



ბანათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნა
ავტორიზაციის პირობების შესრულების შემოწმების¹ შესახებ
შპს თბილისის მწვანე სკოლა - დიღომი

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები
თავმჯდომარე:
ლიანა კობესაშვილი
წევრ(ებ)ი:
მაკა ტუკვაძე

ნაწილი I. შესავალი

ადმინისტრაციული წარმოების სახე (მონიშნეთ შესაბამისი უჯრა):

- ზოგადსაგანმანათლებლო პროგრამის დამატება
- მოსწავლეთა ადგილების ზღვრული რაოდენობის გაზრდა

¹ **შენიშვნა:** ადმინისტრაციული წარმოების მიზნებიდან და შესაბამის ბრძანებაში განსაზღვრული შემოწმების ფარგლებიდან გამომდინარე, შესაძლოა დასკვნის ფორმის ყველა ველი არ შეივსოს ან დასკვნა დაიწეროს თხრობითი სახით.

- იმავე მუნიციპალიტეტში ზოგადსაგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელების მისამართის/ფართის ცვლილება
- ავტორიზაციის პირობების შესრულების შემოწმება

გეგმიური

არაგეგმიური

I. ინფორმაცია ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

ინფორმაცია დაწესებულების შესახებ	
ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების სახელწოდება	შპს მწვანე სკოლა-დილომი
ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა	შეზუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება
ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების (გადასახადის გადამხდელის) საიდენტიფიკაციო კოდი	401959528

II. საკონტაქტო ინფორმაცია

საკონტაქტო ინფორმაცია	
მუნიციპალიტეტი (სოფელი/დაბა/ქალაქი)	თბილისი
ფაქტობრივი მისამართი	ევგენი მიქელაძის ქუჩა N3ა
საფოსტო ინდექსი	0159
ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების ვებ-გვერდი	https://greenschool.ge/
ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების ელ-ფოსტა	info@greenschool.ge
ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების ტელეფონის ნომერი (არსებობის შემთხვევაში)	032 2 520 008

III. ინფორმაცია ვიზიტის შესახებ

წარმოების საფუძველი (ბრძანების ნომერი და თარიღი)	ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის 19/03/2026 წლის ბრძანება MES 6 26 0000336489
ვიზიტის თარიღი (არსებობის შემთხვევაში)	-----

VI. შეფასების პროცესის საერთო მიმოხილვა

მოკლედ აღწერეთ ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების შეფასებასთან დაკავშირებული ძირითადი საკითხები.

ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის შესაბამისი ბრძანების საფუძველზე ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფმა განახორციელა შპს „მწვანე სკოლა - დილომის“ ავტორიზაციის დებულების მე-5 მუხლის მეორე პუნქტით განსაზღვრული „გ“ პუნქტის „გ.ა“ ქვეპუნქტით დადგენილ ავტორიზაციის სტანდარტებთან შესაბამისობის შეფასება დოკუმენტების შესწავლის გზით. ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების შეფასება განხორციელდა დაწესებულების მიერ სსიპ - ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრში წარმოდგენილი დოკუმენტაციის ანალიზის საფუძველზე. ექსპერტთა ჯგუფმა შეისწავლა სკოლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაცია, ასევე გამოითხოვა დამატებითი მასალები და პროცესის მიმდინარეობის დამადასტურებელი მტკიცებულებები. წარმოდგენილი და დამატებით გამოთხოვილი დოკუმენტაციის ერთობლივი ანალიზის საფუძველზე ექსპერტთა ჯგუფმა განახორციელა შეფასება.

VII. ინფორმაცია მოსწავლეების შესახებ

საბჭოს მიერ განსაზღვრული მოსწავლეთა ადგილების ზღვრული რაოდენობა	აქტიური სტატუსის მქონე მოსწავლეთა რაოდენობა
1700	1425

VIII. საუკეთესო გამოცდილების საერთო მიმოხილვა

გთხოვთ, ასახოთ საკითხები, რომლებიც ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).

IX. ინფორმაცია ექსპერტთა ჯგუფის მიერ არგუმენტირებული პოზიციის გაზიარების ან არ გაზიარების თაობაზე

გთხოვთ, დეტალურად ასახოთ ინფორმაცია ექსპერტთა ჯგუფის მიერ არგუმენტირებული პოზიციის გაზიარების ან არ გაზიარების თაობაზე.

დასკვნის პროექტში ასახულ ექსპერტთა მიგნებებთან დაკავშირებით შპს მწვანე სკოლა - დილომმა 01/05/2026 წლის N179 წერილით, კანონით დადგენილი წესის შესაბამისად, წარმოადგინა არგუმენტირებული წერილობითი პოზიცია რომელიც სსიპ - ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის 04/05/2026 წლის MES 2 26 0000524198 წერილით ექსპერტთა ჯგუფს გადაეცა განსახილველად. თავის პოზიციაში დაწესებულებამ წარმოადგინა იდენტიფიცირებული ხარვეზების აღმოფხვრის დამადასტურებელი დოკუმენტირებული მტკიცებულებები. ექსპერტთა ჯგუფი გაეცნო წარმოდგენილ მასალებს და რიგ შემთხვევებში გაიზიარა სკოლის არგუმენტირებული პოზიცია, მათ შორის 3.1.2.4 ინდიკატორთან მიმართებით, ასევე 3.1.2.3 ინდიკატორის ფარგლებში წარმოდგენილი ერთ-ერთი ხარვეზის აღმოფხვრის ნაწილში. ამასთან, 3.1.2.3 ინდიკატორთან დაკავშირებული მეორე ხარვეზის შემთხვევაში, ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ გაიზიარა სკოლის პოზიცია, მიუხედავად იმისა, რომ სკოლა ამჟამად მასწავლებლის შესარჩევი კომისიის ფორმირების პროცესში სრულად იცავს საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის N174/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „მასწავლებლის საქმიანობის დაწყებისა და შეწყვეტის წესით განსაზღვრულ მოთხოვნებს და წარმოადგინა შესაბამისი მტკიცებულებებიც. აღნიშნული განპირობებულია იმ გარემოებით, რომ იდენტიფიცირებული ხარვეზი უკავშირდებოდა უკვე დამდგარ ფაქტობრივ გარემოებას, რომლის კორექტირება შემდგომ პერიოდში ვეღარ განხორციელდება.

ნაწილი II: სტანდარტების შეფასება, ხარვეზები, რეკომენდაციები და რჩევები

I. ავტორიზაციის I, III და IV სტანდარტებთან შესაბამისობის შეფასების ცხრილი

სტანდარტი/კომპონენტი	ექსპერტთა ჯგუფის შეფასება <i>(მონიშნეთ შესაბამისი უჯრა სტანდარტისა და კომპონენტის შესაბამისად)</i>
სტანდარტი 3 სასწავლო პროცესის ადმინისტრაციული და ინფრასტრუქტურული მხარდაჭერა	<input type="checkbox"/> შეესაბამება <input type="checkbox"/> მეტწილად შეესაბამება <input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შეესაბამება <input checked="" type="checkbox"/> არ შეესაბამება
კომპონენტი 3.1 პერსონალის მართვა	<input type="checkbox"/> შეესაბამება <input type="checkbox"/> მეტწილად შეესაბამება

	<input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შეესაბამება <input checked="" type="checkbox"/> არ შეესაბამება
--	---

III. გამოვლენილი ხარვეზების შეჯამება

გთხოვთ, გადმოიტანოთ ყველა ხარვეზი, რომელმაც გამოიწვია სტანდარტის კომპონენტის „შეუსაბამოდ“ შეფასება და და მეორე სტანდარტის „ნაწილობრივ შესაბამისობა“.

სტანდარტი N3	სასწავლო პროცესის ადმინისტრაციული და ინფრასტრუქტურული მხარდაჭერა	ხარვეზი
ინდიკატორი N3.1.2.3.	პერსონალის შერჩევის პოლიტიკა და პროცედურები უზრუნველყოფს პოზიციის შესაბამისი კადრების მოზიდვასა და დასაქმებას ობიექტურობისა და გამჭვირვალების პრინციპების დაცვით	სკოლა მასწავლებლის შესარჩევი კომისიის ფორმირებისას არ იცავს საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის N174/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „მასწავლებლის საქმიანობის დაწყებისა და შეწყვეტის წესით“ განსაზღვრულ მოთხოვნებს (იხ. ინდიკატორის აღწერა)

IV. სტანდარტებთან შესაბამისობის რეკომენდაციების შეჯამება

გთხოვთ, გადმოიტანოთ ყველა ის რეკომენდაცია, რომელიც ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებას მიეცა სტანდარტებთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად (მეტწილი ან/და ნაწილობრივი შესაბამისობა)²

სტანდარტი N3	სასწავლო პროცესის ადმინისტრაციული და ინფრასტრუქტურული მხარდაჭერა	სტანდარტთან შესაბამისობის რეკომენდაცია
--------------	--	--

² გარდა მეორე სტანდარტის ნაწილობრივი შესაბამისობისა .

--	--	--

V. რჩევები

გთხოვთ, გადმოიტანოთ არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც ზოგადასაგანმანათლებლო დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.

სტანდარტი N3	სასწავლო პროცესის ადმინისტრაციული და ინფრასტრუქტურული მხარდაჭერა	რჩევა
ინდიკატორი N3.1.2.1.	პერსონალის მართვის პროცესები ხორციელდება მოქმედი კანონმდებლობისა და დაწესებულების მიერ დადგენილი პირობების შესაბამისად	სასურველია შინაგანაწესში აისახოს შრომითი დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმები .

VI. წინა ვიზიტის ფარგლებში გაცემული რეკომენდაციების შესრულების სტატუსი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) ადმინისტრაციული წარმოების ფარგლებიდან გამომდინარე

ნაწილი III. სტანდარტების აღწერა და შეფასება (I, III და IV სტანდარტები)

3. სასწავლო პროცესის ადმინისტრაციული და ინფრასტრუქტურული მხარდაჭერა

3.1. პერსონალის მართვა

3.1.1. სკოლის ორგანიზაციული მოწყობა უზრუნველყოფს დასახული მიზნების მიღწევას

ინდიკატორის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

1. სკოლაში მოქმედი სტრუქტურული ერთეულების/პირების ფუნქციები მკაფიოდაა განსაზღვრული

სკოლაში მოქმედი სტრუქტურული ერთეულებისა და თანამდებობის პირების ურთიერთდაქვემდებარება წარმოდგენილია სტრუქტურის ვიზუალურ სქემით (26/12/2025 წლის ბრძანება N2/64), ხოლო სამტატო განრიგით (26/12/2025 წ ბრძანება N2/71) დეტალურად არის დაზუსტებული თითოეულ პოზიციაზე დასაქმებულთა რაოდენობა. სამტატო განრიგის მიხედვით სკოლის სტრუქტურა მოიცავს: დირექციას (დირექტორი, 1 სასწავლო პროცესის კოორდინატორი, დაწყებითი და საბაზო საფეხურების მენეჯერები - დირექტორის მოადგილეები, 1 საშუალო საფეხურის კოორდინატორი, 1 აღმზრდელობითი პროცესის მენეჯერი - დირექტორის მოადგილე, ფინანსური სამსახურის 3 თანამშრომელი, 1 ბუღალტერი, 1 ბუღალტრის ასისტენტი), ადმინისტრაციას (1 უსაფრთხო სკოლის მენეჯერი , 3 ფსიქოლოგი , 2 ფსიქოლოგის ასისტენტი, 1 იურისტი , 1 სკოლის ექიმი, 1 ექთანი, 1 ბიბლიოთეკარი , 1 საქმისმწარმოებელი, 1 ოფის-მენეჯერი), ტექნიკურ და დამხმარე პერსონალს (2 IT მენეჯერი, 1 დიასახლისი, 1 მებაღე, 14 დამლაგებელი, 2 მუშა/ხელოსანი, 1 უსაფრთხოების მენეჯერი). პედაგოგიურ პერსონალს (150 მასწავლებელი, 15 ტუტორი, 3 წრის/კლუბის ხელმძღვანელი, 35 მასწავლებლის ასისტენტი) .

სკოლის დებულებით (27/02/2026 წლის ბრძანებაN010/ს) განსაზღვრულია თითოეულ პოზიციაზე დასაქმებულთა ფუნქცია-მოვალეობები და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. ამავე დოკუმენტში დეტალურად არის აღწერილი კათედრების ფუნქციები და მათი როლი სასწავლო პროცესის ეფექტიან მართვაში. გარდა აღნიშნულისა, სკოლას შემუშავებული აქვს პოზიციების მიხედვით დასაქმებულთა თანამდებობრივი ინსტრუქციები, რომლითაც განსაზღვრულია არა მარტო უფლება მოვალეობები კონკრეტული პოზიციის მიხედვით არამედ ანგარიშვალდებულების სისტემაც, ტუტორის მუშაობის დებულება, ფინანსური სამსახურის მუშაობის დებულება. მასწავლებლისა და ექიმის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები შესაბამისობაშია საქართველოს კანონთან ზოგადი განათლების შესახებ, საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის 2019 წლის 20 აგვისტოს №174/ნ ბრძანებასთან (მასწავლებლის საქმიანობის დაწყებისა და შეწყვეტის წესი) და საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრისა და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ერთობლივი ბრძანებით №41/ნ/01-23/ნ (საქართველოს ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებების/სკოლების სამედიცინო პერსონალის საქმიანობის სტანდარტისა და საქართველოს ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში/სკოლებში სამედიცინო მომსახურების სივრცის (კაბინეტი/პუნქტი) ფუნქციონირების წესის დამტკიცება) განსაზღვრულ მოთხოვნებთან.

დამატებით სკოლას დასაქმებულთან გაფორმებულ ხელშეკრულებებით განსაზღვრული აქვს მათი უფლება-მოვალეობები. სკოლის მიერ წარმოდგენილ ერთწლიან სამოქმედო გეგმაში გაწერილია თითოეულ აქტივობაზე განსაზღვრული პასუხისმგებელი პირები, რომლებიც შერჩეული არიან მათი ფუნქცია-მოვალეობებისა და კომპეტენციის შესაბამისად. ამრიგად ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სკოლაში მოქმედი სტრუქტურული ერთეულებისა და თანამდებობის პირების ფუნქციები მკაფიოდ არის განსაზღვრული და სრულად ფარავს სკოლის საქმიანობის ყველა ძირითად სფეროსა და მიმართულებას

ინდიკატორის მოთხოვნა დაკმაყოფილებულია.

2. სკოლის სტრუქტურულ ერთეულებს/პირებს შორის ფუნქციებისა და პასუხისმგებლობების განაწილება ხელს უწყობს საგანმანათლებლო საქმიანობის განხორციელებას

სკოლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტების (სკოლის დებულება, საშტატო განრიგი, სტრუქტურის ვიზუალური გამოსახულება, ხელშეკრულებები, თანამდებობრივი ინსტრუქციები, სტრუქტურული ერთეულების დებულებები) ანალიზით დგინდება, რომ სკოლაში სტრუქტურულ ერთეულებსა და თანამდებობის პირებს შორის ფუნქციები და პასუხისმგებლობები დოკუმენტურად განსაზღვრულია და ისეა გადანაწილებული, რომ არ ხდება ფუნქციათა/პროცედურათა დუბლირება. თითოეულ სტრუქტურულ ერთეულს გააჩნია თავისი კონკრეტული საქმიანობის სფერო და პასუხისმგებლობა, რაც უზრუნველყოფს პროცესების გამართულ და კოორდინირებულ მართვას. დირექცია ახორციელებს საერთო მართვასა და ლებულობს სტრატეგიულ გადაწყვეტილებებს, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის ორგანიზაციულ და მატერიალურ მხარდაჭერას, ხოლო პედაგოგიური პერსონალი პასუხისმგებელია უშუალოდ სწავლა-სწავლების პროცესის განხორციელებაზე.

ამრიგად, სკოლის მიერ შემუშავებული ფუნქციური განაწილება ქმნის მკაფიო პასუხისმგებლობის სისტემას, ფარავს სკოლაში მიმდინარე საგანმანათლებლო საქმიანობას, ხელს უშლის ფუნქციურ გადაფარვებს და უზრუნველყოფს სტრუქტურულ ერთეულებს შორის ეფექტიან თანამშრომლობას. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სკოლაში არსებული ფუნქციებისა და პასუხისმგებლობების განაწილება ხელს უწყობს საგანმანათლებლო საქმიანობის ეფექტიან განხორციელებას და მისი ხარისხის გაუმჯობესებას.

ინდიკატორის მითხვენა დაკმაყოფილებულია

დასტურდება (მტკიცებულებები):

კომპონენტის/კრიტერიუმის/ინდიკატორების მტკიცებულებები.

- სტრუქტურის ვიზუალური სქემა;
- თანამდებობრივი ინსტრუქციები;
- საშტატო განრიგი;
- დებულება;
- სტრუქტურული ერთეულების დებულებები;
- შრომითი ხელშეკრულებები.

3.1.2. პერსონალის მართვის პოლიტიკა უზრუნველყოფს სკოლის განვითარებას

ინდიკატორის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

1. პერსონალის მართვის პროცესები ხორციელდება მოქმედი კანონმდებლობისა და დაწესებულების მიერ დადგენილი პირობების შესაბამისად

სკოლაში პერსონალის მართვის პროცესები ხორციელდება მოქმედი კანონმდებლობისა და შიდამარეგულირებელი დოკუმენტების საფუძველზე. პერსონალის მართვის მარეგულირებელ ძირითად შიდა მარეგულირებელ დოკუმენტებს მიეკუთვნება: სკოლის დებულება, შინაგანაწესი, პერსონალის მართვის და პროფესიული განვითარების ხელშეწყობის პოლიტიკის დოკუმენტი (06/03/2026 წლის ბრძანება N012/ს), ცალკეული სტრუქტურული ერთეულების დებულებები, საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დოკუმენტი (18/11/2025 წლის ბრძანება N034/ს), ხარისხის მართვისა და უზრუნველყოფის დოკუმენტი (29/09/2025 წლის ბრძანება N030/ს).

შინაგანაწესი წარმოადგენს სკოლაში შრომითი და სასწავლო პროცესების მართვის ერთ-ერთ ძირითად დოკუმენტს, რომელიც უზრუნველყოფს წესრიგის, უსაფრთხოების და პროფესიული ეთიკის სტანდარტების დაცვას. შინაგანაწესით რეგულირდება: სკოლაში დასაქმებულ პირთა შრომითი და მისი თანამდევი ურთიერთობი; სამუშაო და დასვენების დრო; შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა და პირობები; შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა/საბოლოო ანგარიშსწორება; სასწავლო პროცესის მონიტორინგის და შეფასების ფორმები, უსაფრთხოების ზოგადი ინსტრუქციები, წახალისების ფორმები; სასწავლო გარემო და ზოგადი ეთიკური ნორმები; შრომის პირობების დაცვასთან დაკავშირებული ზოგადი ინსტრუქციები. დასაქმებულთ უფლება-მოვალეობები, მოსწავლის/მშობლის ვალდებულებები და სკოლაში ქცევის სტანდარტები; დისციპლინური წარმოება და სახეები და სხვა. **შინაგანაწესით არ არის განსაზღვრული შრომითი დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმები.**

დებულებით რეგულირდება საგანმანათლებლო საქმიანობა, იმიჯნება დასაქმებულთა უფლებ-ამოვალეობები და განისაზღვრება დასაქმებულთა კვალიფიკაცია. დებულება წარმოადგენს სკოლის საქმიანობის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ მარეგულირებელ დოკუმენტს, რომელიც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის ორგანიზებულობასა და პერსონალის საქმიანობის მკაფიო რეგულირებას.

პერსონალის მართვისა და პროფესიული განვითარების ხელშეწყობის პოლიტიკის დოკუმენტით განისაზღვრება სკოლაში პროფესიონალი კადრის მოზიდვა/დასაქმების საკითხები, პერსონალის მონაწილეობითი მართვისა და ორგანიზაციული კომუნიკაციის უზრუნველყოფის მექანიზმები, მართვის პრევენციული და ინტერვენციული მექანიზმები, შესრულებული სამუშაოს მხარისხის მართვის

მექანიზმები, ახალი თანამშრომლის ადაპტაციის აქტივობები. აღნიშნული დოკუმენტი ხელს უწყობს ორგანიზაციაში პროფესიული განვითარების უწყვეტობას, თანამშრომელთა ჩართულობასა და ეფექტიანი მართვის კულტურის ჩამოყალიბებას.

ცალკეული **სტრუქტურული ერთეულების დებულებებით** განისაზღვრება შესაბამისი ერთეულის უფლება-მოვალეობები და პასუხისმგებლობები; საქმიანობის ორგანიზების პრინციპები და ანგარიშვალდებულების მექანიზმები.

ხარისხის მართვისა და უზრუნველყოფის დოკუმენტით განისაზღვრება: სკოლაში დასაქმებულთა საჭიროებების სისტემური კვლევა მათი პროფესიული განვითარების ხელშეწყობის მიზნით; ხარისხის მართვისა და უწყვეტი გაუმჯობესების მექანიზმები; მიღებული მონაცემების ანალიზისა და გამოყენების პროცედურები ორგანიზაციული განვითარებისთვის.

აღნიშნული დებულებები უზრუნველყოფს სტრუქტურული ერთეულების ეფექტიან ფუნქციონირებას, ფუნქციების მკაფიო გადანაწილებასა და კოორდინირებულ მუშაობას. ამრიგად, ზემოაღნიშნული დოკუმენტები შესაბამისობაშია მოქმედ კანონმდებლობასთან და კომპლექსურად არეგულირებს შრომით ურთიერთობებს. ისინი მოიცავენ პერსონალის შერჩევა-დასაქმების, ადაპტაციის, პროფესიული განვითარების, შეფასებისა და მოტივაციის პროცესებს, განსაზღვრავენ დასაქმებულთა უფლებებსა და მოვალეობებს, ავითარებენ პროფესიულ ზრდაზე ორიენტირებულ გარემოს.

სკოლას მიეცა რჩევა სასურველია შინაგანაწესში აისახოს შრომითი დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმები .

ინდიკატორის მოთხოვნები დაკმაყოფილებულია.

2. სკოლას აქვს საჭიროებებზე დაფუძნებული პრევენციული და ინტერვენციული პერსონალის მართვის პოლიტიკა

სკოლაში პრევენციული და ინტერვენციული მართვის სისტემური უზრუნველყოფა ხორციელდება პერსონალის მართვისა და პროფესიული განვითარების ხელშეწყობის პოლიტიკის დოკუმენტის საფუძველზე, სადაც დეტალურად არის განსაზღვრული შესაბამისი მექანიზმები და მიდგომები. აღნიშნული პოლიტიკა გულისხმობს: პერსონალის საჭიროებებზე მორგებული პროფესიული განვითარების შესაძლებლობების უზრუნველყოფას, მათ შორის ტრენინგების, ქოუჩინგის, სამუშაო შეხვედრებისა და ურთიერთდახმარების პრაქტიკის დანერგვას; მხარდამჭერი, ნდობაზე დაფუძნებული სამუშაო გარემოს შექმნას; თანამშრომელთა შორის ეფექტიანი კომუნიკაციის ხელშეწყობას; სამუშაო გარემოს სისტემურ შეფასებასა და შესაძლო რისკების იდენტიფიცირებას; მონიტორინგისა და შეფასების პროცესში გამოვლენილი ხარვეზებისა და სირთულეების საფუძველზე კონსტრუქციული ინტერვენციული მექანიზმების ამოქმედებას. ამასთან, სკოლაში პრევენციული და ინტერვენციული მართვის პოლიტიკის ეფექტიან განხორციელებას ხელს უწყობს: მკაფიოდ

გაწერილი სამსახურებრივი ინსტრუქციები; დასაქმებულთა ურთიერთჩანაცვლების რეგულირებული წესი; ახალი თანამშრომლების ადაპტაციისა და ინტეგრაციის მექანიზმები; შესრულებული სამუშაოს სისტემური შეფასება; იდენტიფიცირებულ საჭიროებებზე დაფუძნებული შესაბამისი ქმედებების დაგეგმვა და განხორციელება. სკოლა უფლებას იტოვებს გამოაცხადოს ვაკანსია იმ პოზიციაზე, რომელიც ვაკანსიის გამოცხადების პერიოდში არ არის ვაკანტური მაგრამ არსებობს საფუძველი, რომ ვაკანსიის დასრულებამდე გახდება ვაკანტური, ასევე სასწავლო წლის დაწყებამდე სკოლა წინასწარ განიხილავს ახალი, პოტენციურ კლასების რაოდენობას და გეგმავს საჭირო კადრების რაოდენობას. შინაგანაწესით გაწერილი გადაცდომებისა და პასუხისმგებლობის წესები. წინასწარ განსაზღვრული ქცევის მისაღები და მიუღებელი სტანდარტები კი ამცირებს გაურკვევლობას და დარღვევების რისკს. ასევე, განსაზღვრული პასუხისმგებლობის მექანიზმები ახდენს შემაკავებელ ზემოქმედებას, ზრდის წესების დაცვას და ხელს უწყობს თვითკონტროლს. ერთიანი და სამართლიანი მიდგომა კი აყალიბებს პასუხისმგებლობის კულტურას და უზრუნველყოფს დარღვევების დროულ პრევენციასა და მათი გამწვავების თავიდან აცილებას.

ამრიგად, სკოლას აქვს პრევენციული და ინტერვენციული მართვის სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს ორგანიზაციული პროცესების უწყვეტ გაუმჯობესებას, პერსონალის პროფესიულ განვითარებასა და ეფექტიანი სამუშაო გარემოს შენარჩუნებას.

ინდიკატორის მოთხოვნები დაკმაყოფილებულია

3. პერსონალის შერჩევის პოლიტიკა და პროცედურები უზრუნველყოფს პოზიციის შესაბამისი კადრების მოზიდვასა და დასაქმებას ობიექტურობისა და გამჭვირვალობის პრინციპების დაცვით

სკოლას პერსონალის მართვისა და პროფესიული განვითარების ხელშეწყობის პოლიტიკის დოკუმენტით განსაზღვრული აქვს პერსონალის სამუშაოზე აყვანის პროცედურები, რომლის მიხედვითაც მასწავლებლის/მასწავლებლობის მამიებლის დასაქმებისას სკოლა ხელმძღვანელობს საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის 2019 წლის 20 აგვისტოს 174/ნ ბრძანებით დამტკიცებული მასწავლებლის საქმიანობის დაწყების და შეწყვეტის წესით, სამედიცინო პერსონალის დასაქმებისას ითვალისწინებს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრისა და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ერთობლივი ბრძანებით №41/ნ/01-23/ნ (2022 წლის 21 მარტი) განსაზღვრულ საქართველოს ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებების/სკოლების სამედიცინო პერსონალის საქმიანობის სტანდარტისა და საქართველოს ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში/სკოლებში სამედიცინო მომსახურების სივრცის ფუნქციონირების წესის მოთხოვნებს.

სკოლის მიერ წარმოდგენილი იქნა მასწავლებელთა დასაქმების ამსახველი მასალა. დირექტორის ბრძანებები ვაკანსიის გამოცხადებაზე და საკონკურსო კომისიის ოქმები. წარმოდგენილი დოკუმენტაციის ანალიზით დადგინდა, რომ ბრძანებით განსაზღვრულ კომისიის შემადგენლობაში არ არის განსაზღვრული დამოუკიდებელი მოწვეული სპეციალისტი, როგორც ეს განსაზღვრულია საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის №174/ნ ბრძანებით დამტკიცებულ მასწავლებლის საქმიანობის დაწყებისა და შეწყვეტის წესით.

პერსონალის პირადი საქმეების გადამოწმებისას დადგინდა, რომ ე.ბ-ს, ნ.ბ-ს, ა.გ-ს, ნ.დ-ს, ა.ზ-ს, რ.კ-ს, დ.ლ-ს, ე.ტ-ს, ა.წ-ს, მ.ხ-ს, მ.ხ-ს, არ ჰქონდა სრულად წარმოდგენილი ცნობები ნასამართლობის ან/და სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეხებლობის წინააღმდეგ მიმართული დანაშაულის ჩადენისათვის ნასამართლობის ან/და უფლების ჩამორთმევის შესახებ. ამასთან სკოლას ცალკე ფაილად ჰქონდა წარმოდგენილი უფლების ჩამორთმევის ცნობები. **აღნიშნულ ფაილში რამდენიმე ცნობაზე ჩანს მხოლოდ შტამში და არ იკითხება ვისი ცნობაა.**

დასკვნის პროექტის მიხედვით:

1. სკოლა მასწავლებლის შესარჩევი კომისიის ფორმირებისას არ იცავს საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის N174/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „მასწავლებლის საქმიანობის დაწყებისა და შეწყვეტის წესით“ განსაზღვრულ მოთხოვნებს.

არგუმენტირებლ პოზიციაში სკოლამ წარმოადგინა მიდინარე წლის აპრილში უკვე კანონდებლობის შესაბამისად განხორციელებული მასწავლებლის შერჩევის პროცედურის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია: ბრძანება კონკურსის გამოცხადების შესახებ, ბრძანება მუდმივმოქმედი საკონკურსო კომისიის შექმნის შესახებ, საკონკურსო კომისიის ოქმები, კონკურსში გამარჯვებული მასწავლებლის პირადი საქმე, ხელშეკრულება. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ მასალების შესწავლით დადგინდა, რომ დაწესებულება ამჟამად მასწავლებლის შესარჩევი კომისიის ფორმირების პროცესში სრულად იცავს საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის N174/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „მასწავლებლის საქმიანობის დაწყებისა და შეწყვეტის წესით“ განსაზღვრულ მოთხოვნებს და წარმოადგინა შესაბამისი მტკიცებულებებიც თუმცა ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ გაიზიარა სკოლის პოზიცია, რაც განპირობებულია იმ გარემოებით, რომ იდენტიფიცირებული ხარვეზი უკავშირდება უკვე დამდგარ ფაქტობრივ გარემოებას, რომლის კორექტირება შემდგომ პერიოდში ვეღარ განხორციელდება.

2. წარმოდგენილ პირად საქმეებში სრულად არ იყო წარმოდგენილი ცნობები ნასამართლობის ან/და სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეხებლობის წინააღმდეგ მიმართული დანაშაულის ჩადენისათვის ნასამართლობის ან/და უფლების ჩამორთმევის შესახებ.

არგუმენტირებულ პოზიციაში დაწესებულებამ წარმოადგინა ე.ბ-ს, ნ.ბ-ს, ა.გ-ს, ნ.დ-ს, ა.ზ-ს, რ.კ-ს, დ.ლ-ს, ე.ტ-ს, ა.წ-ს, მ.ხ-ს, მ.ხ-ს ცნობები ნასამართლობის ან/და სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეხებლობის წინააღმდეგ მიმართული დანაშაულის ჩადენისათვის ნასამართლობის ან/და უფლების ჩამორთმევის შესახებ. შესაბამისად, ექსპერტთა ჯგუფმა გაითვალისწინა სკოლის პოზიცია. ინდიკატორის მოთხოვნა არ არის დაკმაყოფილებული.

4. პერსონალის კვალიფიკაცია შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობასა და დაწესებულების მიერ დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს

EMIS-ის ბაზების ანალიზით დადგინდა, რომ ყველა ტუტორს და მასწავლებლის ასისტენტს უდასტურდება უმაღლესი განათლება, როგორც ეს საკვალიფიკაციო მოთხოვნებითაა განსაზღვრული. სკოლაში დასაქმებულია 149 მასწავლებელი, მათ შორის 99 უფროსი, 5 მენტორი, 8 წამყვანი და 32 მოწვეული. მოწვეულ მასწავლებლებიდან წარმოდგენილი დოკუმენტაციის მიხედვით ა.ა, ე.მ-ს, ხ.მ, მ.ბ, ქ.ფ, ე.ჯ-ს, მ.ბ-ს ს არ უდასტურდება არც შესაბამისი საგნის სწავლებისთვის საჭირო კომპეტენცია ან/და შესაბამის სფეროში მუშაობის პრაქტიკული გამოცდილება რაც წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის N174/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „მასწავლებლის საქმიანობის დაწყებისა და შეწყვეტის წესით“ მოწვეული მასწავლებლისთვის განსაზღვრულ მოთხოვნებთან.

დასკვნის პროექტის მიხედვით სკოლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციით ვერ დგინდებოდა ზოგიერთი მოწვეული მასწავლებლის შემთხვევაში შესაბამისი საგნის სწავლებისთვის საჭირო კომპეტენცია ან/და შესაბამის სფეროში მუშაობის პრაქტიკული გამოცდილება. არგუმენტირებულ პოზიციაში დაწესებულებამ წარმოადგინა აღნიშნული მასწავლებლების პირადი საქმეები, რომლითაც დადასტურდა, რომ მათ აქვთ საგნის სწავლებისთვის საჭირო კომპეტენცია ან/და შესაბამის სფეროში მუშაობის პრაქტიკული გამოცდილება. ექსპერტთა ჯგუფმ გაიზიარა სკოლის არგუმენტირებული პოზიცია და ინდიკატორის შეფასება „ინდიკატორის მოთხოვნა არ არის დაკმაყოფილებული“ შეცალა შეფასებით „ინდიკატორი დაკმაყოფილებულია“

ინდიკატორის მოთხოვნა დაკმაყოფილებულია

5. პერსონალის მართვის პოლიტიკა და ორგანიზაციული კულტურა ეფუძნება მონაწილეობითი და გუნდური მუშაობის პრინციპებს

სკოლის მიერ წარმოდგენილი სტრუქტურული ერთეულების ოქმების ანალიზის საფუძველზე დგინდება, რომ სკოლაში მოქმედი სამუშაო ჯგუფები და სტრუქტურული ერთეულები ფუნქციონირებენ გუნდურობისა და თანამშრომლობის პრინციპით. აღნიშნული ჯგუფები რეგულარულად იკრიბებიან სხდომებზე, სადაც მათი კომპეტენციისა და ვალდებულებების ფარგლებში მიღებული გადაწყვეტილებები ფორმდება ოფიციალური ოქმების სახით, რაც უზრუნველყოფს პროცესის გამჭვირვალობას, ანგარიშვალდებულებას და მიუთითებს მონაწილეობითი და გუნდური მუშაობის დამკვიდრებულ პრაქტიკაზე სკოლაში.

მიმართულებების სხდომებზე, სადაც გაერთიანებულია ყველა მასწავლებელი მიმართულებების მიხედვით, მიიღება მნიშვნელოვანი და დასაბუთებული გადაწყვეტილებები საგნობრივი კურიკულუმების სრულყოფისა და მათი პრაქტიკაში ეფექტიანი დანერგვის თაობაზე, სასწავლო პროცესში გამოსაყენებელ საგანმანათლებლო რესურსებზე, სასწავლო წლის მანძილზე განსახორციელებელ ღონისძიებებზე და სხვა; ყველა სტრუქტურულ ერთეულს გააჩნია სასწავლო წლის დასაწყისში დამტკიცებული სამუშაო გეგმა. სკოლაში მასწავლებლის დასაქმებაზე გადაწყვეტილებას იღებს შესაბამისი კომისია.

ყველა სტრუქტურული ერთეულისა თუ ბრძანებით განსაზღვრული კომისიის სხდომებზე საკითხები განიხილება წინასწარ განსაზღვრული დღის წესრიგის საფუძველზე, ხოლო გადაწყვეტილებები მიიღება ერთობლივად, რაც უზრუნველყოფს პროცესის დემოკრატიულობას.

ამრიგად, სკოლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაცია და პროცესების ამსახველი მასალა მიუთითებს, რომ სკოლის ორგანიზაციული კულტურა ეფუძნება მონაწილეობით მმართველობით, გუნდური მუშაობისა და თანამშრომლობის პრინციპებს.

ინდიკატორის მოთხოვნა დაკმაყოფილებულია.

6. სკოლას აქვს წარმატებული გამოცდილების აღიარებისა და გაზიარების მექანიზმი

სკოლაში ფუნქციონირებს თანამშრომელთა წარმატებული გამოცდილების აღიარებისა და გაზიარების მექანიზმები, რაც დასტურდება როგორც შიდა დოკუმენტაციით, ასევე პრაქტიკული საქმიანობით. შინაგანაწესით განსაზღვრულია თანამშრომელთა წახალისება. სკოლა განსაკუთრებულ ყურადღებას უთმობს თანამშრომელთა წარმატებულ საქმიანობას და მის გაზიარებას, რაც ხორციელდება სხვადასხვა ფორმით, მათ შორის ერთობლივი შეხვედრების ორგანიზებით, მენეჯერული პრაქტიკის გაზიარებისა და აღიარების მიზნით, ყოველწლიურად ტარდება გასვლითი ვორქშოპები და თიმბილდინგის აქტივობები, რომელშიც მონაწილეობენ საერთაშორისო ექსპერტები. აღნიშნული აქტივობები მენეჯერებს აძლევს შესაძლებლობას წარმოაჩინონ საკუთარი გამოცდილება, მიიღონ პროფესიული აღიარება და გაიზიარონ საუკეთესო პრაქტიკები. ამასთან, სკოლა ხელს უწყობს თანამშრომელთა საერთაშორისო პროფესიულ განვითარებას, რაც დასტურდება სხვადასხვა ქვეყნიდან მიღებული მოწვევებითა და მათი დაფინანსების პრაქტიკით. ზემოაღნიშნული მექანიზმებისა და პრაქტიკის საფუძველზე დგინდება, რომ სკოლაში სისტემურად ხორციელდება თანამშრომელთა წარმატებული გამოცდილების აღიარება და გაზიარება.

ინდიკატორის მოთხოვნა დაკმაყოფილებულია.

დასტურდება (მტკიცებულებები):

კომპონენტის/კრიტერიუმის/ინდიკატორების მტკიცებულებები.

- შინაგანაწესი;
- დებულება;
- პერსონალის მართვის და პროფესიული განვითარების ხელშეწყობის პოლიტიკა;
- სტრუქტურული ერთეულების დებულებები;
- ხაროსხოს მართვის უზრუნველყოფის დოკუმენტი;
- EMIS ბაზები;
- კონკურსის მასალები;
- პირადი საქმეები.

შეფასება:

- *გთხოვთ, ასახოთ შეფასება.*
- *შესაძლებელია მხოლოდ ერთი შეფასების მონიშვნა.*

- შეესაბამება
- მეტწილად შეესაბამება
- ნაწილობრივ შეესაბამება
- არ შეესაბამება

ნაწილი V. თანდართული დოკუმენტაცია

თარიღი. 07/05/2026 წელი

ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარის ხელმოწერა: *ს. კობულაძე*

ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები:

