



განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის ავტორიზაციის ანგარიშის საბოლოო პროექტი

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები:

თავმჯდომარე: პანდელის იპსილანდისი, ემერიტუსი პროფესორი, თესალიის უნივერსიტეტი, საბერძნეთი

წევრები:

ნინო დოლიძე, ასოცირებული პროფესორი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო
ჯილდა ჭეიშვილი, თბილისის ღია უნივერსიტეტის სამედიცინო სკოლის დეკანი, საქართველო
გიგა ხოსიტაშვილი, ლექტორი, ბიბლიოთეკის რესურსების ხელმძღვანელი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

ირაკლი გაგუა, დამსაქმებლის წარმომადგენელი, საქართველო

მარი რუაძე, სტუდენტების წარმომადგენელი, საქართველო

თბილისი

2021

ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტი (შემდგომში - თამარიუნი) 2005 წელს დაარსდა, როგორც წმინდა თამარ მეფის სახელობის მოწყალეების სასწავლებელი, 2010 წელს გახდა სასწავლო უნივერსიტეტი და 2015 წელს მოიპოვა უნივერსიტეტის სტატუსი. ამ პერიოდის განმავლობაში უნივერსიტეტს ხელმძღვანელობდა მოქმედი რექტორი, რომელსაც ნიშნავს საქართველოს საპატრიარქო - დაწესებულების დამფუძნებელი.

მთელი გარდამავალი პერიოდების განმავლობაში თამარიუნი ფოკუსირებულია თავის ხედვაზე, ხელი შეუწყოს სოციალური მომსახურების გაფართოებას და ქვეყანაში განავითაროს მზადყოფნა ამ მომსახურებისთვის, დაეხმაროს თანამედროვე საზოგადოებაში კულტურული მემკვიდრეობის შენარჩუნებას და სხვადასხვა კულტურას შორის ურთიერთკავშირის ჩამოყალიბებას, უზრუნველყოს მაღალი ხარისხის განათლება – სამეცნიერო ბაზა ევროპული მიმართულების მოთხოვნების შესაბამისად.

თამარიუნიში ამჟამად ფუნქციონირებს ორი ფაკულტეტი: ბიოსამედიცინო და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებების და ჯანდაცვის ფაკულტეტი და ხელოვნების, სოციალურ და ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტი, რომლებიც აპლიკანტებს სთავაზობენ ხუთ საბაკალავრო, სამ სამაგისტრო და ერთ სადოქტორო პროგრამას. ამჟამად მხოლოდ ხელოვნებათმცოდნეობის სადოქტორო პროგრამაა აკრედიტირებული - აკრედიტაციაზე წარდგენილ ორ სხვა სადოქტორო პროგრამას უარი ეთქვა. უნივერსიტეტი აპირებს მიიღოს აკრედიტაცია პირველი და მეორე საფეხურის ყველა პროგრამისთვის, და ამ პროცესს იწყებს პირველი სამი პროგრამიდან წელს.

სტუდენტურ კონტიგენტში კლების ტენდენცია აღინიშნება. ამჟამად სულ 95 სტუდენტია, ხოლო 77 სტუდენტს სტატუსი შეჩერებული აქვს - მათი უმრავლესობა ქვეყნის გარეთ იმყოფება ეკონომიკური მიზეზების გამო, როგორც ამას უნივერსიტეტი აცხადებს. ოთხ პროგრამას ჰყავს 10-ზე ნაკლები სტუდენტი. უნივერსიტეტს გადაწყვეტილი აქვს შეინარჩუნოს პროგრამები ასეთი მცირე რაოდენობის სტუდენტითაც კი და თვლის, რომ უახლოეს წლებში ის მოიზიდავს უფრო მეტ სტუდენტს, თუ გააფართოვებს ფუნქციონირებას თბილისის გარეთ სხვა ლოკაციაზე.

სასწავლო პროცესს ახორციელებს 40 აკადემიური და 71 მოწვეული ლექტორი, რომელთა უმეტესობა ასწავლის სხვა უნივერსიტეტებშიც და არის გამოცდილი და კვალიფიცირებული. სტუდენტების დაბალი რაოდენობის გამო აკადემიურ პერსონალს შორის ბრუნვის მაჩვენებელი საკმაოდ მაღალია, რაც არ ქმნის დასაქმების სტაბილურობის განცდას. ამჟამად ახალი კვალიფიციური ადმინისტრაციული პერსონალი დასაქმდა და უნივერსიტეტის „რებრენდინგის“ კონცეფციას მთავარი პირები იზიარებენ.

უნივერსიტეტის აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის კვლევითი საქმიანობა ძირითადად მიმართულია ფაკულტეტების სამეცნიერო მიმართულებებზე. სამეცნიერო და კვლევითი ერთეულის ახლახან დაარსება, სავარაუდოდ, უნივერსიტეტს დაეხმარება კვლევითი საქმიანობის გაღრმავებაში. ინტერნაციონალიზაცია ჯერ კიდევ დაბალ დონეზეა და გარკვეული ქმედებები საწყის ეტაპზეა.

დაწესებულებაში განხორციელებული საავტორიზაციო ვიზიტის მოკლე მიმოხილვა

კოვიდ-19-ის გამო, დაწესებულებაში ვიზიტი ჩატარდა ჰიბრიდულ რეჟიმში ზედიზედ სამი დღის განმავლობაში: 18 ოქტომბრიდან (ორშაბათი) 20 ოქტომბრის (ოთხშაბათი) ჩათვლით. იმ დღეებში ყველა ინტერვიუ ექსპერტთა ჯგუფსა და უნივერსიტეტის გუნდებს შორის ჩატარდა ონლაინ რეჟიმში, „ზუმის“ პლატფორმის საშუალებით, რომელსაც აკონტროლებდნენ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის (NCEQE) წარმომადგენლები. მესამე დღეს, ოთხშაბათს, 20 ოქტომბერს, ჯგუფის სამი ქართველი წევრი (აკადემიური ექსპერტი) განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის წარმომადგენლის თანხლებით ეწვია უნივერსიტეტის შენობასა და ობიექტებს. ჯგუფის შემადგენლობაში მყოფ უცხოელ წევრს, სტუდენტებისა და დამსაქმებლების წარმომადგენელ ექსპერტებს საშუალება ჰქონდათ ვიზიტებისთვის თვალი მიედევნებინათ და მონაწილეობა მიეღოთ დისკუსიებში „ზუმის“ პლატფორმასთან მობილური კავშირის საშუალებით.

ვიზიტის დაწყებამდე, ჯგუფმა მიიღო თვითშეფასების ანგარიში (SER) და ყველა სტანდარტის დამადასტურებელი დოკუმენტი ქართული ენაზე. დოკუმენტების უმრავლესობა ასევე ნათარგმნი იყო ინგლისურად. ექსპერტთა ჯგუფი გამოხატავს მადლობას დეტალური ანგარიშის მიწოდებისთვის, რომელშიც იდენტიფიცირებულია თითოეული სფეროს ძლიერი და სუსტი მხარეები, ამავე დროს, ჯგუფი უნივერსიტეტს ურჩევს, რომ თავიდან აირიდოს ინფორმაციის გამეორება და განავითაროს უფრო კრიტიკული და არა აღწერილობითი ხედვა. უნივერსიტეტის ვებგვერდი, რომელიც ინფორმაციის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი წყარო უნდა ყოფილიყო, ძალიან შეზღუდული შინაარსის აღმოჩნდა და მას თითქმის არ გააჩნდა ინგლისური ვერსია. მოსამზადებელ ეტაპზე, ვიზიტის დაწყებამდე, ექსპერტთა ჯგუფმა მოითხოვა დამატებითი დოკუმენტების მიწოდება, რაც უნივერსიტეტმა უზრუნველყო. ვიზიტის დროს დამატებითი დოკუმენტებისა და მტკიცებულებების მოთხოვნები განიხილებოდა პროფესიონალურად და ეფექტურად.

ვიზიტის დროს, ექსპერტთა ჯგუფს საშუალება ჰქონდა შეხვედროდა და გასაუბრებოდა ადმინისტრაციის გუნდს (რექტორსა და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს, სენატს, ხარისხის უზრუნველყოფის გუნდს, ფაკულტეტის დეკანებსა და პროგრამის ხელმძღვანელებს, აფილირებული და მოწვეული აკადემიური პერსონალის, აგრეთვე, სამეცნიერო კვლევითი ინსტიტუტის წარმომადგენლებს), სტუდენტების წარმომადგენლებსა და კურსდამთავრებულებს, სოციალურ პარტნიორებს და ადმინისტრაციული ერთეულების წარმომადგენლებს. შეხვედრების ყველა მონაწილე მზად იყო თანამშრომლობისთვის, დისკუსიებში ღიად და გულახდილად მონაწილეობისათვის.

ექსპერტთა ჯგუფი უღრმეს მადლობას უხდის თითოეულ მონაწილეს ვიზიტისას განხორციელებულ ნაყოფიერ დისკუსიებში თანამშრომლობისა და მონაწილეობისათვის, განსაკუთრებით კი ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელს, რომელმაც ვიზიტის მსვლელობისას უზრუნველყო შეუფერხებელი ოპერირება და დამატებით მოთხოვნილი ინფორმაციის დროული მოწოდება.

პასუხი საქართველოს საპატრიარქო წმინდა თამარ მეფის უნივერსიტეტის არგუმენტირებულ პოზიციაზე

2021 წლის 26 ნომბერს ექსპერტთა ჯგუფმა მიიღო არგუმენტირებული პოზიციის დოკუმენტი, რომელიც მოიცავდა თამარიუნის პოზიციას ექსპერტთა ჯგუფის მიერ შემუშავებულ რეკომენდაციებზე.

თამარიუნის არგუმენტების შესწავლის შემდეგ ექსპერტთა ჯგუფი აღნიშნავს შემდგომს:

- i. ფაქტობრივი შეცდომები არ ყოფილა მითითებული.
- ii. არგუმენტირებული პოზიციების უმეტესობა კარგად არის მიღებული უნივერსიტეტის მიერ. ხშირ შემთხვევაში უნივერსიტეტი აცხადებს, რომ ცვლილებები მიმდინარეობს ან იგეგმება. მიუხედავად იმისა, რომ ეს მისასაღმებელია ექსპერტთა ჯგუფის მიერ, ავტორიზაციის ანგარიში ასახავს სიტუაციას ვიზიტის დროს და ანგარიშში გაცემული რეკომენდაციები ეფუძნება ვიზიტამდე და მის დროს მოწოდებულ დოკუმენტაციას, ინტერვიუების დროს მიმდინარე გასაუბრებებს და ობიექტებზე ფიზიკურ ვიზიტს.
- iii. ექსპერტთა ჯგუფს არ შეუძლია მიიღოს მხედველობაში უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი დამატებითი დოკუმენტაცია მის არგუმენტურებულ პოზიციასთან ერთად, რადგან ეს მტკიცებულებები მიღებულ იქნა ავტორიზაციის ანგარიშის პროექტისა და ჩვენი რეკომენდაციების წარდგენის შემდეგ.
- iv. სადაც საჭირო იყო დაემატა დაზუსტებები და ცვლილებები.

ექსპერტთა ჯგუფს სურს აღნიშნოს, რომ მისი რეკომენდაციები არ არის დაფუძნებული მხოლოდ გამოქვეყნებულ წესებსა და რეგულაციებზე, არამედ ძირითადად ვიზიტის დროს მიღებულ მტკიცებულებებზე პოლიტიკის განხორციელებასთან დაკავშირებით.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

უსდ:

- **მეტწილად შესაბამისობაშია პირველ სტანდარტთან: *უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება***

თამარიუნის აქვს საჯაროდ გაცხადებული და ნათლად ჩამოყალიბებული მისია. უნივერსიტეტი ცდილობს მიჰყვეს თავის მისიას. თუმცა სერიოზული ძალისხმევაა საჭირო მისიის შესასრულებლად სტრატეგიული მოქმედებების დაგეგმვისა და განხორციელებისთვის. საჭიროა კონკრეტული ქმედებები, რომლებიც გამოიწვევს ხელშესახებ და გაზომვად მიღწევებს, შესაბამისი ბიუჯეტით ან სხვა რესურსებით. აუცილებელია პასუხისმგებლობების მკაფიო განაწილება. უნივერსიტეტის რებრენდინგის მნიშვნელოვანი ნაწილი უნდა იყოს დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა და მეტი სტუდენტის მოზიდვის გეგმები.

- **ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მეორე სტანდარტთან: *უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა***

თამარიუნის ორგანიზაციული სტრუქტურა ძალიან სუსტია და რამდენიმე ძირითადი სფერო ერთმანეთს ფარავს. უნივერსიტეტის ზომიდან გამომდინარე, ვიღაცამ შეიძლება იფიქროს, რომ ღრმად იერარქიული სტრუქტურა არ არის მოსალოდნელი. თუმცა ამჟამინდელი ორგანიზაციული სქემის ფუნქციონირება შეიძლება მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდეს ფუნქციების ბუნდოვანებისა და გადაფარვის თავიდან აცილებით და ისეთი კრიტიკული სფეროების გამლიერებით, როგორცაა ხარისხის უზრუნველყოფა, კარიერული სერვისები, ადამიანური რესურსების მართვა და ინტერნაციონალიზაცია.

- **ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მესამე სტანდარტთან: *საგანმანათლებლო პროგრამები***

პროგრამების შინაარსი შეესაბამება მიზნებს, სტრუქტურა კი საშუალებას აძლევს სტუდენტებს შეუფერხებლად მიაღწიონ პროგრესს. ამჟამად, გარდა სადოქტორო პროგრამისა, დანარჩენი შემოთავაზებული პროგრამები არ არის აკრედიტებული. არ არსებობს კავშირი შრომის ბაზრის კვლევას, დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობასა და პროგრამის განვითარებას შორის. პროგრამის აკრედიტაციამ შესაძლოა გააჩინოს ამ კავშირის შექმნის შესაძლებლობა. პროგრამების უმეტესობის სწავლის შედეგები სწორად არის ჩამოყალიბებული, თურქოლოგიისა და ბიოფარმაციის პროგრამებში აუცილებელია სწავლის შედეგების რესტრუქტურირება. საჭიროა დამატებითი ძალისხმევა სწავლის შედეგების შეფასების მონიტორინგისა და სტუდენტებისთვის უკუკავშირის მიწოდების უნიკალური ხერხის შემუშავებისთვის.

- **მეტწილად შესაბამისობაშია მეოთხე სტანდარტთან: *უსდ-ის პერსონალი***

თამარიუნის პროგრამები ხორციელდება კვალიფიცირებული აკადემიური და მოწვეული პერსონალის მიერ, რომელსაც აქვს გამოცდილება სწავლებასა და კვლევაში. უსდ-ის ზომისა და სტუდენტების სიმცირის გამო, მასწავლებელთა უმეტესობა სასწავლო პროცესში ჩართულია ნახევარ განაკვეთზე. ამავე მიზეზით, თანამშრომლებს შორის მაღალია ბრუნვის მაჩვენებელი, რაც საფრთხეს უქმნის სამუშაოს სტაბილურობას და ასუსტებს სამუშაოსადმი მათ ერთგულებას. მოწვეული პერსონალი შეირჩევა პირადი კონტაქტების საფუძველზე, ვაკანსიის გამოცხადების გარეშე. ამჟამინდელი დატვირთვის სქემა უნდა გაფართოვდეს ისე, რომ არა მხოლოდ სწავლების, კონსულტაციისა და ადმინისტრირების დრო მოიცვას, არამედ კვლევითი საქმიანობის დროც, მათ შორის კვლევითი წინადადებების მომზადებისთვის, ასევე სადოქტორო და სამაგისტრო დისერტაციის ხელმძღვანელობისთვის. სქემაში მეტი დრო უნდა იყოს გამოყოფილი პროგრამის ხელმძღვანელების ადმინისტრაციული მოვალეობებისთვის.

- **ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მეხუთე სტანდარტთან: *სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები***

თამარიუნის თითოეული საგანმანათლებლო საფეხურისათვის შემუშავებული აქვს სტუდენტის სტატუსის მინიჭების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, საგანმანათლებლო დოკუმენტის გაცემის, ასევე სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების წესები. ეს წესები საჯაროდ ხელმისაწვდომია მხოლოდ ქართულ ენაზე და სტუდენტებისაც აქვთ მათზე წვდომა. სტუდენტები თავიანთ უფლებებსა და ეთიკის

კოდექსს ეცნობიან ჩარიცხვისთანავე. თუმცა, როგორც ჩანს, სტუდენტებს არ ჰქონდათ მკაფიო წარმოდგენა პროცედურების შესახებ, როგორცაა მათი შეფასების შედეგების გასაჩივრების პროცესი და სანქციები/შედეგები. სტუდენტების ჩართულობა უნივერსიტეტის მართვაში ძალიან შეზღუდულია - სენატში მხოლოდ 2 სტუდენტია, რომლებსაც შეარჩევს და არა ირჩევს ადმინისტრაცია. არ არის მონაწილეობა ფაკულტეტის საბჭოებში და არც დისციპლინურ სამოქმედო კომისიაში. აქამდე სტუდენტური გაერთიანება არ არსებობს. საკონსულტაციო მომსახურებას უმთავრესად პედაგოგიური პერსონალი ახორციელებს არაფორმალურად - კონკრეტული განყოფილება არ არსებობს. კარიერის განვითარება შეზღუდულია და უზრუნველყოფილია სერვისების განვითარებისა და კომუნიკაციების სამსახურის მიერ, თუმცა არა სისტემატური გზით. საერთაშორისო აქტივობებში სტუდენტების ჩართულობა არ ყოფილა - გამოკითხულმა სტუდენტებმა არ გამოხატეს ინტერესი და, როგორც ჩანს, არც იცოდნენ მსგავსი შესაძლებლობების შესახებ.

- **ნაწილობრივ შესაბამისობაშია** მეექვსე სტანდარტთან: *კვლევა, განვითარება და/ან სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა*

ამჟამად უსდ-ში მიმდინარეობს გარკვეული სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობები, რომლებიც ძირითადად ფინანსდება ადგილობრივი (რუსთაველის ფონდის) და საერთაშორისო დონორების მიერ. აკადემიური პერსონალი ასევე აწარმოებს კვლევას ინდივიდუალურ საფუძველზე უსდ-ის ძირითად სასწავლო სფეროებში, რის შედეგადაც გამოქვეყნდა პუბლიკაციები ქართულ და უცხოურ ჟურნალებში და ჩატარდა კონფერენციები. დოქტორანტურის ზედამხედველობის დებულებები ადეკვატურია. მიუხედავად იმისა, რომ უსდ-ს გამოყოფილი აქვს გარკვეული თანხა შიდა დაფინანსებისა და დახმარებისათვის, ჯერ-ჯერობით არც ერთი პროექტი არ განხორციელებულა ამ გზით. ძალიან კარგი იქნება შიდა რეგულაციების შემუშავება სამომავლოდ წარმოდგენილი პროექტების სამართლიანი და მიუკერძოებელი შეფასებისა და დაფინანსებისათვის. საერთო ჯამში, უსდ-ის მხარდაჭერა პერსონალის კვლევით საქმიანობაში ძალიან შეზღუდულია. იგივე ითქმის ინტერნაციონალიზაციაზეც, სადაც მუშავდება გარკვეული საწყისი კონტაქტები უცხოურ უნივერსიტეტებთან, მაგრამ კონკრეტული შედეგი ჯერ არ ჩანს. სამეცნიერო და კვლევითი ინსტიტუტის შექმნის ბოლოდროინდელი ინიციატივა შესაძლოა გახდეს კვლევისა და ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით ძალისხმევის გაზრდის საფუძველი. მოსალოდნელია, რომ სტრატეგიული კვლევის გეგმაში კვლევის შეფასება დაუკავშირდეს წახალისებასა და ანაზღაურებას, კონკრეტული შედეგების მიზნებზე დაყრდნობით.

- **ნაწილობრივ შესაბამისობაშია** მეშვიდე სტანდარტთან: *მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები*

უნივერსიტეტის ინფრასტრუქტურა, ზოგადად, საკმარისია სწავლებისა და სწავლის პროცესის მხარდასაჭერად, სტუდენტების დაგეგმილი რაოდენობისთვის. უსაფრთხოების მიზნით საჭიროა გარკვეული გაუმჯობესებები. ბიბლიოთეკა ვერ უმასპინძლებს 20-ზე მეტ სტუდენტს. ეს სტუდენტებისთვის წარმოადგენს პრობლემას ბიბლიოთეკის ადგილზე გამოყენების კუთხით, განსაკუთრებით სამკითხველო დარბაზში. ბიბლიოთეკის სამუშაო საათები არ შეესაბამება სტანდარტებს. ამჟამად ბიბლიოთეკა თანამშრომლებისა და სტუდენტებს არ სთავაზობს ბევრ სერვისს ინფორმაციული წიგნიერებისა და აკადემიური

კეთილსინდისიერების კუთხით და არც გამოყენების სტატისტიკის მონიტორინგი ტარდება, რაც შეიძლება მნიშვნელოვანი ყოფილიყო პროგრამების მართვისთვის. სწავლის პროცესების მართვის სისტემა ახლახანს იქნა შექმნილი და სავარაუდოდ მომდევნო სემესტრიდან ამოქმედდება. ვებგვერდი ამჟამად სრულად არ ფუნქციონირებს და არ ხდება ინფორმაციის სისტემატური განახლება.

ბიუჯეტის ძირითადი შემოსავალი არის ფიქსირებული გრანტი, რომელსაც დაწესებულება ყოველწლიურად იღებს საქართველოს საპატრიარქოსგან. გარდა ამისა, შემოსავლის წყაროა სტუდენტების სწავლის საფასურიც, რომლის გადახდაშიც დაღმავალი ტენდენცია შეინიშნება. ბიუჯეტის ძირითადი ნაწილი ეთმობა ხელფასებს, ხოლო ძალიან მცირე თანხა იხარჯება ისეთი მნიშვნელოვანი აქტივობებისთვის, როგორცაა ინტერნაციონალიზაცია და კვლევა, რაც ქმნის რისკს უსდ-ის მიზნების მიღწევასთან დაკავშირებით.

რეკომენდაციების შეჯამება

- გააქტიურდეს ძალისხმევა იმ დაინტერესებული მხარეების აქტიური ჩართვისთვის, რომლებიც უნივერსიტეტის გავრცელების რეგიონში არიან და გაიზარდოს ინფორმაციის გავრცელება.
- უნივერსიტეტის მისია ღიად უნდა განიხილებოდეს აკადემიური საზოგადოების ყველა წევრს შორის და გახდეს მომავალი განვითარების საფუძველი.
- სტრატეგიული დაგეგმვა უნდა გადამუშავდეს ისე, რომ იგი ასახავდეს უნივერსიტეტის მიმდინარე სტრატეგიულ მიზნებს განათლების, სამეცნიერო და კვლევითი საქმიანობის, ინტერნაციონალიზაციის, მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის პროგრამების, შიდა ორგანიზაციისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის თვალსაზრისით.
- უზრუნველყავით შიდა და გარე დაინტერესებული მხარეების აქტიური ჩართულობა სტრატეგიული გეგმის გადამუშავების პროცესში („რებრენდინგის“ პროცესი)
- განხილული უნდა იქნეს შესაბამისი წახალისების სტრატეგიები და აქტივობები, რომელთა მიზანი იქნება უნივერსიტეტისა და პროგრამების მიმზიდველობის გაზრდა პოტენციური სტუდენტებისათვის.
- უნდა შემუშავდეს ახალი სამოქმედო გეგმა, სადაც კონკრეტული ქმედებები იქნება გაწერილი თითოეული სტრატეგიული მიზნისთვის, რომელთაგან თითოეული დაკავშირებული იქნება კონკრეტულ და გაზომვად მიღწევებთან/რაოდენობრივი შესრულების ინდიკატორებთან, ვადებთან, ბიუჯეტთან, ადამიანური რესურსების მოთხოვნებთან და პირებზე/ერთეულებზე პასუხისმგებლობის განაწილებასთან.
- უსდ უნდა დარწმუნდეს, რომ სამოქმედო გეგმის მონიტორინგი და განხილვა ხდება კვარტალურად, ხოლო სტრატეგიული განვითარების გეგმისა და სამოქმედო გეგმის განხილვა და განახლება ხდება ყოველწლიურად დაინტერესებული მხარეების ჩართულობით, საჭიროების შემთხვევაში.

- გადაიხედოს ადმინისტრაციული ერთეულების ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა, რათა გამარტივდეს ოპერაციები, აღმოიფხვრას გადაფარვები და წინააღმდეგობები.
- უზრუნველყოფილ იქნეს, რომ ქვემოთწარმოდგენილი ფუნდამენტური ფუნქციები არის განსხვავებულად მხარდაჭერილი, სათანადოდ მართული და პერსონალით დაკომპლექტებული, რაც უზრუნველყოფს ეფექტურ და ეფექტიან მუშაობას, სტანდარტთან შესაბამისობის აღწერილობაში გაკეთებული კომენტარების მიხედვით:
 - ადამიანური რესურსების მართვა
 - საერთაშორისო საქმიანობები
 - კარიერის დაგეგმვა და კურსდამთავრებულების მხარდაჭერა.
- უზრუნველყოფილ იქნეს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების მონიტორინგისა და განხილვის პროცესის მართვის ეფექტური ადმინისტრაციული მხარდაჭერა.
- უზრუნველყოფილ იქნეს წინააღმდეგობებისა და გადაფარვების არარსებობა ახლად დაგეგმილ სამეცნიერო კვლევით ინსტიტუტსა და ფაკულტეტს შორის. ამისთვის ნათლად განაწილდეს საგანმანათლებლო საქმიანობაში სამეცნიერო და კვლევითი ინსტიტუტის ჩართულობასთან დაკავშირებული პასუხისმგებლობები.
- გააძლიერეთ ხარისხის უზრუნველყოფის როლი და აღჭურვით დამატებითი რესურსებით, რათა უზრუნველყოფს ხარისხის უზრუნველყოფის სრული ფუნქციონირება და PDCA ციკლის საუნივერსიტეტო საქმიანობებში განხორციელება
- თითოეული ფაკულტეტისათვის გამოყავით დეკანის პოზიცია.
- გაიზარდოს პროგრამების ხელმძღვანელების ჩართულობა პროგრამების მართვაში. ამისთვის გაიზარდოს მათი მმართველობითი უფლებამოსილება და მეტი დრო გამოიყოს მართვის ფუნქციებისთვის.
- გაიზარდოს სტუდენტთა ჩართულობა ხარისხის უზრუნველყოფის გამოკითხვებში.
- ნათლად გაიწეროს მონიტორინგის სხვადასხვა პროცესის (მაგ.: სტუდენტი (სწავლება, სერვისები), სტუდენტები, კურსდამთავრებულები, ადმინისტრაცია/აკადემიური პერსონალი) პერიოდულობა
- დარწმუნდით რომ სტუდენტების გამოკითხვა ითვალისწინებს და ასახავს პროგრამის კონკრეტულ საკითხებს
- დანერგეთ დამამთავრებელი გამოკითხვები იმ სტუდენტებისთვის რომლებმაც დაასრულეს პროგრამა იმ დროს როდესაც დასრულება უწყევდათ
- დაკონკრეტდეს მონიტორინგის პროცესის პერიოდულობა.
- შეიქმნას და განხორციელდეს კითხვარი ადმინისტრაციული და სამეცნიერო პერსონალისთვის.
- შემუშავდეს და განხორციელდეს აკადემიური მიღწევების მონიტორინგის მექანიზმი.

- საჭიროა სტრატეგიისა და ღონისძიებების შემუშავება სწავლებისა და სწავლის პროცესში აკადემიური კეთილსინდისიერების პრინციპის დასაცავად, როგორც ყოველკვირეულ აქტივობებში, ასევე შუალედურ ან საბოლოო შეფასებებში.
 - შემუშავდეს სტუდენტთა მხარდაჭერის აკადემიური სერვისები, რომლებიც უხელმძღვანელებს მათ აკადემიურ კეთილსინდისიერებასთან დაკავშირებული სხვადასხვა ამოცანების შესრულებისას, როგორცაა ინფორმაციის მოძიება, ინფორმაციის ცოდნა, ციტირება, პარაფრაზირება და ა.შ.
 - შემუშავდეს ცნობიერების ამაღლების პიარ კამპანიები, რაც ხელს შეუწყობს დაწესებულებაში პლაგიატის პრევენციას.
 - გაუმჯობესდეს სტუდენტებთან და აკადემიურ პერსონალთან პლაგიატის გამოვლენისა და პრევენციის პოლიტიკის კომუნიკაციის ფორმები, განახლდეს ინფორმაცია ვებგვერდზე.
-
- უზრუნველყოფილ იქნეს დამსაქმებელთა სისტემატური ჩართულობა ახალი პროგრამების დაგეგმვის/შემუშავებისა და არსებული პროგრამების შეცვლის პროცესში.
 - დამკვიდრდეს შრომის ბაზრისა და დამსაქმებლების მოთხოვნების ანალიზის რეგულარული პრაქტიკა.
 - შექმნიტ და რეგულარულად გაანალიზებ კურსდამთავრებულთა ბაზები.
 - ჩაატარებ სტუდენტების აკადემიური მოსწრების რეგულარული ანალიზი და შედეგები გამოიყენებ მონიტორინგისა და საგანმანათლებლო პროგრამების განახლებისთვის
 - შეიმუშავებ უფრო მეტად დეტალური მეთოდოლოგია საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებისთვის, რომელიც მოიცავს დამსაქმებელთა, სტუდენტების დაკურსდამთავრებულების ჩართულობის კონკრეტულ ფორმებს. ასევე გამოყავიტ საგანმანათლებლო პროგრამების პერიოდული შეფასების და განახლების საფეხურები.
-
- ბიოფარმაციისა და თურქოლოგიის სამაგისტრო პროგრამების სწავლის შედეგები უნდა ჩამოყალიბდეს აქტიური ზმნების გამოყენებით.
 - ხელოვნებათმცოდნეობის სადოქტორო პროგრამის ECTS კრედიტებით გადანაწილება შეიცვალოს „უმალესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით
 - შეიცვალოს აკადემიური პერსონალი იმ პროგრამებისთვის, სადაც პროფესორებისა და მოწვეული ლექტორების დატვირთვა აღემატება 5 ლექციას (თურქეთისმცოდნეობა, ბიოფარმაცია, საზოგადოებრივი ჯანდაცვა, ფარმაციის საბაკალავრო პროგრამა)
 - საზოგადოებრივი ჯანდაცვის სამაგისტრო და ფსიქოლოგიის საბაკალავრო პროგრამებში მითითებული სავალდებულო ლიტერატურის საფუძვლიანი გადახედვა და განახლება მოხდეს გამოქვეყნების თარიღის, სხვადასხვა სასწავლო

კურსებისთვის ძირითადი ლიტერატურის დივერსიფიკაციის და სტუდენტებისთვის შესაბამისი ენის სახელმძღვანელოების მობილიზების მიზნით.

- სტუდენტებმა დროულად უნდა მიიღონ ინდივიდუალური უკუკავშირი წერილობითი ფორმით მათი აკადემიური მოსწრების შესახებ. ეს უნდა მოხდეს ყველა მასწავლებლისათვის განცალკევებულად, ელექტრონული პლატფორმების საშუალებით, რათა შესაძლებელი იყოს მონიტორინგი პროგრამის ხელმძღვანელებისა და დეკანის ოფისის მიერ.
- უზრუნველყოფილ იქნეს სწავლის შედეგების მიღწევის მონიტორინგი და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ შესაბამისი ანგარიშების წარმოება პროგრამის დონეზე, შესაძლო პრობლემური სფეროების იდენტიფიცირების მიზნით.
- საჭიროა მოწვეული პერსონალის შერჩევის კრიტერიუმების დაზუსტება და ინტერესის გამოხატვის საჯარო მოწოდებები.
- გაიზარდოს სპეციალისტების რაოდენობა იმ ადმინისტრაციული ერთეულების შტატში, რომლებიც ემსახურება ძირითად სერვისებს, სასურველია ეს თანამშრომლები იყვნენ სრულ განაკვეთზე დასაქმებულნი და ამ სერვისების განვითარებაზე სრულად ორიენტირებულნი.
- უსდ-ის შიდა პოლიტიკის დოკუმენტში განისაზღვროს აკადემიური პერსონალის დატვირთვის კომპონენტების (როგორცაა ლექცია, კონსულტაცია, სამაგისტრო/სადოქტორო ნაშრომის ხელმძღვანელობა, მენეჯერული/ადმინისტრაციული მუშაობა) განაწილების წესი.
- გადაიხედოს სამუშაო დატვირთვის გამოთვლის მექანიზმი, რათა მან მოიცვას ყველა ტიპის სამუშაო, რომელსაც აკადემიური პერსონალი ასრულებს.
- ნებისმიერ სტუდენტს უნივერსიტეტისგან უნდა ჰქონდეს გარანტირებული უფლება და თანაბარი შესაძლებლობა, იყოს არჩეული (ყველა სტუდენტის მიერ) და მონაწილეობა მიიღოს მმართველობითი ორგანოების, მათ შორის სენატისა და ფაკულტეტის საბჭოების მუშაობაში.
- უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს სტუდენტების აქტიური მონაწილეობა სენატში სამოქმედო და სტრატეგიული გეგმების შემუშავებისას.
- უნივერსიტეტმა სტუდენტთა ეთიკის კოდექსის დოკუმენტი უნდა განავითაროს ისე, რომ ის უზრუნველყოფდეს დეტალურ და მკაფიო ახსნა-განმარტებას დისციპლინური პასუხისმგებლობისა და სანქციების/შედეგების მომტანი გარემოებების შესახებ, უზრუნველყოს სტუდენტების მონაწილეობა იმ კომისიაში, რომელიც პასუხისმგებელია დისციპლინურ ზომებთან დაკავშირებით

გადაწყვეტილების მიღებაზე და მკაფიოდ განსაზღვროს, სად შეუძლიათ სტუდენტებს საჩივრის შეტანა. გასაჩივრების პირველი ეტაპისთვის რექტორის ოფისი ძალიან მაღალ ორგანოს წარმოადგენს.

- უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ სტუდენტები მუდმივად კარგად იყვნენ ინფორმირებულნი ინდივიდუალურ სასწავლო პროგრამებზე მათი უფლებების შესახებ და იმაზე, რომ მათ გაეწევათ შესაბამისი მეგზურობა ამ პროცესში.
- მნიშვნელოვანია, რომ ორენოვანი ინფორმაცია მარეგულირებელ დოკუმენტებთან დაკავშირებით (სტუდენტის სტატუსის მინიჭების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, საგანმანათლებლო დოკუმენტების გაცემის, აგრეთვე სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების შესახებ) ხელმისაწვდომი იყოს ყველა დაინტერესებული მხარისთვის ოფიციალურ ვებგვერდზე.
- უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს გარემოს სრულად ადაპტირება სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის და სტუდენტებისთვის.
- უნივერსიტეტმა უნდა შექმნას კარიერის მხარდაჭერის სპეციალური სამსახური და გაზარდოს სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების ინფორმირებულობა გაწეული მომსახურების შესახებ. სტუდენტებს ნებისმიერ დროს უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა მიიღონ კარიერასთან დაკავშირებული რჩევები და მხარდაჭერა. ეს საკითხები შეიძლება მოიცავდეს CV-ის და სამოტივაციო წერილის დაწერას, სამსახურის პოვნას, გასაუბრების რჩევებს და ა.შ. მნიშვნელოვანია, რომ უნივერსიტეტმა სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს რეგულარულად მიაწოდოს ინფორმაცია არსებული ვაკანსიებისა და სტაჟირების შესაძლებლობები შესახებ.
- სერვისების განვითარებისა და კომუნიკაციის სამსახურმა, რომელიც პასუხისმგებელია კარიერის მხარდაჭერაზე, სასწავლო პროგრამების ხელმძღვანელებთან ერთად უნდა შეიმუშაოს დამსაქმებლებისგან უკუკავშირის მოპოვების მექანიზმი და რეგულარულად, ცენტრალიზებული წესით განაახლოს/განავითაროს სწავლების თანამედროვე შინაარსი.
- უნივერსიტეტმა უნდა გააძლიეროს ინტერნაციონალიზაციის მცდელობები და სტუდენტები უზრუნველყოს სხვადასხვა გაცვლითი პროგრამებითა და თითოეულ სასწავლო პროგრამასთან დაკავშირებულ საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობით.
- უნივერსიტეტმა უნდა წახალისოს სტუდენტების ჩართულობა სხვადასხვა საერთაშორისო და გაცვლითი მობილობის პროგრამებში.
- შემუშავდეს შიდა რეგულაციები პერსპექტიული წარდგენილი პროექტების სამართლიანი და მიუკერძოებელი შეფასებისა და შიდა დაფინანსებისათვის.
- გაიზარდოს ძალისხმევა აკადემიური და კვლევითი პერსონალის ინფორმირებისთვის საგანმანათლებლო და სამეცნიერო საქმიანობის თაობაზე, მათ ფუნქციებზე,

დატვირთვაზე და პროცესებში მათი ინტეგრაციისათვის, განსაკუთრებით ახლად დასაქმებული პერსონალის მიმართ.

- წახალისეთ თანამშრომლობა, უნივერსიტეტის გარეთ, ეკონომიკურ აგენტებთან რათა განხორციელდეს კვლევითი პროექტები რომლებიც მიზნად ისახავს ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ ან სხვა ინოვაციურ განვითარებას და პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის შედეგების პრაქტიკულ გამოყენებას.
- შემუშავდეს პოლიტიკის დოკუმენტი უსდ-ის კვლევით პროექტებში ახალგაზრდა მეცნიერების მოზიდვის შესახებ, მათ შორის ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის სტუდენტების ჩათვლით.
- შემუშავდეს აკადემიური პერსონალისა და დოქტორანტების კვლევითი და სამეცნიერო საქმიანობის ხელშეწყობის პოლიტიკა.
- უზრუნველყოფილ იქნეს კვლევით საქმიანობაში ჩართულობის გაზრდის წახალისება. გასულ წელს ამ მიზნისათვის ბიუჯეტიდან თანხა არ გამოყოფილა. უსდ-მ განიხილოს ბიუჯეტის გაზრდის საკითხი, რადგან ის ძალიან მცირეა უნივერსიტეტის ამბიციების მხარდასაჭერად.
- გაიზარდოს სტუდენტების ჩართულობა სამეცნიერო-კვლევებში; გაიზარდოს უსდ-ის ძალისხმევა სტუდენტური ინიციატივების მხარდასაჭერად, სტუდენტური კონფერენციების ორგანიზებისათვის და ა.შ.
- კვლევის შეფასება მკაცრად უნდა იყოს ფოკუსირებული კვლევით საქმიანობაზე და კვლევის შედეგებზე - არა ზოგადად სამეცნიერო საქმიანობაზე. დაიხვეწოს კვლევითი აქტივობის შეფასების სისტემა პერსონალის, ფაკულტეტისა და უნივერსიტეტის დონეებზე საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით, რაც დამყარებული იქნება გამჭვირვალე კრიტერიუმებზე, მათ შორის კვლევითი პუბლიკაციების კლასიფიკაციასა და კვლევის აღიარებაზე (ციტირების ინდექსზე).
- ფაკულტეტებმა შესაძლოა შეადგინონ ჟურნალების ან კონფერენციების ნუსხა, რომელსაც ისინი ჩათვლიან გამოქვეყნებისათვის საჭირო სამეცნიერო ხარისხის კრიტერიუმებად და შესაძლოა მოახდინონ მათი კლასიფიცირება გარკვეულ კატეგორიებად აბსოლუტური მინიმუმიდან უმაღლესი ხარისხის პუბლიკაციებამდე.
- ფაკულტეტებმა და უნივერსიტეტმა უნდა დააწესონ კონკრეტული მიზნები კვლევის შედეგების გაზრდისათვის და დაადგინონ შედარებითი საზომები.
- კვლევების შეფასების მოქმედი პროცესი უნდა გაფართოვდეს კვლევის ანალიზისა და შეფასების ინტეგრირებულ სისტემამდე, რომელიც მოიცავს ფაკულტეტებს, მეცნიერებს, ადამიანური რესურსებისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურებს. დაუკავშირეთ კვლევის შეფასების შედეგები და კვლევითი სამუშაოების დაგეგმვა პერსონალის დატვირთვას, წახალისებასა და ანაზღაურებას.

- საკმარისი შენობა-ნაგებობებით, რესურსებითა და საშუალებებით უზრუნველყოფილ იქნეს სტუდენტების ის მაქსიმალური რაოდენობა, რომელიც დაწესებულებას შეუძლია ჩარიცხოს.
 - შესაბამისი კანონმდებლობის თანახმად, უზრუნველყოფილ იქნეს, რომ ავარიული გასასვლელი კარები იღებოდეს.
 - შენობის თითოეული სართული უზრუნველყოფილ იქნეს პირველადი სამედიცინო დახმარების კომპლექტით.
 - ფარმაციის სტუდენტებისათვის კამპუსში დაარსდეს ფარმაციის ლაბორატორია.
-
- გაიზარდოს ბიბლიოთეკის სამუშაო საათები კვირაში 60-მდე, საჭირო სტანდარტის მიხედვით.
 - გაფართოვდეს სამკითხველო დარბაზი, რათა მოემსახუროს უფრო მეტ მომხმარებელს, ვიდრე ამჟამად ემსახურება.
 - დაიგეგმოს და შემუშავდეს სტუდენტთა დახმარების სერვისები ინფორმაციის მოძიებაში, ინფორმაციულ წიგნიერებაში, აკადემიურ კეთილსინდისიერებაში და აქტიურად ჩატარდეს ტრენინგები.
 - დარწმუნდით რომ სილაბუსებში მითითებული სავალდებულო ლიტერატურა არის ხელმისაწვდომი კატალოგში და ბიბლიოთეკაში
 - გამოწერილ იქნეს დაწესებულებაში მოქმედ სასწავლო პროგრამებთან დაკავშირებული აკადემიური მონაცემთა ბაზები, და აკადემიური პერსონალთან მჭიდრო თანამშრომლობით შეეწყოს ხელს სტუდენტების მიერ მათ გამოყენებას.
 - ჩაუტარდეს მონიტორინგი აკადემიური მონაცემთა ბაზების გამოყენების სტატისტიკას და შესაბამისად დაიგეგმოს ინტერვენციები.
 - ელექტრონულ რესურსებთან დაკავშირებით გათვალისწინებულ იქნეს საავტორო უფლებების საკითხები.
 - აკადემიური პერსონალისათვის შემუშავდეს სასწავლო მოდულები/საინფორმაციო შეხვედრები საბიბლიოთეკო რესურსების/მომსახურებების გამოყენების გასაუმჯობესებლად.
-
- საკმარისი შენობა-ნაგებობებით, რესურსებითა და საშუალებებით უზრუნველყოფილ იქნეს სტუდენტების ის მაქსიმალური რაოდენობა, რომელიც დაწესებულებას შეუძლია ჩარიცხოს.
 - შესაბამისი კანონმდებლობის თანახმად, უზრუნველყოფილ იქნეს, რომ ავარიული გასასვლელი კარები იღებოდეს.
 - შენობის თითოეული სართული უზრუნველყოფილ იქნეს პირველადი სამედიცინო დახმარების კომპლექტით.

- ფარმაციის სტუდენტებისათვის კამპუსში დაარსდეს ფარმაციის ლაბორატორია.
- განახლდეს ვებგვერდის შინაარსი და ყველა ინფორმაცია გახდეს ხელმისაწვდომი;
- გაიზარდოს სტუდენტებისთვის ხელმისაწვდომი კომპიუტერების რაოდენობა;
- გაუმჯობესდეს სასწავლო ინფორმაციის სისტემის ფუნქციონირება (დავალეების სხვადასხვა ფორმა შუალედური და დასკვნითი გამოცდებისათვის);
- დაარსდეს დაწესებულებაში ინფორმაციული ტექნოლოგიების დეპარტამენტი, რომელიც უზრუნველყოფს ყველა სერვისსა და მხარდაჭერას დროულად და საკმარისად.
- დაემატოს პერსონალური კომპიუტერები და პროექტორები ყველა აუდიტორიაში, რათა ყველა მასწავლებელს შეეძლოს მათი გამოყენება გაკვეთილის დროს.
- დაწესებულების ფინანსური მდგრადობის შეფასების მიზნით ყოველწლიურად ჩატარდეს ფინანსური აუდიტი.
- გათვალისწინებული და შესუსტებული იქნეს რისკები, რომელთაც შეიძლება შეამცირონ შემოსავლები დაწესებულების ბიუჯეტში;
- უსდ-მ მოიწვიოს აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი (აგრეთვე სტუდენტები) აქტიური მონაწილეობის მისაღებად ბიუჯეტის შედგენის პროცესში;
- დეტალური ბიუჯეტის დოკუმენტი გამოქვეყნდეს დაწესებულების ვებგვერდზე.

რჩევების შეჯამება

- ყურადღება უნდა მიექცეს საერთაშორისო პრაქტიკის შესაბამისად უნივერსიტეტის მრჩეველთა საბჭოს ჩამოყალიბებას.
- განხორციელდეს მონიტორინგი ვებგვერდზე გამოქვეყნებულ ინფორმაციაზე, კერძოდ, პროგრამის კატალოგზე.
- უფრო თანმიმდევრულად იქნას მხედველობაში მიღებული საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების ფორმულირება როდესაც პროგრამები წარდგება სააკრედიტაციოდ, ისე რომ ისინი ასახავდნენ პროგრამის ბოლოს მისაღწევ ცოდნას, უნარებს და კომპეტენციებს

- სასარგებლო იქნება პროგრამის ხელმძღვანელების ჩართვა ამ პროგრამების სასწავლო პროცესში.
- უნივერსიტეტმა უნდა განიხილოს, ხელი შეუწყოს და მხარი დაუჭიროს სტუდენტური თვითმმართველობის ჩამოყალიბებას სტუდენტური გაერთიანების სახით ან სტუდენტების მიერ არჩეული სხვა ფორმით.
- უნივერსიტეტმა შეიძლება მოისურვოს უფრო კონკრეტული და მკაფიო ინფორმაციის მოწოდება დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტების ფინანსური მხარდაჭერის შესახებ.
- უნივერსიტეტმა შეიძლება მოინდომოს სტუდენტის აკადემიური მოსწრების შესახებ აკადემიური რჩევების შეფასება (თითოეული დაინტერესებული მხარის შეფასებით).
- კვლევითი ინსტიტუტის სტრატეგიის დამტკიცებისთანავე წარედგინოს იგი დაინტერესებულ მხარეებს, რათა გაიზარდოს სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის ჩართულობა სამეცნიერო საქმიანობაში.
- გააქტიურდეს თანამშრომლობა საერთაშორისო პარტნიორებთან სამეცნიერო - კვლევით პროექტებსა და ერთობლივ პროგრამები უფრო მდგრადი თანამშრომლობის და ხელშესახები შედეგების მისაღწევად.
- გუნდი, რომელიც მუშაობს სამეცნიერო და კვლევითი ინსტიტუტის სტრატეგიული გეგმის მომზადებაზე, გაითვალისწინოს მე-6 სტანდარტში წარმოდგენილი განხილვა.
- საჭიროა აქტიური მონაწილეობის მიღება ბიბლიოთეკის პერსონალისათვის განკუთვნილ პროფესიული განვითარების კურსებში/ტრენინგებში/ ღონისძიებებში.

საუკეთესო პრაქტიკის შეჯამება

- სწავლის საფასურის გადახდის ფინანსურად შეუძლებლობის დასაბუთების შემთხვევაში სტუდენტის სტატუსის შეჩერების თავიდან აცილების პოლიტიკა.

შემაჯამებელი ცხრილი

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

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. პანდელის იპსილანდისი (თავმჯდომარე)

2. ნინო დოლიძე (წევრი)
3. ჯილდა ჭეიშვილი (წევრი)
4. გიგა ხოსიტაშვილი (წევრი)
5. ირაკლი გაგუა (წევრი)
6. მარი რუაძე (წევრი)

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

1. უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

<p>1.1 უსდ-ის მისია</p> <ul style="list-style-type: none">○ უსდ-ის მისია ითვალისწინებს საქართველოსა და ევროპის უმაღლესი განათლების ძირითად მიზნებს, განსაზღვრავს მის როლსა და ადგილს უმაღლეს საგანმანათლებლო სივრცესა და საზოგადოებაში, ადგილობრივ და საერთაშორისო დონეზე.
<p>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</p> <p>საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის (შემდგომში თამარიუნი) მისიის განცხადება ოფიციალურად არის დაფიქსირებული უნივერსიტეტის წესდებაში და საჯაროდ ხელმისაწვდომია მის ვებგვერდზე. მისია ასახავს უნივერსიტეტის ორმაგ ფორმას, რადგანაც არის საპატრიარქოს მიერ დასპონსორებული დაწესებულება, რითაც ხელს უწყობს ეკლესიის როლს საზოგადოებაში. ამავე დროს, ის არის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, რომელიც ფუნქციონირებს ქართულ და საერთაშორისო საგანმანათლებლო-სამეცნიერო სივრცეში. ამგვარად, მისიის თანახმად, თამარიუნი მიზნად ისახავს ხელი შეუწყოს სოციალური მომსახურების გაფართოებას და ქვეყანაში განავითაროს მზადყოფნა ამ მომსახურებისთვის, დაეხმაროს თანამედროვე საზოგადოებაში კულტურული მემკვიდრეობის შენარჩუნებას და სხვადასხვა კულტურას შორის ურთიერთკავშირის ჩამოყალიბებას, ამავე დროს უზრუნველყოს მაღალი ხარისხის განათლება – სამეცნიერო ბაზა ევროპული მიმართულების მოთხოვნების შესაბამისად.</p> <p>დაარსების დღიდან უნივერსიტეტის განვითარება აშკარად მიჰყვება მის მისიას. უნივერსიტეტი ახორციელებს პროგრამებს უმაღლესი განათლების სამ საფეხურზე ჯანდაცვის, ჰუმანიტარული და სოციალური მეცნიერებებისა და ხელოვნების სფეროებში, რომლებიც შეესაბამება მის მისიას. ინტერვიუების დროს ექსპერტთა ჯგუფმა ასევე შეიტყო საზოგადოების განვითარებაში უნივერსიტეტის ჩართულობის შესახებ. ბოლოდროინდელი აღსანიშნავი ქმედებები მოიცავს კვლევით პროექტს (მაგ., PAGEL, რომელიც მიზნად ისახავს გერონტოლოგიური და გერიატრიული პაციენტების მოვლის კომპეტენციის განვითარებას), სოციალურ ინტერვენციებს (მაგ., მოწყალეების დები და სახლში ზრუნვა - უყურადღებოდ დარჩენილი და დაუცველი პაციენტების მომვლელები), კონფერენციები ბიოეთიკის დარგში და ა.შ.</p> <p>რთულ ეკონომიკურ ვითარებაში სტუდენტების დასახმარებლად, უნივერსიტეტმა თითქმის ნახევრამდე შეამცირა სწავლის საფასური. დაწესებულება მიჰყვება პოლიტიკას, არ შეუჩეროს სწავლა სტუდენტებს, რომლებიც ამტკიცებენ, რომ არ შეუძლიათ დაფარონ საფასური. რა თქმა უნდა, ეს შესაძლებელი გახდა, რადგან თამარიუნის შემოსავლების დიდი ნაწილი სახელმწიფო სახსრებიდან (საქართველოს საპატრიარქოდან) მოდის.</p> <p>ექსპერტთა ჯგუფს ნათელი წარმოდგენა შეექმნა, რომ უნივერსიტეტს აქვს მკაფიო მისია და ძალისხმევას არ იშურებს მის შესასრულებლად. თუმცა, როგორც ჩანს, მისი ძალისხმევა არ არის მტკიცედ მხარდაჭერილი დაინტერესებული მხარეების მიერ. დამსაქმებლებთან</p>

შეხვედრაზე გამოჩნდა, რომ უმეტესობა მათგანს არ ჰქონდა უნივერსიტეტთან წინასწარი თანამშრომლობა. ერთგული დაინტერესებული მხარეების მტკიცე ჩართულობა დაეხმარება უნივერსიტეტს გაზარდოს გავლენა მისი მისიის განხორციელების კუთხით. საქონო პროგრამა არის ნათელი მაგალითი. მიუხედავად სტუდენტების რაოდენობის შემცირებისა, თამარიუნი თვლის, რომ საქართველოში საუნივერსიტეტო დონეზე მომზადებულ ექთნებზე დიდი მოთხოვნილებაა. უნივერსიტეტს მიაჩნია, რომ მხოლოდ უსდ-ების, სახელმწიფო პოლიტიკისა და ჯანდაცვის სფეროში ჩართული დაინტერესებული მხარეების ერთიანი ძალისხმევითაა საჭირო, რათა გაიზარდოს ცნობიერება და ეს პროფესია მიმზიდველი გახდეს მომავალი სტუდენტებისთვის. მაგრამ ჯერჯერობით არანაირი ინიციატივა არ განხორციელებულა. საერთოდ, ინფორმაციის გავრცელებას აქამდე სათანადო ყურადღება არ დაეთმო. როგორც ერთ-ერთმა კურსდამთავრებულმა ინტერვიუს დროს თქვა, „სირცხვილია, რომ უნივერსიტეტი ბევრისთვის არ არის ცნობილი. სხვა, შედარებით დაბალი ხარისხის უნივერსიტეტები საკმაოდ ცნობილია“. ინფორმაციის გავრცელების ღონისძიებები ძალიან სერიოზულად უნდა განიხილებოდეს. უნივერსიტეტმა უნდა გაამდიეროს ძალისხმევა, რათა გამოავლინოს და ჩართოს სათანადო დაინტერესებული მხარეები მათი აკადემიური და სამეცნიერო საქმიანობის თითოეულ სფეროში და გაზარდოს დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა მისი საქმიანობის ყველა ასპექტში.

მსჯელობის საგანი უნდა გახდეს უნივერსიტეტის მრჩეველთა საბჭოს ფორმირება, რომელშიც დაინტერესებული მხარეები და კურსდამთავრებულები შეძლებენ უფრო აქტიურად ჩაერთონ სტრატეგიულ დაგეგმვაში (საკონსულტაციო და არა აღმასრულებელი ფუნქციებით), ისევე, როგორც უნივერსიტეტის რეკლამირებაში. ინტერვიუების დროს ნათლად ჩანდა რომ უნივერსიტეტში მნიშვნელოვან ადმინისტრაციულ/მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებული პირები იზიარებენ უნივერსიტეტის მიზიას, მაგრამ იგივე საკითხი არ იყო ნათელი ადმინისტრაციული პერსონალის, აკადემიური პერსონალის, სტუდენტების და კურსდამთავრებულების შემთხვევაში. ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ თანაბრად მნიშვნელოვანია უნივერსიტეტის მისიის ღია განხილვა აკადემიური საზოგადოების ყველა წევრს შორის, რათა მოხდეს ცნობიერების ამაღლება და შეიქმნას უნივერსიტეტის მომავალი განვითარების განხილვის საფუძველი.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

1. უნივერსიტეტის ვებგვერდი;
2. უნივერსიტეტის წესდება;
3. მისია, მიზნები და საქმიანობის სფერო. ამონაწერი ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტი წესდებიდან;
4. საზოგადოების განვითარებაში წვლილის შეტანის მიზნით განხორციელებული საქმიანობების ანგარიში;
5. უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობასთან ჩატარებული ინტერვიუები;
6. ინტერვიუები დამსაქმებლებთან;
7. ინტერვიუები კურსდამთავრებულებთან.

რეკომენდაციები:

<ul style="list-style-type: none"> • გააქტიურდეს ძალისხმევა იმ დაინტერესებული მხარეების აქტიური ჩართვისთვის, რომლებიც უნივერსიტეტის გავრცელების რეგიონში არიან და გაიზარდოს ინფორმაციის გავრცელება. • უნივერსიტეტის მისია ღიად უნდა განიხილებოდეს აკადემიური საზოგადოების ყველა წევრს შორის და გახდეს მომავალი განვითარების საფუძველი.
<p>რჩევები:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ყურადღება უნდა მიექცეს საერთაშორისო პრაქტიკის შესაბამისად უნივერსიტეტის მრჩეველთა საბჭოს ჩამოყალიბებას.
<p>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</p>
<p>შეფასება</p> <p><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.</p>
<p>1.2 სტრატეგიული განვითარება</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების (7-წლიანი) და სამოქმედო (3-წლიანი) გეგმები. ○ უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას დაწესებულებაში დაგროვებულ ცოდნას და ხელს უწყობს უწყვეტ განათლებას. ○ უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.
<p>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</p> <p>თამარიუნიმ შეიმუშავა 7-წლიანი სტრატეგიული გეგმა (2019-2025 წწ.) უნივერსიტეტის ოფიციალურ დოკუმენტში - „სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია (05.12.2018)“ აღწერილი დებულებების მიხედვით. შესაბამისად, რექტორის დონეზე იქმნება სტრატეგიული დაგეგმვის ჯგუფი, რომელშიც შედიან „მუდმივი წევრები“ - უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის წარმომადგენლები და „დროებითი წევრები“ - პერსონალის წარმომადგენლები, სტუდენტები და თანამშრომლები. დაწესებულებაში ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფს არ მიუღია არანაირი მტკიცებულება სტრატეგიული ჯგუფის შემადგენლობისა და განსაკუთრებით პროცესში თანამშრომლების მონაწილეობის შესახებ.</p> <p>ის ფაქტი, რომ სტრატეგიული განვითარების გეგმა დამტკიცებულია რექტორის მიერ იმავე დღეს, როდესაც დამტკიცდა სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგიის დოკუმენტი, აჩენს გარკვეულ შეშფოთებას იმის თაობაზე, თუ რამდენად სათანადოდ იქნა გამოყენებული მეთოდოლოგია. დაწესებულებაში ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფს არ მიუღია არანაირი მტკიცებულება სტრატეგიული ჯგუფის შემადგენლობისა და, განსაკუთრებით, პროცესში თანამშრომლების მონაწილეობის შესახებ.</p> <p>არ არსებობს რაიმე მტკიცებულება იმისა, რომ დაინტერესებული მხარეები მონაწილეობდნენ SWOT ანალიზში, რომელიც ძალიან ელემენტარულია და არ ამჟღავნებს ობიექტურობას გარკვეულ სფეროებში (მაგ., „უნივერსიტეტის საერთაშორისო რეპუტაცია“ მოხსენიებულია შესაძლებლობებში, ხოლო ძალიან შეზღუდულია თანამშრომლობა სხვა უნივერსიტეტებთან საერთაშორისო დონეზე, მაშინ როდესაც იგნორირებულია აშკარა საფრთხეები, როგორცაა პერსონალის მაღალი ბრუნვის მაჩვენებელი და სტუდენტების მუდმივი კლება).</p>

სტრატეგიული გეგმა მოიცავს რამდენიმე მნიშვნელოვან სტრატეგიულ მიზანს, როგორცაა „უნივერსიტეტის პრესტიჟისა და რეიტინგის ამაღლება“, „ახალი პროგრამების შემუშავება დასაქმების ბაზრის საჭიროებების გათვალისწინებით...“, „ინტერნაციონალიზაციის გაძლიერება“, სხვები კი ძალიან ვიწრო სახით არის მითითებული, როგორც სპეციფიკური ქმედებები და არა სტრატეგიული მიზნები (მაგ., საქართველოს უნივერსიტეტებთან ერთობლივი სამეცნიერო კვლევითი პროექტების შემუშავება – ზოგადად სამეცნიერო კვლევების გაზრდის ნაცვლად). სხვა სახის, მაგალითად აკრედიტაციისა და ავტორიზაციის პროცედურები, მხოლოდ ოპერატიული ამოცანებია, რომლებიც უნდა განხორციელდეს. ამავე დროს აკლია ის ძირითადი სტრატეგიები, როგორცაა კვლევითი საქმიანობის გაძლიერება ინტერდისციპლინარული სამეცნიერო და კვლევითი ცენტრის მეშვეობით, დისტანციური სწავლების განვითარება, რომელიც შეიძლება იყოს სტრატეგიული ქმედებები.

სამოქმედო გეგმა, რომელიც უფრო დეტალურად უნდა ასახავდეს სტრატეგიული გეგმის მიმართულებებიდან გამომდინარე ქმედებებს/პროექტებს (2019-2021 წლებში დაგეგმილს), უმეტესწილად მხოლოდ სტრატეგიული განვითარების გეგმაში მოცემული ინფორმაციის განმეორებაა. მასში არაა მოცემული კონკრეტული ქმედებები, რომლებიც წარმოქმნის ხელშესახებ და გაზომვად მიღწევებს, არ არის აღნიშნული შესაბამისი ბიუჯეტი ან სხვა რესურსები მათი განხორციელებისთვის, არ არის პასუხისმგებლობის მკაფიო განაწილება. მაგალითად, „სტრუქტურული აკრედიტაციისთვის მზადება“ - რომელი პროგრამები, რა თანმიმდევრობით, განრიგით; „უნივერსიტეტის პრესტიჟისა და რეიტინგის ამაღლება“ - ეს არის სტრატეგიული მიზანი, როგორ განხორციელდება ეს? რა კონკრეტული აქტივობები განხორციელდება და ასე შემდეგ, სამოქმედო გეგმის უმეტეს ხაზებში. უმეტეს ქმედებებში კოორდინაცია ენიჭება რექტორს და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს, ხოლო შესაბამისი ადმინისტრაციული ერთეულები ან ადამიანები, რომლებიც იქნებიან ჩართულნი, არაა ნახსენები.

საერთო ჯამში, სტრატეგიული განვითარების გეგმასა და სამოქმედო გეგმას არ გააჩნია სტრატეგიული ორიენტაცია და თანმიმდევრულობა და წააგავს შემოთავაზებულ, ზოგჯერ ბუნდოვნად განსაზღვრულ ქმედებებს. ამიტომ, ეს გეგმები ვერ ახდენს უნივერსიტეტის სტრატეგიის მკაფიო სურათის გადმოცემას საკუთარი აკადემიური საზოგადოებისთვის და გარეშე პირებისთვის (როგორცაა პოტენციური სტუდენტები და პარტნიორები, დამსაქმებლები, ორგანიზაციები და ა.შ.).

მიუხედავად იმისა, რომ ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის საფეხურებზე შემოთავაზებული პროგრამების უმეტესობაზე ძალიან დაბალი ჩარიცხვის მაჩვენებელია (10-ზე ნაკლები მთელი პროგრამისთვის), მნიშვნელოვანი ყურადღება არ ეთმობა მეტი სტუდენტის მოზიდვის სტრატეგიებს. გათვალისწინებულია ის ფაქტი, რომ უნივერსიტეტი არ არის კომერციული სუბიექტი და დაფინანსების ნაწილი გარანტირებულია საქართველოს საპატრიარქოს მიერ. თუმცა სტუდენტების რაოდენობის გაზრდა გამოიწვევს უფრო მეტ ურთიერთქმედებას სასწავლო აქტივობების ფარგლებში, მაგრამ ასევე მოიტანს ხელმისაწვდომ სახსრებს სტუდენტების მხარდაჭერის მომსახურებისთვის, ბიბლიოთეკისა და სხვა ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესებისთვის, პერსონალის შენარჩუნებისთვის და მასწავლებელთა დასაქმების სტაბილურობის ამაღლებისთვის.

უნივერსიტეტი მოწოდებულია გააძლიეროს ცოდნა და მოამზადოს სტუდენტები იმ სფეროებში, რომლებიც შეესაბამება მის მისიას. უნივერსიტეტის ყველა პროგრამა და

განხორციელებული კვლევითი საქმიანობა არის მედიცინის, კულტურული მემკვიდრეობის და ხელოვნების მიმართულებით. იგი ხელს უწყობს საზოგადოების განვითარებას ისეთი საგანმანათლებლო, სამეცნიერო - კვლევითი ან სოციალური აქტივობებით, როგორც არის ურთიერთთანამშრომლობითი პროექტები გერონტოლოგიური და გერიატრიული პაციენტების მოვლის კომპეტენციის ამაღლებისა და განვითარებისთვის, ბიოეთიკის საერთაშორისო სიმპოზიუმების ორგანიზებით და ა.შ.

ინტერვიუების დროს ექსპერტთა ჯგუფმა მიიღო ინფორმაცია სხვა ინიციატივების შესახებ, როგორცაა უნივერსიტეტისთვის ახალი ადგილის მოძიება რუსთავეში, სასერტიფიკაციო პროგრამების დანერგვა, გარკვეული ადმინისტრაციული ერთეულების რეორგანიზაციის გეგმები (ნაწილი 2.1) და სტრატეგიული კვლევის ინსტიტუტის შექმნა. ეს ყველაფერი დაგეგმვის ეტაპზეა, მაგრამ არ არის ნახსენები სამოქმედო გეგმაში. აშკარაა, რომ სამოქმედო გეგმის ყოველწლიურად განახლების პროცესი და მონიტორინგი აქამდე არ მუშაობდა ეფექტურად.

აშკარაა, რომ უნივერსიტეტმა უნდა გადაამუშავოს სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები, რათა ისინი გახდეს სასარგებლო ინსტრუმენტები მომავალი განვითარების დაგეგმვისა და მონიტორინგისთვის. დაწესებულებაში ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის განხილვამ უნივერსიტეტის მენეჯმენტთან ცხადყო, რომ მენეჯმენტი აცნობიერებს გეგმების ხელახალი შედგენის აუცილებლობას და „რებრენდინგის“ საჭიროებას. აღნიშნული იდეა სტრატეგიულ გეგმაში არ არის გაწერილი და პირველად გაჟღერდა რამოდენიმე ჯგუფთან ინტერვიუების დროს. მიუხედავად ამისა, ექსპერტთა ჯგუფი მიესალმება აღნიშნულს ვინაიდან ის გულისხმობს გარკვეულ აქტივობების განხორციელებას და რეგულაციების შემუშავებას. ინტერვიუების დროს ექსპერტთა ჯგუფის წევრებმა ვერ მიიღო ნათელი ინფორმაცია „რებრენდინგის“ ფარგლების და არსის შესახებ. სერვისების განვითარების ოფისის წარმომადგენლებთან განხილვებისას ჩანდა რომ ისინი ექსპერტთა ჯგუფს ამისამართებდნენ სტრატეგიულ მიზნებთან/პრიორიტეტებთან, ინტერნაციონალიზაციასთან, სასერტიფიკაციო პროგრამებთან, კვლევით აქტივობებთან და ა.შ.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

1. სტრატეგიული დაგეგმვის დოკუმენტის განსაზღვრისა და დამტკიცების შესახებ;
2. სტრატეგიული განვითარების გეგმის დოკუმენტი;
3. უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობასთან ჩატარებული ინტერვიუები;
4. სენატთან ჩატარებული ინტერვიუები;
5. ინტერვიუები ფაკულტეტის დეკანთან;
6. ინტერვიუები პროგრამების ხელმძღვანელებთან;
7. ინტერვიუები სამეცნიერო პერსონალთან.

რეკომენდაციები:

- სტრატეგიული დაგეგმვა უნდა გადაამუშავდეს ისე, რომ იგი ასახავდეს უნივერსიტეტის მიმდინარე სტრატეგიულ მიზნებს განათლების, სამეცნიერო და კვლევითი საქმიანობის, ინტერნაციონალიზაციის, მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის პროგრამების, შიდა ორგანიზაციისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის თვალსაზრისით.

<ul style="list-style-type: none"> • უზრუნველყავით შიდა და გარე დაინტერესებული მხარეების აქტიური ჩართულობა სტრატეგიული გეგმის გადამუშავების პროცესში („რებრენდინგის“ პროცესი) • განხილული უნდა იქნეს შესაბამისი წახალისების სტრატეგიები და აქტივობები, რომელთა მიზანი იქნება უნივერსიტეტისა და პროგრამების მიმზიდველობის გაზრდა პოტენციური სტუდენტებისათვის. • უნდა შემუშავდეს ახალი სამოქმედო გეგმა, სადაც კონკრეტული ქმედებები იქნება გაწერილი თითოეული სტრატეგიული მიზნისთვის, რომელთაგან თითოეული დაკავშირებული იქნება კონკრეტულ და გაზომვად მიღწევებთან/რაოდენობრივი შესრულების ინდიკატორებთან, ვადებთან, ბიუჯეტთან, ადამიანური რესურსების მოთხოვნებთან და პირებზე/ერთეულებზე პასუხისმგებლობის განაწილებასთან. • უსდ უნდა დარწმუნდეს, რომ სამოქმედო გეგმის მონიტორინგი და განხილვა ხდება კვარტალურად, ხოლო სტრატეგიული განვითარების გეგმისა და სამოქმედო გეგმის განხილვა და განახლება ხდება ყოველწლიურად დაინტერესებული მხარეების ჩართულობით, საჭიროების შემთხვევაში.
<p>რჩევები:</p>
<p>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</p>
<p>შეფასება</p> <p><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> წინაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.</p>

2. უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

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

<p>2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს უსდ-ის მიზნებისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრული საქმიანობის განხორციელებას. ○ უსდ-ის მართვის ორგანოებში არჩევის/დანიშვნის პროცედურა არის გამჭვირვალე, სამართლიანი და კანონთან შესაბამისი. ○ უსდ-ის ხელმძღვანელობა/მართვის ორგანოები უზრუნველყოფენ დაწესებულების საქმიანობის ეფექტურ მართვას. ○ უსდ-ის მისიისა და მიზნების შესაბამისად, უსდ-ის ხელმძღვანელობა ხელს უწყობს საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო თანამშრომლობას და ინტერნაციონალიზაციის პროცესს.
<p>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</p> <p>თამარიუნი არის საქართველოს საპატრიარქოს მიერ დაფუძნებული არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი. უნივერსიტეტის უმაღლეს ხელმძღვანელობაში</p>

შედის რექტორი, დაწესებულების უმაღლესი ადმინისტრაციული და აკადემიური თანამდებობის პირი, რომელსაც ნიშნავს და ათავისუფლებს სრულიად საქართველოს კათოლიკოს-პატრიარქი.

უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის უმაღლესი მმართველობითი და წარმომადგენლობითი ორგანოა სენატი. სენატის შემადგენლობაში შედის უნივერსიტეტის მთელი აკადემიური პერსონალი და დეკანის მიერ შერჩეული დაახლოებით ორი სტუდენტი. ქვეჯგუფები იქმნება სიტუაციიდან გამომდინარე, გარკვეული საკითხების მოსაგვარებლად და მოსამზადებელი სამუშაოების შესასრულებლად. მიუხედავად იმისა, რომ სენატში მთელი აკადემიური პერსონალის ფართო მონაწილეობა ზრდის გამჭვირვალობას, იძლევა საკითხების იდენტიფიცირებისა და გადაწყვეტილებებში ჩართვის შესაძლებლობებს, რაც საბოლოოდ გავლენას ახდენს უნივერსიტეტსა და აკადემიურ საზოგადოებაზე და ხელს უწყობს ინფორმაციის გავრცელებას, ამან შეიძლება შეამციროს გადაწყვეტილების მიღების ეფექტურობა, რადგან პასუხისმგებლობას ბევრი პირი იზიარებს.

აკადემიურ და სამეცნიერო საქმიანობას აორგანიზებს და ახორციელებს ორი ფაკულტეტი: ბიოსამედიცინო და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის ფაკულტეტი და ხელოვნების, სოციალურ და ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტი. ორივე ფაკულტეტს, მიუხედავად მათი განსხვავებული ორიენტაციისა სხვადასხვა სამეცნიერო დარგში, ხელმძღვანელობს ერთი და იგივე პირი, ფაკულტეტების დეკანი. დეკანის როლი ძირითადად არის სტრუქტურულ-ორგანიზაციული საქმიანობის კოორდინაცია, ფაკულტეტის სასწავლო, სამეცნიერო და მეთოდოლოგიური მუშაობის დაგეგმვა, საქმიანობის მიმდინარეობის ორგანიზება და ეფექტური კონტროლი. აკადემიურ საკითხებს, როგორცაა პროგრამის შემუშავება და სამეცნიერო საქმიანობის დაგეგმვა, ახორციელებენ შესაბამისი ფაკულტეტის საბჭოები, რომლებიც შედგება ფაკულტეტის აკადემიური პერსონალის ყველა წევრისაგან, მაგრამ სტუდენტების წარმომადგენლობის გარეშე. თითოეულ პროგრამას ხელმძღვანელობს პროგრამის ხელმძღვანელი. მიუხედავად იმისა, რომ მასშტაბის ეკონომიურობამ შეიძლება გაამართლოს ერთი დეკანის ყოლა ორ სხვადასხვა ფაკულტეტზე, ეს პრაქტიკა არ შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებს. დეკანებს მათი ცალკეული პროფესიული ორიენტაციებით იმ სამეცნიერო მიმართულების მიხედვით რომელსაც ფაკულტეტი ემსახურება, შეუძლიათ უზრუნველყონ ცალკეული ფაკულტეტის განვითარება, ხელი შეუწყონ ინტერდისციპლინურ კვლევას და საგანმანათლებლო აქტივობების განვითარებას კონკრეტულ ფაკულტეტზე.

უნივერსიტეტის დებულების მიხედვით ფაკულტეტის დეკანი და პროგრამის ხელმძღვანელები ინიშნებიან რექტორის მიერ. პროგრამის ხელმძღვანელები არიან მაღალკვალიფიური აკადემიკოსები, რომლებსაც აქვთ სწავლებისა და კვლევის დიდი გამოცდილება; მათ უმეტესობას პარალელურად აქვს სხვა სამუშაო ვალდებულება (როგორც აკადემიურ ან სამეცნიერო პერსონალს) საქართველოს სხვა უნივერსიტეტებში ან/და კვლევით დაწესებულებებში. პროგრამის ხელმძღვანელების უმეტესობას თამარიუნიში აქვს სრული დატვირთვის 50%-ზე ნაკლები. მათგან 5-ს გაცილებით ნაკლები დატვირთვა აქვს, ხოლო კვირაში მხოლოდ 3 საათი ეთმობა ადმინისტრირებისა და მართვის ფუნქციებს.

ზოგიერთი ხელმძღვანელი კი საერთოდ არ არის ჩართული იმ პროგრამებზე სწავლებაში, რომლებსაც ისინი ხელმძღვანელობენ.

თვითშეფხვების ანგარიშის თანახმად, მულტიდისციპლინური და კულტურათაშორისო სწავლების სამეცნიერო ინსტიტუტი დაარსდა როგორც უნივერსიტეტის დამოუკიდებელი სტრუქტურული ერთეული, რომელიც ატარებს სამეცნიერო კვლევით აქტივობებს. მას ხელმძღვანელობს სამეცნიერო საბჭოს ხელმძღვანელი. თუმცა, სამეცნიერო კვლევით ინსტიტუტთან დაგეგმილ შეხვედრაზე ექსპერტთა ჯგუფს ეცნობა რომ სესიაზე დამსწრე პირები არ იყვნენ სამეცნიერო საბჭოს წევრები(იხ. 6.2.). ყველა მონაწილე, როგორც სამეცნიერო პერსონალი, ასევე ახლადდანიშნული ადმინისტრაციული პერსონალი, არის გამოცდილი კვლევით პროექტებში. როგორც მათ ინტერვიუში განაცხადეს, ისინი არიან იმ კომიტეტის ნაწილი, რომელსაც აქვს მანდატი, მოამზადოს სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტის სტრატეგიული გეგმა, თუმცა კომიტეტის დირექტორის არჩევა/დანიშვნა ჯერ არ მომხდარა. სამეცნიერო კვლევითი ინსტიტუტის (SRI) დაარსება, სავარაუდოდ, ხელს შეუწყობს უნივერსიტეტის კვლევით საქმიანობას. ასევე მოსალოდნელია, რომ კომიტეტის მუშაობა ნათლად ანაწილებდეს პასუხისმგებლობებს სამეცნიერო კვლევით ინსტიტუტსა და ფაკულტეტს შორის და აღმოფხვრას „ორგანიზაციული სტრუქტურისა და მართვის“ დოკუმენტში აღმოჩენილი წინააღმდეგობები და გადაფარვები საგანმანათლებლო საქმიანობაში სამეცნიერო კვლევით ინსტიტუტის ჩართულობის შესახებ (როგორცაა ერთობლივი უმაღლესი განათლების პროგრამების განხორციელება უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან თანამშრომლობით, უფლებამოსილება მონაწილეობა მიიღოს საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამების მომზადებასა და განხორციელებაში, აგრეთვე სტუდენტების მიერ საბაკალავრო და სამაგისტრო ნაშრომების მომზადებაში უსდ-სთან შეთანხმების საფუძველზე).

ადმინისტრაციის კოორდინატორი, ძალიან კომპეტენტური პიროვნება, მხარს უჭერს რექტორს ადმინისტრაციულ საკითხებში და კოორდინაციას უწევს ადმინისტრაციული ერთეულების მუშაობას.

უნივერსიტეტის მცირე ზომის გამო, მისი სტრუქტურა მოიცავს რამდენიმე ადმინისტრაციულ ერთეულს. ესენია: ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, სამართლებრივი უზრუნველყოფის სამსახური, ფინანსური და მატერიალური რესურსების სამსახური, სერვისების განვითარებისა და კომუნიკაციის სამსახური, საქმისწარმოებისა და ინფორმაციული უზრუნველყოფის სამსახური და კულტურისა და სპორტის სამსახური.

საქმისწარმოებისა და ინფორმაციული უზრუნველყოფის სამსახური არის პასუხისმგებელი დოკუმენტების სათანადოდ მართვაზე უნივერსიტეტის მართვის ელექტრონული სისტემის მეშვეობით. ამავე სამსახური არის ასევე პასუხისმგებელი სტუდენტთა შეფასებების ელექტრონულ წარმოებაზე. გამოკითხული პერსონალის, სტუდენტების და კურსდამთავრებულების მიხედვით აღნიშნული სისტემა დამაკმაყოფილებლად ფუნქციონირებს.

ადმინისტრაციული მხარდაჭერის ფუნქციების განაწილება ზემოაღნიშნული ერთეულებისთვის ფრაგმენტირებულია ისე, რომ კონკრეტული ფუნქციების ელემენტები ენიჭება სხვადასხვა ერთეულს. ეს იწვევს გარკვეულ შემთხვევებში გადაფარვებსა და

კონფლიქტებს და არ იძლევა ეფექტური ფუნქციონირების საშუალებას ძირითად სფეროებში. კერძოდ:

ხარისხის უზრუნველყოფა

ხარისხის უზრუნველყოფის (QA) სამსახურს ხელმძღვანელობს მაღალკვალიფიციური ადამიანი, რომელსაც აქვს დიდი აკადემიური გამოცდილება, როგორც საუნივერსიტეტო სწავლებაში, ასევე ადმინისტრირებაში. მას კიდევ ერთი ადამიანი ეხმარება. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მოქმედი ხელმძღვანელი იკავებს პროფესორის პოზიციას და მუშაობს როგორც სამსახურის ხელმძღვანელი სხვა უნივერსიტეტში. იმის გათვალისწინებით, რომ აღნიშნული სამსახურისთვის ძალიან ბევრი დავალებაა გამოყოფილი, საჭიროა დამატებითი ადამიანური რესურსები. ამავდროულად, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის როლი უნდა იყოს ორიენტირებული მხოლოდ პროცედურების შემუშავებაზე. მან უნდა უზრუნველყოს ციკლის - დაგეგმე - გააკეთე - შეამოწმე - იმოქმედე (PDCA) გამოყენება უნივერსიტეტის ყველა ერთეულში და არა უშუალოდ ოპერაციებში. ოპერირება უნდა განხორციელდეს სათანადო საგანმანათლებლო ერთეულების მიერ, ხარისხის სტანდარტების შესაბამისად.

სტრატეგიული დაგეგმვა

სერვისების განვითარებისა და კომუნიკაციის სამსახური, „*ორგანიზაციული სტრუქტურისა და მართვის*“ დოკუმენტის მიხედვით, პასუხისმგებელი უნდა იყოს *სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების ორგანიზებაზე უნივერსიტეტის პერსონალისა და სხვა დაინტერესებული მხარეების ჩართულობით (პუნქტი B) და სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების განხორციელების მონიტორინგზე, საჭიროების შემთხვევაში კი შეფასების შედეგებზე შესაბამის რეაგირებაზე (C)*. თუმცა, ისინი ეკისრება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს „*სტრატეგიული გეგმის განსაზღვრის და დამტკიცების*“ დოკუმენტით გაწერილი მონიტორინგისა და განახლების პროცედურების შესაბამისად.

ადამიანური რესურსების მართვა

მიუხედავად იმისა, რომ სტრატეგიული განვითარების გეგმაში ერთ-ერთი დასახული მიზანია პროფესორების პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა, ამჟამად არ არსებობს კონკრეტული ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური. ადამიანური რესურსების მართვის ფუნქციები გაყოფილია, ერთი მხრივ, საქმისწარმოებისა და ინფორმაციული უზრუნველყოფის სამსახურზე, რომელიც პასუხისმგებელია *ადამიანური რესურსების მართვის (C); პერსონალის მართვის პოლიტიკისა და პროცედურების შემუშავებაზე (E); პირადი საქმეების მომზადებაზე, მოწყობასა და შენახვაზე (F) და, მეორე მხრივ, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურზე, რომელიც პასუხისმგებელია მონიტორინგზე და შესაბამისი პერსონალის აკადემიურ დატვირთვაზე, რათა დადგინდეს მათი თავსებადობა (Q)*. ინტერვიუების დროს აშკარა იყო, აკადემიურ პერსონალს არ ჰქონდა მკაფიო წარმოდგენა იმის შესახებ, თუ როგორ იზომება მათი დატვირთვა (პასუხები ბუნდოვანი იყო - მაგ., თანაბრად ვიზიარებთ სამუშაოს და ა.შ.) და გამოითქვა განსხვავებული მოსაზრებები წლიური სამუშაო გეგმების წარდგენასთან, შეფასებებთან და ჯილდოებთან დაკავშირებით. აშკარაა, რომ ადამიანური რესურსების მართვის ფუნქციები უნდა განხორციელდეს

ადამიანური რესურსების მართვის სპეციფიკურმა განყოფილებამ, რომელიც დაკომპლექტებულია სპეციალისტებით, რათა პერსონალის შერჩევის, წლიური დაგეგმვისა და შეფასების, პროფესიული განვითარების პროცესი, დაჯილდოებისა და წახალისების კონკრეტული პოლიტიკისა და სქემების შემუშავება როგორც აკადემიური, ასევე არაკადემიური პერსონალისთვის იმართებოდეს ეფექტურად. ადამიანური რესურსები არის ყველაზე ღირებული აქტივი უნივერსიტეტისთვის.

ინტერნაციონალიზაცია

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის დოკუმენტი რომელიც განსაზღვრავს კონკრეტულ მიზნებს და გაწერილია ინტერნაციონალიზაციის შეფასების პროცედურები. თუმცა, როგორც 6.2. ნაწილში არის განმარტებული, საერთაშორისო აქტივობების დანერგვა ჯერ კიდევ ძალიან დაბალია სტუდენტთა და პერსონალის მობილობის კუთხით. ამჟამად, არსებობს პასუხისმგებლობების გადაფარვა, რადგან ისინი განსაზღვრულია „ორგანიზაციული სტრუქტურისა და მართვის“ დოკუმენტში ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ფარგლებში. ამ სამსახურს ენიჭება პასუხისმგებლობა საერთაშორისო თანამშრომლობის ხელშეწყობისა და უნივერსიტეტის ევროპულ საგანმანათლებლო სივრცეში ინტეგრაციისთვის (D). / უცხოელი სტუდენტებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სტუდენტების ინტეგრაციისა და ადაპტაციისთვის საჭირო ღონისძიებების ორგანიზება სასწავლო პროცესში (T) და სერვისების განვითარებისა და კომუნიკაციის სამსახური, რომელიც ახორციელებს საერთაშორისო თანამშრომლობისა და ინტერნაციონალიზაციის უზრუნველყოფის პასუხისმგებლობას (B) / საერთაშორისო თანამშრომლობისა და ინტერნაციონალიზაციის მექანიზმების შემუშავება, მათ შორის უცხოელი სტუდენტებისა და პერსონალის მოზიდვა და მათი ეფექტურობის შეფასების ანალიზი (M). / გაცვლითი პროგრამების კანდიდატების შესარჩევად კონკურსის ორგანიზება (P) / საერთაშორისო კონფერენციების, სამუშაო შეხვედრებისა და მსგავსი ღონისძიებების ორგანიზება (S)

გარდა ამისა, გამოკითხულმა სამეცნიერო პერსონალმა ისაუბრა საერთაშორისო თანამშრომლობის პროექტებზე, რომლებიც სამეცნიერო და კვლევითი ინსტიტუტის ნაწილი იქნება. ინსტიტუტი სხვა საერთაშორისო აქტივობებთან ერთად იქნება ჩამოყალიბებული. უნივერსიტეტმა მკაფიოდ უნდა აჩვენოს საერთაშორისო აქტივობების განაწილება, რათა გაზარდოს ინტერნაციონალიზაცია და ჰქონდეს შესაძლებლობა წარმოადგინოს ჰოლისტიკური ხედვა მისი საერთაშორისო საქმიანობის პროვილის შესახებ.

კარიერის დაგეგმვა და კურსდამთავრებულების მხარდაჭერა

არ არსებობს სტუდენტებისთვის კარიერის დაგეგმვისა და კურსდამთავრებულების მხარდაჭერის სისტემატური ფუნქციები. სერვისების განვითარებისა და კომუნიკაციების სამსახურს ევალება სტუდენტების კარიერული მხარდაჭერის სერვისების მიწოდება, რომლის დროსაც ისინი მიიღებენ სათანადო რჩევებსა და მხარდაჭერას დასაქმებისა და კარიერული განვითარების კუთხით; ღონისძიებები (K), მაშინ როცა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური პასუხისმგებელია კურსდამთავრებულთა დასაქმების რეგისტრაციაზე (Pd) და დასაქმებული კურსდამთავრებულისა და მისი დამსაქმებლის (Pe) გამოკითხვაზე.

სტუდენტებთან ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ არ ტარდება სისტემატური ტრენინგები სამუშაოს ძიების უნარებთან დაკავშირებით, თუმცა ზოგიერთ პროგრამებში CV-ის წერა ისწავლება, როგორც აკადემიური წერის საგანი. სხვა პროგრამებში სტუდენტები თამაშობდნენ როლურ თამაშებს, როგორც ინტერვიუერი და კანდიდატი ინგლისური ენის კურსების კონტექსტში. მიუხედავად იმისა, რომ ეს, რა თქმა უნდა, კარგი პრაქტიკაა და მასწავლებლები უნდა დაფასდნენ ასეთი ინიციატივებისთვის, ის არ მოიცავს მთელ სტუდენტურ კონტიგენტს და არ შეიძლება ჩაითვალოს საკმარის შემცვლელად სამუშაოს ძიების უნარების ტრენინგისთვის. მართლაც, ამ გამოცდილების შემდგომი გამოყენება და სასწავლო პროგრამებში ინტეგრირება შესაძლებელია. არ ხორციელდება უნივერსიტეტის კარიერული მხარდაჭერის სამსახურის ტიპური სერვისები, როგორცაა სტუდენტების CV-ების ბანკის წარმოება, დასაქმების რეესტრი, რომელიც დაინტერესებულია სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულებისთვის სტაჟირებისა და/ან დასაქმებით, მუდმივი კონტაქტები დამსაქმებლებთან ვაკანსიებისთვის, კარიერული დღეების ორგანიზება და ა.შ. ზოგიერთმა გამოკითხულმა კურსდამთავრებულმა განაცხადა, რომ დამსაქმებლების შეთავაზებები მათ ეცნობათ სატუაციიდან გამომდინარე, ზოგს კი ასეთი გამოცდილება არ ჰქონდა. ასევე უნდა გაძლიერდეს კურსდამთავრებულების მონიტორინგი კარიერულ გზაზე და მათთან კავშირების შენარჩუნება. კურსდამთავრებულთა მხოლოდ 44%-თან ჩატარდა გამოკითხვა მათი დასაქმების სტატუსზე.

ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ არსებობს გადაუდებელი აუცილებლობა უნივერსიტეტმა იმუშაოს იმ საკითხებზე, რომლებიც ხელს უშლის უნივერსიტეტს უზრუნველყოს შესაბამისი პოლიტიკების და აქტივობების განხორციელება ზემოთ მოყვანილ ძირითად არეალთან მიმართებით, წინააღმდეგ შემთხვევაში ვერ შეძლებს სტრატეგიული მიზნების მიღწევას.

თვითშეფასების ანგარიშში ნათქვამია, რომ უნივერსიტეტში დასაქმებულია 29 ადმინისტრაციული თანამშრომელი. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ მოთხოვნილი ადმინისტრაციული პერსონალის სია და მათი ფუნქციები მოიცავს 19 თანამშრომელს. აქედან მხოლოდ 6, სხვა მოვალეობებთან ერთად, ნაწილობრივ ასრულებს ზემოთ ჩამოთვლილ ფუნქციებს.

უნივერსიტეტი ვალდებულია უზრუნველყოს ამ ფუნქციების სათანადოდ და ეფექტურად შესრულება კვალიფიციური პერსონალის მიერ. ექსპერტთა ჯგუფი აღიარებს, რომ საკვანძო პოზიციებზე მყოფი რამდენიმე პირი იზიარებს ამ შეხედულებებს და, როგორც ჩანს, აპირებს ცვლილებების შეტანას.

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა ბიზნეს უწყვეტობის გეგმა, რომელიც ითვალისწინებს სხვადასხვა ტიპის რისკებს, რისკების მართვის სტანდარტების მიხედვით, რისკების მოხდენის ალბათობის შესფასებას, სტუდენტებზე და საუნივერსიტეტო პროცესებზე გავლენას. აღნიშნული გეგმა მოიცავს პრევენციულ მექანიზმებს, პასუხისმგებლობებს და ქმედებებს. პანდემიის პირობებში უნივერსიტეტმა მოახერხა ფუნქციონირების გაგრძელება და სწავლება- სწავლის აქტივობების განხორციელება.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

1. უნივერსიტეტის წესდება;
2. ორგანიზაციული სტრუქტურისა და მართვის დოკუმენტი;

3. ადმინისტრაციული და მენეჯმენტის პერსონალის, ფაკულტეტის დეკანისა და პროგრამის ხელმძღვანელების პროფესიული რეზიუმეები;
4. გასაუბრება რექტორთან და მადმინისტრაციის ხელმძღვანელთან;
5. ფაკულტეტის დეკანთან და პროგრამის ხელმძღვანელებთან ჩატარებული ინტერვიუები;
6. გასაუბრება ადმინისტრაციული ერთეულების წარმომადგენლებთან;
7. ინტერვიუები სამეცნიერო კვლევითი ინსტიტუტის (SRI) კომიტეტის წევრებთან;
8. ინტერვიუები სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან;
9. ანგარიში აკადემიური პერსონალის დატვირთვის შესახებ.

რეკომენდაციები:

- გადაიხედოს ადმინისტრაციული ერთეულების ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა, რათა გამარტივდეს ოპერაციები, აღმოიფხვრას გადაფარვები და წინააღმდეგობები.
- უზრუნველყოფილ იქნეს, რომ ქვემოთწარმოდგენილი ფუნდამენტური ფუნქციები არის განსხვავებულად მხარდაჭერილი, სათანადოდ მართული და პერსონალით დაკომპლექტებული, რაც უზრუნველყოფს ეფექტურ და ეფექტიან მუშაობას, სტანდარტთან შესაბამისობის აღწერილობაში გაკეთებული კომენტარების მიხედვით:
 - ადამიანური რესურსების მართვა
 - საერთაშორისო საქმიანობები
 - კარიერის დაგეგმვა და კურსდამთავრებულების მხარდაჭერა.
- უზრუნველყოფილ იქნეს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების მონიტორინგისა და განხილვის პროცესის მართვის ეფექტური ადმინისტრაციული მხარდაჭერა.
- უზრუნველყოფილ იქნეს წინააღმდეგობებისა და გადაფარვების არარსებობა ახლად დაგეგმილ სამეცნიერო კვლევით ინსტიტუტსა და ფაკულტეტს შორის. ამისთვის ნათლად განაწილდეს საგანმანათლებლო საქმიანობაში სამეცნიერო და კვლევითი ინსტიტუტის ჩართულობასთან დაკავშირებული პასუხისმგებლობები.
- გაამლიერეთ ხარისხის უზრუნველყოფის როლი და აღჭურვეთ დამატებითი რესურსებით, რათა უზრუნველყოფს ხარისხის უზრუნველყოფის სრული ფუნქციონირება და PDCA ციკლის საუნივერსიტეტო საქმიანობებში განხორციელება
- თითოეული ფაკულტეტისათვის გამოყავით დეკანის პოზიცია.
- გაიზარდოს პროგრამების ხელმძღვანელების ჩართულობა პროგრამების მართვაში. ამისთვის გაიზარდოს მათი მმართველობითი უფლებამოსილება და მეტი დრო გამოიყოს მართვის ფუნქციებისთვის.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

<p>შეფასება</p> <p><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.</p>
<p>2.2 ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის მექანიზმები</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ უსდ-ში ეფექტურად ხორციელდება ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის მექანიზმები. უსდ-ის ხელმძღვანელობა მუდმივად ზრუნავს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს უსდ-ში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას. ○ უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.
<p>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</p> <p>უნივერსიტეტში ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმი რეგულირდება დოკუმენტით „ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა და გარე მექანიზმები“. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური იყენებს შეფასების შიდა და გარე მექანიზმებს.</p> <p>დოკუმენტი (№033/01 2017 12.10 დამტკიცებული რექტორის მიერ) მოიცავს პროგრამის შემუშავების, დამტკიცების, მასში ცვლილების შეტანისა და გაუქმების წესებს; ასევე, პერსონალის საქმიანობისა და მათი პროდუქტიულობის შეფასების წესებს (მათ შორის სამეცნიერო საქმიანობის). გარდა ამისა, სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის გაუმჯობესებას, კურსდამთავრებულთა დასაქმებას, დასაქმებელთა დამოკიდებულებასა და შრომის ბაზრის კვლევის ინსტრუმენტებს, ასევე მართვის დროს გამოყენების მექანიზმს.</p> <p>ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური იყენებს შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სხვადასხვა მექანიზმებს, მათ შორის: სტუდენტების გამოკითხვას, სასწავლო პროცესის მონიტორინგს, გამოცდების, აკადემიური მოსწრების ანალიზს, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის, სამეცნიერო კვლევითი აქტივობების შეფასებას და ა.შ.</p> <p>გასაუბრების დროს, მხოლოდ ორმა სტუდენტმა ახსენა, რომ მონაწილეობა მიიღეს სტუდენტთა კმაყოფილების გამოკითხვაში და რომ მათი გადმოსახედიდან, უნივერსიტეტში არაფერია შესაცვლელი. ხარისხის უზრუნველყოფის ანგარიში, სტუდენტთა 2020 წლის გამოკითხვიდან, მიუთითებს სტუდენტთა მიერ იდინტიფიცირებულ გასაუმჯობესებელ მხარეებზე (მაგალითად, კურსდამთავრებულთა დასაქმების ხელშეწყობის გაუმჯობესება, სტაჟირების ორგანიზება, სტუდენტური ინიციატივების წახალისება და სხვა) და ასევე მიუთითებს იმ ძირითად რეაგირების ზომაზე, რომელიც ხარისხის უზრუნველყოფამ უნივერსიტეტს ურჩია. გაუგებარია, მოხდა თუ არა ამ ანგარიშის განხილვა სხვა ერთეულებთან და მოჰყვა თუ არა მას შემდგომი ქმედებები. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან ინტერვიუებისას წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ ცვლილებები განხორციელდა, მაგრამ პროგრამების და ადმინისტრაციული ერთეულების ხელმძღვანელები არ მიუთითებდნენ რაიმე კონკრეტულ ცვლილებებზე პროგრამებში ან სერვისებში, 2020 წლის კვლევის ან წინა წლების ნებისმიერი კვლევის შედეგების საფუძველზე.</p> <p>2020 წლის გამოკითხვის ერთ-ერთი მიგნება იყო, რომ zoom-ით ჩართვების დროის პერიოდი შემოიფარგლებოდა 40 წუთით და არ იფარებოდა მთელი ონლაინ კურსის განმავლობაში.</p>

მსგავსი გადაუდებელი საკითხები დაუყოვნებლივ ყურადღება უნდა ექცეოდეს ფაკულტეტის დონეზე ან სტუდენტური სერვისების სამსახურში და არა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის გამოკითხვაში.

მსგავსი ანგარიშები წინამორბედი წლებიდან ექსპერტთა ჯგუფს არ მიუღია, მიუხედავად იმისა რომ გამოთხოვილი იყო „ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ანგარიშები სტუდენტთა და პერსონალის გამოკითხვების შესახებ“.

კონკრეტული კვლევა ფოკუსირებულია მთლიანად უნივერსიტეტის მომსახურებით კმაყოფილების კვლევაზე და არა პროგრამის კონკრეტულ საკითხებზე. სტუდენტების მცირე რაოდენობის მოცემულობით, ყველა სტუდენტისთვის ჩატარდა ერთი გამოკითხვა მიუხედავად სხვადასხვა პროგრამაზე სწავლობისა. აქედან გამომდინარე პროგრამის სპეციფიკური საკითხების იდენტიფიცირება ადვილად ვერ მოხდა. „დამამთავრებელი გამოკითხვის“ ჩატარება, რომელიც ტარდება საგანმანათლებლო პროგრამის დასრულებისთანავე, სტუდენტების კმაყოფილების და პროგრამის განვითარების შესახებ, ძალიან სარგებლიანი იქნება, ვინაიდან დამამთავრებელი კურსის სტუდენტებს დასრულებისას აქვთ 360 გრადუსიანი სურათი მთელი პროგრამის შესახებ.

სწავლა-სწავლების პროცესთან დაკავშირებით სტუდენტთა უკუკავშირის უმეტესობა მომდინარეობს მასწავლებელსა და სტუდენტებს შორის არაფორმალური დისკუსიების სახით. შესაძლოა, ეს საკმარისი იყოს იმ პროგრამებისთვის, რომლებზეც მცირე რაოდენობის სტუდენტები არიან, თუმცა უფრო დიდი პროგრამებისთვის უფრო ფორმალური მიდგომა უნდა იქნეს გამოყენებული.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისგან წარმოდგენილი დამატებითი დოკუმენტები მოიცავს კურსდამთავრებულთა, აკადემიური პერსონალის და დამსაქმებლების გამოკითხვის შედეგებს. ექსპერტთა ჯგუფის თხოვნით, უნივერსიტეტმა წარმოადგინა 2020 წლის დამსაქმებელთა გამოკითხვის შედეგები, რომელიც მოიცავს 6 დამსაქმებლის პასუხს. გამოკითხვის ანგარიშში არ არის მითითებული თუ რა სფეროს დამსაქმებლები იყვნენ წარმოდგენილნი და რომელი პროგრამები მოიცვა გამოკითხვამ. კვლევის ანგარიშში ჩანს, რომ დამსაქმებლები ყურადღებას ამახვილებენ დასაქმების წახალისების გაუმჯობესებაზე, გადასამზადებელ სტაჟირებებზე, დასაქმებისთვის საჭირო უნარების განვითარებაზე (თუმცა, ანგარიშში არ არის მითითებული, რა უნარები უნდა განვითარდეს სფეროების მიხედვით და რა ზომები აქვს ამ კუთხით უსდ-ს დაგეგმილი). ასევე შრომის ბაზრის მოთხოვნების ანალიზის აუცილებლობის საპასუხოდ ანგარიშში წარმოდგენილია კონკრეტული ღონისძიებები (სტუდენტების კარიერული სერვისების ტრენინგები, შრომის ბაზრის ანალიზი და ა.შ.), რომელთა განხორციელება ჯერ არ დაწყებულა. თუმცა, ავტორიზაციის ექსპერტების აზრით, შესაძლებელი იყო ამ დაგეგმილი აქტივობების უფრო დეტალური ნაბიჯებით შემუშავება. კვლევის ანგარიშის მიხედვით, კვლევაში ხაზგასმით აღინიშნა დამსაქმებლების მეტად ჩართულობის საჭიროება საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარების ეტაპზე, რაც ადასტურებს ექსპერტების მოსაზრებას დამსაქმებლებთან თანამშრომლობის არასისტემურ ხასიათზე.

როგორც მითითებულია 3.1 ნაწილში, 2020 წლის დამსაქმებელთა გამოკითხვაში მონაწილეობდა 6 რესპოდენტი. გამოკითხვის ანგარიშში არ არის მითითებული თუ რა

სფეროს დამსაქმებლები იყვნენ წარმოდგენილი და რომელი პროგრამები მოიცვა გამოკითხვამ. კვლევის ანგარიშში ჩანს, რომ დამსაქმებლები ყურადღებას ამახვილებენ დასაქმების წახალისების გაუმჯობესებაზე, გადასამზადებელ სტაჟირებებზე, დასაქმებისთვის საჭირო უნარების განვითარებაზე (თუმცა, ანგარიშში არ არის მითითებული, რა უნარები უნდა განვითარდეს სფეროების მიხედვით და რა ზომები აქვს ამ კუთხით უსდ-ს დაგეგმილი).

გასაუბრებების დროს ვერ დავადგინეთ, მოქმედებს თუ არა სისტემატური პერიოდული ციკლი გამოკითხვებთან მიმართებაში, რასაც გადამწყვეტი როლი აქვს პროფესიის შეფასებაში. გამოკითხულმა სტუდენტებმა და პერსონალის წევრებმა სხვადასხვა პასუხები გაგვცეს ამ კითხვაზე (ზოგმა თქვა, რომ ტარდება ყოველ სემესტრში, ყოველწლიურად და ა.შ.). შესაძლოა ეს განპირობებულია ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის არაადეკვატური დაკომპლექტებით, როგორც მითითებულია 2.1. ნაწილში, თუმცა ასეთ პირობებში, ხარისხის კულტურის დანერგვა უნივერსიტეტში ძალიან რთული ხდება.

ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ მიიღო საკმარისი მტკიცებულება იმისა, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის PDCA ციკლი არსებობს.

ხარისხის უზრუნველყოფის მარეგულირებელი დოკუმენტი არ მოიცავს შეფასების ფორმებს (ან გამოკითხვებს) ადმინისტრაციული პერსონალისთვის, მოწვეული და სამეცნიერო პერსონალისთვის. ბუნდოვანია, თუ როგორ ახდენს უნივერსიტეტი პროცესის შეფასებას.

დოკუმენტი „სტუდენტთა კონტინენტის დაგეგმვის მექანიზმის, მეთოდოლოგიის და სამიზნე ნიშნულების განსაზღვრისა და დამტკიცების შესახებ“ მოიცავს სტუდენტთა კონტინენტის დაგეგმვის ზოგადი მიდგომის აღწერასა და პარამეტრებს, თუმცა არა კონკრეტულ მეთოდოლოგიას; ნებისმიერ შემთხვევაში, სტუდენტთა პირობითი რაოდენობა არის 350, რაც განხორციელებადია არსებული შესაძლებლობების თვალსაზრისით (ნაწილი 7.1) და სასწავლო პერსონალის გაზრდის მხრივ მოქნილობის გათვალისწინებით, რომელთა უმრავლესობა ამჟამად სრულ განაკვეთზე დასაქმებული არ არის.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

1. უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამების ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა და გარე მექანიზმები (დანართი 58);
2. ხარისხის შეფასების შედეგების გამოყენების პროცედურა (დანართი 57);
3. სწავლების ხარისხის განვითარების შესაძლებლობების შეფასების მექანიზმები; (დანართი 59);
4. ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტიანობის შეფასება (დანართი 12).
5. პერსონალის მართვის პოლიტიკა (დანართი 22);
6. გასაუბრება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან, პროგრამის ხელმძღვანელებთან, პერსონალთან, სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან და დამსაქმებლებთან;
7. თვითშეფასების ანგარიში.

რეკომენდაციები:

- გაიზარდოს სტუდენტთა ჩართულობა ხარისხის უზრუნველყოფის გამოკითხვებში.
- ნათლად გაიწეროს მონიტორინგის სხვადასხვა პროცესის (მაგ.: სტუდენტი (სწავლება, სერვისები), სტუდენტები, კურსდამთავრებულები, ადმინისტრაცია/აკადემიური პერსონალი) პერიოდულობა
- დარწმუნდით რომ სტუდენტების გამოკითხვა ითვალისწინებს და ასახავს პროგრამის კონკრეტულ საკითხებს
- დანერგეთ დამამთავრებელი გამოკითხვები იმ სტუდენტებისთვის რომლებმაც დაასრულეს პროგრამა იმ დროს როდესაც დასრულება უწყევდათ
- დაკონკრეტდეს მონიტორინგის პროცესის პერიოდულობა.
- შეიქმნას და განხორციელდეს კითხვარი ადმინისტრაციული და სამეცნიერო პერსონალისთვის.
- შემუშავდეს და განხორციელდეს აკადემიური მიღწევების მონიტორინგის მექანიზმი.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

2.3 ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა

- უსდ-ში შემუშავებულია რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვას. აღნიშნული რეგულაციები საჯაროდ ხელმისაწვდომია.
- უსდ-ს დანერგილი აქვს პლაგიატის აღმოჩენისა და თავიდან აცილების მექანიზმები.
- უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა ეთიკის კოდექსი სტუდენტებისა და პერსონალისთვის, სადაც აღწერილია დაწესებულების ღირებულებები და პრინციპები ეთიკის შესახებ, ასევე ჩამოთვლილია პროცედურები და სანქციები დარღვევების შემთხვევაში. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუების დროს აღინიშნა, რომ ხელშეკრულებაზე ხელის მოწერამდე სტუდენტები და თანამშრომლები ეცნობიან ამ რეგულაციებს. ამასთან, ექსპერტთა ჯგუფმა აკადემიურ პერსონალთან, სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან ინტერვიუების დროს დაადგინა, რომ მათი უმრავლესობა გაეცნო ეთიკის კოდექსს, თუმცა არ ახსოვთ დოკუმენტის შინაარსი. დაწესებულებაში არ ხორციელდება საქმიანობა სტუდენტებსა და პერსონალში ეთიკის კოდექსის ფართო კომუნიკაციის ან პოპულარიზაციის მიზნით.

აკადემიურ პერსონალთან ინტერვიუების დროს ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ მათმა უმრავლესობამ იცის პლაგიატთან დაკავშირებული პოლიტიკის შესახებ, თუმცა არცერთ მოწვეულ აკადემიურ თანამშრომელს არ ახსოვს აკადემიური გადაცდომის შემთხვევა. ვერც სტუდენტები, ვერც კურსდამთავრებულები ვერ იხსენებენ პლაგიატის შემთხვევას, რომლის შესახებაც ჯგუფელებისგან გაიგეს. რადგან პრაქტიკაში არ არის მტკიცებულება მისი ეფექტურობის შესახებ, ექსპერტთა ჯგუფი ეჭვობს პოლიტიკის წარმატებით განხორციელებაზე.

ექსპერტთა ჯგუფი ასევე დაინტერესდა იმ ღონისძიებებით, რომლებიც დაწესებულებამ განახორციელა დისტანციური სწავლების დროს სტუდენტებს შორის გადაწერის შესაძლებლობების შესამცირებლად და შეიტყო, რომ მსგავსი ქმედებები არ არის განსაზღვრული. უფრო მეტიც, კითხვაზე აკადემიური კეთილსინდისიერების პრინციპების შესახებ აკადემიურმა პერსონალმა უპასუხა მხოლოდ პლაგიატის კუთხით, რომელიც არის აკადემიური გადაცდომის მხოლოდ ერთი ფორმა. არავინ აღნიშნა აკადემიური თაღლითობის, მონაცემთა გაყალბების, არასწორი ციტირების ან არასანქცირებული თანამშრომლობის შესახებ.

სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს არ ახსოვთ რამე სახის საქმიანობა, რომელიც დაწესებულებამ ჩაატარა აკადემიური კეთილსინდისიერების პრინციპების ხელშესაწყობად. სტუდენტებს არ შეუძლიათ დაასახელონ რამე სერვისი, რომელიც მათთვის ხელმისაწვდომი იყო სწავლის პერიოდში პლაგიატის თავიდან ასაცილებლად. აკადემიურ პერსონალთან ინტერვიუების დროს ვერავინ დაასახელა კურსებში განხორციელებული რამე სახის საქმიანობა, რომელიც ეძღვნებოდა აკადემიური კეთილსინდისიერების პრინციპების კურსებში ჩართვას, გარდა იმისა, რომ ზოგიერთ შემთხვევაში, კურსის სილაბუსში აღნიშნულია პლაგიატის დეფინიცია.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

1. ინტერვიუები ადგილზე ვიზიტის დროს;
2. ეთიკის კოდექსი;
3. დამთხვევათა გამოვლენის კომპიუტერული პროგრამის პროვაიდერთან დადებული ხელშეკრულება.

რეკომენდაციები:

- საჭიროა სტრატეგიისა და ღონისძიებების შემუშავება სწავლებისა და სწავლის პროცესში აკადემიური კეთილსინდისიერების პრინციპის დასაცავად, როგორც ყოველკვირეულ აქტივობებში, ასევე შუალედურ ან საბოლოო შეფასებებში.
- შემუშავდეს სტუდენტთა მხარდაჭერის აკადემიური სერვისები, რომლებიც უხელმძღვანელებს მათ აკადემიურ კეთილსინდისიერებასთან დაკავშირებული სხვადასხვა ამოცანების შესრულებისას, როგორცაა ინფორმაციის მოძიება, ინფორმაციის ცოდნა, ციტირება, პარაფრაზირება და ა.შ.
- შემუშავდეს ცნობიერების ამაღლების პიარ კამპანიები, რაც ხელს შეუწყობს დაწესებულებაში პლაგიატის პრევენციას.

<ul style="list-style-type: none"> • გაუმჯობესდეს სტუდენტებთან და აკადემიურ პერსონალთან პლაგიატის გამოვლენისა და პრევენციის პოლიტიკის კომუნიკაციის ფორმები, განახლდეს ინფორმაცია ვებგვერდზე.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან <input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან <input checked="" type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან <input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

უსდ-ს აქვს პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განვითარებისა და გაუქმების პროცედურები. პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია ეროვნულ საკვალიფიკაციო ჩარჩოსთან. პროგრამა უზრუნველყოფს დასახული მიზნებისა და მოსალოდნელი სწავლის შედეგების მიღწევას.

3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება <ul style="list-style-type: none"> ○ უსდ-ს აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელებისა და განვითარების პოლიტიკა.
<p>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</p> <p>უსდ-მ წარადგინა დოკუმენტი საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელებისა და განვითარების შესახებ, რომელიც რექტორის ბრძანებით, განსაზღვრავს უსდ-ს საქმიანობის სფეროს, საგანმანათლებლო პროგრამების მოთხოვნებს, მოთხოვნებს პროგრამის ხელმძღვანელებისთვის, პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავების, შესაბამისობის, განვითარების და გაუქმების პროცედურებს, ასევე ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების განვითარებას. თუმცა, ექსპერტთა თანახმად, დოკუმენტი მხოლოდ ზოგად მოთხოვნებს განსაზღვრავს, რომლებიც მომდინარეობს საქართველოს კანონმდებლობიდან და მარეგულირებელი აქტებიდან და კონკრეტულად არ აღწერს/არეგულირებს უსდ-ში მიმდინარე პროცესებს. მეთოდოლოგია უნდა ითვალისწინებდეს შესასრულებელ აქტივობებს და ასახავდეს ახალი პროგრამის შემუშავების ყველა ეტაპს, მათ შორის აკადემიური პერსონალის, დამსაქმებლების, სტუდენტების და კურსდამთავრებულების ჩართულობის ფორმებს. მეთოდოლოგიის დოკუმენტი შესაძლოა ასევე მოიცავდეს პროგრამის განახლების საჭიროებების იდენტიფიცირებას, პრობლემური სფეროების იდენტიფიცირებას და პროგრამის ცალკეული კომპონენტების ან მთლიანად მისი განახლების ეტაპებს. მოცემული დოკუმენტი მხოლოდ ზოგადად ასახავს საგანმანათლებლო პროგრამების განახლების საჭიროებას.</p>

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური პასუხისმგებელია პროგრამების შეფასებასა და განვითარებაზე. მის რეკომენდაციებს განიხილავს ფაკულტეტის საბჭო და ახორციელებს პროგრამის ხელმძღვანელი/კოორდინატორი.

გასაუბრების პროცესისას, ასევე წარდგენილი დოკუმენტაციის განხილვისას, ექსპერტებმა ვერ აღმოაჩინეს საკმარისი და სანდო მტკიცებულება პროგრამის შემუშავებაში დაინტერესებულ მხარეთა სრული ჩართულობის შესახებ. დამსაქმებლებმა გასაუბრების დროს ახსენეს, რომ ისინი თანამშრომლობენ უსდ-სთან, თუმცა არ აქვთ სისტემატური თანამშრომლობა ან აზრთა და მოთხოვნათა გაცვლა-გამოცვლა პროგრამის განვითარების ან შეცვლის პროცესის დროს.

დამატებითი დოკუმენტაციის გამოთხოვის შემდეგ, უსდ-მ წარმოადგინა დამსაქმებელთა 2020 წლის გამოკითხვა, რომელშიც 6-მა რესპოდენტმა მიიღო მონაწილეობა. გამოკითხვის ანგარიშში არ არის მითითებული თუ რა სფეროს დამსაქმებლები იყვნენ წარმოდგენილი და რომელი პროგრამები მოიცვა გამოკითხვამ. კვლევის ანგარიშში ჩანს, რომ დამსაქმებლები ყურადღებას ამახვილებენ დასაქმების წახალისების გაუმჯობესებაზე, გადასამზადებელ სტაჟირებებზე, დასაქმებისთვის საჭირო უნარების განვითარებაზე (თუმცა, ანგარიშში არ არის მითითებული, რა უნარები უნდა განვითარდეს სფეროების მიხედვით და რა ზომები აქვს ამ კუთხით უსდ-ს დაგეგმილი). ასევე, შრომის ბაზრის მოთხოვნების ანალიზის საჭიროებაზე და ა.შ. საპასუხოდ, ანგარიშში წარმოდგენილია გარკვეული ზომები (სტუდენტთა კარიერული მომსახურების ტრენინგები, შრომის ბაზრის ანალიზი და ა.შ.), რომელთა განხორციელებაც ჯერ არ დაწყებულა. თუმცა, ავტორიზაციის ექსპერტთა თანახმად, შესაძლებელი იყო ამ დაგეგმილი აქტივობების უფრო დეტალურ ნაბიჯებად ჩამოყალიბება. გარდა ამისა, ანგარიშში ნათქვამია, რომ გამოკითხვამ წარმოაჩინა საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარებაში დამსაქმებლების მეტი ჩართულობის საჭიროება, რაც ადასტურებს ექსპერტთა მოსაზრებას დამსაქმებლებთან თანამშრომლობის არასისტემურ ხასიათზე.

საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურული და არსებითი განახლების საჭიროება ნახსენებია როგორც აკადემიური პერსონალის, ისე სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების 2020 წლის გამოკითხვის ანგარიშებში. თუმცა, გასაუბრების დროს, ამ ჯგუფმა არ დაადასტურა თავიანთი ჩართულობა პროგრამის განვითარებაში. უნდა აღნიშნოს, რომ რესპოდენტების რაოდენობა ნებისმიერ გამოკითხვაში ძალიან დაბალია და საკვლევ ნიმუშს არ აქვს წარმომადგენლობითი ხასიათი.

უსდ ატარებს კურსდამთავრებულთა კმაყოფილების კვლევას, რომელიც მოიცავს მათი დასაქმების და კვალიფიკაციით დასაქმების მაჩვენებელს. მაგრამ ეს შედეგები, ასევე სტუდენტთა აკადემიური პროგრესის მონაცემები, არ არის დამუშავებული პროგრამების შემდგომი გაუმჯობესებისთვის.

თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, მულტიდისციპლინური და კულტურათაშორისი კვლევების სამეცნიერო ინსტიტუტი ასევე ჩართულია საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარებაში, სასწავლო გეგმის განახლების მიზნით, უზრუნველყოფს რა ახალ საგანმანათლებლო რესურსებს და სხვა. თუმცა, კვლევითი ინსტიტუტის ეს ფუნქციები არ იყო აღნიშნული გასაუბრებების დროს.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

1. დოკუმენტი საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის და განვითარების შესახებ;
2. დამსაქმებელთა კმაყოფილების გამოკითხვის ანგარიში, რომელიც ჩატარდა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ (ოქტომბერი-ნოემბერი 2020);
3. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის სტუდენტთა კმაყოფილების გამოკითხვის ანგარიში (ოქტომბერი-დეკემბერი 2020);
4. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ჩატარებული აკადემიური და მოწვეული პერსონალის კმაყოფილების გამოკითხვის ანგარიში (სექტემბერი-დეკემბერი 2020);
5. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ჩატარებული კურსდამთავრებულთა კმაყოფილების კვლევის ანგარიში (ოქტომბერი-დეკემბერი 2020);
6. თვითშეფასების ანგარიში;
7. დამსაქმებლებთან, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან, სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან, პროგრამის ხელმძღვანელებთან ჩატარებული გასაუბრების შედეგები.

რეკომენდაციები:

- უზრუნველყოფილ იქნეს დამსაქმებელთა სისტემატური ჩართულობა ახალი პროგრამების დაგეგმვის/შემუშავებისა და არსებული პროგრამების შეცვლის პროცესში.
- დამკვიდრდეს შრომის ბაზრისა და დამსაქმებლების მოთხოვნების ანალიზის რეგულარული პრაქტიკა.
- შექმენით და რეგულარულად გაანალიზეთ კურსდამთავრებულთა ბაზები.
- ჩაატარეთ სტუდენტების აკადემიური მოსწრების რეგულარული ანალიზი და შედეგები გამოიყენეთ მონიტორინგისა და საგანმანათლებლო პროგრამების განახლებისთვის
- შეიმუშავეთ უფრო მეტად დეტალური მეთოდოლოგია საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებისთვის, რომელიც მოიცავს დამსაქმებელთა, სტუდენტების დაკურსდამთავრებულების ჩართულობის კონკრეტულ ფორმებს. ასევე გამოყავით საგანმანათლებლო პროგრამების პერიოდული შეფასების და განახლების საფეხურები.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

- შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

3.2 საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი

- პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან.
- ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების მეშვეობით, უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული მოთხოვნების, საჭიროებებისა და აკადემიური მომზადების გათვალისწინებას და მათ შეუფერხებელ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროცესში.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უსდ სტუდენტებს სთავაზობს 9 საგანმანათლებლო პროგრამას, 5 საბაკალავროს, 3 სამაგისტროს და 1 სადოქტორო პროგრამას. ავტორიზაციის ვიზიტის დროს, მხოლოდ ერთი მათგანი იყო აკრედიტებული - სადოქტორო პროგრამა ხელოვნების დარგში. უსდ გეგმავს, მიმდინარე წლის ბოლოს, 3 პროგრამა წარადგინოს აკრედიტაციაზე და მომდევნო წლიდან გეგმავს დანარჩენი პროგრამების ეტაპობრივ აკრედიტაციას.

პროგრამები შემუშავებული და დამტკიცებულია უსდ-ს შიდა რეგულაციების შესაბამისად, რომლებიც შეესაბამება არსებულ სტანდარტებსა და საქართველოს კანონმდებლობას. უნივერსიტეტი პროგრამების შექმნისას კრედიტებს ანაწილებს ევროპული კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების სისტემის (ECTS) სახელმძღვანელო პრონციპების და უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის მიხედვით. ხელოვნებათმცოდნეობის სადოქტორო პროგრამა, რომელიც არის ერთადერთი აკრედიტებული პროგრამა უნივერსიტეტში, სულ მოიცავს 180 ECTS-ს, მათგან 50 ECTS სასწავლო კომპონენტისათვის და 130 ECTS კვლევითი ნაწილისთვის. უმაღლესი განათლების შესახებ კანონში შეტანილი ცვლილების მიხედვით, კვლევით კომპონენტს არ უნდა მიენიჭოს კრედიტები. ამდენად, რეკომენდირებულია, პროგრამისთვის განსაზღვრული ECTS შეიცვალოს ახალი რეგულაციების მიხედვით.

ყველა საგანმანათლებლო პროგრამის სტრუქტურა, მათ შორის სადოქტორო პროგრამის სასწავლო კომპონენტი მოიცავს არა სავალდებულო კურსებს და არჩევით კურსებს, თუმცა სტუდენტთა მცირე რაოდენობის გათვალისწინებით, მათთვის ყველა სასწავლო კურსი არ არის ხელმისაწვდომი. სწავლის შედეგები აძლევს სტუდენტს შესაძლებლობას სწავლა გააგრძელოს უმაღლესი განათლების შემდეგ საფეხურზე.

საგანმანათლებლო პროგრამები უმეტესად აკმაყოფილებს არსებულ სტანდარტებს. ექსპერტებმა აღნიშნეს, რომ ყველა პროგრამა დამტკიცდა 2021 წლის მაისში, ამიტომ რთულია ამ ეტაპზე პროგრამის შედეგების შეფასება.

პროგრამების განხორციელებაში ჩართული ზოგიერთი პროფესორი ასწავლის 3 ან ზოგიერთ შემთხვევაში 5 დისციპლინას, ამავდროულად არის კრიტიკული შემთხვევა, როდესაც ერთი პერსონალი ასწავლის 11 სასწავლო კურსს თურქეთისმცოდნეობის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამაზე, რაც ქმნის პროგრამის ფლობის შთაბეჭდილებას. ცალსახად სასურველი იქნებოდა სასწავლო პერსონალის გამრავალფეროვნება (ბიოფარმაციის სამაგისტრო პროგრამა, საზოგადოებრივი ჯანდაცვის სამაგისტრო პროგრამა, ფარმაციის

საბაკალავრო პროგრამა), და საჭიროა თურქეთისმცოდნეობის სამაგისტრო პროგრამაზე, სადაც საგანმანათლებლო პროგრამაზე ასწავლის სულ 4 პროფესორი. ეს გაზრდის სამეცნიერო შეხედულებათა და დარგის ექსპერტიზის სიმრავლეს და ამგვარად გაამდიდრებს სტუდენტთა სასწავლო გამოცდილებას.

საგანმანათლებლო პროგრამებით მისანიჭებელი კვალიფიკაციები შეესაბამება კვალიფიკაციების ეროვნულ ჩარჩოს. გასაუბრებების დროს, წარმოიშვა კითხვა თურქეთისმცოდნეობის სამაგისტრო პროგრამასთან დაკავშირებით, რომელიც უსდ-მ წარადგინა 0388.1.3 კვალიფიკაციის ქვეშ, რაც გულისხმობს მაგისტრის აკადემიურ ხარისხს ახლო აღმოსავლეთმცოდნეობაში; თუმცა, ეროვნული კლასიფიკატორი აღიარებს თურქული ფილოლოგიისა და თურქოლოგიის კლასიფიკაციასაც. თუმცა, როგორც პროგრამის ხელმძღვანელმა განმარტა და როგორც ეს შესაბამისი სასწავლო გეგმის ანალიზიდან გამოჩნდა, პროგრამა სცდება ფილოლოგიის ფარგლებს და აკმაყოფილებს ქვეყნისმცოდნეობის კვალიფიკაციას. პროგრამის სტრუქტურა მოიცავს როგორც არასავალდებულო და არჩევით კურსებს, ასევე არასავალდებულო კომპონენტებს რომელთა არჩევის შესაძლებლობაც აქვთ სტუდენტებს. სწავლებისა და სწავლის მეთოდები ასევე შეესაბამება სტანდარტებს, ითვალისწინებს კონკრეტული პროგრამის მახასიათებლებს და მოიცავს როგორც სალექციო ისე პრაქტიკულ კომპონენტებს, როგორც ეს მითითებულია განათლების მინისტრის N3 ბრძანებაში.

სხვა პროგრამების შემთხვევაში, სწავლის შედეგები ასევე აკმაყოფილებს მინიჭებულ კვალიფიკაციას. ისინი ადეკვატურად არის განსაზღვრული ყველა პროგრამისთვის, შემუშავებულია საგანმანათლებლო საფეხურის სირთულის შესაბამისად. თუმცა, ექსპერტები აღნიშნავენ, რომ ბიოფარმაციისა და თურქოლოგიის სამაგისტრო პროგრამების სწავლის შედეგები ჩამოყალიბდეს მოქმედებითი გვარის ზმნების გამოყენებით, მაგალითად ეს სწავლის შედეგი: „სამაგისტრო პროგრამით მიღებულ ცოდნაზე დაყრდნობით, ახალი იდეების შესაძლებლობები, სამეცნიერო მიღწევები, სასწავლო-კვლევით პროცესში მათი გამოყენება“. - ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად: სამაგისტრო პროგრამით მიწოდებული ცოდნის საფუძველზე (სტუდენტი) სასწავლო-კვლევით პროცესში გამოიყენებს უახლეს სამეცნიერო მიღწევებსა და ახალ იდეებს. ვინაიდან უნივერსიტეტი გეგმავს პირელი და მეორე საფეხურის პროგრამების აკრედიტაციის პროცესის დაწყებას, ყურადღება უნდა მიექცეს პროგრამის სწავლის შედეგების ფორმულირება, ისე რომ ისინი იყოს უფრო მაღალ დონეზე, იყოს უფრო თანმიმდევრულად გამოხატული და არმოადგენდნენ პროგრამის ბოლოს შეძენილ ცოდნას, შესაძლებლობებსა და კომპეტენციებს.

სხვადასხვა სასწავლო კურსებში(განსაკუთრებით ფსიქოლოგიისა და საზოგადოებრივი ჯანდაცვის პროგრამებში) მითითებული სავალდებულო ლიტერატურა უმეტეს შემთხვევაში არის მოძველებული და კონკრეტული სწავლის შედეგების მიღწევას არ უწყობს ხელს. სასწავლო კურსები ორიენტირებულია სტუდენტებს გააცნოს თანამედროვე მიღწევები კონკრეტულ სფეროში და მისცეს უახლესი ცოდნა (მაგ. სილაბუსები მარკეტინგში, სოციოლოგიის შესავალში, ჯანდაცვის ეკონომიკაში, კვლევის მეთოდები ჯანდაცვაში, ლიდერობა ჯანდაცვაში, თვითშემეცნება და პროფესიული ბედნიერება, კონფლიქტების მენეჯმენტი/მეტაკოგნიტური მენეჯმენტი, რეკლამის ფსიქოლოგია, სწავლება-სწავლის ფსიქოლოგია, წარმოების მენეჯმენტის ფსიქოლოგია და ა.შ.). აღსანიშნავია, რომ კონკრეტულ

პროგრამებში რამოდენიმე მიმართულება იყენებს ერთსა და იმავე სახელმძღვანელოს როგორც სავალდებულო ლიტერატურას. მაგ. საზოგადოებრივი ჯანდაცვის და მენეჯმენტის სახელმძღვანელო (ავტორი - ო. გერზმავა, გამოქვეყნებული 2020 წელს) გამოიყენება ჯანდაცვის მენეჯმენტის, ჯანდაცვის პოლიტიკის და ლიდერობა ჯანდაცვის სასწავლო კურსებში. სავალდებულო ლიტერატურიდან ზოგიერთი მათგანი არის რუსულ ენაზე, რომელიც არ არის მოთხოვნილი ენა საერთაშორისო სტუდენტებისთვის (რეკლამის ფსიქოლოგია, რომან სლეზნიკი, რეკლამირების მენეჯერი: სავარაუდო პროფესიოგრამა და ტესტირება თანამდებობის შესარჩევად, პერსონალის შეფასებისა და სერტიფიცირების ონლაინ ცენტრი).

პროგრამების ჩამონათვალი და აღწერა გამოქვეყნებულია უსდ-ს ვებგვერდზე და ხელმისაწვდომია ნებისმიერი დაინტერესებული მხარისთვის. თუმცა, კატალოგი მოიცავს ერთ პროგრამას (ფარმაციის მართვა), რომელიც, სხვა დოკუმენტებთან ერთად, ექსპერტებისთვის არ იყო მიწოდებული. უნდა აღინიშნოს, რომ ვებგვერდი განახლების რეჟიმშია. ეს ინფორმაცია შესაძლოა შეიცვალოს განახლების შედეგად.

უსდ-მ შეიმუშავა ინდივიდუალური საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავების პოლიტიკა და რეგულაციები, თუმცა გასაუბრების დროს, სტუდენტებმა და კურსდამთავრებულებმა აღნიშნეს, რომ ეს პრაქტიკა არ გამოყენებულა უსდ-ში სტუდენტთა მცირე რაოდენობიდან გამომდინარე.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

1. საგანმანათლებლო პროგრამები, სილაბუსები;
2. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის ჩამოყალიბების მეთოდოლოგია;
3. ვებგვერდი, პროგრამის კატალოგი;
4. https://www.king-tamar.net/index.php?option=com_content&view=article&id=438&Itemid=98

რეკომენდაციები:

- ბიოფარმაციისა და თურქოლოგიის სამაგისტრო პროგრამების სწავლის შედეგები უნდა ჩამოყალიბდეს აქტიური ზმნების გამოყენებით.
- ხელოვნებათმცოდნეობის სადოქტორო პროგრამის ECTS კრედიტებით გადანაწილება შეიცვალოს „უმალესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით
- შეიცვალოს აკადემიური პერსონალი იმ პროგრამებისთვის, სადაც პროფესორებისა და მოწვეული ლექტორების დატვირთვა აღემატება 5 ლექციას (თურქეთისმცოდნეობა, ბიოფარმაცია, საზოგადოებრივი ჯანდაცვა, ფარმაციის საბაკალავრო პროგრამა)
- საზოგადოებრივი ჯანდაცვის სამაგისტრო და ფსიქოლოგიის საბაკალავრო პროგრამებში მითითებული სავალდებულო ლიტერატურის საფუძვლიანი გადახედვა და განახლება მოხდეს გამოქვეყნების თარიღის, სხვადასხვა სასწავლო კურსებისთვის ძირითადი ლიტერატურის დივერსიფიკაციის და სტუდენტებისთვის შესაბამისი ენის სახელმძღვანელოების მობილიზების მიზნით.

<p>რჩევები:</p> <ul style="list-style-type: none"> • განხორციელდეს მონიტორინგი ვებგვერდზე გამოქვეყნებულ ინფორმაციაზე, კერძოდ, პროგრამის კატალოგზე. • უფრო თანმიმდევრულად იქნას მხედველობაში მიღებული საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების ფორმულირება, როდესაც პროგრამები წარდგება სააკრედიტაციოდ, ისე რომ ისინი ასახავდნენ პროგრამის ბოლოს მისაღწევ ცოდნას, უნარებს და კომპეტენციებს,
<p>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</p>
<p>შეფასება</p> <p><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.</p>
<p>3.3 სწავლის შედეგების შეფასება</p> <p>o უსდ-ში მოქმედებს კანონმდებლობის შესაბამისი, სწავლის შედეგების ადეკვატური, გამჭვირვალე და სამართლიანი შეფასების სისტემა, რომელიც ხელს უწყობს სტუდენტების აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესებას.</p>
<p>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</p> <p>უსდ-ში სწავლის შედეგების შეფასება რეგულირდება შიდა მარეგულირებელი დოკუმენტის მე-16 მუხლით. კრედიტის მინიჭება ხდება შეფასების სხვადასხვა კომპონენტზე დაყრდნობით - შუალედური და ფინალური გამოცდები. შეფასების მეთოდები და ქულების განაწილება მოცემულია შესაბამის სილაბუსებში. კომპეტენციის მინიმალური ზღვარი განსაზღვრულია და არ აღემატება საბოლოო შეფასების 60%-ს.</p> <p>შეფასების სისტემით ნებადართული შეფასებები (5 დადებითი და ორი უარყოფითი შეფასება Fx და F) სრულად შესაბამისობაშია საქართველოს კანონმდებლობასთან და ასახულია თითოეული კურსის სილაბუსში. დოკუმენტი ასევე არეგულირებს დამატებითი გამოცდის ჩანიშვნის პროცედურებს, უარყოფითი Fx შეფასების მიღების შემთხვევაში.</p> <p>დოკუმენტით ასევე რეგულირდება სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამის სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტის შეფასების სისტემა, ეს არის:</p> <p>ა) Summa cum laude - ფრიადი;</p> <p>ბ) Magna cum laude - ძალიან კარგი;</p> <p>გ) Cum laude - კარგი;</p> <p>დ) Bene- საშუალო;</p> <p>ე) Rite - დამაკმაყოფილებელი;</p> <p>ვ) Insufficient - არადამაკმაყოფილებელი;</p> <p>ზ) Sub omni canone - სრულიად არადამაკმაყოფილებელი</p> <p>ასევე აღნიშნულია, რომ არადამაკმაყოფილებელი შეფასების შემთხვევაში, დოქტორანტს აქვს უფლება 1 წლის ვადაში ხელახლა ჩააბაროს განახლებული დისერტაცია.</p>

სწავლის შედეგების მიღწევის შეფასების მეთოდთა სიმრავლე განსაზღვრულია პროგრამის აღწერილობაში და ვრცლად ჩამოყალიბებულია საგნის აღმწერში. ეს მოიცავს ჯგუფურ მუშაობას, (რომლის რეალიზება არ არის მარტივი ბევრი პროგრამისთვის, რამდენადაც იქ ცოტა სტუდენტი სწავლობს) ასევე ინდივიდუალურ დავალებებს, კვლევითი ნაშრომების მომზადებას, პრაქტიკუმებს, შუალედურ და ფინალურ გამოცდებს. დასკვნითი გამოცდა ფასდება საგნის სრული ქულის არაუმეტეს 40%-ით. აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან გასაუბრებისას, ზოგიერთმა მონაწილემ აღნიშნა, რომ ისინი იყენებენ სტუდენტურ დისკუსიებს, შემთხვევის კვლევასა და ჯგუფურ დავალებებს სწავლების თავიანთ მიდგომებში. მეორეს მხრივ, ზოგიერთმა გამოკითხულმა სტუდენტმა ახსენა, რომ ზეპირი გამოცდები იყო ერთადერთი ფორმა, სხვებმა კი ასევე ახსენებენ ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით გაგზავნილი ქვიზები. ბუნდოვანია, ხდება თუ არა სწავლის შედეგების შეფასება ისე, როგორც დაგეგმილია. ასევე, გაუგებარია, თუ როგორ ხდება სტუდენტებისთვის უკუკავშირის მიწოდება. ზოგიერთმა ახსენა, რომ ზეპირი ტესტირების-გამოცდის უკუკავშირის მაშინვე იღებენ, ზოგიერთმა კი აღნიშნა, რომ ზეპირი გამოცდის შემთხვევაშიც, უკუკავშირის მოგვიანებით იღებენ სხვადასხვა ფორმითა და კომუნიკაციის არხებით.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური მონიტორინგს უწევს სწავლის შედეგების მიღწევას, ადგენს შესაბამის ანგარიშებს ფაკულტეტის დონეზე. ხარისხის უზრუნველყოფის სპეციალისტების თანახმად, კოვიდ-პანდემიის პერიოდში რაიმე მნიშვნელოვანი ცვლილება სწავლის შედეგების მიღწევის მხრივ არ დაფიქსირებულა. გასაგებია, რომ სტუდენტთა მცირე რაოდენობის გამო, სწავლის შედეგების მონიტორინგი ხდება ფაკულტეტის დონეზე. თუმცა, იმისათვის, რომ ეს შედეგები იყოს ღირებული, მათი წარმოება უნდა მოხდეს პროგრამის დონეზე, რათა გამოვლინდეს შესაძლო პრობლემური მხარეები.

რექტორის 2019 წლის 2 დეკემბრის განკარგულებით, ცვლილება შევიდა შიდა მარეგულირებელ დოკუმენტში, რომლის თანახმადაც, სტუდენტს აქვს უფლება, გაასაჩივროს არასასურველი შეფასება. ეს პროცედურა მოიცავს რექტორის სახელზე განაცხადის შეტანას და შედეგების განხილვას, დარგის სპეციალისტებისგან შემდგარი, სულ მცირე 3-წევრიანი, კომისიის წინაშე. კომისიის შეფასება არის საბოლოო და აისახება საგანმანათლებლო პროგრამის კომპონენტის დასკვნით შეფასებაში.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

1. შიდა მარეგულირებელი დოკუმენტი;
2. რექტორის ბრძანება N040-01 შიდა რეგულაციებში შეტანილი ცვლილების შესახებ;
3. ინტერვიუები სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან;
4. პროგრამის სილაბუსები;
5. პროგრამის აღწერილობა;
6. თვითშეფასების კითხვარი.

რეკომენდაციები:

- სტუდენტებმა დროულად უნდა მიიღონ ინდივიდუალური უკუკავშირი წერილობითი ფორმით მათი აკადემიური მოსწრების შესახებ. ეს უნდა მოხდეს ყველა მასწავლებლისათვის განცალკევებულად, ელექტრონული პლატფორმების

<p>საშუალებით, რათა შესაძლებელი იყოს მონიტორინგი პროგრამის ხელმძღვანელებისა და დეკანის ოფისის მიერ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • უზრუნველყოფილ იქნეს სწავლის შედეგების მიღწევის მონიტორინგი და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ შესაბამისი ანგარიშების წარმოება პროგრამის დონეზე, შესაძლო პრობლემური სფეროების იდენტიფიცირების მიზნით.
<p>რჩევები:</p>
<p>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</p>
<p>შეფასება</p> <p><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.</p>

4. უსდ-ის პერსონალი

უსდ უზრუნველყოფს, რომ დაწესებულებაში დასაქმებული პერსონალი (აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე) იყოს მაღალკვალიფიციური, რათა მათ შეძლონ საგანმანათლებლო, სამეცნიერო და ადმინისტრაციული პროცესის ეფექტურად წარმართვა და დაწესებულების სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული შედეგების მიღწევა. თავის მხრივ, დაწესებულება მუდმივად ზრუნავს პერსონალის პროფესიულ განვითარებასა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესებაზე.

<p>4.1 პერსონალის მართვა</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ უსდ-ს განსაზღვრული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რაც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის და სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული სხვა აქტივობების განხორციელებას. ○ უსდ უზრუნველყოფს აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრების დასაქმებას.
<p>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</p> <p>წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის საქმიანობა ეფუძნება საქართველოს ორგანულ კანონს (შრომის უსაფრთხოების კანონს), საქართველოს კანონს უმაღლესი განათლების შესახებ. უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის პოლიტიკა, პროცედურები და პროცესები შეესაბამება ზემოთხსენებულ კანონებს, უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის განხორციელებას, სტრატეგიულ გეგმაში განსაზღვრული სხვა აქტივობების შესაძლებლობებს.</p> <p>პერსონალის მართვა ხორციელდება პერსონალის მართვის პოლიტიკის საფუძველზე (დამტკიცებულია რექტორის მიერ №062/01 2018 05 .12) და მოიცავს უფლებებს, პასუხისმგებლობებსა და რეგულირების სფეროებს (პერსონალის შერჩევა, განვითარება/გადამზადება. შრომის რეგულირება, პერსონალის შეფასება და სამსახურის კმაყოფილების მონიტორინგი), რომლებიც უნდა განხორციელდეს სამართლიანად,</p>

გამჭვირვალედ, აკადემიური თავისუფლების, პირადი ღირსებისა და პატივისცემის დაცვით. პერსონალის მართვის მიზნები შეესაბამება უნივერსიტეტის სტრატეგიულ მიზნებს.

საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგია (დამტკიცებულია რექტორის №049/01 ბრძანებით, 2018 წლის 5 დეკემბერი), მკაფიოდ განსაზღვრავს საგანმანათლებლო პროგრამის აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგიას და აკადემიური /სამეცნიერო/მოწვეული პერსონალის განრიგი დგება ყოველ სემესტრში. ასევე დოკუმენტი განსაზღვრავს პერსონალისა და სტუდენტების თანაფარდობას.

ამჟამად, პროგრამას ახორციელებს 40 აკადემიური თანამშრომელი (30 მათგანი აფილირებულია თამარუნისთან) და 71 მოწვეული პერსონალი. ექსპერტთა ჯგუფს ჰქონდა შესაძლებლობა განეხილა აკადემიური პერსონალის რეზიუმეები და შეხვედროდა აკადემიური და მოწვეული პერსონალის წარმომადგენლებს ცალცალკე, ორ შეხვედრაზე. ზოგადად, აკადემიური პერსონალი სათანადოდ კვალიფიციურია და ძალიან გამოცდილია სწავლებასა და კვლევაში; მათ უმრავლესობას მონაწილეობა მიუღია სოციალური განვითარების ისეთ პროექტებში, რომლებიც შეესაბამება უნივერსიტეტის ხედვას. მოწვეული პერსონალიც საკმაოდ კვალიფიციურია, მათი უმრავლესობა ასწავლის და/ან აფილირებულია სხვა ქართულ უნივერსიტეტებში. სტუდენტთა მცირე რაოდენობის გათვალისწინებით, როგორც ეს უნივერსიტეტმა გაზომა - მასწავლებლისა და სტუდენტთა თანაფარდობა ძალიან მაღალია. სასურველია ეს თანაფარდობა გაიზომოს სრულ განაკვეთზე (ექვივალენტურზე) მომუშავე სასწავლო პერსონალზე დაყრდნობით.

სასწავლო პერსონალის უმრავლესობას ყოველკვირეული სასწავლო დატვირთვის რამდენიმე საათი აქვს, რაც გაცილებით ნაკლებია უნივერსიტეტის მიერ სრულ განაკვეთზე განსაზღვრული სასწავლო სამუშაო დატვირთვაზე.

სასწავლო პერსონალის ბრუნვა (როგორც აკადემიურის ისე მოწვეულის) მაღალია, რაც შემფოთების საგანს წარმოადგენს. უნივერსიტეტმა განმარტა, რომ ეს პრობლემა უფრო „ტექნიკური“ ხასიათისაა და განპირობებულია სტუდენტთა მცირე რაოდენობით, რაც ნიშნავს რომ კონკრეტული პროგრამის ყველა სემესტრი აქტიური არ არის (მაგ. პროგრამები, სადაც 1, 4 ან 7 სტუდენტია). მიუხედავად ამისა, ეს გარემოება ქმნის დასაქმების სტაბილურობის სიმწირეს, ბუნდოვანების გამო ართულებს სასწავლო პერსონალის მოზიდვას და უნივერსიტეტმა ამ საკითხზე უნდა მოახდინოს რეაგირება. აქედან გამომდინარე, ჩანს რომ აფილირებულ პერსონალს არ აქვს სამსახურეობრივი სტაბილურობა. და უფრო მეტიც, ინტერვიუების დროს ჩართულმა პერსონალმა ვერ დაასახელა რაიმე ხელშესახები სარგებელი უნივერსიტეტის ფინანსური მხარდაჭერის კუთხით კონფერენციებზე დასწრებისა და სხვა სამეცნიერო საქმიანობისთვის (იხ. 6.2.).

მოწოდებული დოკუმენტებიდან და გასაუბრების შედეგებიდან ჩანს რომ, ბუნდოვანია მოწვეული პერსონალის შერჩევის პროცესი და კრიტერიუმები. პერსონალის მართვის დოკუმენტში მოცემულია პერსონალის აყვანის და შიდა და გარე კონკურსის პროცედურები. მოწვეულ პერსონალთან გასაუბრებით მიღებული მტკიცებულებების საფუძველზე ირკვევა, რომ მათი უმრავლესობა მოიწვია პროგრამის ხელმძღვანელებმა ან ადმინისტრაციამ,

რომელთაც ინფორმაცია ჰქონდათ მათი ექსპერტიზისა და გამოცდილების შესახებ. მართალია ამ პროცესს აქვს თავისი დადებითი მხარე - შედეგებიდან გამომდინარე, თუმცა ექსპერტთა ჯგუფი ისურვებდა, რომ უნივერსიტეტმა უფრო ფორმალური მიდგომა გამოიყენოს და გააკეთოს საჯარო განცხადებები ვაკანტურ ადგილებზე. დამატებითი სარგებელის ნახვა შეიძლება, თუკი უნივერსიტეტი მეტად ცნობილი გახდება სამეცნიერო საზოგადოებაში.

პერსონალის მართვის დოკუმენტის მიხედვით, უნივერსიტეტი ზრუნავს უწყვეტ განვითარებაზე და პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლებაზე, უზრუნველყოფს პერსონალის ჩართულობას როგორც შიდა, ისე გარე ტრენინგებში, განსაზღვრავს სავალდებულო დაგეგმილ ტრენინგებს და კონსულტაციებს პერსონალის საქმიანობის შეფასების შედეგების საფუძველზე (დაკავებული თანამდებობის საკვალიფიკაციო მოთხოვნების შესაბამისად, ასევე შესაძლო სამომავლო თანამდებობის მოთხოვნების შესაბამისად). მოწვეულმა პერსონალმა დაადასტურა, რომ ჩაუტარდათ ტრენინგი დეკანის, პროგრამის ხელმძღვანელის და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ. საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სისტემების სერვისების წარმომადგენლებმა დაადასტურეს რომ მათ სწავლებაში ჩართულ პერსონალს ჩაუტარეს საინფორმაციო სისტემებთან დაკავშირებით ტრენინგი. ინტერვიუების დროს ლექტორებმა ვერ გაიხსენეს ბოლო ტრენინგების შესახებ ინფორმაცია, შესაძლოა კოვიდ სიტუაციიდან გამომდინარე.

ადმინისტრაციული პერსონალის ბრუნვაც მაღალია. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ გამოთხოვილი მონაცემებიდან ჩანს, რომ ადმინისტრაციული ერთეულები, რომლებიც მხარს უჭერს ძირითად სერვისებს, (ადამიანური რესურსები, ხარისხის უზრუნველყოფა, ინტერნაციონალიზაცია, სტუნდენტური სერვისები, კარიერის დაგეგმვა) დაკომპლექტებულია მხოლოდ 6 ადამიანით. მართალია სათანადოდ კვალიფიციურნი არიან, თუმცა აკადემიური გამოცდილების მქონე პერსონალის უმეტესობა პარალელურად სხვაგანაც არის დასაქმებული.

გაურკვეველია როგორ ხდება პერსონალის შეფასება. კითხვაზე, რამდენად ხშირად მონაწილეობდნენ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ჩატარებულ გამოკითხვებში, ინტერვიუების მონაწილე ზოგიერთმა აკადემიურმა პერსონალმა აღნიშნა რომ „დასაქმებიდან არასოდეს მიუღიათ მონაწილეობა“, მაშინ როცა ზოგიერთმა აღნიშნა რომ მონაწილეობა მიიღეს „ერთხელ“. როგორც ჩანს შეფასებების ჩატარება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ არ ხდება პერიოდულად. აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობის შედეგების შეფასება ხდება ყოველწლიურად პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების დოკუმენტის მიხედვით (იხ. აქ 6.3.).

მტკიცებულება/ინდიკატორები

1. 2018 წლის 5 დეკემბრის რექტორის ბრძანება # 062/01(თბილისი)საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის პოლიტიკის დამტკიცებაზე (დანართი 22);
2. 2018 წლის 5 დეკემბრის რექტორის ბრძანება # 063/01(თბილისი) საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის პოლიტიკაზე (დანართი 25);

<ol style="list-style-type: none"> 3. 2018 წლის 5 დეკემბრის რექტორის ბრძანება # 058/01(თბილისი) საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის ხარისხის შეფასების შედეგების გამოყენების პროცედურის განსაზღვრასა და დამტკიცებაზე (დანართი 57); 4. საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგია (დამტკიცებულია რექტორის №049/01 ბრძანებით, 2018 წლის 5 დეკემბერი); 5. თვითშეფასების ანგარიში; 6. ინტერვიუების შედეგები.
<p>რეკომენდაციები:</p> <ul style="list-style-type: none"> • საჭიროა მოწვეული პერსონალის შერჩევის კრიტერიუმების დაზუსტება და ინტერესის გამოხატვის საჯარო მოწოდებები. • გაიზარდოს სპეციალისტების რაოდენობა იმ ადმინისტრაციული ერთეულების შტატში, რომლებიც ემსახურება ძირითად სერვისებს, სასურველია ეს თანამშრომლები იყვნენ სრულ განაკვეთზე დასაქმებულნი და ამ სერვისების განვითარებაზე სრულად ორიენტირებულნი.
<p>რჩევები:</p>
<p>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</p>
<p>შეფასება</p> <p><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/>მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.</p>
<p>4.2 აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის სამუშაო დატვირთვა</p>
<p>უსდ-ის აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა დაწესებულებაში განხორციელებული საგანმანათლებლო პროგრამების, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობისა და მათზე დაკისრებული სხვა ფუნქციების ადეკვატურია.</p>
<p>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</p> <p>უნივერსიტეტში აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის უფლებები და პასუხისმგებლობები განსაზღვრულია მოქმედი კანონმდებლობითა და შიდა რეგულაციებით (საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგია (დამტკიცებულია რექტორის №049/01 ბრძანებით, 2018 წლის 5 დეკემბერი).</p>

პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვის მოლოდინები უზრუნველყოფს სასწავლო პროგრამით განსაზღვრული სასწავლო პროცესების წარმართვას, აგრეთვე სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ჩატარებას და სხვა დადგენილი მოვალეობების სწორად შესრულებას.

აკადემიური პერსონალის აფილირების წესისა და პირობების შესახებ დოკუმენტი უსდ-მ მოგვაწოდა ექსპერტთა დამატებითი მოთხოვნის საფუძველზე. თუმცა, დოკუმენტი არ აკონკრეტებს პერსონალის ნებადართულ სემესტრულ ან საათობრივ სამუშაო დატვირთვას, არც იმას თუ როგორ ხდება მისი შემადგენელი კომპონენტების გაანგარიშება (ლექცია, კონსულტაციები, სადოქტორო/სამაგისტრო ნაშრომის ხელმძღვანელობა, მენეჯმენტი/ადმინისტრაციული საქმე). ექსპერტები მიიჩნევენ, რომ რაციონალური იქნება აკადემიური პერსონალის სამუშაო დატვირთვის ზუსტი სქემის განსაზღვრა, სადაც მითითებული იქნება კომპონენტთა წილი.

ასევე, ექსპერტთა ჯგუფის მოთხოვნით, უნივერსიტეტმა წარმოდგინა პერსონალის სამუშაო დატვირთვის მიმდინარე სასწავლო წლის ანგარიში. მთლიან სამუშაო დატვირთვაში ხუთი ტიპის აქტივობაა გაანგარიშებული: სწავლება, კონსულტაციების გაწევა, ექსპერტის ხელმძღვანელობა, კვლევა, მართვა//ადმინისტრირება. აღსანიშნავია, რომ სრულ განაკვეთზე (40 საათი) მხოლოდ რექტორია დასაქმებული და 2 აკადემიური პერსონალი 28 საათიან სამუშაო განრიგზეა, მაშინ, როცა არიან დასაქმებულნი 50%-ზე ნაკლებ სამუშაო დატვირთვაზე. კონსულტაციის ხანგრძლივობა არის 1 საათი ყოველ 3 საათიან სწავლებაზე, ექსპერტის ხელმძღვანელობა კი არის 1 საათი კვირაში, ხოლო კვლევა ორი საათი კვირაში. პროგრამის ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობები გათვლილია კვირაში 3 საათზე. თუმცა, პროგრამის ხელმძღვანელთა უმეტესობა არ არის ჩართული სწავლების პროცესში იმ პროგრამებზე, რომელსაც მართავენ. ამასთან, ზოგიერთმა აკადემიურმა პერსონალმა განაცხადა, რომ მათ არ აქვთ სასწავლო საათები, რამდენადაც, როგორც თავად აღნიშნეს „მათი პროგრამები შეჩერებულია“. აშკარაა, რომ ისინი დასაქმებულნი არიან იმ ორი სადოქტორო პროგრამისთვის, რომელმაც ვერ მიიღო აკრედიტაცია; თუმცა ისინი აღრიცხულნი არიან აკადემიური პერსონალის რეესტრში.

სამუშაო დატვირთვა, როგორც ეს ჯგუფისთვის მიწოდებულ დოკუმენტშია წარმოდგენილი, მკაფიოდ გასაგებია. დოკუმენტში არსებული მონაცემები არ გვიჩვენებს სხვა მნიშვნელოვან აქტივობებს, როგორებიცაა: ნაშრომის ხელმძღვანელობა (სამაგისტრო და სადოქტორო), კვლევით პროექტებში ჩართულობა, კვლევითი პროექტების მომზადება, სხვა სამეცნიერო და სოციალური განვითარების აქტივობები. თუმცადა, ამ ტიპის აქტივობები დეტალურადაა გაწერილი და პერსონალს მათი სამუშაო დატვირთვის ანგარიშგება მოეთხოვება აკადემიური პერსონალისთვის განკუთვნილ თვითშეფასების ანგარიშის კითხვარში, რომელიც ასევე მოგვაწოდა უნივერსიტეტმა ვიზიტის დროს. ამ ორი პროცესის თავსებადობის საჭიროება აშკარაა. როგორც პუნქტ 2.1-ში აღინიშნა, უნივერსიტეტმა უნდა ჩამოაყალიბოს სპეციალურად ამ მიზანზე ორიენტირებული ადამიანური რესურსების დეპარტამენტი.

ამჟამად უნივერსიტეტში, ყველა საგანმანათლებლო საფეხურზე, აქტიური სტატუსის მქონე 95 სტუდენტია. 9 საგანმანათლებლო პროგრამას (ორმა არ მიიღო აკრედიტაცია და ამჟამად არაა შეთავაზებული) ემსახურება 40 აკადემიური/სამეცნიერო და 71 მოწვეული პერსონალი. დაწესებულებას ჰყავს 5 სამეცნიერო თანამშრომელი, რომლებიც ასევე ჩართულნი არიან საგანმანათლებლო პროცესში, 4 მათგანი იმავდროულად აკადემიური თანამშრომელიცაა. ამგვარად, პროგრამის მდგრადობის უზრუნველსაყოფად, აკადემიური/სამეცნიერო და

მოწვეული პერსონალის რაოდენობის დაგეგმვისას, დაწესებულება მხედველობაში იღებს არსებული და მისაღები სტუდენტთა კონტიგენტის მოცულობას და თითოეული პროგრამის მახასიათებლებს.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

1. უნივერსიტეტის შიდაგანაწესი(დანართი 12);
2. 2018 წლის 5 დეკემბრის რექტორის ბრძანება # 062/01(თბილისი)საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის პოლიტიკის დამტკიცებაზე (დანართი 22);
3. 2018 წლის 5 დეკემბრის რექტორის ბრძანება # 063/01(თბილისი) საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის პერსონალის სამუშაო აღწერილობებისა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დამტკიცების თაობაზე (დანართი 25);
4. თვითშეფასების ანგარიში;
5. ინტერვიუების შედეგები;
6. აკადემიური პერსონალის თვითშეფასების კითხვარი;
7. აკადემიური პერსონალის დატვირთვის ცხრილი.

რეკომენდაციები:

- უსდ-ის შიდა პოლიტიკის დოკუმენტში განისაზღვროს აკადემიური პერსონალის დატვირთვის კომპონენტების (როგორცაა ლექცია, კონსულტაცია, სამაგისტრო/სადოქტორო ნაშრომის ხელმძღვანელობა, მენეჯერული/ადმინისტრაციული მუშაობა) განაწილების წესი.
- გადაიხედოს სამუშაო დატვირთვის გამოთვლის მექანიზმი, რათა მან მოიცვას ყველა ტიპის სამუშაო, რომელსაც აკადემიური პერსონალი ასრულებს.

რჩევები:

- სასარგებლო იქნება პროგრამის ხელმძღვანელების ჩართვა ამ პროგრამების სასწავლო პროცესში.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები.

უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტზე ორიენტირებული გარემოს შექმნას; სტუდენტებს სთავაზობს შესაბამის სერვისებს, მათ შორის, კარიერული განვითარების ხელშეწყობის მექანიზმებს; ასევე

უზრუნველყოფს მათ მაქსიმალურ ინფორმირებას, ახორციელებს მრავალფეროვან ღონისძიებებს და ხელს უწყობს სტუდენტების ჩართულობას ამ ღონისძიებებში. სტუდენტთა მხარდამჭერი ღონისძიებების გასაუმჯობესებლად, უსდ ითვალისწინებს სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგებს.

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

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტს თითოეული საგანმანათლებლო საფეხურისათვის შემუშავებული აქვს სტუდენტის სტატუსის მინიჭების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, საგანმანათლებლო დოკუმენტის გაცემის, ასევე სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების წესები. ამ პროცესების მარეგულირებელი დოკუმენტები არის საჯარო და ხელმისაწვდომია სტუდენტებისთვის ქართულ ენაზე. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ აუცილებელია ამ საკითხებზე არსებული ორენოვანი ინფორმაცია იყოს ხელმისაწვდომი ვებგვერდზე, სხვა დაინტერესებული პირებისთვისაც.

უნივერსიტეტსა და სტუდენტს შორის დადებული ხელშეკრულება იცავს სტუდენტის უფლებებსა და კანონიერ ინტერესებს და გასაუბრებიდან გამოვლინდა, რომ პირველ გაცნობით შეხვედრაზე უნივერსიტეტის წარმომადგენლები აცნობენ და ინსტრუქტაჟს უტარებენ სტუდენტებს ხელშეკრულებაში შეტანილი მათი უფლებებისა და ვალდებულებების შესახებ. სტუდენტთა ეთიკის კოდექსი გვაწვდის ინფორმაციას სტუდენტთა უფლებების დაცვისა და მათი ვალდებულებების შესახებ, თუმცა გამოკითხული სტუდენტები არ ჩანდნენ ამ საკითხზე ინფორმირებულნი.

მართალია, სტუდენტები ინფორმირებულები არიან ქულების გასაჩივრების წესზე, თუმცა გასაუბრების შედეგად, ექსპერტთა ჯგუფმა გამოავლინა, რომ უნივერსიტეტს ჯერ ასეთი გამოცდილება არ ჰქონია. სტუდენტები ინფორმირებულნი არიან მათ უფლებაზე, რომ გაასაჩივრონ, თუმცა არ აქვთ ზუსტი წარმოდგენა, თუ ვის უნდა მიმართონ საჩივრით - ზოგმა ახსენა რომ ადმინისტრაციას, ზოგმა კი - რექტორი. გარდა ამისა, უნდა აღინიშნოს, რომ სტუდენტთა ეთიკის კოდექსს აკლია იმ დისციპლინარული ზომების მკაფიო განმარტება, რომლებიც შესაძლოა ამ კოდექსის ფარგლებში დაწესდეს. ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაციაა, რომ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციულმა ორგანომ მკაფიო გახადოს, თუ რომელი გარემოებები დაექვემდებარება კონკრეტულ სანქციებს/ზომებს. გარდა ამისა, დოკუმენტში არ არის აღწერილი რეგულაცია კომისიის წევრების შესახებ. ექსპერტთა ჯგუფმა სიტყვიერად მოისმინა, რომ სტუდენტ წარმომადგენლებს არ აქვთ შესაძლებლობა იყვნენ იმ კომისიის წევრები, რომელიც პასუხისმგებელია დისციპლინარული ზომების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებაზე.

დოკუმენტების და გასაუბრების შედეგები გვიჩვენებს, რომ უნივერსიტეტის მმართველ ორგანოებში სტუდენტთა ჩართულობა ძალიან შეზღუდულია. კერძოდ, სენატში სტუდენტი წარმომადგენლების არჩევა არ ხდება ყველა სტუდენტის მიერ, რაც არ უზრუნველყოფს/წაახალისებს სტუდენტთა ჩართულობას საუნივერსიტეტო ცხოვრებაში და არ შეესაბამება საქართველოს კანონმდებლობას. ამჟამინდელი სიტუაციის თანახმად, სტუდენტებს არ შეუძლიათ გახდნენ ფაკულტეტის საბჭოს წევრები, თუმცა 2 სტუდენტი 1 სასწავლო წლის ვადით წარმოდგენილია სენატში. სენატთან ჩატარებული ინტერვის დროს,

ექსპერტთა ჯგუფმა გამოავლინა, რომ ხდება სტუდენტი წევრების შერჩევა და არა არჩევა. მიუხედავად იმისა, რომ შერჩევის კრიტერიუმი, როგორც აღნიშნულია, არის აკადემიური მოსწრება და სტუდენტურ საქმიანობაში მონაწილეობა, სტუდენტთა წარმომადგენლები მმართველ ორგანოებში უნდა შეირჩეს სტუდენტების მიერ და არა დანიშნოს უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობის მიერ. უფრო მეტიც, მარეგულირებელი დოკუმენტები არ მოიცავს კონკრეტულ პროცედურებს ამ მმართველო ორგანოს წევრობის პირობების თაობაზე. ექსპერტთა ჯგუფმა ასევე გამოავლინა, რომ უნივერსიტეტის სამოქმედო და სტრატეგიული გეგმების შემუშავებაში სტუდენტთა ჩართულობის (აქტიური ჩართულობის) ნაკლებობა შეინიშნება. ამის გამო, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ უნივერსიტეტმა უნდა შეიმუშავოს სისტემა, რათა ხელი შეუწყოს სენატში სტუდენტთა წარმომადგენლობას არჩევის წესით (და არა დანიშვნით) და მისცეს სტუდენტებს შესაძლებლობა, გახდნენ ფაკულტეტის საბჭოს წევრებიც. სტუდენტებმა უნდა გადაწყვიტონ, ვის აირჩევენ საკუთარ წარმომადგენლად უნივერსიტეტის ყველა მმართველ ორგანოში.

გარდა ამისა, უნივერსიტეტმა უნდა განიხილოს, ხელი შეუწყოს და მხარი დაუჭიროს სტუდენტური თვითმმართველობის ჩამოყალიბებას სტუდენტური გაერთიანების სახით ან სტუდენტების მიერ არჩეული სხვა ფორმით.

უნივერსიტეტმა წარმოაჩინა, რომ მან ნაწილობრივ შეძლო სათანადოდ დაეკმაყოფილებინა სპეციალური საჭიროების მქონე სტუდენტების საჭიროებები და რომ მოქმედებს გარკვეული ზომები, ამგვარი სიტუაციების წარმოშობის შემთხვევაში. კერძოდ, უნივერსიტეტის თბილისის კამპუსი ადაპტირებულია სპეციალური საჭიროების მქონე სტუდენტებისთვის, რუსთავის კამპუსი კი არა.

მოქმედებს ინდივიდუალური სასწავლო პროგრამების მარეგულირებელი წესი და მეთოდოლოგია, რომელიც ასახავს ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების პროცედურებს და უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული საჭიროებების, მოთხოვნებისა და აკადემიური სწავლების გათვალისწინებას. თუმცა, ვიზიტის განხორციელების პერიოდში, ექსპერტთა ჯგუფმა გამოავლინა, რომ ინტერვიუებულ სტუდენტები არ იყვნენ მკაფიოდ ინფორმირებული ინდივიდუალური სასწავლო პროგრამების შესახებ, რამაც ჯგუფისთვის ცხადი გახადა, რომ მათ არ იცინათ თუ როდის არის შესაძლებელი ასეთი მხარდაჭერის მოთხოვნა/მიღება.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

1. მარეგულირებელი დოკუმენტები;
2. უნივერსიტეტის ვებგვერდზე საჯარო ინფორმაცია;
3. დაწესებულებასა და სტუდენტს შორის ხელშეკრულების ნიმუში;
4. გასაუბრება სენატთან, პროგრამის ხელმძღვანელებთან, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან, სტუდენტებთან;
5. სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები;
6. სტუდენტთა უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვის მექანიზმის დოკუმენტი.

რეკომენდაციები:

- ნებისმიერ სტუდენტს უნივერსიტეტისგან უნდა ჰქონდეს გარანტირებული უფლება და თანაბარი შესაძლებლობა, იყოს არჩეული (ყველა სტუდენტის მიერ) და

მონაწილეობა მიიღოს მმართველობითი ორგანოების, მათ შორის სენატისა და ფაკულტეტის საბჭოების მუშაობაში.

- უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს სტუდენტების აქტიური მონაწილეობა სენატში სამოქმედო და სტრატეგიული გეგმების შემუშავებისას.
- უნივერსიტეტმა სტუდენტთა ეთიკის კოდექსის დოკუმენტი უნდა განავითაროს ისე, რომ ის უზრუნველყოფდეს დეტალურ და მკაფიო ახსნა-განმარტება დისციპლინური პასუხისმგებლობისა და სანქციების/შედეგების მომტანი გარემოებების შესახებ, უზრუნველყოს სტუდენტების მონაწილეობა იმ კომისიაში, რომელიც პასუხისმგებელია დისციპლინურ ზომებთან დაკავშირებით გადაწყვეტილების მიღებაზე და მკაფიოდ განსაზღვროს, სად შეუძლიათ სტუდენტებს საჩივრის შეტანა. გასაჩივრების პირველი ეტაპისთვის რექტორის ოფისი ძალიან მაღალ ორგანოს წარმოადგენს.
- უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ სტუდენტები მუდმივად კარგად იყვნენ ინფორმირებულნი ინდივიდუალურ სასწავლო პროგრამებზე მათი უფლებების შესახებ და იმაზე, რომ მათ გაეწევათ შესაბამისი მეგზურობა ამ პროცესში.
- მნიშვნელოვანია, რომ ორენოვანი ინფორმაცია მარეგულირებელ დოკუმენტებთან დაკავშირებით (სტუდენტის სტატუსის მინიჭების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, საგანმანათლებლო დოკუმენტების გაცემის, აგრეთვე სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების შესახებ) ხელმისაწვდომი იყოს ყველა დაინტერესებული მხარისთვის ოფიციალურ ვებგვერდზე.
- უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს გარემოს სრულად ადაპტირება სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის და სტუდენტებისთვის.

რჩევები:

- უნივერსიტეტმა უნდა განიხილოს, ხელი შეუწყოს და მხარი დაუჭიროს სტუდენტური თვითმმართველობის ჩამოყალიბებას სტუდენტური გაერთიანების სახით ან სტუდენტების მიერ არჩეული სხვა ფორმით.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები

- სასწავლო პროცესის დაგეგმვისთვის და აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად უსდ-ში მოქმედებს სტუდენტთა საკონსულტაციო მომსახურება.

- უსდ-ში ფუნქციონირებს კარიერული მხარდაჭერის სერვისი, სადაც სტუდენტები იღებენ შესაბამის კონსულტაციას და მხარდაჭერას დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით.
- უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების ინფორმირებასა და ჩართულობას საუნივერსიტეტო, ადგილობრივ და საერთაშორისო პროექტებსა და ღონისძიებებში, ასევე მხარს უჭერს სტუდენტურ ინიციატივებს.
- უსდ-ში მოქმედებს დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტების მხარდაჭერის მექანიზმები.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

აკადემიური დაგეგმვისა და სტუდენტთა აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესების საკონსულტაციო სერვისი, რომელიც მოქმედებს თამარიუნიში, წარმოდგენილია ლექტორების მიერ კონსულტაციების გაწევის ფორმით; ადგილზე ვიზიტის დროს, ამ სერვისის მიმწოდებელი ცალკეული ერთეული არ გამოვლენილა. როგორც აკადემიურ პერსონალთან და სტუდენტებთან გასაუბრებისას გაირკვა, ლექტორები სტუდენტებს მათი მიღწევების შესახებ უკუკავშირს აწვდიან ელექტრონული ფოსტის, სოციალური მედიის მეშვეობით ან პირადად. საერთო ჯამში, გვსურს ხაზი გავუსვათ, რომ შეჩერებული სტატუსის მქონე სტუდენტთა მაჩვენებელი მაღალია. ექსპერტთა ჯგუფი გადამწყვეტ მნიშვნელობას ანიჭებს იმას, რომ უნივერსიტეტმა სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების თაობაზე აკადემიური რჩევების მიცემის ეფექტიანობა შეაფასოს სისტემატურად.

აღსანიშნავია, რომ თამარიუნი, ელექტრონული სისტემა STUDY-ს მეშვეობით, გამარტივებული სასწავლო პროცესის განხორციელებას გეგმავს უახლოეს მომავალში. ამჟამად უნივერსიტეტი სტუდენტებს საგანმანათლებლო პროგრამის კურიკულუმზე, კურსების შეფასების სისტემაზე, აკადემიური პროცესის რეგულაციებზე ინფორმაციას აწვდის სასწავლო წლის დასაწყისში.

მომსახურების განვითარებისა და კომუნიკაციის სამსახური პასუხისმგებელია სტუდენტთა კარიერულ მხარდაჭერასა და დასაქმების საკითხებზე. თუმცა, სტუდენტები და კურსდამთავრებულები ნაკლებ ინფორმირებულნი არიან ამ სერვისებზე, რამაც ექსპერტთა ჯგუფისთვის ცხადყო, რომ მათ ვერ ეცოდინებათ, თუ როდის არის შესაძლებელი ასეთი მხარდაჭერის მოთხოვნა/მიღება. ვიზიტის დროს, ექსპერტთა ჯგუფმა აღმოაჩინა, რომ კარიერული მხარდაჭერის მიწოდებული სერვისები ძალიან ფრაგმენტულია. ასევე აღსანიშნავია, რომ ტრენინგები და ვორქშოფები (მათ შორის რეზიუმეს დაწერის რჩევები, გასაუბრების რჩევები და ა.შ.), ინფორმაცია მიმდინარე ვაკანსიებზე და სხვა ხელშემწყობი აქტივობები არ არის უზრუნველყოფილი ამ ერთეულის მიერ. თუმცა, რაღაცნაირად, ეს კომპონენტები შეყვანილია აკადემიურ სასწავლო კურსებში (ინგლისური ენა, აკადემიური წერა და სხვა), თუმცა მხოლოდ კონკრეტულ პროგრამებზე. ექსპერტთა ჯგუფი გადამწყვეტ მნიშვნელობას ანიჭებს, რომ უნივერსიტეტმა სტუდენტებს შესთავაზოს მრავალფეროვანი სერვისები და იზრუნოს მათ კარიერულ განვითარებაზე და გაწიოს კურსდამთავრებულთა მონიტორინგი. ეს სამსახური არ ატარებს სხვა ღონისძიებებს, როგორებიცაა დასაქმების ყოველწლიური ფორუმი, რითაც შესაძლებელია სტუდენტთა კარიერული შესაძლებლობების გაზრდა და მოძიება. თუმცა, გასაუბრებისას აღინიშნა, რომ რამდენიმე დამსაქმებელი სტუმრობს უნივერსიტეტს და სტუდენტებს წარუდგენს მიმდინარე ვაკანსიებს. რამდენიმე დამსაქმებელი ჩართულია სტაჟირებისა და პრაქტიკების განხორციელებაში, შესაბამის საგანმანათლებლო პროგრამებზე, რაც კარგი პრაქტიკაა, თუმცა როგორ აგროვებს ეს სამსახური უკუკავშირს ამ დამსაქმებლებისგან და როგორ

აახლებს/ავითარებს თანამედროვე სასწავლო კონტენტს რეგულარულად, კვლავ გაუგებარი რჩება ექსპეტთა ჯგუფისთვის. ამიტომ, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა საგანმანათლებლო პროგრამების შესატყვისი კონტენტისა და შედეგების შენარჩუნების მექანიზმისა და მეთოდოლოგიის განვითარება (განსაკუთრებით სავალდებულო სტაჟირება/პრაქტიკისთვის), რაც გაზომვადი იქნება მომავალში.

მომსახურების განვითარებისა და კომუნიკაციის სამსახური ასევე პასუხისმგებელია სტუდენტებისთვის საერთაშორისო კონფერენციებსა და გაცვლით პროგრამებში მონაწილეობის შესაძლებლობების შეთავაზებაზე, ასევე სტიპენდიების მოპოვებაში მხარდაჭერაზე, თუმცა ესეც საკმაოდ შეზღუდულად. ამჟამად, სტუდენტები ვერ სარგებლობენ საერთაშორისო მობილობით. გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა რომ თამარ მეფის უნივერსიტეტმა გაამდიდროს ინტერნაციონალიზაციის ძალისხმევა და სტუდენტები უზრუნველყოს სხვადასხვა გაცვლითი პროგრამებითა და საერთაშორისო კონფერენციებით, რომლებიც დაკავშირებულია თითოეულ აკადემიურ პროგრამასთან და უზრუნველყოს სტუდენტთა აქტიური მონაწილეობა, თუმცა მეორეს მხრივ, როგორც ექსპერტთა ჯგუფმა სტუდენტებისგან მოისმინა, ისინი არ არიან დაინტერესებულნი საერთაშორისო აქტივობებში/პროექტებში/მობილობებში მონაწილეობის მიღებით.

უნივერსიტეტის კულტურისა და სპორტის სამსახური უზრუნველყოფს კლასგარეშე აქტივობებს და ატარებს სტუდენტთა სოციალურ-კულტურულ, სპორტულ ღონისძიებებს, მათი საჭიროებებისა და ინტერესების შესაბამისად: ბანაკები, ექსპურსიები, დებატები და ა.შ.

უნივერსიტეტს აქვს მექანიზმები სოციალურად დაუცველი სტუდენტების დასახმარებლად; რთული ეკონომიკური მდგომარეობის მქონე სტუდენტების დასახმარებლად უნივერსიტეტმა თითქმის ნახევრამდე შეამცირა სწავლის საფასური. დაწესებულება მიჰყვება პოლიტიკას, არ შეუჩეროს სწავლა სტუდენტებს, რომლებიც ამტკიცებენ, რომ არ შეუძლიათ დაფარონ საფასური. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ მარეგულირებელ დოკუმენტში არ არის საკმარისი კონკრეტული ინფორმაცია; ექსპერტთა ჯგუფმა მოისმინა, რომ ფინანსური დახმარების შესახებ გადაწყვეტილების მიღება და მინიჭება ხდება პირად ღონეზე და არა ცენტრალიზებულად, რაც შესაძლოა სირთულეებთან იყოს დაკავშირებული სამომავლოდ სტუდენტთა რაოდენობის ზრდასთან ერთად.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

1. უნივერსიტეტის რეგულაციები;
2. კარიერული მხარდაჭერის სერვისების პასუხისმგებლობებთან დაკავშირებით ადმინისტრაციული მომსახურება და მართვა;
3. ინტერვიუები სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან და დამსაქმებლებთან;
4. გამოკითხვის შედეგები.

რეკომენდაციები:

- უნივერსიტეტმა უნდა შექმნას კარიერის მხარდაჭერის სპეციალური სამსახური და გაზარდოს სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების ინფორმირებულობა გაწეული მომსახურების შესახებ. სტუდენტებს ნებისმიერ დროს უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა მიიღონ კარიერასთან დაკავშირებული რჩევები და მხარდაჭერა. ეს საკითხები შეიძლება მოიცავდეს CV-ის და სამოტივაციო წერილის დაწერას, სამსახურის პოვნას,

გასაუბრების რჩევებს და ა.შ. მნიშვნელოვანია, რომ უნივერსიტეტმა სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს რეგულარულად მიაწოდოს ინფორმაცია არსებული ვაკანსიებისა და სტაჟირების შესაძლებლობები შესახებ.

- სერვისების განვითარებისა და კომუნიკაციის სამსახურმა, რომელიც პასუხისმგებელია კარიერის მხარდაჭერაზე, სასწავლო პროგრამების ხელმძღვანელებთან ერთად უნდა შეიმუშაოს დამსაქმებლებისგან უკუკავშირის მოპოვების მექანიზმი და რეგულარულად, ცენტრალიზებული წესით განაახლოს/განავითაროს სწავლების თანამედროვე შინაარსი.
- უნივერსიტეტმა უნდა გააძლიეროს ინტერნაციონალიზაციის მცდელობები და სტუდენტები უზრუნველყოს სხვადასხვა გაცვლითი პროგრამებითა და თითოეულ სასწავლო პროგრამასთან დაკავშირებულ საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობით.
- უნივერსიტეტმა უნდა წაახალისოს სტუდენტების ჩართულობა სხვადასხვა საერთაშორისო და გაცვლითი მობილობის პროგრამებში.

რჩევები:

- უნივერსიტეტმა შეიძლება მოისურვოს უფრო კონკრეტული და მკაფიო ინფორმაციის მოწოდება დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტების ფინანსური მხარდაჭერის შესახებ.
- უნივერსიტეტმა შეიძლება მოინდომოს სტუდენტის აკადემიური მოსწრების შესახებ აკადემიური რჩევების შეფასება (თითოეული დაინტერესებული მხარის შეფასებით).

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

- სწავლის საფასურის გადახდის ფინანსურად შეუძლებლობის დასაბუთების შემთხვევაში სტუდენტის სტატუსის შეჩერების თავიდან აცილების პოლიტიკა.

შეფასება

შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

6. კვლევა, განვითარება და/ან სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

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

6.1 კვლევითი საქმიანობა

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ამჟამად, უსდ-ში ხორციელდება გარკვეული სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობები, რაც დასტურდება 2020 წლის სამეცნიერო საქმიანობის ანგარიშით, თანდართული მიმდინარე პროექტების ჩამონათვალით. გარდა ამისა, უსდ-მ წარმოადგინა აფილირებული აკადემიური პერსონალის 2015-2021წწ. პუბლიკაციების ნუსხა, რომლებიც შეესაბამებოდა უსდ-ს ძირითად სწავლის სფეროებს.

კვლევების დაფინანსება ძირითადად უზრუნველყოფილია ადგილობრივი (რუსთაველის ფონდი) და საერთაშორისო დონორების მიერ. მიუხედავად იმისა, რომ უსდ-ს გამოყოფილი აქვს გარკვეული თანხა შიდა დაფინანსებისა და დახმარებისათვის, ჯერჯერობით არც ერთი პროექტი არ განხორციელებულა უსდ-ს შიდა დაფინანსებით. მიუხედავად იმისა, რომ არსებობს კვლევითი საქმიანობის დაფინანსების გარკვეული სახელმძღვანელო მითითებები, აკადემიურ და სამეცნიერო პერსონალთან ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ მათ არ აქვთ მკაფიო წარმოდგენა პროექტების წარდგენის, შეფასების და დაფინანსების პროცესზე და შიდა დაფინანსების წესებზე. პერსპექტიული წარდგენილი პროექტების სამართლიანი და მიუკერძოებელი შეფასებისა და დაფინანსებისათვის, ექსპერტები ურჩევენ ნათელი შიდა რეგულაციების შემუშავებას და დაინტერესებული მხარეების ინფორმირებას, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც უნივერსიტეტის ერთ-ერთი სტრატეგიული მიზანია ახალი მკვლევარების მოზიდვა.

ამჟამად კვლევა ძირითადად ინდივიდუალურ დონეზე ტარდება. როგორც კვლევითი პროექტების, ასევე თემების და სფეროების შერჩევა ხდება უფრო მეტად პიროვნული შესაძლებლობების, გამოცდილების და ინდივიდუალურად ჩართული პერსონალის უპირატესობის მიხედვით, ვიდრე უნივერსიტეტის გარე მოთხოვნების ან უნივერსიტეტის შიგნით ორგანიზებული ძალისხმევის საფუძველზე.

ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ იპოვა საკმარისი და მკაფიო მტკიცებულება იმის შესახებ თუ როგორ და რამდენად არის კვლევითი აქტივობები ინტეგრირებული სწავლებაში და როგორ გამოიყენება ეკონომიკური/სოციალური მიზნებისთვის, გარდა ერთი შემთხვევისა. უნივერსიტეტს არ წარმოუდგენია ეკონომიკურ აგენტებთან თანამშრომლობის ან ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან სხვა ინოვაციური განვითარებისკენ მიმართული კვლევითი პროექტების განხორციელების დამადასტურებელი დოკუმენტი. მეცნიერებთან ინტერვიუების დროს გამოვლინდა მათი ინდივიდუალური მონაწილეობა კვლევითი კონსორციუმების კვლევით გუნდებში. ზოგიერთი კვლევითი პროექტების შედეგები, რომლებშიც პერსონალი არის ჩართული, არის ძალიან ინოვაციურ სფეროებში (მაგ. ხელოვნური ინტელექტი ფსიქოლოგიაში) და ინტეგრირებულია ფსიქოლოგიის პროგრამაში. ისინი შეძლება გახდეს საწყისი წერტილი მსგავს პროექტებში ინსტიტუციური ჩართვისთვის. უნივერსიტეტს შექმნილი აქვს სადისერტაციო საბჭო, რომელიც პასუხისმგებელია სადოქტორო პროგრამების სტრუქტურისა და დოქტორის ხარისხის მინიჭების პროცედურების თაობაზე რეგულაციების შემუშავებაზე.

სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტის განხორციელებისა და შეფასების მარეგულირებელი დოკუმენტი განსაზღვრავს სადოქტორო პროგრამის კვლევით კომპონენტს, როგორც სადისერტაციო/ინდივიდუალური კვლევით პროექტს და სამეცნიერო ნაშრომების პუბლიკაციას სადისერტაციო თემაზე, კვლევის თეორიულ ან ემპირიულ შედეგებს;

სადოქტორო კოლოკვიუმი წარმოადგენს კურიკულუმის სავალდებულო ნაწილს, პროგრამის კვლევითი კომპონენტის ფარგლებში საკმარისი კრედიტების მოსაპოვებლად. იგი მოიცავს სამეცნიერო კვლევის შედეგების პრეზენტაციას ფაკულტეტის საბჭოს წინაშე, სადაც განიხილება დარგში ახალი სამეცნიერო მიღწევების, პრობლემების და ლიტერატურის შეფასება. კოლოკვიუმი ტარდება წელიწადში ერთხელ მაინც.

სადოქტორო დისერტაცია ფასდება შემდეგი კრიტერიუმებით:

ტექნიკური პარამეტრები (30 ქულა): შესაბამისობა სამეცნიერო სტანდარტებთან (10 ქულა); სტრუქტურის დაცვა (10 ქულა); ენობრივი და სტილისტური გამართულობა (10 ქულა)

შინაარსის მხარე (70 ქულა): სამეცნიერო კვლევის თემის რელევანტურობა (10 ქულა); კვლევის ინოვაციურობა (10 ქულა); კვლევითი მეთოდოლოგიის რელევანტურობა (10 ქულა); მიმოხილული ლიტერატურისა და შეკრებილ მონაცემთა რელევანტურობა თემისადმი (10 ქულა); კვლევის შედეგების (დასკვნის) არგუმენტაცია (10 ქულა); გამოყენებული ლიტერატურის მრავალფეროვნება და სიახლე (10 ქულა)

დოკუმენტი არეგულირებს სადისერტაციო საბჭოს წინაშე დაცვის პროცედურას, შეფასების კრიტერიუმებს, ისევე როგორც საბჭოს შემადგენლობასა და მისი უფლებამოსილებას. ასევე ნათქვამია, რომ დაცვიდან 6 თვის განმავლობაში, სადისერტაციო საბჭოს შუამდგომლობით, დისერტაცია გამოქვეყნდება უსდ-ს მიერ ნაბეჭდი ან ელექტრონული ფორმით. ამჟამად უსდ-ში მოქმედებს ერთი სადოქტორო პროგრამა (აკრედიტებული) და არის ერთი დოქტორანტი, რომელმაც ინტერვიუს მსვლელობაში გამოხატა საკუთარი კმაყოფილება ხელმძღვანელისა და ზოგადად მთელი პროცესის მიმართ. ვინაიდან პროგრამას ჯერ კიდევ არა ჰყავს კურსდამთავრებული, ექსპერტებს არ ჰქონდათ შესაძლებლობა შეეფასებინათ დისერტაციის დაცვისა და პუბლიკაციის პროცესები.

აკადემიურ პერსონალთან გასაუბრებამ აჩვენა, რომ პროფესორები ცუდად იყვნენ ინფორმირებულნი თავიანთი სამეცნიერო დატვირთვის, ფუნქციებისა და საათების განაწილების წესის თაობაზე. ამგვარად, რეკომენდებულია უსდ-მ გაზარდოს ძალისხმევა აკადემიური და კვლევითი პერსონალის საგანმანათლებლო და სამეცნიერო საქმიანობაზე ინფორმირებისა და პროცესში მათი ინტეგრაციის შესახებ. გარდა ამისა, განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს ახლად დასაქმებულ კადრებს, რადგან გასაუბრებისას რესპონდენტები ამართლებდნენ ინფორმაციის ნაკლებობას იმით, რომ იყვნენ უნივერსიტეტში ახლადმისულები. მათი ფუნქციები და დატვირთვის კომპონენტები მკაფიოდ უნდა იყოს ახსნილი და ასახული მათ ინდივიდუალურ სამუშაო გეგმებსა და თვითშეფასებებში. როგორც ინტერვიუები მოწმობს, თვითშეფასების და ინდივიდუალური სამუშაო გეგმების შემუშავება არ არის უსდ-ში დამკვიდრებული პრაქტიკა. მიუხედავად ამისა, შაბლონი ექსპერტებს გადაეცათ დამატებითი მოთხოვნის საფუძველზე.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

1. ანგარიში უნივერსიტეტის კვლევის შედეგების შესახებ;
2. 2020 წლის სამეცნიერო საქმიანობის ანგარიში;
3. აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო / შემოქმედებითი / საშემსრულებლო საქმიანობის შესახებ;

<p>4. აკადემიური პერსონალის პუბლიკაციების ნუსხა;</p> <p>5. სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტის დაგეგმვის, განხორციელებისა და შეფასების დებულება;</p> <p>6. აკადემიური პერსონალის აფილირების წესისა და პირობების შესახებ;</p> <p>7. აკადემიური პერსონალის თვითშეფასების კითხვარი;</p> <p>8. აკადემიურ პერსონალთან ინტერვიუს შედეგები.</p>
<p>რეკომენდაციები:</p> <ul style="list-style-type: none"> • შემუშავდეს შიდა რეგულაციები პერსპექტიული წარდგენილი პროექტების სამართლიანი და მიუკერძოებელი შეფასებისა და შიდა დაფინანსებისათვის. • გაიზარდოს ძალისხმევა აკადემიური და კვლევითი პერსონალის ინფორმირებისთვის საგანმანათლებლო და სამეცნიერო საქმიანობის თაობაზე, მათ ფუნქციებზე, დატვირთვაზე და პროცესებში მათი ინტეგრაციისათვის, განსაკუთრებით ახლად დასაქმებული პერსონალის მიმართ. • წახალისეთ თანამშრომლობა, უნივერსიტეტის გარეთ, ეკონომიკურ აგენტებთან რათა განხორციელდეს კვლევითი პროექტები რომლებიც მიზნად ისახავს ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ ან სხვა ინოვაციურ განვითარებას და პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის შედეგების პრაქტიკულ გამოყენებას.
<p>რჩევები:</p>
<p>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</p>
<p>შეფასება</p> <p><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.</p>
<p>6.2 კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და სახელოვნებო-შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა. ○ ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით და სახელოვნებო-შემოქმედებით საქმიანობაში. ○ დაწესებულება მუშაობს კვლევითი, განვითარებისა და შემოქმედებითი საქმიანობების ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით.
<p>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</p> <p>თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, უსდ დახმარებას უწევს აკადემიურ და სამეცნიერო პერსონალს, აგრეთვე სამეცნიერო-კვლევით ერთეულებს სხვადასხვა დაფინანსების წყაროების მოძიებას კვლევებისა და კვლევითი ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესებისათვის; სთავაზობს კონსულტაციებს აკადემიურ და სამეცნიერო პერსონალსა და სამეცნიერო</p>

კვლევითი ერთეულებს სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, დაფინანსების წყაროების მოძიებაში, საგრანტო წინადადებების შედგენაში, მათ შეფასებასა და წარდგენაში. უსდ მხარს უჭერს გრანტების ეფექტურ ადმინისტრირებას და ეხმარება ანგარიშგების პროცესში; თუმცა, უსდ-ში სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ხელშემწყობი სტრუქტურები მკაფიოდ არ არის განსაზღვრული. შინაგანაწესის დოკუმენტის მიხედვით, უსდ-ს საგანმანათლებლო და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის უმაღლესი მმართველი და წარმომადგენლობითი ორგანოა უნივერსიტეტის სენატი. თუმცა, იმის გათვალისწინებით, რომ სენატის შემადგენლობას ავტომატურად განსაზღვრავს ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეულების ყველა აკადემიური პერსონალი, სენატს ექსპერტები არ განიხილავენ, როგორც გადაწყვეტილების მიმღებ ეფექტურ და მოქნილ ორგანოს.

კვლევის განვითარების ინსტიტუციურ სტრატეგიაში (დანართი 34) ნათქვამია, რომ უსდ-ში სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ორგანიზაციულ მხარდაჭერას ახორციელებენ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, უმაღლესი სასწავლებლის მულტიდისციპლინური კვლევითი ინსტიტუტი და კვლევითი და სამეცნიერო მიმართულების ხელმძღვანელი. გარდა ამისა, დოკუმენტი სამეცნიერო, კვლევითი და შემოქმედებითი საქმიანობის შესახებ ასახელებს სხვა ჩართულ სტრუქტურებს: ა) სოციალურ-კულტურული და ჰუმანიტარული კვლევების ცენტრი; ბ) ფსიქიკური კორექციის ცენტრი; გ) აუდიო-ვიზუალური და საინფორმაციო ტექნოლოგიების სასწავლო ცენტრი; დ) ესმა ონიანის სახელობის სამხატვრო სტუდია; ე) წმინდა მოწამე გრიგოლ ფერაძის განყოფილება; ვ) აჰმედ ოზქან მელაშვილის განყოფილება; ზ) გამომცემლობა „მირკანი“; თ) სტუდია „მირკანი“.

უსდ-ის ბიუჯეტი არის საკმაოდ დაბალი მათი ფუნქციონირებისთვის საჭირო თანხებით უზრუნველყოფისთვის, ხოლო 17 000 ლარი, რომელიც გამოყოფილია ჯამში სამეცნიერო კვლევებისთვის, ჯერაც არ არის დახარჯული. როგორც ჩანს უნივერსიტეტს ამ დრომდე არ გაუცია შიდა დაფინანსება კვლევითი პროექტებისთვის. დოკუმენტი „კვლევითი საქმიანობის დაფინანსების საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურების შესახებ“ ითვალისწინებს დაფინანსების წესებს, პროექტების შერჩევის და გადაწყვეტილების მიღების ორგანოებს და კვლევის ძირითად კრიტერიუმებს. გამოკითხულმა აკადემიურმა პერსონალმა განაცხადა, რომ მათ არასოდეს მიუღიათ რაიმე დაფინანსება კვლევით კონფერენციებში ან სხვა კვლევით აქტივობებში მონაწილეობისათვის. გამოკითხულმა დოქტორანტებმა განაცხადეს, რომ ისინი ასევე არ იღებენ სუბსიდიებს კვლევისათვის, ხოლო პროგრამის ხელმძღვანელმა კი განაცხადა საწინააღმდეგო.

უსდ-ს თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, სამეცნიერო კვლევით საქმიანობას კოორდინაციას უწევს მულტიდისციპლინური და კულტურათაშორისი კვლევების სამეცნიერო ინსტიტუტი, რომელიც რეგულირდება უსდ-ს სამეცნიერო ინსტიტუტის დებულებით. ინსტიტუტის მიზნებია: სამეცნიერო-კვლევითი, საკონსულტაციო და საექსპერტო საქმიანობის განხორციელება; სამეცნიერო-ტექნოლოგიური პროგრესისა და სამეცნიერო საქმიანობის ყოვლისმომცველი მხარდაჭერა; ახალი ტექნოლოგიების შექმნა, ანალიზი და გავრცელება; საერთაშორისო სამეცნიერო თანამშრომლობის განვითარება; სამეცნიერო პერსონალის მობილობის წახალისება; ახალი სამეცნიერო პერსონალის მომზადებისა და გადამზადების ხელშეწყობა; სამეცნიერო სფეროში უმაღლეს საგანმანათლებლო და სამეცნიერო-კვლევით დაწესებულებებთან თანამშრომლობა;

უმაღლეს სასწავლებლებთან თანამშრომლობით ერთობლივი უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელება; და ა.შ. ინსტიტუტს ხელმძღვანელობს დირექტორი, რომელიც ანგარიშვალდებულია სამეცნიერო საბჭოს წინაშე.

თუმცა, როგორც ექსპერტებმა გასაუბრების პროცესში გაარკვიეს, ინსტიტუტი ფორმირების პროცესშია და მისი სამოქმედო სტრატეგია ახლა მუშავდება(იხ. 2.1.). ექსპერტებს დამატებითი მოთხოვნის შემდეგ გადაეცათ სამეცნიერო კვლევითი ინსტიტუტის სტრატეგიის პროექტი. ამრიგად, შეუძლებელია სამეცნიერო-კვლევითი პროცესების ყოვლისმომცველი შეფასება და არ არსებობს იმ კვლევითი აქტივობის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომელიც მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს რომელიმე დარგის განვითარებას.

აღსანიშნავია, რომ გასაუბრების შედეგების მიხედვით, სამეცნიერო საქმიანობის სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციების შესახებ მკაფიო ინფორმირებულობა არა აქვს არც აკადემიურ პერსონალს და არც სტუდენტებს. შესაბამისად, ექსპერტები მიზანშეწონილად მიიჩნევენ კვლევითი ინსტიტუტის სტრატეგიის დამტკიცებისთანავე წარუდგინონ იგი დაინტერესებულ მხარეებს, რათა გაიზარდოს სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის ჩართულობა სამეცნიერო საქმიანობაში.

იმის გამო, რომ სამეცნიერო კვლევითი სტრუქტურები ფორმირების პროცესშია და კვლევები სპორადულად მიმდინარეობს, უსდ-ს არ წარმოუდგენია ახალგაზრდა კადრების მოზიდვის გეგმა.

უსდ-მ წარმოადგინა 2020 წლის კვლევითი საქმიანობის ანგარიში, თუმცა, იგი ძირითადად აღნიშნავს აკადემიური პერსონალის ინდივიდუალურ კვლევებს, კონფერენციებში მონაწილეობასა თუ პუბლიკაციებს, სტუდენტების ძალიან მწირი ჩართულობითა თუ მათი ინიციატივების სუსტი მხარდაჭერით. მიუხედავად ამისა, თვითშეფასების ანგარიში შეიცავს ინფორმაციას ზოგიერთი სტუდენტის საქმიანობის შესახებ: 2021 წლის თებერვლის ერთობლივი სამეცნიერო კონფერენცია სტუდენტებისათვის ლიტერატურული ენის მოდერნიზაციის საკითხზე, რომელიც ჩატარდა Zoom პლატფორმის მეშვეობით; სტუდენტების მონაწილეობა საქართველოს საპატრიარქოსა და კავკასიის ლათინური კათოლიკური სამოციქულო ადმინისტრაციის ერთობლივ კონფერენციაში „ნარკოპოლიტიკა საქართველოში და თანამედროვე გამოწვევები“, რომელიც ჩატარდა უსდ-ში 2019-2020 სასწავლო წელს.

ფსიქოლოგიის პროგრამის აკადემიური პერსონალის წარმომადგენელი აღნიშნავს, რომ მის კვლევით პროექტს, რომელიც სხვა უნივერსიტეტიდან გადმოიტანა, მხარს უჭერს პროგრამის ხელმძღვანელი. თუმცა, ეს აქტივობები, როგორც ჩანს, არასისტემურია და უფრო მეტად გამომდინარეობს ადმინისტრაციასა და აკადემიურ პერსონალს შორის არაფორმალური პირადი ურთიერთობებიდან, ვიდრე უსდ-ების მიმართ თანმიმდევრული მიდგომიდან.

უსდ-ში ამ ეტაპზე არ არსებობს ერთობლივი სამაგისტრო ან სადოქტორო პროგრამები.

რაც შეეხება სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციას, ის რეგულირდება რექტორის 2018 წლის ბრძანებით საერთაშორისო თანამშრომლობისა და ინტერნაციონალიზაციის მექანიზმების დამტკიცების შესახებ.

უსდ-ს გაფორმებული აქვს მემორანდუმები ადგილობრივ და საერთაშორისო პარტნიორებთან. სამეცნიერო აქტივობების კუთხით აღსანიშნავია ადგილობრივი

პარტნიორები: ხელნაწერთა ეროვნული ცენტრი, პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკა, ეროვნული მუზეუმი, ებრაელთა ისტორიისა და ქართულ-ებრაული ურთიერთობის მუზეუმი, საქართველოს ხელოვნების ისტორიისა და ძეგლთა დაცვის ეროვნული ცენტრი.

თვითშეფასების ანგარიშის, უმაღლესი სასწავლებლის კვლევის შედეგებისა და გასაუბრების შედეგების მიხედვით, უსდ ახორციელებს რიგ პროექტებს საერთაშორისო პარტნიორებთან. წამყვანი პარტნიორები არიან: გამოყენებითი მეცნიერებების კათოლიკური უნივერსიტეტი ფრაიბურგი, გერმანია; პოლ ვოლერ მონპელიეს უნივერსიტეტი; რომუალდო დელ ბიანკოს ფონდი - ცხოვრება ტურიზმის მიღმა. სხვა ინიციატივები თანამშრომლობის შესახებ ჯერ კიდევ მიმდინარეობს. კონტრაქტების ნიმუშები(მონპელიეს უნივერსიტეტი, მევლანას გაცვლითი პროგრამა, დუზჩეს უნივერსიტეტი, გრიგორ თ. პოპას სამედიცინო უნივერსიტეტი), რომლებიც ექსპერტთა ჯგუფის წევრებს მიეწოდათ მოთხოვნის შემდეგ, ჯერ არ არის ხელმოწერილი საერთაშორისო პარტნიორების მიერ ან ისინი იმყოფებიან პირველადი ელ. ფოსტით კონტაქტის ეტაპზე. ამ ეტაპისთვის შედეგები არ ჩანს საერთაშორისო მობილობის, სტუდენტთა და პერსონალის გაცვლის და ერთობლივი პროგრამების შემუშავების კუთხით.

უნივერსიტეტი თანამშრომლობს დიასპორის ალიანსთან საქართველოში, რომელიც თავის პროგრამებში აერთიანებს 22 ქვეყანას, მათ შორის სამეცნიერო/აკადემიურ პერსონალს. 2021 წელს განხორციელდა ორი საერთაშორისო პროექტი, როგორც ეს მოცემულია უსდ-ს 2019-2021 სასწავლო წლის ანგარიშში.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

1. კომპონენტის მტკიცებულება/ინდიკატორები, მათ შორის შესაბამისი დოკუმენტები, გასაუბრებების შედეგები და ა.შ.;
2. შიდაგანაწესის დოკუმენტი;
3. დანართი 34 - კვლევის განვითარების ინსტიტუციური სტრატეგიის შესახებ;
4. დოკუმენტი სამეცნიერო, კვლევითი და შემოქმედებითი საქმიანობის შესახებ;
5. დოკუმენტი კვლევების დაფინანსების საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურების შესახებ;
6. უმაღლესი სასწავლებლის თვითშეფასების ანგარიში;
7. უსდ-ს სამეცნიერო ინსტიტუტის წესდება;
8. უსდ-ს 2020 წლის ანგარიში კვლევითი საქმიანობის შესახებ;
9. უსდ-ს 2019-2020 წლების ანგარიში კვლევითი საქმიანობის შესახებ;
10. რექტორის 2018 წლის ბრძანება საერთაშორისო თანამშრომლობისა და ინტერნაციონალიზაციის მექანიზმების დამტკიცების შესახებ;
11. თანამშრომლობის მემორანდუმები ადგილობრივ და საერთაშორისო პარტნიორებთან;
12. სამეცნიერო კვლევითი ინსტიტუტის სამეცნიერო პერსონალთან ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

- შემუშავდეს პოლიტიკის დოკუმენტი უსდ-ის კვლევით პროექტებში ახალგაზრდა მეცნიერების მოზიდვის შესახებ, მათ შორის ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის სტუდენტების ჩათვლით.
- შემუშავდეს აკადემიური პერსონალისა და დოქტორანტების კვლევითი და სამეცნიერო საქმიანობის ხელშეწყობის პოლიტიკა.
- უზრუნველყოფილ იქნეს კვლევით საქმიანობაში ჩართულობის გაზრდის წახალისება. გასულ წელს ამ მიზნისათვის ბიუჯეტიდან თანხა არ გამოყოფილა. უსდ-მ განიხილოს ბიუჯეტის გაზრდის საკითხი, რადგან ის ძალიან მცირეა უნივერსიტეტის ამბიციების მხარდასაჭერად.
- გაიზარდოს სტუდენტების ჩართულობა სამეცნიერო-კვლევებში; გაიზარდოს უსდ-ის ძალისხმევა სტუდენტური ინიციატივების მხარდასაჭერად, სტუდენტური კონფერენციების ორგანიზებისათვის და ა.შ.

რჩევები:

- კვლევითი ინსტიტუტის სტრატეგიის დამტკიცებისთანავე წარედგინოს იგი დაინტერესებულ მხარეებს, რათა გაიზარდოს სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის ჩართულობა სამეცნიერო საქმიანობაში.
- გააქტიურდეს თანამშრომლობა საერთაშორისო პარტნიორებთან სამეცნიერო - კვლევით პროექტებსა და ერთობლივ პროგრამები უფრო მდგრადი თანამშრომლობის და ხელშესახები შედეგების მისაღწევად.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

6.3 კვლევითი საქმიანობის შეფასება

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

თამარიუნიში კვლევის შეფასების შიდა მექანიზმები მოიცავს კვლევითი წინადადებების შეფასებას, ასევე კვლევის შედეგების შეფასებას პროცედურების მიხედვით, რომლებიც აღწერილია დოკუმენტში „წმ. თამარ მეფის უნივერსიტეტში კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის შეფასების მექანიზმი“. კვლევის წინადადებები ფასდება ექსპერტების მიერ დაგეგმილი აქტუალობისა და სიახლის, მეთოდოლოგიისა და დიზაინის

ადეკვატურობისა და შედეგების თეორიული თუ პრაქტიკული მნიშვნელობის მიხედვით. საბოლოო გადაწყვეტილებას იღებს უნივერსიტეტის სენატი ექსპერტების რეკომენდაციისა და კვლევის ეთიკური ასპექტების გათვალისწინებით. გასაუბრებისას გაურკვეველი დარჩა, თუ როგორ ინიშნებიან ექსპერტები და ასეთი შემთხვევები იყო წარმოდგენილი გასაუბრებებში თუ მოთხოვნილ დამატებით დოკუმენტებში.

გარე დაფინანსებისთვის წარდგენილი კვლევითი პროექტები ფასდება დამფინანსებელი ორგანიზაციების მიერ. ექსპერტთა ჯგუფის მოთხოვნით წარმოდგენილი იქნა ექვსი (6) ბოლო ასეთი პროექტი, სადაც თამარიუნის თანამშრომლები მონაწილეობენ (ხუთი უკვე დაფინანსებულია და განხორციელების ფაზაშია, ხოლო ერთი შეფასების პროცესშია).

აკადემიური პერსონალის კვლევის შედეგების შეფასება ყოველწლიურად ხორციელდება *პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების სისტემის* დებულების მიხედვით. *თვითშეფასების კითხვარი აკადემიური პერსონალისთვის* არის გრძელი დოკუმენტი, რომელიც ასახავს ინდივიდუალურ აქტივობებს, დაკავშირებულს სწავლებასთან და სწავლასთან, ტრენინგთან და პერსონალის განვითარებასთან, საერთაშორისო აქტივობებთან, პუბლიკაციებთან (სხვადასხვა ტიპის), სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობასთან, კვლევების ზედამხედველობასთან და სხვა აკადემიურ საქმიანობასთან. რაც შეეხება კვლევით საქმიანობას, შაბლონი შეიცავს „კვლევის ხარისხის შეფასების ინდიკატორებს“, რომლებიც ზომავს ინდივიდუალურ კვლევასთან დაკავშირებულ რაოდენობრივ და თვისობრივ ასპექტებს. მოწოდებული ინფორმაცია მუშავდება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ წლიური ანგარიშის მოსამზადებლად. ექსპერტთა ჯგუფის მოთხოვნით, მოწოდებული იქნა *2020 წლის კვლევის ხარისხის შეფასების ინდიკატორების* მთლიანი ანგარიში. მსგავსი ანგარიშები წინა წლებისთვის არ ყოფილა წარმოდგენილი.

მიუხედავად იმისა, რომ პერსონალისაგან შეგროვებული მონაცემები უზრუნველყოფს მაღალი დონის დეტალებს პუბლიკაციების ტიპებთან დაკავშირებით (მაგ., მაღალი ინდექსის მქონე ჟურნალები, ინდექსირება სამეცნიერო ბაზებში, საერთაშორისო რეფერირებადი მიმოხილვა, კონფერენციის მასალები, კონფერენციის აბსტრაქტები), რაც საშუალებას მისცემდა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს რეალურად წარმოეჩინა კვლევის შედეგის ხარისხის ასპექტები, საერთო ანგარიშში ხარისხის ინდიკატორების ეს კარგი დონე იკარგება, რადგან მოხსენებაში მოცემულია ჟურნალის სტატიების, კონფერენციის მასალების, სტატიებისა და სამეცნიერო კვლევით ღონისძიებებში მონაწილეობის მხოლოდ საერთო რაოდენობა. არანაირი განსხვავება არ ხდება იმაში გამოცემა მოხდა ქართულ თუ საერთაშორისო ჟურნალში, პუბლიკაცია მოხდა რეფერირებულ ჟურნალში, რომელიც ინდექსირებულია ცნობილ საერთაშორისო სამეცნიერო ბაზებში თუ არა, ავტორი პირველი ავტორია თუ ერთადერთი ავტორი, არ ანსხვავებენ ჟურნალის სამეცნიერო გავლენას და სხვა. იგივე სიტუაციაა კონფერენციებთან დაკავშირებით, სადაც ტერმინი „მონაწილეობა“ ნიშნავს უბრალო დასწრებასაც და პრეზენტაციასაც, ან საკონფერენციო ნაშრომების კრებული რეფერირებულია თუ არა. ანალოგიურად, არ არის გათვალისწინებული ისეთი ფაქტორი, როგორცაა ციტირება, რომელიც მიუთითებს კვლევის აღიარებაზე სამეცნიერო საზოგადოებაში. გარდა ამისა, ანგარიშში წარმოდგენილია მთლიანი ინფორმაცია მთელი უნივერსიტეტისათვის და არა ფაკულტეტების მიხედვით. ასევე აღსანიშნავია, რომ *2020 წლის კვლევის ხარისხის შეფასების ინდიკატორების* ანგარიშში არ არის ასახული კვლევითი პროექტის აქტივობები (ანუ პროექტების პროგრესი, კვლევის

შედეგები, ახალი საპროექტო წინადადებების წარდგენა და ა.შ.), მაშინ როცა ასეთი აქტივობები ხორციელდებოდა წლის განმავლობაში. ჩვენ აღვნიშნავთ, რომ კვლევითი პროექტები კვლევითი საქმიანობის მნიშვნელოვანი ნაწილია და უნდა იყოს შეტანილი ანგარიშში.

ინტერვიუების დროს შეგროვებული ინფორმაციის საფუძველზე არ არის ნათელი, დაკავშირებულია თუ არა კვლევის შეფასება შემდგომ ქმედებებთან ინდივიდუალურ თუ ინსტიტუციურ დონეზე და უდავოდ არ არის დაკავშირებული პერსონალის წახალისებასთან და დაჯილდოებასთან.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

1. საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის უნივერსიტეტის დოკუმენტი კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის შეფასების მექანიზმის თაობაზე;
2. პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების სისტემა;
3. აკადემიური პერსონალის თვითშეფასების კითხვარის ნიმუში;
4. კვლევის ხარისხის შეფასების ინდიკატორების თაობაზე მოხსენება 2020 წლისთვის;
5. ინტერვიუები ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან;
6. ინტერვიუები აკადემიურ პერსონალთან;
7. ინტერვიუები სამეცნიერო პერსონალთან.

რეკომენდაციები:

- კვლევის შეფასება მკაცრად უნდა იყოს ფოკუსირებული კვლევით საქმიანობაზე და კვლევის შედეგებზე - არა ზოგადად სამეცნიერო საქმიანობაზე. დაიხვეწოს კვლევითი აქტივობის შეფასების სისტემა პერსონალის, ფაკულტეტისა და უნივერსიტეტის დონეებზე საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით, რაც დამყარებული იქნება გამჭვირვალე კრიტერიუმებზე, მათ შორის კვლევითი პუბლიკაციების კლასიფიკაციასა და კვლევის აღიარებაზე (ციტირების ინდექსზე).
- ფაკულტეტებმა შესაძლოა შეადგინონ ჟურნალების ან კონფერენციების ნუსხა, რომელსაც ისინი ჩათვლიან გამოქვეყნებისათვის საჭირო სამეცნიერო ხარისხის კრიტერიუმებად და შესაძლოა მოახდინონ მათი კლასიფიცირება გარკვეულ კატეგორიებად აბსოლუტური მინიმუმიდან უმაღლესი ხარისხის პუბლიკაციებამდე.
- ფაკულტეტებმა და უნივერსიტეტმა უნდა დააწესონ კონკრეტული მიზნები კვლევის შედეგების გაზრდისათვის და დაადგინონ შედარებითი საზომები.
- კვლევების შეფასების მოქმედი პროცესი უნდა გაფართოვდეს კვლევის ანალიზისა და შეფასების ინტეგრირებულ სისტემამდე, რომელიც მოიცავს ფაკულტეტებს, მეცნიერებს, ადამიანური რესურსებისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურებს. დაუკავშირეთ კვლევის შეფასების შედეგები და კვლევითი სამუშაოების დაგეგმვა პერსონალის დატვირთვას, წახალისებასა და ანაზღაურებას.

რჩევები:

- გუნდი, რომელიც მუშაობს სამეცნიერო და კვლევითი ინსტიტუტის სტრატეგიული გეგმის მომზადებაზე, გაითვალისწინოს მე-6 სტანდარტში წარმოდგენილი განხილვა.

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

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

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

<p>7.1 მატერიალური რესურსები</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ უსდ-ს საკუთრებაში ან მფლობელობაში აქვს მატერიალური რესურსი (უძრავი და მოძრავი ქონება), რომელიც გამოიყენება დაწესებულების მისიით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად, სათანადოდ პასუხობს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვლევითი საქმიანობის მოთხოვნებს და შეესაბამება სტუდენტთა არსებულ და/ან დაგეგმილ რაოდენობას. ○ უსდ-ში არის საგანმანათლებლო საქმიანობის განხორციელებისთვის შესაფერისი გარემო: სანიტარული ობიექტები, ბუნებრივი განათების შესაძლებლობები და ცენტრალური გათბობის სისტემა. ○ დაწესებულებაში დაცულია პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა. ○ უსდ-ს აქვს ადაპტირებული გარემო სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის.
--

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უნივერსიტეტის საკუთრებაშია ოთხსართულიანი შენობა თბილისში (უზნაძის ქ. #68), რომელიც მოიცავს შემდეგ სივრცეებს: ფოიე, სარეკრეაციო ადგილი, თეორიული სწავლების ოთახები, პრაქტიკული სწავლების ოთახები, ადმინისტრაციისა და აკადემიური პერსონალის ინვენტარით აღჭურვილი ოთახები, ბიბლიოთეკა, არქივი, ლიფტი, სანტიტარული კვანძები, სტუდენტური კაფე. პირველ სართულზე არ არის საკლასო ოთახები; ამჟამად მიმდინარეობს მეორე სართულის აღდგენა. მეოთხე სართულის ნახევარზე მეტი არ არის თამარიუნის საკუთრებაში. თბილისში არ არის რაიმე სახის სპორტული და საკონფერენციო სივრცე.

ძირითადი საშუალებები რეგისტრირებულია საჯარო რეესტრში, კანონმდებლობით დადგენილი წესის შესაბამისად. შენობა უზრუნველყოფილია ბუნებრივი და ხელოვნური განათებით; დაწესებულება არ ფლობს უწყვეტი ელექტრომომარაგების სისტემას. მთელი კამპუსი უზრუნველყოფილია ცენტრალური გათბობის სისტემით.

შენობა უზრუნველყოფილია ხანძარსაწინააღმდეგო საშუალებებით: სახანძრო ჰიდრანტებითა და ხანძარსაწინააღმდეგო აღჭურვილობით. საგანგებო სიტუაციებში უსაფრთხოების მიზნით ევაკუაციის გეგმები გამოფენილია თვალსაჩინო ადგილას შენობის ყველა სართულზე; თუმცა, თბილისის კამპუსში ხანძარსაწინააღმდეგო აღჭურვილობა მოძველებულია, ხოლო პირველადი სამედიცინო დახმარების კომპლექტი შენობის არცერთ სართულზე არ არის განთავსებული.

არის ავარიული გასასვლელი, თუმცა თბილისის კამპუსში კარი რკინისაა და არ არის ადაპტირებული განსაკუთრებული საჭიროების მქონე პირებისათვის. რუსთავის შენობაში ავარიული გასასვლელის წინ არის კიდევ ერთი ოთახი, რაც უსარგებლოს ხდის ავარიულ გასასვლელს.

კამპუსში პირველადი სამედიცინო დახმარების გაწევა ხდება ადგილობრივად, ამ მიზნით გამოყოფილია პატარა ოთახი. მიუხედავად ამისა, აუცილებელი აღჭურვილობა არ არის წარმოდგენილი.

დაწესებულების აქვს ადაპტირებული გარემო განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე (ფიზიკურად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე) პირებისათვის. ლიფტი და სხვა საშუალებები უზრუნველყოფენ სპეციალური საჭიროებების მქონე პირების თავისუფალ გადაადგილებას. ამ სამიზნე ჯგუფისათვის ხელმისაწვდომია სპეციალური სანიტარული კვანძები. არ არის პარკინგი განსაკუთრებული საჭიროების მქონე პირებისათვის.

ყველა ოთახი არ არის აღჭურვილი სავენტილაციო სისტემით; ამან შესაძლოა პრობლემები შექმნას ზაფხულში, როდესაც ჰაერის ტემპერატურა აიწევს. დაწესებულებაში არ არსებობს ფარმაცევტული ლაბორატორია სტუდენტების პრაქტიკისათვის.

უნივერსიტეტში არიან დაცვის თანამშრომლად დაქირავებული პირები, კამპუსი კი აღჭურვილია კამერებით, ასე, რომ მონიტორინგი ტარდება მუდმივად.

გარდა ამისა, დაწესებულება ფლობს შენობას რუსთავში (ხელშეკრულება ძალაშია 2028 წლამდე). ექსპერტთა ჯგუფმა რუსთავში ჩაატარა ადგილზე დათვალიერება და გაარკვია, რომ შენობა არ არის ადაპტირებული განსაკუთრებული საჭიროების მქონე პირებისათვის; მართალია არის გარკვეული აღჭურვილობა, მაგრამ იგი გამოუსადეგარია შეზღუდული ფართის გამო; ზოგიერთ შენობაში არის კიბეები, რომლებიც ართულებს თავისუფალ გადაადგილებას. საპირფარეშოები ნაწილობრივ აღჭურვილია განსაკუთრებული საჭიროების მქონე ადამიანებისთვის, მაგრამ კვლავ დამატებითი საფეხურების გამო ამ ობიექტების გამოყენება შეუძლებელია. რუსთავში საერთო ჯამში 16 საკლასო ოთახია, თუმცა მათი ფართი ძალიან მცირეა. საკლასო ოთახის მაქსიმალური ტევადობა 10-12 სტუდენტია. არც ერთ საკლასო ოთახში არ არის კონდიციონერის სისტემა, არც პროექტორი და არც კომპიუტერი ლექტორებისათვის. თითოეულ საკლასო ოთახში არის პატარა ტელევიზორი და დაფა ცარციტ. აქ არის საერთო საცხოვრებელი 8 სტუდენტისათვის. ოთახები აღჭურვილია, თუმცა სამზარეულო არ არის იმავე შენობაში. ბიბლიოთეკა არ არის ადაპტირებული განსაკუთრებული საჭიროების მქონე პირებისთვის; ბიბლიოთეკაში ფანჯრები არ იღება და არ არის ხანძარსაწინააღმდეგო აღჭურვილობა. წიგნები არ არის კლასიფიცირებული საერთაშორისო საბიბლიოთეკო სტანდარტების მიხედვით და არც კატალოგი არ არსებობს - არც ბეჭდური და არც ელექტრონული. გაურკვეველია როგორ შეიძლება წიგნის მოძებნა თაროზე. რუსთავის კამპუსი შედგება რამდენიმე პატარა ორსართულიანი შენობისგან. ჯგუფი შემფოთებულია იმით, რომ ეს სივრცე არ არის საკმარისი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების კარგად მუშაობის უზრუნველსაყოფად.

უნივერსიტეტმა ჩაატარა თბილისის შენობის (უზნაძის ქუჩა #68) სეისმური ანალიზი და როგორც გაცხადდა, მცირე პრობლემების მიუხედავად, მთლიანობაში, შენობა შეიძლება

გამოყენებულ იქნას სასწავლო მიზნებისათვის. რუსთავის კამპუსის შემთხვევაში ასეთი ანალიზი არ ჩატარებულა.

დაწესებულება ფლობს გარკვეულ ფართს თბილისში სხვა ადგილას, კერძოდ, ერთ სართულზე ექვსსართულიან კორპუსში, რომელიც ამჟამად საქართველოს საპატრიარქოს საკუთრებაშია. ეს ფართი არ გამოიყენება სასწავლო პროცესისათვის, ინფრასტრუქტურა საერთოდ არ არის ადაპტირებული და საჭიროებს რეკონსტრუქციას. თუმცა თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით ეს სივრცე მიეკუთვნება სასწავლო ფართს.

ობიექტების დათვალიერების შემდეგ, ჯგუფმა დაასკვნა, რომ საკლასო ოთახების რაოდენობა, ბიბლიოთეკისა და ლაბორატორიების ფართი არის საკმარისი 350 სტუდენტისთვის; საერთო ჯამში თბილისის შენობაში არის მხოლოდ 15 საკლასო ოთახი; ბიბლიოთეკა ვერ მასპინძლობს 18-20 სტუდენტზე მეტს, რაც სტუდენტებს უქმნის პრობლემას საბიბლიოთეკო რესურსებით ადგილზე სარგებლობაში.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

1. თვითშეფასების ანგარიში;
2. დაწესებულებაში ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრები;
3. ობიექტებზე დაკვირვება.

რეკომენდაციები:

- საკმარისი შენობა-ნაგებობებით, რესურსებითა და საშუალებებით უზრუნველყოფილ იქნეს სტუდენტების ის მაქსიმალური რაოდენობა, რომელიც დაწესებულებას შეუძლია ჩარიცხოს.
- შესაბამისი კანონმდებლობის თანახმად, უზრუნველყოფილ იქნეს, რომ ავარიული გასასვლელი კარები იღებოდეს.
- შენობის თითოეული სართული უზრუნველყოფილ იქნეს პირველადი სამედიცინო დახმარების კომპლექტით.
- ფარმაციის სტუდენტებისათვის კამპუსში დაარსდეს ფარმაციის ლაბორატორია.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

7.2 ბიბლიოთეკის რესურსები

- ბიბლიოთეკის გარემო, რესურსები და მომსახურება ხელს უწყობს სასწავლო და კვლევითი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებას და უსდ მუდმივად ზრუნავს მის განვითარებაზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ბიბლიოთეკა დამოუკიდებელი სტრუქტურული ერთეულია, რომელიც მოქმედებს საკუთარი რეგულაციებით. საბიბლიოთეკო სივრცე დაყოფილია სამკითხველო დარბაზად და საცავად; სამკითხველო დარბაზის სივრცე არ არის დაყოფილი და ინდივიდუალური და ჯგუფური სამუშაოები მიმდინარეობს ერთსა და იმავე ფართში, რაც პრობლემას უქმნის ორივეს. სამკითხველო დარბაზი აღჭურვილია პერსონალური კომპიუტერებით და უფასო Wi-Fi-ით; ამასთან, სამკითხველო დარბაზის საერთო ფართი ყოფნის მაქსიმუმ 18-20 სტუდენტს.

დაწესებულების ვებგვერდის თანახმად, ბიბლიოთეკა მუშაობს კვირაში 6 დღე, 47 საათის განმავლობაში. ასლის გადამღები/საბეჭდი მოწყობილობა ხელმისაწვდომია სამკითხველო დარბაზში. ბიბლიოთეკაში დანერგილია ონლაინ საჯაროდ ხელმისაწვდომი კატალოგი (OPAC) და ზოგიერთი ნაბეჭდი რესურსი ხელმისაწვდომია მას ფარგლებში. წიგნების წყობა საცავში შეესაბამება ბიბლიოთეკასა და საინფორმაციო მეცნიერებაში არსებულ საერთაშორისო სტანდარტებს. ექსპერტთა ჯგუფმა შემთხვევით გადაამოწმა დაწესებულების მიერ წარმოდგენილი სილაბუსი და კურსებისთვის საჭირო ყველა სავალდებულო ლიტერატურა არ აღმოჩნდა ბიბლიოთეკის კატალოგში, რამაც შეიძლება პრობლემები შეუქმნას სტუდენტებს, რადგან საკითხავი მასალა ბიბლიოთეკაში არ იქნება ხელმისაწვდომი.

ბიბლიოთეკამ წარმოადგინა დოკუმენტები, რომლებშიც ნათქვამია, რომ მას ჰქონდა წვდომა გარკვეულ აკადემიურ მონაცემთა ბაზებზე 2021 წელს და მიიღო წვდომა ადგილობრივი ბიბლიოთეკის კონსორციუმიდან. ინფორმაცია ამ მონაცემთა ბაზების შესახებ ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე, თუმცა არ არის აღწერილი, თუ როგორ შეუძლიათ მომხმარებლებს მათი გამოყენება. არ არის მოცემული არც რაიმე ინსტრუქცია და არც სახელმძღვანელო. უფრო მეტიც, ამ მონაცემთა ბაზებზე არ არის დისტანციური წვდომა. დაწესებულების მიერ არ იყო მოწოდებული გამოყენების სტატისტიკა და ჯგუფი ვარაუდობს, რომ ამ მონაცემთა მონიტორინგი არ არის კარგად უზრუნველყოფილი. მონაცემთა ბაზების გამოყენებასთან დაკავშირებით არ არსებობს სტუდენტებისთვის არავითარი ხელმისაწვდომი მომსახურება. ინტერვიუების დროს მხოლოდ ერთმა სტუდენტმა გაიხსენა, რომ ბიბლიოთეკარმა ჩაატარა საინფორმაციო შეხვედრა.

ინტერვიუების დროს ჯგუფი დაინტერესდა, თუ როგორ უჭერს მხარს ბიბლიოთეკა საგანგებო დისტანციურ სწავლებას დაწესებულებაში. როგორც გაირკვა, ბიბლიოთეკა ფლობს გარკვეული რაოდენობის ელექტრონულ წიგნებს, რომლებიც ხელმისაწვდომია სტუდენტებისთვის დაწესებულების ვებგვერდიდან, ან მასწავლებლები თავად ატვირთავენ მას პირდაპირ „ფეისბუქის“ ჯგუფებში. ჯგუფი აღნიშნავს, რომ ბიბლიოთეკა არ ფლობს ამ ინფორმაციულ რესურსებზე საავტორო უფლებებს, რაც ეწინააღმდეგება ადგილობრივ და საერთაშორისო რეგულაციებს, თუნდაც ეს რესურსები გამოყენებული იყოს საგანმანათლებლო მიზნებისათვის.

ბიბლიოთეკა არც თუ ისე ბევრ სერვისს სთავაზობს სტუდენტებსა თუ პროფესორ-მასწავლებლებს საინფორმაციო წიგნიერების და აკადემიური კეთილსინდისიერების

საკითხების თაობაზე. სტუდენტთა კმაყოფილების გამოკითხვის თანახმად, სტუდენტები საკმარის მხარდაჭერას იღებენ ბიბლიოთეკის თანამშრომლებისგან; მიუხედავად ამისა, სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან ინტერვიუების დროს, მონაწილეებმა ვერ გაიხსენეს ბიბლიოთეკაში ჩატარებული რაიმე ღონისძიება, ტრენინგი ან სემინარი.

თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით ბიბლიოთეკაში დროდადრო ახლდება ლიტერატურა. თანამშრომლებმა ინტერვიუების დროს აღნიშნეს რომ ამის შესაძლებლობა ნამდვილად იყო, მაგრამ ექსპერტთა ჯგუფის წევრებმა მიაკვლიეს რომ ახალი წიგნების უმეტესობა ბიბლიოთეკას გადმოეცა საჩუქრად და არ იყო ბიბლიოთეკის მიერ შეძენილი.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

1. თვითშეფასების ანგარიში;
2. დოკუმენტი საბიბლიოთეკო მომსახურებების თაობაზე;
3. ხელშეკრულებები აკადემიურ მონაცემთა ბაზების პროვაიდერებთან;
4. შემთხვევით შერჩეული კურსის სილაბუსი;
5. დაწესებულების ვებგვერდი;
6. დაწესებულებაში ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრები;
7. ობიექტებზე დაკვირვება.

რეკომენდაციები:

- გაიზარდოს ბიბლიოთეკის სამუშაო საათები კვირაში 60-მდე, საჭირო სტანდარტის მიხედვით.
- გაფართოვდეს სამკითხველო დარბაზი, რათა მოემსახუროს უფრო მეტ მომხმარებელს, ვიდრე ამჟამად ემსახურება.
- დაიგეგმოს და შემუშავდეს სტუდენტთა დახმარების სერვისები ინფორმაციის მოძიებაში, ინფორმაციულ წიგნიერებაში, აკადემიურ კეთილსინდისიერებაში და აქტიურად ჩატარდეს ტრენინგები.
- დარწმუნდით რომ სილაბუსებში მითითებული სავალდებულო ლიტერატურა არის ხელმისაწვდომი კატალოგში და ბიბლიოთეკაში
- გამოწერილ იქნეს დაწესებულებაში მოქმედ სასწავლო პროგრამებთან დაკავშირებული აკადემიური მონაცემთა ბაზები, და აკადემიური პერსონალთან მჭიდრო თანამშრომლობით შეეწყოს ხელს სტუდენტების მიერ მათ გამოყენებას.
- ჩაუტარდეს მონიტორინგი აკადემიური მონაცემთა ბაზების გამოყენების სტატისტიკას და შესაბამისად დაიგეგმოს ინტერვენციები.
- ელექტრონულ რესურსებთან დაკავშირებით გათვალისწინებულ იქნეს საავტორო უფლებების საკითხები.
- აკადემიური პერსონალისათვის შემუშავდეს სასწავლო მოდულები/საინფორმაციო შეხვედრები საბიბლიოთეკო რესურსების/მომსახურებების გამოყენების გასაუმჯობესებლად.

<p>რჩევები:</p> <ul style="list-style-type: none"> • საჭიროა აქტიური მონაწილეობის მიღება ბიბლიოთეკის პერსონალისათვის განკუთვნილ პროფესიული განვითარების კურსებში/ტრენინგებში/ ღონისძიებებში.
<p>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</p>
<p>შეფასება</p> <p><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.</p>
<p>7.3 საინფორმაციო რესურსები</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ უსდ-ში შექმნილია ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და უზრუნველყოფილია მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა. ○ ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგულია და არსებობს მათი მუდმივი განვითარების ხელშეწყობი მექანიზმები. ○ უსდ უზრუნველყოფს ბიზნეს პორცესების უწყვეტობას. ○ უსდ-ს აქვს მოქმედი ვებ-გვერდი ქართულ და ინგლისურ ენებზე.
<p>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</p> <p>დაწესებულებას აქვს ინფრასტრუქტურა, რომელიც შეესაბამება IT სერვისის მოთხოვნებს, თუმცა, არ არსებობს ინფორმაციული ტექნოლოგიების განყოფილება, რომელიც პასუხისმგებელია დაწესებულებაში IT პროცესების მართვაზე. დაქირავებულია პერსონალი ვებგვერდისა და ინტერნეტის (Wi-Fi) და კომპიუტერული პროგრამული უზრუნველყოფისა და საინფორმაციო სისტემებთან დაკავშირებული საკითხებისა და პრობლემების მოსაგვარებლად.</p> <p>თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად დაწესებულებაში არსებული კომპიუტერების საერთო რაოდენობაა როგორც ადმინისტრაციული პერსონალის, ისე სტუდენტებისათვის 62-ია. ერთი კომპიუტერული ლაბორატორიაა თბილისის კამპუსში და ერთიც რუსთავში, სულ 36 კომპიუტერით. ჯგუფს მიაჩნია, რომ კომპიუტერების ეს რაოდენობა არ არის საკმარისი იმისთვის, რომ უზრუნველყოს ხარისხიანი სწავლებისა და სწავლის პროცესი სტუდენტთა იმ რაოდენობისთვის, რომელიც ოფიციალურადაა დაშვებული დაწესებულებისათვის (350). ადგილზე ვიზიტის დროს ჯგუფმა აღნიშნა, რომ არ იყო არც ერთი პროექტორი რუსთავის კამპუსში, ხოლო თბილისში იყო მხოლოდ სამი, რაც გაუგებარს ხდის, თუ როგორ შეიძლება მათი გამოყენება, თუ სამზე მეტ ლექტორს სურს მათი გამოყენება ერთდროულად.</p> <p>ადმინისტრაციულ პერსონალთან ინტერვიუების დროს დადგინდა, რომ IT რისკების მართვის პრაქტიკა მკაფიოა და მონაცემების ასლების შენახვა ხდება რეგულარულად. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის მექანიზმები რელევანტურია და დაცული. ობიექტებზე დაკვირვებისას ჯგუფმა აღნიშნა, რომ უფასო Wi-Fi დაწესებულებაში იყო ხელმისაწვდომი მხოლოდ თბილისის კამპუსში. რუსთავის შენობაში ასეთი არ იყო.</p>

აქ არ არსებობს სწავლის მართვის სისტემის ან სასწავლო საინფორმაციო სისტემის გამოყენების პრაქტიკა. დაწესებულებამ ახლახან შეიძინა სისტემა და მის პილოტირებას აპირებს უახლოეს თვეებში, მაგრამ ჯგუფისათვის გაუგებარია, რატომ არ დაიწყო უნივერსიტეტმა მისი გამოყენება საშემოდგომო სემესტრის დაწყებამდე და რა არის მისი შუა სემესტრში დაწყების მიზეზი. ჯგუფმა ასევე ჰკითხა როგორც სტუდენტებს, ისე კურსდამთავრებულებს, თუ როგორ ხდებოდა მათი შეფასება სწავლის პერიოდში. როგორც გაირკვა, ლექტორების უმრავლესობა შეფასების ინსტრუმენტად იყენებს ელექტრონული ფოსტით კომუნიკაციას, ქვიზების ჩატარების დროსაც კი. ზოგიერთი სტუდენტი აღნიშნავს, რომ შეფასებები ჩაწერილი იყო სარეგისტრაციო ჟურნალში (ნაბეჭდში) და არ იყო გამოყენებული ელექტრონული სისტემა. ჯგუფი მიიჩნევს, რომ ეს პრაქტიკა არ არის ადეკვატური სტუდენტების სწავლის შედეგების სათანადოდ შესაფასებლად და გამომხაურების უზრუნველსაყოფად.

დაწესებულების ვებგვერდი არ არის სრულად ფუნქციონირებადი არც ქართულ და არც ინგლისურ ენებზე და არ არსებობს ისეთი განახლებული ინფორმაცია სტუდენტებისთვის, აკადემიური პერსონალისა და დაინტერესებული მხარეებისათვის, როგორცაა სწავლებისა და სწავლის პოლიტიკის დოკუმენტები, დაწესებულების სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულების საკონტაქტო ინფორმაცია და სხვა.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

1. თვითშეფასების ანგარიში;
2. დაწესებულების ვებგვერდი;
3. დაწესებულებაში ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრები;
4. ობიექტებზე დაკვირვება.

რეკომენდაციები:

- განახლდეს ვებგვერდის შინაარსი და ყველა ინფორმაცია გახდეს ხელმისაწვდომი;
- გაიზარდოს სტუდენტებისთვის ხელმისაწვდომი კომპიუტერების რაოდენობა;
- გაუმჯობესდეს სასწავლო ინფორმაციის სისტემის ფუნქციონირება (დავალეების სხვადასხვა ფორმა შუალედური და დასკვნითი გამოცდებისათვის);
- დაარსდეს დაწესებულებაში ინფორმაციული ტექნოლოგიების დეპარტამენტი, რომელიც უზრუნველყოფს ყველა სერვისსა და მხარდაჭერას დროულად და საკმარისად.
- დაემატოს პერსონალური კომპიუტერები და პროექტორები ყველა აუდიტორიაში, რათა ყველა მასწავლებელს შეეძლოს მათი გამოყენება გაკვეთილის დროს.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

<p>შეფასება</p> <p><input type="checkbox"/> სრულად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p>❑ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.</p>
<p>7.4 ფინანსური რესურსები</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად შესაძლებელია. ○ უსდ-ს ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული და შუალედური სამოქმედო გეგმების ფარგლებში აღწერილი საქმიანობების შესრულებას. ○ უსდ-ს ფინანსური რესურსები ფოკუსირებულია დაწესებულების ძირითადი აქტივობების ეფექტურ განხორციელებაზე. ○ უსდ-ის ბიუჯეტში გათვალისწინებულია სამეცნიერო კვლევებისა და ბიბლიოთეკის ფუნქციონირების/განვითარების დაფინანსება. ○ უსდ-ს გააჩნია ანგარიშგების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტური სისტემა.
<p>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</p> <p>უნივერსიტეტის მთავარი საფინანსო გეგმა წარმოადგენს კონსოლიდირებულ ბიუჯეტს, რომელიც შედგება ორი ნაწილისგან - შემოსავლები და ხარჯები. ბიუჯეტში ძირითადი შემოსავალი არის ფიქსირებული გრანტი, რომელსაც დაწესებულება ყოველწლიურად იღებს საქართველოს საპატრიარქოსგან. გარდა ამისა, შემოსავლის წყაროა სტუდენტების სწავლის საფასურიც. ჯგუფმა აღნიშნა, რომ ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში ბიუჯეტში სტუდენტების სწავლის გადასახადის ოდენობა მცირდება. ეს შეიძლება იყოს სერიოზული პრობლემა. დაწესებულებას არ დაუკონკრეტებია ფინანსური რისკები, რაც შესაძლოა გახდეს პრობლემა, განსაკუთრებით პანდემიის დროს.</p> <p>ბიუჯეტის ფორმირება მოიცავს შედგენისა და დამტკიცების ეტაპებს. რექტორის მიერ ბიუჯეტის დამტკიცებამდე მის დაგეგმვაზე პასუხისმგებელია ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი. ჯგუფი აღნიშნავს, რომ არც თანამშრომლები და არც სტუდენტები არ არიან ჩართულნი ბიუჯეტის ფორმირების ეტაპზე. აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალთან ინტერვიუების დროს გაირკვა, რომ ისინი არ არიან ჩართულნი ბიუჯეტის დაგეგმვაში. არცერთ დამსწრეს არ ახსოვს ბიუჯეტის შესახებ რაიმე ინიციატივა, რომელიც გაზიარებულ იქნა გადაწყვეტილების მიმღებების მიერ.</p> <p>ფინანსური რესურსების განაწილება ზოგადად ეფუძნება სტრატეგიული განვითარების გეგმაში ხაზგასმულ პრიორიტეტებს. თუმცა, გაუგებარია, თუ ვინ ადგენს პრიორიტეტს საბიუჯეტო ხარჯებში და რა მონაცემებს ითვალისწინებენ გადაწყვეტილების მიმღებები ბიუჯეტისა და დაწესებულების სტრატეგიის დაგეგმვის დროს. როგორც ბიუჯეტშია დაფიქსირებული, დაწესებულება 15000 ლარს დახარჯავს ბიბლიოთეკის ელექტრონული რესურსების განვითარებაზე, მაგრამ გაუგებარია, როგორ იქნა განსაზღვრული, რომ შესაბამისი თანხა საკმარისი იქნება ამ საქმიანობისთვის ყოველწლიურად. უფრო მეტიც, როგორც დაწესებულებაში აცხადებენ, წინა წლებში იგივე აქტივობაზე დახარჯული თანხა ნულლოვანი იყო, რაც ჯგუფს აფიქრებინებს, რომ ეს ხარჯები მხოლოდ იგეგმება და შეიძლება არც იყოს გამოყენებული.</p>

დაწესებულების საბიუჯეტო სახსრები მიმართულია საგანმანათლებლო ფუნქციების უზრუნველყოფაზე. ამასთან, როგორც ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუების დროს გაირკვა, ბიუჯეტის ძირითადი ნაწილი ხმარდება ხელფასებს. აკადემიური აქტივობების, ინტერნაციონალიზაციისა და კვლევის დაფინანსება შეტანილია ბიუჯეტში, თუმცა ამ საქმიანობისთვის განკუთვნილი თანხის ოდენობა მაინც დაბალია სხვებთან შედარებით.

ფინანსური მონიტორინგი ბოლო პერიოდში არ განხორციელებულა. ფინანსური აუდიტი არ ჩატარებია უფლებამოსილ აუდიტორს (არც შიდა, არც გარე); გარდა ამისა, დაწესებულების ვებგვერდზე არაა გამოქვეყნებული არც აუდიტის დასკვნა და არც ბიუჯეტი. დაწესებულებაში განაცხადეს, რომ აუდიტის ჩატარება დაგეგმილია მიმდინარე წლის ბოლომდე.

- მტკიცებულება/ინდიკატორები**
1. თვითშეფასების ანგარიში;
 2. დაწესებულების ვებგვერდი;
 3. დაწესებულების მიერ წარმოდგენილი ბიუჯეტი;
 4. დებულება დაწესებულების ბიუჯეტის შედგენის შესახებ;
 5. სტრატეგიული განვითარების გეგმა;
 6. დაწესებულებაში ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრები.

- რეკომენდაციები:**
- დაწესებულების ფინანსური მდგრადობის შეფასების მიზნით ყოველწლიურად ჩატარდეს ფინანსური აუდიტი.
 - გათვალისწინებული და შესუსტებული იქნეს რისკები, რომელთაც შეიძლება შეამცირონ შემოსავლები დაწესებულების ბიუჯეტში;
 - უსდ-მ მოიწვიოს აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი (აგრეთვე სტუდენტები) აქტიური მონაწილეობის მისაღებად ბიუჯეტის შედგენის პროცესში;
 - დეტალური ბიუჯეტის დოკუმენტი გამოქვეყნდეს დაწესებულების ვებგვერდზე.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

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

