პლაგიატის შემცველი მასალის გამოყენების პრევენციას.</li> </ul>
<p><b>რჩევები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- სასურველია, ინტერესთა კონფლიქტის ცნება იყოს უფრო მკაფიოდ განსაზღვრული და ფორმალიზებული.</li> </ul>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b></p>
<p><b>შეფასება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</li> </ul>

### 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:

ახალი უმაღლესი სასწავლებელი – NEWUNI იყენებს კომპლექსურ და თანამშრომლობაზე დაფუძნებულ მეთოდოლოგიას საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების პროცესში, რაც უზრუნველყოფს მათი აკადემიურ სტანდარტებთან შესაბამისობას. დოკუმენტი: „უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განვითარების და დამტკიცების მეთოდოლოგია და პროცედურა“ დამტკიცებულია რექტორის 2017 წლის 28 დეკემბრის №130 ბრძანებით, ხოლო დოკუმენტში ცვლილებები განხორციელდა 2024 წლის 27 დეკემბერს.

NEWUNI-ში საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვა, შემუშავება და განვითარება წარმოადგენს თანამშრომლობით პროცესს, რომელიც აერთიანებს შესაბამის დაინტერესებულ მხარეებს — მათ შორის აკადემიურ პერსონალს, სტუდენტებს, კურსდამთავრებულებს და დამსაქმებლებს. ეს მიდგომა NEWUNI-ს წარმომადგენლებმა დაადასტურებს ექსპერტთა ვიზიტების დროს. ინსტიტუციის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის საფუძველზე აშკარად ჩანს, რომ NEWUNI მუდმივად აგროვებს უკუკავშირის სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების კმაყოფილების კვლევებისა და შემდგომი ანალიზის საშუალებით. მიღებული წინადადებებისა და უკუკავშირის საფუძველზე ხორციელდება ცვლილებები, რაც მიზნად ისახავს საგანმანათლებლო პროგრამების განახლებას, გაუმჯობესებასა და შემდგომ განვითარებას.

დაწესებულება ასევე ატარებს შრომის ბაზრის კვლევას და ადარებს თავის საგანმანათლებლო პროგრამებს როგორც ეროვნულ, ისე საერთაშორისო დონეზე. ამ კვლევის შედეგების მიხედვით ხორციელდება პროგრამების ცვლილება, რაც უზრუნველყოფს სასწავლო პროგრამების განახლებას შრომის ბაზრის მიმდინარე მოთხოვნებისა და უმაღლესი განათლების საუკეთესო პრაქტიკების შესაბამისად. შრომის ბაზრის კვლევა ტარდება ყოველწლიურად, თითოეული პროგრამისთვის ცალკე — კერძოდ, ბიზნესის ადმინისტრირება, საერთაშორისო ურთიერთობები, ტურიზმი და ფსიქოლოგია.

აკადემიური პროგრამების დამტკიცებასთან, ცვლილებასთან ან გაუქმებასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებები რეგულირდება მკაფიოდ განსაზღვრული წესებით, რომლებიც აღწერილია დოკუმენტში: „უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განვითარების და დამტკიცების მეთოდოლოგია და პროცედურა“. პროგრამის გაუქმების პროცესი იწყება ფაკულტეტის საბჭოზე განხილვით. თუ ფაკულტეტის საბჭოს რეკომენდაციაა პროგრამის გაუქმება, ეს რეკომენდაცია გადაეცემა აკადემიურ საბჭოს, რომელიც იღებს საბოლოო გადაწყვეტილებას, რის შემდეგაც NEWUNI აცნობებს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრს, ასევე, დროულად აწვდის ინფორმაციას პროგრამის სტუდენტებს და უზრუნველყოფს, რომ სტუდენტებმა მიიღონ ყველა საჭირო ინფორმაცია მობილობის პროცედურის შესახებ, რათა მოხდეს მათი გადასვლა ან მიეცეთ შესაძლებლობა შეუფერხებლად დაასრულონ საგანმანათლებლო პროგრამა.

#### მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- „უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განვითარებისა და დამტკიცების მეთოდოლოგია და პროცედურა“
- სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების კმაყოფილების შესახებ გამოკითხვები და ანალიზი;
- შრომის ბაზრის კვლევის შედეგები

<ul style="list-style-type: none"> <li>- შედარებითი ანალიზი, დანართი 3.7.</li> <li>- თვითშეფასების ანგარიში;</li> <li>- გასაუბრების შედეგები</li> </ul>
<b>რეკომენდაციები:</b>
<b>რჩევები:</b>
<b>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</b>
<p><b>შეფასება</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</p>
<p><b>3.2 საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან.</li> <li>o ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების მეშვეობით უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული მოთხოვნების, საჭიროებებისა და აკადემიური მომზადების გათვალისწინებას და მათ შეუფერხებელ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროცესში.</li> </ul>
<p><b>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:</b></p> <p>ახალი უმაღლესი სასწავლებლის – NEWUNI-ის ბიზნესის, სამართლისა და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი გთავაზობთ აკრედიტებული საბაკალავრო პროგრამების ფართო სპექტრს, რომლებიც შექმნილია სტუდენტებისთვის თანამედროვე პროფესიულ გარემოში წარმატების მისაღწევად, უზრუნველყოფს მათ აღჭურვას საჭირო ცოდნითა და უნარებით. ამ ფაკულტეტზე სტუდენტებს შეუძლიათ მიიღონ ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო ხარისხი, რომელიც უზრუნველყოფს ბიზნესის პრინციპებისა და პრაქტიკის საფუძვლიან ცოდნას. ფაკულტეტი ასევე სთავაზობს სპეციალიზებულ ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო პროგრამას ტურიზმის მიმართულებით, რომელიც მორგებულია ტურიზმის ინდუსტრიის უნიკალურ მოთხოვნებზე და ამზადებს კურსდამთავრებულებს კარიერისთვის ამ დინამიკურ სფეროში. საერთაშორისო საკითხებით დაინტერესებული პირებს ფაკულტეტი სთავაზობს სოციალური მეცნიერებების საბაკალავრო პროგრამას საერთაშორისო ურთიერთობებში, რომელიც კონცენტრირებულია გლობალური ურთიერთქმედებებისა და დიპლომატიის სირთულეებზე. ფაკულტეტი ასევე გთავაზობთ სრულიად ახალ პროგრამას ფსიქოლოგიაში.</p> <p>საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და კურიკულუმები სრულად შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობას და ეფუძნება კრედიტების გადაცემისა და დაგროვების ევროპული სისტემის (ECTS) სახელმძღვანელო პრინციპებს. პროგრამების (ბიზნესის ადმინისტრირება, საერთაშორისო ურთიერთობები, ტურიზმი, ფსიქოლოგია) სწავლის შედეგები შემუშავდა თითოეული აკადემიური დისციპლინის ან სფეროს დარგობრივი მახასიათებლების გათვალისწინებით, შრომის ბაზრის კვლევებისა და შედარებითი ანალიზების შედეგების ინტეგრირებით. სასწავლო გეგმაში არჩევითი კურსების, თავისუფალი კომპონენტებისა და სტაჟირების შესაძლებლობები უზრუნველყოფს</p>

<p>საგანმანათლებლო პროგრამების მოქნილობას. NEWUNI-ის სტუდენტებს აქვთ შესაძლებლობა, სასწავლო გამოცდილება საკუთარი ინტერესებისა და კარიერული მიზნების შესაბამისად დაგეგმონ.</p> <p>სტუდენტებთან, აკადემიურ პერსონალთან, მოწვეულ ლექტორებთან და პროგრამის ხელმძღვანელებთან ჩატარებული გასაუბრება ადასტურებს, რომ საჭიროების შემთხვევაში, თითოეულ სტუდენტს სთავაზობენ ინდივიდუალურ სასწავლო გეგმას. სწავლა-სწავლების მეთოდები შერჩეულია დიდი ყურადღებით, თითოეული კურსის თემატიკისა და შინაარსის გათვალისწინებით. სასწავლო კურსები (სილაბუსები) ასახავს შესაბამის სფეროში არსებულ მოთხოვნებს და ეფექტურად უწყობს ხელს სტუდენტებს, მიაღწიონ განსაზღვრულ სწავლის შედეგებს. გარდა ტრადიციული ლექცია-სემინარებისა, რომლებიც აუდიტორიებში ტარდება, სტუდენტებს აქვთ შესაძლებლობა ჩაერთონ გარე აქტივობებში, მოაწყონ სავლე ვიზიტები და საინფორმაციო ტურნეები შესაბამის დაწესებულებებში, რაც მათ პროფესიულ სფეროს უკავშირდება. NEWUNI ასევე რეგულარულად აახლებს საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგს თავის ვებგვერდზე, რითაც უზრუნველყოფს გამჭვირვალობას და ხელმისაწვდომობას ყველა დაინტერესებული მხარისთვის.</p>
<p><b>მტკიცებულებები/ინდიკატორები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- საგანმანათლებლო პროგრამები;</li> <li>- სილაბუსები;</li> <li>- აკადემიური კალენდარი;</li> <li>- პროგრამების კატალოგი;</li> <li>- თვითშეფასების ანგარიში;</li> <li>- დაწესებულების ვებგვერდი;</li> <li>- გასაუბრების შედეგები.</li> </ul>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p>
<p><b>რჩევები:</b></p>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</b></p>
<p><b>შეფასება</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არაა შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</p>
<p><b>3.3 სწავლის შედეგების შეფასება</b></p>
<p>უსდ-ში მოქმედებს კანონმდებლობის შესაბამისი, სწავლის შედეგების ადეკვატური, გამჭვირვალე და სამართლიანი შეფასების სისტემა, რომელიც ხელს უწყობს სტუდენტების აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესებას.</p>
<p><b>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:</b></p>

დოკუმენტში „უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განვითარებისა და დამტკიცების მეთოდოლოგია და პროცედურა“, მე-9 მუხლი „სტუდენტების ცოდნის შეფასების სისტემაში“ აღნიშნულია, რომ შეფასების პროცესის მთავარი მიზანია დადგინდეს, რამდენად წარმატებით იქნა მიღწეული კურიკულუმის მიზნები, საგანმანათლებლო პროგრამების ამოცანები და თითოეული კურსით გათვალისწინებული სწავლის შედეგები. ინსტიტუცია იყენებს ორი ტიპის შეფასებას: ფორმატიულს და შემაჯამებელს. ფორმატიული შეფასება მიზნად ისახავს ზუსტად განსაზღვროს სტუდენტის აკადემიური მიღწევები მთელი სასწავლო პროცესის განმავლობაში. იგი აკვირდება სწავლის ხარისხს, განსაზღვრავს სტუდენტის მიღწევების დონეს კურსის მიზნებთან მიმართებით და ხელს უწყობს სტუდენტის განვითარებას ინდივიდუალური პროგრესის მონიტორინგისა და სწავლის ხარისხის გაუმჯობესების გზით. შემაჯამებელი შეფასება აფასებს სტუდენტის მოსწრებას კურსის ან ერთი კომპონენტის დასრულების შემდეგ.

პროგრამის ხელმძღვანელებთან და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლებთან ექსპერტების მიერ ჩატარებული გასაუბრების შედეგად დადასტურდა, რომ შეფასების კომპონენტები და მეთოდები შერჩეულია დიდი სიფრთხილით, რათა ასახოს თითოეული აკადემიური დისციპლინის ან კურსის სპეციფიკა და მოთხოვნები. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელმა დაადასტურა, რომ საერთაშორისო ურთიერთობების პროგრამის შემთხვევაში წარმოდგენილი იყო შეფასების საფუძვლიანად ჩამოყალიბებული ჩარჩო. თუმცა, სხვა პროგრამების შემთხვევაში, კერძოდ: „ბიზნესის ადმინისტრირება“, „ტურიზმი“ და „ფსიქოლოგია“ — შეფასების პრაქტიკა ან ახლად დანერგილია, ან ამჟამად გადახედვის პროცესშია. ფსიქოლოგიის პროგრამის შემთხვევაში, რომელიც ახლია, კურსდამთავრებულთა მონაცემები ჯერ არ არის ხელმისაწვდომი; შესაბამისად, სასწავლო შედეგების შეფასება წარმოდგენილი არ არის, გარდა შეფასების მეთოდოლოგიისა. შეფასების ჩარჩო და მასთან დაკავშირებული რეგულაციები დაწესებულებაში დეტალურად არის დოკუმენტირებული და სრულად შეესაბამება საქართველოს კანონმდებლობას, მათ შორის — კრედიტების გადაცემისა და დაგროვების ევროპული სისტემის (ECTS) სახელმძღვანელო პრინციპებს.

სტუდენტებს მიეწოდებათ გამჭვირვალე და დეტალური შეფასების კრიტერიუმები, რომლებიც არა მხოლოდ აცნობებს მათ აკადემიური მიღწევების შესახებ, არამედ მიუთითებს გაუმჯობესების საჭირო მიმართულებებს და სთავაზობს განვითარების გზებს. ეფექტური შეფასების სისტემა უზრუნველყოფს სამართლიან და თანასწორ მიდგომებს; შესაბამისად, აუცილებელია, რომ თითოეული პროგრამისთვის, მისი სფეროს სპეციფიკის გათვალისწინებით, ჩამოყალიბდეს დეტალური მეთოდოლოგია და გეგმა. ეს უნდა მოიცავდეს მკაფიოდ განსაზღვრულ ზღვრულ მაჩვენებლებს თითოეული კურსისთვის, ასევე, სასწავლო შედეგების მიღწევის შეფასების მექანიზმებს. ასეთი ჩარჩო აუცილებელია სტუდენტების აკადემიური მიღწევების ზუსტად შეფასებისთვის და ასევე, საგანმანათლებლო პროცესის სანდოობისა და ხარისხის შესანარჩუნებლად.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები:**

- საგანმანათლებლო პროგრამები
- დანართი 3,1. მეთოდოლოგია
- თვითშეფასების ანგარიში.
- სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები
- გასაუბრების შედეგები

**რეკომენდაციები:**

- რეკომენდებულია, თითოეული საგანმანათლებლო პროგრამისთვის შეიქმნას სწავლის შედეგების მიღწევის და შეფასების მექანიზმები, რომლებიც ეფუძნება დარგობრივი მახასიათებლის მოთხოვნებს.

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

**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:**

ახალი უმაღლესი სასწავლებელი NEWUNI ფლობს ადამიანური რესურსების მართვის დეტალურ პოლიტიკას, რომელიც ბოლოს პერიოდში განახლდა და დამტკიცდა რექტორის ბრძანებით, 2024 წლის 27 დეკემბერს. ეს პოლიტიკა განკარგავს თანამშრომლების მართვის ყველა ასპექტს და შესაბამისობაშია ინსტიტუციის სტრატეგიულ მიზნებთან და მისიასთან. დოკუმენტი აღწერს დეტალურ პროცედურებს აკადემიური, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის რეკრუტირების, შერჩევის, დასაქმების, ადაპტაციისა და პროფესიული განვითარებისათვის. ასევე, მოიცავს შესრულების შეფასების, პერსონალის შენარჩუნებისა და წახალისებაზე დაფუძნებული მოტივაციის მექანიზმებს. პოლიტიკა ისეა სტრუქტურირებული, რომ ადამიანური რესურსების შესახებ ყველა გადაწყვეტილება მიიღება დამსახურების, გამჭვირვალობის, სამართლიანობისა და თანაბარი შესაძლებლობების საფუძველზე. სამსახურში აყვანისა და და დანიშვნის პროცედურები მკაფიოდ არის განსაზღვრული და მოიცავს მრავალეტაპიან საკონკურსო პროცესებს. შერჩევის პროცესი მოიცავს ობიექტურ შეფასების ინსტრუმენტებს, როგორცაა გასაუბრება, ტესტირება, საჯარო ლექციები (სადაც ეს შესაძლებელია) და პროფესიული კვალიფიკაციის განხილვა. აკადემიური პერსონალის კონკურსები საჯაროდ ქვეყნდება

როგორც ინსტიტუციურ, ასევე გარე პლატფორმებზე, რაც უზრუნველყოფს მათ ხელმისაწვდომობას და გამჭვირვალობას.

ხელმისაწვდომობის თვალსაზრისით, ადამიანური რესურსების დეპარტამენტი პასუხისმგებელია პოლიტიკის განახლებაზე, პერსონალის ინფორმირებაზე ცვლილებების შესახებ და შესაბამისი რეგულაციებისა და პროცედურების საჯაროდ ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფაზე. ეს ხელს უწყობს გამჭვირვალობას და ინსტიტუციურ საქმიანობაში ინფორმირებულ მონაწილეობას.

დაწესებულებას ასევე შემუშავებული აქვს აკადემიური პერსონალის აფილირების ჩარჩო, რაც მისი პერსონალის მართვის სტრატეგიის ძირითად ელემენტად ითვლება. აფილირება ნებაყოფლობითია და წახალისებულია დამატებითი აკადემიური და ფინანსური შედეგებით. აფილირებული პერსონალი ვალდებულია ძირითადი კვლევითი და საგანმანათლებლო საქმიანობა განახორციელოს ინსტიტუციის სახელით და აქტიურად ჩაერთოს შიდა გადაწყვეტილებების მიღების პროცესებში. აფილირების პირობები და ვალდებულებები დეტალურად არის განსაზღვრული ადამიანური რესურსების პოლიტიკის სპეციალურ განყოფილებაში.

NEWUNI-ში მოქმედებს აკადემიური პერსონალის აფილირების მკაფიო რეგულაციური ჩარჩო, რომელიც აღწერილია „აკადემიური პერსონალის აფილირების წესებში“, დამტკიცებული რექტორის №71-s ბრძანებით, რომლის ბოლო ცვლილება განხორციელდა 2024 წლის დეკემბერში. ეს ჩარჩო განსაზღვრავს აფილირების პროცესს, პერსონალის ვალდებულებებსა და ინსტიტუციის უფლებებს, რაც უზრუნველყოფს, რომ აკადემიური პერსონალი ვალდებულია თავისი ძირითადი სასწავლო და კვლევითი საქმიანობა განახორციელოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში და თავისი აკადემიური შედეგები მიაწეროს ინსტიტუციას.

აფილირებული პერსონალი ასევე მონაწილეობს გადაწყვეტილებების მიღებაში, ხელმძღვანელობს სტუდენტთა სამეცნიერო ნაშრომებს და მონაწილეობს NEWUNI-ის მართვაში. გარდა ამისა, „აფილირებულ პირთათვის ხელფასის დანამატის ცხრილი“ უზრუნველყოფს შესრულებაზე დაფუძნებულ სტიმულირების სისტემას, რომელიც ითვალისწინებს ფინანსურ წახალისებას ისეთი საქმიანობებისთვის, როგორცაა კვლევების გამოქვეყნება, სახელმძღვანელოების ავტორობა და სტუდენტების მენტორობა.

ეს დოკუმენტები ერთად ქმნის სრულყოფილ სისტემას, რომელიც შეესაბამება ეროვნულ სტანდარტებს, ხელს უწყობს ანგარიშვალდებულებას და მოტივაციას აკადემიური პერსონალისათვის, რაც ადასტურებს, რომ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება აკმაყოფილებს აფილირების პირობებისა და წესების შესახებ მარეგულირებელი დოკუმენტების მოთხოვნას.

უსდ-ში მოქმედებს აკადემიური, მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალის ყოველწლიური შეფასების სისტემა. შეფასების პროცესი ეფუძნება სტანდარტიზებულ ინსტრუმენტებს და მოიცავს მრავალდონიან შეფასებას, მათ შორის: თვითშეფასებას, სტუდენტების უკუკავშირის, ხელმძღვანელების შეფასებებს და ფაკულტეტის და საგანმანათლებლო პროგრამების ხელმძღვანელების მიერ განხორციელებულ შეფასებას. შეფასების შედეგები პირდაპირ უკავშირდება პროფესიული განვითარების გეგმებს, დაწინაურების შესაძლებლობებს, ფინანსურ წახალისებას ან, საჭიროების შემთხვევაში, დისციპლინურ ზომებს. გარდა რეგულარული შეფასებებისა, ინსტიტუცია ავალდებულებს მუდმივად დანიშნულ აკადემიურ პერსონალს ყოველ ხუთ წელიწადში გაიაროს სერტიფიცირება, რათა შეფასდეს მათი პროფესიული კომპეტენციის შენარჩუნება.

ინსტიტუციური დოკუმენტის „პერსონალის შეფასების შედეგების გამოყენება“ (2019–2025) მიხედვით, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას აქვს მკაფიოდ სტრუქტურირებული და ეფექტური მიდგომა ადამიანური რესურსების მართვაში პერსონალის შეფასებისა და კმაყოფილების კვლევის

შედეგების გამოყენების თვალსაზრისით. ძირითადი გადაწყვეტილებების მისაღებად NEWUNI იყენებს თვითშეფასების, ხელმძღვანელისა და სტუდენტების შეფასებების, ასევე პერსონალის გამოკითხვების შედეგებს. მთავარ შედეგებს შორის არის ხელფასის ზრდა, შესრულებაზე დაფუძნებული ბონუსები, ანაზღაურებადი კვლევითი შვებულება, აკადემიური პუბლიკაციებისა და საერთაშორისო კონფერენციების სრული დაფინანსება, ასევე მონაწილეობა Erasmus+ და საერთაშორისო განვითარების პროგრამებში. საანგარიშო პერიოდში განხორციელდა 70-ზე მეტი დამხმარე ღონისძიება. ეს პრაქტიკები, რომელსაც კოორდინაციას უწევენ ადამიანური რესურსების მართვისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურები, მიუთითებს უსდ-ს მიდგომაზე თანამშრომლების მოტივაციის, პროფესიული განვითარებისა და ინსტიტუციური წარმატების მიმართ.

პროფესიული განვითარება დაწესებულების ადამიანური რესურსების სტრატეგიის ცენტრალური საყრდენია. პოლიტიკა მოიცავს სხვადასხვა სახის მხარდაჭერის მექანიზმებს, მათ შორის შიდა და გარე ტრენინგ პროგრამებს, სამუშაო სემინარებს, აკადემიურ კონფერენციებში დაფინანსებულ მონაწილეობას, საკონსულტაციო სესიებსა და სამეცნიერო-შემოქმედებით შვებულებას. ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი, ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტთან და შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულებთან თანამშრომლობით, პასუხისმგებელია ინდივიდუალური და ინსტიტუციური განვითარების გეგმების შემუშავებაზე შეფასების შედეგების საფუძველზე.

ინსტიტუცია ასევე უზრუნველყოფს ახლად დანიშნული თანამშრომლების ინტეგრაციასა და ორიენტაციას განსაზღვრული სოციალიზაციის პროცესის საშუალებით. ეს გულისხმობს ინსტიტუციური პოლიტიკებისა და პროცედურების გაცნობას, საჭიროების შემთხვევაში გამოსაცდელი ვადის განსაზღვრას და ხელმძღვანელების მენტორობას, რაც ხელს უწყობს სამუშაო გარემოსთან ეფექტურ ადაპტაციას.

მიუხედავად იმისა, რომ ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა მოიცავს თანამშრომელთა სამუშაო დატვირთვის მონიტორინგისა და შესრულების მონაცემების ანალიზის მუხლებს, წარმოდგენილი დოკუმენტები არ იძლევა აგრეირებულ სტატისტიკურ ინფორმაციას პერსონალის შემადგენლობის შესახებ. კერძოდ, მონაცემები, როგორცაა თანამშრომელთა რაოდენობა და განაწილება კატეგორიების, სქესისა და ასაკის მიხედვით; აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალისა და სტუდენტების თანაფარდობა; ასევე აკადემიური/სამეცნიერო და ადმინისტრაციულ/დამხმარე პერსონალს შორის თანაფარდობა — დოკუმენტში არ არის წარმოდგენილი. მიუხედავად ამისა, მსგავსი მონაცემების შეგროვებაზე, მართვასა და ანალიზზე პასუხისმგებლობა აშკარად აკისრია ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტს, და აშკარაა, რომ დაწესებულებას შეუძლია ეფექტურად გამოიყენოს ეს ინფორმაცია ადამიანური რესურსების დაგეგმვისა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში.

აღნიშნული დოკუმენტის უკეთ გაანალიზების მიზნით, შეფასების ჯგუფმა მოითხოვა დამატებითი ინფორმაცია ადგილზე ვიზიტის დროს, მათ შორის:

1. აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის თანაფარდობა ადმინისტრაციულ/დამხმარე პერსონალთან
2. აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის-სტუდენტების თანაფარდობა
3. აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის განაწილება ასაკისა და სქესის შესაბამისად;
4. ინფორმაცია პერსონალის სამუშაო დატვირთვის განაწილების შესახებ.
5. შტატების განაწილება— რომელიც ასახავს აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული, ადმინისტრაციული და მხარდაჭერი პერსონალის რაოდენობას.

„თვითშეფასების ანგარიშისა“ და მოთხოვნილი თანმხლები დოკუმენტების, მათ შორის „შტატების განაწილებისა“ და „პერსონალის რაოდენობრივი დაგეგმვის მეთოდოლოგიის“ მიხედვით, სტუდენტთა საერთო რაოდენობა შეადგენს 941-ს, მათ შორის 555 აქტიური სტატუსის მქონე და 386 შეჩერებული სტატუსის მქონე სტუდენტია. აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტებისთვის ავტორიზაციის საბჭოს მიერ განსაზღვრული კვოტა შეადგენს 800-ს.

ინსტიტუციაში ამჟამად დასაქმებულია 100 საგანმანათლებლო პერსონალი (პროფესორები, ასოცირებული პროფესორები, ასისტენტ-პროფესორები და ასისტენტები) და 53 ადმინისტრაციული და დამხმარე თანამშრომელი, სულ 153 თანამშრომელი. მეთოდოლოგიის შესაბამისად, საგანმანათლებლო პერსონალის შესაძლებლობების გათვალისწინებით, სტუდენტების დასაშვები რაოდენობაა 1800 (100 × 18), რაც ადასტურებს, რომ მიმდინარე ჩარიცხვები რეგულაციების ფარგლებში რჩება.

საგანმანათლებლო პერსონალსა და სტუდენტებს შორის თანაფარდობა დაახლოებით 1:9-ს შეადგენს, რაც მნიშვნელოვნად აღემატება მოთხოვნილ სტანდარტს — 1:18. ადმინისტრაციული პერსონალის რაოდენობაც შეესაბამება რეგულაციას — ერთი თანამშრომელი 45 სტუდენტზე, რაც უზრუნველყოფს მაქსიმუმ 2,385 სტუდენტის მხარდაჭერას. თანამშრომლებისა და სტუდენტების საერთო თანაფარდობა 1:6-ს შეადგენს, რაც უზრუნველყოფს ძლიერ აკადემიურ და ადმინისტრაციულ მხარდაჭერას და სრულად აკმაყოფილებს მინიმალურ საკადრო მოთხოვნებს. დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ ინსტიტუციას გააჩნია საკმარისი ადამიანური რესურსი არსებული სტუდენტების მხარდაჭერისთვის და სრულად აკმაყოფილებს მოქმედ მარეგულირებელ სტანდარტებს.

**უსდ აკმაყოფილებს ინდიკატორის 4.1 (ა) მოთხოვნებს: „უსდ-ს განსაზღვრული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რაც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის და სტრატეგიული გეგმით**

**განსაზღვრული სხვა აქტივობების განხორციელებას.“** ინსტიტუციას აქვს ადამიანური რესურსების მართვის კომპლექსური პოლიტიკა, რომელიც არეგულირებს თანამშრომლების შერჩევას, განვითარების, შესრულების შეფასებისა და მოტივაციის პროცესებს, რაც შეესაბამება მის სტრატეგიულ მიზნებს. ავილირების წესები და შესრულებაზე დაფუძნებული წახალისების მექანიზმები ხელს უწყობს აკადემიურ ჩართულობასა და ინსტიტუციური ერთგულების გაძლიერებას. თანამშრომლებთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილებებში შეფასების შედეგების გამოყენება ადასტურებს, რომ პერსონალის მართვის სისტემა ეფექტურად უწყობს ხელს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მისიისა და სტრატეგიული მიზნების მიღწევას.

ინდიკატორი 4.1 (ბ)-ს მოთხოვნების შესაბამისად: "უსდ უზრუნველყოფს კვალიფიციური აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის დასაქმებას“, ხოლო დოკუმენტი სახელწოდებით „სამუშაო აღწერილობები და კვალიფიკაციის მოთხოვნები“ ცხადად აჩვენებს, რომ დაწესებულებას განსაზღვრული აქვს როლები, პასუხისმგებლობები და კვალიფიკაციის კრიტერიუმები ყველა კატეგორიის თანამშრომლისთვის. სტანდარტული სამუშაო დატვირთვა განსაზღვრულია კვირაში 40 საათით, ხუთ სამუშაო დღეზე გადანაწილებით, რაც ასახავს პერსონალის მართვის სტრუქტურირებულ მიდგომას. თუმცა, ადმინისტრაციულ პერსონალთან ჩატარებულმა გასაუბრებამ აჩვენა, რომ გარკვეული პოზიციებისთვის, როგორცაა IT და მარკეტინგი, რეალური სამუშაო დატვირთვა ხშირად საჭიროებს უფრო მოქნილ სამუშაო რეჟიმს. ამიტომ, რეკომენდებულია, რომ უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ გადახედოს სამუშაო დატვირთვის მოდელს, რათა უკეთ ასახოს რეალური ოპერაციული მოთხოვნები. რთულად დასაკომპლექტებელი ან სპეციალიზებული პოზიციებისთვის, ყოველდღიური ან საათობრივი ანაზღაურების მოდელის

დანერგვამ შეიძლება გააუმჯობესოს რესურსების დაგეგმვა, გააუმჯობესოს ხარჯების კონტროლი და გაზარდოს თანამშრომელთა მართვის ეფექტურობა.

ადგილზე ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფმა მოითხოვა ვაკანსიების შესახებ მტკიცებულებები და მასთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია. უსდ-მ წარმოადგინა შესაბამისი დოკუმენტაცია, რომელიც ადასტურებს, რომ რეკრუტირების პროცესის დაწყებამდე რექტორის მიერ გაიცემა ოფიციალური ბრძანებები. სამუშაო ვაკანსიები საჯაროდ ქვეყნდება გარე HR სააგენტოების მეშვეობით, რაც უზრუნველყოფს გამჭვირვალობას და ხელმისაწვდომობას. თუმცა, განხილულ დოკუმენტაციაში არ იყო წარმოდგენილი ინფორმაცია მიღებული განაცხადების ან სტრუქტურირებული გასაუბრების პროცესების ჩანაწერები. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული ნაკლოვანებები ზღუდავს შესაძლებლობას, სრულად წარმოჩინდეს დამსახურებაზე დაფუძნებული და კონკურენტული შერჩევის სისტემა ინდიკატორის 4.1(ბ) ფარგლებში, დასაქმების საწყისი ეტაპები აშკარად ფორმალიზებულია და შესაბამისობაშია გამჭვირვალე პრაქტიკასთან.

რადგან სტანდარტი მოითხოვს როგორც გამჭვირვალობის, ასევე ობიექტურობის შეფასებას დასაქმების პროცესში, სასურველია, რომ უნივერსიტეტმა შეინახოს დამადასტურებელი მტკიცებულებები (მაგ., მიღებული განაცხადები, გასაუბრების ჩანაწერები, შეფასების ანგარიშები) შერჩეული პერსონალის დასაქმების მთელი პერიოდის განმავლობაში. ეს კიდევ უფრო გააძლიერებს სტანდარტის შესაბამისობას და შექმნის სრულყოფილ დოკუმენტურ საფუძველს აუდიტისთვის.

ინდიკატორის 4.1(ბ) მოთხოვნებთან შესაბამისობაში, უსდ-მ წარმოადგინა თანამშრომლების ხელშეკრულებებისა და რეზიუმეების ნიმუშები როგორც ქართულ, ასევე ინგლისურ ენაზე. მიუხედავად იმისა, რომ დოკუმენტაცია ზოგადად შეესაბამება მოთხოვნებს, თუმცა ზოგიერთი რეზიუმე საჭიროებს სტრუქტურულ დახვეწას და ინფორმაციის განახლებას. იმის გათვალისწინებით, რომ ყველა თანამშრომლისგან განახლებული რეზიუმეების რეგულარული შეგროვება გამოწვევას წარმოადგენს, რეკომენდებულია, რომ უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ დანერგოს ელექტრონული სისტემა რეზიუმეების მართვისთვის. არსებობს მზა ციფრული პლატფორმები, რომლებიც ხელმისაწვდომია და თანამშრომლებს საშუალებას მისცემს უფრო ეფექტურად მართონ განახლებული მონაცემები. ეს მიდგომა არა მხოლოდ გააუმჯობესებს მონაცემების სიზუსტესა და ხელმისაწვდომობას, არამედ ხელს შეუწყობს მტკიცებულებებზე დაფუძნებულ გადაწყვეტილებების მიღებას პერსონალის განაწილებას, კვალიფიკაციების შესაბამისობის დადგენას, შიდა მობილობას და ასევე ხელმძღვანელ პოზიციებზე კადრების შერჩევის წინასწარ დაგეგმვას.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები:**

- დანართი 4.1- ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა;
- დანართი 4.2 – პერსონალის რეზიუმეები;
- დანართი 4.3 – პერსონალის საქმიანობის შეფასებისა და გამოყენების შედეგები;
- დანართი 4.4 – პერსონალური სამუშაოს აღწერილობები და კვალიფიკაციის მოთხოვნები;
- დანართი 4.5 – პერსონალის ხელშეკრულებების ნიმუშები;
- დანართი 4.6 - აკადემიური პერსონალის აფილირების წესების და პირობები
- დანართი 4,7- აკადემიური პერსონალის კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია;
- უსდ თვითშეფასების ანგარიში;
- გასაუბრების შედეგები
- დამატებითი დოკუმენტაცია, რომელიც უსდ-მ წარმოადგინა ადგილზე ვიზიტის დროს;

<p>საქალაქი 1 – შტატების განრიგი. საქალაქი 5 – ვაკანსიების ჩანაწერები და რექტორის ბრძანებები.</p>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p>
<p><b>რჩევები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- სასურველია, უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ გადახედოს სამუშაო დატვირთვის მოდელს იმ პოზიციებისთვის, რომლებიც საჭიროებენ უფრო მოქნილ სამუშაო პირობებს (მაგალითად, IT, მარკეტინგი), რათა უკეთ აისახოს ოპერაციული საჭიროებები.</li> <li>- სასურველია, უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ დანერგოს რეზიუმეების (CV) მართვის ელექტრონული სისტემა, რათა უზრუნველყოს პერსონალის ჩანაწერების დროული განახლება და გააუმჯობესოს ადამიანური რესურსების დაგეგმვის პროცესი.</li> <li>- სასურველია, უმაღლესმა სასწავლებელმა დოკუმენტირებულად გააფორმოს და შეინახოს კადრების შერჩევის პროცესი, მათ შორის გასაუბრების ოქმები და შეფასების შედეგები.</li> </ul>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b></p>
<p><b>შეფასება</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</p>

<p><b>4.2. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის სამუშაო დატვირთვა</b></p>
<p>უსდ-ის აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა დაწესებულებაში განხორციელებული საგანმანათლებლო პროგრამების, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობისა და მათზე დაკისრებული სხვა ფუნქციების ადეკვატურია.</p>
<p><b>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:</b></p> <p>უსდ შეესაბამება 4.2 კომპონენტის მოთხოვნებს. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის სამუშაო დატვირთვა მკაფიოდ რეგულირდება ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკით (დანართი 4.1), რომელიც განსაზღვრავს სამართლიან და გამჭვირვალე დატვირთვის განაწილების სისტემას და შეესაბამება უსდ -ს სტრატეგიულ და აკადემიურ მიზნებს. დატვირთვის სქემა მოიცავს სწავლებას, სამეცნიერო კვლევას, პროფესიულ განვითარებას, ადმინისტრაციულ პასუხისმგებლობებსა და ინსტიტუციურ და საზოგადოებრივ საქმიანობაში მონაწილეობას.</p> <p>აკადემიური პერსონალის დატვირთვა ერთობლივად განისაზღვრება სასწავლო პროცესის მართვის ოფისის, ფაკულტეტის დეკანებისა და პროგრამების ხელმძღვანელების მიერ და</p>

ოფიციალურად ფორმდება ხელმოწერილი შრომითი ხელშეკრულებებით (დანართი 4.5). დაწესებულება იყენებს სემესტრული დატვირთვის განაწილების მოდელს, რაც ითვალისწინებს აკადემიური პერსონალის ჩართულობას სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, რითაც უზრუნველყოფს დატვირთვის რეალისტურ დაგეგმვას და სამართლებრივი და აკადემიური სტანდარტების დაცვას.

აკადემიური და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგია (დანართი 4.7) ეფუძნება სტუდენტთა რაოდენობას, პროგრამის მახასიათებლებსა და ინსტიტუციურ შესაძლებლობებს. იგი ასევე ეყრდნობა ეროვნულ დარგობრივ მახასიათებლებს, მათ შორის მაქსიმუმ 18 სტუდენტი თითო აკადემიურ პერსონალზე და 80 სტუდენტი თითო მოწვეულ პერსონალზე. თითოეული საბაკალავრო პროგრამისთვის მინიმალური აკადემიური შემადგენლობა მოიცავს სულ მცირე 1 პროფესორს, 3 ასოცირებულ პროფესორს, 1 ასისტენტ პროფესორსა და 1 ასისტენტს, აგრეთვე, 3 მოწვეულ ლექტორს.

უსდ ასევე იცავს სტუდენტისა და პერსონალის თანაფარდობებს, რომლებიც განსაზღვრულია სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგიით. ამჟამად დაწესებულებაში დასაქმებულია 100 აკადემიური და 53 ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი, რომელიც 941 სტუდენტს ემსახურება; ეს გვამლევს აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების თანაფარდობას 1:9 და სულ პერსონალისა და სტუდენტების თანაფარდობას 1:6, რაც აკმაყოფილებს ან აღემატება მარეგულირებელ მოთხოვნებს.

ეს სტრუქტურირებული და დინამიკური მიდგომა სამუშაო დატვირთვის დაგეგმვის მიმართ უზრუნველყოფს საკმარისი რაოდენობის პერსონალს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და სამეცნიერო საქმიანობების განხორციელებისთვის და ადასტურებს უსდ-ის შესაძლებლობას ეფექტიანად შეასრულოს თავისი აკადემიური მისია.

უსდ ავლენს აკადემიურ პერსონალს შორის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ხელშეწყობის მიმართ სტრუქტურირებულ მიდგომას. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის (დანართი 4.1) და სამუშაო დატვირთვის დოკუმენტაციის მიხედვით, კვლევითი და გრანტებთან დაკავშირებული საქმიანობა აკადემიური მოვალეობის განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს. დატვირთვის მოდელი პირდაპირ მოიცავს სამეცნიერო-კვლევით პასუხისმგებლობებს სწავლების, ადმინისტრაციული ამოცანებისა და პროფესიული განვითარების პარალელურად.

გარდა ამისა, აფილირების ჩარჩო (დანართი 4.6) ხელს უწყობს გრძელვადიან ინსტიტუციურ ჩართულობას, კვლევითი შედეგების უსდ-სთან დაკავშირების გზით. აფილირებულმა აკადემიურმა პერსონალმა თავისი ძირითადი სამეცნიერო საქმიანობა დაწესებულებაში უნდა განახორციელოს და წვლილი უნდა შეიტანოს მისი სასწავლო პროფილის გაძლიერებაში. „აფილირებული პერსონალის ხელფასზე დანამატის ცხრილი“ უზრუნველყოფს ფინანსურ ინიციატივებს კვლევითი პროდუქტიულობისთვის, როგორცაა პუბლიკაციები, სახელმძღვანელოების ავტორობა და კონფერენციებში მონაწილეობა, რაც დამატებით უწყობს ხელს კვლევაზე ორიენტირებული აკადემიური კულტურის განვითარებას.

დაწესებულება ასევე ხელს უწყობს მონაწილეობას საერთაშორისო პროგრამებში, როგორცაა Erasmus+, და გამოყოფს რესურსებს აკადემიური პუბლიკაციებისა და კვლევითი

<p>შვებულებისთვის, რასაც პერსონალის შეფასების შედეგები და მათი გამოყენება (დანართი 4.3) ადასტურებს. ეს ძალისხმევები ხელს უწყობს კვლევისთვის ხელსაყრელი გარემოს ჩამოყალიბებას.</p> <p>თუმცა, მიუხედავად იმისა, რომ დაწესებულებაში არსებობს სტრუქტურული მექანიზმები, კვლევის შედეგები და ხარისხი უკეთესად შეიძლება წარმოჩინდეს ცენტრალიზებული სისტემის ან მონაცემთა ბაზის საშუალებით, რომელიც აჩვენებს მიმდინარე კვლევით პროექტებს, პუბლიკაციებსა და აკადემიურ წვლილს პერსონალის მხრიდან. ასეთი სისტემის დანერგვა კიდევ უფრო გააძლიერებს ხილვადობას, თანამშრომლობასა და შესაბამისობას ინსტიტუციურ კვლევით მიზნებთან.</p>
<p><b>მტკიცებულებები/ინდიკატორები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- დანართი 4.1 – ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა</li> <li>- დანართი 4.3 – პერსონალის მუშაობის შეფასების შედეგები და მათი გამოყენება;</li> <li>- დანართი 4.4 – პერსონალის სამუშაო აღწერილობები და კვალიფიკაციის მოთხოვნები</li> <li>- დანართი 4.6 – აკადემიური პერსონალის აფილირების წესები და პირობები;</li> <li>- დანართი 4.7 – პერსონალის კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია</li> <li>- უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების თვითშეფასების ანგარიში</li> <li>- გასაუბრებების შედეგები</li> </ul> <p><b>დამატებითი დოკუმენტაცია</b> საქალაქი 1 – პერსონალის გრაფიკი</p>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p>
<p><b>რჩევები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- სასურველია, რომ უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ შეიმუშაოს ცენტრალიზებული სისტემა აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების დოკუმენტირებისა და მონიტორინგისთვის.</li> </ul>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b></p>
<p><b>შეფასება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</li> </ul>

## 5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები

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

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

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

NEWUNI- ს გააჩნია სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერების, შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭებისა და წინა განათლების აღიარების მკაფიოდ განსაზღვრული წესები (სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი). აღნიშნული წესები საჯაროდ არის ხელმისაწვდომი NEWUNI- ის ვებგვერდზე და ნებისმიერ დაინტერესებულ პირს შეუძლია მათი გაცნობა. გასაუმჯობესებელი დროს სტუდენტებმა დაადასტურეს, რომ იცნობენ აღნიშნულ წესებს. მათი თქმით, სემესტრის პირველ კვირაში ტარდება საორიენტაციო შეხვედრები. სტუდენტებს ეძლევათ კორპორატიული ელფოსტის მისამართი NEWUNI- ის სხვადასხვა სტრუქტურულ ერთეულებთან კომუნიკაციისა და ინფორმაციის მიღებისთვის. ამავე ელფოსტის მეშვეობით სტუდენტები რეგისტრირდებიან ელექტრონულ სასწავლო პორტალზე ini.ge. საორიენტაციო კვირის განმავლობაში სტუდენტებს ასწავლიან ელექტრონული პორტალის გამოყენებას, ეცნობიან პერსონალს, შეფასების სისტემასა და ბიბლიოთეკის გამოყენების წესებს. პორტალის საშუალებით სტუდენტები რეგისტრირდებიან საგნებზე, მონაწილეობენ გამოკითხვებში, ამოწმებენ ქულებს და სხვ. ასეთი გამოკითხვების შედეგად NEWUNI- ში გაიზარდა კომპიუტერების რაოდენობა და პროგრამებში განხორციელდა გარკვეული ცვლილებები.

სტუდენტსა და NEWUNI- ს შორის ურთიერთობა რეგულირდება მხარეებს შორის გაფორმებული ხელშეკრულებით. ხელშეკრულება მკაფიოდ განსაზღვრავს ორივე მხარის უფლებებსა და ვალდებულებებს, სწავლების საფასურის გადახდის წესს და სხვა საჭირო სამართლებრივ რეგულაციებს. ხელშეკრულება იცავს სტუდენტთა ინტერესებს და არ არის მხოლოდ NEWUNI- ის ინტერესებზე მორგებული. როგორც აღინიშნა, სტუდენტები სწავლების დაწყებამდე ეცნობიან ნორმატიულ დოკუმენტებს. ხელშეკრულებაში გათვალისწინებულია პირობა, რომელიც სტუდენტებს სწავლების საფასურის ნაწილ-ნაწილ გადახდის საშუალებას აძლევს.

<p>ადმინისტრაციასთან და სტუდენტებთან ჩატარებული გასაუბრებების საფუძველზე დადგინდა, რომ NEWUNI-ში არსებობს ძალიან ღია ურთიერთობა სტუდენტებსა და ადმინისტრაციას შორის. ნებისმიერ სტუდენტს აქვს შესაძლებლობა შესაბამის პიროვნებასთან განიხილოს ნებისმიერი საკითხი. დამატებით, სტუდენტთა ინტერესების დასაცავად NEWUNI- ში მოქმედებს სტუდენტთა ომბუდსმენი. ომბუდსმენს თავად სტუდენტები ირჩევენ, და მისი მთავარი ფუნქციაა ხელი შეუწყოს სტუდენტებსა და ადმინისტრაციას შორის კომუნიკაციას და გააზიაროს მათი საჭიროებები.</p>
<p><b>მტკიცებულებები/ინდიკატორები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- NEWUNI „სასწავლო პროცესის რეგულირება“;</li> <li>- საინფორმაციო შეხვედრები პირველკურსელებთან;</li> <li>- სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები;</li> <li>- სტუდენტებთან გაფორმებული ხელშეკრულებების ნიმუში;</li> <li>- სტუდენტური თვითმმართველობის დებულება;</li> <li>- NEWUNI- ის ვებსაიტი;</li> <li>- სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები;</li> <li>- განხორციელებული სტუდენტური აქტივობები;</li> <li>- გასაუბრებების შედეგები.</li> </ul>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p>
<p><b>რჩევები:</b></p>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- სტუდენტური თვითმმართველობა</li> </ul>
<p><b>შეფასება</b></p> <p>მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</li> </ul>
<p><b>5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>o სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად უსდ-ში მოქმედებს საკონსულტაციო მომსახურება.</li> </ul>

- 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:**

NEWUNI-ში მოქმედებს სტუდენტების მიერ ქულების გასაჩივრების მექანიზმი. აღნიშნული მექანიზმის არსებობა დადასტურდა როგორც დაწესებულების ადმინისტრაციის, ასევე მოწვეული და აკადემიური პერსონალის, სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების მიერ. ზემოაღნიშნული სერვისების გარდა, დაწესებულებას აქვს სტუდენტური სერვისებისა და კარიერული განვითარების ცენტრი, სადაც სტუდენტებს შეუძლიათ მიიღონ კონსულტაციები სხვადასხვა საკითხზე და ინფორმაცია სტაჟირებებისა და დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ. დეპარტამენტი აგრძელებს მუშაობას თავის კურსდამთავრებულებთან, რომლებსაც მიეწოდებათ ინფორმაცია ვაკანსიებისა და დაწესებულებაში მიმდინარე პროცესების შესახებ. გარდა ამისა, ისინი ჩართულნი არიან პროგრამების განვითარებაში. 2021 წლიდან სერვისი ყოველწლიურად ატარებს დასაქმების ფორუმს, სადაც დამსაქმებლები და სტუდენტები უშუალოდ ხვდებიან ერთმანეთს. სხვადასხვა სერვისების მუშაობის გაუმჯობესების მიზნით, ყოველწლიურად ტარდება გამოკითხვები, რომლებიც აფასებს უნივერსიტეტის სერვისებს, მატერიალურ რესურსებს, გარემოს, ასევე ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის საქმიანობას.

უსდ მოუწოდებს სტუდენტებს მონაწილეობა მიიღონ საერთაშორისო მობილობასა და პროექტებში. ამ მიზნით, იგი სტუდენტებს აწვდის ინფორმაციას შესაბამის გაცვლით პროგრამებსა და შესაძლებლობებზე. გაცვლითი პროგრამების შეთავაზების მიზნით, NEWUNI-ს გაფორმებული აქვს ურთიერთგაგების მემორანდუმები სხვადასხვა ევროპულ საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან, რომლებიც ითვალისწინებს როგორც სტუდენტთა, ასევე აკადემიური პერსონალის გაცვლას Erasmus+ პროგრამის ფარგლებში. 2019 წლიდან სტუდენტები რეგულარულად მონაწილეობენ გაცვლით პროგრამებში.

უნივერსიტეტში არის სტუდენტური თვითმმართველობა, რომელიც ორი წლის ვადით ირჩევა არჩევნების გზით. ის წლის განმავლობაში სხვადასხვა სპორტულ, შემეცნებით და გასართობ ღონისძიებებს აწყობს.

NEWUNI ითვალისწინებს სტუდენტების სოციალურ მდგომარეობას და სთავაზობს დაფინანსებისა და შიდა გრანტების შესაძლებლობებს. აღსანიშნავია, რომ ოქროსმედალოსანი სტუდენტები სწავლის სრულ დაფინანსებას იღებენ. ერთიანი ეროვნული გამოცდების ფარგლებში დაფინანსების მიღების შემთხვევაში, NEWUNI სთავაზობს სწავლის საფასურის შიდა დაფინანსებას. ასევე, სტუდენტის მოთხოვნის შემთხვევაში, სწავლის საფასურის გადახდა შეიძლება სემესტრის განმავლობაში გადანაწილდეს.

<p><b>მტკიცებულებები/ინდიკატორები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები</li> <li>- სტუდენტური თვითმმართველობის დებულება</li> <li>- NEWUNI-ს ვებ-გვერდი</li> <li>- სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები</li> <li>- განხორციელებული სტუდენტური აქტივობები</li> <li>- გასაუბრებების შედეგები</li> </ul>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <p>წინადადება (წინადადებები), რომელიც უნდა გაითვალისწინოს დაწესებულებამ სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნების შესასრულებლად.</p>
<p><b>რჩევები:</b></p> <p>არასავალდებულო რჩევები შემდგომი განვითარებისთვის</p>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b></p>
<p><b>შეფასება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</li> </ul>

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

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

<p><b>6.1 კვლევითი საქმიანობა</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o უსდ, სახისა და დარგის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ახორციელებს კვლევით/შემოქმედებით საქმიანობას.</li> <li>o სადოქტორო კვლევების ხელმძღვანელობის ეფექტურობის უზრუნველყოფა</li> <li>o უსდ-ს აქვს დარგის სპეციფიკის შესაბამისი სადისერტაციო ნაშრომის შეფასებისა და დაცვის საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები.</li> </ul>
---

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

ახალი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება – NEWUNI ჩამოყალიბებულია როგორც კოლეჯი და, შესაბამისად, ახორციელებს პირველი ციკლის (ბაკალავრიატის) საგანმანათლებლო პროგრამებს ბიზნესის ადმინისტრირებაში, საერთაშორისო ურთიერთობებში, ტურიზმსა და ფსიქოლოგიაში. მიუხედავად მისი იურიდიული ფორმისა, დაწესებულების მისია მკაფიოდ უსვამს ხაზს კვლევითი საქმიანობის ხელშეწყობასა და სტუდენტების შემოქმედებითი და კვლევითი კომპეტენციების განვითარებას. თუმცა, კვლევითი პრიორიტეტები განსაზღვრული არ არის და გასაუბრების დროს აღმოჩნდა, რომ აკადემიური პერსონალიც არ იყო ინფორმირებული აღნიშნული პრიორიტეტების შესახებ.

თვითშეფასების ანგარიში ხშირ შემთხვევაში მოიცავს უშუალოდ თანდართული დოკუმენტაციიდან გადმოღებულ ინფორმაციას და არ შეიცავს ამომწურავ აღწერასა და ანალიზს ფაქტობრივი საქმიანობის, პროცესებისა და სამომავლო გეგმების შესახებ. ეს მნიშვნელოვნად აფერხებს შეფასების პროცესს. შესაბამისად, მე-6 სტანდარტის საფუძვლიანი შეფასების უზრუნველსაყოფად, ექსპერტთა ჯგუფმა მოითხოვა შემდეგი დამატებითი ინფორმაცია:

- კვლევითი საქმიანობის დაზუსტებული წლიური მონაცემები (სტატიები, კონფერენციები, მონოგრაფიები—გარდა სახელმძღვანელოებისა — და სამეცნიერო, არა ინსტიტუციური გრანტები), მათ შორის ანალიზი და, არსებობის შემთხვევაში, სამიზნე ნიშნულები როგორც ინდივიდუალურ, ასევე ინსტიტუციურ დონეზე;
- დოკუმენტი, რომელიც აღწერს სამეცნიერო საქმიანობის შეფასების პროცედურებსა და შედეგებზე რეაგირების მექანიზმებს როგორც პერსონალურ, ასევე ინსტიტუციურ დონეზე;
- წლიური ინფორმაცია კვლევის მხარდასაჭერად განხორციელებული აქტივობების შესახებ, მათ შორის ანალიზი და სამიზნე ნიშნულები (არსებობის შემთხვევაში);
- NEWUNI- ის შიდა (სამეცნიერო) გრანტების მონაცემები წლების მიხედვით, მათ შორის ანალიზი და სამიზნე ნიშნულები (არსებობის შემთხვევაში);
- ინფორმაცია სამეცნიერო ჟურნალის „დიპლომატია და სამართალი“ ინდექსის სტატუსის შესახებ საერთაშორისო აკადემიურ მონაცემთა ბაზებში, შესაბამისი ბმულების ჩათვლით;
- ფაკულტეტის (პროფესორ-მასწავლებლების) სერტიფიცირების/ატესტაციის პროცესის შედეგები;

საპასუხოდ, დაწესებულებამ წარმოადგინა შემდეგი დოკუმენტები:

- ინფორმაცია სამეცნიერო საქმიანობის შესახებ;
- NEWUNI-ში კვლევის ორგანიზების, შეფასებისა და დაფინანსების მარეგულირებელი წესი;
- დოკუმენტაცია საერთაშორისო პარტნიორებთან კვლევითი თანამშრომლობის შესახებ;
- ინფორმაცია შიდა საგრანტო კონკურსების შესახებ;
- დამატებითი დეტალები სამეცნიერო ჟურნალის „დიპლომატია და სამართალი“ შესახებ;
- მუდმივად დანიშნული პროფესორების ატესტაციის კომისიის სხდომის ოქმები.

აღსანიშნავია, რომ წარმოდგენილი ინფორმაციის დიდი ნაწილი უკვე შედიოდა თავდაპირველი თვითშეფასების ანგარიშის დანართებში. თუმცა, ამ დამატებით დოკუმენტებშიც კი არ იყო ანალიზის, შეფასების ან კონკრეტული სამიზნე მაჩვენებლების შემცველი დოკუმენტები.

ექსპერტთა ჯგუფმა შეაფასა დაწესებულება თვითშეფასების ანგარიშის, დამხმარე დოკუმენტაციისა და შესაბამის დაინტერესებულ მხარეებთან ჩატარებული გასაუბრებების საფუძველზე.

თვითშეფასების ანგარიშში აღწერილია სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ძირითადი პრინციპები და მიზნები, ასევე ის კვლევითი მიმართულებები, რომლებსაც დაწესებულება უჭერს მხარს. აღნიშნულია, რომ დაწესებულება აქვეყნებს ჟურნალს „დიპლომატია და სამართალი“, აფინანსებს აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების მონაწილეობას საერთაშორისო კონფერენციებში, ტრენინგ პროგრამებსა და კვალიფიკაციის ამაღლების ღონისძიებებში, ასევე, მხარს უჭერს აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო ნაშრომების გამოქვეყნებას.

აღსანიშნავია, რომ გასაუბრებების დროს ხშირად კეთდებოდა აქცენტი ჟურნალის „დიპლომატია და სამართალი“ საერთაშორისო სამეცნიერო მონაცემთა ბაზებში ინდექსირებაზე და მის მაღალ რეიტინგზე, რომელიც ISI Impact Factor-ის მიხედვით იყო წარმოდგენილი. ექსპერტთა ჯგუფმა შეისწავლა აღნიშნული საკითხი და დაწესებულებას შემდეგი რჩევა მისცა: გაეცნოს აკადემიურ მიმოხილვებს ISI (International Scientific Indexing) Impact Factor-ის შესახებ, რომელმაც შეიძლება შეცდომაში შეიყვანოს და რომელიც არ უნდა აერიოთ Impact Factor- თან, რომელსაც Web of Science (Institute for Scientific Information) აქვეყნებს.

სტუდენტთა კვლევითი უნარების განვითარების თვალსაზრისით, ანგარიშში აღნიშნულია, რომ NEWUNI ყოველწლიურად ატარებს სტუდენტურ კონფერენციას, რომლის წარმატებული მონაწილეები ჯილდოვდებიან, მაგალითად, გარე აკადემიურ ღონისძიებებში მონაწილეობის შესაძლებლობით. ეს პრაქტიკა გასაუბრებების დროს

როგორც მიმდინარე სტუდენტებმა, ასევე, კურსდამთავრებულებმა დადებითად შეაფასეს.

თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, დაწესებულება ასევე აფინანსებს მისი აკადემიური პერსონალის ავტორობით გამოცემულ სასწავლო სახელმძღვანელოებსა და სხვა ტიპის აკადემიურ გამოცემებს. ის აცხადებს შიდა საგრანტო კონკურსებს აკადემიური პერსონალისთვის და უზრუნველყოფს ტრენინგებს გრანტების დაწერისა და ფინანსების მოძიების შესაძლებლობების შესახებ. გასაუბრებების დროს ასევე ახსენეს შიდა გრანტები; თუმცა გაირკვა, რომ მათი უმეტესობა მიმართულია სახელმძღვანელოების შექმნაზე და არა აკადემიურ კვლევებზე. ექსპერტთა ჯგუფის აზრით, სასურველია, მეტი აქცენტი გაკეთდეს სამეცნიერო პუბლიკაციების დაფინანსებაზე.

გარდა ამისა, ანგარიშში არ არის მკაფიოდ აღწერილი, როგორ ხდება კვლევითი საქმიანობის წახალისება, რა კონკრეტული ზომები განხორციელდა კვლევითი გრანტების კომპეტენციების განვითარებისათვის, ან რა შედეგები იქნა მიღწეული ამის შედეგად. ასეთი სტრატეგიული დოკუმენტაციის არარსებობა ხელს უშლის დაწესებულების მკაფიო ხედვისა და კვლევის განვითარების ყოვლისმომცველი გეგმის იდენტიფიცირებას. ასეთი გეგმა უნდა წარმართავდეს კვლევით მიმართულებებს დაწესებულების მისიის შესაბამისად და ხელი შეუწყოს ინოვაციებს ეკონომიკის, ტექნოლოგიების, ინდუსტრიისა და სხვა სფეროებში.

ამ ხარვეზების მიუხედავად, თვითშეფასების ანგარიშისა და გასაუბრებების მიხედვით, დაწესებულება ახორციელებს პრაქტიკული მნიშვნელობის მქონე გამოყენებით კვლევებს, რომლებიც ხელს უწყობენ რეგიონულ და/ან ეროვნულ ეკონომიკურ და კულტურულ განვითარებას. ამის მაგალითია, დაწესებულების აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების მონაწილეობა ფლორენციის ფესტივალში, რომლის მიზანია ქვემო ქართლისა და სამცხე-ჯავახეთის ტურისტული მიმართულებებისა და კულტურული მემკვიდრეობის პოპულარიზაცია, ასევე, შესაბამისი ინფორმაციის გამოქვეყნება ფონდი „დელ ბიანკოს“ ვებგვერდზე.

როგორც უკვე აღინიშნა, NEWUNI- ს აქვს კოლეჯის იურიდიული სტატუსი და ახორციელებს მხოლოდ საბაკალავრო პროგრამებს. შესაბამისად, მას არ გააჩნია დისერტაციის შეფასების პროცედურები და დოქტორანტურის სამეცნიერო ხელმძღვანელების პასუხისმგებლობების განსაზღვრის სახელმძღვანელო დოკუმენტები.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები:**

- ინფორმაცია სამეცნიერო საქმიანობის შესახებ;

<ul style="list-style-type: none"> <li>- ინფორმაცია შიდა საგრანტო კონკურსების შესახებ;</li> <li>- დამატებითი დეტალები სამეცნიერო ჟურნალის „დიპლომატია და სამართალი“ შესახებ;</li> <li>- გასაუბრებების შედეგები</li> </ul>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- რეკომენდებულია, რომ დაწესებულებამ მკაფიოდ განსაზღვროს კვლევითი პრიორიტეტები და ჩამოაყალიბოს კვლევითი საქმიანობის განვითარების თანმიმდევრული გეგმა.</li> </ul>
<p><b>რჩევები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- სასურველია, რომ დაწესებულება გაეცნოს აკადემიურ მიმოხილვებს ე.წ. ISI (International Scientific Indexing) Impact Factor- ის შესახებ, რომელმაც შეიძლება შეცდომაში შეიყვანოს და რომელიც არ უნდა აერიოთ Impact Factor- თან, რომელსაც Web of Science (Institute for Scientific Information) აქვეყნებს.</li> <li>- აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო მიღწევების შესახებ ინფორმაცია ხელმისაწვდომი უნდა იყოს უნივერსიტეტის ვებგვერდზე და/ან საერთაშორისო სამეცნიერო პლატფორმებზე ღია წვდომის უზრუნველყოფით.</li> </ul>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b></p>
<p><b>შეფასება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</li> </ul>
<p><b>6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>o უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და სახელოვნებო-შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა.</li> <li>o ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით/სახელოვნებო საქმიანობაში.</li> <li>o უსდ ზრუნავს კვლევითი/განვითარების/ შემოქმედებითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციაზე.</li> </ul>
<p><b>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:</b></p> <p>თვითშეფასების ანგარიშში აღნიშნულია, რომ დაწესებულებას გააჩნია კვლევითი საქმიანობის მხარდასაჭერის ეფექტური სისტემა. ამ მტკიცების გასამყარებლად იგი</p>

მიუთითებს კვლევის ორგანიზებისა და მხარდაჭერისთვის აუცილებელი შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულების, რეგულაციებისა და პროცედურების, ასევე დაფინანსების მექანიზმების არსებობაზე. ანგარიშში აღწერილია სტრუქტურული ერთეულების მიერ განხორციელებული აქტივობები, რომლებიც ხელს უწყობს კვლევის განხორციელებას. მათ შორისაა ინფორმაცია სამეცნიერო დაფინანსების შესაძლებლობების შესახებ და ამ თემებთან დაკავშირებული ტრენინგებისა და კონსულტაციების ორგანიზება. თუმცა, ერთობლივი სამეცნიერო პროექტების შეზღუდული რაოდენობის გამო, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ უნდა გაძლიერდეს სამეცნიერო კვლევითი საგრანტო პროექტების იდენტიფიცირებისა და მოზიდვის მექანიზმები.

ანგარიშში აღწერილია დაწესებულების კვლევითი საქმიანობის დაფინანსების შიდა მექანიზმები, მათ შორის შიდა საგრანტო კონკურსი. თუმცა, როგორც უკვე აღინიშნა, ეს კონკურსი ძირითადად მხარს უჭერს სახელმძღვანელოების გამოცემას, რაც ვერ ჩაითვლება კვლევითი საქმიანობის სათანადო მხარდაჭერად.

თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, კვლევის ინტერნაციონალიზაცია დაწესებულების ერთ-ერთ პრიორიტეტად არის განსაზღვრული. ამ მიზნით, დაწესებულება ცდილობს შექმნას და გააძლიეროს საერთაშორისო პარტნიორობები, ხელს უწყობს პერსონალის განვითარებას საერთაშორისო პუბლიკაციების მოსამზადებლად — ინგლისური ენის კურსებით, პროფესიული განვითარების ღონისძიებებით და, როგორც მითითებულია, პუბლიკაციების ხარჯებისა და საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობის დაფინანსებით. თუმცა, ანგარიშში არ არის მოცემული მონაცემები წლების მიხედვით ამ აქტივობებისთვის გამოყოფილი დაფინანსების შესახებ და არც მათი ხარჯვის ეფექტიანობის ანალიზი.

ანგარიშში ასევე წარმოდგენილია ინფორმაცია საერთაშორისო პარტნიორობებთან ერთობლივი კვლევითი საქმიანობის შესახებ. დადებითად შეფასდა ის ფაქტი, რომ სტუდენტები ჩართული არიან ამ აქტივობებში. თუმცა, მსგავსი საქმიანობა ძირითადად შემოიფარგლება კონფერენციებში, გამოფენებში და მსგავს ღონისძიებებში მონაწილეობით. შესაბამისი სტანდარტის მოთხოვნების სრულად დასაკმაყოფილებლად, ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაციით, დაწესებულებამ უნდა უზრუნველყოს ერთობლივი კვლევითი პროექტების განხორციელება საერთაშორისო პარტნიორობებთან, მის მიერ განსაზღვრული კვლევითი პრიორიტეტების შესაბამისად.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები:**

- თვითშეფასების ანგარიშში;
- კვლევითი საქმიანობის დაფინანსების პროცედურები
- ინფორმაცია სამეცნიერო საქმიანობის შესახებ;
- ინფორმაცია შიდა საგრანტო კონკურსების შესახებ;
- გასაუბრებების შედეგები.

**რეკომენდაციები:**

- რეკომენდებულია, გაძლიერდეს სამეცნიერო კვლევითი საგრანტო პროექტების მოძიებისა და მოზიდვის მექანიზმი.
- რეკომენდებულია, რომ დაწესებულებამ განახორციელოს ერთობლივი კვლევითი პროექტები საერთაშორისო პარტნიორებთან თანამშრომლობით, რომლებიც შეესაბამება მის მიერ განსაზღვრულ კვლევით პრიორიტეტებს.

**რჩევები:**

- სასურველია, გაფართოვდეს თანამშრომლობა საერთაშორისო სამეცნიერო დაწესებულებებთან/ ცენტრებთან.

საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

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

**6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება**

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

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

თვითშეფასების ანგარიშში აღნიშნულია, რომ დაწესებულებას გააჩნია აკადემიური პერსონალის კვლევითი საქმიანობის ხარისხისა და სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების სისტემა. ანგარიშში აღწერილია შეფასების მექანიზმები და კრიტერიუმები, ასევე აღნიშნულია, რომ შეფასებები ტარდება როგორც ინდივიდუალურ, ასევე ინსტიტუციურ დონეზე, და შედეგებს განიხილავს აკადემიური საბჭო. ანგარიშში მითითებულია, რომ შეფასების შედეგები გამოიყენება როგორც პერსონალის პროფესიული განვითარების დაგეგმვისთვის, ისე წახალისების მიზნით. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფს არ მიუღია წინა წლების შეფასებების ანალიზი ან ინფორმაცია იმ კონკრეტული ღონისძიებების შესახებ, რომლებიც განხორციელდა შეფასების შედეგების საფუძველზე.

ინფორმაცია სამეცნიერო საქმიანობის შეფასების შესახებ ხელმისაწვდომი არ არის დაინტერესებული მხარეებისთვის. გარდა ამისა, აკადემიური პერსონალის CV- ები არ არის ატვირთული NEWUNI- ის ვებგვერდზე, რაც ხელს უშლის დაინტერესებულ პირებს

<p>მათი სამეცნიერო საქმიანობის გაცნობაში. ბევრ შემთხვევაში, მათი პროფილები საჯაროდ ხელმისაწვდომი არ არის საერთაშორისო აკადემიურ ბაზებში.</p>
<p><b>მტკიცებულებები/ინდიკატორები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- თვითშეფასების ანგარიში;</li> <li>- დაწესებულების მიერ განხორციელებული საქმიანობა საზოგადოების განვითარების მხარდასაჭერად;</li> <li>- გასაუბრებების შედეგები.</li> </ul>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- რეკომენდებულია, განხორციელდეს არსებული მდგომარეობის დეტალური ანალიზი, კვლევითი საქმიანობის შეფასების შედეგების შესაბამისად, რეკომენდებულია განისაზღვროს დაწესებულების კვლევითი პრიორიტეტები და ჩამოყალიბდეს მკაფიო ხედვა და სამოქმედო გეგმა.</li> <li>- რეკომენდებულია, რომ განხორციელებული კვლევითი საქმიანობის ანგარიშები გახდეს საჯარო და ხელმისაწვდომი.</li> </ul>
<p><b>რჩევები:</b></p>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ინფორმაცია აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო მიღწევების შესახებ ხელმისაწვდომი უნდა იყოს უნივერსიტეტის ვებგვერდზე და/ ან საერთაშორისო სამეცნიერო პროფილების მეშვეობით.</li> </ul>
<p><b>შეფასება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</li> </ul>

## 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:**

ახალი უმაღლესი საგანმანათლებლო ინსტიტუტი – NEWUNI ფუნქციონირებს იჯარით აღებულ შენობაში, რომელიც მდებარეობს ქ. თბილისში, გ. ჭყონდიდელის ქუჩაზე №56 (საკადასტრო კოდი: 01.12.12.006.007). იჯარის ხელშეკრულების თანახმად, დაწესებულება იყენებს 927 მ<sup>2</sup> სასწავლო და 157 მ<sup>2</sup> დამხმარე ფართს. იჯარის ვადა ძალაშია 2035 წლის 13 თებერვლამდე, რაც შეესაბამება მიმდინარე ავტორიზაციის ვადას. შენობას ასევე აქვს ეზოში გასასვლელი.

შიდა განლაგება მოიცავს ფოიეს, დასასვენებელ ზონას, საკლასო ოთახებს თეორიული სწავლისთვის, აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალისთვის განკუთვნილ სამუშაო სივრცეებს (სრულად აღჭურვილს), კომპიუტერულ ლაბორატორიას, საკონფერენციო დარბაზს, დამხმარე საწყობს, სანიტარულ კვანძებს და ბიბლიოთეკას. აღნიშნული სივრცეები ადეკვატურად უზრუნველყოფს დაწესებულების აკადემიურ და ადმინისტრაციულ ფუნქციებს და აკმაყოფილებს სტუდენტთა როგორც არსებული, ისე მოსალოდნელი კონტინგენტის საჭიროებებს.

პროგრამების მოთხოვნების შესაბამისად, NEWUNI უზრუნველყოფს კარგად აღჭურვილ საგანმანათლებლო გარემოს, სწავლება- სწავლისთვის საჭირო მასალებს, ასევე IT ინფრასტრუქტურას. დაწესებულებას ასევე გაფორმებული აქვს თანამშრომლობის ხელშეკრულებები შესაბამის ორგანიზაციებთან მისი აკადემიური პროგრამების პრაქტიკული კომპონენტების მხარდასაჭერად.

შენობა აღჭურვილია აუცილებელი ხანძარსაწინააღმდეგო სისტემებით, მათ შორის ცეცხლმაქრებითა და კვამლის დეტექტორებით. დაწესებულებამ შეიმუშავა ხანძარსაწინააღმდეგო უსაფრთხოების ინსტრუქციები და უზრუნველყოფს ზოგადი უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სისტემას. მოქმედებს ევაკუაციის გეგმაც.

შენობა აღჭურვილია სათანადო გათბობისა და ვენტილაციის სისტემებით და ყველა სანიტარული ნორმა მკაცრად არის დაცული. თუმცა, ყველა საკლასო ოთახი ამჟამად არ არის აღჭურვილი კონდიციონერით, რაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია საგაზაფხულო სემესტრის დროს. შესაბამისად, რეკომენდებულია დარჩენილ საკლასო ოთახებში

<p>კონდიციონების სისტემების დამონტაჟება, რათა უზრუნველყოფილ იქნას სწავლისთვის საჭირო გარემო.</p> <p>სპეციალური საჭიროების მქონე პირების ხელმისაწვდომობის უზრუნველსაყოფად, შენობა აღჭურვილია პანდუსებით. სამკითხველო დარბაზი და კომპიუტერული ლაბორატორია განთავსებულია პირველ სართულზე ადმინისტრაციულ ოფისებთან ერთად, რაც უზრუნველყოფს კომფორტულ ხელმისაწვდომობას ყველა მომხმარებლისთვის.</p> <p>დაწესებულებას გააჩნია მატერიალურ- ტექნიკური ბაზა, რომელიც აკმაყოფილებს სტუდენტებისა და პერსონალის საჭიროებებს, მათ შორის კომპიუტერები, პროექტორები, პრინტერები, ასლგადამღები მოწყობილობები, თეთრი დაფები, შესაბამისი სასწავლო და საოფისე ავეჯი.</p> <p>NEWUNI აგრძელებს უსაფრთხო, ხელმისაწვდომი და რესურსებით მდიდარი გარემოს შექმნას, რომელიც უზრუნველყოფს შეუფერხებელ აკადემიურ პროცესს და ხელს უწყობს მისი ფიზიკური და ტექნოლოგიური ინფრასტრუქტურის უწყვეტ განვითარებას.</p>
<p><b>მტკიცებულებები/ინდიკატორები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ობიექტების დათვალიერება ადგილზე ვიზიტის დროს;</li> <li>- იჯარა, საჯარო რეესტრის დოკუმენტაცია;</li> <li>- ინვენტარიზაციის დოკუმენტები;</li> <li>- პრაქტიკული კომპონენტის განხორციელების მემორანდუმები.</li> </ul>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <p>რეკომენდებულია დარჩენილ საკლასო ოთახებში კონდიციონების სისტემების დამონტაჟება, რათა უზრუნველყოფილ იქნას სწავლისთვის საჭირო გარემო.</p>
<p><b>რჩევები:</b></p>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</b></p>
<p><b>შეფასება</b></p> <p><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</p>
<p><b>7.2. ბიბლიოთეკის რესურსები</b></p>

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:**

ახალი უმაღლესი საგანმანათლებლო ინსტიტუტის – NEWUNI- ის ბიბლიოთეკა უზრუნველყოფს გარემოს, რესურსებსა და სერვისებს, რომლებიც ხელს უწყობს აკადემიურ და სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობას. სივრცე მოიცავს სამკითხველო დარბაზს შესაბამისი ავეჯით, კომპიუტერებით, ინტერნეტითა და მულტიფუნქციური ტექნიკით (პრინტერი, ასლის გადამღები აპარატი, სკანერი).

ბიბლიოთეკის ფუნქციონირებას ხელმძღვანელობს ბიბლიოთეკის მენეჯერი, რომელიც ზრუნავს ბიბლიოთეკის რესურსებისა და ინფრასტრუქტურის განვითარებასა და შენარჩუნებაზე, უზრუნველყოფს კოლექციების დაცვას და მომხმარებლებს სთავაზობს სერვისებს. მისი მოვალეობები მოიცავს ბიბლიოთეკის სერვისების მართვას, ელექტრონული კატალოგის წარმოებას, საერთაშორისო მონაცემთა ბაზებზე წვდომის უზრუნველყოფას, ასევე სტუდენტებისა და პერსონალისთვის კონსულტაციების გაწევას. მენეჯერი ასევე უზრუნველყოფს წიგნების შესყიდვას, დამუშავებასა და კატალოგიზაციას ინსტიტუციური წესების შესაბამისად და სამკითხველო სივრცის სათანადო მოვლას.

ბიბლიოთეკის გამოყენება რეგულირდება ბიბლიოთეკის მენეჯერის მიერ შემოთავაზებული და რექტორის მიერ დამტკიცებული მარეგულირებელი წესის მიერ. ბიბლიოთეკით სარგებლობის უფლება აქვს ყველა სტუდენტს, აკადემიურ/მოწვეულ და ადმინისტრაციულ პერსონალს. ბეჭდური და ელექტრონული კოლექცია შეესაბამება სილაბუსებსა და აკადემიურ მოთხოვნებს. ინფორმაცია ბიბლიოთეკის გამოყენებისა და ქცევის წესების, კომპიუტერის გამოყენების, ელექტრონული კატალოგისა და მონაცემთა ბაზების შესახებ ხელმისაწვდომია დაწესებულების ვებგვერდზე.

NEWUNI- ის ბიბლიოთეკა მუშაობს მიზნობრივი პოლიტიკის შესაბამისად, რომელიც მოიცავს ბიბლიოთეკის რესურსებისა და სერვისების განვითარებასა და განახლებას. ბიბლიოთეკის მენეჯერი ყოველწლიურად ამზადებს წინადადებებს რესურსების განახლებისათვის და მჭიდროდ თანამშრომლობს აკადემიურ პერსონალთან, საგანმანათლებლო პროგრამების ხელმძღვანელებთან და დეკანთან, და ადგენს კოლექციის შესაბამისობას საგანმანათლებლო პროგრამებთან.

რესურსების შესყიდვის გადაწყვეტილებები მიიღება კოლექციის ანალიზის, მოთხოვნისა და აკადემიურ საჭიროებებთან შესაბამისობის საფუძველზე. პრიორიტეტული შესყიდვის მოთხოვნები იგზავნება ადმინისტრაციის ხელმძღვანელთან. ბიბლიოთეკაში ამჟამად არის 4,208 ფიზიკური ერთეული, საიდანაც 1,350 ერთეული (მათ შორის 1,065 წიგნი) დამატებულია 2020 წლის შემდეგ. ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებულმა გასაუბრებებმა გამოავლინა, რომ ბიბლიოთეკა ხელმისაწვდომია სტუდენტებისა და პერსონალისთვის კვირაში 60 საათის განმავლობაში. სტუდენტებსა და პერსონალს ასევე შეუძლიათ ონლაინ მოითხოვონ წიგნების თავები და უნივერსიტეტი მათ აწვდის საჭირო მასალებს.

ბიბლიოთეკის ტექნიკური და ელექტრონული ინფრასტრუქტურა ვითარდება IT ოფისთან თანამშრომლობით. სტუდენტებსა და პერსონალს ასევე აქვთ წვდომა ონლაინ რესურსებზე უნივერსიტეტის გარედან, საკუთარი ელფოსტითა და პაროლით.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები:**

<ul style="list-style-type: none"> <li>- ბიბლიოთეკის დათვალიერება ადგილზე ვიზიტის დროს;</li> <li>- გასაუბრებები;</li> <li>- შესყიდვების დოკუმენტები;</li> <li>- თვითშეფასების ანგარიში;</li> </ul>
<b>რეკომენდაციები:</b>
<b>რჩევები:</b>
<b>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</b>
<b>შეფასება</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li>- <input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li>- <input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li>- <input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</li> </ul>
<b>7.3 საინფორმაციო რესურსი</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>o უსდ-ში შექმნილია ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და უზრუნველყოფილია მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა.</li> <li>o ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მისი მუდმივი განვითარების ხელშემწყობი მექანიზმები.</li> <li>o უსდ-ის მიერ უზრუნველყოფილია ვებგვერდის ფუნქციონირება ქართულ და ინგლისურ ენებზე.</li> </ul>
<p><b>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:</b></p> <p>NEWUNI- მ ჩამოაყალიბა IT ინფრასტრუქტურა, რომელიც უზრუნველყოფს მის ეფექტიან ადმინისტრირებასა და ხელმისაწვდომობას ყველა მომხმარებლისთვის, მათ შორის სტუდენტებისთვის, აკადემიური, მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალისთვის. დაწესებულებამ დანერგა ინტეგრირებული ელექტრონული სერვისები და მართვის სისტემები, რომლებიც მხარს უჭერენ აკადემიურ, ადმინისტრაციულ და საკომუნიკაციო პროცესებს. აღნიშნული სისტემები მუდმივად ახლდება განვითარების შიდა და გარე მექანიზმების მეშვეობით. საქმიანობის უწყვეტობის უზრუნველსაყოფად, NEWUNI- მ შეიმუშავა ბიზნესის უწყვეტობის გეგმა, რომელიც უზრუნველყოფს პროცესების მინიმალურ შეფერხებასა და დროულ აღდგენას. გარდა ამისა, დაწესებულებას აქვს ფუნქციონალური და რეგულარულად განახლებადი ორენოვანი ვებგვერდი ქართულ და ინგლისურ ენებზე, რომელიც უზრუნველყოფს მნიშვნელოვან ინფორმაციას ყველა დაინტერესებული მხარისთვის.</p> <p>ინფრასტრუქტურა, რომელსაც მართავს ინფორმაციული ტექნოლოგიების ოფისი, მოიცავს კომპიუტერულ ლაბორატორიას, ბიბლიოთეკის კომპიუტერებს, ადმინისტრაციულ ოფისებსა და აკადემიურ სამუშაო სივრცეებს.</p>

ელექტრონული სერვისების მართვის სისტემა აერთიანებს სასწავლო პროცესების მართვას, ბიბლიოთეკის სერვისებს, საქმისწარმოებასა და კომუნიკაციას.

მისი ძირითადი მახასიათებლებია: ა) სასწავლო პროცესების ავტომატიზაცია – მოიცავს სტუდენტთა რეგისტრაციას, აკადემიური მიღწევების მონიტორინგს, კურსების კატალოგისა და სილაბუსების ატვირთვას, კურსებზე რეგისტრაციას, ლექტორთა რეგისტრს და სხვ. ბიბლიოთეკის მოდული მართავს როგორც ფიზიკურ, ასევე ციფრულ კოლექციებს, წიგნების გაცემას, ვადაგადაცილებული მასალების კონტროლს და მომხმარებელთა წვდომას.

ბ) ელექტრონული დოკუმენტაცია – უზრუნველყოფს შიდა დოკუმენტაციის ბრუნვას, მიმოწერის მონიტორინგს, ელექტრონული ფაილების ატვირთვასა და სტუდენტთა ონლაინ განაცხადების მიღებას.

სისტემის უსაფრთხოება

სისტემის კოდი მუშავდება და მოწმდება ადგილობრივ სერვერზე, სანამ გადაინაცვლებს მთავარ სერვერზე. ჟურნალებში ფიქსირდება მომხმარებელთა აქტივობა, მათ შორის ავტორი, დრო, მოქმედების ტიპი და IP მისამართი. სარეზერვო სერვერი ასახავს მთავარ სერვერს და ხარვეზის შემთხვევაში ავტომატურად აქტიურდება. მონაცემების ყოველდღიური სარეზერვო ასლები ინახება Google Drive-ზე.

ინფორმაციის უსაფრთხოების პოლიტიკა მოქმედებს ინფრასტრუქტურისა და მონაცემების დაცვის მიზნით. ეს განსაზღვრავს კონფიდენციალურობის, კეთილსინდისიერებისა და ხელმისაწვდომობის სტანდარტებს და აღწერს პასუხისმგებლობებს. კრიტიკული სისტემები განთავსებულია დაცულ ზონებში.

ვირუსის დაცვა: არსებობს კონტროლი ვირუსების შიდა და გარე გავრცელების წინააღმდეგ. კრიტიკული სისტემები და სარეზერვო ასლები სინქრონიზებულია Google Drive-თან.

ქსელის მართვა:

დაწესებულების ყველა მოწყობილობას აქვს წინასწარ რეგისტრირებული MAC მისამართები და ფიქსირებული IP- ები. სხვა მოწყობილობები იყენებენ შეზღუდულ Wi- Fi ქსელს, რომლის გამოყენება ინტერნეტში კონტროლირებადია.

სისტემის ტესტირება და განვითარება:

ტესტირება ტარდება იზოლირებულ გარემოში, რათა შემთხვევით არ დაზიანდეს მოქმედი სისტემები.

ბიზნესის უწყვეტობის მართვა:

უწყვეტი მოქმედების გეგმა უზრუნველყოფს მინიმალურ შეფერხებას და დროულ აღდგენას. სარეზერვო როუტერი აქტიურდება 10 წუთში, თუ მთავარი როუტერი არ არის მწყობრში.

განვითარების მექანიზმები:

ქსელი და აკადემიური სისტემები შექმნილია თანამედროვე სტანდარტების შესაბამისად და რეგულარულად განახლდება. პროგრამული უზრუნველყოფის განვითარება ხორციელდება როგორც შიდა, ასევე გარე პროვაიდერების მეშვეობით. ოფიციალური ვებგვერდი, რომელიც ხელმისაწვდომია ქართულ და ინგლისურ ენებზე, რეგულარულად განახლდება IT მართვის სამსახურის მიერ სხვა ერთეულებთან თანამშრომლობით.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები:**

- ინფორმაციული ტექნოლოგიების მართვის პოლიტიკა
- ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა;
- ინფორმაცია ელექტრონული სერვისებისა და მართვის ელექტრონული სისტემების და მათი განვითარების მექანიზმების შესახებ
- თვითშეფასების ანგარიში
- ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული გასაუბრებები

**შეფასება**

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

**რეკომენდაციები:**

**რჩევები:**

**საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):**

**7.4 ფინანსური რესურსი**

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

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

დაწესებულების ფინანსური რესურსები ეკონომიკურად მიღწევადია. 2025 წლის მთლიანი ბიუჯეტი შეადგენს 1 168 250,00 ლარს, ხოლო დამატებით ფონდად გამოყოფილია 70 150,00 ლარი. ბიუჯეტი მოიცავს შემდეგ ხარჯებს:

თანამშრომლების ხარჯები – 670 900,00 ლარი

<p>იჯარა და კომუნალური მომსახურება – 132 500,00 ლარი</p> <p>არსებული საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარება და ახალი საგანმანათლებლო პროგრამების შექმნა – 82 000,00 ლარი</p> <p>სამეცნიერო კვლევების მხარდაჭერა, აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის წახალისება და კვლევების ინტერნაციონალიზაცია – 60 000,00 ლარი</p> <p>მატერიალური რესურსებისა და ინფრასტრუქტურის განვითარება და ელექტრონული სერვისების შექმნა – 17 500,00 ლარი</p> <p>ადამიანური რესურსების გაძლიერება და მუდმივი განვითარება და ინტერნაციონალიზაციის მხარდამჭერი მექანიზმების განვითარება – 11 000,00 ლარი</p> <p>ინტეგრაცია საერთაშორისო საგანმანათლებლო სივრცეში, თანამშრომლობის გაღრმავება უცხოურ დაწესებულებებთან, საზოგადოებასთან ურთიერთობა და საზოგადოების განვითარება – 37 000,00 ლარი</p> <p>საზოგადოებასთან თანამშრომლობის განვითარება, აქტივობები მესამე მისიის ფარგლებში და უწყვეტი განათლების ხელშეწყობა – 17 000,00 ლარი</p> <p>კარიერული მხარდაჭერის სერვისების გაუმჯობესება და სტუდენტების ფინანსური დახმარებისა და წახალისების მექანიზმების განვითარება – 53 200,00 ლარი</p> <p>კლასგარეშე აქტივობების მხარდაჭერა, კურსდამთავრებულთა ქსელის გაძლიერება და სტუდენტთა კვლევითი საქმიანობის მხარდაჭერა – 17 000,00 ლარი</p> <p>ავტორიზაციის ვიზიტის დროს ჩატარებულმა გასაუბრებებმა და შესაბამისმა დოკუმენტაციამ დაადასტურა, რომ ბიუჯეტი საკმარისია დაწესებულებისა და მისი ყველა პროგრამის ფუნქციონირებისთვის. უნივერსიტეტი გამოყოფს ბიბლიოთეკის ფუნქციონირებისა და მუდმივი განვითარების უზრუნველსაყოფად საჭირო სახსრებს.</p> <p>მას აქვს ეფექტური მართვის, ფინანსური კონტროლისა და ანგარიშვალდებულების სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს რესურსების კანონიერ, გამჭვირვალე, ეფექტურ და პროდუქტიულ გამოყენებას HEI-ის მიზნების მისაღწევად. უნივერსიტეტმა დროულად და წესრიგის დაცვით წარადგინა ყველა მოთხოვნილი დამატებითი ფინანსური დოკუმენტი.</p>
<p><b>მტკიცებულებები/ინდიკატორები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ბიუჯეტის დოკუმენტი;</li> <li>- შესყიდვების დოკუმენტაცია;</li> <li>- ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული გასაუბრებები</li> </ul>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p>
<p><b>რჩევები:</b></p>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</b></p>
<p><b>შეფასება</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p>

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