



სულხან საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის სტრატეგია 2020 - 2026

დამტკიცებულია 2019 წლის 24 სექტემბრის აკადემიური

საბჭოს №08-19

საოქმო გადაწყვეტილებით

განახლების თარიღი: 2020 წლის 16 აპრილის აკადემიური საბჭოს №04-20 საოქმო გადაწყვეტილება

შინაარსი.

1. რექტორის წინათქმა	3
2. სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესი და მეთოდოლოგია	3
3. ისტორია და მნიშვნელოვანი ეტაპები	6
4. საბაუნის დღეს	6
5. სიტუაციური ანალიზი	7
დარგობრივი მიმართულებების ანალიზი (PESTEL)	7
საბაუნის ძლიერი და სუსტი მხარეების ანალიზი	9
სტრატეგიული გამოწვევები	10
საბაუნის შიდა და გარე დაინტერესებული პირები	12
6. ხედვა	12
7. მისია	12
8. საბაუნის ძირითადი ღირებულებები	12
9. სტრატეგიული მიზნები, ამოცანები და აქტივობები	14
სფერო 1: კარგად გამოხატული იდენტობა და გავლენა საზოგადოებაზე	14
სფერო 2: სტუდენტთა პიროვნული და კარიერული განვითარება	16
სფერო 3: აკადემიური საქმიანობა	19
სფერო 4: ადამიანისა და ინსტიტუციური შესაძლებლობების განვითარება	25
10. კაპიტალის გაფართოება და ახალი ინფრასტრუქტურული სივრცეების შექმნა	29
11. განხორციელება, მონიტორინგი და შეფასება	31
12. სტრატეგიული გეგმის ღირებულება	32

1. რექტორის წინათქმა

ცოდნისა და განათლების მიღება არ ნიშნავს უბრალოდ ინფორმაციის შეგროვებას. უნივერსიტეტი არის ადგილი, სადაც თითოეული ადამიანი ეძიებს იმ რაღაც მეტს, რაც მას ახალ ადამიანურ სიმადლებებზე აიყვანს. მაგრამ რა არის ეს მეტი, ამას საბაუნის ინდივიდუალურად თითოეულ პიროვნებასთან მიმართებით განმარტავს იმით, რომ თითოეულ ინდივიდთან თანადგომით, ერთობლივი შრომით და ძიებით, გამოცდილების გაზიარებითა და შესაძლებლობათა შეთავაზებით პოულობს საკუთარი პროფესიული და პიროვნული ცხოვრების წარმატების გზას. შესაბამისად, საბაუნის ქმნის იმ ერთ დიდ ოჯახს, სადაც ადამიანები ერთმანეთს ასწავლიან, ეხმარებიან, იკვლევენ და ეძებენ წარმატების მიღწევის შესაძლებლობებს. ამით ხსნიან პიროვნული ჩამოყალიბების იმ გარემოს, სადაც თაობები, სხვადასხვა კულტურა და ტრადიცია, განსხვავებული ცხოვრების წესები და ინტერესთა სფეროები ერთმანეთს ხვდება და საზოგადოების განვითარებას უწყობს ხელს.

საბაუნის დიდი ისტორიული და სულიერი გამოცდილება უმაგრებს ზურგს. ეს განპირობებულია მისი დამფუძნებლის სტატუსითა და ათასწლოვანი გამოცდილებით, რაც საერთაშორისო მასშტაბით უნივერსიტეტთა დიდ ქსელსა და მათ აკადემიურ გამოცდილებას მოიაზრებს.

საბაუნის ესწრაფვის ცოდნის, პროფესიონალიზმის, ახალი სამეცნიერო და კვლევითი შესაძლებლობების დამკვიდრებით ქვეყნის განვითარებას.

2. სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესი და მეთოდოლოგია

სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტის (შემდეგში „საბაუნის“) სტრატეგიულ გეგმაში უნივერსიტეტისა და მისი სტრუქტურული ერთეულების პრიორიტეტებია განსაზღვრული. 2020-2026 წწ. სტრატეგიული გეგმის ინიციატორი შემუშავებაში აქტიურად მონაწილეობდა უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია. 2010 წლის 1 ოქტომბრის ავტორიზაციის საფასურისა და საგანმანათლებლო დაწესებულებების შესახებ საქართველოს № 99/N დებულების თანახმად, უნივერსიტეტებმა საკუთარი სტრატეგიული გეგმა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს უნდა წარუდგინონ.

უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმის შემუშავების დაგეგმვის პროცესს ხელმძღვანელობდა უნივერსიტეტის რექტორი. პროცესში მონაწილეობდნენ უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულების, აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების წარმომადგენლები. სტრატეგიული გეგმის შემუშავებას გამოცდილი კონსულტანტი (ფასილიტატორი) ხელმძღვანელობდა. საბაუნის სტრატეგიულ გეგმაზე მუშაობა უნივერსიტეტმა 2018 წლიდან დაიწყო. ერთი წლის მანძილზე ჩატარდა რამდენიმე შეხვედრა უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის წევრებთან, სხვადასხვა ლოკაციაზე, სადაც ცალ-ცალკე განიხილეს უნივერსიტეტის მისია, განსაზღვრეს მიზნები, შეაფასეს უნივერსიტეტის შიდა (SWOT) და გარე (PESTEL) გარემო, განაახლეს უნივერსიტეტის სტრუქტურა, განისაზღვრა პასუხისმგებელი პირები და დაევალათ, უნივერსიტეტის მიზნებიდან გამომდინარე, სამოქმედო გეგმების შემუშავება.

შეხვედრები უშუალოდ სამ ნაწილად იყო გაყოფილი, პირველ ნაწილში ფასილიტატორი/კონსულტანტი დამსწრეებს აწვდიდა თეორიულ მასალას, უხსნიდა სტრატეგიული დოკუმენტის შემადგენელ

ნაწილებს, განსაზღვრავდა ტერმინებს და ასე შემდეგ; შეხვედრის მეორე ნაწილი, ჯგუფურ მუშაობას ეთმობოდა, სადაც განიხილავდნენ კონკრეტულ თემებს, გამოთქვამდნენ მოსაზრებებს და ამზადებდნენ მოკლე პრეზენტაციებს, რომელთაც შემდეგ განიხილავდნენ შეხვედრების მესამე ნაწილში. ერთად შეჯერებულ ვერსიას საბოლოო სახეს კონსულტანტი აძლევდა და გასაცნობად უგზავნიდა მონაწილეებს.

უნივერსიტეტის სტრატეგიაზე მუშაობა 2019 წელსაც გაგრძელდა. ვინაიდან, უნივერსიტეტის ადმინისტრაციას მმართველ პოზიციებზე რამდენიმე ახალი თანამშრომლები შეემატა, სტრატეგიული გეგმის შემუშავებაში ისინიც აქტიურად ჩაებნენ. სამუშაო ჯგუფს ასევე შემოუერთდა რამდენიმე პროფესორი და სტუდენტი. შეხვედრები ზემოთ აღნიშნული მეთოდით გაგრძელდა. მთლიანობაში, სტრატეგიული პრიორიტეტების განსაზღვრაში ოცდათხუთმეტმა დაინტერესებულმა პირმა მიიღო მონაწილეობა. უნივერსიტეტში მომუშავეთა აქტიური ჩართულობა სტრატეგიული გეგმისადმი ერთგულებასა და შესაბამისად, მის ეფექტურ განხორციელებას განაპირობებს.

შეფასება ოთხ ეტაპად განხორციელდა.

1. სიტუაციის შეფასება (შიდა და გარე)
2. მისიის ხედვისა და ძირითადი ღირებულებების მიმოხილვა,
3. პრიორიტეტული სფეროების დადგენა, მიზნებისა და ამოცანების განსაზღვრა და შესრულების ინდიკატორები,
4. მიზნის საშემფასებლო ბარათების შემუშავება,
5. მონიტორინგის გეგმის შემუშავება.

1. სიტუაციის შეფასება (შიდა გარემო და გარე გარემო)

სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესის პირველი ნაბიჯი იყო უნივერსიტეტის შიდა და გარე [სიტუაციის] შეფასებების განხორციელება ფოკუს ჯგუფების დისკუსიების გზით.

უნივერსიტეტთან დაკავშირებული მნიშვნელოვანი საკითხებისა და მისი განვითარების პერსპექტივების განსაზღვრის მიზნით რამდენიმე საინფორმაციო შეხვედრა მოეწყო. შიდა და გარე ანალიზის განხორციელებით დავადგინეთ [უნივერსიტეტის] ძლიერი და სუსტი მხარეები და სხვა გარეშე (პოლიტიკური, ეკონომიკური, სამართლებრივი და ა.შ.) ფაქტორები, რომლებიც ხელს უშლის ან უწყობს უნივერსიტეტის განვითარებას.

შიდა გარემო ორგანიზაციის ძლიერი და სუსტი მხარეების, შესაძლებლობებისა და საფრთხეების განსაზღვრა (SWOT ანალიზი) შედის. იგი ადამიანური და მატერიალური რესურსების, დაინტერესებული მხარეების, საუნივერსიტეტო პოლიტიკისა და მომსახურების, მართვის ორგანოების საქმიანობას მოიცავს. შიდა შეფასებამ ორგანიზაციის ძლიერი და სუსტი მხარეები გამოავლინა, რომლებიც მე-5 თავშია წარმოდგენილი.

გარე გარემოს შეფასებისას PESTEL ანალიზის მეთოდი იქნა გამოყენებული. გაანალიზდა პოლიტიკური, ეკონომიკური, სოციალური, ეკოლოგიური და სამართლებრივი ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენს ორგანიზაციის მისიასა და მიზნებზე. ეს გულისხმობს უნივერსიტეტის გარე გარემოსა და იმ საფრთხეების შეფასებას, რომელმაც შესაძლოა გავლენა იქონიოს მასზე. აღნიშნული, ასევე, მოიაზრებს უნივერსიტეტის კონკურენტუნარიანობისა და პარტნიორებთან თანამშრომლობის ანალიზს.

შეფასებისას გამოვლინდა ორგანიზაციის შესაძლებლობები და მის წინაშე არსებული საფრთხეები, რაც დაწვრილებით არის განხილულია მეხუთე თავში.

დაინტერესებულ პირთა ჩართულობა*

ანალიზის პროცესში განისაზღვრა საბაუნისთვის მნიშვნელოვანი დაინტერესებული პირები. მათი დეტალური სია მოცემულია მე-5 თავში „სიტუაციური ანალიზი“.

2. მისიის, ხედვისა და ძირითადი ღირებულებების მიმოხილვა

ჯგუფური მუშაობისას განიხილეს საბაუნის მისია, ხედვა და ძირითადი ღირებულებები. სპეციალურად შექმნილი გუნდი ხუთ სამუშაო ჯგუფად დაიყო; თითოეულმა მათგანმა ხედვისა და მისიის საკუთარი ვერსია შეიმუშავა. ამ ვერსიების შეჯერებით ერთიანი ტექსტი შეიქმნა. ჯგუფებმა ახალი მისია და ხედვა ძველ მისიასა და ხედვას შეადარეს, რათა გაერკვიათ, რამდენად შეიცვალა უნივერსიტეტის მიდგომა აღნიშნულთან დაკავშირებით. შედეგად კი უნივერსიტეტის განახლებული მისია და ხედვა ჩამოყალიბდა. იმავე მეთოდოლოგიის გამოყენებით გამოიკვეთა ორგანიზაციის ძირითადი ღირებულებები.

3. პრიორიტეტული სფეროების, მიზნებისა და ამოცანების განსაზღვრა და ეფექტურობის მთავარი ინდიკატორები

SWOT და PESTEL ანალიზით ჯგუფმა კონკრეტული პრობლემების მიზეზები და შესაძლო შედეგები განსაზღვრა. ე.წ. „პრობლემების ხით“ იდენტიფიცირებული უარყოფითი გარემოებები უნივერსიტეტისთვის გამოწვევად და შესაძლებლობად წარმოჩინდა, აქედან გამოდინარე დაისახა მიზნები და მათი შესაბამისი ამოცანები.

ყოველი მიზნისა და ამოცანის განსაზღვრისას სტრატეგიები და ეფექტურობის ინდიკატორები გამოიკვეთა. ეს ინდიკატორები მოცემულია ამ დოკუმენტში, ხოლო სტრატეგიებს დანართის თანმხლებ შეფასების ბარათებშია მოცემული.

4. სამოქმედო გეგმა

სტრატეგიის საფუძველზე თითოეული მიზნის მიღწევაზე პასუხისმგებელმა პირებმა შეიმუშავეს სტრატეგიის შესაბამისი სამოქმედო გეგმა, რომელში დეტალურადაა გაწერილი ეფექტიანობის ინდიკატორები, სტრატეგიული მიზნების შესრულებაზე პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეულები და თანამდებობის პირები, სავარაუდო ხარჯები, არსებული მდგომარეობა და მომავალი აქტივობები.

სტრატეგიული გეგმის პირველი სამუშაო ვერსია საჯარო გაცნობის მიზნით ვებ-გვერდზე გამოქვეყნდა. სტუდენტებისა და პროფესორებისაგან მიღებული უკუკავშირი გაანალიზდა და შესაძლებლობის ფარგლებში, აისახა დოკუმენტში.

სტრატეგიული გეგმა ორიენტირებულია შემდეგზე:

- მიზანმიმართული ძალისხმევა მკვეთრად გამოხატული იდენტობის დასამკვიდრებლად;

* „დაინტერესებულ პირებში“ იგულისხმებიან დამსაქმებლები, პარტნიორები და შრომის ბაზრის სხვა მოთამაშეები. (ე.წ. „Stakeholders“)

- სტუდენტთა მომსახურებების გაუმჯობესება, მათი პიროვნული და პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა;
- უნივერსიტეტის სტატუსის ცვლილება და საკუთარი აკადემიური მიმართულებების გამრავალფეროვნება;
- უნივერსიტეტის ინსტიტუციური შესაძლებლობების გაუმჯობესება ადამიანური რესურსებისა და კაპიტალის განვითარებაში ინვესტირებით.

2019 წლის 24 სექტემბრის აკადემიური საბჭოს №08-19 ოქმით დამტკიცებული სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2020-2026 წწ. პერიოდზეა გათვლილი.

3. ისტორია და მნიშვნელოვანი ეტაპები

სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტი კავკასიის ლათინ კათოლიკეთა სამოციქულო ადმინისტრაციის ინიციატივით 2002 წელს დაფუძნდა, როგორც სულხან-საბა ორბელიანის ფილოსოფიის, თეოლოგიის, ისტორიისა და კულტურის ინსტიტუტი. თავდაპირველად უნივერსიტეტში მხოლოდ ერთი, თეოლოგიის ფაკულტეტი იყო, სადაც ქრისტიანული თეოლოგია ისწავლებოდა. ინსტიტუტის სახელით იმართებოდა საერთაშორისო სიმპოზიუმები, კონფერენციები და სემინარები, გამოიცემოდა ფილოსოფიური, თეოლოგიური და სხვადასხვა მიმართულების სამეცნიერო წიგნი და სახელმძღვანელო.

2009 წლიდან ინსტიტუტი სასწავლო უნივერსიტეტის სტატუსით ფუნქციონირებს. უნივერსიტეტში შეიქმნა ტურიზმისა და საერთაშორისო ურთიერთობების საბაკალავრო, ასევე თეოლოგიის, სამართლისა და ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამები. ფაკულტეტების ბაზაზე მოქმედებს რამდენიმე კვლევითი ინსტიტუტი და ცენტრი, რომლებიც ორგანიზებას უწევს უნივერსიტეტის კვლევით საქმიანობას. შედეგად, შესრულებულია რამდენიმე ასეული კვლევა, გამოცემულია ათობით წიგნი, სახელმძღვანელო და სამეცნიერო ჟურნალი.

უნივერსიტეტი თანამშრომლობს ევროპულ და ამერიკულ უნივერსიტეტებთან, აქვს გაცვლითი პროგრამები სტუდენტებისა და პროფესორებისთვის, არის რამდენიმე საერთაშორისო საუნივერსიტეტო ასოციაციის წევრი და სარგებლობს ექსკლუზიური სასტიპენდიო და ინსტიტუციური საერთაშორისო მხარდაჭერით.

4. საბაზისი დღეს

ამჟამად, საბაზისი ერთ-ერთი წამყვანი უნივერსიტეტია საქართველოში იმის მიუხედავად, რომ ჯერ არსებობის ბევრ წელს სულაც არ ითვლის. დაწესებულება თითქმის 20 წელია ფუნქციონირებს. ამჟამად საბაზისი ქართულ და ინგლისურენოვან საგანმანათლებლო პროგრამებზე ათასამდე ადგილობრივი და საერთაშორისო სტუდენტი სწავლობს.

საბაუნი შედგება საგანმანათლებლო, კვლევითი და დამხმარე სტრუქტურული ერთეულებისგან. ამჟამად უნივერსიტეტში სამი ფაკულტეტი და 7 კვლევითი ცენტრი და ინსტიტუტი მოქმედებს.

2020 წლის მიწურულს დასრულდება საბაუნის საერთო საცხოვრებლის მშენებლობა, რაც მნიშვნელოვნად გაზრდის უნივერსიტეტის პოტენციალს, როგორც საერთაშორისო, ისე ადგილობრივ სტუდენტებსა და პროფესორებში.

5. სიტუაციური ანალიზი

დარგობრივი მიმართულებების ანალიზი (PESTEL)

პოლიტიკური

<u>პოზიტიური</u>	<u>ნეგატიური</u>
<ul style="list-style-type: none"> პროდასავლური საგარეო პოლიტიკური კურსის შენარჩუნება 	<ul style="list-style-type: none"> არაპროგნოზირებადი ცვლილებები უმაღლესი განათლების პოლიტიკაში გეოპოლიტიკური არასტაბილურობა კორუფცია - უსამართლო პრივილეგიების მინიჭება სხვა მოთამაშეებისათვის, სამართლიანი კონკურენციის ზიანი მიგრაციის სამთავრობო პოლიტიკა (პოტენციური საერთაშორისო სტუდენტების კონტექსტში) ბუნდოვანი საგადასახადო პოლიტიკა უნივერსიტეტების რაოდენობა და სუბსიდირებული პროგრამები/ე.წ „უფასო ფაკულტეტები“ მოსწავლეთა საბაზო და საშუალო განათლების დაბალი დონე, რაც გავლენას ახდენს უმაღლესი განათლების პროგრამის ხარისხზე სამართლის უზენაესობასთან დაკავშირებული პრობლემები და გარდამავალი დემოკრატიის გამოწვევები

ეკონომიკური

<u>პოზიტიური</u>	<u>ნეგატიური</u>
<ul style="list-style-type: none"> მცირე საგადასახადო ტვირთი ეკონომიკური ინტეგრაცია მსოფლიო ბაზარზე 	<ul style="list-style-type: none"> მცირე ეკონომიკური ზრდა გაცვლითი კურსის ცვალებადობა ინფლაციის რისკი

	<ul style="list-style-type: none"> • მოსახლეობის დაბალი შემოსავალი • შემოსავლის არათანაბარი გადანაწილება • უმუშევრობის მაღალი დონე • კვლევითი და ინოვაციური საწარმოების გახსნის დაბალი მაჩვენებელი • კრედიტის, სესხის მიღების გართულებული პირობები • პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების კლება
--	--

სოციალური

<u>პოზიტიური</u>	<u>ნეგატიური</u>
<ul style="list-style-type: none"> • ფორმალური განათლებისადმი ინტერესი • განათლების ხელმისაწვდომობა 	<ul style="list-style-type: none"> • შობადობის დაბალი დონე • ახალი სტუდენტების დამოკიდებულება სწავლისა და კარიერის მიმართ/ განათლების მნიშვნელობისადმი უყურადღებობა • კულტურული ბარიერები, როგორცაა ჰომოფობია, რასიზმი, ქართულ საზოგადოებაში ინტეგრირების სირთულე და ა.შ • სტუდენტების არჩევანზე მშობლების გავლენა • ნიჭიერი ხალხის გადინება ქვეყნიდან • კრიმინალის ზრდა • უცხო ენების ცოდნის დაბალი დონე

ტექნოლოგიური

<u>პოზიტიური</u>	<u>ნეგატიური</u>
<ul style="list-style-type: none"> • ახალ ტექნოლოგიებთან წვდომა • ტექნოლოგიური ცვილებები • ელექტრონული პლატფორმის შემუშავება 	<ul style="list-style-type: none"> • ხელოვნური ინტელექტის განვითარება • ტექნოლოგიის არსებობის ციკლი /ვადა/ • ელექტრონული რესურსების გამოყენების ცოდნის დონე

ეკოლოგიური

<u>პოზიტიური</u>	<u>ნეგატიური</u>
<ul style="list-style-type: none"> • განახლებადი ენერჯის მხარდაჭერა 	<ul style="list-style-type: none"> • სტიქიური უბედურება

სამართლებრივი

<u>პოზიტიური</u>	<u>ნეგატიური</u>
<ul style="list-style-type: none"> • აკრედიტაციისა და ავტორიზაციის 	<ul style="list-style-type: none"> • ხშირი ცვლილებები განათლების კანონებში

<p>წესები</p> <ul style="list-style-type: none"> • შრომითი რეგულაციები ადამიანური რესურსების სტრატეგიების ეფექტურად განხორციელებისთვის • აკრედიტაციისა და ავტორიზაციის შესახებ გადაწყვეტილებათა გასაჩივრების პროცედურა 	<ul style="list-style-type: none"> • „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონის ბიუროკრატიული, საგანმანათლებლო პროცესის ხელისშემშლელი მოწესრიგება
--	---

საბაუნის ძლიერი და სუსტი მხარეების ანალიზი

ძლიერი მხარე	სუსტი მხარე
<ul style="list-style-type: none"> • აქტუალური და ეფექტური გადაწყვეტილების მიღება • სტუდენტზე ორიენტირებული გარემო • თვითგანვითარების ხელშემწყობი გარემოს შექმნა • მკაფიოდ განსაზღვრული მისია • მისიისა და მიმართულებების შემუშავებაში აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების ჩართლობა • რეალისტური მიზნები • კათოლიკური ეკლესიის საერთაშორისო ავტორიტეტი • ცვლილებებისა და განვითარებისათვის მზაობა • კარგი რეპუტაცია • ექსკლუზიური პროგრამები • საერთაშორისო გაცვლითი პროგრამები • იდეებისა და ინიციატივების მხარდაჭერა • მდიდარი საბიბლიოთეკო და კვლევითი ბაზა • კვლევით დაინტერესებული სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალისათვის გამოყოფილი სამუშაო სივრცე ექსკლუზიური საგნები და დისციპლინები • უნივერსიტეტსა და პარტნიორ ორგანიზაციებში სტაჟირების პროგრამების ხელმისაწვდომობა • მჭიდრო ურთიერთობა კურსდამთავრებულებთან • ლექტორებთან მარტივად 	<ul style="list-style-type: none"> • მისიის არასრულად გაცნობიერება • სამიზნე ჯგუფების მცირე ინტერესი მისიის შექმნაში მონაწილეობის მხრივ • ბრენდი ნაკლებად ცნობილია. დაინტერესებულ მხარეებს მასზე ინფორმაცია თითქმის არ აქვთ • მარკეტინგული სტრატეგიის არარსებობა • სასწავლო უნივერსიტეტის სტატუსი • სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის კონფლიქტური იმიჯი • სტუდენტები მომხმარებლებად არ განიხილება • საბაუნის, როგორც ბრენდის, ნაკლები ცნობადობა • წლების განმავლობაში მარკეტინგული სტრატეგიის არარსებობა • სასწავლო უნივერსიტეტის სტატუსი • სააუდიტორო მეცადინეობებზე სტუდენტების ცუდი დასწრება • ვებ-გვერდის გამართული მუშაობა და ინფორმაციის ადმინისტრირება • არადივერსიფიცირებული ფინანსური რესურსები • თანამშრომლების მიერ ინგლისური ენის არასაკარისი ცოდნა

<p>დაკავშირების საშუალება</p> <ul style="list-style-type: none"> • განვითარებაზე ორიენტირებული და პრაქტიკოსი ლექტორები • პროფესიონალი, მოტივირებული, შემოქმედებითი და მოტივირებული გუნდი • ინგლისური ენის კურსები თანამშრომლებისათვის • კეთილმოწყობილი და თანამედროვე ინფრასტრუქტურა • ფინანსური სტაბილურობა 	
---	--

სტრატეგიული გამოწვევები

სამეცნიერო-კვლევითი პროდუქტი

A) ქვეყნის მასშტაბით კვლევითი საქმიანობისა და მისი შედეგების უმრავლესობა ვერ აკმაყოფილებს კვლევის ევროპულ სტანდარტს, პრობლემურია როგორც კვლევის დაგეგმვა, ასევე, მისი განხორციელების მეთოდოლოგია და კვლევის რეპუტაცია.

არ არსებობს ბიზნესსექტორსა და საგანმანათლებლო, კვლევით დაწესებულებებს შორის აქტიური თანამშრომლობის პრაქტიკა, რაც აფერხებს კვლევით საქმიანობაში ბიზნესის მიერ გრძელვადიანი ინვესტიციების ჩადებას.

B) შრომის ბაზრებზე კვალიფიციური აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის ნაკლებობაა, რაზეც მიუთითებს ციტირების დაბალი ინდექსი. მაღალკვალიფიციური სამეცნიერო კვლევა გრძელვადიანი პროცესია. გრძელვადიანი, კონკურენტული უპირატესობის უზრუნველსაყოფად უნივერსიტეტმა კონცენტრირება უნდა მოახდინოს ახალგაზრდა, კვალიფიციური მკვლევარების განვითარებაზე.

C) საგანმანათლებლო პროგრამებში კვლევის კომპონენტის ინტეგრირება, რაც უნივერსიტეტს კონკურენტუნარიან უპირატესობას ანიჭებს, არ შეინიშნება უმეტეს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში.

D) საერთაშორისო პარტნიორების მონაწილეობით ერთობლივი სამეცნიერო საქმიანობის გაფართოება უნივერსიტეტის კონკურენტუნარიანობას გაზრდის.

საგანმანათლებლო პროგრამები

A) ცალკეულ საგანმანათლებლო პროგრამაზე მოთხოვნა სტაბილურად იზრდება უცხო ქვეყნის მოქალაქეების მხრიდან. გარდა ამისა, მაღალია ინდოეთის, ნიგერიის, აზერბაიჯანისა და სომხეთის მოქალაქეების ინტერესი. ფაქტობრივად, ეს საგანმანათლებლო სფეროს უწყვეტი და მზარდი სეგმენტია,

რომლისთვისაც პოზიციონირების და დიფერენცირებული საგანმანათლებლო პროდუქტების შეთავაზება უპრეცედენტო პერსპექტივას წარმოადენს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარებისა გრძელვადიან პერიოდში.

B) საქართველოს საგანმანათლებლო ბაზარი გაჯერებულია და ყველა უნივერსიტეტს აქვს განსაკუთრებული ნიშა ბაზარზე. ამ ეტაპზე ბაზარი თითქმის უცვლელია, რაც იმას ნიშნავს, რომ უნივერსიტეტმა მოკლევადიან პერიოდში მომხმარებლებთან გამკლავება უნდა შეძლოს, რაც უდავოდ რთული ამოცანაა.

ინტერნაციონალიზაცია

A) ქართული უმაღლესი სასწავლებლების უმრავლესობა ინტერნაციონალიზაციის ინსტიტუციური სტანდარტიდან გამომდინარე ორიენტირებულია აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების მობილობაზე. ინტერნაციონალიზაციის დანარჩენი მიმართულებები, კერძოდ: ერთობლივი პროგრამები, პროექტები და კვლევები, ადამიანური და მატერიალური რესურსის სიმწირის გამო, შედარებით ნაკლებად ხორციელდება.

B) საქართველოს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მონაწილეობა ევროკავშირის პროექტებში ზრდის უნივერსიტეტების შანსებს, მოიზიდონ დაფინანსება როგორც აკადემიური მობილობის, ისე ერთობლივი სწავლებისა და კვლევის მიზნით.

უნივერსიტეტის მენეჯმენტი

ა) მართვის სისტემა ვერ იქნება ეფექტური, თუ იგი დამოკიდებული იქნება მხოლოდ სისტემის ცალკეული კომპონენტის მუშაობაზე, მიუხედავად კოორდინაციის მაღალი ხარისხისა და კომუნიკაციის ფუნქციური სისტემისა. ამასთან, მართვის სისტემის ეფექტიანობა სინერგიის მექანიზმს წარმოქმნის. შესაბამისად, სისტემა უნდა იყოს უფრო მეტი, ვიდრე მისი ინდივიდუალური კომპონენტების ჯამი. საგანმანათლებლო სფეროს თავისებურებებიდან გამომდინარე, სინერგიამ გუნდური მუშაობის ხარისხი უნდა უზრუნველყოს, რაც მართვის ფუნქციების განხორციელებაზე აისახება. გუნდური მუშაობის ეფექტურობა არა მხოლოდ სისტემის კომპონენტებს შორის მაღალი კოორდინაციაა, არამედ, უპირველეს ყოვლისა, იმის გაცნობიერება, რომ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ყველა დაინტერესებული მხარე მონაწილეობს.

ბ) მოთხოვნაზე ორიენტირებული მაღალი ხარისხის საგანმანათლებლო პროდუქტი უზრუნველყოფს სისტემის ეფექტიან ფუნქციონირებას. საგანმანათლებლო პროდუქტის შემუშავების პროცესს და ხარისხს უზრუნველყოფს პროდუქტის მახასიათებლების მუდმივი გაუმჯობესება და სრულყოფა, რომელიც ფასდება წინასწარ განსაზღვრული სტანდარტების შესაბამისად. უნივერსიტეტის მთავარი მიზანია ხარისხის უზრუნველყოფის ევროპულ სისტემაზე დაფუძნებული გაიდლაინის შესრულება, რომელიც ევროპული უმაღლესი განათლების სივრცის შეფასებას ეხება.

ციფრული ეპოქა

მზარდი ტექნოლოგიური განვითარების ეპოქაში უნივერსიტეტი სწრაფად უნდა მიჰყვეს რესურსების მართვის პრინციპებსა და გლობალურ ტექნოლოგიურ ტენდენციებს, რათა სწავლებისა და მართვის ელექტრონული სისტემები აქტიურად გამოიყენოს.

საბაუნის შიდა და გარე დაინტერესებული პირები

შიდა	<ul style="list-style-type: none"> • სტუდენტები • აკადემიური პერსონალი • ადმინისტრაცია
გარე	<ul style="list-style-type: none"> • კურსდამთავრებულები • პოტენციური სტუდენტები • საჯარო დაწესებულებები • პარტნიორები • კერძო კომპანიები • დონორები • რელიგიური ორგანიზაციები

6. ხედვა

- საუკეთესო განათლების უზრუნველყოფით ჩვენ ვცვლით მსოფლიოს.
- თავისუფალი აზროვნების განვითარებით ჩვენ გარდავქმნით საზოგადოებას.
- ჩვენ ვსწავლობთ, ვქმნით და ვავრცელებთ ცოდნას.

7. მისია

უნივერსიტეტის მისიაა, ადამიანის ღირსებისა და თავისუფლების პრინციპებზე დაყრდნობით, კულტურათა და თაობათა დაახლოებისა და საზოგადოების განვითარების მიზნით, ადგილობრივ და საერთაშორისო დონეზე უზრუნველყოს სწავლა, სწავლება და კვლევა ჰუმანიტარული და სოციალური მეცნიერებების მიმართულებით.

8. საბაუნის ძირითადი ღირებულებები

სტუდენტების, კურსდამთავრებულების, დამსაქმებლების, პროფესორების, ადმინისტრაციისა და სხვა დაინტერესებული პირების ჩართულობით გამართულ ფოკუსჯგუფის შეხვედრებზე განისაზღვრა უნივერსიტეტის ძირითადი ღირებულებები.

თავისუფლება

„თავისუფლებისათვის გაგვათავისუფლა ქრისტემ. მაშ, იდექით და ნულარ შეუდგებით მონობის უღელს“ (გალ.5,1).

გვჯერა, თავისუფლება ადამიანის ღირსების საფუძველი, შემოქმედებითი წყარო, თვითრეალიზაციის საშუალება და კაცობრიობის ჰუმანურობის საზომია. ამიტომაც უნივერსიტეტისათვის მნიშვნელოვანია როგორც პიროვნული, ისე აკადემიური თავისუფლების გათავისება და უზრუნველყოფა. თავისუფალი ადამიანები თავისუფალ საზოგადოებას ქმნიან.

პასუხისმგებლობა

პასუხისმგებლობა თავისუფლების განვრცობა და ადამიანობის მსაზღვრელია. იგი სამოქალაქო საზოგადოების საფუძველია. უნივერსიტეტი აცნობიერებს საკუთარ პასუხისმგებლობას თავისი სტუდენტების, პროფესორებისა და საზოგადოების წინაშე.

შემოქმედებითობა

შემოქმედებითი მიდგომა ახალი შესაძლებლობების აღმოჩენის, პიროვნული, პროფესიული და ინსტიტუციური განვითარების საფუძველია. შემოქმედებითობა განაპირობებს სწავლა-სწავლება-კვლევის პროცესში ინოვაციური მიდგომების დამკვიდრებასა და ამ პროცესების ინტერნაციონალიზაციას.

ხარისხი

ხარისხი წარმატებული საუნივერსიტეტო საქმიანობის მთავარი მსაზღვრელია. ხარისხი განაპირობებს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კურსდამთავრებულების კონკურენტუნარიანობას, კვლევის მაღალ რეპუტაციასა და უნივერსიტეტის აღიარებას საერთაშორისო დონეზე.

ქრისტიანობა

ქრისტიანობა ადამიანის სიყვარულისკენ მოწოდებაა. სწორედ ადამიანია უმთავრესი ღირებულება, ვისი განათლებაც უნივერსიტეტის უმთავრესი დანიშნულებაა. ქრისტიანულ ღირებულებებზე დაყრდნობით საბაუნი ქმნის სივრცეს პიროვნული განვითარების, ადამიანთა შორის ურთიერთგაგებისა და ტოლერანტობისთვის.

9. სტრატეგიული მიზნები, ამოცანები და აქტივობები

სფერო 1: კარგად გამოხატული იდენტობა და გავლენა საზოგადოებაზე

ქართულ საგანმანათლებლო ბაზარზე მზარდი კონკურენციის პირობებში მნიშვნელოვანია უნივერსიტეტს ჰქონდეს მკაფიოდ გამოხატული იდენტობა, რომელიც მიმზიდველი იქნება განათლებით დაინტერესებული ყველა პირისათვის.

ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად, უნივერსიტეტი შეიმუშავებს სტრატეგიასა და ამოცანებს კონკურენტული უპირატესობის მისაღწევად; ითვალისწინებს მარკეტინგულ ტენდენციებს, სტუდენტთა საჭიროებებს, ახდენს ბაზრის სეგმენტირებას და ავითარებს ახალ სერვისებს.

უნივერსიტეტს, როგორც საგანმანათლებლო და კვლევით დაწესებულებას, განსაკუთრებული სოციალური პასუხისმგებლობა აკისრია, რაც, უპირველეს ყოვლისა, მისი საზოგადოებრივი და ზოგადსაკაცობრიო დანიშნულებიდან გამომდინარეობს. უნივერსიტეტს წვლილი შეაქვს საზოგადოებრივი ცნობიერების განვითარებაში, სამოქალაქო საზოგადოების განმტკიცებაში, კულტურათა და თაობათა დიალოგში, პასუხისმგებლიანი მოქალაქის ჩამოყალიბებაში.

მიზანი 1: საბაუნის ბრენდის იდენტობის გამოკვეთა და გაძლიერება

ამოცანა 1.1.: საბაუნის ბრენდული იდენტობისა და სტრატეგიის შემუშავება ყველა დაინტერესებული პირის ჩართულობით.

ამოცანა 1.2.: უნივერსიტეტის მისიის, ხედვისა და ღირებულებების პოპულარიზაცია საუნივერსიტეტო საზოგადოებაში და საერთო ორგანიზაციული კულტურის ჩამოყალიბება.

ამოცანა 1.3.: სამიზნე აუდიტორიის საჭიროებებსა და მოთხოვნებზე დაფუძნებული მარკეტინგული სტრატეგიის შემუშავება; ლოიალურად განწყობილ დაინტერესებულ პირთა რაოდენობის ზრდა.

ამოცანა 1.4.: უწყვეტი განათლების ხელშეწყობა და პოპულარიზაცია.

აქტივობები	
<u>1.1. ამოცანის აქტივობა</u>	<u>1.2. ამოცანის აქტივობა</u>

<ol style="list-style-type: none"> 1. საბაუნის რებრენდინგი და ბრენდბუქის შექმნა; 2. ვებ-გვერდისა და სოციალური მედიის კონცეფციის განახლება; 3. საბაუნის ახალი ვებ-გვერდის შექმნა 4. ბრენდბუქის შესაბამისად, უნივერსიტეტის ოფიციალური ატრიბუტიკის, წარმომადგენლობითი დოკუმენტებისა და სხვა მარკეტინგული მასალის დამზადება; 5. საბაუნის ბრენდის სიახლეებთან დაკავშირებით საინფორმაციო შეხვედრების ჩატარება. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. უნივერსიტეტის ისტორიის, მისიისა და ღირებულებების თაობაზე დაინტერესებულ პირთა შორის კვლევის ჩატარება და შედეგების ანალიზი; 2. უნივერსიტეტის ისტორიის, მისიისა და ხედვის პოპულარიზაციის მიზნით დაინტერესებულ პირთათვის სხვადასხვა საინფორმაციო ღონისძიების ორგანიზება; 3. საბაუნის ისტორიასა და მის ღირებულებებზე საინფორმაციო მასალების, პრეზენტაციის, ვიდეო კლიპის მომზადება და გამოყენება სხვადასხვა ღონისძიების მიმდინარეობისას;
<p>1.3. ამოცანის აქტივობა</p>	<p>1.4 ამოცანის აქტივობა</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. მარკეტინგული კვლევის ჩატარება და ბაზრის სეგმენტებად დაყოფა; 2. მარკეტინგული კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით, მარკეტინგული სტრატეგიისა და მისი განხორციელების გეგმის შემუშავება; 3. მარკეტინგული სტრატეგიის დანერგვა; 4. დანერგილი სტრატეგიის ეფექტიანობის მონიტორინგი და შეფასება. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. სკოლის უფროსკლასელებში ინფორმაციის გავრცელება უნივერსიტეტისა და მისი პროგრამების შესახებ; კურსდამთავრებულთა და სხვა დაინტერესებულ პირთათვის ტრენინგების ორგანიზება; 2. სკოლის მოსწავლეებისთვის პროფესიული ორიენტაციის შესაბამისი შეხვედრების/ ტრენინგების/მასტერკლასების უზრუნველყოფა; 3. სასერტიფიკატო კურსების მომზადება და ჩატარება; 4. სოციალური ღონისძიებების ორგანიზება და ჩატარება.

ეფექტიანობის მთავარი ინდიკატორები:

<p>1.1.</p> <ul style="list-style-type: none"> • განახლებული ლოგო და ბრენდბუქი; • ახალი ვებ-გვერდი; • სოციალური მედიაში საბაუნის გვერდებთან დაკავშირებული სტატისტიკური მაჩვენებლები; • ბრენდბუქის შესაბამისად შექმნილი მარკეტინგული მასალა; • საინფორმაციო შეხვედრებისა და შეხვედრებზე დამსწრეთა რაოდენობა. 	<p>1.2.</p> <ul style="list-style-type: none"> • უნივერსიტეტის ისტორიის, მისიისა და ღირებულებების თაობაზე დაინტერესებულ პირთა შორის კვლევის რაოდენობრივი და თვისობრივი მაჩვენებლები; • უნივერსიტეტის ისტორიის, მისიისა და ხედვის პოპულარიზაციის მიზნით საბაუნის ღონისძიებებში მონაწილე პერსონალისა და სტუდენტების რაოდენობა; • საბაუნის ისტორიასა და ღირებულებების
--	---

	<p>თაობაზე ვიდეორგოლი და პრეზენტაცია;</p> <ul style="list-style-type: none"> • საბაუნის ისტორიისა და მისიის თაობაზე დამზადებული საინფორმაციო მასალა, მათ შორის: ბროშურა, ბუკლეტი, ფლაერი.
1.3.	1.4.
<ul style="list-style-type: none"> • მარკეტინგული კვლევის შედეგები; • მარკეტინგული სტრატეგია; • მარკეტინგული სამოქმედო გეგმა; • მარკეტინგული სტრატეგიის შესრულების ანგარიშები; • მარკეტინგული სტრატეგიის შესრულების მონიტორინგის შედეგები; • სტუდენტთა რაოდენობის ზრდა. 	<ul style="list-style-type: none"> • საქართველოს მასშტაბით სკოლებში უნივერსიტეტისა და მისი პროგრამების შესახებ ღონისძიებებისა და ღონისძიებებში ჩართული მონაწილეების რაოდენობა; • სკოლის მოსწავლეთათვის ჩატარებული პროფესიული ორიენტაციის, შეხვედრების/ტრენინგების, მასტერკლასებისა და მათში ჩართული მოსწავლეების რაოდენობა; • სასერტიფიკატო კურსებისა და მათში ჩართული მონაწილეების რაოდენობა; • სოციალური აქტივობების რაოდენობა; • სოციალური აქტივობების ბენეფიციალთა რაოდენობა.

სფერო 2: სტუდენტთა პიროვნული და კარიერული განვითარება

უნივერსიტეტი მხარს უჭერს და აქტიურადაა ჩართული სტუდენტების მუდმივ ინტელექტუალურ ზრდასა და პიროვნულ განვითარებაში. თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების ხელშეწყობით იზრდება სტუდენტთა კარიერული პერსპექტივა. მათ შესაძლებლობა აქვთ, ჩაერთონ საერთაშორისო და კურიკულუმსგარე აქტივობებში, რომელიც ეხმარება აკადემიური და კარიერული განვითარების გზით მიიღონ დიდი გამოცდილება. მსგავსი აქტივობები, თავის მხრივ, ხელს უწყობს სტუდენტების თავისუფალ, ღირსეულ და პასუხისმგებლიან მოქალაქეებად/პიროვნებად ჩამოყალიბებას, ისევე როგორც თაობათა და კულტურათა დაახლოების პროცესს და საბაუნში ძლიერი იდენტობის მქონე სტუდენტური საზოგადოების შექმნას.

მიზანი 2: კომუნიკაციისა და მომსახურების გაუმჯობესება, გამრავალფეროვნება და სტუდენტების პროფესიონალური და პიროვნული განვითარების ხელშეწყობა.

ამოცანა 2.1: სტუდენტებსა და უნივერსიტეტის პერსონალს შორის კომუნიკაციის მექანიზმების გაძლიერება/გაუმჯობესება და სოციალიზაციის ხელშეწყობა.

ამოცანა 2.2: საბაუნის სტუდენტური ცხოვრების გააქტიურება და გამრავალფეროვნება კურიკულუმსგარე აქტივობებით.

ამოცანა 2.3: კარიერული მხარდაჭერის სხვადასხვა სერვისისა და არაფორმალური განათლების მეთოდებისა და მიდგომების გზით სტუდენტთა ხელშეწყობა.

ამოცანა 2.4: საბაუნის კურსდამთავრებულებთან მჭიდრო კავშირის შენარჩუნება და გაძლიერება.

ამოცანის აქტივობები

2.1 ამოცანის აქტივობები	2.2 ამოცანის აქტივობები
<ol style="list-style-type: none"> 1. საერთო საგანმანათლებლო პროექტების შემუშავება და განხორციელება; 2. ერთობლივ გასართობ ღონისძიებებში ჩართულობა; 3. უნივერსიტეტსა და კამპუსში რეკრეაციული სივრცეებისა და სამუშაო ადგილების შექმნა. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. მოხალისეთა კლუბის აქტიური მხარდაჭერა და ცნობადობის გაზრდა მათი საქმიანობის შესახებ; 2. საგრანტო კონკურსის პროექტის კონცეფციის განახლება და მისი განხორციელება; 3. ღონისძიებების ორგანიზების კლუბის შექმნა და მის ფარგლებში სხვადასხვა აქტივობის განხორციელება;
2.3 ამოცანის აქტივობები	2.4 ამოცანის აქტივობები
<ol style="list-style-type: none"> 1. სტუდენტთა საჭიროებების, გამოწვევებისა და კმაყოფილების კვლევა; 2. კარიერული განვითარების გაიდლაინის (მეგზური) შექმნა; 3. რეგულარული კარიერული კონსულტაციებისა და საორიენტაციო შეხვედრების განვითარება; 4. კარიერული ზრდისა და განვითარების კურსის მოდულის შემუშავება და დანერგვა დამამთავრებელი კურსის სტუდენტებისთვის; 5. დასაქმების ხელშეწყობი ღონისძიებების ორგანიზება; 6. ყოველწლიური HR ფორუმის ორგანიზება; 7. ჰაკათონის ჩატარება სტუდენტების შესაძლებლობების გამოვლენისთვის; მონაცემთა ბაზის წარმოება და განვითარება. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. საბაუნი კურსდამთავრებულთა კლუბის დაარსება და განვითარება; 2. კლუბის ფარგლებში განხორციელებული აქტივობების რაოდენობა; 3. კლუბის ფარგლებში პროექტების განხორციელება; 4. უნივერსიტეტისა კურსდამთავრებულთა კლუბისა და აქტივობების შესახებ ინფრომაციის განთავსება ვებ-გვერდსა და სოციალურ მედიაში.

ეფექტიანობის ძირითადი ინდიკატორები	
2.1.	2.2.
<ul style="list-style-type: none"> ერთობლივად შემუშავებული და განხორციელებული საგანმანათლებლო პროექტებისა და მათში ჩართულ მონაწილეთა რაოდენობა; საერთო გასართობი ღონისძიებებისა და მათში ჩართულ მონაწილეთა რაოდენობა; უნივერსიტეტში საერთო რეკრეაციული სამუშაო სივრცეები. 	<ul style="list-style-type: none"> მოხალისეთა კლუბში ჩართულ მონაწილეთა და მათ მიერ განხორციელებულ აქტივობათა რაოდენობა; საგრანტო კონკურსის ფარგლებში მიღებულ და განხორციელებულ პროექტთა რაოდენობა; ღონისძიებების ორგანიზების კლუბის ფარგლებში განხორციელებული აქტივობათა და მათში ჩართულ სტუდენტთა რაოდენობა.
2.3.	2.4.
<ul style="list-style-type: none"> სტუდენტთა საჭიროებების, გამოწვევებისა და კმაყოფილების გასარკვევად ჩატარებულ კვლევათა და მათში მონაწილე სტუდენტთა რაოდენობა; დამზადებული, ონლაინ და ოფლაინ სივრცეში გავრცელებული კარიერული განვითარების გაიდლაინის მომხმარებელთა რაოდენობა; რეგულარული კარიერული კონსულტაციების, საორიენტაციო შეხვედრებისა და მათში ჩართულ სტუდენტთა რაოდენობა; კარიერული ზრდისა და განვითარების კურსის მოდულის გავლის მსურველთა რაოდენობა; დასაქმების კუთხეებში მონაწილე ღონისძიებების რაოდენობა; ყოველწლიური HR ფორუმისა და ჰაკათონში მონაწილე დამსაქმებელთა და სტუდენტთა რაოდენობა. მონაცემთა ბაზების რაოდენობა. 	<ol style="list-style-type: none"> საბაუნის კურსდამთავრებულთა კლუბის წევრობის მსურველთა და ოფიციალურ მიღებაზე დამსწრე მონაწილეთა რაოდენობა; უნივერსიტეტის მიერ კლუბისთვის შეთავაზებული და განხორციელებული აქტივობების რაოდენობა; კლუბის მიერ ინიცირებული და განხორციელებული პროექტების რაოდენობა; ჯგუფის შექმნა სოციალურ მედიაში, მასში გაწევრიანებული კურსდამთავრებულებისა და განთავსებული პოსტების რაოდენობა.

სფერო 3: აკადემიური საქმიანობა

უმაღლესი განათლების სამივე საფეხურზე ქართველ და საერთაშორისო სტუდენტებს საბაუნის სთავაზობს სხვადასხვა საგანმანათლებლო პროგრამას სოციალური და ჰუმანიტარული მეცნიერებების მიმართულებით, ასევე, პრობლემასა და შედეგზე ორიენტირებული სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობით ხელს უწყობს თანამედროვე და აქტუალური საკითხების შესწავლასა და მათი გადაწყვეტის გზების შემუშავებას. უნივერსიტეტს ფუნდამენტური და გამოყენებითი კვლევების დაბალანსების საშუალებით წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში.

მიზანი 3: აკადემიური სრულყოფილების მიღწევა საბაუნის საგანმანათლებლო პროგრამების გაფართოებისა და გაღრმავების გზით.

ამოცანა 3.1: მრავალფეროვანი საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების შექმნა სოციალური და ჰუმანიტარული მეცნიერებების მიმართულებით, შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად.

ამოცანა 3.2: სადოქტორო პროგრამების შექმნა და სასწავლო უნივერსიტეტიდან უნივერსიტეტად ტრანსფორმაცია

ამოცანა 3.3: საბაუნის საგანმანათლებლო პროგრამების ხარისხის მუდმივი გაუმჯობესება და ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობა

აქტივობები

3.1. ამოცანის აქტივობა	3.2. ამოცანის აქტივობა
<ol style="list-style-type: none"> 1. მიმდინარე საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების რეაკრედიტაცია; 2. ფსიქოლოგიის საბაკალავრო პროგრამის აკრედიტაცია; 3. პოლიტიკის მეცნიერების საბაკალავრო პროგრამის აკრედიტაცია; 4. სოციოლოგიის საბაკალავრო პროგრამის აკრედიტაცია; 5. საჯარო მმართველობის სამაგისტრო პროგრამის აკრედიტაცია; 6. ბიზნესის ინგლისურენოვანი სამაგისტრო პროგრამის აკრედიტაცია; 7. ტურიზმის ინგლისურენოვანი სამაგისტრო პროგრამის (ორმაგი ხარისხის) აკრედიტაცია; 8. განათლების ადმინისტრირების სამაგისტრო პროგრამის აკრედიტაცია; 9. ქართულ ენაში მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამის აკრედიტაცია. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. უნივერსიტეტის სადისერტაციო საბჭოს შექმნა; 2. უნივერსიტეტის რეავტორიზაცია; 3. თეოლოგიის სადოქტორო პროგრამის აკრედიტაცია; 4. სამართლის სადოქტორო პროგრამის აკრედიტაცია

3.3. ამოცანის აქტივობა	
<p>1. საგანმანათლებლო პროგრამებში ინგლისურენოვანი სასწავლო კურსების რაოდენობის ზრდა;</p> <p>2. საერთაშორისო პროექტების ორგანიზება საქართველოში;</p> <p>3. აკადემიური პერსონალის საერთაშორისო მობილობა, კვლევით და აკადემიურ განვითარებაზე ორიენტირებულ საქმიანობაში ჩართულობა;</p> <p>4. ხარისხის შიდა მექანიზმების შესაბამისად, საგანმანათლებლო პროგრამების, აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების პერიოდული გამოკითხვა, შედეგების შეფასება და მონიტორინგი;</p> <p>5. შრომის ბაზრის პერიოდული კვლევა და შედეგების ასახვა საგანმანათლებლო პროგრამებში;</p> <p>6. უცხოელი პროფესორების მოზიდვა და ჩართვა საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების პროცესში;</p> <p>7. კოლეგის შეფასებისა და ხარისხის გარე მექანიზმების პერიოდული გამოყენება პროგრამის ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით</p>	

ეფექტიანობის ძირითადი ინდიკატორები:

3.1	3.2
<ul style="list-style-type: none"> • რეაკრედიტებული საერთაშორისო ურთიერთობების საბაკალავრო პროგრამა (7 წელი); • რეაკრედიტებული ტურიზმის საბაკალავრო პროგრამა (7 წელი); • რეაკრედიტებული ბიზნესის ადმინისტრირების სამაგისტრო პროგრამა (7 წელი); • აკრედიტებული ფსიქოლოგიის საბაკალავრო პროგრამა (4 წელი); • აკრედიტებული საჯარო მმართველობის სამაგისტრო პროგრამა (4 წელი); • აკრედიტებული ბიზნესის ინგლისურენოვანი სამაგისტრო პროგრამა (4 წელი) 	<ul style="list-style-type: none"> • დაკომპლექტებული სადისერტაციო საბჭო; • უნივერსიტეტის სტატუსი; • აკრედიტებული თეოლოგიის სადოქტორო პროგრამა (4 წელი); • აკრედიტებული სამართლის სადოქტორო პროგრამა (4 წელი)

<ul style="list-style-type: none"> • აკრედიტებული ტურიზმის ინგლისურენოვანი სამაგისტრო პროგრამა (ორმაგი ხარისხის) (4 წელი); • აკრედიტებული განათლების ადმინისტრირების სამაგისტრო პროგრამა (4 წელი); • აკრედიტებული ქართულ ენაში მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამა (4 წელი) 	
<ul style="list-style-type: none"> • 3.3. 	
<ul style="list-style-type: none"> • საგანმანათლებლო პროგრამებში ინგლისურენოვანი სასწავლო კურსები; • განხორციელებული საერთაშორისო პროექტებისა (მათ შორის, ტრენინგების, სემინარების, სამუშაო შეხვედრების და მსგავსი) და მათში მონაწილე პირთა რაოდენობა; • საერთაშორისო მობილობაში მონაწილე აკადემიური პერსონალის რაოდენობა; • საგანმანათლებლო პროგრამების, აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების პერიოდული გამოკითხვისა და ანალიზის შედეგები; • შრომის ბაზრის პერიოდული კვლევის შედეგები და მათ საფუძველზე პროგრამებში ასახული ცვლილებები; • პროგრამის განხორციელებაში ჩართული უცხოელი პროფესორებისა და მათ მიერ წაკითხული სასწავლო კურსების რაოდენობა; • პროგრამებთან დაკავშირებით კოლეგის შეფასებების რაოდენობა და მათ საფუძველზე განხორციელებული ცვლილებები. 	

მიზანი 4: ადგილობრივ და საერთაშორისო დონეზე სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის განვითარება და ხელშეწყობა მაღალი კვლევითი რეპუტაციის უზრუნველყოფით

ამოცანა 4.1: აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობისა და კვლევითი რეპუტაციის ზრდა

ამოცანა 4.2: სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ინსტიტუციონალიზაცია

ამოცანა 4.3: სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის კომერციალიზაცია

ამოცანა 4.4: სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაცია

აქტივობები

4.1. ამოცანის აქტივობა	4.2. ამოცანის აქტივობა
<ol style="list-style-type: none"> 1. აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასება და მონიტორინგი; 2. აკადემიური კვლევისა და განვითარების ხელშეწყობის საკოორდინაციო საბჭოს ამოქმედება; 3. აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის წახალისება; 4. აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო ნაშრომების გამოცემის ხელშეწყობა; 5. პერსონალური და პროფესიული განვითარების ღონისძიებებში აკადემიური პერსონალის ჩართულობის ხელშეწყობა; 6. პერსონალის შესახებ აკადემიური ცნობადობის ამაღლება; 7. სტუდენტებისა და ახალგაზრდა მკვლევარების მოზიდვა და ჩართვა უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის კვლევებში; 8. ადგილობრივ საგრანტო კვლევით კონკურსებში მონაწილეობის მიღება 	<ol style="list-style-type: none"> 1. სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულების შექმნა; 2. არსებული სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულების ოპტიმიზაცია; 3. სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულების მიერ ღონისძიებებისა და გამოცემების უზრუნველყოფა; 4. სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულების საქმიანობის შეფასება და მონიტორინგი; 5. სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულების საქმიანობის წახალისება
<p>4.3 ამოცანის აქტივობა</p>	<p>4.4. ამოცანის აქტივობა</p>
<p>1. სამეცნიერო საგამომცემლო ბაზრის კვლევა და</p>	<p>5. საერთაშორისო საგრანტო კვლევით</p>

<p>შედეგების ანალიზი;</p> <p>2. საგამომცემლო პრიორიტეტებისა და კვლევითი მიმართულებების განსაზღვრა;</p> <p>3. უნივერსიტეტის გამოცემების პოპულარიზაცია;</p> <p>4. გამოცემული წიგნებისა და ნაშრომების კომერციალიზაცია</p>	<p>კონკურსებში მონაწილეობის მიღება;</p> <p>6. ერთობლივი საერთაშორისო კვლევების დაგეგმვა და განხორციელება;</p> <p>7. აკადემიური პერსონალის მიერ საერთაშორისო გამოცემებში ნაშრომების გამოქვეყნების ხელშეწყობა და წახალისება;</p> <p>8. საერთაშორისო პერიოდული ჟურნალის გამოქვეყნება;</p> <p>9. ინგლისურ და სხვა უცხო ენებზე ნაშრომების გამოცემის ხელშეწყობა და წახალისება;</p> <p>10. მუდმივმოქმედი საერთაშორისო კონფერენციების დაფუძნება და განვითარება;</p> <p>11. საერთაშორისო კვლევით კონფერენციებსა და ღონისძიებებში აკადემიური პერსონალის მონაწილეობა;</p> <p>12. საერთაშორისო კვლევითი კონფერენციებისა და ღონისძიებების ორგანიზება და ჩატარება; მაგისტრანტებისა და დოქტორანტების ჩართვა საერთაშორისო კვლევით ღონისძიებებში;</p> <p>13. აკადემიური პერსონალისა და დოქტორანტებისთვის საერთაშორისო კვლევითი სტიპენდიების მოპოვების ხელშეწყობა</p>
--	---

ეფექტიანობის მთავარი ინდიკატორები:

4.1	4.2
<ul style="list-style-type: none"> აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების შედეგები, დასკვნები და აკადემიური კვლევისა და განვითარების მენეჯერის ანგარიშები; საკორდინაციო საბჭოს სხდომის ოქმები და გადაწყვეტილებები; აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის წარმატებით შესრულებასთან დაკავშირებით გამოყენებული წახალისების ფორმები; საბაუნის მიერ დაფინანსებული და გამოცემული აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო ნაშრომები; საბაუნის პერიოდული კვლევითი გამოცემები; პერსონალური და პროფესიული განვითარების ღონისძიებებისა და მათში ჩართული აკადემიური პერსონალური რაოდენობა; აკადემიური პერსონალის რეგისტრირებული ანგარიშები სხვადასხვა სამეცნიერო-კვლევით 	<ul style="list-style-type: none"> მიშელ მუსხელის ინსტიტუტი; არსებული კვლევითი ცენტრებისა და ინსტიტუტების რაოდენობა; სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულების საქმიანობის შეფასების დასკვნები და აკადემიური კვლევისა და განვითარების მენეჯერის ანგარიშები; სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულების მიერ ჩატარებული ღონისძიებებისა და მათი მონაწილეების რაოდენობა; სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულების მიერ გამოცემული ნაშრომების რაოდენობა და მათი სასწავლო სილაბუსებში გათვალისწინება; სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულის მიერ შესრულებული წარმატებული სამუშაოსთვის გამოყენებული წახალისების ფორმები

<p>პორტალსა და კვლევით სივრცეებში (მაგ., academia.edu; researchgate.org; ssrn.com; Elsevier.com)</p> <ul style="list-style-type: none"> აკადემიური პერსონალის ნაშრომებისა და საბაუნის გამოცემების განთავსება საერთაშორისო საბიბლიოთეკო სივრცეებსა და კვლევით ბაზებში (მაგ., Erich+; heinonline.org; ebsco; openscience.ge) აკადემიური პერსონალის ციტირების ინდექსი (google scholar; scopus) უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის მიერ განხორციელებულ კვლევებში ჩართული სტუდენტებისა და ახალგაზრდა მკვლევრების რაოდენობა, გამოცემულ კვლევებში მათი მუშობის ხვედრითი წილი; შოთა რუსთაველის სამეცნიერო ფონდისა და სხვა ადგილობრივი დონორი ორგანიზაციების მიერ საბაუნისა და მისი პერსონალისთვის მიცემული კვლევითი გრანტების რაოდენობა. 	
<p>4.3</p>	<p>4.4</p>
<ul style="list-style-type: none"> სამეცნიერო საგამომცემლო ბაზრის კვლევის შედეგები და მის მიხედვით განსაზღვრული საგამომცემლო პრიორიტეტები; საკორდინაციო საბჭოს მონაწილეობით აკადემიური საბჭოს მიერ განსაზღვრული კვლევითი და საგამომცემლო სფეროები და თემატიკა; ინტერნეტსივრცეში განთავსებული უნივერსიტეტის გამოცემები და მათ შესახებ აღწერილობითი ინფორმაცია; უნივერსიტეტის გამოცემების რეკლამირება სოციალურ ქსელებში და მათთან დაკავშირებული სტატისტიკური მაჩვენებლები; უნივერსიტეტში გახსნილი წიგნების მაღაზია; უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე მიბმული წიგნების ონლაინმაღაზია; რეალიზებული გამოცემების რაოდენობა და მიღებული შემოსავალი; მასობრივ რეალიზაციაში, წიგნის მაღაზიათა ქსელში ჩაშვებული და გაყიდული გამოცემების რაოდენობა და მიღებული შემოსავალი. 	<ul style="list-style-type: none"> აკადემიური პერსონალისა და საბაუნის მიერ მოპოვებული საერთაშორისო სამეცნიერო-კვლევითი გრანტები; უცხო ქვეყნის უნივერსიტეტებთან და საერთაშორისო კვლევით ორგანიზაციებთან თანამშრომლობით განხორციელებული პროექტების რაოდენობა და შედეგების ცნობადობა; აკადემიური პერსონალის მიერ საერთაშორისო და ავტორიტეტულ ჟურნალებში გამოქვეყნებული ნაშრომების რაოდენობა; ინგლისურენოვანი ჟურნალი “Post-Soviet Studies”; უნივერსიტეტის მიერ გამოცემული უცხოენოვანი ლიტერატურის რაოდენობა და აკადემიური ცნობადობა; ყოველწლიური საერთაშორისო კონფერენცია „კათოლიკური მემკვიდრეობა საქართველოში“; ყოველწლიური საერთაშორისო კონფერენცია „პოსტ-საბჭოთა კვლევები“ ყოველწლიური საერთაშორისო კონფერენცია „სამართალი და გლობალური უსაფრთხოება“; საერთაშორისო კვლევითი ღონისძიებებისა და მათში მონაწილე საბაუნის აკადემიური პერსონალის რაოდენობა; საბაუნის მიერ ორგანიზებული საერთაშორისო

	<p>კვლევითი ღონისძიებებისა და მათში ჩართული მონაწილეების რაოდენობა;</p> <ul style="list-style-type: none"> • საერთაშორისო კვლევით ღონისძიებებში ჩართული მაგისტრანტებისა და დოქტორანტების რაოდენობა; • აკადემიური პერსონალისა და დოქტორანტების მიერ მოპოვებული საერთაშორისო კვლევითი სტიპენდიების რაოდენობა
--	--

სფერო 4: ადამიანისა და ინსტიტუციური შესაძლებლობების განვითარება

ადამიანური და ინსტიტუციური შესაძლებლობების განვითარება უნივერსიტეტის სტრატეგიულ პრიორიტეტს წარმოადგენს. უნივერსიტეტის სტრატეგიული და ოპერაციული მიზნების განხორციელებისათვის აუცილებელია ადამიანური და მატერიალური რესურსების მდგრადი განვითარება. აღნიშნული ამოცანის მიღწევისათვის უნივერსიტეტი ახორციელებს ადამიანური რესურსების მართვის ეფექტური პოლიტიკის განხორციელებას და მართვის თანამედროვე მიდგომების და სისტემების დანერგვას.

მიზანი 5: უნივერსიტეტის მართვის ეფექტიანობის ზრდა და ინფრასტრუქტურის განვითარება.

მიმდინარე სტრატეგიული გეგმის შემუშავებისას ჩატარდა უნივერსიტეტის ორგანიზაციული შეფასება. საქმიანობის სრულყოფილი ანალიზის საფუძველზე გამოვლინდა ძირითადი მიმართულებები, რომელთა გაუმჯობესება აუცილებელია უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმის განხორციელებისათვის. აღნიშნულ დოკუმენტში გათვალისწინებულია მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს აღმოჩენილი სუსტი მხარეების გამოსწორებასა და განვითარებას.

ამოცანა 5.1: მართვის სისტემების განვითარება ორგანიზაციული პოლიტიკის შემუშავების გზით.

ამოცანა 5.2: სტრუქტურული ერთეულების საქმიანობის შეფასების გზით აკადემიური და ადმინისტრაციული პროცესების გაუმჯობესება.

აქტივობები

5.1. ამოცანის აქტივობა	5.2. ამოცანის აქტივობა
<p>1. ფინანსური გეგმისა და ბუღალტრული პროცესების, ასევე პოლიტიკის განახლება და გაუმჯობესება.</p> <p>2. ყოველწლიური შიდა და გარე ფინანსური აუდიტების ჩატარება.</p> <p>3. ლოჯისტიკისა და შესყიდვების ეფექტური მექანიზმების დანერგვა და განხორციელება.</p> <p>4. უნივერსიტეტის ინფრასტრუქტურის განვითარება.</p> <p>5. ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურისა და მართვის სისტემების განვითარება.</p> <p>6. საბიბლიოთეკო რესურსების განვითარება.</p> <p>7. მართვის ეფექტიანობის მექანიზმების შემუშავება.</p>	<p>1. სტრუქტურული ერთეულების შეფასების სტანდარტული ფორმების შემუშავება.</p> <p>2. სტრუქტურული ერთეულებისათვის შეფასების პროცესის განხორციელების თაობაზე ინფორმაციის მიწოდება.</p> <p>3. თანამშრომლების დატრენინგება შეფასების ფორმების შედგენის თაობაზე.</p> <p>4. სტრუქტურული ერთეულების მიერ წარმოდგენილი ანგარიშის საფუძველზე, საქმიანობის გაუმჯობესების გეგმის შედგენა და ანგარიშვალდებული პირებისათვის გადაცემა.</p> <p>5. საქმიანობის გაუმჯობესების წლიური გეგმის შესრულების მონიტორინგის განხორციელება და წლიური შედეგების განხილვა.</p>

ეფექტიანობის ძირითადი ინდიკატორები:

5.1.	5.2.
<ul style="list-style-type: none"> • ფინანსური დაგეგმვისა და აღრიცხვის პოლიტიკა • ფინანსური მართვისა და კონტროლის სისტემის დანერგვის და შეფასების წესი. • გარე ფინანსური აუდიტის დასკვნები. • ახალი მექანიზმების შესაბამისად განხორციელებული შესყიდვების რაოდენობა. • უნივერსიტეტის ახალი კამპუსი • თანამედროვე უკაბელო ინტერნეტი • განახლებული კომპიუტერული ტექნიკა • განახლებული პროგრამული უზრუნველყოფა • ბიბლიოთეკის ელექტრონული კატალოგი • განახლებული წიგნადი ფონდი • ელექტრონული რესურსების გაზრდილი რაოდენობა • დასკვნა უნივერსიტეტის მართვის ეფექტიანობის შედეგების შეფასების თაობაზე. 	<ul style="list-style-type: none"> • შეფასების ფორმა • გაუმჯობესების გეგმები • ტრენინგებში მონაწილე თანამშრომლების რაოდენობა • გაუმჯობესების გეგმის შესრულებასთან დაკავშირებით ჩატარებული შეხვედრის ოქმები • გეგმების შესრულების მონიტორინგის შედეგები

--	--

მიზანი 6: უნივერსიტეტის ადამიანისეული კაპიტალის განვითარება პერსონალზე ორიენტირებული ადამიანური რესურსების მართვის სტრატეგიული გადაწყვეტილებების და პოლიტიკის გაუმჯობესებით.

საბაუნი აცნობიერებს, რომ ადამიანისეული კაპიტალი უნივერსიტეტის ყველაზე მნიშვნელოვანი აქტივია. უნივერსიტეტის პერსონალი, მათი ძალისხმევა და პროფესიონალიზმი განაპირობებს უნივერსიტეტის წარმატებას, ამიტომ ჩვენთვის ძალიან მნიშვნელოვანია შევქმათ სამუშაო გარემო, რომელიც ორიენტირებული იქნება ჩვენი პერსონალის პოტენციალის სრულად რეალიზებაზე და მათ პროფესიულ თუ პიროვნულ განვითარებაზე.

გამართული ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, შერჩევა/დაქირავების, ანაზღაურების და მოტივაციის ახალი სისტემები საშუალებას მოგვცემს პირველ რიგში გვყავდეს მოტივირებული, კმაყოფილი პერსონალი და ასევე ვიყოთ სასურველები სხვა კვალიფიციური კანდიდატებისათვის.

ამოცანა 6.1: თანამშრომელთა შრომითი ნაყოფიერების ზრდა ადამიანისეული რესურსების მართვის სტრუქტურისა და შესაბამისი პოლიტიკა-პროცედურების შემუშავებით.

ამოცანა 6.2: კვალიფიციური პერსონალის მოზიდვა, კორპორაციული იდენტობის დამკვიდრების, ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნისა და მაღალი მოტივაციის შენარჩუნების გზით.

ამოცანა 6.3: განვითარებასა და ინოვაციაზე ორიენტირებული სამუშაო გარემოს შექმნა პროფესიული და პერსონალური განვითარების პროგრამების უზრუნველყოფით.

აქტივობები

6.1. ამოცანის აქტივობა	6.2. ამოცანის აქტივობა	6.3. ამოცანის აქტივობა
<p>1. სამუშაოს ანალიზის ჩატარება და თანამდებობრივი ინსტრუქციების განახლება.</p> <p>2. აკადემიური პერსონალის რაოდენობის ოპტიმიზაცია</p> <p>3. ადამიანისეული რესურსების მართვის პოლიტიკის და პროცედურების შემუშავება.</p>	<p>1. საბაუნის როგორც დამსაქმებლის ბრენდის სტრატეგიის შექმნა და განხორციელება</p> <p>2. ახალი თანამშრომლების სამუშაო გარემოში ადაპტაციის პროცედურის შექმნა/განხორციელება.</p> <p>3. თანამშრომელთა</p>	<p>1. თანამშრომელთა სწავლებისა და პროფესიული განვითარების სტრატეგიის შემუშავება, უნივერსიტეტის სტრატეგიული მიზნების გათვალისწინებით.</p> <p>2. პროფესიული განვითარების საჭიროების ანალიზი, შეფასება და ღონისძიებების დაგეგმვა უნივერსიტეტის პროფესიული განვითარების ცენტრის ფარგლებში</p>

<p>3. ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონული პროგრამის შექმნა.</p> <p>4. პერსონალის შეფასების და სამოტივაციო სისტემის შექმნა და განხორციელება.</p> <p>5. თანამშრომელთა სამოტივაციო ღონისძიებების ჩატარება თანამშრომელთა ჩართულობისა და კმაყოფილების გაზრდის მიზნით.</p> <p>6. თანამშრომელთა კმაყოფილების კვლევის ჩატარება და სამოქმედო გეგმის შედგენა/განხორციელება.</p>	<p>შერჩევა/დაქირავების ეფექტური პროცესის შექმნა, კანდიდატების დადებითი გამოცდილების უზრუნველსაყოფად.</p> <p>4. ოფიციალურ ვებ-გვერდზე HR განყოფილების შექმნა;</p> <p>5. უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე და სოციალურ ქსელში ადამიანური რესურსების მართვის და უნივერსიტეტის პერსონალის თაობაზე ინფორმაციის განთავსება, უნივერსიტეტის როგორც დამსაქმებლის და მისი თანამშრომლების ცნობადობის გაზრდის მიზნით.</p> <p>6. სამოტივაციო ღონისძიებების ორგანიზება მენეჯმენტისა და თანამშრომლების მიერ კორპორატიული იდენტობის გაუმჯობესებისათვის;</p>	<p>3. საერთაშორისო მობილობებში და კვლევით აქტივობებში პერსონალის ჩართულობის მხარდაჭერა.</p> <p>4. უნივერსიტეტის პერსონალის ინგლისური ენის ცოდნის დონის ამაღლება.</p> <p>5. ტრენინგების და პროფესიული განვითარების ყოველწლიური გეგმისა და კატალოგის შექმნა უნივერსიტეტის პროფესიული განვითარების ცენტრის ფარგლებში</p>
---	---	---

ეფექტიანობის მთავარი ინდიკატორები

6.1	6.2	6.3
<ul style="list-style-type: none"> • სამუშაოს ანალიზის შედეგები • განახლებული სამუშაო აღწერილობები და სპეციფიკაციები. • პერსონალის რაოდენობა • ადამიანისეული რესურსების მართვის პოლიტიკის და პროცედურების არსებობა. 	<ul style="list-style-type: none"> • დამსაქმებლის ბრენდის სტრატეგიის არსებობა • დამსაქმებლის ბრენდის სამოქმედო გეგმის არსებობა • ახალი თანამშრომლების ადაპტაციის პროცედურის არსებობა • ადაპტაციის პროცესში მონაწილე თანამშრომლების გამოკითხვის შედეგები • განახლებული 	<ul style="list-style-type: none"> • პროფესიული განვითარების პროცედურა • ტრენინგების საჭიროების ანალიზის შედეგები • ტრენინგების და პროფესიული განვითარების კატალოგი • ტრენინგების და პროფესიული განვითარების

<ul style="list-style-type: none"> • ადამიანისეული რესურსების მართვის ელექტრონული პროგრამის არსებობა • პერსონალის შეფასების სისტემის არსებობა • შეფასების შედეგები • შეფასების შედეგების საფუძველზე განხორციელებული ღონისძიებები • სამოტივაციო სისტემის არსებობა • სამოტივაციო ღონისძიებების რაოდენობა • სამოტივაციო ღონისძიებებში მონაწილე პერსონალის რაოდენობა • პერსონალის კმაყოფილების კვლევის შედეგები • პერსონალის კმაყოფილების კვლევის შედეგების საფუძველზე შექმნილი სამოქმედო გეგმა 	<p>თანამშრომელთა შერჩევა/დაქირავების წესი</p> <ul style="list-style-type: none"> • უნივერსიტეტის ახალი ვებ გვერდზე ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკისა და თანამშრომლების თაობაზე არსებული ინფორმაცია • უნივერსიტეტის მნიშვნელოვანი და წარმატებული თანამშრომლების თაობაზე მომზადებული ვიდეო რგოლები. • უნივერსიტეტის პერსონალის შესახებ განთავსებული ინფორმაციის რაოდენობა. • პერსონალის შესახებ ინფორმაციის სტატისტიკური მონაცემები სოციალურ ქსელში და ვებ გვერდზე. 	<p>ღონისძიებების რაოდენობა</p> <ul style="list-style-type: none"> • საერთაშორისო მობილობებში მონაწილე პერსონალის რაოდენობა. • მობილობაში მონაწილე პერსონალის მიერ მობილობის შეფასება და უნივერსიტეტში განსახორციელებელი საქმიანობის გეგმა. • პროფესიული განვითარების ღონისძიებებში მონაწილე პერსონალის რაოდენობა • უნივერსიტეტის პერსონალის ინგლისური ენის ცოდნის განმსაზღვრელი ტესტის შედეგები
--	--	---

10. კაპიტალის გაფართოება და ახალი ინფრასტრუქტურული სივრცეების შექმნა

უნივერსიტეტი დიდ ყურადღებას უთმობს ახალი ინფრასტრუქტურული პროექტების განვითარებას. ამისათვის რამდენიმე წლის წინ საბაუნიმ ქალაქის ცენტრალურ უბანში, უნივერსიტეტის მთავარ კამპუსთან ახლოს შეიძინა მიწის ნაკვეთი, სადაც დაიწყო სტუდენტური საერთო საცხოვრებლის მშენებლობა. საბაუნის სტუდენტთა ნაწილი საქართველოს სხვადასხვა რეგიონიდანაა, ასევე, უნივერსიტეტს ჰყავს საერთაშორისო სტუდენტები, საერთო საცხოვრებელი მათთვის სწავლისა და განვითარებისთვის საუკეთესო პირობებს შექმნის, ვინაიდან იგი გულისხმობს არა მხოლოდ საცხოვრებელი ადგილებით უზრუნველყოფას, არამედ საერთო საცხოვრებლის ტერიტორიაზე ისეთი ინტერკულტურული გარემოს შექმნას, სადაც სტუდენტები შეძლებენ სხვადასხვა სოციალური, კულტურული, სასპორტო და აკადემიური აქტივობებით დაკავდნენ.

საერთო საცხოვრებლის მშენებლობა 2020 წლის შემოდგომისთვის დასრულდება, ხოლო დამატებითი რეკრეაციული და სპორტული სივრცის მოწყობა შემდეგი წლისათვისაა დაგეგმილი.

საერთო საცხოვრებლის შენობის ილუსტრაცია იხილეთ ქვემოთ:



1. უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული შენობა
2. საერთო საცხოვრებელი
3. საკონფერენციო დარბაზი
4. სასპორტო სივრცე
5. პარკინგი
6. დაცვის პუნქტი

11. განხორციელება, მონიტორინგი და შეფასება

უნივერსიტეტის სტრატეგიული მენეჯენტისა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესის მხარდასაჭერად, მონიტორინგისა და შეფასების ყოვლისმომცველი სისტემა შემუშავდა და განხორციელდა. სტრატეგიული გეგმის მომზადების შემდეგ, ყველა სასწავლო და ადმინისტრაციულმა განყოფილებამ შეიმუშავა მათი წლიური სამოქმედო გეგმა ამ სტრატეგიული გეგმის მიხედვით.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური პასუხისმგებელი იქნება სტრატეგიული გეგმის შესრულების მონიტორინგზე. თუმცა, თვითონ გეგმა განხორციელებული იქნება შესაბამისი განყოფილებების და პასუხისმგებელი პირების მიერ სტრუქტურის შესაბამისად.

სამოქმედო გეგმის განხორციელების შემდეგ, თითოეული დეპარტამენტი განიხილავს სტრატეგიული ქმედებების მიმდინარეობას და მის პროგრესს სტრატეგიული მიზნებისა და ამოცანების მისაღწევად. პასუხისმგებელი განყოფილებები, სამოქმედო გეგმის თანახმად, წარუდგენენ თავიანთ დასკვნებს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს ყოველი კვარტლის ბოლოს. უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური უზრუნველყოფს, რომ საქმიანობა შეთანხმებული სტრატეგიული მიზნებისა და ამოცანების ფარგლებში იყოს. განხილული იქნება გარემოში არსებული შიდა და გარე ცვლილებები და განხორციელება ცვლილებები, რომლებიც საჭიროა სტრატეგიის შესასრულებლად, რისკების შემცირებისა და უნივერსიტეტის განვითარებისთვის ცვალებადი გარემოს შესაძლებლობების გამოყენებაში.

სტრატეგიული გეგმის შეფასებისათვის შეხვედრა გაიმართება მომდევნო წლის იანვარში, რათა განისაზღვროს სამოქმედო გეგმის წლის შესრულების წარმატება და თუ მიღწეულია ინდიკატორის მაჩვენებლები. შეხვედრის ფორმატი იქნება აკადემიური საბჭო, სადაც ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური წარმოადგენს წლიურ ანგარიშს კვარტლური ანგარიშის საფუძველზე.

თუ რაიმე ცვლილებები უნდა განხორციელდეს სტრატეგიულ გეგმაში, ეს იქნება განხილული სტრატეგიული გეგმის შეფასების შეხვედრისას, და რეკომენდაციები გადაეგზავნება ადმინისტრაციას, რომ გააუმჯობესოს სტრატეგიული გეგმა.

12. სტრატეგიული გეგმის ღირებულება

2020-2026 წლების სტრატეგიის განსახორციელებლად საჭირო ფინანსური რესურსები, დეტალურად თითოეული მიზნის შესაბამისად მითითებულია დოკუმენტში და ასევე გათვალისწინებულია უნივერსიტეტის ბიუჯეტში.

ჯამურად სტრატეგიის განხორციელებისათვის საჭიროა 7,101,462.04 ლარი.

ფინანსური რესურსების განაწილება სტრატეგიული მიზნების მიხედვით:

მიზნები და ამოცანები	<u>2019-2020</u>	<u>2020-2021</u>	<u>2021-2022</u>	<u>2022-2023</u>	<u>2023-2024</u>	<u>2024-2025</u>	<u>2025-2026</u>	ჯამი
<u>მიზანი 1</u>	66,370.00	73,170.00	80,270.00	83,670.00	84,370.00	89,870.00	89,370.00	568,590.00
<u>მიზანი 2</u>	12,300.00	21,900.00	26,700.00	29,700.00	31,700.00	33,700.00	35,700.00	191,700.00
<u>მიზანი 3</u>	119,996.04	93,102.00	85,108.00	72,996.00	70,440.00	74,440.00	84,440.00	600,522.04
<u>მიზანი 4</u>	33,500.00	36,500.00	46,000.00	50,800.00	53,000.00	56,000.00	58,000.00	333,800.00
<u>მიზანი 5</u>	3,874,362.00	1,167,738.00	50,550.00	50,550.00	50,550.00	50,550.00	50,550.00	5,294,850.00
<u>მიზანი 6</u>	10,000.00	25,000.00	15,000.00	15,000.00	17,000.00	15,000.00	15,000.00	112,000.00
<u>ჯამი:</u>	4,116,528.04	1,417,410.00	303,628.00	302,716.00	307,060.00	319,560.00	333,060.00	7,101,462.04