

შპს გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტის რექტორის

ბრძანება № 01-01/84

თბილისი

“ 27 “ ნოემბერი 2017 წ.

მისაღები კონტიგენტის განსაზღვრის და დოკუმენტებში ცვლილებების შესახებ

მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის, გთუნ-ის წესდების მე-5 მუხლის, გთუნ-ის პარტნიორთა კრების ოქმის №6 09.11.2017წ. და №7 24.11.2017წ. ამონაწერების, მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრის ამონაწერის, გთუნ-ის აკადემიური საბჭოს 2017 წ. 24 ნოემბრის სხდომის № 6 ოქმის ამონაწერის და იურიდიული განყოფილების უფროსის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე

გ ბ რ ძ ა ნ ე ბ:

§ 1

დამტკიცდეს 2018-2019 სასწავლო წლისათვის შპს გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტის ბაკალავრიატის საგანმანათლებლო პროგრამებზე მისაღები კონტიგენტი დანართის შესაბამისად:

დანართი: 2 ფ.

§ 2

დამტკიცდეს 2018-2019 სასწ/წ გთუნ-ში მისაღები აბიტურიენტებისათვის სპეციალური შეთავაზება, ჯერძოდ:

1. აბიტურიენტები, რომლებიც ერთიან ეროვნულ გამოცდებზე პირველ - მეორე პრიორიტეტს მიანიჭებენ და ჩაირიცხებიან გთუნ-ში, ისარგებლებენ უნივერსიტეტის შიდა 10 %-იანი თანადაფინანსებით, ე.წ. ერთგულების ბონუსით, ერთი წლის განმავლობაში;

2. უნივერსიტეტში ჩარიცხული სტუდენტები, რომლებმაც სკოლა დაამთავრეს წარჩინებით, ერთი სემესტრის განმავლობაში მიიღებენ სტიპენდიას:

- ოქროს მედალოსნები - 100 ლარის ოდენობით
- ვერცხლის მედალოსნები - 80 ლარის ოდენობით

3. სტუდენტები, რომლებიც ერთიან ეროვნულ გამოცდებზე მიიღებენ სახელმწიფო გრანტს და პრიორიტეტს მიანიჭებენ/ჩაირიცხებიან გთუნ-ში ისარგებლებენ შიდა დაფინანსებით:

- 50 % სახელმწიფო გრანტის შემთხვევაში - თანადაფინანსდება დარჩენილი თანხის 50 %-ით
- 70 % სახელმწიფო გრანტის შემთხვევაში - თანადაფინანსდება დარჩენილი თანხის 30 %-ით
- 50 % სახელმწიფო გრანტის შემთხვევაში - თანადაფინანსდება დარჩენილი თანხის 50 %-ით
- 100 % სახელმწიფო გრანტის შემთხვევაში, სტუდენტები ერთი სემესტრის განმავლობაში მიიღებენ სტიპენდიას 100 ლარის ოდენობით

4. სტუდენტები, რომლებიც სამი წლის განმავლობაში წარჩინებით დაასრულებენ სწავლას და იქნებიან სტიპენდიანტები, მეოთხე წელს გათავისუფლდებიან სწავლის საფასურის გადახდისაგან;

5. უნივერსიტეტში ერთდროულად სწავლის პერიოდში დედმამიშვილები ისარგებლებენ თითოეულზე 10 %-იანი თანადაფინანსებით;

6. საქართველოს სახელმწიფო შემოქმედებითი კოლექტივებისა და ეროვნული სპორტული ნაკრების წევრები, ერთი სასწავლო წლის განმავლობაში ისარგებლებენ 20 %-იანი თანადაფინანსებით;

7. ერთი და იგივე სკოლიდან ჩარიცხულები, უნივერსიტეტში ერთდროულად სწავლის პერიოდში, ისარგებლებენ შეღავათით და თითოეულს სწავლის საფასური შეუმცირდებათ 2000 ლარამდე;

8. უმაღლესი შეფასების მქონე სტუდენტებს დაენიშნებათ ყოველთვიური სტიპენდია, სემესტრის შედეგების გათვალისწინებით ერთი სემესტრის განმავლობაში;

9. ზემოაღნიშნული პირობების ერთდროულად არსებობის შემთხვევაში პირი ისარგებლებს მხოლოდ ერთი შეტავაზებით.

შენიშვნა: სტუდენტს სტიპენდია გაუგრძელდება აკადემიური მოსწრების მიხედვით.

§ 3

უნივერსიტეტის სახელწოდების შეცვლასთან დაკავშირებით ძალადაკარგულად ჩაითვალოს შპს გურამ თავართქილაძის სასწავლო უნივერსიტეტის და დამტკიცდეს ახალი შპს გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტის დებულებები.

§ 4

უნივერსიტეტის სახელწოდების შეცვლასთან დაკავშირებით ძალადაკარგულად ჩაითვალოს შპს გურამ თავართქილაძის სასწავლო უნივერსიტეტის 2017-2023 წწ. სტრატეგიული განვითარების, 2017-2020 წწ. სამოქმედო გეგმები, მისია და დამტკიცდეს ახალი შპს გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტის 2017-2023 წწ. სტრატეგიული განვითარების, 2017-2020 წწ. სამოქმედო გეგმები და მისია.

§ 5

უნივერსიტეტის სახელწოდების შეცვლასთან დაკავშირებით შევიდეს ცვლილება სახელობითი და ჩვეულებრივი სტიპენდიების მინიჭების წესში, კერძოდ:

1. შპს „გურამ თავართქილაძის სასწავლო უნივერსიტეტის სახელობითი და ჩვეულებრივი სტიპენდიების მინიჭების წესს“ შეეცვალოს სახელწოდება და ეწოდოს შპს „გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტის სახელობითი და ჩვეულებრივი სტიპენდიების მინიჭების წესი“.

2. აღნიშნული წესის 1.2. მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით.

1.2. სტიპენდია არის ფულადი ჯილდო, რომელიც არ წარმოადგენს შრომის

ანაზღაურებას. სტიპენდია შეიძლება დაენიშნოს ნებისმიერ ფრიადოსან სტუდენტს (უმადლესი განათლების პირველ საფეხურზე).

3. აღნიშნული წესის 1.4.-1.5. მუხლები ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

1.4. შერჩევის საფუძველზე „სტიპენდია“ გაიცემა ყოველთვიურად ერთი სემესტრის განმავლობაში. თუ სტუდენტისათვის სტიპენდიის მინიჭების წესის თანახმად, არ იქნა მიღებული გადაწყვეტილება „სტიპენდიის“ ვადამდე შეწყვეტის თაობაზე.

1.5. უნივერსიტეტის თითოეულ ფაკულტეტზე ოთხ სტუდენტს ენიჭება სტიპენდია ერთი სემესტრის განმავლობაში. აქედან შესაბამის სასწავლო, წელზე სტიპენდიას მიიღებს მხოლოდ ერთი სტუდენტი. სტიპენდიის მოპოვება არ გამოორიცხავს იმავე სტუდენტის მიერ შემდეგ სემესტრში სტიპენდიის მიღების შესაძლებლობას. ოთხი სტიპენდიიდან ერთი არის სახელობითი (გურამ თავართქილაძის სახელობის სტიპენდია) დანარჩენი სამი კი ჩვეულებრივი სტიპენდია.

4. აღნიშნული წესის 2.2 და 2.4. მუხლები ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

2.2 სტიპენდიის მოპოვების უფლება აქვს იმ სტუდენტს, რომელსაც წინა სემესტრში ყველა საგანში აქვს შეფასება ფრიადი, გამოირჩევა მაღალი ზნეობითა და დისციპლინით. თუ შესაბამის სასწავლო წელზე მყოფ არცერთ სტუდენტს არ აქვს შეფასება ფრიადი ყველა დისციპლინაში სტიპენდიის გამოყენება სხვა სასწავლო წელზე მყოფი სტუდენტისათვის დაუშვებელია.

2.4. სტუდენტს უფლება აქვს ყოველ მომდევნო სემესტრში განმეორებით მიიღოს სტიპენდია ამ დებულებით განსაზღვრული პირობების დაკმაყოფილების შემთხვევაში.

§ 6

უნივერსიტეტის სახელწოდების შეცვლასთან დაკავშირებით შევიდეს ცვლილება უნივერსიტეტის შინაგანაწესში, კერძოდ:

1. შპს „გურამ თავართქილაძის სასწავლო უნივერსიტეტი“-ს შინაგანაწესს ეწოდოს შპს გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი“-ს შინაგანაწესი.
2. შინაგანაწესის მე-2 მუხლის 1,4 და 5 პუნქტები ჩამოყალიბდეს შემდეგი შინაარსით:
 1. შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება „გურამ თავართქილაძის სასწავლო უნივერსიტეტი“ (შემდგომში უნივერსიტეტი) წარმოადგენს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად შექმნილ კომერციულ იურიდიულ პირს, რომელიც ახორციელებს უმაღლეს საგანმანათლებლო საქმიანობას. უნივერსიტეტის შემოკლებული სახელწოდებაა „გთუნი“.
4. უნივერსიტეტის ინტერნეტ-გვერდი: www.gtuni.edu.ge
5. ინგლისურ ენაზე უნივერსიტეტის სახელწოდება არის: Guram Tavartkiladze Tbilisi Teaching University.

§ 7

ძალადაკარგულად ჩაითვალოს სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტთა მომსახურების წესი და დამტკიცდეს ახალი ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების მეთოდოლოგია.

დანართი: 7 ფურცელი.

დაევალოს კანცელარიას ბრძანება გადასცეს შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულებს.

რექტორი

გიორგი

მათიაშვილი

შპს „გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი“

დამტკიცებულია
რექტორის მიერ

ბრძანება № 01-01/08 "7" მაისი 2009 წ.

შეტანილი ცვლილებები:

1. რექტორის 2009 წლის 24 დეკემბრის ბრძანება №01-01/33 – (მე-III-ე თავის მე-6 მუხლის 1 და მე-2 პუნქტი);
2. რექტორის 2010 წლის 20 ივლისის ბრძანება №01-01/42 – (უნივერსიტეტის სახელწოდების ცვლილება)
3. რექტორის 2011 წლის 4 ოქტომბრის ბრძანება №01-01/52 – (მე-XI-ე თავის 36-58 მუხლები)
4. რექტორის 2012 წლის 27 თებერვლის ბრძანება №01-01/07 – (მე-XI-ე თავის 36-58 მუხლები)
5. რექტორის 2012 წლის 25 სექტემბრის ბრძანება №01-01/57 – (44-ე მუხლის მე-4 პუნქტი და 50-ე მუხლები)
6. რექტორის 2012 წლის 3 დეკემბრის ბრძანება №01-01/74 – (ამოღებულია 53.3 მუხლი)
7. რექტორის 2014 წლის 4 სექტემბრის ბრძანება №01-01/62 – (დამატებულია 51.3 მუხლი ზ) ქვეპუნქტი)
8. რექტორის 2015 წლის 26 ივნისის ბრძანება №01-01/57 – (ცვლილება 51.3 მუხლი)
9. რექტორის 2016 წლის 28 იანვრის ბრძანება №01-01/03 – (ცვლილება 20 და 22 მუხლი, ამოღებულია 25-ე და 26-ე მუხლები)
10. რექტორის 2017 წლის 12 იანვრის ბრძანება №01-01/03 – (ცვლილება 22 მუხლი, დამატებულია 22.1¹ მუხლი, ცვლილება 44-ე მუხლის მე-4 პუნქტში)
11. რექტორის 2017 წლის 14 ივლისის ბრძანება №01-01/49 – (დამატებულია 21¹ მუხლი)
12. რექტორის 2017 წლის 8 სექტემბრის ბრძანება 01-01/59 - (ცვლილება 5.3; 9.2; 22.5; 22¹; 24; 27.4; 27¹ – 27³; 35.7; 36; 37-59 მუხლები)
13. რექტორის 2017 წლის 27 ნოემბრის ბრძანება №01-01/84 – (უნივერსიტეტის სახელწოდების შეცვლა)

შინაგანაწესი

თავი I. სტატუსი, მიზნები და საქმიანობის საგანი

მუხლი 1. ზოგადი დებულებები.

1. შინაგანაწესი უნივერსიტეტში მოქმედ სხვა წესებთან ერთად აწესრიგებს შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებაში „გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტის“ საგანმანათლებლო და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობიდან წარმოშობილ ურთიერთობებს.
2. შინაგანაწესის მოთხოვნათა შესრულება სავალდებულოა ყველა იმ პირისთვის, რომელიც სწავლობს უნივერსიტეტში ან რომელსაც შრომითი ურთიერთობა აქვს უნივერსიტეტთან.

მუხლი 2. სტატუსი

1. შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება „გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი“ (შემდგომში უნივერსიტეტი) წარმოადგენს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად შექმნილ კომერციულ იურიდიულ პირს, რომელიც ახორციელებს უმაღლეს საგანმანათლებლო საქმიანობას. უნივერსიტეტის შემოკლებული სახელწოდებაა „გთუნი“. (შეტანილია ცვლილება რექტორის 2017 წლის 27 ნოემბრის №01-01/84 ბრძანებით)
2. უნივერსიტეტს, როგორც კერძო სამართლის იურიდიულ პირს, აქვს:
 - ა) მასზე გადაცემული ქონება;
 - ბ) დამოუკიდებელი ბალანსი;
 - გ) საბანკო ანგარიში და ბეჭედი;
 - დ) ბლანკი, რომელზეც აღნიშნულია უნივერსიტეტის სახელწოდება ქართულ და ინგლისურ ენებზე, იურიდიული მისამართი, უნივერსიტეტის ლოგო; ინტერნეტში ვებ-გვერდის მისამართი, ტელეფონისა და ფაქსის ნომერი.
3. უნივერსიტეტის იურიდიული მისამართია: საქართველო, თბილისი 0101, სამღერეთის ქ. № 5.
4. უნივერსიტეტის ინტერნეტ-გვერდია: www.gtuni.edu.ge (შეტანილია ცვლილება რექტორის 2017 წლის 27 ნოემბრის №01-01/84 ბრძანებით)
5. ინგლისურ ენაზე უნივერსიტეტის სახელწოდება არის: Guram Tavartkiladze Tbilisi Teaching University. (შეტანილია ცვლილება რექტორის 2017 წლის 27 ნოემბრის №01-01/84 ბრძანებით)

მუხლი 3. უნივერსიტეტის მიზნები და საქმიანობის საგანი

1. უნივერსიტეტი აღიარებს საქართველოს კონსტიტუციით, საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, "უმაღლესი განათლების შესახებ" საქართველოს კანონითა და განათლების სფეროში მოქმედი სხვა ნორმატიული აქტებით განსაზღვრულ ძირითად მიზნებს, მათ შორის:
 - ა) ქართულ და მსოფლიო კულტურულ ფასეულობათა დამკვიდრებისათვის ხელშეწყობას;
 - ბ) დემოკრატიისა და ჰუმანიზმის იდეალებზე ორიენტირებას, რომელიც აუცილებელია სამოქალაქო საზოგადოების არსებობისა და განვითარებისათვის;
 - გ) სტუდენტებისათვის პროფესიულ ცხოვრებაში გამოსადეგი უნარ-ჩვევების ჩამოყალიბებასა და ცოდნის მიღებას;
 - დ) სწავლებისა და სამეცნიერო კვლევების აკადემიური თავისუფლების პირობების შექმნას;
 - ე) სასწავლო პროგრამის ციკლის ფარგლებში სწავლების პროცესის თანამედროვე ტექნოლოგიებისა და მეთოდოლოგიის დანერგვას;
 - ვ) კვლევისა და სწავლების პროცესის განუყოფელობას.
2. უნივერსიტეტის ძირითადი საქმიანობაა საუნივერსიტეტო უმაღლესი განათლების-

ბაკალავრიატის და მაგისტრატურის საგანმანათლებლო პროგრამების, სამეცნიერო კვლევების განხორციელება და შესაბამისი აკადემიური ხარისხების მინიჭება. ამასთან ერთად, უნივერსიტეტი ახორციელებს სამეცნიერო-პედაგოგიური კადრებისა და სხვა პერსონალის გადამზადებასა და კვალიფიკაციის ამაღლებას.

3. უნივერსიტეტმა შეიძლება განახორციელოს პროფესიული უმაღლესი განათლების პროგრამა.

თავი II. უნივერსიტეტის სტრუქტურა, უნივერსიტეტის მართვის ორგანოები, მმართველი სუბიექტები და მათი კომპეტენცია

მუხლი 4. უნივერსიტეტის სტრუქტურა

1. უნივერსიტეტის სტრუქტურა შედგება მართვის ორგანოებისაგან, ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეულებისაგან და დამხმარე სტრუქტურული ერთეულებისაგან.

მუხლი 5. უნივერსიტეტის მართვის ორგანოები, მმართველი სუბიექტები და კომპეტენცია

1. უნივერსიტეტის მართვის ორგანოებია (მმართველი სუბიექტებია):
 - ა) აკადემიური საბჭო;
 - ბ) რექტორი;
 - გ) რექტორის მოადგილე (პრორექტორი);
 - დ) ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური.
2. უნივერსიტეტის ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეულებია:
 - ა) ფაკულტეტები;
3. უნივერსიტეტში არსებობს შემდეგი ფაკულტეტები: **(შეტანილია ცვლილება რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)**
 - ა) ბიზნესისა და სოციალური მეცნიერებების;
 - ბ) სამართლის;
4. ფაკულტეტის მართვის ორგანოებია:
 - ა) ფაკულტეტის საბჭო;
 - ბ) დეკანი.
5. უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულები თავიანთ საქმიანობას წარმართავენ უნივერსიტეტის შინაგანაწესის და საკუთარი დებულებების საფუძველზე.

თავი III. უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭო

მუხლი 6. აკადემიური საბჭო

1. უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭო შედგება 6 წევრისაგან.
2. აკადემიური საბჭოს შემადგენლობაში შედის რექტორი, პრორექტორი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი და პირები, ვისაც მოიწვევს რექტორი. **(ცვლილება რექტორის 2009 წლის 24 დეკემბრის ბრძანება №01-01/33)**

მუხლი 7. აკადემიური საბჭოს უფლებამოსილება

1. აკადემიური საბჭო:
 - ა) შეიმუშავებს და ამტკიცებს უნივერსიტეტის განვითარების სტრატეგიულ გეგმას;
 - ბ) ფაკულტეტის წარდგინებით ამტკიცებს საგანმანათლებლო და სამეცნიერო-კვლევით პროგრამებს;
 - გ) ხელს უწყობს უმაღლესი განათლების ევროპულ სივრცეში უნივერსიტეტის ინტეგრაციას, სასწავლო გეგმებისა და პროგრამების სფეროში უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებათა შორის თანამშრომლობის განვითარებას,

მობილობისა და ინტეგრირებული სწავლების, სამეცნიერო კვლევების პროგრამების შედგენას;

- დ) ფაკულტეტების საბჭოს წარდგინებით ამტკიცებს კოეფიციენტებს ერთიანი ეროვნული და საერთო სამაგისტრო გამოცდებისათვის, ასევე, ფაკულტეტებზე მისაღებ სტუდენტთა რაოდენობას;
- ე) ადგენს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მიერ მინიჭებული აკადემიური ხარისხის ცნობის წესს;
- ვ) ფაკულტეტის წარდგინების საფუძველზე განსაკუთრებული დამსახურებისათვის საპატიო დოქტორის წოდებას ანიჭებს მეცნიერს ან საზოგადო მოღვაწეს, რომელიც საქართველოს ან საზღვარგარეთის ქვეყნის მოქალაქეა;
- ზ) ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარდგინებით ამტკიცებს სასწავლო და სამეცნიერო-კვლევითი მუშაობის შეფასების წესს;
- თ) განსაზღვრავს პროფესორის დატვირთვის ზღვრულ ოდენობას;
- ი) იღებს გადაწყვეტილებებს სხვა საგანმანათლებლო და სამეცნიერო დაწესებულებებთან ერთობლივი საგანმანათლებლო პროგრამების განსახორციელებლად;
- კ) იღებს გადაწყვეტილებას პერიოდული და სხვა სახის გამოცემების შესახებ;
- ლ) ახორციელებს უნივერსიტეტში მოქმედი წესებით მინიჭებულ სხვა უფლებამოსილებებს.

მუხლი 8. აკადემიური საბჭოს სხდომების მომზადებისა და ჩატარების პროცედურა

1. აკადემიური საბჭო მოიწვევა საჭიროებისამებრ, მაგრამ კვარტალში ერთხელ მაინც.
2. საბჭოს სხდომა შეიძლება მოწვეულ იქნეს, რექტორის ან საბჭოს წევრების არანაკლებ 1/3-ის მიერ.
3. მოთხოვნა კეთდება რექტორის სახელზე საბჭოს მოწვევამდე ერთი კვირით ადრე.
4. რექტორის გადაწყვეტილება რიგგარეშე სხდომის მოწვევის შესახებ საბჭოს წევრებს ეცნობებათ წერილობით ან ზეპირად. გადაწყვეტილებაში მითითებული უნდა იქნეს სხდომის ჩატარების ადგილი, დრო და განსახილველი საკითხები.
5. საბჭოზე გადაწყვეტილება მიიღება სიითი შემადგენლობის უმრავლესობით.

მუხლი 9. აკადემიური საბჭოს და აკადემიური საბჭოს წევრის უფლებამოსილების შეწყვეტის საფუძვლები

1. აკადემიური საბჭოს უფლებამოსილება წყდება:
 - ა) უნივერსიტეტის ლიკვიდაციით;
 - ბ) რექტორის გადაწყვეტილებით.
2. აკადემიური საბჭოს წევრის უფლებამოსილების შეწყვეტის საფუძვლები: **(შეტანილია ცვლილება რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)**
 - ა) პირადი განცხადება;
 - ბ) სასამართლოს გამამტყუნებელი განაჩენის კანონიერ ძალაში შესვლა;
 - გ) გარდაცვალება;
 - დ) გარდაცვლილად ან უგზო-უკვლოდ დაკარგულად აღიარება;
 - ე) სასამართლოს მიერ მხარდამჭერის მიმღებად ცნობა;
 - ვ) საბჭოს სხდომაზე ზედიზედ სამჯერ არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობა;
 - ზ) საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები;
 - თ) რექტორის გადაწყვეტილება.

თავი IV. რექტორი

მუხლი 10. რექტორის უფლებამოსილებები, მისი გათავისუფლების საფუძვლები და წესი

1. რექტორის გათავისუფლების საფუძვლები და წესი განსაზღვრულია მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონით და "გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტის" წესდებით.
2. რექტორის უფლებამოსილებები კი დადგენილია გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტის წესდების 5.7 მუხლით.
3. თავმჯდომარეობს უნივერსიტეტის აკადემიურ საბჭოს.
4. რექტორი აკადემიურ საბჭოსთან ერთად განსაზღვრავს საგანმანათლებლო და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის პოლიტიკასა და ძირითად მიმართულებებს, ზრუნავს აკადემიური პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლებაზე.
5. გამოსცემს უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო საქმიანობასთან დაკავშირებით ინდივიდუალურ სამართლებრივ აქტებს, ბრძანებებს, განკარგულებებს თავისი კომპეტენციის ფარგლებში.
6. რექტორი უფლებამოსილია, შეაჩეროს უნივერსიტეტის ნებისმიერი თანამდებობის პირის თუ ორგანოს გადაწყვეტილება.
7. რექტორის არყოფნის შემთხვევაში მისი მოვალეობა დაეკისრება პრორექტორს.
8. რექტორი ქმნის და აუქმებს დროებით და მუდმივმოქმედ კომისიებს, რომელთა დამტკიცება არ წარმოადგენს აკადემიური საბჭოს უფლებამოსილებას.

მუხლი 11. რექტორის მოადგილე

რექტორის მოადგილეს თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს რექტორი.

1. რექტორის მოადგილე:
 - ა) მართავს სასწავლო და სამეცნიერო-კვლევით პოლიტიკას, უნივერსიტეტის საერთაშორისო ინტეგრაციის პროცესს;
 - ბ) უზრუნველყოფს უნივერსიტეტში განათლების მაღალ ხარისხსა და კონკურენტუნარიანობას;
 - გ) უზრუნველყოფს ახალი საგანმანათლებლო პროგრამებისა და ცოდნის ინოვაციური ტექნოლოგიების ფართოდ დანერგვას;
 - დ) უზრუნველყოფს სასწავლო პროცესის სამეცნიერო კვლევებზე დაფუძნების პროცესს;
 - ე) უზრუნველყოფს აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების ჩაბმას სამეცნიერო კვლევით სამუშაოებში;
 - ვ) უზრუნველყოფს პარტნიორული ურთიერთობების დამყარებას, გაფართოება-განმტკიცებას საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან, ბიზნეს-სტრუქტურებთან, სახელმწიფო და არასახელმწიფო სექტორთან როგორც ქვეყნის შიგნით, ასევე, მის ფარგლებს გარეთ;
 - ზ) უზრუნველყოფს უწყვეტი განათლების, აკადემიური პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლებისა და გადამზადების ეფექტიანი სისტემის შექმნას;
 - თ) ხელმძღვანელობს კვლევის პრიორიტეტული მიმართულებებში სამეცნიერო გრანტების მოპოვების პროცესს;
 - ი) ხელმძღვანელობს პერსპექტიული კვლევების დაფინანსებას შიდა საუნივერსიტეტო გრანტების სისტემის გამოყენებით;
 - კ) უფლებამოსილია მასზე დაქვემდებარებულ სტრუქტურებს მისცეს დავალებები, მითითებანი, აგრეთვე გასცეს განკარგულებები, მოითხოვოს დოკუმენტაცია, ანგარიში.
 - ლ) ანგარიშვალდებულია რექტორის წინაშე

თავი V. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური

მუხლი 12. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური

1. უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ახორციელებს სასწავლო და სამეცნიერო-კვლევითი მუშაობის, აგრეთვე პერსონალის კვალიფიკაციის ხარისხის

სისტემურ შეფასებას, რომლის შედეგები საჯარო და ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული პირისათვის.

2. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ხელს უწყობს სწავლების ხარისხის მაღალი დონის უზრუნველყოფას სწავლის, სწავლებისა და შეფასების თანამედროვე მეთოდების (მოდულები, საკრედიტო სისტემები და ა.შ.) დანერგვის გზით. განსაზღვრავს თვითშეფასების პარამეტრებს, კრიტერიუმებს და ამზადებს უნივერსიტეტის თვითშეფასებას აკრედიტაციის პროცესისათვის.
3. უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური:
 - ა) ადგენს ფაკულტეტის სასწავლო და სამეცნიერო-კვლევითი მუშაობის შესაბამისობას ფაკულტეტის საქმიანობის ძირითად მიმართულებებთან;
 - ბ) შეისწავლის და აანალიზებს ფაკულტეტის პროგრამებისა და გეგმების შესრულების მდგომარეობას;
 - გ) ხელს უწყობს ფაკულტეტის აკადემიური პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლებას;
 - დ) ამზადებს უნივერსიტეტის და ფაკულტეტების თვითშეფასებას;
 - ე) განსაზღვრავს სასწავლო და სამეცნიერო-კვლევითი მუშაობის შეფასებაში სტუდენტთა მონაწილეობის ფორმებს;
 - ვ) შეიმუშავებს წინადადებებს სასწავლო, სამეცნიერო-კვლევითი და ფაკულტეტებზე მმართველობითი საქმიანობის გაუმჯობესების შესახებ.
4. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის და მისი სტრუქტურული ერთეულების საქმიანობა განისაზღვრება დებულებით.
5. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის დებულებას ამტკიცებს რექტორი.

მუხლი 13. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელი

1. უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელს თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს რექტორი.
2. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელი:
 - ა) ორგანიზებას უწევს სწავლისა და სამეცნიერო-კვლევითი მუშაობის ხარისხის შეფასებას და მისი შედეგების საფუძველზე შეიმუშავებს რეკომენდაციებს სწავლების ხარისხის, აკადემიური პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით. ანალიზებს უნივერსიტეტის თვითშეფასების კრიტერიუმებს და ამზადებს უნივერსიტეტის ინსტიტუციური და პროგრამული აკრედიტაციისათვის;
 - ბ) შეიმუშავებს ინსტრუქციებსა და დებულებებს სასწავლო, სამეცნიერო და აკადემიური პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების სფეროში.
3. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელი ახორციელებს ამავე სამსახურის დებულებით გათვალისწინებულ სხვა საქმიანობას.

თავი VI. ფაკულტეტი, ფაკულტეტის მართვის ორგანოები

მუხლი 14. ფაკულტეტი

1. ფაკულტეტი არის უნივერსიტეტის ძირითადი სასწავლო-სამეცნიერო ერთეული, რომელიც უზრუნველყოფს სწავლების ორივე საფეხურზე სტუდენტთა მომზადებას ერთ ან რამდენიმე სპეციალობაში და მათთვის შესაბამისი აკადემიური ხარისხის მინიჭებას.
2. ფაკულტეტის საქმიანობის წესი განისაზღვრება ამ შინაგანაწესითა და ფაკულტეტის დებულებით.
3. ფაკულტეტის შემადგენლობაში შეიძლება შევიდეს სასწავლო, სამეცნიერო-კვლევითი (კათედრა, სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი, ლაბორატორია, კლინიკა, პროგრამული მიმართულება და სხვა) და დამხმარე (ბიბლიოთეკა და სხვა) სტრუქტურული ერთეულები, რომელთა შექმნაზე გადაწყვეტილებას იღებს რექტორი.

მუხლი 15. ფაკულტეტის საბჭო

1. ფაკულტეტის საბჭო წარმოადგენს ფაკულტეტის მმართველ ორგანოს, რომლის შემადგენლობაში შედიან: ფაკულტეტის დეკანი, აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტთა თვითმმართველობის წარმომადგენლები.
2. სტუდენტთა წარმომადგენლების რაოდენობა უნდა იყოს საბჭოს შემადგენლობის მესამედი მაინც.
3. ფაკულტეტის საბჭოს თავმჯდომარეობს დეკანი. ფაკულტეტის საბჭო წყვეტს ფაკულტეტზე წამოჭრილ დისციპლინურ და აკადემიურ საკითხებს.

მუხლი 16. ფაკულტეტის დეკანი

1. ფაკულტეტის საერთო ხელმძღვანელობას ახორციელებს დეკანი. დეკანს თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს რექტორი.
2. დეკანად შეიძლება დაინიშნოს სრული ან ასოცირებული პროფესორი.
3. ფაკულტეტის დეკანის უფლებამოსილება:
 - ა) უზრუნველყოს ფაკულტეტზე სასწავლო-სამეცნიერო საქმიანობის ეფექტიანად მიმდინარეობა;
 - ბ) თავისი კომპეტენციის ფარგლებში უზრუნველყოს, აკადემიური საბჭოს, რექტორის, რექტორის მოადგილის, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისა და ფაკულტეტის საბჭოს გადაწყვეტილებების შესრულება;
 - გ) შეიმუშაოს და ფაკულტეტის საბჭოს წარუდგინოს ფაკულტეტის დებულება და ცვლილებები;
 - დ) წარუდგინოს ფაკულტეტის საბჭოს განსახილველად ფაკულტეტის განვითარების გეგმა, საგანმანათლებლო და სამეცნიერო-კვლევითი პროგრამები;
 - ე) თავისი კომპეტენციის ფარგლებში გამოსცეს ინდივიდუალური სამართლებრივ აქტები;
 - ვ) თავისი კომპეტენციის ფარგლებში შეასრულოს უნივერსიტეტში მოქმედი წესით გათვალისწინებული სხვა ფუნქციები.

თავი VII. ბიბლიოთეკა

მუხლი 17. უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკა

1. უნივერსიტეტში მოქმედებს საუნივერსიტეტო ბიბლიოთეკა.
2. ბიბლიოთეკას ჰყავს ხელმძღვანელი, რომელსაც თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს რექტორი.
3. ბიბლიოთეკის საქმიანობის წესი და ბიბლიოთეკის ხელმძღვანელის უფლებამოსილება განისაზღვრება უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკის დებულებით, რომლებსაც ამტკიცებს რექტორი.

თავი VIII. უნივერსიტეტის დამხმარე სტრუქტურული ერთეულები

მუხლი 18. დამხმარე სტრუქტურული ერთეულები

1. უნივერსიტეტის დამხმარე სტრუქტურული ერთეულებია:
 - ა) პარტნიორთა კრების და რექტორის აპარატი;
 - ბ) კანცელარია;
 - გ) ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური;
 - დ) აღრიცხვა-ანგარიშის განყოფილება;
 - ე) იურიდიული განყოფილება.
2. რექტორის გადაწყვეტილებით შეიძლება შეიქმნას სხვა დამხმარე სტრუქტურული ერთეულები.
3. პარტნიორთა კრების და რექტორის აპარატი;

- ა) აპარატის ძირითადი ამოცანებია უნივერსიტეტის მართვის ორგანოების, სტრუქტურული ერთეულების, უნივერსიტეტის თანამშრომლების საქმიანობის ორგანიზაციული და საინფორმაციო მომსახურება;
- ბ) აპარატის ფუნქციები და ამოცანები, მართვის ორგანიზაცია და სტრუქტურა, აგრეთვე აპარატის საქმიანობასთან დაკავშირებული სხვა ურთიერთობები რეგულირდება პარტნიორთა კრების და რექტორის აპარატის დებულების შესაბამისად.
4. კანცელარია უზრუნველყოფს უნივერსიტეტისა და მისი სტრუქტურული ერთეულების დოკუმენტებზე მუშაობას თავისი კომპეტენციის ფარგლებში. კანცელარიის ფუნქციები და ამოცანები, მართვის ორგანიზაცია და სტრუქტურა. აგრეთვე კანცელარიის საქმიანობასთან დაკავშირებულ სხვა ურთიერთობები რეგულირდება კანცელარიის დებულებით;
5. ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილება უზრუნველყოფს უნივერსიტეტის პერსონალისა და მოწვეული ლექტორების პირადი საქმიანობის შენახვას, შრომითი ხელშეკრულებების დროულ გაფორმებას, განახლებასა და შენახვას. სხვა უფლებამოსილებებს განყოფილება ახორციელებს ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების დებულების შესაბამისად.
6. აღრიცხვა ანგარიშგების განყოფილება ახორციელებს უნივერსიტეტის საქმიანობის ფინანსურ უზრუნველყოფას რექტორისა და ფინანსური დირექტორის პირადი ხელმძღვანელობით.
7. იურიდიული განყოფილება უზრუნველყოფს უნივერსიტეტის საქმიანობის იურიდიულ შესაბამისობას საქართველოში მოქმედ კანონმდებლობასთან.
8. დამხმარე სტრუქტურული ერთეულების საქმიანობის წესი განისაზღვრება შესაბამისი დებულებებით.
9. დამხმარე სტრუქტურული ერთეულების დებულებებს ამტკიცებს რექტორი:
 - ა) პარტნიორთა კრების და რექტორის აპარატის დებულებას-აპარატის უფროსის წარდგინებით;
 - ბ) კანცელარიის დებულებას-კანცელარიის უფროსის წარდგინებით;
 - გ) ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების დებულებას-განყოფილების უფროსის წარდგინებით;
 - დ) სხვა დამხმარე სტრუქტურულ ერთეულის დებულებას-შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის წარდგინებით.

თავი IX. აკადემიური პერსონალი. მასწავლებელი

მუხლი 20. აკადემიური პერსონალი

1. აკადემიური პერსონალი შედგება პროფესორებისა და ასისტენტებისაგან;
2. პროფესორების შემადგენლობას მიეკუთვნებიან პროფესორი, ასოცირებული პროფესორი და ასისტენტ-პროფესორი;
3. პროფესორები მონაწილეობენ სასწავლო პროცესსა და მეცნიერულ კვლევებში ან/და წარმართავენ მათ;
4. ასისტენტი პროფესორის, ასოცირებული პროფესორის ან ასისტენტ-პროფესორის ხელმძღვანელობით ახორციელებს სასემინარო და კვლევით სამუშაოებს ძირითად საგანმანათლებლო ერთეულში მიმდინარე სასწავლო პროცესის ფარგლებში.

(ცვლილება რექტორის 2016 წლის 28 იანვრის ბრძანება №01-01/03)

მუხლი 21. აკადემიური თანამდებობის დაკავების წესი

1. აკადემიური თანამდებობის დაკავება შეიძლება მხოლოდ ღია კონკურსის წესით, რომელიც უნდა შეესაბამებოდეს გამჭვირვალობის, თანასწორობისა და სამართლიანი კონკურენციის პრინციპებს;

2. კონკურსის ჩატარების წესს განსაზღვრავს და ამტკიცებს აკადემიური საბჭო და მასში აღნიშნული უნდა იყოს მოცემული აკადემიური თანამდებობის სპეციფიკური მოთხოვნები.

მუხლი 21¹ - აფილირების წესი და პირობები

1. აფილირება გულისხმობს, უნივერსიტეტსა და აკადემიური თანამდებობის მქონე პირს შორის წერილობით შეთანხმებას, რომლითაც თითოეული აკადემიური თანამდებობის მქონე პირი განსაზღვრავს თავის აფილირებას მხოლოდ ერთ უსდ-სთან, ამ უსდ-ის სახელით მონაწილეობს საზოგადოების განვითარებისა და ცოდნის გაზიარების პროცესებში და ამ უსდ-ში:
 - ახორციელებს ძირითად საგანმანათლებლო, კვლევით/სამეცნიერო საქმიანობას, ხოლო მისი კვლევის შედეგები ეთვლება აღნიშნულ უსდ-ს;
 - აქტიურად არის ჩართული უსდ-ში საგანმანათლებლო, კვლევით და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან დაკავშირებით გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში;
 - აქტიურად არის ჩართული სტუდენტებისთვის კონსულტაციების გაწევისა აკადემიური/სამეცნიერო ხელმძღვანელობის პროცესებში.
2. უნივერსიტეტში აკადემიური თანამდებობის დასაკავებელ კონკურსში მონაწილეობის მიღებისას კონკურსანტი წინასწარ აცხადებს თანხმობას გთუნი-სთან აფილირების შესახებ და აკადემიურ თანამდებობაზე არჩევის შემდეგ ხელშეკრულების დადებითა და შესაბამისი თანხმობის ფორმის შევსებით კვლავ ადასტურებს მას.
3. იმ შემთხვევაში თუ აკადემიურ თანამდებობაზე მყოფი პირი მოახდენს აფილირებას სხვა უსდ-სთან მასთან შეიცვლება ან შეწყდება შრომითი ხელშეკრულება.
4. აფილირების შესახებ შეთანხმების ფორმას ამტკიცებს რექტორი.

(რექტორის 2017 წლის 14 ივლისის ბრძანება №01-01/49 – (დამატებულია 21¹ მუხლი))

მუხლი 22. აკადემიურ თანამდებობებზე არჩევის პირობები

1. პროფესორის თანამდებობაზე 6 წლის ვადით შეიძლება აირჩეს დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხის მქონე პირი, რომელსაც გააჩნია სამეცნიერო-პედაგოგიური მუშაობის არანაკლებ 6 წლის გამოცდილება და აქვს სამეცნიერო პუბლიკაციები ადგილობრივ ან/და საერთაშორისო სამეცნიერო ჟურნალებში ან/და სხვა გამოცემებში. სასურველია კანდიდატი აქტიურად იღებდეს მონაწილეობას სამეცნიერო კონფერენციებსა და პროფესიული განვითარების ღონისძიებებში.
(ცვლილება რექტორის 2017 წლის 12 იანვრის ბრძანება №01-01/03)

- 1.¹ პროფესორის თანამდებობაზე უვადოდ აირჩევა დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხის მქონე პირი, რომელსაც აქვს განსაკუთრებული პროფესიული ან/და სამეცნიერო მიღწევები. კერძოდ აქვს სამეცნიერო პუბლიკაციები წამყვან ადგილობრივ და საერთაშორისო ჟურნალებსა და სხვა გამოცემებში. სასურველია კანდიდატს მიღებული ჰქონდეს მონაწილეობა ეროვნულ და საერთაშორისო სამეცნიერო-კვლევით პროექტებში. განსაკუთრებული პროფესიული მიღწევების შეფასებას ახდენს საკონკურსო კომისია.

(დამატებულია რექტორის 2017 წლის 12 იანვრის ბრძანება №01-01/03)

2. ასოცირებული პროფესორის თანამდებობაზე შეიძლება არჩეულ იქნეს დოქტორის აკადემიური ხარისხის მქონე პირი, რომელსაც აქვს სამეცნიერო-პედაგოგიური მუშაობის არანაკლებ 3 წლის გამოცდილება;
3. ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდებით განსაზღვრული წესით შეიძლება არჩეულ იქნეს დოქტორის აკადემიური ან მასთან გათანაბრებული ხარისხის მქონე პირი.
4. ასისტენტის თანამდებობაზე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდებით განსაზღვრული წესით შეიძლება არჩეულ იქნეს დოქტორანტი.
5. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 22¹. აკადემიური თავისუფლება (შეტანილია ცვლილება რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

1. აკადემიური თავისუფლება გულისხმობს აკადემიური პერსონალის, სამეცნიერო პერსონალისა და სტუდენტთა უფლებას , დამოუკიდებლად განახორციელონ სწავლება , სამეცნიერო კვლევა და სწავლა.
2. აკადემიური თავისუფლების ფარგლებში სტუდენტებსა და პროფესორებს შეუძლიათ ღიად იმსჯელონ მეცნიერების, ხელოვნებისა თუ სხვადასხვა სფეროში არსებულ ამა თუ იმ სადავო საკითხზე და თამამად გამოთქვან საყოველთაოდ აღიარებული მოსაზრებების საპირისპირო არგუმენტები. პროფესორებს უფლება აქვთ თავისუფლად და შეუზღუდავად გააჟღერონ „საკამათო“ იდეები და ეწეოდნენ შემოქმედებით, კვლევით და საგანმანათლებლო საქმიანობას.
3. აკადემიური თავისუფლების შეზღუდვა დასაშვებია მხოლოდ შემდეგ შემთხვევებში:

ა) სამეცნიერო კვლევის თავისუფლებისათვის – საორგანიზაციო საკითხებსა და პრიორიტეტების განსაზღვრაში;

ბ) სწავლების თავისუფლებისათვის – სასწავლო პროცესის ორგანიზაციული საკითხების გადაწყვეტაში, ლექციების ცხრილისა და სასწავლო კურსის პროგრამების დამტკიცების საკითხებში;

გ) სწავლის თავისუფლებისათვის – სასწავლო პროცესის ორგანიზებასა და მაღალი ხარისხის სწავლების უზრუნველყოფაში;

დ) იმ შემთხვევაში , როდესაც სამეცნიერო კვლევის განხორციელება და ამ კვლევის შედეგების გამოქვეყნება შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულებით ან ისინი შეიცავენ სახელმწიფო საიდუმლოებას .

მუხლი23. აკადემიური პერსონალის უფლებები და ვალდებულებები

1. აკადემიურ პერსონალს უფლება აქვს:
 - ა) ჩარევის გარეშე განახორციელოს სწავლება, კვლევა, შემოქმედებითი საქმიანობა და სამეცნიერო ნაშრომების გამოქვეყნება;
 - ბ) საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში დამოუკიდებლად განსაზღვროს სასწავლო პროგრამების შინაარსი, სწავლების მეთოდები და საშუალებები;
 - გ) განახორციელოს უნივერსიტეტში მოქმედი წესებით მინიჭებული სხვა უფლებამოსილება.
2. აკადემიური პერსონალი ვალდებულია:
 - ა) დაიცვას ამ შინაგანაწესის მოთხოვნები;
 - ბ) დაიცვას უნივერსიტეტის ეთიკის კოდექსი და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნორმები;
 - გ) შეასრულოს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები;
 - დ) კვალიფიკაციის ამაღლების შემდეგ წარმოადგინოს ანგარიში ჩატარებული მუშაობის შესახებ.
3. აკადემიური პერსონალის თანამდებობრივი შეუთავსებლობა განისაზღვრება შრომის ხელშეკრულებითა და უნივერსიტეტის შინაგანაწესით.

მუხლი 24.აკადემიური პერსონალის თანამდებობიდან განთავისუფლების საფუძვლები (შეტანილია ცვლილება რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

აკადემიური პერსონალის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველია:

- ა) პირადი განცხადება;
- ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
- გ) უნივერსიტეტის ეთიკის კოდექსისა და დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ნორმების დარღვევის საფუძველზე მიღებული გადაწყვეტილება;
- დ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების დარღვევა;
- ე) კანონმდებლობით დადგენილი სხვა შემთხვევები.

მუხლი 25. ამოღებულია რექტორის 28.01.2016 წ. 01-01/03 ბრძანებით

მუხლი 26. ამოღებულია რექტორის 28.01.2016 წ. 01-01/03 ბრძანებით

თავი X. შრომითი ურთიერთობის რეგულირება

მუხლი 27. შრომითი ხელშეკრულება

1. უნივერსიტეტში სამუშაოდ მიღება ხდება შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე.
2. აკადემიურ პერსონალთან და ადმინისტრაციის თანამშრომლებთან შრომით ხელშეკრულებას აფორმებს რექტორი.
3. პირი სამუშაოზე მიღებულად ითვლება შრომითი ხელშეკრულების დადების მომენტიდან.
4. მუშაობის დაწყებამდე პირი ეცნობა უნივერსიტეტში მოქმედ წესებს რასაც ადასტურებს შრომით ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით. (შეტანილია ცვლილება რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 27¹ ადმინისტრაციული თანამდებობები და სხვა პერსონალი (შეტანილია ცვლილება რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

1. ადმინისტრაციულ თანამდებობებს მიეკუთვნება: უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულების ხელმძღვანელის (რექტორის), რექტორის მოადგილის, ფინანსური დირექტორის და მისი მოადგილის, ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეულის (ფაკულტეტის) ხელმძღვანელის (დეკანის), უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისა და ფაკულტეტის ხუსი-ის უფროსის თანამდებობები.
2. დამხმარე პერსონალს მიეკუთვნება საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების საქმიანობისთვის აუცილებელი სხვა პირები.

მუხლი 27² უნივერსიტეტში დასაქმებული პირების ძირითადი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები (შეტანილია ცვლილება რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

1. რექტორისა და ფინანსური დირექტორის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები შეიძლება განისაზღვროს პარტნიორთა კრების გადაწყვეტილების საფუძველზე.
2. რექტორის მოადგილის და უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე შეიძლება დაინიშნოს დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხის მქონე პირი, რომელსაც აქვს არანაკლებ 6 წლის სამუშაო გამოცდილება.
3. უნივერსიტეტში დეპარტამენტის, განყოფილების ან სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე შეიძლება დაინიშნოს უმაღლესი განათლების მქონე პირი რომელსაც აქვს არანაკლებ 3 წლის სამუშაო გამოცდილება.
4. მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე შეიძლება დაინიშნოს უმაღლესი განათლების მქონე პირი რომელსაც აქვს არანაკლებ 1 წლის სამუშაო გამოცდილება.
5. სპეციალისტის თანამდებობაზე შეიძლება დაინიშნოს უმაღლესი განათლების მქონე პირი.

6. ფაკულტეტის დეკანისა და კათედრის ხელმძღვანელის (გამგის) საკვალიფიკაციო მოთხოვნები განისაზღვრება ფაკულტეტის დებულების შესაბამისად.

მუხლი 27³ ადმინისტრაციულ და სხვა თანამდებობაზე დანიშვნის წესი (შეტანილია ცვლილება რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

1. ადმინისტრაციულ და სხვა თანამდებობაზე დანიშვნა ხდება რექტორის ბრძანებით.
2. ვაკანსიის არსებობის შემთხვევაში რექტორი უფლებამოსილია შექმნას კომისია, რომელიც გასაუბრების საფუძველზე შეარჩევს შესაბამის კანდიდატს და წარუდგენს მას უნივერსიტეტის ხელმძღვანელს.
3. რექტორი უფლებამოსილია კომისიის შექმნის გარეშე დანიშნოს პირი ადმინისტრაციულ ან სამტატო განრიგით გათვალისწინებულ სხვა თანამდებობაზე.

მუხლი 28. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

1. შრომითი ხელშეკრულება წყდება შრომის კოდექსის, უნივერსიტეტის შინაგანაწესისა და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ შემთხვევებში.
2. თუ შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით არის დადებული, მაშინ ხელშეკრულება შეწყვეტილად ითვლება შრომით ხელშეკრულებაში მითითებული ვადის გავლის შემდეგ, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. სხვა შემთხვევებში, როდესაც ხელშეკრულებაში მითითებულია ვადა, მაგრამ დასაქმებულმა დაარღვია შრომის ხელშეკრულების პირობები, მაშინ შრომის ხელშეკრულება შეწყვეტილად ითვლება რექტორის ბრძანებაში მითითებული თარიღიდან. ბრძანების ერთი პირი უნდა გადაეცეს დასაქმებულს. თუ გადაცემა შეუძლებელია, უნდა მოხდეს ბრძანების საინფორმაციო დაფაზე საჯაროდ გამოცხადება.
3. დასაქმებული (აკადემიური პერსონალი, ადმინისტრაციის თანამშრომელი) ვალდებულია 30 კალენდარული დღით ადრე, გამონაკლის შემთხვევებში (ავადმყოფობა ან სხვა ისეთი საპატიო მიზეზები რაც შეუძლებელს ხდის მის სამსახურში გამოცხადებას) 5 სამუშაო დღით ადრე, გააფრთხილოს რექტორი შრომის ხელშეკრულების მოსალოდნელი შეწყვეტის შესახებ.
4. შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში უნივერსიტეტი ვალდებულია გადაუხადოს თანამშრომელს შეწყვეტამდე განხორციელებული სამუშაოს ხელფასი.

მუხლი 29. სამუშაო დროის დასაწყისი და დასასრული

1. გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტში ხუთდღიანი სამუშაო კვირის პირობებში ყოველდღიური სამუშაო დღის ხანგრძლივობა განისაზღვრება 8 საათით და ერთ საათიანი შესვენებით თუ სასწავლო გრაფიკი განსხვავებულ სამუშაო დროს არ მოითხოვს.
2. გამონაკლის შემთხვევაში უნივერსიტეტის თანამშრომელთან ან მოწვეულ პირთან შეთანხმებით შეიძლება დამატებით დაინიშნოს ერთი სამუშაო დღეც.
3. ადმინისტრაციის თანამშრომლებისათვის მუშაობა იწყება 9.00 საათზე, მთავრდება 18.00 საათზე. რექტორის გადაწყვეტილებით სამუშაოს დაწყების დრო შეიძლება შეიცვალოს. თუ სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე შეუძლებელია შესვენების გამოყენება, სამუშაო მთავრდება 17.00 საათზე. სამუშაო დროის ხანგრძლივობის ფარგლებში სამუშაოს დაწყებისა და დამთავრების დრო შეიძლება ცალკე განისაზღვროს.
4. ბიბლიოთეკა მუშაობს კვირაში 6 დღე: ორშაბათი-პარასკევი 9.30 სთ.17.30 სთ, შაბათი - 10.00-16.00 სთ.
5. ადმინისტრაციის თანამშრომლებისათვის შესვენება არის 13.00-დან 14.00 საათამდე.
6. პროფესორ-მასწავლებლების სამუშაო დრო განისაზღვრება სასწავლო გრაფიკის

- მიხედვით, ინდივიდუალური, რექტორთან შეთანხმებით;
7. თუ ადმინისტრაციული თანამდებობის პირს აქვს აკადემიური თანამდებობაც, მაშინ მისი სამუშაო დრო განისაზღვრება ადმინისტრაციისათვის განკუთვნილი დროის შესაბამისად.
 8. უქმე დღეების წინ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მცირდება ერთი საათით თუ სასწავლო გრაფიკი განსხვავებულ სამუშაო დროს არ მოითხოვს.

მუხლი 30. სამსახურებრივ საკითხზე განკარგულების დასაქმებულამდე დაყვანის წესი

სამსახურებრივ საკითხებზე განკარგულების (ბრძანების) დასაქმებულისათვის გაცნობა ხდება:

- ა) დანიშნულების მიხედვით, სტრუქტურულ ქვედანაყოფში ბრძანების გაგზავნით;
- ბ) ბრძანების ტექსტის გაცნობით, რასაც ხელმოწერით ადასტურებს დასაქმებული;
- გ) ბრძანების სპეციალურ (საინფორმაციო) დაფაზე განთავსებით;
- დ) ბრძანების (განკარგულების) შეტყობინებისათვის შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ტექნიკური საშუალებები (ტელეფონი, ფაქსი, ელექტრონული ფოსტა და ა.შ.);

მუხლი 31. ხელფასის გაცემის დრო და ადგილი

1. ხელფასი გაიცემა უნივერსიტეტში სპეციალურად გამოყოფილ ადგილზე ან დაირიცხება თანამშრომლის (მოწვეული პირის) ანგარიშზე.
2. ხელფასი გაიცემა თვეში ერთხელ, თვის ბოლოს ან მომდევნო თვის 5 რიცხვამდე.

მუხლი 32. შრომის დაცვა, დასაქმებულის უფლება-მოვალეობანი.

1. უნივერსიტეტში იქმნება შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობები.
2. შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობების უზრუნველყოფა ეკისრება უნივერსიტეტის ადმინისტრაციას.
3. გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტში დასაქმებული პირები ვალდებული არიან:
 - ა) დაიცვან ტექნიკური უსაფრთხოების, ხანძარსაწინააღმდეგო დაცვის, საწარმოო სანიტარიის და შრომის დაცვის წესების მოთხოვნები.
 - ბ) დაკისრებული სამუშაო განახორციელონ პროფესიული ჩვევების, ცოდნის და გამოცდილების ჯეროვანი და სრული გამოყენებით;
 - გ) შეასრულონ ხელმძღვანელის ბრძანებები და მითითებები, რომელიც არ ეწინააღმდეგება კანონმდებლობას;
 - დ) იყვნენ კოლეგიალური და კორექტულნი კოლეგებთან ურთიერთობაში;
 - ე) თავაზიანად და კორექტულად ეპყრობოდნენ სტუდენტებსა და უნივერსიტეტში მოსულ მოქალაქეებს;
 - ვ) დაიცვან ეთიკის კოდექსი და შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები;
 - ზ) წესრიგში ჰქონდეთ სამუშაო ადგილი, უნივერსიტეტის შენობაში და მის ტერიტორიაზე დაიცვან სისუფთავე;
 - თ) გაუფრთხილდნენ უნივერსიტეტის ქონებას, ეკონომიურად გამოიყენონ ელექტროენერგია და სხვა მატერიალური ფასეულობანი;
 - ი) უნივერსიტეტში თამბაქოს მოწევა აკრძალულია, გარდა სპეციალურად გამოყოფილი ადგილებისა
 - კ) დაიცვან უნივერსიტეტში მოქმედი წესები.

მუხლი 33. წახალისება და პასუხისმგებლობა

1. უნივერსიტეტში სამსახურებრივ მოვალეობათა კეთილსინდისიერი და სამუშაო შესრულებისათვის გამოყენება წახალისების შემდეგი ფორმები:
 - ა) მადლობის გამოცხადება;

- ბ) ფულადი ჯილდო;
 - გ) ფასიანი საჩუქრით დაჯილდოება.
2. შინაგანაწესის 33-ე მუხლის 1 პუნქტში აღნიშნული წახალისების ორი ფორმა შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ერთდროულად.
 3. სამსახურეობრივ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულების ან შეუსრულებლობის, სამსახურში დაგვიანების ან გაცდენისათვის გამოიყენება პასუხისმგებლობის შემდეგი ზომები;
 - ა) შენიშვნა;
 - ბ) საყვედური;
 - გ) არაუმეტეს ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება;
 - დ) დროებით სამსახურეობრივ მოვალეობის შესრულებისაგან ჩამოშორება ხელფასის გაცემის შეჩერებით - არა უმეტეს ათი სამუშაო დღისა;
 - ე) სამსახურიდან გათავისუფლება.
 4. სამსახურეობრივ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულების ან შეუსრულებლობისას შეიძლება გამოყენებული იქნეს პასუხისმგებლობის მხოლოდ ერთი ზომა.
 5. დასაქმებულის თანამდებობიდან გათავისუფლების წესი განისაზღვრება შრომის კოდექსის შესაბამისად.

მუხლი 34. სამსახურში გამოუცხადებლობის შეტყობინების წესი

შპს გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტში დასაქმებული პირი ვალდებულია სამსახურში საპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობის შესახებ წინა დღით ან იმავე დღეს სამუშაოს დაწყებამდე აცნობოს სტრუქტურული ქვედანაყოფის ხელმძღვანელს.

მუხლი 35. შვებულების ხანგრძლივობა და მისი მიცემის წესი

1. შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი განისაზღვრება შრომის კოდექსით, წინამდებარე შინაგანაწესით და შრომითი ხელშეკრულებით.
2. შვებულებასთან დაკავშირებით ბრძანებებს გამოცემს რექტორი.
3. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის მომენტიდან ან მანამდე ერთი თვის განმავლობაში დასაქმებულმა წერილობითი ფორმით უნდა მოითხოვოს შვებულება.
4. აკადემიური პერსონალის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება განისაზღვრება 30 სამუშაო დღით.
5. ადმინისტრაციული პერსონალის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება განისაზღვრება 24 სამუშაო დღით, თუ ადმინისტრაციულ პერსონალს ამავე დროს უკავია აკადემიური თანამდებობა, მისი შვებულება განისაზღვრება 30 სამუშაო დღით.
6. დასაქმებულს დამსაქმებელთან შეთანხმებით შეიძლება მიეცეს ანაზღაურების გარეშე შვებულება 15 კალენდარული დღის ოდენობით.
7. დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან. თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია, ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან. ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით. (შეტანილია ცვლილება რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

თავი XI. სასწავლო პროცესი

მუხლი 36. სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი (შეტანილია ცვლილება რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

სასწავლო პროცესის ორგანიზება და მასთან დაკავშირებული ურთიერთობები

რეგულირდება შპს „გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესის შესაბამისად.

მუხლი 37. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 38. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 39. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 40. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 41. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 42. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 43. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 44. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 45. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 46. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 47. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 48. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 49. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 50. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 51. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 52. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 53. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 54. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 55. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 56. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 57. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 58. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 59. (ამოღებულია რექტორის 2017 წ. 08.09. №01-01/59 ბრძანებით)

მუხლი 60. უნივერსიტეტში მოქმედი წესებისა და კანონმდებლობის დარღვევისათვის სტუდენტის დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომები.

1. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა არის იმულებითი ღონისძიება რომელიც შეიძლება დაეკისროს სტუდენტს მის მიერ დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის გამო.
2. დისციპლინური გადაცდომა არის სტუდენტთა ეთიკის კოდექსი, სტუდენტთან დადებული ხელშეკრულებისა და უნივერსიტეტში მოქმედი წესების დარღვევა.
3. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომებია:
 - ა) გაფრთხილება;
 - ბ) საყვედური
 - გ) სტუდენტის სტატუსის შეწყვეტა.
4. გაფრთხილება, საყვედური და სტუდენტის სტატუსის შეწყვეტა წარმოადგენს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ძირითად ზომას. სტუდენტს არ შეიძლება ერთდროულად დაეკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ორი ან მეტი ზომა.
5. გაფრთხილება გამოყენებულ უნდა იქნეს იმ შემთხვევაში, როცა სტუდენტი დაარღვევს ეთიკის კოდექსის მე-2 მუხლის მოთხოვნებს, გარდა ამავე მუხლის 2.9., 2.10., 2.14., 2.17., 2.21., 2.23. პუნქტებისა.
6. საყვედური გამოყენებულ უნდა იქნეს იმ შემთხვევისთვის, როდესაც სტუდენტი დაარღვევს ეთიკის კოდექსის 2.9., 2.10., 2.14., 2.17., 2.21, 2.23. მუხლებს.
7. სტუდენტს შეუწყდება სტატუსი თუ ის განმეორებით დაარღვევს ეთიკის კოდექსის მე-2 მუხლით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს.
8. დისციპლინარული გადაცდომა განმეორებით ჩადენილად ითვლება, თუ ის მოხდა ფაკულტეტის საბჭოს მიერ გადაწყვეტილების მიღებიდან 1 წლის განმავლობაში.
9. გაფრთხილება და საყვედური შეიძლება ფაკულტეტის საბჭოს გადაწყვეტილების

საფუძველზე რექტორის ბრძანებით მოიხსნას 1 წელზე ადრე, სტუდენტის მიერ სწავლაში მიღწეული მაღალი შედეგების გათვალისწინებით.

10. სტუდენტს უფლება აქვს გადაწყვეტილება მისი სტუდენტის სტატუსის შეწყვეტის შესახებ გაასაჩივროს ზემდგომ ადმინისტრაციულ ორგანოებში და სასამართლოში.
11. სტუდენტი მოვალეა:
 - ა) უნივერსიტეტის მიერ დადგენილი პროგრამით ისწავლოს ყველა ის საგანი, რომელიც საკუთარი სურვილით აირჩია და რომლის სწავლება სავალდებულოა;
 - ბ) დაიცვას მასთან გაფორმებული ხელშეკრულების პირობები, უნივერსიტეტში მოქმედი შინაგანაწესი და სტუდენტის ეთიკის კოდექსი.

მუხლი 61. დისციპლინარული დევნა

1. სტუდენტის უნივერსიტეტში მოქმედი წესების და სტუდენტთა ეთიკის ნორმების დარღვევის შემთხვევაში შეიძლება დაეკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა შემდეგი წესების გათვალისწინებით:
 - ა) საქმის გამოკვლევა;
 - ბ) ფაკულტეტის საბჭოს მიერ საქმის განხილვის დაწყება;
 - გ) ფაკულტეტის საბჭოს მიერ მტკიცებულებების გამოკვლევა და გადაწყვეტილების მიღება.
2. საქმეს იკვლევს დეკანის მიერ ფაკულტეტის საბჭოს წევრთაგან დანიშნული პირი.
3. სტუდენტი, აკადემიური თუ ადმინისტრაციული თანამდებობის პირი, ასევე უნივერსიტეტის დამხმარე პერსონალი თუ ის გახდა მოწმე იმ გარემოებისა, რომ სტუდენტმა დაარღვია უნივერსიტეტში მოქმედი წესები ან სტუდენტთა ეთიკის კოდექსი, ვალდებულია წერილობით აცნობს შესაბამისი ფაკულტეტის საბჭოს აღნიშნული ფაქტის შესახებ.
4. აღნიშნულ ფაქტზე გამოკვლევა უნდა დაიწყოს 1 თვის ვადაში იმ დღიდან, როცა ფაკულტეტის საბჭოსათვის ცნობილი გახდა აღნიშნული ფაქტის შესახებ.
5. დეკანის მიერ დანიშნულ პირს უფლება აქვს მოსთხოვოს დარღვევაში ეჭვმიტანილ სტუდენტს ახსნა-განმარტება, ასევე გამოკითხოს სხვა სტუდენტები და უნივერსიტეტში მომუშავე პერსონალი. იგი ვალდებულია ასევე მოიძიოს, როგორც მისი გამამართლებელი, ასევე მის მიერ უნივერსიტეტში მოქმედი წესების დარღვევის დამამტკიცებელი სხვა მასალა.
6. საქმის განხილვის დროს შეიძლება შემდეგი მტკიცებულებების გამოყენება: ახსნა-განმარტება, წერილობითი მტკიცებულებები, ნივთიერი მტკიცებულებები და მოწმეთა განმარტებები. ახსნა-განმარტება არის უნივერსიტეტში მოქმედი წესების დარღვევაში ეჭვმიტანილი პირის მიერ გაკეთებული განცხადება აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით; წერილობით მტკიცებულებას წარმოადგენს აქტები, საბუთები, საქმიანი და პირადი ხასიათის წერილები, რომლებიც თავისი შინაარსით შეიცავს ცნობებს საქმისათვის მნიშვნელოვან გარემოებათა შესახებ; ნივთიერი მტკიცებულებებია ნივთები, რომლებიც თავისი ხარისხით, თვისებებით ან არსებობით წარმოადგენს საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოების დადგენის საშუალებას; მოწმეთა ჩვენება არის სტუდენტებისა და უნივერსიტეტში დასაქმებულ პირთა განცხადებები.
7. მოძიებული მასალების საფუძველზე საქმის გამოკვლევა პირმა უნდა გააკეთოს დასკვნა ჩაიდინა თუ არა სტუდენტმა დისციპლინური დარღვევა. დასკვნა წარდგენილ უნდა იქნეს ფაკულტეტის საბჭოზე. ფაკულტეტის საბჭო დასკვნის წარდგენიდან 2 კვირის ვადაში იღებს გადაწყვეტილებას.
8. ფაკულტეტის საბჭო:
 - ა) აღიარებს გადაწყვეტილებას, სტუდენტისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ;
 - ბ) იღებს გადაწყვეტილებას დისციპლინური დევნის შეწყვეტის შესახებ;

- გ) საქმის მასალებს დამატებით გამოსაკვლევად უბრუნებს საქმის გამომკვლევ პირს.
9. სტუდენტის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების თაობაზე რექტორი, ფაკულტეტის საბჭოს გადაწყვეტილების საფუძველზე, გამოსცემს ბრძანებას. თუ რექტორი არ გამოსცემს ბრძანებას სტუდენტი თავისუფლდება პასუხისმგებლობისაგან.
10. სტუდენტს უფლება აქვს დაესწროს თავისი საქმის განხილვას ფაკულტეტის საბჭოში, წარმოადგინოს თავის გამამართლებელი მტკიცებულებები და ისარგებლოს კანონით მინიჭებული სხვა უფლებებით.
11. გადაწყვეტილება ფაკულტეტის საბჭოს გამოაქვს დამსწრე პირთა ხმების უმრავლესობით. ხმების თანაბრად გოყოფის შემთხვევაში სტუდენტის მიმართ არ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა.
12. ფაკულტეტის საბჭოს მიერ გამოტანილი გადაწყვეტილება სტუდენტის სტატუსის შეწყვეტა, სტუდენტის მიერ შეიძლება გასაჩივრდეს უნივერსიტეტის აკადემიურ საბჭოში 1 თვის ვადაში მისთვის გადაწყვეტილების ჩაბარების დღიდან. გადაწყვეტილების საფუძველზე რექტორი გამოსცემს შესაბამის ბრძანებას.
13. თუ სტუდენტი წერილობით ან ზეპირად განაცხადებს უარს ფაკულტეტის საბჭოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების გასაჩივრებაზე, მას აღარ აქვს უფლება აღნიშნული გადაწყვეტილება გაასაჩივროს აკადემიურ საბჭოში.
14. სტუდენტს უფლება აქვს სასამართლოში გაასაჩივროს ფაკულტეტის საბჭოს მიერ მის წინააღმდეგ გამოტანილი გადაწყვეტილება აკადემიურ საბჭოსთვის მიმართვის გარეშე.
15. სტუდენტის საჩივარი ფაკულტეტის საბჭოს გადაწყვეტილების გაუქმების შესახებ უნდა შეიცავდეს:
- ა) იმ პირის ვინაობას და მისამართს, რომელსაც შეაქვს საჩივარი;
 - ბ) იმ ორგანოს დასახელებას, რომლის სახელზედაც არის შედგენილი საჩივარი;
 - გ) გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ზუსტ დასახელებას და მითითებას გადაწყვეტილების გამომტან ორგანოზე;
 - დ) მითითებას გარემოებებზე, რომლებიც ადასტურებს საჩივარს და მითითებას მტკიცებულებებზე რომლებიც ადასტურებს ამ გარემოებებს.
16. აკადემიური საბჭოს მიერ შექმნილი დროებითი კომისია გადაწყვეტილებას ამოწმებს ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით; თუ რამდენად სწორად დაადგინა ფაკულტეტის საბჭომ ფაქტობრივი გარემოებები იმის შესახებ, ჩაიდინა თუ არა სტუდენტმა დისციპლინარული გადაცდომა და სწორად შეუფარდა თუ არა ამ შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა.
17. სტუდენტს შეუძლია დროებითი კომისიის მიერ საჩივრის განხილვისას დასკვნის საფუძველზე აკადემიური საბჭოს მიერ და გადაწყვეტილების გამომტანამდე ნებისმიერ დროს უარი თქვას თავის საჩივარზე. აღნიშნულ შემთხვევაში აკადემიური საბჭოს გადაწყვეტილებით საჩივარზე წარმოება შეწყდება. აღნიშნული გადაწყვეტილება არ გასაჩივრდება.
18. სტუდენტს შეუძლია დროებითი კომისიის მიერ საქმის განხილვისას წარმოადგინოს დამატებითი მტკიცებულებანი, რომელიც მას არ წარმოუდგენია ფაკულტეტის საბჭოში საქმის განხილვის დროს.
19. აკადემიური საბჭოს დროებითი კომისიის დასკვნის საფუძველზე უფლებამოსილია შეცვალოს ფაკულტეტის საბჭოს გადაწყვეტილება, ან მასალები ხელახალი განხილვისათვის დაუბრუნოს ფაკულტეტის საბჭოს.
20. დროებითი კომისია საქმეს იხილავს 2 კვირის ვადაში. დროებით კომისიას შეუძლია საქმე განიხილოს სტუდენტის დაუსწრებლად თუ სტუდენტს არ სურს სხდომაზე დასწრება, რაც დადასტურებული უნდა იყოს წერილობით.
21. აკადემიური საბჭო დროებითი დასკვნის საფუძველზე გადაწყვეტილებას იღებს წესდებით დადგენილი წესით.
22. აკადემიური საბჭოს გადაწყვეტილება, რომლითაც გაუქმდა ფაკულტეტის საბჭოს

მიერ მიღებული გადაწყვეტილება სტუდენტის სტატუსის შეწყვეტის თაობაზე არ გასაჩივრდება.

23. აკადემიური საბჭოს გადაწყვეტილება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ძალაში დატოვების შესახებ შეიძლება გასაჩივრდეს სასამართლოში.
24. სტუდენტის სტატუსის შეწყვეტა ფორმდება რექტორის მიერ გამოყენებული ინდივიდუალური სამართლებრივი აქტით, ბრძანებით.

თავი XIII. შინაგანაწესში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანა

1. შინაგანაწესი ძალაში შედის მისი დამტკიცებიდან მომდევნო სამუშაო დღეს.
2. რექტორს ან აკადემიური საბჭოს წევრებს უფლება აქვს მოამზადოს წინადადებები შინაგანაწესში შესატანი ცვლილებებისა და დამატებების შესახებ და სთხოვოს რექტორს ამ წინადადებების საფუძველზე მიიღოს გადაწყვეტილება მისი დამტკიცების თაობაზე.

შეტანილი ცვლილებები:

1. რექტორის 2009 წლის 24 დეკემბრის ბრძანება №01-01/33 – (მე–III–ე თავის მე-6 მუხლის 1 და მე-2 პუნქტი);
2. რექტორის 2010 წლის 20 ივლისის ბრძანება №01-01/42 – (უნივერსიტეტის სახელწოდების ცვლილება)
3. რექტორის 2011 წლის 4 ოქტომბრის ბრძანება №01-01/52 – (მე–XI–ე თავის 36-58 მუხლები)
4. რექტორის 2012 წლის 27 თებერვლის ბრძანება №01-01/07 – (მე–XI–ე თავის 36-58 მუხლები)
5. რექტორის 2012 წლის 25 სექტემბრის ბრძანება №01-01/57 – (44-ე მუხლის მე-4 პუნქტი და 50-ე მუხლები)
6. რექტორის 2012 წლის 3 დეკემბრის ბრძანება №01-01/74 – (ამოღებულია 53.3 მუხლი)
7. რექტორის 2014 წლის 4 სექტემბრის ბრძანება №01-01/62 – (დამატებულია 51.3 მუხლი ზ) ქვეპუნქტი)
8. რექტორის 2015 წლის 26 ივნისის ბრძანება №01-01/57 – (ცვლილება 51.3 მუხლი)
9. რექტორის 2016 წლის 28 იანვრის ბრძანება №01-01/03 – (ცვლილება 20 და 22 მუხლი, ამოღებულია 25-ე და 26-ე მუხლები)
10. რექტორის 2017 წლის 12 იანვრის ბრძანება №01-01/03 – (ცვლილება 22 მუხლი, დამატებულია 22.1¹ მუხლი, ცვლილება 44-ე მუხლის მე-4 პუნქტში)
11. რექტორის 2017 წლის 14 ივლისის ბრძანება №01-01/49 – (დამატებულია 21¹ მუხლი)
12. რექტორის 2017 წლის 8 სექტემბრის ბრძანება 01-01/59 - (ცვლილება 5.3; 9.2; 22.5; 22¹; 24; 27.4; 27¹ – 27³; 35.7; 36; 37-59 მუხლები)
13. რექტორის 2017 წლის 27 ნოემბრის ბრძანება №01-01/84 – (უნივერსიტეტის სახელწოდების შეცვლა)

შპს გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი



გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი

დამტკიცებულია

რექტორის

ბრძანება N 01-01/84

27.11.2017 წ.



გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი

სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების სტუდენტის ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა და მომსახურების წესი პრეამბულა

სტუდენტის ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა შემუშავებულია გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტის მიერ განსხვავებული მოთხოვნების, სპეციალური საჭიროების მქონე სტუდენტის სწავლა-სწავლების პროცესის დაგეგმვისა და წარმართვის ხელშეწყობის მიზნით.

გთუნი აღიარებს განათლების მიღების უფლების საყოველთაობას (ინკლუზიურ განათლებას), და მიზნად ისახავს 2017-2024 სტრატეგიული განვითარების პერიოდში ისეთი სასწავლო გარემოს შექმნას, როგორშიც განსხვავებული მოთხოვნების და სპეციალური საჭიროების მქონე სტუდენტი, მიუხედავად მისი სოციალური, ეთნიკური, კულტურული კუთვნილებისა თუ ინდივიდუალური მახასიათებლისა, მოტივაციის, უნარის, სწავლის სტილისა და რიტმის განსხვავებულობისა, მიიღებს ხარისხიან განათლებას.

ინდივიდუალური სასწავლო გეგმით გთუნი უზრუნველყოფს სსსმ პირისთვის სწავლა-სწავლების, შეფასების სათანადო ფორმებისა და პირობების შეთავაზებას.

ამასთან, ვინაიდან უმაღლესი განათლების დონეზე ინკლუზიური განათლების კონკრეტული და შედეგზე ორიენტირებული რეგულაციები, რეფორმა და/ან პროგრამა მომზადების პროცესშია, გთუნი ეფუძნება:

1. „საქართველოს კანონს უმაღლესი განათლების შესახებ“ (მუხლი 3, „დ“ ქვეპუნქტი) ;
2. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს 2011 წლის 11 მარტი ბრძანებას №36/ნ;
3. საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 20 იანვრის განკარგულებას N76 ;

დოკუმენტის შემუშავებისას გათვალისწინებულია სხვა და სხვა საერთაშორისო აქტი და დეკლარაცია ინკლუზიური განათლების შესახებ, აგრეთვე, საქართველოში და საზღვარგარეთ დაგროვილი თეორიული და პრაქტიკული გამოცდილება.

მუხლი 1. ტერმინთა განმარტება

- 1.1. **ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა** : არის წერილობითი დოკუმენტი შედგენილი სპეციალური საჭიროების მქონე სტუდენტათვის. ითვალისწინებს სტუდენტის სპეციალურ (განსხვავებულსა და სპეციფიკურ) საგანმანათლებლო მოთხოვნებს და საჭიროებას, ამ საჭიროების დაკმაყოფილების გზებს და დამატებით აქტივობებს, რომელიც აუცილებელია გეგმით გათვალისწინებული მიზნების მისაღწევად.
- 1.2. **ინკლუზიური განათლება**: ინკლუზიური განათლება – ეს არის განათლების სისტემის მუდმივი გაუმჯობესების პროცესი, რომლის მიზანია განათლების სისტემა რაც შეიძლება ღია და მოქნილი გახდეს განსხვავებულობისა და მრავალფეროვნების მისაღებად და მხარდასაჭერად (UNESCO, 2009). ინკლუზიური განათლების არსი ისაა, რომ განათლების სისტემა და საგანმანათლებლო დაწესებულება კულტურით, სასწავლო გარემოთი, წესებით, სასწავლო გეგმით, მეთოდებით, მასწავლებლებით მოერგოს ნებისმიერი საჭიროების მქონე სტუდენტს და არა – პირიქით, გულისხმობს მრავალფეროვანი, მოქნილი და უნივერსალური დიზაინის მიდგომას.
- 1.3. **ინკლუზიური მიდგომა**: ინკლუზია ინგლისური სიტყვაა და ქართულად ჩართვას ნიშნავს. ინკლუზიური განათლება გულისხმობს სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის ჩართვას ზოგადსაგანმანათლებლო პროცესში თანატოლებთან ერთად. სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის განათლების უფლების შესახებ საუბარია, როგორც სხვადასხვა საერთაშორისო დოკუმენტებში, ისე საქართველოს კანონში ზოგადი განათლების შესახებ. ქვემოთ მოყვანილია ამონარიდები საერთაშორისო აქტებიდან და დეკლარაციებიდან ინკლუზიური განათლების შესახებ.
- 1.4. **სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების (სსსმ) მქონე პირი**: ტერმინი გულისხმობს სწავლის სირთულეებს, რომლის დაძლევაც სტუდენტს სპეციალური დახმარების გარეშე უჭირს (კითხვა, წერა, ანგარიში, ინფორმაციის გადამუშავება, საკუთარი აზრის და შეხედულებების გამოხატვა,

სხვების აზრის გაგება, დამოუკიდებელი და სააუდიტორიო დავალებების შესრულება), ქცევა, თანატოლებთან და პედაგოგებთან ურთიერთობა;

- 1.5. სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროება:** სპეციალურ საგანმანათლებლო საჭიროებას შეიძლება იწვევდეს: სხვადასხვა სახის სენსორული და ფიზიკური დეფიციტი, თუკი ის ზეგავლენას ახდენს სასწავლო პროცესზე; გრძელვადიანი მკურნალობის/ჰოსპიტალიზაციის საჭიროება; ეროვნულ უმცირესობათა წარმომადგენლობა; სოციალური დაუცველობა.
- 1.6. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი (შშმ)** ტერმინი ნიშნავს გარკვეული მოქმედების განხორციელების, გარკვეულ მოქმედებაში მონაწილეობის მიღების და რეალურ ცხოვრებისეულ სიტუაციაში ან გარემოში ჩართულობის შესაძლებლობის შეზღუდვას. შეზღუდული შესაძლებლობა დამოკიდებულია პიროვნულ ფაქტორებზე(მაგალითად, ნერვ-კუნთოვანი დაავადებების შედეგად სიარულის უნარობა) ან გარემო ფაქტორებზე (მაგალითად, ადამიანის ფუნქციების შეზღუდვა გარკვეული დაბრკოლებების და წინაღობების გამო). სტუდენტის ჯანმრთელობის მდგომარეობას მისი სამედიცინო დიაგნოზი ასახავს, თუმცა, სამედიცინო დიაგნოზის არსებობა ავტომატურად არ გულისხმობს შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსს. ჯანდაცვის საერთაშორისო ორგანიზაციის კლასიფიკაციით, შეზღუდული შესაძლებლობა არის დაზიანების/დარღვევის შედეგად გამოწვეული უნარის დროებითი ან ქრონიკული შეზღუდვა ფიზიკურ ან ფსიქიკურ სფეროში, რაც მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ადამიანის ცხოვრების სხვადასხვა სფეროზე.
- 1.7. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის სტატუსის მინიჭება:** ხორციელდება შესაბამისი პროფესიონალების ჩართულობით და ეფუძნება, ერთი მხრივ, სამედიცინო დიაგნოზს, ხოლო მეორე მხრივ, მისი ფუნქციონირების დონის დეტალურ ანალიზს.

მუხლი 2. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა

- 2.1. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმით** შეიძლება ისარგებლოს სსსმ პირმა, რომელმაც წარმატებით გაიარა ერთიანი ეროვნული და/ან სამაგისტრო გამოცდები, ჩაირიცხა გოთუნში და განცხადებით მიმართავს დაწესებულებას ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის საჭიროების თაობაზე.
- 2.2. ინდივიდუალურ სასწავლო გეგმას** თითოეული სსსმ სტუდენტისთვის განსაზღვრავს სამუშაო ჯგუფი (შემდგომში-ისგ ჯგუფი), რომლის შემადგენლობაში არიან: ფაკულტეტის დეკანი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი, პროგრამის ხელმძღვანელი, კონკრეტული საგნის ლექტორი და სასწავლო განყოფილების უფროსი, გეგმის შედგენის პროცესში ჩართული უნდა იყოს თავად სტუდენტი.
- 2.3. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების** მეშვეობით უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული მოთხოვნების, საჭიროებებისა და აკადემიური მომზადების გათვალისწინებას და მათ შეუფერხებელ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროცესში.
- 2.4. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის** შედგენა იწყება ინფორმაციის მოგროვებით სტუდენტის ძლიერი და სუსტი მხარეების შესახებ აკადემიური, შემეცნებითი, ემოციური, მატორული და სხვა სფეროების მიხედვით.
- 2.5. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა** შეიძლება შემუშავდეს კურიკულუმით გათვალისწინებულ ყველა საგანში ან რომელიმე კონკრეტულ საგანში/საგნებში სსსმ სტუდენტის საჭიროების შესაბამისად.
- 2.6. თუ** სსსმ სტუდენტს ესაჭიროება ხანგრძლივი ჰოსპიტალიზაცია, ან ჯანმრთელობის გაუარესების გამო, ვერ დადის უნივერსიტეტში, განათლების მიღება გარკვეული დროის განმავლობაში უზრუნველყოფილ უნდა იქნეს შინ სწავლებით ან/და დისტანციური სწავლების მეთოდით. ამ შემთხვევაში სტუდენტი ირიცხება უნივერსიტეტში, მაგრამ არ ესწრება ლექციებს გარკვეული

დროის განმავლობაში, უნივერსიტეტი უდგენს მას სწავლების ინდივიდუალურ გეგმას, რომლის მიხედვითაც მოხდება სსსმ პირის დისტანციური სწავლება.

2.7. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა ექვემდებარება პერიოდულ ცვლილებებს.

2.8. ფაკულტეტების დონეზე გამოიყოფა პირი, რომლისგანაც სსსმ სტუდენტი მიიღებს სხვადასხვა სახის პრაქტიკულ მხარდაჭერას, რაც მოიცავს გამოცდების დროს მხარდაჭერას, კურიკულუმების ადაპტირებას, მოხალისეობრივ მხარდაჭერას.

მუხლი 3. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შედგენის მეთოდოლოგია

3.1. სსსმ პირისთვის ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა ითვალისწინებს სასწავლო პროგრამის კორექტირებას გონივრულ ფარგლებში, ინდივიდუალურ პირთა საჭიროებების გათვალისწინებით.

3.2. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა დგება გრძელვადიანი მიზნის, მოკლევადიანი მიზნისა და მისი შესაბამისი აქტივობების გათვალისწინებით.

ა. გრძელვადიანი მიზანი ეს არის ის მიზანი, რომელსაც სტუდენტმა უნდა მიაღწიოს სასწავლო წლის ბოლოს ამა თუ იმ საგანში. გრძელვადიანი მიზანი შედარებით ზოგადია და სტუდენტის გარკვეული უნარების განვითარებაზეა ორიენტირებული. გრძელვადიანი მიზნები იწერება საგანში მოცემული მიმართულებების მიხედვით. სხვადასხვა საგნებში, სასწავლო გეგმის მიხედვით, სხვადასხვა ძირითადი მიმართულებებია გამოყოფილი.

ბ. მოკლევადიანი მიზნები ეს არის საფეხურები, რომლებსაც გრძელვადიანი მიზნისკენ მივყავართ. მოკლევადიანი მიზნები უფრო კონკრეტული და სპეციფიკურია. ეს მიზნები ძირითადად გაწერილია 7 კვირაზე. მოკლევადიანი მიზნების ერთობლიობას და თანმიმდევრულობას ლოგიკურად უნდა მივყავდეთ გრძელვადიანი მიზნისკენ.

გ. მიზნის შესაბამისი აქტივობები არის ის მოქმედებები, რომლებსაც სტუდენტი ახორციელებს აუდიტორიაში ან სახლში, ხორციელდება განსაზღვრულ დროში კონკრეტული მიზნის მისაღწევად. ამ აქტივობების მიზანია მოკლევადიანი მიზნის მიღწევა.

3.3. შერჩეულ საგანში/საგნებში განისაზღვრება სასწავლო შედეგები, სწავლების სტრატეგიები და სასწავლო (როგორც სააუდიტორიო, ისე საშინაო) აქტივობები.

3.4. განისაზღვრება სსსმ სტუდენტისთვის საჭირო დამატებითი და/ან ინდივიდუალური მეცადინეობები, მეცადინეობების დრო, ადგილი და ხანგრძლივობა;

3.5. განისაზღვრება დამატებით და/ან ინდივიდუალურ მეცადინეობებზე პასუხისმგებელი პირი;

3.6. განისაზღვრება სასწავლო პროცესში გამოსაყენებელი მასალა (სახელმძღვანელოები და მოსწავლისათვის საჭირო დამატებითი საგანმანათლებლო მასალა) და მასალის უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებელი პირი.

3.7. განისაზღვრება საჭირო დამატებითი ტექნიკური რესურსი (ავტობუსით მომსახურების საჭიროება, კომპიუტერთი სარგებლობის აუცილებლობა, მისთვის საჭირო სასკოლო ავეჯის აუცილებლობა, დასვენების საჭიროება და სხვ.).

3.8. სტუდენტს შეიძლება ჰქონდეს ინდივიდუალური სალექციო განრიგი.

მუხლი 4. სსსმ სტუდენტის აკადემიური მიღწევის შეფასება

4.1. სსსმ სტუდენტის აკადემიური მიღწევის შეფასება ხდება იმავე პრინციპით, რომლითაც ხდება ნებისმიერი სხვა სტუდენტის აკადემიური მიღწევის შეფასება.

4.2. სსსმ სტუდენტის საჭიროების შემთხვევაში ისგ ჯგუფი იღებს შუალედური და/ან ფინალური გამოცდების გრაფიკის ცვლილების გადაწყვეტილებას და უდგენს მას ინდივიდუალურ გრაფიკს. სტუდენტს შეიძლება მიეცეს დამატებით დრო დავალებების შესასრულებლად.

მუხლი 5. შშმ სტუდენტთა მომსახურება

5.1. სასწავლო უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს ინკლუზიური განათლების ფარგლებში შშმ სტუდენტთა საჭიროების შესაბამის ადაპტირებულ გარემოს.

5.2. გთუნი უზრუნველყოფს შენობაში (შენობებში) შემდეგი ინფრასტრუქტურის არსებობას:

ა. უნივერსიტეტის შენობის (შენობების) შესასვლელში არსებობს შშმ სტუდენტის გადაადგილებისათვის განკუთვნილი სავარძლისთვის სპეციალური ასასვლელი;

ბ. უნივერსიტეტის აუდიტორიების შესასვლელი კარები მოწყობილია ისე, რომ სტუდენტმა დახმარების გარეშე შეძლოს სავარძლით გადაადგილება.

გ. უნივერსიტეტის შენობის პირველ და მეორე სართულებზე არსებობს სპეციალური ადაპტირებული სველი წერტილი;

ე. სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებისთვის შექმნილია ბიბლიოთეკით, კომპიუტერული კლასით, ლაბორატორიებით სარგებლობის საშუალება;

ვ. უნივერსიტეტის შენობაში (შენობებში) თვალსაჩინოდ გამოკრულია გადაადგილების აღმნიშვნელი ნიშნები (მაჩვენებლები), რომლის მიხედვითაც შშმ სტუდენტს შეეძლება დახმარების გარეშე დაადგინოს გადაადგილების მიმართულება.

5.3. უნივერსიტეტის დაცვის სამსახური ვალდებულია სტუდენტს აღმოუჩინოს ყველა სახის დახმარება, რაც უზრუნველყოფს მის შეუფერხებელ და კომფორტულ გადაადგილებას უნივერსიტეტის შენობაში.

5.4. გათუნი-ს სტუდენტები ინფორმირებულნი არიან, რომ თუ შშმ და სსსმ პირებს, მათთვის სპეციალურად მოწყობილი პანდუსებისა და შესაბამისი ინფრასტრუქტურული უზრუნველყოფის მიუხედავად, მაინც დასჭირდებათ დახმარება, დაუყოვნებლივ აცნობონ აღნიშნულის შესახებ დაცვის სამსახურის ნებისმიერ თანამშრომელს.

მუხლი 6. გარდამავალი დებულებები

6.5. გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი მუდმივად ზრუნავს თანაბრად ხელმისაწვდომი განათლების მიღების შესაძლებლობაზე.

6.6. ზემოთ აღნიშნული წესი მოქმედებს უნივერსიტეტის ყველა პროგრამისთვის და მთელს ტერიტორიაზე და მისი დამრღვევი პირი პასუხს აგებს უნივერსიტეტის შინაგანაწესის შესაბამისად.

6.7. წესი ვრცელდება სსსმ სტუდენტზე, რომელსაც აქვს მოწყვლადი ჯანმრთელობის მდგომარეობა და არსებობს ამის დამადასტურებელი საბუთი მის პირად საქმეში.

6.8. ზემოთ აღნიშნულ წესში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანა შესაძლებელია უნივერსიტეტის რექტორის ბრძანების საფუძველზე.

შპს „გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი“

დამტკიცებულია

რექტორის მიერ

ბრძანება № 01-01/58 1 ნოემბერი 2011 წ.

შეტანილი ცვლილებები:

1. რექტორის 2015 წლის 20 ოქტომბრის ბრძანება №01-01/88
2. რექტორის 2017 წლის 27 ნოემბრის ბრძანება №01-01/84 – (უნივერსიტეტის სახელწოდების ცვლილება)

**სახელობითი და ჩვეულებრივი სტიპენდიების
მინიჭების წესი**

თბილისი

1. ზოგადი დებულებები

- 1.1 აღნიშნული დებულება არეგულირებს სტუდენტისათვის სახელობითი და ჩვეულებრივი სტიპენდიის მინიჭების წესსა და პროცედურას.
- 1.2 სტიპენდია არის ფულადი ჯილდო, რომელიც არ წარმოადგენს შრომის ანაზღაურებას. სტიპენდია შეიძლება დაენიშნოს ნებისმიერ ფრიადოსან სტუდენტს (უმაღლესი განათლების პირველ საფეხურზე). *(შეტანილია ცვლილება რექტორის 2017 წლის 27 ნოემბრის №01-01/84 ბრძანებით)*
- 1.2 სტიპენდია გამიზნულია იმ სტუდენტთა წახალისებისათვის, რომლებიც გამოირჩევიან მაღალი აკადემიური მაჩვენებლებით და აქტიურად მონაწილეობენ უნივერსიტეტის სამეცნიერო და საზოგადოებრივ საქმიანობაში.
- 1.4 შერჩევის საფუძველზე „სტიპენდია“ გაიცემა ყოველთვიურად ერთი სემესტრის განმავლობაში. თუ სტუდენტისათვის სტიპენდიის მინიჭების წესის თანახმად, არ იქნა მიღებული გადაწყვეტილება „სტიპენდიის“ ვადამდე შეწყვეტის თაობაზე. *(შეტანილია ცვლილება რექტორის 2017 წლის 27 ნოემბრის №01-01/84 ბრძანებით)*
- 1.5. უნივერსიტეტის თითოეულ ფაკულტეტზე ოთხ სტუდენტს ენიჭება სტიპენდია ერთი სემესტრის განმავლობაში. აქედან შესაბამის სასწავლო, წელზე სტიპენდიას მიიღებს მხოლოდ ერთი სტუდენტი. სტიპენდიის მოპოვება არ გამოირიცხავს იმავე სტუდენტის მიერ შემდეგ სემესტრში სტიპენდიის მიღების შესაძლებლობას. ოთხი სტიპენდიიდან ერთი არის სახელობითი (გურამ თავართქილაძის სახელობის სტიპენდია) დანარჩენი სამი კი ჩვეულებრივი სტიპენდია. *(შეტანილია ცვლილებები რექტორის 2015 წლის 20 ოქტომბრის №01-01/88 და 2017 წლის 27 ნოემბრის №01-01/84 ბრძანებებით)*

მუხლი: 2. სტიპენდიის მინიჭების წესი

- 2.1 „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის და უნივერსიტეტის წესდების შესაბამისად სტიპენდიის მინიჭების ან მისი ვადამდე შეწყვეტის საკითხს წყვეტს რექტორი ფაკულტეტის საბჭოს წარდგინების საფუძველზე.
- 2.2 სტიპენდიის მოპოვების უფლება აქვს იმ სტუდენტს, რომელსაც წინა სემესტრში ყველა საგანში აქვს შეფასება ფრიადი, გამოირჩევა მაღალი ზნეობითა და დისციპლინით. თუ შესაბამის სასწავლო წელზე მყოფ არცერთ სტუდენტს არ აქვს შეფასება

ფრიადი ყველა დისციპლინაში სტიპენდიის გამოყენება სხვა სასწავლო წელზე მყოფი სტუდენტისათვის დაუშვებელია. (შეტანილია ცვლილება რექტორის 2017 წლის 27 ნოემბრის №01-01/84 ბრძანებით)

- 2.3 ფაკულტეტის დეკანი სტუდენტთა აკადემიური მაჩვენებლის შემოწმების შემდეგ (რომელიც დგინდება სტუდენტის მიერ დაგროვებული ქულების ჯამის გაყოფით სტუდენტის მიერ გავლილი საგნების რაოდენობაზე), შეარჩევს საუკეთესო შედეგების მქონე სტუდენტს/სტუდენტებს და წარუდგენს ფაკულტეტის საბჭოს მათ მონაცემებს. სახელობითი სტიპენდია მიენიჭება იმ სტუდენტს რომელსაც აქვს ყველაზე მაღალი აკადემიური მაჩვენებელი ფაკულტეტზე.
- 2.4 სტუდენტს უფლება აქვს ყოველ მომდევნო სემესტრში განმეორებით მიიღოს სტიპენდია ამ დებულებით განსაზღვრული პირობების დაკმაყოფილების შემთხვევაში. (შეტანილია ცვლილება რექტორის 2017 წლის 27 ნოემბრის №01-01/84 ბრძანებით)
- 2.5 სტიპენდიის მიმღების კანდიდატურის დოკუმენტაციის განხილვასა და შეფასებას ახორციელებს ფაკულტეტის საბჭო.
- 2.6 გადაწყვეტილება სტიპენდიის მინიჭების თაობაზე საჯაროა.
- 2.7 თუ ერთი და იმავე სასწავლო წელზე მყოფ სტუდენტებს აქვთ თანაბარი აკადემიური მაჩვენებელი მაშინ მხედველობაში მიიღება სამეცნიერო საქმიანობაში მიღებული მაღალი შედეგები, კერძოდ:
- I. პირველ რიგში უნდა შემოწმდეს სტუდენტის მიერ საერთაშორისო კონფერენციებში ნაჩვენები მაღალი შედეგები.
 - II. შემდეგ რესპუბლიკურ ან შიდა საუნივერსიტეტო კონფერენციებში დაკავებული ადგილები.
 - III. შემდეგ საუნივერსიტეტო სამეცნიერო გამოცემებში და სხვა გამოქვეყნებული ნაშრომთა რაოდენობა.
- 2.8 თუ რამდენიმე კანდიდატს ისევ აქვს თანაბარი მაჩვენებელი, მაშინ უპირატესობა უნდა მიენიჭოს იმ სტუდენტს, რომელიც აქტიურად მონაწილეობს უნივერსიტეტის სახელით ჩატარებულ სხვადასხვა ღონისძიებების ორგანიზებაში.
- 2.9 ფაკულტეტის საბჭო გადაწყვეტილებას იღებს საბჭოს წევრთა სრული შემადგენლობის უმრავლესობით. ხმების თანაბრად გაყოფის შემთხვევაში გადაწყვეტია ფაკულტეტის საბჭოს თავმჯდომარის ხმა. ფაკულტეტის საბჭოს გადაწყვეტილება ფორმდება სხდომის ოქმით, რომელსაც ხელს აწერს საბჭოს თავმჯდომარე და მდივანი.
- 2.10 რექტორი ვალდებულია წარდგინების მისთვის გადაცემიდან 10 დღის ვადაში გამოსცეს ბრძანება სტიპენდიის მინიჭების

შესახებ ან შენიშვნებით დაუბრუნოს ფაკულტეტის საბჭოს.

2.11 თუკი რექტორი 2.10. მუხლში დადგენილ ვადაში არ გამოსცემს ბრძანებას და უკან უბრუნებს წარდგინებას ფაკულტეტის საბჭოს (იმ მოტივით რომ ფაკულტეტმა ამ წესის საწინააღმდეგოდ მიიღო გადაწყვეტილება), ამ უკანასკნელს უფლება აღარ აქვს რექტორს მიმართოს წარდგინებით იმავე კანდიდატურისათვის სტიპენდიის მინიჭების შესახებ. თუ რექტორის მიერ წარდგინების უკან დაბრუნების საფუძველი არის ფაკულტეტის საბჭოს მიერ გადაწყვეტილების მიღებისას პროცედურული საკითხების დარღვევა, ასეთ შემთხვევაში შესაძლებელია წარდგენილ იქნას იგივე კანდიდატურა.

2.12 სტიპენდია სტუდენტს უწყდება პირადი განცხადების ასევე იმ შემთხვევაში როდესაც მას შეუჩერდება ან შეუწყდება სტუდენტის სტატუსი.

2.13 თუ პირი მოიპოვებს სახელობით სტიპენდიას მას იმავდროულად არ მიეცემა ჩვეულებრივი სტიპენდია და პირიქით.

2.14 სახელობითი და ჩვეულებრივი სტიპენდიების ოდენობა განისაზღვრება რექტორის ბრძანებით.

მუხლი: 3. დასკვნითი დებულებები.

სტიპენდიის მინიჭების შესახებ დებულება ძალაში შედის რექტორის მიერ ბრძანების გამოცემისთანავე. დებულების გაუქმება, მასში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანა ხორციელდება რექტორის გადაწყვეტილებით.

შეტანილი ცვლილებები:

1. რექტორის 2015 წლის 20 ოქტომბრის ბრძანება №01-01/88
2. რექტორის 2017 წლის 27 ნოემბრის ბრძანება №01-01/84 – (უნივერსიტეტის სახელწოდების ცვლილება)

დამტკიცებულია აკადემიური საბჭოს მიერ
ოქმი N...
მხარდაჭერილი და მოწონებულია პარტნიორთა კრების მიერ

2017-2020 წწ. სამოქმედო გეგმა

I სტრატეგიული მიზანი დისციპლინირებული ინტელექტუალური საქმიანობა და მისი სრულყოფა განათლების ყველა ასპექტის ხარისხის გაუმჯობესებით				
ოპერაციული მიზნები	პერიოდი			პასუხისმგებელი
მიზანი 1. გთუნი შესთავაზებს სტუდენტებს მაღალ ხარისხზე და შედეგზე ორიენტირებულ საგანმანათლებლო მომსახურებას	2017-2018 სასწ.წელი	2018-2019 სასწ. წელი	2019-2020 სასწ.წელი	გთუნის მენეჯმენტი
1.1 შრომის ბაზრის კვლევა (პირველადი და მეორადი), მოთხოვნების იდენტიფიცირება და პროგნოზულ სამომავლო მოთხოვნებზე ინფორმაციის მოგროვება.	ივლისი	ივლისი	ივლისი	ფაკულტეტები/ პროგრამები
1.2. საერთაშორისო საგანმანათლებლო სივრცეში მოქმედი პროგრამების ბენჩმარკინგი .	მაისი-ივნისი	მაისი-ივნისი	მაისი-ივნისი	პროგრამის ხელმძღვანელი
1.3. პროგრამების ხარისხის სისტემატური შეფასება და შეფასების მექანიზმების გაუმჯობესება; პროგრამის და თითოეული კურსის აქტუალობის შეფასება განახლება- დახვეწა ბენჩმარკინგის საფუძველზე.	ივნისი	ივნისი	ივნისი	პროგრამების ხელმძღვანელი ხუსი
1.4. პროგრამების შემდგომი დივერსიფიკაცია (მათ შორის პროფესიული განათლების დონეზე).		სექტემბერი/დეკემბერი	სექტემბერი/დეკემბერი	კათედრები ხუსი ფაკულტეტების ხუსები

მიზანი 2. აკადემიზმის სტანდარტებისა და ანგარიშვალდებულების ზრდა	2017-2018 სასწ.წელი	2018-2019 სასწ. წელი	2019-2020 სასწ.წელი	გთუნის მენეჯმენტი
2.1. კონკურსების გამოცხადება და შესარჩევი საკონკურსო კრიტერიუმების დახვეწა სტრატეგიული პრიორიტეტების გათვალისწინებით; კონკურსების ორგანიზება.	საჭიროების შესაბამისად	საჭიროების შესაბამისად	საჭიროების შესაბამისად	ფაკულტეტები კადრების სამსახური
2.2. აკადემიზმის სტანდარტებისა და ანგარიშვალდებულებისადმი მიდგომების გადახედვა და განახლება.	თებერვალი	✗	✗	გთუნის მენეჯმენტიურიდიუ ლი სამსახური ხუსი
2.3. აკადემიური პერსონალის სამაგალითო მუშაობის გზით უნივერსიტეტის მოქმედების არეალის გაფართოება; აკადემიური პერსონალის მოტივირება საცნობი გახადოს უნივერსიტეტის სახელი.	პერმანენტული აქტივობა	პერმანენტული აქტივობა	პერმანენტული აქტივობა	ფაკულტეტები კათედრები PR სამსახური
2.4. სხვადასხვა თაობის პროფესორთა და მკვლევართა ერთობლივი საქმიანობის უპირატესობათა წარმოჩენა და ახალგაზრდა, პერსპექტიული კადრის პროფესიული და სამეცნიერო-პედაგოგიური ზრდის ყოველმხრივი ხელშეწყობა.	პერმანენტული აქტივობა	პერმანენტული აქტივობა	პერმანენტული აქტივობა	კათედრები კადრების სამსახური
2.5. თაობათა ჩანაცვლების ტაქტიკის შემუშავება უნივერსიტეტის შემდგომი განვითარებისათვის.	✗	ივლისი-სექტემბერი	✗	გთუნის მენეჯმენტკადრების სამსახური
მიზანი 3. პედაგოგიკის თანამედროვე მიღწევების დანერგვა და პედაგოგთა პროფესიული მხარდაჭერის შემდგომი განვითარება	2017-2018 სასწ.წელი	2018-2019 სასწ. წელი	2019-2020 სასწ.წელი	გთუნის მენეჯმენტი
3.1. ინოვაციური სწავლების/სწავლის სტრატეგიების ინსტიტუციონალიზაცია; ნორმატიული, მეთოდური და ტექნოლოგიური ბაზის გაუმჯობესება.	თებერვალი-აპრილი	თებერვალი-აპრილი	თებერვალი-აპრილი	კათედრები ტრენინგ ცენტრი
3.2. ინოვაციური სწავლების შეფასების ინსტრუმენტების ფორმულირება და გამოყენება; ნორმატიული და მეთოდური ბაზის შექმნა.	თებერვალი-აპრილი	✗	✗	ხუსი კათედრები

3.3. ელექტრონული სწავლების ელემენტების მეტი ინტეგრირება სწავლების პროცესში; ა. აკადემიური პერსონალის ტრენინგები	სექტემბრიდან წლის მანძილზე	სექტემბრიდან წლის მანძილზე	სექტემბრიდან წლის მანძილზე	ინფორმატიკის კათედრა პროგრამების ხელმძღვანელები
3.4. აკადემიური პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლება სწავლების მრავალფეროვანი, თანამედროვე და ინოვაციური მეთოდების და ტექნოლოგიების გამოყენების მიმართულებით.	ნოემბერ-მაისი	ნოემბერ-მაისი	ნოემბერ-მაისი	ხუსი სასწავლო განყოფილება ფინანსური სამსახურები
3.5. აკადემიური პერსონალის დატვირთვის ზღვრული ოდენობის განსაზღვრის არსებული წესის განახლება და დატვირთვის ოპტიმალური მოდელის შემუშავება.	სექტემბერი	სექტემბერი	სექტემბერი	ხუსი სასწავლო განყოფილება
3.6. პედაგოგიური საქმიანობის ხარისხის შეფასების მეთოდების გაუმჯობესება; სწავლების საუკეთესო მოდელების გამოვლენა; შეფასების ინსტრუმენტების და კრიტერიუმების შექმნა.	დეკემბერი; ივნისი	დეკემბერი; ივნისი	დეკემბერი; ივნისი	ფაკულტეტები ხუსი
3.7. პედაგოგთა სტიმულირების ფორმების და კრიტერიუმების შემუშავება-დახვეწა; წლის საუკეთესო პედაგოგის გამოვლენა.	მარტი-კრიტერიუმების შემუშავება; ივლისი-განხორციელება	ივლისი განხორციელება	ივლისი განხორციელება	ფაკულტეტები
მიზანი 4. სტუდენტის აკადემიური მიღწევების ხარისხის ზრდა	2017-2018 სასწ.წელი	2018-2019 სასწ. წელი	2019-2020 სასწ.წელი	გთუნის მენეჯმენტი
4.1. სტუდენტთა აკადემიური მიღწევების ზრდის მოტივაციის მექანიზმებისა და მეთოდების შემუშავება; ძალისხმევის ზრდა ისეთი სტუდენტების რაოდენობის ზრდისკენ, რომელნიც მოტივირებულად იძენენ ცოდნას, ამ ცოდნის პრეზენტაციის უნარს, შეძლებენ საკუთარი მიღწევების გაუმჯობესებას, წარმატებისკენ სვლას.	მეთოდების შემუშავება	პოლოტირება და განხორციელების დაწყება	განხორციელება	ფაკულტეტები/ კათედრები
4.2. სტუდენტთა მოტივირება შეიძინოს არა მხოლოდ კონკრეტული ცოდნა და უნარები, არამედ მიიღონ ცხოვრებისეული გაკვეთილებიც ჩვენი საზოგადოების, ჩვენი ერისა და ზოგადად მსოფლიოს გამოცდილებიდან.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	გთუნის მენეჯმენტი

4.3. ინტერაქციის გადრმავება და გაუმჯობესება ფაკულტეტებსა და სტუდენტებს, კათედრებსა და სტუდენტებს, ლექტორებსა და სტუდენტებს შორის. 4.4. სტუდენტთა ინფორმირების მექანიზმების გაუმჯობესება; კომუნიკაციის უფრო მოქნილი ხერხების შემუშავება-გამოყენება; ა. საინფორმაციო-საკონსულტაციო შეხვედრების დაგეგმვა და ინტენსიფიკაცია; ბ. სტუდენტთა მოთხოვნებისა და მოლოდინების სისტემატური კვლევა.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	ფაკულტეტები
4.5. მიღებული თეორიული ცოდნის პრაქტიკასთან დაახლოების მეთოდებისა და შესაძლებლობების მაქსიმალური ზრდა-განვითარება; სტუდენტთათვის პრაქტიკის ადგილზე გავლის პირობების უზრუნველყოფა ლაბორატორიების, სტუდიების, კლინიკების, მოდელირებული ბანკის, ტურისტული სააგენტოსა და სხვათა შემდგომი სრულყოფის გზით; ა. ლაბორატორიების, სტუდიების, სასამართლო კლინიკის, მოდელირებული ბანკის, ტურისტული სააგენტოს, ტრენინგებისა და კონსალტინგის ცენტრის შინაარსობრივი და ინფრასტრუქტურული გადახალისება.		სექტემბერი		ფინანსური სამსახური სამეურნეო სამსახური საორგანიზაციო დეპარტამენტი
4.6. პარტნიორი ორგანიზაციების (დამსაქმებლების) ქსელის გაფართოება სტუდენტთა პრაქტიკის, სტაჟირების და შემდგომი დასაქმების უზრუნველსაყოფად.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	ფაკულტეტები PR სამსახური სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებ თან ურთიერთობის სამსახური
4.7. პარტნიორი უნივერსიტეტების ქსელის შემდგომი გაფართოება; ერთობლივი კურსების, პროგრამების მომზადებისა და განხორციელების, სხვადასხვა გაცვლით პროგრამებში მონაწილეობის პირობების შექმნა.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	საზღვარგარეთთან ურთიერთობების განყოფილება PR სამსახური
4.8. კურსების, ტრენინგების, მასტერ-კლასების ორგანიზება სტუდენტთა განათლების დივერსიფიცირებისათვის, ელექტრონული სწავლების ფორმების მაქსიმალურად გამოყენებით.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	ტრენინგ ცენტრი სამეცნიერო განყოფილება

				საზღვარგარეთთან ურთიერთობების განყოფილება PR სამსახური
4.9. სტუდენტთა შემოქმედებით ინიციატივებისა და აქტივობების ყოველმხრივი წახალისება და მხარდაჭერა; მათ შორის ჯანსაღი კონკურენციის პირობების შექმნა სამეცნიერო კონფერენციების, ოლიმპიადების, ინტელექტუალური და შემოქმედებითი კონკურსების, სპორტული შეჯიბრებების, გამოფენების, საქველმოქმედო, გარემოსდაცვითი და სხვა ღონისძიებების ფინანსური მხარდაჭერითა და ორგანიზებით.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	ფაკულტეტები PR სამსახური ფინანსური სამსახური
4.10. „გურამ თავართქილაძის სახელობის სტიპენდიით“, სტანდარტული სტიპენდიებითა და სხვა ღონისძიებებით აკადემიურად წარმატებული სტუდენტების წახალისება.	ივნისი	ივნისი	ივნისი	ფაკულტეტები PR სამსახური ფინანსური სამსახური
4.11. სტიპენდიების მოპოვების, ფონდების, პროგრამების, დასაქმების საკითხებზე ინფორმაციის ხელმისაწვდომობით და კონსულტაციებით სტუდენტთა უზრუნველყოფა;	პერმანენტული აქტივობა	პერმანენტული აქტივობა	პერმანენტული აქტივობა	PR სამსახური საზღვარგარეთთან ურთიერთობების განყოფილება სამეცნიერო განყოფილება
4.12. სტუდენტთათვის კომფორტულ, თანამედროვე საუნივერსიტეტო ფიზიკურ გარემოზე და მატერიალური რესურსების ეფექტიან გამოყენებაზე ზრუნვა; საბიბლიოთეკო ფონდის გამდიდრება და მუდმივი განახლება; ხელმისაწვდომი საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების პერმანენტული განვითარება; სტუდენტური სერვისების გაფართოება-განვითარება.	პერმანენტული აქტივობა	პერმანენტული აქტივობა	პერმანენტული აქტივობა	საორგანიზაციო დეპარტამენტი ფინანსური სამსახური სამეურნეო სამსახური
4.13. ადაპტირებული გარემოს ხარისხის გაუმჯობესება სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე სტუდენტებისთვის.		ივლისი-აგვისტო		საორგანიზაციო დეპარტამენტი ფინანსური სამსახური სამეურნეო სამსახური

4.14. სტუდენტთა თვითმმართველობის საქმიანობის ხელშეწყობა.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	საორგანიზაციო დეპარტამენტი ფინანსური სამსახური სამეურნეო სამსახური
მიზანი 5. სტუდენტთა დასაქმების მაჩვენებლის ზრდა	2017-2018 სასწ.წელი	2018-2019 სასწ. წელი	2019-2020 სასწ.წელი	გთუნის მენეჯმენტი
5.1. კურსდამთავრებულთა დასაქმების, თვითდასაქმების და მომიჯნავე სფეროებში დასაქმების კვლევა და მონაცემთა ბაზის მუდმივი განახლება.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან ურთიერთობის სამსახური
5.2. დამსაქმებელთა კმაყოფილების კვლევა; კონსულტაციები და დისკუსიები პარტნიორი ორგანიზაციების წარმომადგენლებთან სხვადასხვა ფორმატში: მრგვალი მაგიდა, სამუშაო შეხვედრები, გასვლითი ლექციები და პრაქტიკული აქტივობები, მასტერ კლასები, სემინარები, პროფესიონალთა რჩევები სტუდენტებს.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან ურთიერთობის სამსახური
5.3. სტუდენტთა დასაქმების ხელშეწყობი ღონისძიებების გაფართოება, დამსაქმებელთან კომუნიკაციის გაღრმავება და კონტაქტების გაფართოება, ახალი შესაძლებლობების ძიება.	პერმანენტულად	პერმანენტულად	პერმანენტულად	გთუნის მენეჯმენტი ფაკულტეტები
5.4. კურსდამთავრებულებთან ინტენსიური და ნაყოფიერი კომუნიკაციის უზრუნველყოფა.	პერმანენტულად	პერმანენტულად	პერმანენტულად	ფაკულტეტები; სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან ურთიერთობის სამსახური
მიზანი 6. “სწავლა მთელი ცხოვრების განმავლობაში-LLL” გთსუს, როგორც ზრდასრულთა განათლების ავტორიტეტული დაწესებულების პოზიციონირება	2017-2018 სასწ.წელი	2018-2019 სასწ. წელი	2019-2020 სასწ.წელი	გთუნის მენეჯმენტი
6.1. “სწავლა მთელი ცხოვრების განმავლობაში-LLL” ფარგლებში ზრდასრულთათვის მრავალფეროვანი პროგრამების შექმნა; მოკლე და/ან გრძელვადიანი კურსების, ტრენინგების ჩატარების მოქნილი ფორმების შემუშავება (მათ შორის ელექტრონული სწავლება.)	იგეგმება დამატებით, მოთხოვნის შესაბამისად	იგეგმება დამატებით, მოთხოვნის შესაბამისად	იგეგმება დამატებით, მოთხოვნის შესაბამისად	კათედრები; ტრენინგისა და კონსალტინგის ცენტრი

6.2. მიზნობრივი სეგმენტების განსაზღვრა და მათი მოთხოვნების კვლევა ახალი პროგრამების მოსამზადებლად.	მაისი	მაისი	მაისი	კათედრები; ტრეინინგისა და კონსალტინგის ცენტრი
6.3. კერძო, სახელმწიფო, არასამთავრობო სექტორისთვის საკონსულტაციო მომსახურების შეთავაზება-გაწევა.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	კათედრები; ტრეინინგისა და კონსალტინგის ცენტრი
6.4. გთსუს, როგორც ზრდასრულთა განათლებისა და კომპეტენციების ცენტრის რეკლამირება და კომერციალიზაცია. მარკეტინგული სტრატეგიის შემუშავება.	პერმანენტული აქტივობა	პერმანენტული აქტივობა	პერმანენტული აქტივობა	კათედრები; ტრეინინგისა და კონსალტინგის ცენტრი
მიზანი 7. გთსუს ორგანიზაციული სტრუქტურის ეფექტიანობის გაუმჯობესება	2017-2018 სასწ.წელი	2018-2019 სასწ. წელი	2019-2020 სასწ.წელი	გთსუსის მენეჯმენტი
7.1. საუნივერსიტეტო მისიის, სტრატეგიული მიზნებისა და განათლების თანამედროვე მოთხოვნების შესაბამისი ორგანიზაციული სტრუქტურის შექმნა.	იანვარი			გთსუსის მენეჯმენტი
7.2. სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციონირების ეფექტიანობის უზრუნველყოფის მექანიზმების გაუმჯობესება; ფუნქციების და პასუხისმგებლობების მკაფიო გამიჯვნა და დუბლირების აღმოფხვრა.	იანვარ-თებერვალი			კადრების სამსახური
7.3. სტრუქტურული ერთეულების მართვის ოპერატიულობის, მოქნილობის მექანიზმების გაუმჯობესება; ტრენინგები, კონსულტაციები და რეკომენდაციები სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებისთვის.		ოქტომბერი-ნოემბერი	ოქტომბერი-ნოემბერი	კადრების სამსახური ტრეინინგისა და კონსალტინგის ცენტრი
7.4. სტრუქტურულ ერთეულთა შორის კოორდინაციის გაუმჯობესება და კოორდინირებული მართვის ხარისხის ამაღლება. ტრენინგები, კონსულტაციები და რეკომენდაციები ადმინისტრაციისთვის.		ოქტომბერი-ნოემბერი	ოქტომბერი-ნოემბერი	კადრების სამსახური ტრეინინგისა და კონსალტინგის ცენტრი

II სტრატეგიული მიზანი
კვლევის, ნოვაციებისა და კრეატიულობის ყოველმხრივი მხარდაჭერა,
გთსუს ცნობადობის და რეპუტაციის ამაღლება

ოპერაციული მიზნები	პერიოდი			პასუხისმგებელი
მიზანი 1. სამეცნიერო საქმიანობის ხარისხის ამაღლება და ინტენსიფიკაცია სამართლის, ბიზნესის ადმინისტრირების და სოციალური მეცნიერებების მიმართულებით	2017-2018 სასწ.წელი	2018-2019 სასწ. წელი	2019-2020 სასწ.წელი	გთსუს მენეჯმენტი
1.1. სამეცნიერო-კვლევითი პრიორიტეტების განსაზღვრა; წლიური სამეცნიერო თემები (სტუდენტთა ჩართულობით).	დამტკიცება	თემების წარდგენა	დამტკიცება	სამეცნიერო განყოფილება ფაკულტეტები/ კათედრები
1.2. კვლევების შედეგებისა და კრეატიული მუშაობის კრიტიკული მასის შექმნა და გაზრდა, რომელიც გათვლილი იქნება დაინტერესებულ მხარეთა საჭიროებების მოგვარებაზე.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	სამეცნიერო განყოფილება ფაკულტეტები/ კათედრები
1.3. გთსუს სამეცნიერო პოტენციალის რეკლამირება და კვლევის შედეგების შეთავაზება სტუდენტებისა და საზოგადოებისთვის; კვლევითი სამუშაოების გავრცელების ღონისძიებების გაფართოება.	✗	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	სამეცნიერო განყოფილება ფაკულტეტები/ კათედრები ფინანსური სამსახური
1.4. გთსუს, როგორც სამეცნიერო კონსალტინგის ცენტრის ავტორიტეტის მოპოვება.	✗	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	სამეცნიერო განყოფილება ფაკულტეტები/ კათედრები ფინანსური სამსახური
1.5. ინტერდისციპლინური პროგრამების გაფართოება.	✗	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	სამეცნიერო განყოფილება ფაკულტეტები/ კათედრები
1.6. საერთაშორისო კვლევებში თანამშრომლობის პროგრამის გაძლიერება.	✗	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	სამეცნიერო განყოფილება ფაკულტეტები/ კათედრები
1.7. ახალი სამეცნიერო პერსონალის მომზადება და გადამზადება, სამეცნიერო კვლევის პრობლემის შექმნა, უზრუნველყოფა და განვითარება.	✗	✗	წლის მანძილზე	სამეცნიერო განყოფილება ფაკულტეტები/ კათედრები
მიზანი 2. საერთაშორისო პუბლიკაციების წამახალისებელი	2017-2018 სასწ.წელი	2018-2019 სასწ. წელი	2019-2020 სასწ.წელი	გთსუს მენეჯმენტი

პროექტების შემუშავება				
2.1. კვლევის შედეგების გამოქვეყნების სტიმულირება და ხელშეწყობა ავტორიტეტულ (მათ შორის იმფაქტ ფაქტორის) ჟურნალებში; 2.2. კვლევების გამოქვეყნებამდე და გამოქვეყნებისათვის გასაწევ საქმიანობათა ჩატარება; 2.3. ინტელექტუალური საკუთრების დაცვისა და მართვის ღონისძიებების გატარება.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	სამეცნიერო განყოფილება ფაკულტეტები/ კათედრები ფინანსური სამსახური
მიზანი 3. სამეცნიერო აქტივობების მენეჯმენტის ხარისხის გაუმჯობესება	2017-2018 სასწ.წელი	2018-2019 სასწ. წელი	2019-2020 სასწ.წელი	გთუნის მენეჯმენტი
3.1. თანამშრომელთა და სტუდენტთათვის სამეცნიერო ფორუმების, კოლოკვიუმების, სემინარების ჩატარების ორგანიზება; 3.2. საერთაშორისო მასშტაბის ღონისძიებებში (სამეცნიერო ფესტივალები, გამოფენები და სხვა) მონაწილეობა.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	სამეცნიერო განყოფილება ფაკულტეტები/ კათედრები ფინანსური სამსახური
3.3. ადგილობრივი და საერთაშორისო საგრანტო კონკურსების შესახებ ინფორმაციის მოძიება და ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა. სამეცნიერო ფონდებთან მუშაობის გააქტიურება, ფოკუსირებით შემდეგ ფონდებზე: ▪ სსიპ შოთა რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდი ▪ Horizon 2020 – the EU Framework Programme for Research and Innovation ▪ European Research Council - Funding and Grants ▪ European Commission - DIGITAL AGENDA/DG CONNECT - Funding opportunities section ▪ European University Institute - Max Weber Programme for Postdoctoral Studies ▪ Executive Agency Education, Audiovisual & Culture (EACEA) - Erasmus Mundus Joint Doctorates (EMJDs) ▪ Bilateral EU Cooperation in Science (BILAT) – Funding ▪ Elsevier.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	სამეცნიერო განყოფილება ფაკულტეტები/ კათედრები საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილება
3.4. მნიშვნელოვან ელექტრონულ ბაზებთან წვდომის უზრუნველყოფა.		წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	სამეცნიერო განყოფილება ინფორმატიკის კათედრა ბიბლიოთეკა

III სტრატეგიული მიზანი
ინსტიტუციური ინტერნაციონალიზაციის გაღრმავება და შემდგომი განვითარება.

ოპერაციული მიზნები	პერიოდი			პასუხისმგებელი
მიზანი 1. საერთაშორისო საუნივერსიტეტო სივრცეში გთუნის ცნობადობის და ავტორიტეტის ამაღლება ინტერნაციონალიზაციის მეშვეობით	2017-2018 სასწ.წელი	2018-2019 სასწ. წელი	2019-2020 სასწ.წელი	გთუნის მენეჯმენტი
1.1. ინტერნაციონალიზაციის კონტექსტუალიზაცია გთსუს სპეციფიკის და განვითარების სტრატეგიის კონტექსტში; ეფექტიანი ღონისძიებების დასახვა-განხორციელება, საერთაშორისო საუნივერსიტეტო სივრცეში გთუნის ცნობადობის და ავტორიტეტის ამაღლების მიზნით.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილება
1.2. საერთაშორისო კავშირების თანმიმდევრული განახლება-გაფართოება-გაღრმავება, გთსუსთვის პრიორიტეტული ქვეყნების/უნივერსიტეტების შერჩევით.	პერმანენტული აქტივობა	პერმანენტული აქტივობა	პერმანენტული აქტივობა	საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილება
1.3. არსებულ პარტნიორებთან თანამშრომლობის ასპექტების აქტუალიზაცია.				საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილება
1.4. საერთაშორისო სამეცნიერო თანამშრომლობის გაფართოება-გაღრმავება კვლევითი პროექტების ფარგლებში; არსებულ პარტნიორებთან სამეცნიერო თანამშრომლობის ასპექტების მეტი აქტუალიზაცია.		წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	სამეცნიერო განყოფილება ფაკულტეტები საზღვარგარეთთან ურთიერთობის
1.5. ბენჩმარკინგი - პარტნიორი უნივერსიტეტების საუკეთესო პრაქტიკის ასახვა და გამოყენება საგანმანათლებლო პროგრამებში და სწავლის მეთოდებში.	პერმანენტული აქტივობა	პერმანენტული აქტივობა	პერმანენტული აქტივობა	საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილება ფაკულტეტები
1.6. მეცნიერების თანამედროვე მიღწევების, ტრენდების, ხედვების შესახებ ინფორმაციის გაზიარების ღონისძიებების სისტემატური გატარება.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	სამეცნიერო განყოფილება; კათედრები
1.7. აკადემიური მობილობის ზრდის ხელშეწყობა; საერთაშორისო კონფერენციებში, სტაჟირებებში, სემინარებსა და ტრენინგებში გთსუს აკადემიური პერსონალის მონაწილეობის ხელშეწყობა.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილება

				სამეცნიერო განყოფილება
1.8. აქტივობების ზრდა საერთაშორისო პროექტებში, პროგრამებში, საგანმანათლებლო და სამეცნიერო ასოციაციებში მაქსიმალურად ჩართვისათვის;	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილება სამეცნიერო განყოფილება
1.9. უცხოელი პედაგოგების, მეცნიერების, ექსპერტების მეტი ჩართვის უზრუნველყოფა გოთუნის საქმიანობაში;				საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილება სამეცნიერო განყოფილება ფაკულტეტები
1.10. თანამშრომელთა მიერ უცხოური ენის შესწავლის და კვალიფიკაციის ამაღლების ყოველმხრივი წახალისება, ხელშეწყობა.	ყოველწლიური აქტივობა	ყოველწლიური აქტივობა	ყოველწლიური აქტივობა	უცხოური ენების ცენტრი ტრენინგებისა და კონსალტინგის ცენტრი გოთუნის მენეჯმენტი
მიზანი 2. სტუდენტთა მომზადება აქტიურობისთვის გლობალიზებულ გარემოში	2017-2018 სასწ.წელი	2018-2019 სასწ. წელი	2019-2020 სასწ.წელი	
2.1. სტუდენტების მობილობის ზრდის ხელშეწყობა Erasmus+ და სხვა შესაძლებლობების გამოყენებით; ა. უნივერსიტეტებთან ხელშეკრულებების გაფორმება Erasmus+ გაცვლით პროგრამებში სტუდენტთა მონაწილეობის მიზნით.	განაცხადების შეტანის ვადების შესაბამისად	განაცხადების შეტანის ვადების შესაბამისად	განაცხადების შეტანის ვადების შესაბამისად	საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილება სამეცნიერო განყოფილება
2.2. სტუდენტთა კურიკულუმს გარე აქტივობების მეტი ინტერნაციონალიზაციის ტაქტიკის შემუშავება და განხორციელება; ა. სტუდენტთა მოკლევადიანი სასწავლო, კულტურულ-შემეცნებითი, სამეცნიერო გაცვლის პირობების შექმნა.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილება სამეცნიერო განყოფილება
2.3. ინგლისური ენის სწავლების და სწავლის მეთოდების, ხერხების, შედეგზე ორიენტირებისა და ეფექტიანობის გაანალიზება; მეტი ეფექტიანი ღონისძიების გატარება სტუდენტთა მოტივირებისა და ენის ცოდნის ხარისხის გაუმჯობესებისათვის.		წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	უცხოური ენების ცენტრი ხუსი ფაკულტეტები
მიზანი 3. უცხოურენოვანი, მათ შორის ერთობლივი პროგრამების მომზადება და უცხოელი სტუდენტების მოზიდვის ტაქტიკის შემუშავება	2017-2018 სასწ.წელი	2018-2019 სასწ. წელი	2019-2020 სასწ.წელი	გოთუნის მენეჯმენტი

3.1. უცხოურენოვანი მოთხოვნადი პროგრამების გამოვლენა; პროგრამის/პროგრამების მომზადება და დაწყება.	დაწყება	გაგრძელება	გაგრძელება	ფაკულტეტები ხუსი საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილება უცხოური ენების ცენტრი
3.2. უცხოელ სტუდენტთა მოზიდვის სტრატეგიის შემუშავების საერთაშორისო სტუდენტების მომსახურების ტაქტიკის შემუშავება.	დაწყება	გაგრძელება	გაგრძელება	ფაკულტეტები ხუსი საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილება PR სამსახური

IV სტრატეგიული მიზანი

ინსტიტუციური მდგრადობის უზრუნველყოფა და კონკურენტუნარიანობის ზრდა

ოპერაციული მიზნები	პერიოდი			პასუხისმგებელი
მიზანი 1. ფინანსური მდგრადობის უზრუნველყოფა	2017-2018 სასწ.წელი	2018-2019 სასწ. წელი	2019-2020 სასწ.წელი	გთუნის მენეჯმენტი
1.1. სტუდენტთა კონტიგენტის განსაზღვრის მეთოდოლოგიის შემუშავება, დანერგვა.	სექტემბრიდან			ხუისი საფინანსო სამსახური
1.2. ბიუჯეტის, როგორც დაგეგმარების ინსტრუმენტის გამოყენება გთუს სისტემის ფარგლებში; ბიუჯეტირების პროცესის გადსინჯვა და გაუმჯობესება; ყოველწლიური ბიუჯეტის დაგეგმვა 2017-2024 წლების სტრატეგიის განსაზღვრულ საბიუჯეტო მოთხოვნებზე ორიენტირებით.	იანვარი	იანვარი	იანვარი	საფინანსო სამსახური ფაკულტეტები
1.3. ბიზნესუწყვეტობის გეგმის შემუშავება, დანერგვა და განხორციელება; ყოველწლიური დაგეგმარებიდან გრძელვადიანი დაგეგმარების მოდელზე გადასვლა.	თებერვალი -გეგმის შემუშავება	გაგრძელება	დანერგვა	საფინანსო სამსახური ფაკულტეტები
1.4. შიდა და საგარეო აქტივობების რეალური ხარჯების იდენტიფიცირება; ad-hoc გადაწყვეტილებების მინიმიზაცია და არაეფექტიანი ხარჯების შემცირება.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	საფინანსო სამსახური სამეურნეო სამსახური
1.5. ბიუჯეტის შაბლონებისა და ფინანსური დაგეგმარების მომზადება გთუნის სტრუქტურული ერთეულების მოთხოვნების შესასრულებლად, ყოველწლიური ბიუჯეტების დროული წარდგენის ხელშესაწყობად.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	სტრუქტურული ერთეულები საფინანსო სამსახური
1.6. ბიუჯეტის წარდგენა უნივერსიტეტის საზოგადოებისთვის იმ სტრუქტურების მიერ, რომლებიც იღებენ გადაწყვეტილებას უნივერსიტეტის ბიუჯეტის გამოყოფა-განკარგვის თაობაზე ან გავლენას ახდენენ მასზე.	სასწავლო წლის ბოლოს	სასწავლო წლის ბოლოს	სასწავლო წლის ბოლოს	საფინანსო სამსახური
1.7. ყოველწლიური ფინანსური ანგარიშის მომზადება -წარდგენა.	სასწავლო წლის ბოლოს	სასწავლო წლის ბოლოს	სასწავლო წლის ბოლოს	ფინანსური დირექტორი
მიზანი 2. ფანდრეზინგი- შემოსავლების ზრდა და საწარმოო კულტურის დანერგვა	2017-2018 სასწ.წელი	2018-2019 სასწ. წელი	2019-2020 სასწ.წელი	გთუნის მენეჯმენტი

2.1. გთსუს ფინანსური წყაროების გამრავალფეროვნების ტაქტიკის შემუშავება; გთსუს ძალისხმევის გაზრდა გარე ფინანსური რესურსების/ფონდების მოძიებისთვის;.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	საორგანიზაციო დეპარტამენტი ფინანსური სამსახური ფაკულტეტები
2.2. კურსდამთავრებულებთან და მეგობრებთან მუშაობა მათი გავლენის სფეროებში დონორების მოსაზიდად; არაერთჯერადი მხარდაჭერის მოპოვება გთსუს კურსდამთავრებულთა და მეგობრების მხრიდან.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან ურთიერთობის სამსახური საორგანიზაციო დეპარტამენტი
2.3. გთსუს ინტელექტუალური საკუთრების კომერციალიზაციის შესაძლებლობათა კვლევა; სათანადო ბიზნეს მამოძრავებლებისა და მიდგომების განსაზღვრა გთსუსთვის.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	საორგანიზაციო დეპარტამენტი; ფაკულტეტები; ტრენინგისა და კონსალტინგის ცენტრი
2.4. ისეთი სამართლებრივი გარემოს შექმნა, რომელიც იძლევა რესურსების წარმოქმნისაკენ მიმართული სტრატეგიული ინიციატივებისა და სამოქმედო გეგმების დანერგვისა და განხორციელების საშუალებას.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	იურიდიული სამსახური ფინანსური სამსახური
მიზანი 3. საკადრო მდგრადობის უზრუნველყოფა	2017-2018 სასწ.წელი	2018-2019 სასწ. წელი	2019-2020 სასწ.წელი	გთსუს მენეჯმენტი
3.1. ადამიანური რესურსების კვალიფიკაციის ზრდის ხელშეწყობა და ყოველმხრივი წახალისება.	პერმანენტული აქტივობა	პერმანენტული აქტივობა	პერმანენტული აქტივობა	ფაკულტეტები კადრების სამსახური ტრენინგისა და კონსალტინგის ცენტრი
3.2. გთსუს ორგანიზაციული ეფექტიანობის მაქსიმიზება, თანამშრომელთა ფუნქციების, მოვალეობების მკაფიოდ გამოიკვანა და ჩამოყალიბება, სამუშაო აღწერილობების დახვეწა.	თებერვალი	საჭიროების მიხედვით	საჭიროების მიხედვით	კადრების სამსახური ფაკულტეტები
3.3. თანამშრომელთა კმაყოფილების სისტემატური კვლევა, მათი მოთხოვნების, საჭიროებების და პრობლემების შეძლებისდაგვარად დაკმაყოფილება.	სასწავლო წლის ბოლოს	სასწავლო წლის ბოლოს	სასწავლო წლის ბოლოს	კადრების სამსახური ფაკულტეტები
3.4. თანამშრომელთა ანგარიშვალდებულებების წესისა და ფორმის გაუმჯობესება; თანამშრომელთა წახალისების წესების განახლება.	თებერვალი	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	კადრების სამსახური იურიდიული სამსახური
3.5. თანამშრომელთა უზრუნველყოფა საუნივერსიტეტო სერვისების ხელმისაწვდომობით (სამედიცინო დაზღვევა, ექიმის მომსახურება, უფასო ტრანსფერი და სხვა)	პერმანენტული აქტივობა	პერმანენტული აქტივობა	პერმანენტული აქტივობა	სამეურნეო სამსახური საორგანიზაციო დეპარტამენტი

მიზანი 4. მენეჯმენტის ეფექტიანობის და მდგრადობის უზრუნველყოფა შედეგზე და მიღწევებზე ორიენტირებული, თანამშრომლობითი და ტრანსფორმირებადი ადმინისტრირებით;	2017-2018 სასწ.წელი	2018-2019 სასწ. წელი	2019-2020 სასწ.წელი	გთუნის მენეჯმენტი
4.1. ბენჩმარკინგი: ევროპის მაღალრეიტინგული უნივერსიტეტების საუკეთესო გამოცდილების შესწავლა-გაზიარება; უნივერსიტეტის იმიჯის წინაწევის, სტუდენტების მოზიდვის ეფექტიანი სტრატეგიების შემუშავება და განხორციელება; ცვლილებების მენეჯმენტი, რისკების ანალიზი და მართვა.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	გთუნის მენეჯმენტი
4.2. გთუს თანამშრომლობის ქსელის გაფართოვება მენეჯმენტის მიმართულებით.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	პარტნიორები კონსულტანტები
მიზანი 5. საუნივერსიტეტო გარემოს მდგრადობის უზრუნველყოფა. სტრატეგიულად ორიენტირებული ფიზიკური გარემოს შემდგომი განვითარება-განახლება	2017-2018 სასწ.წელი	2018-2019 სასწ. წელი	2019-2020 სასწ.წელი	გთუნის მენეჯმენტი
5.1. სწავლება-სწავლის, სამეცნიერო საქმიანობისა და ჯანსაღი სტუდენტური ცხოვრებისათვის თანამედროვე და კომფორტული გარემოს შემდგომი განვითარება; აღჭურვილობის განახლება-გამდიდრება პედაგოგიური, სამეცნიერო და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერისა და გაფართოებისათვის.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	ფინანსური სამსახური საორგანიზაციო დეპარტამენტი სამეურნეო სამსახური ინფორმატიკის კათედრა
5.2. ბიბლიოთეკის ფონდის განახლება-გამდიდრება და სერვისების გაუმჯობესება.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	ფინანსური სამსახური ბიბლიოთეკის გამგე
5.3. საუნივერსიტეტო ფიზიკური გარემოს დაცულობის და უსაფრთხოების უზრუნველყოფა და შემდგომი განვითარება და ანგარიშგება; საუნივერსიტეტო საზოგადოების ინსტრუქტირების ღონისძიებების გატარება უსაფრთხოების საკითხებზე.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	სამეურნეო სამსახური საორგანიზაციო დეპარტამენტი
5.4. სტუდენტთა გუნდური მუშაობისთვის არეალების შემდგომი განვითარება;სარეკრეაციო არეალების შემდგომი განვითარება; სტუდენტური სერვისების შემდგომი განახლება- განვითარება.	✗	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	ფინანსური სამსახური საორგანიზაციო დეპარტამენტი სამეურნეო სამსახური
5.5. საუნივერსიტეტო გარემოს ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა და პირობების გაუმჯობესება სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების პირთათვის.	✗	✗	სექტემბრიდან	ფინანსური სამსახური საორგანიზაციო დეპარტამენტი სამეურნეო სამსახური

მიზანი 6. მდგრადი საზოგადოებრივი სტატუსის მოპოვება : გთუნის	2017-2018 სასწ.წელი	2018-2019 სასწ. წელი	2019-2020 სასწ.წელი	გთუნის მენეჯმენტი
როლის ზრდა საზოგადოების ტრანსფორმაციასა და განვითარებაში სწავლა სიცოცხლის ბოლომდე კონტექსტში				
6.1. ტრენინგებისა და კონსალტინგის ორგანიზება კერძო და საჯარო სამართლის, ფინანსების, მენეჯმენტის, მარკეტინგის, ტურიზმის, ჟურნალისტიკის და ფსიქოლოგიის მიმართულებებით.	✗	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	ტრენინგებისა და კონსალტინგის ცენტრი კათედრები
6.2. საჯარო ლექციების ციკლის, მასტერ-კლასების, ვორკშოპების ჩატარება ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების და საზოგადოების წარმომადგენელთათვის.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	ტრენინგებისა და კონსალტინგის ცენტრი კათედრები
6.3. კონსულტაციები დასაქმების მსურველთათვის ბიზნეს გეგმის შედგენასა და მართვაში.	✗	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	ტრენინგებისა და კონსალტინგის ცენტრი
6.4. საინფორმაციო ტექნოლოგიების მოკლე კურსი დასაქმების მსურველთათვის; 6.5. ინგლისური ენის მოკლე კურსი დასაქმების მსურველთათვის.	✗	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	ტრენინგებისა და კონსალტინგის ცენტრი უცხოური ენების ცენტრი ინფორმატიკის კათედრა
6.6. უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკაზე ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა საზოგადოების დაინტერესებულ პირთათვის.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	ბიბლიოთეკის გამგე PR სამსახური
6.7. გარემოს მდგრადი განვითარების, დაცვის, ღონისძიებების აქტიური პოპულარიზაცია და ინფორმაციის გავრცელება.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	საორგანიზაციო დეპარტამენტი PR სამსახური
6.8. საქველმოქმედო ღონისძიებებში ჩართვა და/ან მათი ორგანიზება.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	საორგანიზაციო დეპარტამენტი PR სამსახური
6.9. იურიდიული კონსულტაციები საზოგადოების დაინტერესებულ პირთათვის.	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	წლის მანძილზე	სამართლის ფაკულტეტი



გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი

2017 წელი

2017-
2024

შპს გურამ თავართქილაძის სახელობის
თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი

სტრატეგიული განვითარების გეგმა

თბილისი
2017

შპს გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტის
სტრატეგიული განვითარების გეგმა
2017-2024

დამტკიცებულია
ბრძანება N: 01-01/103 27.12. 2016

სტრატეგიული გეგმა მოწონებული და მხარდაჭერილია პარტნიორთა კრების მიერ.

შინაარსი

<u>შესავალი</u>	24
<u>1. სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესი</u>	28
<u>2. ინსტიტუციური უწყვეტობა და განახლება</u>	31
<u>3. გთუნის მისია</u>	40
<u>4. გთუნის ღირებულებები, მისწრაფებები და სახელმძღვანელო პრინციპები</u>	42
<u>5. სტრატეგიული გამოწვევები და სამომავლო პრიორიტეტები</u>	44
<u>6. სტრატეგიული მიზნები, ოპერაციული მიზნები და განხორციელების ინიციატივები</u> Error! Bookmark not defined.	
<u>6.1. სტრატეგიული მიზანი 1</u>	50
<u>6.2. სტრატეგიული მიზანი 2</u>	56
<u>6.3. სტრატეგიული მიზანი 3</u>	58
<u>6.4. სტრატეგიული მიზანი 4</u>	61
<u>7. რესურსები სტრატეგიული მიზნების მიღწევისათვის</u> Error! Bookmark not defined.	
<u>8. ლოგიკური მოდელი ასეთია:</u>	67
<u>9. გეგმის შესრულების მონიტორინგის პროცედურა, შეფასების ინდიკატორები</u>	72
<u>რეზიუმე</u>	77
<u>გამოყენებული წყაროები</u>	78

შესავალი

შპს გურამ თავართქილამის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი (შემდგომში „სასწავლო უნივერსიტეტი“ და/ან „გთუნი“) ერთ-ერთი ახალგაზრდა უნივერსიტეტია საქართველოში, რომელიც 2008 წლიდან ამოქმედდა, თუმცა უკვე აქვს ისტორია, ვინაიდან აგრძელებს იმ მდიდარ ტრადიციებს, რომელთაც თავის დროზე საფუძველი ჩაუყარა უნივერსიტეტის დამაარსებელმა, მეცნიერმა, პედაგოგმა და საზოგადო მოღვაწემ, პროფესორმა გურამ თავართქილამემ. დაარსებიდან დღემდე შპს გურამ თავართქილამის სასწავლო უნივერსიტეტმა ჩამოაყალიბა ისეთი ორგანიზაციული კულტურა, ანუ ფასეულობების, გამოცდილების, ხედვების და ტრადიციების ერთობლიობა, რომელთაც იზიარებენ და პატივს სცემენ თანამშრომლები.

სასწავლო უნივერსიტეტი მიისწრაფვის ემსახუროს საქართველოს ეროვნულ ინტერესებს, დააკმაყოფილოს ქვეყნის, საზოგადოებისა და სტუდენტის მოთხოვნა შრომის ბაზარზე ორიენტირებულ მაღალი ხარისხის განათლებაზე.

გთუნის თანამედროვე ფიზიკურ და პროფესიონალურ გარემოში შექმნილია სასწავლო და სამეცნიერო საქმიანობის წარმატებით განხორციელების ყველა პირობა: უზრუნველყოფილია პროფესიონალური კადრებით, თანამედროვე მატერიალურ-ტექნიკური ბაზით, მდიდარი თანამედროვე ბიბლიოთეკით, მედიაპროექტორებით აღჭურვილი აუდიტორიებით, რადიო და ტელე ლაბორატორიებით, სასამართლო კლინიკით, კრიმინალისტიკური ლაბორატორიით, სასწავლო ბანკით, სასწავლო ტურისტული სააგენტოთი და კონსალტინგის ცენტრით, საექტო დარბაზით, სპორტული მოედნით და სხვა. თანამედროვე სამეცნიერო ლიტერატურა, სახელმძღვანელოები და სალექციო კურსები სრულად შეესაბამება საგანმანათლებლო პროგრამებით გათვალისწინებულ შინაარსს. კომპიუტერული ცენტრი აღჭურვილია უახლესი მოდელის ინტერნეტ-ქსელში ჩართული კომპიუტერებით, რაც ხელმისაწვდომია ნებისმიერი სტუდენტისა და პროფესორ-მასწავლებლისთვის.

გურამ თავართქილამის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტის სტრუქტურა და შინაგანაწესი ჰარმონიულად ერწყმის სტუდენტთა და შრომის ბაზარზე მაღალი ხარისხის კონკურენტუნარიან განათლებაზე დომინირებულ თანამედროვე მოთხოვნებს.

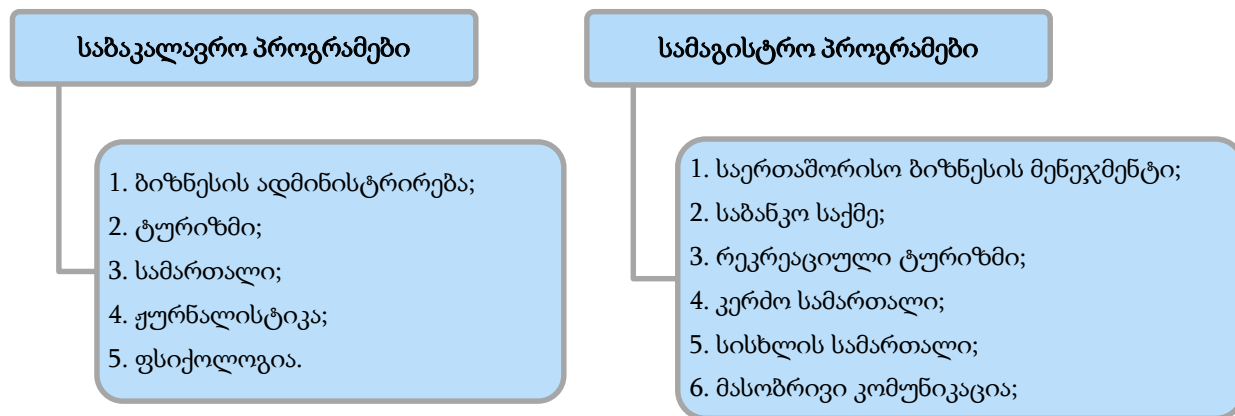
სტუდენტები აქტიურად არიან ჩართულნი საუნივერსიტეტო ცხოვრებაში, მონაწილეობენ საგანმანათლებლო პროგრამების შინაარსის ჩამოყალიბების, აკადემიური პროცესების მონიტორინგისა და უნივერსიტეტში მიმდინარე პროცესების მართვაში, აგრეთვე სამეცნიერო აქტივობებში. სტუდენტური თვითმმართველობა ადმინისტრაციის ფინანსური მხარდაჭერით უზრუნველყოფს თავისუფალი დროის რაციონალურად გამოყენებას, ხელს უწყობს სტუდენტთა შემოქმედებითი და სპორტული პოტენციალის განვითარებას.

უნივერსიტეტში მოქმედებს ორი ფაკულტეტი:

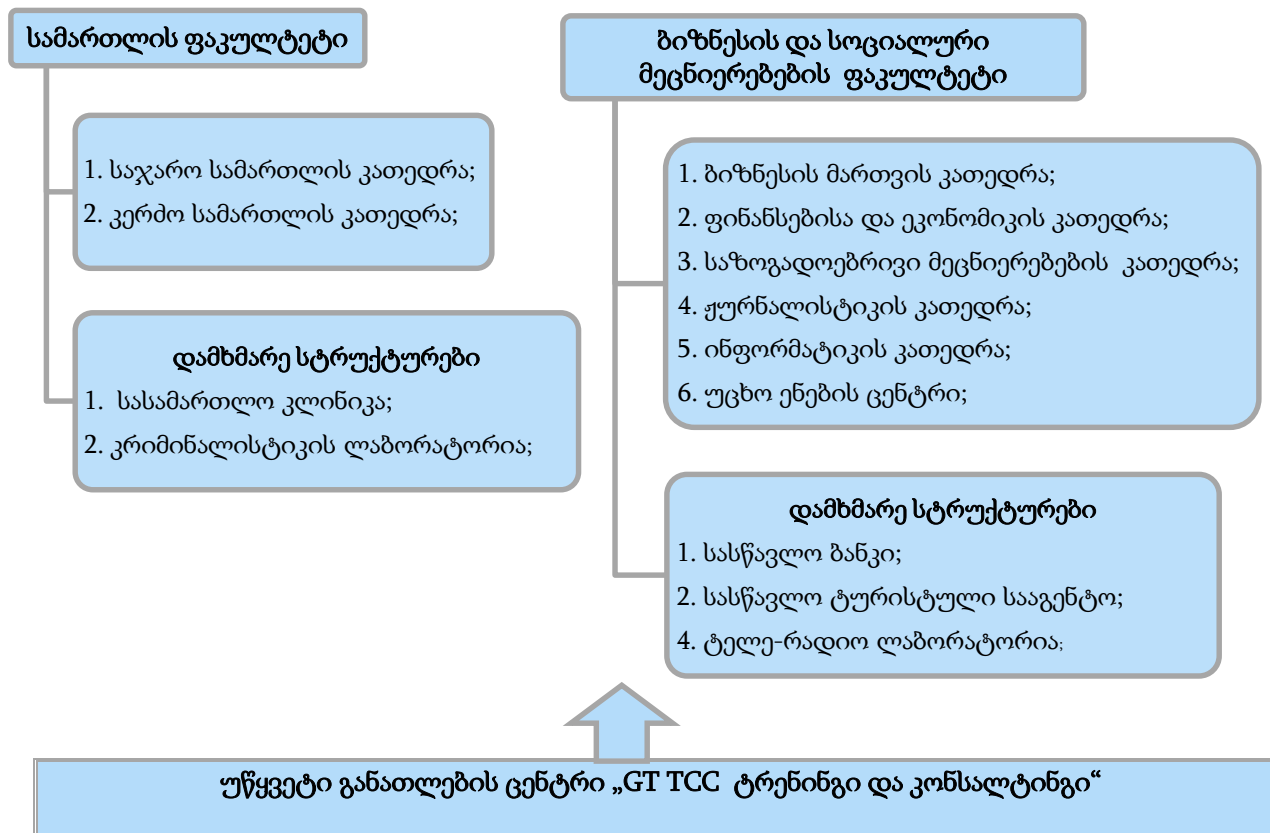
1. ბიზნესისა და სოციალური მეცნიერებების ფაკულტეტი
2. სამართლის ფაკულტეტი.

ფაკულტეტები უზრუნველყოფენ სტუდენტთათვის მეცნიერებაზე დაფუძნებული ცოდნის მიწოდებას თეორიისა და პრაქტიკის დაბალანსებული მოდელის მეშვეობით.

გთუნიში, როგორც სასწავლო უნივერსიტეტი, ხორციელდება პირველი და მეორე საფეხურის თერთმეტი აკრედიტებული საგანმანათლებლო პროგრამა, კერძოდ:



გთუნიის სასწავლო–სამეცნიერო საქმიანობას ახორციელებენ ქვემოთ მოცემული სტრუქტურული ერთეულები:



გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტს ჩამოყალიბებული აქვს მისია, რომელიც გამოხატავს მის თვითმყოფადობას, აღიარებულ ფასეულობებსა და მიზნებს. უნივერსიტეტი დგამს ქმედით ნაბიჯებს, რათა სტუდენტებმა და თანამშრომლებმა კარგად გაიაზრონ უნივერსიტეტის მისია, სტრატეგია, სახელმძღვანელო პრინციპები და ფასეულობები. გააცნობიერონ საკუთარი უფლებები,

მოვალეობები და პასუხისმგებლობები, რაც განაპირობებს „დისციპლინირებულ ინტელექტუალურ საქმიანობას“ (ვილჰელმ ფონ ჰუმბოლტი) და წარმოადგენს მყარ საფუძველს აკადემიური თავისუფლების ეფექტიანი გამოყენების, სწავლისა და სწავლების ადეკვატური პირობების შესაქმნელად.

გთუნი აცნობიერებს ვალდებულებებს დემოკრატიის წინაშე, გმობს რასიზმს, ქსენოფობიას და რელიგიურ შეუწყნარებლობას, ამ სულისკვეთებას უზიარებს და გადასცემს სტუდენტებს;

გთუნი-ს სწამს, რომ მისი არსებობის ცხრა წლის მანძილზე, მიშენელოვან საგანმანათლებლო და სამეცნიერო მისიას ასრულებს და წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში;

გთუნი აცნობიერებს, რომ დგას სერიოზული გამოწვევების წინაშე, მომზადებული ხვდება მათ, გეგმავს შემდეგი შვიდი წლის განვითარების სტრატეგიას და მომავალზეა ორიენტირებული.

1. სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესი

სტრატეგიული გეგმა წარმოადგენს საშუალებას, რომელიც გვეხმარება მისიის რეალიზაციაში. ის გამოხატავს უნივერსიტეტის მისწრაფებებს, გვაჩვენებს მკაფიო მიმართულებას და გადაწყვეტილებათა ლოგიკას რომელსაც მივყვებით. სტრატეგიული გეგმა ეფუძნება ჩვენ ხედვებსა და ვალდებულებებს ქვეყნის, საზოგადოების, სტუდენტების, აკადემიური პერსონალისა და სხვა თანამშრომელთა მიმართ და ნათელს ჰფენს ყოველდღიური სამუშაოს, იდეებისა და ღირებულებების შესაბამისობას მომავლის პერსპექტივასთან.

სტრატეგიული დაგეგმვის მიზნები:

1. მკვეთრად გამოვკვეთოთ უნივერსიტეტის განვითარების გენერალური მიმართულებები;
2. ყოველმხრივ მომზადებულები შევხვდეთ ცვლადი გარემოს გამოწვევებს და უზრუნველყოთ ინსტიტუციური მდგრადობა მომავალი შვიდი წლის განმავლობაში;
3. ნათლად დავინახოთ, თუ სად ვართ დღეს, რისი მიღწევა გვსურს და როგორ უნდა მივაღწიოთ ამ მიზნებს.

2017-2024 სტრატეგიული გეგმაში ასახულია უნივერსიტეტის განვითარების პოლიტიკის პრინციპული მიმართულებები. ის შემუშავდა თანამშრომლობის საფუძველზე და წარმოადგენს შეჯერებულ დოკუმენტს, რომელიც ასახავს უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის, ფაკულტეტების, კათედრების, მიმართულებების, სამსახურების, სტუდენტთა, დამსაქმებელთა და საზოგადოების ინტერესებს. გეგმის შედგენის პროცესში გათვალისწინებულია გთუნის ქვემოთ ჩამოთვლილი პარტნიორი უნივერსიტეტების გამოცდილება, კერძოდ:

1. პადერბორნის უნივერსიტეტი (გერმანია);
2. ინჰოლანდის უნივერსიტეტი (ნიდერლანდები);
3. ვარნას თავისუფალი უნივერსიტეტი (ბულგარეთი);
4. ბრემენჰაფენის უნივერსიტეტი (გერმანია);
5. ზადენ-ვიურთენბერგის დუალური სწავლების უნივერსიტეტი (გერმანია);
6. კონსტანტას ოვიდიუსის სახელობის უნივერსიტეტი (რუმინეთი);
7. ბანსკა-ბისტრიცას მატეი ბელას უნივერსიტეტი (სლოვაკეთი);
8. ბოცენის ევროპული კვლევის აკადემია (იტალია);
9. ვენტსპილსის უნივერსიტეტი (ლატვია);
10. ბირმინგემის კოლეჯი (დიდი ბრიტანეთი);

განვითარების სტრატეგიული გეგმა შემუშავდა დოკუმენტის „სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესი და მეთოდოლოგია“ საფუძველზე, გამოყენებულია აგრეთვე სტრატეგიული გეგმის შედგენის მეთოდოლოგიასთან დაკავშირებული მარავალრიცხოვანი წყაროები.

განვითარების სტრატეგიული გეგმა შეიქმნა გთუნის რექტორის ხელმძღვანელობით. დაგეგმვის პროცესზე პასუხისმგებლობა დაეკისრა სტრატეგიული განვითარების ჯგუფს, რომლის შემადგენლობაში შედიოდნენ: რექტორის მოადგილე, ფინანსური დირექტორი, ფაკულტეტების

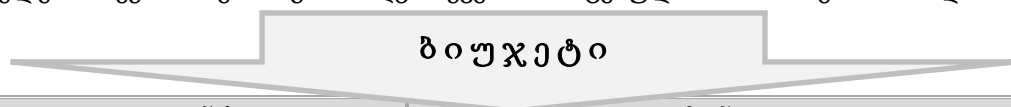
დეკანები, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი, იურიდიული სამსახურის უფროსი, სამეცნიერო განყოფილების ხელმძღვანელი, საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილების ხელმძღვანელი, ორი სტუდენტი და ორი კურსდამთავრებული. სტრატეგიული გეგმის ნაწილში, რომელიც ეხება განსახორციელებელ საგანმანათლებლო პროგრამებს და სტუდენტთა დაგეგმვის საკითხებს მონაწილეებდნენ დამსაქმებლები.

დაგეგმვის პროცესში უნივერსიტეტს კონსულტაციას უწევდნენ: გთუნის საპატიო დოქტორი, ინჰოლანდის (ნიდერლანდების სამეფო) უნივერსიტეტის საერთაშორისო პროექტების მენეჯერი ჩერეკ ბუსტრა; პადერბორნის (გერმანია) უნივერსიტეტის პროექტების მენეჯერი, დოქტორი ვიაჩესლავ ნიკიტინი;

ჯგუფის ვალდებულებას წარმოადგენდა სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესის კოორდინაცია, ახალი გეგმის პროექტის შექმნა და მისი განხორციელების დეტალების ჩარჩოს მომზადება. პროცესის განმავლობაში ჯგუფი მსჯელობდა ძირითად ცვლილებებზე და განვითარების მიმართულებებზე, ახალ ინსტიტუციურ გამოწვევებზე, სტრატეგიის სფეროებზე, ძირითად მიზნებსა და ამოცანებზე, რომელთა განხორციელებაც სასწავლო უნივერსიტეტს მოუწევს შემდეგი შვიდი წლის განმავლობაში. სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესი რამდენიმე ეტაპად მიმდინარეობდა, რაც მოიცავდა:

- 1. ინსტიტუციურ შეფასებას** (იმ საკითხების, ფაქტორების და პრობლემების ანალიზი, რომლებმაც ზეგავლენა მოხდინეს უნივერსიტეტის საქმიანობის ეფექტიანობაზე. ინსტიტუციური შეფასების ამოცანებს შეადგენდა: ორგანიზაციული, ადმინისტრაციული, ტექნოლოგიური, მატერიალურ-ტექნიკური, მენეჯმენტის, ადამიანური რესურსების მართვის, დაწესებულების შიდა და გარე კომუნიკაციის საკითხების ანალიზი და სამომავლო საჭიროებების გამოვლენა. მოხდა გთუნის ძლიერი და სუსტი მხარეების განსაზღვრა (SWOT ანალიზის მეთოდით), იმ შესაძლებლობების და რისკების გამოვლენა, რომლებმაც, შესაძლოა გავლენა მოახდინონ როგორც ზოგადად ინსტიტუციური ფუნქციების წარმატებით განხორციელებაზე, ასევე, საშუალო თუ ხანგრძლივადიან პერსპექტივაში დასახული მიზნების მიღწევაზე და უნივერსიტეტის მდგრადობაზე;
- 2. გამოწვევების ანალიზს** (უნივერსიტეტის წინაშე მდგარი შიდა და გარე გამოწვევების შეფასება);
- 3. პროგრესის ანალიზს** (2010-2016 წლებში მიღწეული პროგრესის შეფასება).

სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესის შემდეგ ეტაპებზე მოხდა სტრატეგიული და ოპერაციული მიზნების გამოვლენა-ჩამოყალიბება და განხორციელების მექანიზმების განსაზღვრა ქვემოთ მოცემული ჩარჩოს შესაბამისად:



სტრატეგიული მიზნები	გთუნის საქმიანობა		ჩვენი დღევანდელი მდგომარეობა			ჩვენი მომავალი
	რას და რატომ ვაკეთებთ?	როგორ ვაკეთებთ?	სად ვართ?	სად გვინდა რომ ვიყოთ?	როგორ ვაღწევთ?	როგორ შევაფასოთ მიღწევა?

სტრატეგია	მისია	ღირებულებები	გარემოს შეფასება	სტრატეგიული ინიციატივები	სამოქმედო გეგმა	კოორდინაცია
	ხედვა	კულტურა	ძლიერი მხარეები	რესურსები		ბიუჯეტი
	მიზანი	კლიმატი	სუსტი მხარეები	ადამიანები		კონტროლი
			შესაძლებლობები	ქონება/უფლებები		ანგარიში
			საფრთხეები	დრო		ეტაპი
			კომპეტენციები	თანხა		შესრულების გაზომვა
			შეზღუდვები	ტექნოლოგიები		მონიტორინგი და შეფასება
			უპირატესობები			
			აღდენების (Gap) ანალიზი			

სტრატეგიის მიზანობრივი და სამსახურების დონეზე.

შეფასება

2010-2016 წწ. სტრატეგიის ანალიზის და გთუნის Status quo-ს კრიტიკული შეფასების პერიოდში მოგროვდა და დამუშავდა მონაცემების გარკვეული რაოდენობა, რამაც მნიშვნელოვანი დასკვნების გამოტანის საშუალება მოგვცა, რაც ახალი სტრატეგიის საინფორმაციო ბაზას და ახალი მიდგომების განმსაზღვრელ ფაქტორს წარმოადგენს.

სტრატეგიული გეგმის პროექტი წარედგინა პარტნიორთა კრებას და საუნივერსიტეტო საზოგადოებას (აკადემიურ-სამეცნიერო პერსონალი, სტუდენტები); მიღებული რეკომენდაციებისა და შენიშვნების გადამუშავების საფუძველზე, დოკუმენტი დასამტკიცებლად გადაეცა აკადემიურ საბჭოს (ოქმი N 10. 09.12.2018). 1017-2024 წლის სტრატეგიული გეგმა დამტკიცდა 2016 წლის 27 დეკემბერს (ბრძანება N01-01/103. 27.12.2016). ამასთან, ვითვალისწინებთ, რომ წინამდებარე სტრატეგია (საჭიროების შემთხვევაში) მოდიფიცირებულ იქნება აკრედიტაციისა და ავტორიზაციის ახალი სტანდარტების ძალაში შესვლის შემდეგ

ამდენად, წინამდებარე დოკუმენტი როგორც ზოგადი, გრძელვადიანი და არადეტალიზებული სამოქმედო გეგმა, რომელიც შექმნილია და გამოიყენება სასურველი მიზნების მისაღწევად, არ წარმოადგენს საბოლოო და უცვლელ მოდელს ან დეტალურად გაწერილ დანიშნულებას.

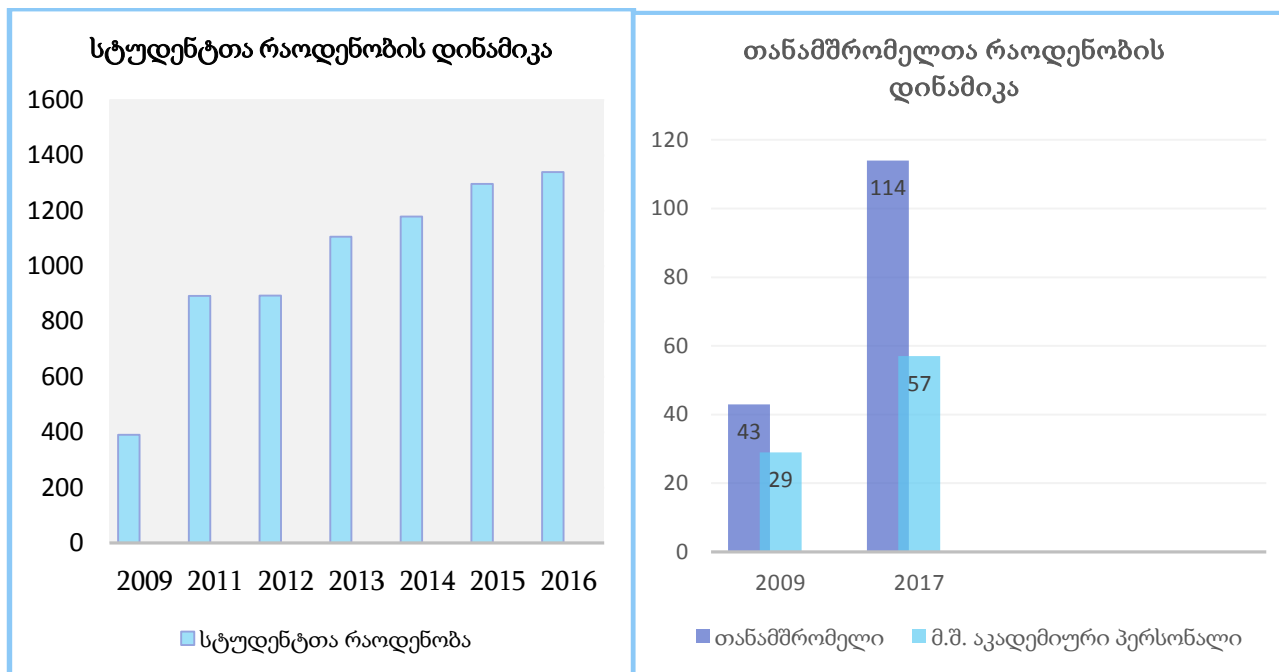
ის არის ფართო ბაზა სტრატეგიული განვითარებისა და უწყვეტი დიალოგისთვის!

2. ინსტიტუციური უწყვეტობა და განახლება

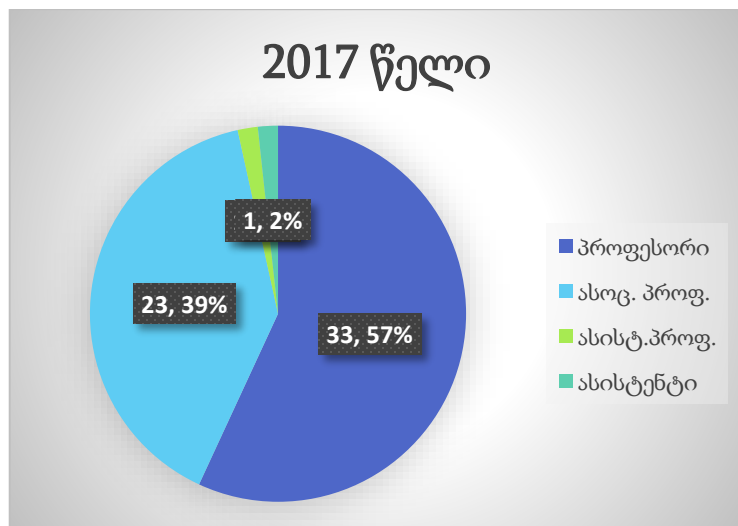
გთუნი მოწოდებულია უწყვეტად მისდიოს თავის ფუძემდებლურ პრინციპებს, გააანალიზოს საკუთარი ქმედებები, მიღწევები და ხარვეზები. საგანმანათლებლო და სამეცნიერო საქმიანობის ცხრა წლის მანძილზე უნივერსიტეტმა დაიმკვიდრა სტაბილური ადგილი საქართველოს საგანმანათლებლო სივრცეში, მისი რეპუტაცია და ფინანსური მდგრადობა არ დამდგარა საფრთხის ქვეშ, არ შექმნია გადაუჭრელი პრობლემები, არ წარმოქმნია შიდა და გარე კონფლიქტები, რაც დააზიანებდა მის იმიჯს.

2009 წელს გთუნიმ თავისი საქმიანობა დაიწყო 6 პროგრამით და 390 სტუდენტით, ამოქმედებიდან მეოთხე 2013 წელს კი წარმატებით გაიარა ინსტიტუციური ავტორიზაცია და პროგრამული აკრედიტაცია, რაც შემდგომი განვითარების სტიმულად იქცა. დღეს გთუნი ახორციელებს თერთმეტ პროგრამას, ხოლო სტუდენტების რაოდენობა სამნახევარჯერ გაიზარდა.

2009 წელს გთუნიმ საქმიანობა დაიწყო ორმოცდასამი თანამშრომლით, მათ შორის აკადემიური პერსონალის რაოდენობა შეადგენდა ოცდაცხრას. დღეისთვის თანამშრომელთა რაოდენობა ასოთხმეტს შეადგენს, მათ შორის აკადემიური პერსონალის - ორმოცდაჩვიდმეტს.



გთუნისთან აფილირებულია აკადემიური პერსონალის 43 წევრი (მათ შორის 27 პროფესორი)
აკადემიური პერსონალის სტრუქტურა



გთუნი სრულად
უზრუნველყოფილია
აკადემიური
რესურსით

გთუნის პროფესორ-მასწავლებლებმა მონაწილეობა მიიღეს და კვალიფიკაცია აიმაღლეს როგორც გთუნის ბაზაზე, ისე მის ფარგლებს გარეთ (მათ შორის საზღვარგარეთ) ჩატარებულ კვალიფიკაციის ამადლების 83 ღონისძიებაში.

საქართველოს საგანმანათლებლო სივრცეში სტაბილური ნიშის დამსახურებულად მოპოვების გარდა, გთუნის სტრატეგიული ამოცანა იყო ევროპული საგანმანათლებლო ინსტიტუციების მიერ აღიარების მოპოვება, რისკენაც ამ დროის განმავლობაში მეთოდურად და ნაბიჯ-ნაბიჯ მიიწევდა.

ევროკომისიის მიერ დაფინანსებული პროექტები:

ახალგაზრდა უნივერსიტეტი გახდა ევროკომისიის მიერ დაფინანსებული პროექტების ბენეფიციარი, კერძოდ:

- ERASMUS+ K 1/107 -Mobility for Learners and Staff-Higher Education Student and Staff Mobility 2016-2017;
- TEMPUS : 543681-TEMPUS-1-2013-1-DE- -JPHEs – CruiseT- „Network of competence centres for the development of Cruise Tourism in the Black Sea Region“ 2013-2016;
- VISEGRAD Foundation: 61450035 - V4EaP -“European Integration in Central Europe: the Experience of Visegrad countries“) 2015-2016;
- TEMPUS : 158739-TEMPUS-1-2009-1-DE-JPHEs WeNeT- “E-learning in Tourism”-2009-2012;

ევროპის უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობა:

გთუნი სხვადასხვა მიმართულებით თანამშრომლობს პადერბორნის უნივერსიტეტთან (გერმანია); ინჰოლანდის უნივერსიტეტთან (ნიდერლანდები); ვარნას თავისუფალი უნივერსიტეტთან (ბულგარეთი); ბრემენჰაფენის უნივერსიტეტთან (გერმანია); ბადენ-ვიურტენბერგის დუალური სწავლების უნივერსიტეტთან (გერმანია); კონსტანტას ოვიდიუსის სახელობის უნივერსიტეტთან (რუმინეთი); ბანსკა-ბისტრიცას მატი ბელას უნივერსიტეტთან (სლოვაკეთი); ვენტსპილსის უნივერსიტეტთან (ლატვია); ბირმინგემის კოლეჯთან (დიდი ბრიტანეთი). ჩამოთვლილ უნივერსიტეტებთან პარტნიორული თანამშრომლობით:

- იხვეწება გთუნის სასწავლო პროგრამები და სწავლების მეთოდები;
- შეიქმნა ტრენინგ კურსები სწავლა მთელი ცხოვრების განმავლობაში (LLL) მიზნებისა და ბიზნეს სექტორისთვის;
- ჩატარდა მასტერ-კლასები, ვორქშოფები სტუდენტთათვის;
- მომზადდა სახელმძღვანელოები ქართულ ენაზე;
- და სხვა.

აკადემიური პერსონალის აქტივობები:

- EURAC RESEARCH - იტალიის (ბოცენი) ევროპული კვლევის აკადემიასთან მიღწეულ იქნა შეთანხმება ერთობლივ კვლევებთან დაკავშირებით, რომლის კონკრეტული მიმართულებები გაიწერება 2018 წლიდან;
- აკადემიური პერსონალი მჭიდროდ თანამშრომლობს ტურიზმის მეცნიერ-ექსპერტთა ერთ-ერთ პირველ და ავტორიტეტულ საერთაშორისო ასოციაციასთან (AIEST- International Cooperation of Scientific Experts in Tourism) და არის მისი მუდმივი წევრი;
- ERASMUS + ფარგლებში (ბელგია, ნიდერლანდები) გთუნის პროფესორები
- აკადემიური პერსონალის მიერ DAAD-ის სტიპენდიის არაერთგზის მოპოვებით;
- ახალგაზრდა პროფესორის მიერ მედიაციის საერთაშორისო არბიტრის სტატუსის მოპოვებით;
- უნივერსიტეტის პროფესორისთვის აშშ-ს „წმინდა გიორგის სახელობის“ უნივერსიტეტის საპატიო დოქტორის წოდების მინიჭებით;
- აკადემიური პერსონალის უცხოურ საერთაშორისო სამეცნიერო ჟურნალების სარედაქციო კოლეგიის/საბჭოს წევრობით;
- პროექტის “Freedom, Security and Justice- Crossing Borders” (FSJ-CB) კონსორციუმში გაწევრიანებით პეჩის (უნგრეთი), ულსტერის (ბელფასტი), კარლოსის (მადრიდი, ესპანეთი) უნივერსიტეტებთან და ვილნიუსის სამხედრო აკადემიასთან (ლიტვა) ერთად;
- ევროკავშირის მიერ დაფინანსებულ პროექტებში ჩართული იყო, გრანტი/სტიპენდია მოიპოვა 17-მა პროფესორმა;
- საზღვარგარეთის უნივერსიტეტებში ლექციების წასაკითხად მიწვეული იყო 3 პროფესორი.

სამეცნიერო საქმიანობა:

გთუნი ცდილობს დაიმკვიდროს ღირსეული ადგილი ეროვნულ სამეცნიერო სივრცეში და გახდეს ცნობადი საერთაშორისო ასპარეზზე. ამ ამოცანის განსახორციელებლად საჭიროა კვლევის, ნოვაციებისა და კრეატიულობის წარმატებული და ყოვლისმომცველი კულტურის ჩამოყალიბება. გავლილი წლების მანძილზე:

- გამოცემულია ექვსი ყოველწლიური სამეცნიერო შრომათა კრებული (2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016);

- ჩატარდა 4 საერთაშორისო და 1 რესპუბლიკური სამეცნიერო კონფერენცია;
- ჩატარდა 7 ყოველწლიური სუდენტური სამეცნიერო კონფერენცია (მათ შორის 4 უნივერსიტეტთაშორისი);
- მომზადდა და გამოიცა 19 მონოგრაფია;
- მომზადდა და გამოიცა 112 სახელმძღვანელო; გამოქვეყნდა სულ 418 სტატია, რომელთა შორის საერთაშორისო გამოცემებში დაიბეჭდა 71 (მ.შ. 16 იმპაქტ-ფაქტორის).

ურთიერთთანამშრომლობა:

- ურთერთთანამშრომლობის მემორანდუმი გაფორმდა 106 ორგანიზაციასთან: სახელმწიფო და კერძო სტრუქტურებთან, უნივერსიტეტებსა და სამეცნიერო-კვლევით დაწესებულებებთან.

2010-2016 წწ. სტრატეგიული პრიორიტეტების რეალიზაციით გთუნიმ მიაღწია შესამჩნევ პროგრესს საუნივერსიტეტო განვითარების ყველა სფეროში, თუმცა ვთვლით, რომ განვითარება და ხარისხის გაუმჯობესება შეუქცევადი პროცესია და რაც კარგი იყო გუშინ, ის საკმარისი აღარ არის დღეს!

დაგროვილი გამოცდილება და მოპოვებული რეპუტაცია იძლევა მეტი წინსვლის შესაძლებლობას განახლებული პრიორიტეტების საფუძველზე.

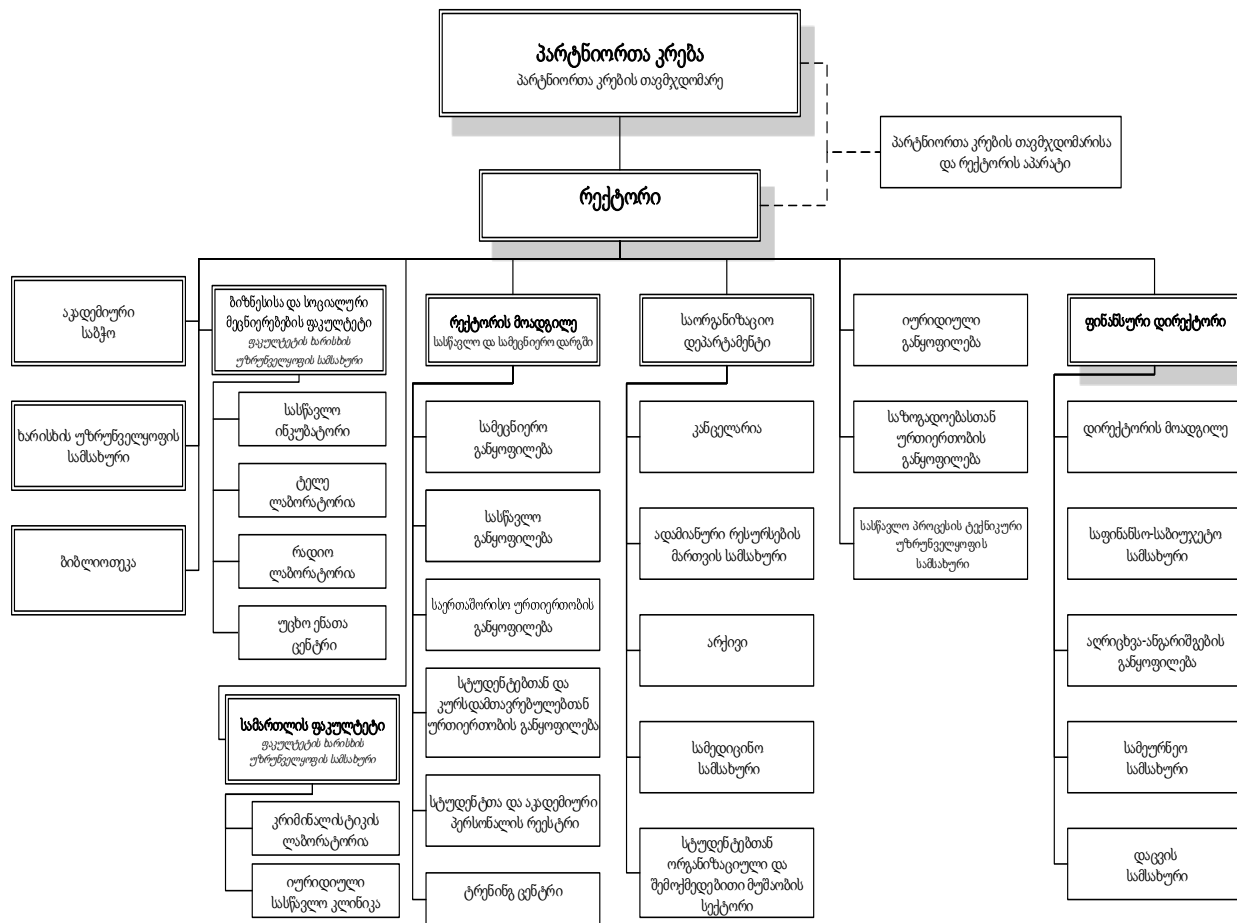
ინსტიტუციური უწყვეტობა და განახლება მიშვნელოვნად არის დამოკიდებული მის სტრუქტურულ მოწყობაზე. ორგანიზაციის სტრუქტურა არსებით როლს თამაშობს სტრატეგიის განხორციელებაში, მასზეა დამოკიდებული:

- რამდენად ეფექტიანი და მოქნილი იქნება უსდ-ს საქმიანობა;
- რა ვადებში და რა ხარისხით სრულდება სტრატეგიული გადაწყვეტილებები;
- რამდენად შედეგიანად შეასრულებენ თანამშრომლები თავიანთ ვალდებულებებს უნივერსიტეტის სასარგებლოდ;
- როგორ არის გადანაწილებული ძალისხმევა და დახარჯული რესურსების მოცულობა ძირითადი ამოცანების შესასრულებლად.

გთუნის სტრუქტურა, სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები და უფლება-მოვალეობები განისაზღვრა შინაგანაწესით და გთუნის არსებობის განმავლობაში მოქმედებდა მასში არსებითი ცვლილებების გარეშე. გთუნის ორგანიზაციულ სტრუქტურაში პასუხისმგებლობისა და უფლებების დისბალანსს ადგილი არ აქვს. გთუნი-ში გადაწყვეტილებების მიღების პროცესი ოპერატიული და მოქნილია, ხორციელდება ბიუროკრატიული ბარიერების გარეშე.

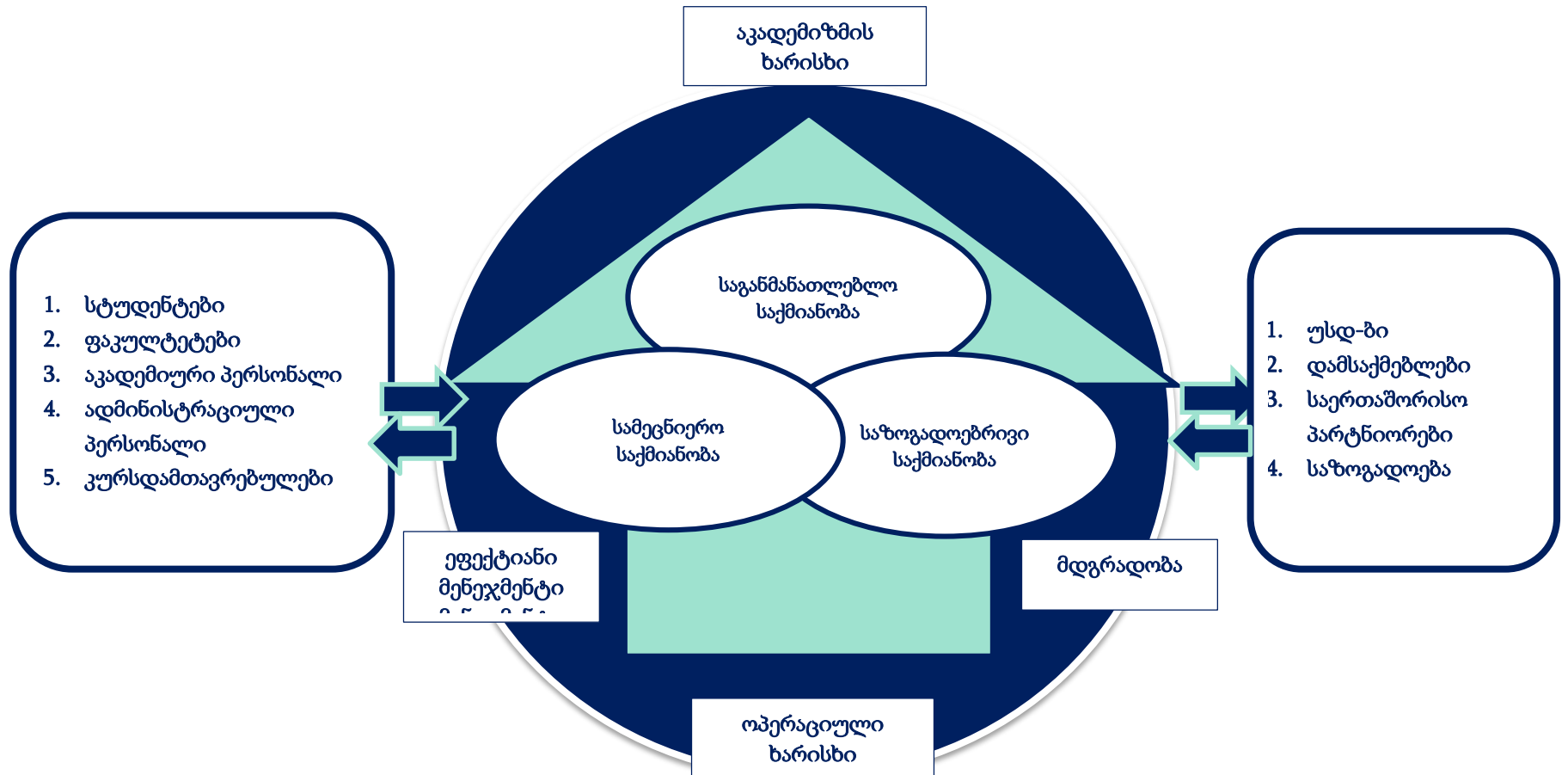
სტრუქტურული ერთეულები, რომელთა ზრდა სტრატეგიული განვითარების პერიოდში არ მომხდარა, ფლობენ სტრატეგიის რეალიზებისთვის აუცილებელ კომპეტენციებს, შესაძლებლობებს და რესურსულ ბაზას; მოქმედი სტრუქტურა ასეთია:

გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი



ზემოთქმულის მიუხედავად, ვაცნობიერებთ, რომ ნებისმიერ ორგანიზაციულ სტრუქტურას, მათ შორის ჩვენსასაც, გააჩნია ძლიერი და სუსტი მხარეები. ამდენად, ახალი სტრატეგიის ეფექტიანად რეალიზაციისთვის (რაც მოითხოვს ახალ საკვანძო კომპეტენციებს, თანამშრომელთა შესაძლებლობების უკეთ გამოყენებას, ორგანიზაციული შესაძლებლობების ცვლილებას), აუცილებლად მივიჩნევთ მის განუხრელ სრულყოფას.

გთუნი-ს პროფილი



გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტის მისია ეფუძნება საქართველოსა და ევროპული უმაღლესი განათლების მიზნებს და ასახავს უნივერსიტეტის ძირითად დანიშნულებას და როლს საგანმანათლებლო სივრცეში.



გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტის მისიაა:

მაღალრეიტინგულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებად დამკვიდრება ქვეყანაში, რეგიონსა და მის ფარგლებს გარეთ;

სტუდენტის მომზადება კონკურენტული შრომის ბაზრის გამოწვევებისა და 21-ე საუკუნის გლობალური საზოგადოების ღირსეული წევრობისათვის თანამედროვე მეცნიერულ, პედაგოგიურ, ტექნოლოგიურ მიღწევებზე დაფუძნებული, პრაქტიკული ღირებულებების შემცველი განათლების შეთავაზებით;

სტუდენტის პიროვნული პოტენციალის რეალიზებისა და კარიერული წარმატებისთვის განუხრელი ზრუნვა;

საერთაშორისო საგანმანათლებლო და სამეცნიერო სივრცეში ანგარიშგასაწევი ადგილის მოპოვება აკადემიური და სამეცნიერო თანამშრომლობის ხარისხის ამაღლებით და თანამშრომლობის ფორმების დივერსიფიკაციით;

საუნივერსიტეტო გარემოს, მისი სასწავლო და სამეცნიერო რესურსების მდგრადი განვითარება, რესურსების გადანაწილება მთელი სიცოცხლის განმავლობაში სწავლისა და საზოგადოების განვითარების საქმეში წვლილის შეტანის მიზნებისათვის;

დისკრიმინაციის დაუშვებლობა ფიზიკური შესაძლებლობების, რელიგიური, ეთნიკური, სოციალური კუთვნილებისა და შეხედულებების ნიშნით.

გთუნი-ს მისია არის ფუნდამენტი, რასაც ეფუძნება ინსტიტუციური იდენტობა და უწყვეტობის უზრუნველყოფა. ამასთან, როგორც თვითკრიტიკული დაწესებულება, გთუნი პერიოდულად გააანალიზებს და საჭიროების შემთხვევაში დააზუსტებს მას!

გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი აღიარებს ევროპულ საგანმანათლებლო სივრცეში საქართველოს ინტეგრაციის მნიშვნელობას და თავის საქმიანობას წარმართავს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ შემუშავებული საგანმანათლებლო პოლიტიკის შესაბამისად, ავტონომიურობის უფლების დაცვით. გთუნი ითვალისწინებს ბოლონის დიდი ქარტიითა (Magna Charta) და ლისაბონის კონვენციით გამოხატულ პრინციპებს, ამასთან, უპირველეს მნიშვნელობას ანიჭებს ეროვნული ინტერესების შესატყვისი საგანმანათლებლო საქმიანობის განხორციელებას.

როგორც პროგრესული უმაღლესი სასწავლო დაწესებულება, რომლის ინტელექტუალური საქმიანობა სოციალურად და მორალურად პასუხისმგებლიანია, გთუნი აშენებს ურთიერთობებს სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან, ხელისუფლების სტრუქტურებთან, კერძო სექტორთან, რათა მოემსახუროს საზოგადოებას და გავლენა იქონიოს მასზე. ამდენად, გთუნის მისიის განაცხადით აღწერილია თუ რას საქმიანობს, ვისთვის და ვისთან ერთად ეწევა ამ საქმიანობას და ფართო მიდგომით, როგორ ახორციელებს ამ საქმიანობას.

გთუნი მოწოდებულია მუდმივად გაანალიზოს მისია და საჭიროების შემთხვევაში განაახლოს ის, რათა უზრუნველყოს სასწავლო დაწესებულების შესაბამისობა სახელმწიფოს, საზოგადოების, შრომის ბაზრის ცვლად მოთხოვნებთან და თანამედროვე გამოწვევებთან.

4. გთუნის ღირებულებები, მისწრაფებები,

სახელმძღვანელო პრინციპები

გთუნის მისია მხარდაჭერილია უნივერსიტეტში აღიარებული ძირითადი ღირებულებებით, მისწრაფებებით და სახელმძღვანელო პრინციპებით.

ძირითადი ღირებულებებია:

ჩვენ ვიცავთ ეროვნულ ინტერესებს;
პატივს ვცემთ ზოგადსაკაცობრიო იდეალებსა და ფასეულობებს;
ვაცნობიერებთ ვალდებულებებს დემოკრატიის წინაშე, ვგმობთ რასიზმს,
ქსენოფობიას და რელიგიურ შეუწყნარებლობას; ამ სულისკვეთებას
ვუზიარებთ და გადავცემთ სტუდენტებს;
ვიცავთ კანონის და დემოკრატიული პრინციპების უზენაესობას;
ვაფასებთ პროფესიონალიზმს, კეთილსინდისიერებას და
ანგარიშვალდებულებას;
ვსაქმიანობთ გამჭვირვალედ და სამართლიანად.

ჩვენი მისწრაფებებია:

გავზდეთ ფართოდ ცნობადი, მაღალი
რეპუტაციის, კონკურენტუნარიანი
საგანმანათლებლო დაწესებულება;

ვიქცეთ თანამედროვე მეცნიერულ
მიღწევებზე და პრაქტიკაზე
დაფუძნებული თეორიული ცოდნის
გადაცემით გამორჩეულ ერთ-ერთ
სანიმუშო დაწესებულებად;

მივაღწიოთ განათლების
ხელმისაწვდომობას და მის მაღალ
ხარისხს, ნაკარნახევს
საზოგადოების კანონზომიერი
განვითარების მოთხოვნებით.

ჩვენი სახელმძღვანელო პრინციპებია:

კოლეგიალობა, გაზიარებული ხედვები,
გუნდური მუშაობა;

სტუდენტთა და პროფესორ-
მასწავლებელთა ჩართულობა ღია და
შეუზღუდავ დისკუსიებში
თავისუფლებისა და თანასწორობის
საფუძველზე;

მაღალი ხარისხისადმი სწრაფვა
საუნივერსიტეტო საქმიანობის ყველა
ასპექტში და მდგრადი განვითარება;

საზოგადოების განვითარებაში
წვლილის შეტანა.

გლობალიზაციის თანამედროვე და დინამიკური პროცესების შედეგად ტრანსფორმირებულ საზოგადოებაში ცენტრალურ ადგილს იკავებს ცოდნა, როგორც რესურსი ნებისმიერი სახის პროდუქციის შესაქმნელად და კეთილდღეობის მისაღწევად. შესაბამისად, თანამედროვე საზოგადოებას **ცოდნის საზოგადოებად** მოიხსენებენ, რაც უნივერსიტეტების როლის და მნიშვნელობის ახალ გააზრებას მოითხოვს საზოგადოების ტრანსფორმაციასა და განვითარებაში შეტანილი წვლილის თვალსაზრისით.

გთუნი მაღალი სოციალური პასუხისმგებლობის უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებაა და მიგვაჩნია, რომ არსებობის მანძილზე, გარკვეულ საგანმანათლებლო და სამეცნიერო მისიას ვასრულებთ და წვლილი შეგვაქვს საზოგადოების ტრანსფორმაციასა და განვითარებაში.

გთუნიმ დაგეგმა არა ერთი საქველმოქმედო აქცია და განახორციელა დონაცია სტუდენტთა დასახმარებლად, შეზღუდული შესაძლებლობების და მზრუნველობამოკლებული ბავშვებისათვის, სისხლის ბანკში; პოპულარიზაციას უწევს ცხოვრების ჯანსაღ სტილს და აქტიურად მონაწილეობს სხვადასხვა მასშტაბის სპორტულ ღონისძიებებში (უნივერსიადები, შეჯიბრები ქალაქის მერიის თასზე, მარათონი, ტურნირები და სხვა); გთუნიმ ისტორიული პიროვნებებისა და საზოგადო მოღვაწეების სახელების უკვდავსაყოფად ჩაატარა კონფერენციები, მონაწილეობა მიიღო საქართველოსთვის მნიშვნელოვანი თარიღების აღნიშვნის ღონისძიებებში.

**ამასთან, ვთვლით, რომ საზოგადოების განვითარებაში უფრო მნიშვნელოვანი როლი შეგვიძლია შევასრულოთ საკუთარი ადამიანური, ინტელექტუალური, ინფრასტრუქტურული და ფინანსური რესურსების გამოყენებით,
ეფექტიანი პროექტების/პროგრამების შემუშავებითა და განხორციელებით!**

5. სტრატეგიული გამოწვევები და სამომავლო პრიორიტეტები

სამომავლო პრიორიტეტების განსაზღვრისას ძალზე მნიშვნელოვანია იმ გამოწვევების გათვალისწინება, რომელთა წინაშე დგას ზოგადად უმაღლესი განათლების სისტემა და კერძოდ, მცირე ზომის კერძო უმაღლესი სასწავლებლები, რომელთა შორისაა გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტიც.

საქართველოს საგანმანათლებლო ბაზარი უაღრესად გაჯერებულია უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებებით, რაც მძაფრი კონკურენციის პირობებში აყენებს მათ. ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ მცირე ზომის კერძო უმაღლესი სასწავლებლები კონკურენციის პირობებში არიან არა მარტო ერთმანეთთან, არამედ სახელმწიფო უმაღლეს სასწავლებლებთანაც, იმის გათვალისწინებით რომ, მოთხოვნები, მოქმედი რეგულაციები, ავტორიზაცია-აკრედიტაციის პირობები და შეფასების მექანიზმები-იდენტურია ორივე ტიპის უმაღლესებისათვის. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია **კონკურენტული გარემოს** უკეთ ცოდნა და მათი საქმიანობის ანალიზი გამოწვევასთან გამკლავებისა და შემდგომი განვითარების მიზნებისათვის. ნებისმიერი უსდ, რომელსაც სტუდენტმა, არა გოთუნის სასარგებლოდ შეიძლება მიანიჭოს უპირატესობა -კონკურენტია, მიუხედავად ამისა, ანალიზისთვის უნივერსიტეტები დაჯგუფდა ე.წ. პირდაპირი და არაპირდაპირი კონკურენტობის ნიშნით. პირდაპირი კონკურენტი უნივერსიტეტების განვითარების დონისა და ტემპის, მარკეტინგის ღონისძიებებისა და საგანმანათლებლო სერვისების მიმართულებების, სამეცნიერო საქმიანობის ხასიათისა და სხვა ასპექტების ანალიზის შედეგები გათვალისწინებულია ახალი სტრატეგიის მიზნებში და იძლევა მნიშვნელოვან ინფორმაციას საკუთარი საქმიანობის ობიექტურად და კრიტიკულად შეფასებისთვის.

ამ კონტექსტში, კონკურენტუნარიანობის ზრდა და მისი შენარჩუნება გოთუნი-სთვის არსებითი და გასათვალისწინებელი გამოწვევაა, რაც საუნივერსიტეტო საქმიანობის ყველა სფეროს განახლებას და ხარისხის განუზრუნველყოფას მოითხოვს, და რისთვისაც გოთუნი მზად არის. კონკურენტუნარიანობის ზრდის ერთერთ პერსპექტივად გოთუნი მიიჩნევს სახელმწიფო ინიციატივას: „Study in Georgia“, რომლის ფარგლებში სერიოზულ ძალისხმევას გასწევს უცხოურენოვანი პროგრამების მომზადების და უცხოელი სტუდენტების მოზიდვის საქმეში, რაც დადებითად აისახება მის ფინანსურ სტაბილურობაზეც.

გლობალური არასტაბილური ეკონომიკურ-ფინანსური ვითარება არსებითი გამოწვევაა ჩვენი უნივერსიტეტისთვისაც, რაც ვლინდება სტუდენტთა გადახდისუნარიანობის პრობლემებში, სტატუსის შეჩერების პრეცედენტების ზრდაში, საბოლოოდ კი გავლენას ახდენს უნივერსიტეტის სიცოცხლიუნარიანობაზე. ამ კონტექსტში გოთუნი თავისი საქმიანობის ქვაკუთხედად დაწესებულების მდგრადობის სტრატეგიის შემუშავებას მიიჩნევს.

სამუშაო ადგილების სიმცირე და/ან არასპეციალობით თანამშრომელთა აყვანის დამკვიდრებული სტილი არსებით გამოწვევას წარმოადგენს კურსდამთავრებულთა დასაქმების თვალსაზრისით. პრობლემა იმ გამოწვევათა კატეგორიაშია, რასთანაც დაპირისპირება გოთუნი-ს შეუძლია მხოლოდ სტუდენტების მიღწევების ხარისხის ამაღლებით.

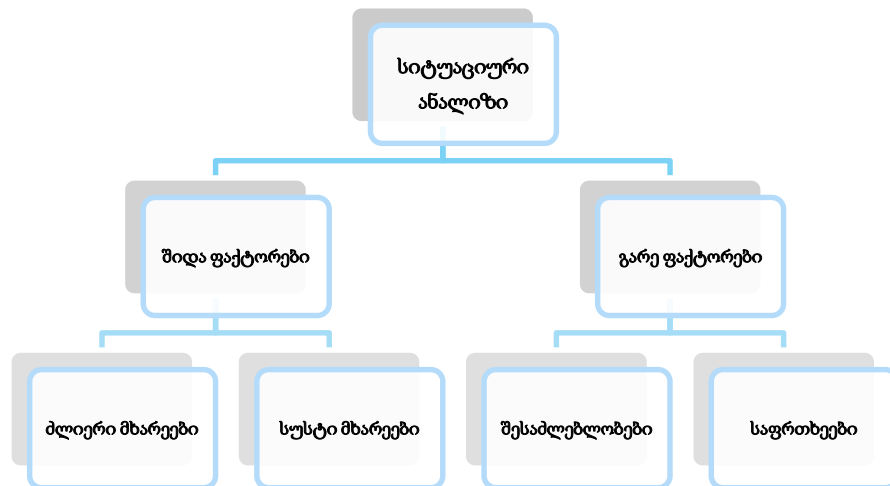
მნიშვნელოვანი გამოწვევაა ქვეყანაში არსებული დემოგრაფიული პრობლემები, რის შედეგადაც პროგნოზირებულია აბიტურიენტთა რაოდენობის შემცირება. ე.წ. აბიტურიენტობისა და სტუდენტური ასაკის მოსახლეობის რაოდენობის კლება მძაფრად აისახება უმაღლეს სასწავლებლების სტუდენტთა რაოდენობის დინამიკაზე. ამ კონტექსტში ვგეგმავთ მეტი ფოკუსირება მოვახდინოთ სხვა ასაკობრივ მიზნობრივ ჯგუფებზე, პროგრამების გამრავალფეროვნებაზე, „სწავლა მთელი ცხოვრების მანძილზე -LLL“ ფარგლებში, რაც არა მარტო დასაქმების, არამედ პერსონალური ზრდის შესაძლებლობებსაც იძლევა.

მიუხედავად იმისა, რომ ამ ეტაპზე გთუნი არ განიცდის კვალიფიციური აკადემიური პერსონალის ნაკლებობას, მისი „დაბერების“ ტენდენცია და თაობათა ცვლის უწყვეტობა ახლო მომავალში პრობლემად იქცევა. შესაბამისად, ამ კონტექსტში გთუნი გეგმავს ახალგაზრდა მეცნიერ-პედაგოგების მოზიდვას და მათ განვითარებაზე ზრუნვას.

გთუნის წინაშე არსებული გამოწვევები და მათი შემხვედრი ინიციატივებია:

გამოწვევები ➡	➡ შემხვედრი ინიციატივები
მმაფრი კონკურენცია უსდ-ბს შორის	კონკურენტუნარიანობის ზრდა და კონკურენტული უპირატესობის მოპოვება
გლობალური ეკონომიკური არასტაბილურობა და დემოგრაფიული პრობლემა	მდგრადობის სტრატეგიის შემუშავება და განხორციელება
სამუშაო ადგილების სიმცირე, არასპეციალობით თანამშრომელთა აყვანის არსებული პრაქტიკა	სტუდენტების მიღწევების ხარისხის ამაღლება
თაობათა ცვლის უწყვეტობის პრობლემა პედაგოგთა და მკვლევართა შორის	ახალგაზრდა კადრის მოზიდვა და მათ განვითარებაზე ზრუნვა

სტრატეგიული გეგმის ძირითადი პრიორიტეტების გამოკვეთის, კონკრეტული სტრატეგიული მიზნების ჩამოყალიბების და მათი განხორციელების მექანიზმების დაზუსტებისთვის გამოყენებულ იქნა SWOT და PEST ანალიზის მეთოდები.



SWOT ანალიზის ძირითადი შედეგები:

გთუნის ძლიერი მხარეები:

- მაღალი ორგანიზაციული კულტურა, კოლეგიალური, გულისხმიერი ატმოსფერო;
- შრომის ბაზარზე ორიენტირებული, აკრედიტებული საგანმანათლებლო პროგრამები;
- სწორად დაგეგმილი და მაღალორგანიზებულად, შუფერხებლად წარმართული სასწავლო პროცესი;
- მაღალკვალიფიციური და საქმისადმი ერთგული თანამშრომლების გუნდი;
- ევროკავშირის გრანტები (Tempus, Erasmus+, Visegrad), ერაზმუსის სტუდენტები და პროფესორები;
- საპატიო დოქტორები;

- უსაფრთხო, მწვანე გარემო და განვითარებული ინფრასტრუქტურა, თანამედროვე ტექნიკით აღჭურვილი აუდიტორები და კომპიუტერული კლასები, თანამედროვე ბიბლიოთეკა მდიდარი წიგნადი ფონდით; ტრენინგისა და კონსალტინგის ცენტრი, რადიო და ტელე ლაბორატორია, სასამართლო კლინიკა, კრიმინალისტიკური ლაბორატორია, სასწავლო ბანკი, სასწავლო ტურისტული სააგენტო და კონსალტინგის ცენტრი; საკონფერენციო დარბაზები, სპორტული მოედანი; სტუდენტთა ჯგუფური მუშაობის სივრცეები, სარეკრეაციო სივრცე, ბუფეტი;
- უცხოელი და ქართველი პროფესორების მიერ წარმართული მასტერ-კლასები, ტრენინგები, ვორქშოპები;
- დასაქმებულ კურსდამთავრებულთა საკმაოდ მაღალი ხვედრითი წილი;
- სწავლების ხელმისაწვდომი საფასური და გადახდის მოქნილი ვადები;
- აქტიური სტუდენტური ცხოვრება და სტუდენტთა თვითრეალიზაციის ფართო შესაძლებლობა;
- სტუდენტთა უფასო სატრანსფერო მომსახურება და სხვა სერვისები;

გთუნის სუსტი მხარეები

- ქალაქის ცენტრისაგან მოშორებული ადგილმდებარეობა;
- სახელმწიფო გრანტით ჩარიცხულ სტუდენტთა დაბალი მაჩვენებელი;
- უცხოურენოვანი პროგრამების და, შესაბამისად უცხოელი სტუდენტების არ არსებობა;
- ანაზღაურებადი დამატებითი მომსახურების შესაძლებლობების გამოუყენებლობა;
- არასაკმარისი მარკეტინგული და პიარ კამპანიები;
- თანამშრომელთა ინფორმირების არასაკმარისი საკოორდინაციო ქმედებები.

გთუნის შესაძლებლობები:

- კონკურენტუნარიანობის ეფექტიანი სტრატეგიის შემუშავება;
- უცხოურენოვანი პროგრამების მომზადება და უცხოელი სტუდენტების მოზიდვა;
- ინტენსიური მარკეტინგული და პიარ აქტივობების ჩატარება გთუნის ცნობადობის გაზრდისთვის;
- არსებული საერთაშორისო კავშირების ინტენსიფიკაცია და ახალი პარტნიორული ურთიერთობების დამყარება;
- დამსაქმებლებთან ურთიერთობების ინტენსიფიკაცია;
- სტუდენტთა და მშობელთა კმაყოფილების დონის ზრდა;
- ინფრასტრუქტურის შემდგომი განვითარება;
- დამატებითი მომსახურების შესაძლებლობების გამოყენება;
- დასაქმებულ სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა რაოდენობის ზრდა;
- დისტანციური განათლების პირობების შემუშავება;
- სტუდენტური ცხოვრების გამრავალფეროვნება.

საფრთხეები:

- მაღალი კონკურენცია უსდ-ბს შორის და უნივერსიტეტების რიცხვის ზრდა;
- კონკურენტი უსდ-ბის სწრაფი და ეფექტიანი ინფრასტრუქტურული განვითარება;
- ეკონომიკური და პოლიტიკური რყევები;
- უმაღლეს განათლებაზე მოთხოვნის შემცირება პროფესიული განათლების სასარგებლოდ;
- სამუშაო ადგილების და შესაბამისად, სტუდენტთა დასაქმების შესაძლებლობების შემცირება;
- სტუდენტთა მიზიდვა -გადაბირება არაკეთილსინდისიერი ხერხების გამოყენებით;
- გთუნის საწინააღმდეგო პიარი;

გარე ფაქტორების უფრო დეტალური ანალიზისთვის SWOT -თან ერთად გამოყენებულია PEST მეთოდიც.

პოლიტიკური ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენენ და/ან მოახდენენ გთუნის საქმიანობაზე:

- სახელმწიფოს მიერ განათლების პრიორიტეტულობის აღიარება;
- სახელმწიფო პოლიტიკა უმაღლესი განათლების მიმართ;
- სახელმწიფო პოლიტიკა პროფესიული განათლების მიმართ;
- სახელმწიფო პოლიტიკა სახელმწიფო უსდ-ბის მიმართ;
- სახელმწიფო პოლიტიკა კერძო უმაღლესი უსდ-ბის მიმართ;
- დაინტერესებულ მხარეთა ინტერესების სწრაფი და არაპროგნიზირებადი ცვლა;
- უმაღლესი განათლების მიღების ხელმისაწვდომობის ზრდა;
- ევრკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულება, უვიზო მიმოსვლა და ცოდნის გაცვლის შესაძლებლობების გაზრდა;

ეკონომიკური ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენენ და/ან მოახდენენ გთუნის საქმიანობაზე:

- ინვესტიციების ზრდა და შესაბამისად სახელმწიფო ბიუჯეტის ზრდა ხელს შეუწყობს ეფექტიანი საგანმანათლებლო რეფორმის გატარებას, სოციალური პროექტების დაფინანსებას და უმაღლესი განათლების მეტ ხელმისაწვდომობას;
- გაზრდილი ინვესტიციები კერძო სექტორში შექმნის მეტ სამუშაო ადგილს და კურსდამთავრებულთა დასაქმების ფართო შესაძლებლობებს;
- ინვესტიციების ზრდა და შესაბამისად სახელმწიფო ბიუჯეტის ზრდა დადებითად აისახება სტუდენტთა (მათი ოჯახების) სოციალურ-ეკონომიკურ შესაძლებლობებზე და შემცირდება სწავლის საფასურის გადახდის შეუძლებლობის გამო სტატუსის შეჩერების მსურველ სტუდენტთა რიცხვი;
- ინფლაციის მაჩვენებლის პროცენტული ზრდა;

სოციალური ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენენ და/ან მოახდენენ გთუნის საქმიანობაზე:

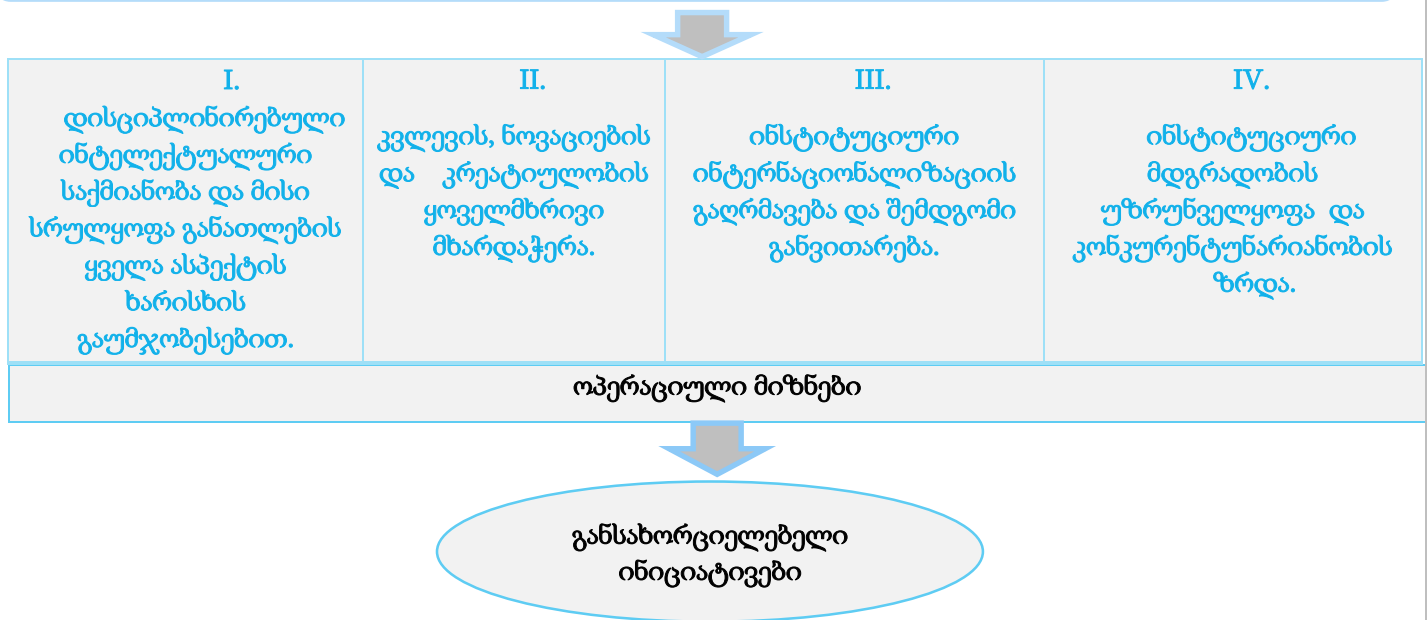
- მოსახლეობის ტრადიციულად დადებითი დამოკიდებულება უმაღლესი განათლების მიმართ;
- არასახარბიელო დემოგრაფიული ტრენდი და ერთ-ერთ შედეგად აბიტურიენტთა ასაკობრივი სეგმენტის შემცირება;
- პოტენციური და/ან არსებული მომხმარებლის ძირითად სერვისებზე ხელმისაწვდომობის შემცირება;
- მოსახლეობის განათლების დონის ზდა ინფორმირებულობის ზრდა და შესაბამისად გაზრდილი მოლოდინები;
- საქართველოს მოსახლეობის ნაწილის ეთნიკური ტრადიციები გოგონათა უმაღლესი განათლების მიმართ;
- მრავალფეროვანი საიფორმაციო-საკომუნიკაციო არხების არსებობა;

ტექნოლოგიური ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენენ და/ან მოახდენენ გთუნის საქმიანობაზე:

- უნივერსიტეტების სწრაფი ტექნოლოგიური პროგრესი და მდიდარი ბაზა;
- მოსახლეობის ფართო ფენების, მათ შორის აბიტურიენტებისა და სტუდენტების ხელმისაწვდომობა თანამედროვე ტექნოლოგიებზე.

2010-2016 წწ. მიღწეული შედეგების, კერძო უმაღლესი სასწავლებლების წინაშე არსებული თანამედროვე გამოწვევების, კონკურენტთა ანალიზის, SWOT და PEST ანალიზის, და აგრეთვე, გთუნის მისიის, ღირებულებების, მისწრაფებების და სახელმძღვანელო პრინციპების გათვალისწინებით, დასახულია 2017-2024 წწ. სტრატეგიულ მიზნები.

სტრატეგიული მიზნები:



ამ პრიორიტეტების რეალიზაციისათვის შექმნილ სატრატეგიულ გეგმაში მოცემულია გაზომვადი, მიღწევადი, რეალისტური სტრატეგიული მიზნები, ამოცანები და მათი განხორციელების მექანიზმები.

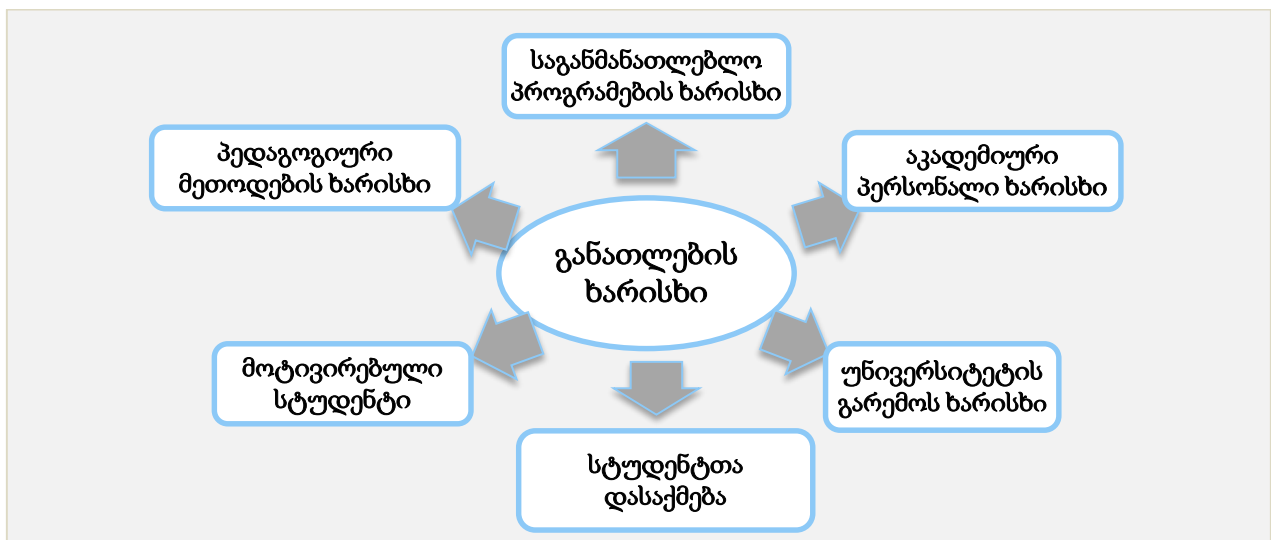
6. სტრატეგიული მიზნები, ოპერაციული მიზნები და განხორციელების ინიციატივები

დისციპლინირებული ინტელექტუალური საქმიანობა და მისი სრულყოფა განათლების ყველა ასპექტის ხარისხის გაუმჯობესებით

აკადემიური საქმიანობის სრულყოფის გზით, რაც განუწყვეტელი პროცესია, გთუნის შეუძლია თავისი წვლილის შეტანა ჩვენი ქვეყნის წინაშე არსებული სირთულეების მოგვარებაში. გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი თავის აკადემიურ დანიშნულებად მიიჩნევს კვლევებზე დაფუძნებული ცოდნის დაგროვებას, შენახვას, განვითარებასა და გადაცემას. აცნობიერებს განათლების მიმართ იმ მოთხოვნათა სირთულეს, რომლებიც აუცილებელია ფართო თვალთახედვისათვის საჭირო ცოდნის მისაღებად. ამასთან აღიარებს, რომ ამ პროცესში ის უნდა იყოს აკადემიური თავისუფლებითა და ავტონომიურობით აღჭურვილი. აკადემიური თავისუფლების კონცეფცია კი უნდა ეფუძნებოდეს პასუხისმგებლობებს. გთუნისთვის დისციპლინირებული ინტელექტუალური საქმიანობა და მისი სრულყოფა განათლების ყველა ასპექტის ხარისხის ზრდას ნიშნავს. ამასთან, განათლების ხარისხის (ისევე, როგორც ზოგადად ხარისხის) მრავალფეროვანი ინტერპრეტაციების გათვალისწინებით, გთუნი უპირატესობას ანიჭებს და იზიარებს ე.წ. პრაგმატულ მიდგომას და თვლის, რომ:

ხარისხიანი განათლება ითვალისწინებს დაინტერესებული მხარეების ინტერესებს და უნდა იყოს ანგარიშვალდებული, ტრანსფორმირებადი, სტუდენტთა, დამსაქმებლებისა და ზოგადად საზოგადოებისთვის სარგებლის მომტანი განათლება!

გთუნის განსაზღვრული აქვს, თუ რას მიიჩნევს ის განათლების ხარისხის შემადგენლებად და კონკრეტულად რისი გაუმჯობესებისაკენ უნდა მიმართოს თავისი ინიციატივები. ასეთად გთუნი მიიჩნევს შემდეგ ექვს კომპონენტს:



ამ სტრატეგიული მიზნის მისაღწევად დასახული ოპერაციული მიზნები და განსახორციელებელი ინიციატივები:

ოპერაციული მიზანი 1.	განსახორციელებელი ინიციატივები
გთუნი შესთავაზებს სტუდენტებს მაღალ ხარისხზე და შედეგზე ორიენტირებულ საგანმანათლებლო მომსახურებას	1.1. შრომის ბაზრის კვლევა (პირველადი და მეორადი), მოთხოვნების იდენტიფიცირება და პროგნოზულ სამომავლო მოთხოვნებზე საინფორმაციო ბაზის შექმნა; 1.2. საგანმანათლებლო პროგრამების რელევანტობის უზრუნველყოფა სტუდენტთა, დამსაქმებელთა და ქვეყნის ცვალებადი მოთხოვნების შესაბამისად; 1.3. საერთაშორისო საგანმანათლებლო სივრცეში მოქმედი და გთუნის პროგრამების სისტემატური შედარება; 1.4. პროგრამის/კურსების აქტუალობის შეფასება განახლება-დახვეწა ბენჩმარკინგის საფუძველზე; 1.5. თანამედროვე მეცნიერულ მიღწევებსა და ცოდნაზე დაფუძნებული პროგრამების შემდგომი დივერსიფიკაცია; 1.6. პროგრამების ხარისხის სისტემატური შეფასება და შეფასების მექანიზმების გაუმჯობესება; 1.7. პროგრამების განხორციელების მონიტორინგის მექანიზმების გაუმჯობესება, შეფასების კრიტერიუმების დახვეწა; 1.8. ძირითადი და დამხმარე სასწავლო ლიტერატურის განახლება, გამდიდრება, მომზადება, თარგმნა.
ოპერაციული მიზანი 2.	განსახორციელებელი ინიციატივები
აკადემიური პერსონალის აკადემიზმის სტანდარტებისა და ანგარიშვალდებულების ზრდა	1.1. მაღალი პროფესიონალიზმითა და მდიდარი პრაქტიკული გამოცდილებით გამორჩეული აკადემიური პერსონალის მოზიდვა. კონკურსების გამოცხადება და შესარჩევი საკონკურსო კრიტერიუმების დახვეწა სტრატეგიული პრიორიტეტების გათვალისწინებით; 1.2. აკადემიზმის სტანდარტების, აგრეთვე ანგარიშვალდებულებისადმი არსებული მიდგომების გადახედვა, განახლება, რეფორმულირება; 1.3. აკადემიური პერსონალის სამაგალითო მუშაობისა და ცოდნის გაზიარების გზით უნივერსიტეტის მოქმედების არეალის გაფართოება; 1.4. პერსონალის მოტივირება საცნობი გახადოს საკუთარი საქმიანობა და უნივერსიტეტის სახელი; 1.5. თაობათა ჩანაცვლების ტაქტიკის განხორციელება უნივერსიტეტის შემდგომი განვითარებისათვის; სხვადასხვა თაობის პროფესორთა და მკვლევართა ერთობლივი საქმიანობის უპირატესობათა წარმოჩენა და ახალგაზრდა, პერსპექტიული კადრის პროფესიული და სამეცნიერო-პედაგოგიური ზრდის ყოველმხრივი ხელშეწყობა.
ოპერაციული მიზანი 3.	განსახორციელებელი ინიციატივები
პედაგოგიკის თანამედროვე მიღწევების დანერგვა და პედაგოგთა	3.1. ინოვაციური სწავლების, სწავლის, მათი შეფასების ინსტრუმენტების ფორმულირება და სტრატეგიების ინსტიტუციონალიზაცია;

პროფესიული მხარდაჭერის პროექტების შემდგომი განვითარება	3.2. ელექტრონული/დისტანციური სწავლების ელემენტების მეტი ინტეგრირება სწავლების პროცესში; 3.3. აკადემიური პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლება სწავლების მრავალფეროვანი, თანამედროვე და ინოვაციური მეთოდების და ტექნოლოგიების გამოყენების მიმართულებით; 3.4. აკადემიური პერსონალის დატვირთვის ზღვრული ოდენობის განსაზღვრის არსებული წესის განახლება; 3.5. პედაგოგიური საქმიანობის ხარისხის შეფასების მეთოდების გაუმჯობესება და სწავლების საუკეთესო მოდელების გამოვლენა; 3.6. პედაგოგთა წახალისების მექანიზმების განახლება-დახვეწა; წლის საუკეთესო პედაგოგის გამოვლენა;
ოპერაციული მიზანი 4.	განსახორციელებელი ინიციატივები:
სტუდენტის აკადემიური მიღწევების ხარისხის ზრდა	4.1. სტუდენტთა მოტივაციის ზრდის მექანიზმებისა და მეთოდების შემუშავება; ძალისხმევის ზრდა ისეთი სტუდენტების რაოდენობის ზრდისკენ, რომელნიც მოტივირებულად იძენენ ცოდნას, ამ ცოდნის პრეზენტაციის უნარს, შეძლებენ საკუთარი მიღწევების გაუმჯობესებას, წარმატებისკენ სვლას; 4.2. ინტერაქციის გაღრმავება და გაუმჯობესება ფაკულტეტებსა და სტუდენტებს, კათედრებსა და სტუდენტებს, ლექტორებსა და სტუდენტებს შორის; 4.3. სტუდენტთა ინფორმირების მექანიზმების გაუმჯობესება; კომუნიკაციის უფრო მოქნილი ხერხების შემუშავება-გამოყენება; 4.4. თეორიული ცოდნის პრაქტიკასთან დაახლოების მეთოდებისა და შესაძლებლობების მაქსიმალური ზრდა-განვითარება; სტუდენტთათვის პრაქტიკის ადგილზე გავლის პირობების უზრუნველყოფა ლაბორატორიების, სტუდიების, კლინიკების, მოდელირებული ბანკის, კონსალტინგური ცენტრის, ტურისტული სააგენტოს, სავაჭრო კვლევებისა და სხვათა შემდგომი სრულყოფის გზით; 4.5. პარტნიორი ორგანიზაციების (დამსაქმებლების) ქსელის გაფართოება სტუდენტთა პრაქტიკის, სტაჟირების და შემდგომი დასაქმების უზრუნველსაყოფად; 4.6. პარტნიორი უნივერსიტეტების ქსელის შემდგომი გაფართოება;ერთობლივი კურსების, პროგრამების მომზადებისა და განხორციელების, სხვადასხვა გაცვლით პროგრამებში მონაწილეობის პირობების შექმნა; 4.7. კურსების, ტრენინგების, მასტერ-კლასების ორგანიზება სტუდენტთა განათლების დივერსიფიცირებისათვის; 4.8. სტუდენტთა აკადემიური ჩამორჩენისა და განთესვის მიზეზების კვლევა; 4.9. სტუდენტთა სამეცნიერო, შემოქმედებითი ინიციატივებისა და აქტივობების ყოველმხრივი წახალისება და მხარდაჭერა; 4.10. სხვადასხვა სახის სტიპენდიებით (სახელობითი, საფაკულტეტო, დამსაქმებლების მიერ დაწესებული) და სხვა

	ლონისძიებებით აკადემიურად წარმატებული სტუდენტების წახალისება; 4.11. სტუდენტთა საკონსულტაციო მომსახურების ხარისხის გაუმჯობესება და ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა; 4.12. სტუდენტთათვის კომფორტულ, თანამედროვე საუნივერსიტეტო გარემოზე და მატერიალური რესურსების ეფექტიან გამოყენებაზე ზრუნვა; 4.13. სტუდენტური სერვისების გაფართოება-განვითარება; 4.14. ადაპტირებული გარემოს ხარისხის გაუმჯობესება განსხვავებული და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე სტუდენტისთვის; 4.15. სტუდენტთა თვითმმართველობისთვის საქმიანობის ხელშეწყობა და ამასთან, მათზე ზემოქმედების დაუშვებლობის პრინციპის მტიცედ დაცვა;
ოპერაციული მიზანი 5.	განსახორციელებელი ინიციატივები:
განათლების მიღების უფლების საყოველთაოობის (ინკლუზიური განათლება) და სტუდენტისთვის მაღალი ხარისხის განათლების მიღების პირობების შექმნა და შემდგომი განვითარება	5.1. ინკლუზიური განათლების მიმართულებით უსდ-ბში არსებული გამოცდილების შესწავლა და ადაპტირება გოთუნის შესაძლებლობებთან; 5.2. განსხვავებული მოთხოვნების, სპეციალური საჭიროებების სტუდენტების საგანმანათლებლო პროცესში შეუფერხებელი ჩართულობის უზრუნველყოფის მექანიზმების შემუშავება; 5.3. ინდივიდუალური გეგმების მეთოდოლოგიის შემუშავება და სსსმ სტუდენტის სწავლა-სწავლების პროცესის დაგეგმვა და წარმართვა ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების მეშვეობით; 5.4. სტუდენტისთვის ინდივიდუალურად მორგებული სასწავლო გარემოს მოწყობისა და მისთვის ინდივიდუალურად დაზუსტებული სწავლის შედეგების, მიზნებისა და სწავლა-სწავლების სტრატეგიების განსაზღვრა; 5.5. სასწავლო პროგრამის კორექტირება, გონივრულ ფარგლებში, ინდივიდუალურ პირთა საჭიროებების გათვალისწინებით; 5.6. სწავლების სტრატეგიებისა და მეთოდების გამრავალფეროვნება, რათა სტუდენტებისთვის კიდევ უფრო ხელმისაწვდომი გახდეს სწავლა-სწავლების პროცესი.
ოპერაციული მიზანი 6.	განსახორციელებელი ინიციატივები:
სტუდენტთა დასაქმების ყოველმხრივი ხელშეწყობა	1.1. კურსდამთავრებულთა დასაქმების, თვითდასაქმების და მომიჯნავე სფეროებში დასაქმების კვლევა და მონაცემთა ბაზის მუდმივი განახლება; 1.2. დამსაქმებელთა კმაყოფილების კვლევა; 1.3. სტუდენტთა დასაქმების ხელშემწყობი ღონისძიებების გაფართოება, დამსაქმებლებთან კომუნიკაციის გაღრმავება და კონტაქტების გაფართოება, ახალი შესაძლებლობების ძიება; 1.4. კურსდამთავრებულებთან მეტი კომუნიკაციის უზრუნველყოფა;

ოპერაციული მიზანი 7.	განსახორციელებელი ინიციატივები:
“სწავლა მთელი ცხოვრების განმავლობაში -LLL” გთუნის, როგორც ზრდასრულთა განათლების ავტორიტეტული დაწესებულების პოზიციონირება	7.1. ზრდასრულთა მიზნობრივი სეგმენტების განსაზღვრა, მათი მოთხოვნების კვლევა “სწავლა მთელი ცხოვრების განმავლობაში LLL” ფარგლებში პროგრამების მოსამზადებლად; 7.2. როგორც მოთხოვნებზე, ისე მიწოდებაზე დაფუძნებული მრავალფეროვანი პროგრამების შეთავაზება ზრდასრულთათვის; 7.3. ზრდასრულთათვის მოკლე და/ან გრძელვადიანი კურსების, ტრენინგების ჩატარების მოქნილი ფორმების შემუშავება-განხორციელება (მათ შორის ელექტრონული სწავლება); 7.4. კერძო, სახელმწიფო, არასამთავრობო სექტორისთვის საკონსულტაციო მომსახურების შეთავაზება-გაწევა; 7.5. გთუნის, როგორც კომპეტენციების ცენტრის რეკლამირება და კომერციალიზაცია.
ოპერაციული მიზანი 8.	განსახორციელებელი ინიციატივები:
გთუნის ორგანიზაციული სტრუქტურის ეფექტიანობის გაუმჯობესება	8.1. სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციონირების ეფექტიანობის უზრუნველყოფის მექანიზმების გაუმჯობესება; 8.2. მათი ფუნქციების და პასუხისმგებლობების მკაფიო გამიჯვნა და დუბლირების აღმოფხვრა; 8.3. ორგანიზაციული სტრუქტურის შესაბამისობა საუნივერსიტეტო მისიას, სტრატეგიულ მიზნებსა და განათლების თანამედროვე მოთხოვნებთან; 8.4. სტრუქტურული ერთეულების მართვის ოპერატიულობისა და მოქნილობის მექანიზმების გაუმჯობესება; სასწავლო პროცესის მართვაში თანამედროვე საინფორმაციო სისტემების ეფექტიანი გამოყენება; 8.5. სტრუქტურულ ერთეულთა შორის კოორდინაციის გაუმჯობესება და მართვის ხარისხის ამაღლება.

ამ სტრატეგიული მიზნის განხორციელებით შედეგად ველით, რომ :

- საზოგადოებას შევთავაზებთ მაღალი სტანდარტის, საერთაშორისო საგანმანათლებლო მოთხოვნების ადეკვატურ, შედეგზე და ცვლად მოთხოვნებზე ორიენტირებულ საგანმანათლებლო მომსახურებას;
- გავაძლიერებთ პედაგოგიკის თანამედროვე მიდგომებით აღჭურვილ, აკადემიზმის მაღალი სტანდარტებითა და მაღალი პასუხისმგებლობით გამორჩეული აკადემიური პერსონალის გუნდს;
- შევძლებთ სტუდენტის აკადემიური მიღწევების ხარისხის და შესაბამისად, სტუდენტთა დასაქმების მაჩვენებლის საგრძნობ ზრდას;
- მოვიპოვებთ ზრდასრულთა განათლების ავტორიტეტული დაწესებულების სახელს და წარმატებით განვახორციელებთ შესაბამის პროგრამებს;

- საუნივერსიტეტო ფიზიკური გარემო უფრო მეტად იქნება სტრატეგიულად ორიენტირებული, ხოლო კორექტირებული ორგანიზაციული სტრუქტურა ფოკუსირებული იქნება სტრატეგიის რეალიზებაზე, კომპეტენციებზე, შესაძლებლობებსა და რესურსულ ბაზაზე;

რისკები/ზარიერები

- უმაღლეს განათლებაზე მოთხოვნის კლება პროფესიული განათლების სასარგებლოდ;
- სახელმწიფო საგანმანათლებლო პოლიტიკის შეცვლა მცირე ზომის, კერძო უმაღლესი სასწავლებლების მიმართ;
- აკადემიური პერსონალის გაღიზიანება და გაუცხოება თანამედროვე მეთოდების მიმართ, გადაჭარბებული თვითშეფასება და რეკომენდაციების მიუღებლობა;
- სტუდენტთა დაბალი მოტივაცია, და ნეგატიური რეაგირება აკადემიური მიღწევების ხარისხის ზრდის ღონისძიებებზე, შეფასების რთული სისტემა;
- სამუშაო ადგილების სიმცირე;
- “სწავლა მთელი ცხოვრების განმავლობაში -LLL” მიმართ, სკეპტიკური დამოკიდებულება;
- სტრუქტურული ერთეულების შესაძლო ოპტიმიზაცია და თანამშრომელთა შესაძლო შემცირება;
- სტუდენტების მიერ სწავლის საფასურის დაგვიანებით გადახდა ან გადახდისუუნარობა;
- კონკურენტი უსდ-ბის სწრაფი და ეფექტიანი ინფრასტრუქტურული განვითარება;

კვლევის, ნოვაციებისა და კრეატიულობის ყოველმხრივი მხარდაჭერა;
გთუნის ცნობადობის და რეპუტაციის ამაღლება

ოპერაციული მიზანი 1.	განსახორციელებელი ინიციატივები:
სამეცნიერო საქმიანობის ხარისხის ამაღლება და ინტენსიფიკაცია სამართლის, ბიზნესის ადმინისტრირების, სოციალური მეცნიერებების და ტურიზმის მიმართულებით	1.1. სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ახალი პრიორიტეტების განსაზღვრა; 1.2. კვლევების შედეგებისა და კრეატიული მუშაობის კრიტიკული მასის შექმნა და გაზრდა, რომელიც გათვლილი იქნება დაინტერესებულ მხარეთა საჭიროებების მოგვარებაზე; 1.3. გთუნის სამეცნიერო პოტენციალის რეკლამირება და კვლევის შედეგების შეთავაზება სტუდენტებისა და საზოგადოებისთვის; 1.4. კვლევითი სამუშაოების გავრცელების ღონისძიებების გაფართოება; 1.5. გთუნის, როგორც კონსალტინგის ცენტრის ავტორიტეტის მოპოვება; 1.6. ინტერდისციპლინური პროგრამების გაძლიერება და გაფართოება; 1.7. საერთაშორისო კვლევებში თანამშრომლობის პროგრამის გაძლიერება; 1.8. ინტელექტუალური რესურსებისა და ადამიანური კაპიტალის კონსოლიდაცია პარტნიორი უსდ-ის კონსორციუმის ფარგლებში; 1.9. სტუდენტების სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობაში ჩართვის სხვადასხვა პროგრამის შემუშავება.
ოპერაციული მიზანი 2.	განსახორციელებელი ინიციატივები:
საერთაშორისო პუბლიკაციების წამახალისებელი პროექტების შემუშავება	2.1. კვლევის შედეგების გამოქვეყნების სტიმულირება და ხელშეწყობა საერთაშორისო რეიტინგულ და იმპაქტ ფაქტორის ჟურნალებში; 2.2. კვლევების გამოქვეყნებამდე და გამოქვეყნებისათვის გასაწევი საქმიანობათა ჩატარება; 2.3. კვლევის შედეგების გამოქვეყნების სტიმულირება და ხელშეწყობა საერთაშორისო რეიტინგულ და იმფაქტ ფაქტორის ჟურნალებში; 2.4. კვლევების გამოქვეყნებამდე და გამოქვეყნებისათვის გასაწევი საქმიანობათა ჩატარება; 2.5. ინტელექტუალური საკუთრების დაცვისა და მართვის ღონისძიებების გატარება; 2.6. პლაგიატის აღმოჩენის, პრევენციის და მასზე რეაგირების მექანიზმების შემუშავება.
ოპერაციული მიზანი 3.	განსახორციელებელი ინიციატივები:

სამეცნიერო აქტივობების მენეჯმენტის ხარისხის გაუმჯობესება	3.1. თანამშრომელთა და სტუდენტთათვის სამეცნიერო ფორუმების, კოლოქვიუმების, სემინარების ჩატარების ორგანიზება; 3.2. რესპუბლიკური და საერთაშორისო მასშტაბის ღონისძიებებში (სამეცნიერო ფესტივალები, გამოფენები და სხვა) მონაწილეობის ხელშეწყობა; 3.3. ადგილობრივი და საერთაშორისო საგრანტო კონკურსების შესახებ ინფორმაციის სისტემატური მოძიება და ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა; 3.4. სამეცნიერო ფონდებთან მუშაობის გააქტიურება: (სსიპ შოთა რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდი; Horizon 2020 – the EU Framework Programme for Research and Innovation; European Research Council - Funding and Grants; European Commission - DIGITAL AGENDA/DG CONNECT - Funding opportunities section; European University Institute - Max Weber Programme for Postdoctoral Studies; Executive Agency Education, Audiovisual & Culture (EACEA) - Erasmus Mundus Joint Doctorates (EMJDs); Bilateral EU Cooperation in Science (BILAT) – Funding; Elsevier; 3.5. მნიშვნელოვან ელექტრონულ ბაზებთან წვდომის უზრუნველყოფა; 3.6. აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის პროდუქტულობის შეფასების და ანალიზის სისტემის შემუშავება-დანერგვა.
--	--

ამ სტრატეგიული მიზნის განხორციელებით შედეგად ველით, რომ :

- ამაღლდება გთუნის სამეცნიერო საქმიანობის ხარისხი სამართლის, ბიზნესის ადმინისტრირების და სოციალური მეცნიერებების მიმართულებით;
- გავზრდით გთუნის სამეცნიერო პოტენციალის ეროვნულ და საერთაშორისო ცნობადობას;

რისკები/ზარიერები

- სახელმწიფო საგანმანათლებლო პოლიტიკის შეცვლა კერძო უნივერსიტეტების მიმართ;
- აკადემიური პერსონალის დაბალი მოტივაცია;
- სამეცნიერო -საგრანტო ფონდების მიმართ უნდობლობა;
- საერთაშორისო ღონისძიებებში ჩართვის შეუძლებლობა;
- საერთაშორისო ჟურნალებში გამოქვეყნების მაღალი ხარჯები;

ინსტიტუციური ინტერნაციონალიზაციის გაღრმავება და შემდგომი განვითარება.

გთუნი თავის საქმიანობაში ხელმძღვანელობს ბოლონის დიდი ქარტიითა (Magna Charta) და ლისაბონის კონვენციით გამოხატული პრინციპებით და თავის ვალდებულებად თვლის ევროპულ საგანმანათლებლო სივრცეში საქართველოს ინტეგრაციის სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელების ხელშეწყობას და თანმიმდევრულად ზრუნავს უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციისათვის.

ბოლო წლების განმავლობაში ინტერნაციონალიზაცია პროაქტიურ მიზნად იქცა ყველა უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებისათვის. თუმცა, თავად ცნების არსი საკმაოდ ბუნდოვანია და მის მიმართ ერთგვაროვანი მიდგომები დღემდე არ გვხვდება. აღნიშნულმა გარკვეული დროის განმავლობაში განაპირობა ინტერნაციონალიზაციისადმი ვიწრო მიდგომის ჩამოყალიბება (მაგ. მხოლოდ მობილობა, ან ფოკუსირება ბევრი უცხოელი სტუდენტის რეკრუტის პოლიტიკაზე და სხვა).

მივიჩნევთ, რომ ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგიები კონტექსტუალიზებული უნდა იყოს სასწავლო დაწესებულებების შიდა სპეციფიკის, ტიპის და პროფილის შესაბამისად, აგრეთვე, საგანმანათლებლო საფეხურების/დონეების (საბაკალავრო, სამაგისტრო) მიხედვით.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, გთუნის, ჩამოყალიბებული აქვს საკუთარი მიდგომები ინსტიტუციური ინტერნაციონალიზაციისადმი, კერძოდ:

1. გთუნისთვის ინტერნაციონალიზაცია არის აქტივობების ფართო სპექტრი და „პოლიტიკისა და პროგრამების მრავალფეროვნება, რომელთაც უნივერსიტეტი ახორციელებს გლობალიზაციის საპასუხოდ“[7. 2011:243];
2. გთუნისთვის ინტერნაციონალიზაცია არის საერთაშორისო ურთიერთობების უმაღლესი საფეხური, საერთაშორისო საგანმანათლებლო-სამეცნიერო კავშირების ინტენსიფიკაცია ჩვენსა და საზღვარგარეთის უნივერსიტეტებს შორის; ჩვენი დაახლოება და ურთიერთგავლენა, ამასთან ერთმანეთისაგან განსხვავებულობა ;
3. გთუნისთვის ინტერნაციონალიზაცია არის არა მხოლოდ საერთაშორისო მობილობა ან მხოლოდ უცხოელი სტუდენტების არსებობა დაწესებულებაში. ის არის საშუალება, მეთოდი და მექანიზმი, რომლითაც გთუნი შიდა განვითარების პროცესი დაუკავშირდება საერთაშორისო საგანმანათლებლო-სამეცნიერო სისტემებს. ის კომპლექსური ცნებაა, და გულისხმობს მთელი ინსტიტუციის (მისი პროგრამების, კურსების, სტუდენტებისა და პროფესორ-მასწავლებლების თვალთახედვის, გარემოს, მომსახურების) ინტერნაციონალიზაციას;
4. ინტერნაციონალიზაცია გთუნი საქმიანობის უწყვეტი და განგრძობადი პროცესია, რაც გულისხმობს მრავალფეროვანი თეორიული და პრაქტიკული აქტივობების პროგრამებს, ინტეგრირებულს განათლების ყველა ასპექტში, რათა გთუნი ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა იქცეს საერთო საუნივერსიტეტო მიზნად და ამ პროცესში რაც შეიძლება მეტი მონაწილე იყოს ჩართული;
5. ინტერნაციონალიზაციას გთუნი განიხილავს, როგორც სამომავლო ინვესტიციას, რომელიც მოითხოვს ხანგრძლივადიანი და თანმიმდევრული პოლიტიკის შემუშავებას და ვალდებულებების შესრულებას სტუდენტების, აკადემიური პერსონალის, ადმინისტრაციის და პარტნიორების მხრიდან;

ამ მიდგომების საფუძველზე ჩამოყალიბებული ოპერაციული მიზნები და განსახორციელებელი ინიციატივებია:

ოპერაციული მიზანი 1.	განსახორციელებელი ინიციატივები:
საერთაშორისო საუნივერსიტეტო სივრცეში გთუნის ცნობადობის და ავტორიტეტის ამაღლება ინტერნაციონალიზაციის მეშვეობით	1.1. ინტერნაციონალიზაციის კონტექსტუალიზაცია გთუნის სპეციფიკის და განვითარების სტრატეგიის კონტექსტში; 1.2. ეფექტიანი ღონისძიებების დასახვა-განხორციელება, საერთაშორისო საუნივერსიტეტო სივრცეში გთუნის ცნობადობის და ავტორიტეტის ამაღლების მიზნით; 1.3. საერთაშორისო კავშირების თანმიმდევრული განახლება-გაფართოება-გაღრმავება, გთუნისთვის პრიორიტეტული ქვეყნების/უნივერსიტეტების შერჩევით; 1.4. არსებულ პარტნიორებთან საგანმანათლებლო თანამშრომლობის ასპექტების მეტი აქტუალიზაცია; 1.5. საერთაშორისო სამეცნიერო თანამშრომლობის გაფართოება-გაღრმავება კვლევითი პროექტების ფარგლებში; 1.6. ბენჩმარკინგი -პარტნიორი უნივერსიტეტების საუკეთესო პრაქტიკის ასახვა საგანმანათლებლო პროგრამებში; 1.7. ბენჩმარკინგი -პარტნიორი უნივერსიტეტების საუკეთესო გამოცდილების გამოყენება სწავლებისა და სწავლის მეთოდებში; 1.8. მეცნიერების თანამედროვე მიღწევების, ტრენდების, ხედვების შესახებ ინფორმაციის გაზიარების ღონისძიებების სისტემატური გატარება; 1.9. აკადემიური მობილობის ზრდის ხელშეწყობა; 1.10. ავტორიტეტულ საერთაშორისო კონფერენციებში, სტაჟირებებში, სემინარებსა და ტრეინინგებში გთუნის აკადემიური პერსონალის მონაწილეობის ხელშეწყობა; 1.11. აქტივობების ზრდა საერთაშორისო პროექტებში, პროგრამებში, საგანმანათლებლო და სამეცნიერო ასოციაციებში მაქსიმალურად ჩართვისათვის; 1.12. უცხოელი პედაგოგების, მეცნიერების, ექსპერტების მეტი ჩართვის უზრუნველყოფა გთუნის საქმიანობაში; 1.13. თანამშრომელთა მიერ უცხოური ენის შესწავლის/კვალიფიკაციის ამაღლების ყოველმხრივი წახალისება და ხელშეწყობა.
ოპერაციული მიზანი 2.	განსახორციელებელი ინიციატივები:
სტუდენტთა მომზადება აქტიურობისთვის გლობალიზებულ გარემოში	2.1. სტუდენტების მობილობის ზრდის ხელშეწყობა Erasmus+ და სხვა შესაძლებლობების გამოყენებით; 2.2. ინგლისური ენის სწავლების და სწავლის მეთოდების, ხერხების, შედეგზე ორიენტირებისა და ეფექტიანობის გაანალიზება; მეტი ეფექტიანი ღონისძიების გატარება სტუდენტთა მოტივირებისა და ენის ცოდნის ხარისხის გაუმჯობესებისათვის; 2.3. სტუდენტთა საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციებში, კონკურსებში მონაწილეობის ხელშეწყობა;

	2.4. სტუდენტთა კურიკულუმს გარე აქტივობების მეტი ინტერნაციონალიზაციის ტაქტიკის შემუშავება და განხორციელება;
ოპერაციული მიზანი 3.	განსახორციელებელი ინიციატივები:
უცხოურენოვანი, მათ შორის ერთობლივი, პროგრამების, მოდულების, კურსების მომზადება და უცხოელი სტუდენტების მოზიდვის ტაქტიკის შემუშავება	3.1. ინგლისურენოვანი პროგრამები ბიზნესის ადმინისტრირების მიმართულებით; 3.2. პრიორიტეტების განსაზღვრა და ერთობლივი პროგრამის, მოდულების, კურსების მომზადება; 3.3. 30 კრედიტიანი მოდულის მომზადება ერაზმუსის სტუდენტებისათვის სამართლის, ტურიზმის, ბიზნესის ადმინისტრირების, ჟურნალისტიკის მიმართულებით; 3.4. მიზნობრივი სეგმენტების განსაზღვრა და უცხოელ სტუდენტთა მოზიდვის სტრატეგიის შემუშავება - განხორციელება; 3.5. საერთაშორისო სტუდენტების მომსახურების ტაქტიკის შემუშავება.

ამ სტრატეგიული მიზნის განხორციელების შედეგად ველოთ, რომ :

- გაიზრდება საერთაშორისო საუნივერსიტეტო სივრცეში გთუნის ცნობადობა და ავტორიტეტი;
- გაიზრდება საერთაშორისო პროექტებში გთუნის მონაწილეობა და სულ უფრო მეტი სტუდენტი და პროფესორი ისარგებლებს მობილობის სიკეთეებით;
- შევქმნით უცხოურენოვან პროგრამებს, რაც საშუალებას მოგვცემს მოვიზიდოთ უცხოელი სტუდენტები და საუნივერსიტეტო გარემო მეტად ინტერნაციონალური გავხადოთ;
- გაიზრდება შემოსავლები.

რისკები/ბარიერები

- სახელმწიფო საგანმანათლებლო პოლიტიკის შეცვლა ინტერნაციონალიზაციის საკითხებში სსიპ-ების სასარგებლოდ;
- მიზნობრივი სეგმენტების არასწორი განსაზღვრა;
- პარტნიორთა მხრიდან ვალდებულებების შუსრულებლობა;
- პოლიტიკური არასტაბილურობა რეგიონში;
- სტუდენტთა და აკადემიური პერსონალის დაბალი მოტივაცია;
- უცხო ენების ცოდნის დონე;
- უცხოელი სტუდენტების საცხოვრისის პრობლემა.

ინსტიტუციური მდგრადობის უზრუნველყოფა და კონკურენტუნარიანობის ზრდა

მაღალი კონკურენცია, გლობალური არასტაბილური ეკონომიკური გარემო და ქვეყანაში არსებული ვითარება, სტუდენტის დაბალი გადახდისუნარიანობა და ამ მიზეზით სტატუსშეჩერებულ სტუდენტთა რაოდენობის მიმდინარე და პროგნოზული ზრდა, აბიტურიენტთა რიცხვის მიმდინარე და პროგნოზული კლება გამოწვევებია, რაც აისახება დაწესებულების კონკურენტუნარიანობაზე და გთუნი-სგან შემხვედრ ღონისძიებებს საჭიროებს.

მნიშვნელოვნად ანგარიშგასაწევია ე.წ. აბიტურიენტობისა და სტუდენტური ასაკის მოსახლეობის რაოდენობის კლება, რაც აისახება უმაღლეს სასწავლებლების სტუდენტთა რაოდენობის დინამიკაზეც. ამ კონტექსტში ვგეგმავთ მეტი ფოკუსირება მოვახდინოთ სხვა ასაკობრივ მიზნობრივ ჯგუფზე, პროგრამების გამრავალფეროვნებაზე, „სწავლა მთელი ცხოვრების განმავლობაში -LLL“ ფარგლებში, რაც არა მარტო დასაქმების, არამედ პერსონალური ზრდის შესაძლებლობებსაც იძლევა

კონკურენტუნარიანობის ზრდა, კონკურენტული უპირატესობის მოპოვება და მისი შენარჩუნება გთუნი-სთვის არსებითი და გასათვალისწინებელი გამოწვევაა, რაც საუნივერსიტეტო საქმიანობის ყველა სფეროს განახლებას და ხარისხის განუხრელ ზრდას მოითხოვს, და რისთვისაც გთუნი მზად არის.

თანამედროვე ეკონომიკური, სოციალური და დემოგრაფიული გამოწვევები განსაკუთრებით ზრდის სასწავლო დაწესებულების მდგრადობის უზრუნველყოფის მექანიზმების შემუშავებისა და განხორციელების აუცილებლობას. გთუნი სტრატეგიულ პრიორიტეტად ისახავს დაწესებულების მდგრადობის უზრუნველყოფას საქმიანობის ყველა მიმართულებით, რაც მისი კონკურენტუნარიანობის ერთ-ერთი მთავარი გარანტიაა.

მრავალი თეორიის, სწავლებისა და შეთანხმებების საფუძველზე, როგორც ცნობილია, მდგრადობა მოიაზრებს გარემოს, ეკონომიკურ და სოციალურ მდგრადობას კომპლექსში. განსხვავებული და მრავალფეროვანია დამოკიდებულებები უნივერსიტეტების მდგრადობასთან დაკავშირებით, რაც ცალკეულ შემთხვევაში მხოლოდ მის ფინანსურ მდგრადობას გულისხმობს, სხვა შემთხვევებში უნივერსიტეტის მწვანე გარემოს და ბიომრავალფეროვნებას. არის მიდგომები, რომელთა მიხედვით უნივერსიტეტი მდგრადია, თუ მას თავისი კვლევებით წვლილი შეაქვს კლიმატის ცვლილების, გარემოს დაცვის, ნარჩენების მენეჯმენტის და სხვა საკითხებში.

ამ ფონზე გთუნი აქვს საკუთარი ხედვა ინსტიტუციის მდგრადობისადმი, რაც იმაში გამოიხატება, რომ ინსტიტუცია მდგრადი უნდა იყოს მისი საქმიანობის ყველა მიმართულებით: ფინანსურად, კადრებით, ფიზიკური გარემოს განვითარებით, მენეჯმენტის კუთხით და საზოგადოებრივი სტატუსის თვალსაზრისით.

ამ სტრატეგიული მიზნის განსახორციელებლად შემუშავებული ოპერაციული მიზნები და განხორციელების მექანიზმებია:

ოპერაციული მიზანი 1.	განსახორციელებელი ინიციატივები:
ფინანსური მდგრადობის უზრუნველყოფა	1.1. სტუდენტთა კონტიგენტის განსაზღვრის მეთოდოლოგიის შემუშავება, დანერგვა; 1.2. ბიუჯეტის, როგორც დაგეგმარების ინსტრუმენტის გამოყენება გთუნის სისტემის ფარგლებში; ბიუჯეტირების პროცესის გადასინჯვა და გაუმჯობესება ისეთი ყოველწლიური ბიუჯეტების შესაქმნელად, რომლებიც დაფუძნებული იქნება 2017-2024 წლების სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრულ საბიუჯეტო მოთხოვნებზე; 1.3. ბიზნეს-უწყვეტობის გეგმის შემუშავება, დანერგვა და განხორციელება; 1.4. ყოველწლიური დაგეგმარებიდან გრძელვადიანი დაგეგმარების მოდელზე გადასვლა; 1.5. შიდა და საგარეო აქტივობების რეალური ხარჯების იდენტიფიცირება; ad-hoc გადაწყვეტილებების მინიმინაცია და არაეფექტიანი ხარჯების შემცირება; 1.6. სტრატეგიული გეგმის უზრუნველსაყოფად შესაბამისი ბიუჯეტის და ფინანსური გეგმის მომზადება; 1.7. ბიუჯეტის წარდგენა უნივერსიტეტის საზოგადოებისთვის იმ სტრუქტურების მიერ, რომლებიც იღებენ გადაწყვეტილებას უნივერსიტეტის ბიუჯეტის გამოყოფა-განკარგვის თაობაზე ან გავლენას ახდენენ მასზე; 1.8. ყოველწლიური ფინანსური ანგარიშის მომზადება.
ოპერაციული მიზანი 2.	განსახორციელებელი ინიციატივები:
ფანდრეინგი-შემოსავლების ზრდა და სამეწარმეო კულტურის დანერგვა	2.1. გთუნის ფინანსური წყაროების გამრავალფეროვნების ტაქტიკის შემუშავება; გთუნის ძალისხმევის გაზრდა გარე ფინანსური რესურსების/ფონდების მოძიებისთვის; 2.2. კურსდამთავრებულბთან და მეგობრებთან მუშაობა მათი გავლენის სფეროებში დონორების მოსაზიდად; არაერთჯერადი მხარდაჭერის მოპოვება გთუნის კურსდამთავრებულთა და მეგობრების მხრიდან; 2.3. გთუნის ინტელექტუალური საკუთრების კომერციალიზაციის შესაძლებლობათა კვლევა; სათანადო ბიზნეს მამოძრავებლებისა და მიდგომების განსაზღვრა გთუნისთვის; 2.4. ისეთი გარემოს შექმნა, რომელიც იძლევა რესურსების წარმოქმნისაკენ მიმართული სტრატეგიული ინიციატივებისა და სამოქმედო გეგმების დანერგვისა და განხორციელების საშუალებას.
ოპერაციული მიზანი 3.	განსახორციელებელი ინიციატივები:
საკადრო მდგრადობის უზრუნველყოფა	3.1. გთუნის საკადრო პოლიტიკის დახვეწა განახლებული სტრატეგიული მიზნების გათვალისწინებით; 3.2. თითოეული თანამშრომლისათვის სათანადო სამუშაო პირობის და გარემოს შექმნა;

	3.3. გთუნის ორგანიზაციული ეფექტიანობის მაქსიმიზება, თანამშრომელთა ფუნქციების, მოვალეობების მკაფიოდ გამოჯვანა და ჩამოყალიბება, სამუშაო აღწერილობების დახვეწა; 3.4. ადამიანური რესურსების პროფესიონალიზმის ზრდის ხელშეწყობა და ყოველმხრივი წახალისება; 3.5. თანამშრომელთა კმაყოფილების სისტემატური კვლევა, მათი მოთხოვნების, საჭიროებების, პრობლემების შეძლებისდაგვარად დაკმაყოფილება; 3.6. თანამშრომელთა უფლებების განუზრელი დაცვა; 3.7. თანამშრომელთა ანგარიშვალდებულებების წესისა და ფორმის გაუმჯობესება; 3.8. თანამშრომელთა წახალისების წესების დახვეწა; 3.9. თანამშრომელთა დისციპლინური პასუხიმგებლობის წესების დახვეწა; 3.10. თანამშრომელთა უზრუნველყოფა საუნივერსიტეტო სერვისების ხელმისაწვდომობით (სამედიცინო დაზღვევა, ექიმის მომსახურება, უფასო ტრანსფერი და სხვა)
ოპერაციული მიზანი 4.	განსახორციელებელი ინიციატივები:
მენეჯმენტის ეფექტიანობის და მდგრადობის უზრუნველყოფა შედეგზე და მიღწევებზე ორიენტირებული, თანამშრომლობითი და ტრანსფორმირებადი ადმინისტრირებით	4.1. ბენჩმარკინგი: ევროპის მაღალრეიტინგული უნივერსიტეტების საუკეთესო გამოცდილების შესწავლა-გაზიარება; 4.2. უნივერსიტეტის იმიჯის წინაწევის, სტუდენტების მოზიდვის ეფექტიანი სტრატეგიების შემუშავება და განხორციელება; 4.3. ცვლილებების მენეჯმენტი, რისკების ანალიზი და მართვა; 4.4. გთუნის თანამშრომლობის ქსელის გაფართოვება მენეჯმენტის მიმართულებით.
ოპერაციული მიზანი 5.	განსახორციელებელი ინიციატივები:
საუნივერსიტეტო გარემოს მდგრადობის უზრუნველყოფა. სტრატეგიულად ორიენტირებული ფიზიკური გარემოს შემდგომი განვითარება-განახლება	5.1. სწავლება-სწავლის, სამეცნიერო საქმიანობისა და ჯანსაღი სტუდენტური ცხოვრებისათვის თანამედროვე და კომფორტული გარემოს შემდგომი განვითარება; 5.2. ახალი ტექნოლოგიური მიღწევების ადეკვატური კეთილმოწყობა: აღჭურვილობის განახლება-გამდიდრება პედაგოგიური, სამეცნიერო და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერისა და გაფართოებისათვის; 5.3. ბიბლიოთეკის ფონდის განახლება-გამდიდრება და სერვისების გაუმჯობესება; 5.4. საუნივერსიტეტო ფიზიკური გარემოს დაცულობის და უსაფრთხოების უზრუნველყოფა და შემდგომი განვითარება, გაფართოება და ანგარიშგება; 5.5. საუნივერსიტეტო საზოგადოების ინსტრუქტირების ღონისძიებების გატარება უსაფრთხოების საკითხებზე; 5.6. სტუდენტთა გუნდური მუშაობისთვის არელების შემდგომი განვითარება; 5.7. სარეკრეაციო არელების შემდგომი განვითარება;

	5.8. სტუდენტური სერვისების შემდგომი განახლება-განვითარება; 5.9. საუნივერსიტეტო გარემოს ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა და პირობების გაუმჯობესება სპეციალური საჭიროებების პირთათვის. 5.10. ბიბლიოთეკის ფონდის განახლება-გამდიდრება და სერვისების გაუმჯობესება;
ოპერაციული მიზანი 6.	განსახორციელებელი ინიციატივები:
მდგრადი საზოგადოებრივი სტატუსის მოპოვება : გთუნის როლის ზრდა საზოგადოების ტრანსფორმაციასა და განვითარებაში სწავლა სიცოცხლის ბოლომდე კონტექსტში	6.1. არაკომერციულ საწყისებზე ტრენინგებისა და კონსალტინგის ორგანიზება კერძო და საჯარო სამართლის, ფინანსების, მენეჯმენტის, მარკეტინგის, ტურიზმის, ჟურნალისტიკის და ფსიქოლოგიის მიმართულებებით; 6.2. საჯარო ლექციების ციკლის, მასტერ-კლასების, ვორქშოპების ჩატარება ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების და საზოგადოების წარმომადგენელთათვის; 6.3. კონსულტაციები დასაქმების მსურველთათვის ბიზნეს გეგმის შედგენას და მართვაში; 6.4. საინფორმაციო ტექნოლოგიების მოკლე კურსი დასაქმების მსურველთათვის; 6.5. ინგლისური ენის მოკლე კურსი დასაქმების მსურველთათვის; 6.6. უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკაზე ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა საზოგადოების დაინტერესებულ პირთათვის; 6.7. გარემოს მდგრადი განვითარებისა და დაცვის ღონისძიებების აქტიური პოპულარიზაცია და ინფორმაციის გავრცელება; 6.8. საქველმოქმედო ღონისძიებებში ჩართვა და ან მათი ორგანიზება.

ამ სტრატეგიული მიზნის განხორციელებით შედეგად ველით, რომ :

- პარტნიორთა კრებისა და უნივერსიტეტის მენეჯმენტის ეფექტიანი ურთიერთთანამშრომლობით, გთუნი ხანგრძლივადიან პერსპექტივაში იქნება ფინანსურად, საკადრო თვალსაზრისით, ფიზიკური გარემოს ხარისხით მდგრადი და ამავე დროს, მუდმივ განვითარებაზე ორიენტირებული დაწესებულება;
- მივაღწევთ შემოსავლების ზრდას;
- კიდევ უფრო გავზრდით ჩვენ სოციალურ პასუხისმგებლობას და მნიშვნელოვან წვლილს შევიტანთ საზოგადოების ტრანსფორმაციისა და განვითარების საქმეში.

რისკები/ბარიერები

- ეკონომიკური და სოციალური არასტაბილურობა;
- ბიუჯეტის არარაციონალური, არასტრატეგიული დაგეგმვა;
- სტუდენტების გადახდისუნარიობა;
- წარუმატებლობა დაფინანსების ალტერნატიული წყაროების მოზიდვაში;
- ხელფასის ზრდის შეუძლებლობა ინფლაციის პირობებში;
- წარუმატებლობა დაფინანსების ალტერნატიული წყაროების მოზიდვაში;

- საზოგადოების ინერტული დამოკიდებულება ტრანსფორმაციისა და განვითარების მიმართ

7. რესურსები სტრატეგიული მიზნების მიღწევისათვის

საგანმანათლებლო რესურსები:

სასწავლო პროგრამები, მათი განხორციელების ხარისხი, სრულყოფის შესაძლებლობა, რელევანტური და მდიდარი ბეჭდური თუ ელექტრონული ლიტერატურა გოთუნის მნიშვნელოვანი რესურსია. პროგრამები და მათი განხორციელების ხარისხი ყოველწლიურად ფასდება და იხვეწება საერთაშორისო პროგრამებთან შედარებითა და საუკეთესო ქართული გამოცდილების გათვალისწინებით.

გოთუნის ფაკულტეტებს ჩამოყალიბებული აქვთ მისია, მიზნები და განხორციელების გზები, რაც შეესაბამება საუნივერსიტეტო სტრატეგიას, შექმნილი აქვთ პარტნიორი და დამსაქმებელი დაწესებულებების ქსელი და აძლევენ სტუდენტებს პრაქტიკის/სტაჟირების გავლისა და დასაქმების შესაძლებლობას, განათლების და პრაქტიკული უნარების გაღრმავების საშუალებას დამატებითი ღონისძიებებით (ტრენინგები, მოკლევადიანი კურსები, ვორქშოპები, მასტერ-კლასები).

ადამიანური რესურსი

სტუდენტები, აკადემიური პერსონალი და საქმისადმი ერთგული თანამშრომლების გუნდი გოთუნის მთავარი რესურსია. უნივერსიტეტი ზრუნავს მათ პროფესიულ ზრდაზე, კმაყოფილებაზე, უქმნის კომფორტულ ფიზიკურ და მორალურ გარემოს და სთავაზობს სხვადასხვაგვარ სერვისებს.

მატერიალურ-ტექნიკური რესურსი

მატერიალური რესურსები, მათი გაუმჯობესება, განვითარება და ეფექტიანი გამოყენება გოთუნის მუდმივი ზრუნვის საგანია. უნივერსიტეტის მფლობელობაშია ორი კორპუსი, რომელთაგან ერთი ეთმობა ბიბლიოთეკას. ძირითად კორპუსში განთავსებულია თანამედროვე ტექნიკით აღჭურვილი სალექციო აუდიტორიები და ლაბორატორიები, ტელე-რადიო ცენტრი, ინფორმატიკის ცენტრი, IT ცენტრი (მფლობელობაშია 170 კომპიუტერი, 14 ლეპ-ტოპი, 28 პროექტორი, 4 სერვერი), ორი საკონფერენციო დარბაზი; ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული, უახლესი ტექნიკით აღჭურვილი ტრენინგ-ცენტრი, სასწავლო ბანკი, ტურისტული სააგენტო და კონსალტინგის ცენტრი, სასამართლო კლინიკა. ძირითადი კორპუსის უმეტესი ნაწილი ეთმობა ვრცელ და ნათელ, ზამთრის პერიოდში ცენტრალური გათბობით უზრუნველყოფილ სალექციო აუდიტორიებს; ადმინისტრაციისთვის და პროფესორ-მასწავლებლებისთვის განკუთვნილ, პერსონალური კომპიუტერებით აღჭურვილ ოთახებს. კორპუსი უზრუნველყოფილია უკაბელო ინტერნეტით. დილის 9.30 საათიდან - 15.00 მდე ძირითად კორპუსში მიმდინარეობს საბაკალავრო სწავლება, აგრეთვე აუდიტორიები ეთმობა, მასტერ-კლასებს, ტრენინგებს, ვორქშოპებს და სხვა ღონისძიებებს. საღამოს 19:00 საათიდან მიმდინარეობს სამაგისტრო სწავლება. ძირითადი კორპუსის დერეფნებში და შენობის გარე პერიმეტრზე ხორციელდება დღე-ღამური ვიდეო-კონტროლი. კარგად ორგანიზებული სასწავლო პროცესი, ისევე როგორც მართვის ელექტრონული სისტემა განაპირობებს ძირითად კორპუსის ეფექტიან და რაციონალურ გამოყენებას.

უნივერსიტეტის მფლობელობაშია 3 ავტობუსი, ავტომანქანები, რომლებიც ემსახურება სტუდენტებს, აკადემიურ პერსონალს და ზოგადად უნივერსიტეტების საჭიროებებს, ავეჯი და სხვა ინვენტარი.

ბიბლიოთეკა- გოთუნის ბიბლიოთეკა განთავსებულია ახალ, თანამედროვე II კორპუსში, მოიცავს მდიდარ და თანამედროვე ლიტერატურას, ელექტრონულ წიგნებს და ჟურნალებს, ფლობს EBSCO საინფორმაციო სამიებო სისტემას, Open Biblio-ს, დაახლოებით 18 000 ბეჭდურ და ელექტრონულ ფონდს, 80 ადგილიან სამკითხველო დარბაზს და ჯგუფური მუშაობისთვის განკუთვნილ სივრცეს, უზრუნველყოფილია ინტერნეტში ჩართული კომპიუტერებით, ქსეროქსის ოთახებს.

უნივერსიტეტი ფლობს ღია სპორტულ მოედანს სტუდენტთა სპორტული აქტივობების ხელშეწყობის მიზნით.

ფინანსური რესურსები

გთუნის ფინანსური რესურსის ძირითადი წყაროა სწავლების გადასახადი. დამატებითი მომსახურების მცირე ობიექტების (ბუფეტი, საკანცელარიო დახლი) და გრანტების წილი ძალზე უმნიშვნელოა ამ რესურსებში.

8. გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტმა განსაზღვრა 2017-2024 წლების სტრატეგიული მიზნები, ოპერაციული მიზნები და მათი განხორციელების რეალისტური მექანიზმები, რომელთა ლოგიკური მოდელი ასეთია:

სტრატეგიული განვითარების ლოგიკური მოდელი

სტრატეგია 2017-2024		2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	რესურსი	რისკები
I სტრატეგიული მიზანი	დისციპლინირებული ინტელექტუალური საქმიანობა და მისი სრულყოფა განათლების ყველა ასპექტის ხარისხის გაუმჯობესებით								შიდა რესურსები	
მიზანი 1.	გთუნი შესთავაზებს სტუდენტებს მაღალ ხარისხზე და შედეგზე ორიენტირებულ საგანმანათლებლო მომსახურებას									უმალეს განათლებაზე მოთხოვნის შემცირება პროფესიული განათლების სასარგებლოდ
მიზანი 2.	აკადემიური პერსონალის აკადემიზმის სტანდარტებისა და ანგარიშვალდებულების ზრდა									აკადემიური პერსონალის გაღიზიანება და გაუცხოება
მიზანი 3.	პედაგოგიკის თანამედროვე მიღწევების დანერგვა და პედაგოგთა პროფესიული მხარდაჭერის შემდგომი განვითარება									არასწორი თვითშეფასება; რეკომენდაციების მიუღებლობა

მიზანი 4.	სტუდენტის აკადემიური მიღწევების ხარისხის ზრდა								სტუდენტთა დაბალი მოტივაცია; რეაგირება მომთხოვნელობის ზრდაზე;
მიზანი 5.	განათლების მიღების უფლების საყოველთაობის (ინკლუზიური განათლება) და სტუდენტისთვის მაღალი ხარისხის განათლების მიღების პირობების შექმნა და შემდგომი განვითარება								ცლკეული სპეციალური მოთხოვნის დაკმაყოფილების შეუძლებლობა
მიზანი 6.	სტუდენტთა დასაქმების ყოველმხრივი ხელშეწყობა								სამუშაო ადგილების სიმცირე
მიზანი 7.	“სწავლა მთელი ცხოვრების განმავლობაში” გთუნის, როგორც ზრდასრულთა განათლების ავტორიტეტული დაწესებულების პოზიციონირება								“სწავლა მთელი ცხოვრების განმავლობაში” მიმართ, სკეპტიკური დამოკიდებულება
მიზანი 8.	გთუნის ორგანიზაციული სტრუქტურის ეფექტიანობის გაუმჯობესება								სტრუქტურული ერთეულების შესაძლო ოპტიმიზაცია, თანამშრომელთა შემცირება
II სტრატეგიული მიზანი	კვლევის, ნოვაციებისა და კრეატიულობის ყოველმხრივი მხარდაჭერა; გთუნის ცნობადობის და რეპუტაციის ამაღლება							შიდა რესურსები; ფონდები გრანტები; დაკვეთები.	დაბალი მოტივაცია; ფონდების მიმართ უნდობლობა;
მიზანი 1.	სამეცნიერო საქმიანობის ხარისხის ამაღლება და ინტენსიფიკაცია სამართლის, ბიზნესის ადმინისტრირების და სოციალური მეცნიერებების მიმართულებით								დაბალი მოტივაცია; ფონდების მიმართ უნდობლობა;

									საერთაშორისო ღონისძიებებში ჩართვის შეუძლებლობა
მიზანი 2.	საერთაშორისო პუბლიკაციების წამახალისებელი პროექტების შემუშავება								დაბალი მოტივაცია; გამოქვეყნების მაღალი ხარჯები;
მიზანი 3.	სამეცნიერო აქტივობების მენეჯმენტის ხარისხის გაუმჯობესება								-
III სტრატეგიული მიზანი	ინსტიტუციური ინტერნაციონალიზაციის გაღრმავება და შემდგომი განვითარება							შიდა რესურსები; ფონდები გრანტები; დაკვეთები.	მიზნობრივი სეგმენტების არასწორი განსაზღვრა; პარტნიორთა მხრიდან ვალდებულებების შუსრულებლობა; პოლიტიკური არასტაბილურობა
მიზანი 1.	აქტივობების დაგეგმვა და განხორციელება საერთაშორისო საუნივერსიტეტო სივრცეში გთუნის ცნობადობის და ავტორიტეტის ამაღლება ინტერნაციონალიზაციის მეშვეობით								მიზნობრივი სეგმენტების არასწორი განსაზღვრა; პარტნიორთა მხრიდან ვალდებულებების შუსრულებლობა
მიზანი 2.	სტუდენტთა მომზადება აქტიურობისთვის გლობალიზებულ გარემოში								დაბალი მოტივაცია; უცხო ენების ცოდნის დაბალი დონე.
მიზანი 3.	უცხოურენოვანი, მათ შორის ერთობლივი პროგრამების მომზადება და უცხოელი სტუდენტების მოზიდვის ტაქტიკის შემუშავება								მიზნობრივი სეგმენტების არასწორი განსაზღვრა; სტუდენტური საცხოვრისის პრობლემა.

IV სტრატეგიული მიზანი	ინსტიტუციური მდგრადობის უზრუნველყოფა და კონკურენტუნარიანობის ზრდა							შიდა რესურსები; ფონდები გრანტები; დაკვეთები. შემოწირულობა	ბიუჯეტის არარაციონალურად დაგეგმვა; სტუდენტების მიერ სწავლის საფასურის დაგვიანებით გადახდა ან გადახდისუუნარობა; წარუმატებლობა დაფინანსების ალტერნატიული წყაროების მოზიდვაში
მიზანი 1.	ფინანსური მდგრადობის უზრუნველყოფა								ბიუჯეტის არარაციონალურად დაგეგმვა; წარუმატებლობა დაფინანსების ალტერნატიული წყაროების მოზიდვაში
მიზანი 2.	ფანდრეზინგი - შემოსავლების ზრდა და საწარმოო კულტურის დანერგვა								წარუმატებლობა დაფინანსების ალტერნატიული წყაროების მოზიდვაში
მიზანი 3.	საკადრო მდგრადობის უზრუნველყოფა								ხელფასის ზრდის შეუძლებლობა ინფლაციის პირობებში
მიზანი 4.	მენეჯმენტის მდგრადობის უზრუნველყოფა								გაუთვალისწინებელი საკადრო ცვლილებები
მიზანი 5.	საუნივერსიტეტო გარემოს მდგრადობის უზრუნველყოფა. სტრატეგიულად ორიენტირებული ფიზიკური გარემოს შემდგომი განვითარება- განახლება								ბიუჯეტის არასტრატეგიული დაგეგმვა

მიზანი 6.	მდგრადი საზოგადოებრივი სტატუსის მოპოვება : გთუნის როლის ზრდა საზოგადოების ტრანსფორმაციასა და განვითარებაში სწავლა სიცოცხლის ბოლომდე კონტექსტში								საზოგადოების ინერტული დამოკიდებულება ტრანსფორმაციისა და განვითარების მიმართ
-----------	---	--	--	--	--	--	--	--	---

8. გეგმის შესრულების მონიტორინგის პროცედურა,

შეფასების ინდიკატორები

სტრატეგიული გეგმის შესრულების მონიტორინგი არის ორგანიზაციული მართვის ინსტრუმენტი, რომელიც შესაძლებლობას გვაძლევს პერიოდულად შევაფასოთ და/ან გავზომოთ, თუ რამდენად აღწევს უნივერსიტეტი დასახულ სტრატეგიულ და ოპერაციულ მიზნებს და განხორციელებული ქმედებებით როგორ აღწევს შედეგებს. სტრატეგიული გეგმის შესრულების მონიტორინგი გთუნი-ში ტარდება წელიწადში ერთხელ, ივლისში, გაწერილი გეგმის შესაბამისად, რა დროსაც გროვდება და ანალიზდება მონაცემები, შეფასების წინასწარ შემუშავებულ ინდიკატორებზე დაყრდნობით.

თითოეული ინდიკატორისათვის, განსაზღვრულია საორიენტაციო (სამიზნე) მაჩვენებელი ანუ კონკრეტული, საბოლოო შედეგის დაგეგმილი მოცემულობა, რაც უნდა მიღწეულ იქნეს სტრატეგიის განხორციელებისას 7 წლის თავზე. სამიზნე მაჩვენებლები უზრუნველყოფს გამჭირვალობასა და ანგარიშვალდებულებას, ხელმისაწვდომს ხდის რა ინფორმაციას იმის თაობაზე, გახდება თუ არა შედეგების შესრულება დასახულ ვადებში.

გთუნი 2017-2024 წწ. სტრატეგიულ გეგმის შესრულება შემოწმდება სტრატეგიულ გეგმაში დასახული აქტივობების განხორციელების ეტაპზე მონიტორინგის განსაზღვრული პროცედურისა და შეფასების ინდიკატორების მეშვეობით. მონიტორინგის შედეგად გამოვლინდება რამდენად კარგად მუშაობს გეგმა, მიიღწევა თუ არა სასურველი შედეგები და რა ცვლილებებია გასატარებელი. სწორედ მონიტორინგის საფუძველზე მიიღება სტრატეგიული გეგმის გადახედვის და/ან კორექტირების გადაწყვეტილება.

სტრატეგიული გეგმის შესრულების მონიტორინგისა და შეფასებისთვის გთუნი გამოყოფს პირს, რომელიც ვალდებული იქნება მოიძიოს ინფორმაცია პასუხისმგებელი პირებისგან დაგეგმილი აქტივობების შესრულების თაობაზე. თავის მხრივ, შესრულებაზე პასუხისმგებელი პირები ვალდებული არიან დროულად მიაწოდონ ინფორმაცია მონიტორინგის და შეფასების პროცესზე პასუხისმგებელ პირს.

სტრატეგიული გეგმის შესრულების მონიტორინგსა და შეფასების განხორციელებაზე პასუხისმგებელი პირი/პირები განისაზღვრება გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტის რექტორის მიერ. შეფასებაზე პასუხისმგებელი პირი ამზადებს ანგარიშს მონიტორინგის შედეგების შესახებ და წარუდგენს რექტორს და პარტნიორთა კრებას.

სტრატეგიული გეგმის შესრულების მონიტორინგი

N აღწერა	შეფასების ინდიკატორები	შესრულების შუალედური სტატუსი (%)						შესრულების საბოლოო სტატუსი			
		2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	მიღწეულია	არსებითად მიღწეულია	ნაწილობრივ მიღწეულია
I. სტრატეგიული მიზანი											
ოპერაციული მიზნები (1-8)											
1.	- აკრედიტებული პროგრამების რაოდენობა - ახალი პროგრამების რაოდენობა - დამსაქმებელთა კმაყოფილების ზრდა - გთუნიზე მოთხოვნის ზრდა -ჩარიცხულ და მობილობით გადმოსულ სტუდენტთა რაოდენობა										
2.	- აკადემიური პერსონალის საქმიანობის შეფასების ანგარიშები - სტუდენტთა შეფასების შედეგები										
3.	- ჩატარებული მეთოდური ღონისძიებების რაოდენობა - მეთოდური ნაშრომების რაოდენობა - გამოცდილების ურთიერთგაზიარების ღონისძიებების რაოდენობა - აკადემიური პერსონალის საქმიანობის შეფასების ანგარიშები - სტუდენტთა შეფასების შედეგები										
4.	აკადემიურად მოსწრებული სტუდენტების რაოდენობა										

	- ფინალურ გამოცდაზე (დამატებითი გათვალისწინებით) ჩაჭრილ სტუდენტთა რაოდენობა - სტუდენტთა რაოდენობა, ვინც არ იქნა დაშვებული ქულების დაუგროვებლობის გამო ფინალურ გამოცდაზე - სტუდენტთა აკადემიური მიღწევების ზრდის ღონისძიებები											
5.	- გატარებული ღონისძიებები ინკლუზიური განათლების თაობაზე - ინდივიდუალური სასწავლო გეგმები - სსსმ პირის კმაყოფილების კვლევა											
6.	- დასაქმებულ სტუდენტთა რაოდენობა - დასაქმებულ კურსდამთავრებულთა რაოდენობა											
7.	- მომზადებული კურსები ზრდასრულთა განათლებისთვის - ჩატარებული ტრენინგები, მოკლევადიანი, საშუალოვადიანი კურსები ზრდასრულთათვის - მონაწილეთა რაოდენობა											
8.	- სტრუქტურების ანგარიშები - სტრუქტურების საქმიანობის შეფასების შედეგები - არადროული გადაწყვეტილებები და ქმედებები, რომელმაც უარყოფითი გავლენა იქონიეს საუნივერსიტეტო საქმიანობაზე - თანამშრომელთა წახალისების რაოდენობა - თანამშრომელთა მიმართ გატარებული დისციპლინური ღონისძიებები											
II. სატრატეგიული მიზანი												
ოპერაციული მიზნები (1-3)												
1.	- დაკვეთილი, დაფინანსებული კვლევები - ერთობლივი კვლევები - სამეცნიერო კვლევების რაოდენობა											

	▪ მონოგრაფიები ▪ ციტირების ინდექსი ▪ სტატიების რაოდენობა											
2.	▪ პუბლიკაციები საერთაშორისო (მათ შორის იმფაქტ-ფაქტორის) ჟურნალებში											
3.	▪ ჩატარებულ საინფორმაციო ღონისძიებათა რაოდენობა ▪ ჩატარებულ სამეცნიერო ღონისძიებათა რაოდენობა ▪ საგრანტო განაცხადის მომზადების ხელშეწყობი ღონისძიებების რაოდენობა											
III. სტრატეგიული მიზანი												
ოპერაციული მიზნები (1-3)												
1.	▪ გთუნის მიერ ჩატარებული საერთაშორისო ღონისძიებები/აქტივობები ▪ საერთაშორისო პარტნიორების რაოდენობა ▪ საერთაშორისო ღონისძიებებში ინსტიტუციური მონაწილეობა ▪ საერთაშორისო ღონისძიებებში მონაწილე თანამშრომელთა რაოდენობა ▪ საერთაშორისო პროექტები ▪ საერთაშორისო ასოციაციების წევრობა ▪ საერთაშორისო კონსორციუმის წევრობა											
2.	▪ უცხო ენის ცოდნის შეფასების შედეგები ▪ სტუდენტთა ცნობიერების ამაღლების ღონისძიებები ▪ საერთაშორისო გაცვლით პროექტებში მონაწილე სტუდენტთა რაოდენობა ▪ საზღვარგარეთ მოკლევადიან კურსებზე დამსწრე სტუდენტთა რაოდენობა											
3.	▪ მომზადებული და აკრედიტებული უცხოურენოვანი პროგრამა											

	▪ მომზადებული უცხოურენოვანი მოდულები (30 კრედიტიანი) ▪ მომზადებული უცხოურენოვანი კურსები ▪ ერთობლივი უცხოურენოვანი პროგრამა, მოდული, კურსი ▪ უცხოელ სტუდენტთა რეკრუტის შემუშავებული სტრატეგია ▪ უცხოელ სტუდენტთა რაოდენობა											
IV. სტრატეგიული მიზანი												
ოპერაციული მიზანი (1-6)												
1.	▪ სტუდენტთა რაოდენობა ▪ ბიუჯეტი ▪ დამატებითი მომსახურების რეალიზებული პირობები და შემოსავლები											
2.	▪ მოძიებული ფონდები და სახსრები											
3.	▪ აფილირებულ პროფესორთა რაოდენობა ▪ კადრების დენადობის მაჩვენებელი ▪ პერსონალის კმაყოფილების კვლევა											
4.	▪ უნივერსიტეტის იმიჯის წინააღმდეგობა, სტუდენტების მოზიდვის სტრატეგიები ▪ გატარებული ღონისძიებები ▪ ცვლილებების მენეჯმენტის ღონისძიებები ▪ რისკების ანალიზის და მართვის ღონისძიებები											
5.	▪ საუნივერსიტეტო ინფრასტრუქტურის განვითარების ღონისძიებები											
6.	▪ საზოგადოების წარმომადგენელთათვის ჩატარებული საინფორმაციო, საკონსულტაციო, საგანმანათლებლო, საქველმოქმედო ღონისძიებები ▪ საზოგადოების აზრის კვლევის შედეგები ▪ საზოგადოების მოთხოვნები გთუნისადმი-კვლევის შედეგები											

რეზიუმე

2017-2024 წწ. განვითარების სტრატეგიული გეგმით გთუნი იწყებს განახლებისა და ცვლილების პროცესს, დისციპლინირებული ინტელექტუალური საქმიანობის და დასახული მიზნების მიმართულებით.

გთუნი, შემდგომი შვიდი წლის მანძილზე საქმიანობას უძღვნის აკადემიური პროგრამების სრულყოფას და სტუდენტთათვის საუკეთესო გამოცდილების შეთავაზებას; კვლევისა და სწავლის ერთიანი სივრცის შექმნას; სამეცნიერო საქმიანობის დივერსიფიკაციას და ხარისხის ამაღლებას; მაღალეფექტიან კოორდინაციასა და კოლაბორაციას უნივერსიტეტის შიგნით; სასარგებლო საერთაშორისო კავშირების დამყარებას და განვითარებას; ფინანსურ და ინფრასტრუქტურულ გაძლიერებას; სოციალური კომპონენტის გაძლიერებას და ბენეფიციართა წრის გაფართოებას;

გთუნიმ დასახა განვითარების ოთხი, ურთიერთდაკავშირებული და ურთიერთგანპირობებული სტრატეგიული მიზანი, რომელთა მიღწევა მას განვითარების ახალ საფეხურზე აიყვანს.

სტრატეგიული მიზნების მიღწევით გთუნი უზრუნველყოფს მისი მისიის წარმატებით შესრულებას, სოციალურად და მორალურად პასუხისმგებლიანი დისციპლინირებული ინტელექტუალური საქმიანობის განხორციელებას და აკადემიური დანიშნულების სრულყოფას იმგვარი სასწავლო გარემოს შექმნით, რომელიც ფაკულტეტებს, პერსონალს და სტუდენტებს საშუალებას მისცემს შეიცნოს, კრიტიკულად განსაჯოს, დაიცვას და გადასცეს ის ცოდნა, კეთილგონიერება და ფასეულობები, რაც ხელს უწყობს ახლანდელ და მომავალ თაობებს ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესებაში.

გამოყენებული წყაროები:

1. განალების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის სტრატეგიული გეგმა. 2013-2017
2. განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის სტრატეგიის დოკუმენტი. 2016- 2020 წწ.
3. საქართველოს სოციალური და ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია. 2020
4. უმაღლესი განათლებისა და მეცნიერების სტრატეგიული განვითარება საქართველოში განათლების პოლიტიკის, დაგეგმვისა და მართვის საერთაშორისო ინსტიტუტი. თბილისი.2013
5. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტები. 2017
6. უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის სტანდარტები. 2017
7. A Practical Guide to Strategic Enrollment Management Planning in Higher Education. By R.B. Wilkinson James S. Taylor, Angé Peterson. 2007 [www.educationalpolicy.org/pdf/SEM%20 Guide.pdf](http://www.educationalpolicy.org/pdf/SEM%20Guide.pdf)
8. A Practical Guide to Strategic Planning in Higher Education. Karen E. Hinton .2012. www.scup.org
9. Definitions of Quality in Higher Education: A Synthesis of the Literature. Quality and Accreditation, Laureate Education, Inc., USA Submitted: May 1, 2015 | Peer-reviewed: August 11, 2015. Published 2015.
10. Globalisation and Internationalisation of Higher Education. Monograph. Hans de Wit, 2011. RUSC vol.8no2. Universitat Oberta de Catalunya. Barcelona, 2011. www.raco.cat/index.php/RUSC/article/.
11. Dimensions of quality in higher education. Some insights into quality –based performance measurement .Ioana Maria Diana ȘANDRU qualitraining2.ecml.at/LinkClick.aspx?fileticket...
12. Peter Scott. Universities are all 'internationalising' now. Education. The Guardian. <https://www.theguardian.com> › ... › International students. 2011
13. Strategic Planning in Higher Education – Best Practices and Benchmarking. Hanover Research | July 2013. www.hanoverresearch.com/.../Strategic-Planning-in-Hig
14. Strategic Plan Framework and Template Prepared for Southern University and A&M College March 2014. www.subr.edu/.../StrategicInitiatives/.../StrategicPlanFrameworkandTemplate-Souther
15. The Higher Education Business Model. Innovation and Financial Sustainability. Lucie Lapovsky.2014 <https://www.tiaainstitute.org/public/pdf/higher-education-business-model.pdf>
16. What is quality? What is quality? - European University Association .1st European Forum for Quality Assurance Munich 24th November 2006 Professor Jethro Newton. [eua.be/.../PS%20%20-%20Jethro%20Newton.What Is Quality in Higher Education?](http://eua.be/.../PS%20%20-%20Jethro%20Newton.What%20Is%20Quality%20in%20Higher%20Education.pdf) Society for Research into Higher Education, Ltd., London (England). 132p.

შპს „გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი“

დამტკიცებულია რექტორის მიერ

ბრძანება № 01-01/21 28 აპრილი 2010წ.

შეტანილი ცვლილება:

1. რექტორის 2010 წლის 2 დეკემბრის ბრძანება №01-01/68 – (უნივერსიტეტის სახელწოდების ცვლილება)
2. რექტორის 2017 წლის 27 ნოემბრის ბრძანება №01-01/84 – (უნივერსიტეტის სახელწოდების ცვლილება)

მისია

თბილისი 2010 წ.

მისია

შპს გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტის მისია ეფუძნება საქართველოსა და ევროპული უმაღლესი განათლების მიზნებს და ასახავს უნივერსიტეტის ძირითად დანიშნულებას და როლს საგანმანათლებლო სივრცეში.



შპს გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტის მისიაა:

მაღალრეიტინგულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებად დამკვიდრება ქვეყანაში, რეგიონსა და მის ფარგლებს გარეთ;

სტუდენტის მომზადება კონკურენტული შრომის ბაზრის გამოწვევებისა და 21-ე საუკუნის გლობალური საზოგადოების ღირსეული წევრობისათვის თანამედროვე მეცნიერულ, პედაგოგიურ, ტექნოლოგიურ მიღწევებზე დაფუძნებული, პრაქტიკული ღირებულებების შემცველი განათლების შეთავაზებით;

სტუდენტის პიროვნული პოტენციალის რეალიზებისა და კარიერული წარმატებისთვის განუხრელი ზრუნვა;

საერთაშორისო საგანმანათლებლო და სამეცნიერო სივრცეში ანგარიშგასაწევი ადგილის მოპოვება აკადემიური და სამეცნიერო თანამშრომლობის ხარისხის ამაღლებით და თანამშრომლობის ფორმების დივერსიფიკაციით;

საუნივერსიტეტო გარემოს, მისი სასწავლო და სამეცნიერო რესურსების მდგრადი განვითარება, რესურსების გადანაწილება მთელი სიცოცხლის განმავლობაში სწავლისა და საზოგადოების განვითარების საქმეში წვლილის შეტანის მიზნებისათვის;

დისკრიმინაციის დაუშვებლობა ფიზიკური შესაძლებლობების, რელიგიური, ეთნიკური, სოციალური კუთვნილებისა და შეხედულებების ნიშნით.

გთუნი-ს მისია არის ფუნდამენტი, რასაც ეფუძნება ინსტიტუციური იდენტობა და უწყვეტობის უზრუნველყოფა. ამასთან, როგორც თვითკრიტიკული დაწესებულება, გთუნი პერიოდულად გააანალიზებს და საჭიროების შემთხვევაში დააზუსტებს მას!

შპს გურამ თავართქილამის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი აღიარებს ევროპულ საგანმანათლებლო სივრცეში საქართველოს ინტეგრაციის მნიშვნელობას და თავის საქმიანობას წარმართავს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ შემუშავებული საგანმანათლებლო პოლიტიკის შესაბამისად, ავტონომიურობის უფლების დაცვით. გთუნი ითვალისწინებს ბოლონის დიდი ქარტიითა (Magna Charta) და ლისაბონის კონვენციით გამოხატულ პრინციპებს, ამასთან, უპირველეს მნიშვნელობას ანიჭებს ეროვნული ინტერესების შესატყვისი საგანმანათლებლო საქმიანობის განხორციელებას.

როგორც პროგრესული უმაღლესი სასწავლო დაწესებულება, რომლის ინტელექტუალური საქმიანობა სოციალურად და მორალურად პასუხისმგებლიანია, გთუნი აშენებს ურთიერთობებს სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან, ხელისუფლების სტრუქტურებთან, კერძო სექტორთან, რათა მოემსახუროს საზოგადოებას და გავლენა იქონიოს მასზე. ამდენად, გთუნის მისიის განაცხადით აღწერილია თუ რას საქმიანობს, ვისთვის და ვისთან ერთად ეწევა ამ საქმიანობას და ფართო მიდგომით, როგორ ახორციელებს ამ საქმიანობას.

გთუნი მოწოდებულია მუდმივად გააანალიზოს მისია და საჭიროების შემთხვევაში განაახლოს ის, რათა უზრუნველყოს სასწავლო დაწესებულების შესაბამისობა სახელმწიფოს, საზოგადოების, შრომის ბაზრის ცვლად მოთხოვნებთან და თანამედროვე გამოწვევებთან.

შეტანილი ცვლილება:

1. რექტორის 2010 წლის 2 დეკემბრის ბრძანება №01-01/68 – (უნივერსიტეტის სახელწოდების ცვლილება)
2. რექტორის 2017 წლის 27 ნოემბრის ბრძანება №01-01/84 – (უნივერსიტეტის სახელწოდების ცვლილება)