განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის ავტორიზაციის საბოლოო დასკვნა

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: სოკრატის კაციკასი, ნორვეგიის მეცნიერებისა და ტექნოლოგიის უნივერსიტეტი, ნორვეგია

წევრები:

გიორგი ბეროშვილი, „ჯითი გრუპი“ (GT Group), საქართველო

თინათინ გაბრიჩიძე, შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, საქართველო,

გიგა ხოსიტაშვილი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

ია ნაცვლიშვილი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო,

მაგდა ცინცაძე, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

თბილისი, 2022
წელი

ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი (შემდგომში „ბტუ“) დაარსდა 2016 წელს, როგორც შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება, რომელიც დაფუძნებულია „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით. მას აქვს კერძო სამართლის იურიდიული პირის იურიდიული ფორმა. ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი არის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, რომელიც მოქმედებს როგორც ავტონომიური უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება საქართველოს კონსტიტუციის, მოქმედი კანონმდებლობისა და ბტუ-ს საქმიანობის შიდა რეგულაციების მიხედვით. ბტუ-ს აქვს მხოლოდ ერთი ფაკულტეტი. ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი ამჟამად განთავსებულია ერთ შენობაში (საქართველო, თბილისი, 0162, ჭავჭავაძის N82). ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტში ამჟამად დასაქმებულია 335 თანამშრომელი. აქედან 30 აფილირებული აკადემიური პერსონალია, 118 - აკადემიური თანამშრომელი, 15 - ასისტენტი სამეცნიერო პერსონალი, დანარჩენი კი ადმინისტრაციული პერსონალია. ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი 3651 აქტიურ სტუდენტს სთავაზობს 7 საგანმანათლებლო პროგრამას (4 საბაკალავრო, 2 სამაგისტრო, 1 სადოქტორო); 1213 სტუდენტს შეჩერებული აქვს სტატუსი. მოთხოვნილია სტუდენტების ახალი ზღვრული რაოდენობა - 5,000. ავტორიზაციის პროცესის ფარგლებში, ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი ითხოვს „სტუდენტების ზღვრული რაოდენობის“ გაზრდას 5750-მდე; ექსპერტთა ჯგუფი რეკომენდაციას უწევს, რომ მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს. ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის მთლიანი ბიუჯეტი იყო 9.077.488 ლარი, ხოლო კვლევისთვის გამოყოფილი ბიუჯეტი - 427,500 ლარი. გარდა ამისა, ბიბლიოთეკის განვითარებასა და ფუნქციონირებაზე 112. 320 ლარი გამოიყო, ხოლო სამეცნიერო ბაზების გამოყენებაზე - 5.165 ლარი.

დაწესებულებაში განხორციელებული საავტორიზაციო ვიზიტის მოკლე მიმოხილვა

ექსპერტთა ჯგუფმა საავტორიზაციო ვიზიტი დაიწყო 2022 წლის 26 ივლისს დილით ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის მთავარი შენობის მონახულებით, რაც შემდეგ გაგრძელდა შეხვედრებით. 2022 წლის 27 და 28 ივლისს ექსპერტთა ჯგუფი გაესაუბრა უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობას, მენეჯმენტს, სტუდენტებს, პერსონალსა და დამსაქმებლების წარმომადგენლებს. ბოლო ინტერვიუები ჩატარდა 2022 წლის 29 ივლისის დილას, რასაც შემდგომ მოჰყვა ექსპერტთა ჯგუფის თათბირი. ამ თათბირზე ექსპერტები შეთანხმდნენ თავიანთ შეფასებაზე, თუ რა დონეზე შეესაბამება ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი ავტორიზაციის სტანდარტებსა და მათ კომპონენტებს. ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარემ უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობასა და ფართო საზოგადოებას მოკლედ გააცნო ჯგუფის მიგნებები. საავტორიზაციო ვიზიტის დროს, ექსპერტთა ჯგუფს თან ახლდნენ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის წარმომადგენლები ნინო ალავიძე და ლაშა მაჭარაშვილი.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი შესაბამისობაშია პირველი და მე-5 სტანდარტების მოთხოვნებთან და მეტწილად შესაბამისობაშია დანარჩენი სტანდარტების მოთხოვნებთან (მე-2, მე-3, მე-4 და მე-6).

რეკომენდაციები

R.1.2.1. შემუშავდეს უფრო დეტალური სამოქმედო გეგმები მკაფიოდ განსაზღვრული ადამიანური და ფინანსური რესურსებით, რათა გაუმჯობესდეს ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის შესაძლებლობა, განახორციელოს სტრატეგიის ეფექტიანი მონიტორინგი და მაკორექტირებელი ცვლილებები (საჭიროების შემთხვევაში), დაგეგმე-გააკეთე-შეამოწმე-იმოქმედე ციკლის ყოვლისმომცველი პრინციპების სრულად რეალიზაციისთვის.

R.2.1.1. მმართველი ორგანოს წარმომადგენლების დასანიშნად საჭიროა უფრო ღია დემოკრატიული საარჩევნო პროცესების განხორციელება.

R.2.1.2. პროცესების მდგრადობისა და განყოფილებების ეფექტური მუშაობის უზრუნველსაყოფად, საჭიროა დამატებითი კადრების დაქირავება უნივერსიტეტის უკვე დაგეგმილი ზრდის გათვალისწინებით.

R.2.1.3. უზრუნველყოფილ იქნას აკადემიური პერსონალის რეესტრის სიზუსტე.

R.2.3.1. „პლაგიატის გამოვლენისა და პრევენციის წესში" თავიდან იქნას არიდებული მსგავსების მისაღები ზღვარის დაწესება, რადგან მსგავსება სულაც არ გულისხმობს პლაგიატს და შეიძლება გაუგებრობა გამოიწვიოს სტუდენტებსა და აკადემიურ პერსონალს შორის.

R.2.3.2. საჭიროა პროგრამა „ტურნიტინის" (Turnitin) სრული ფუნქციების გამოყენება (მაგ. გამოხმაურება; შეფასება რუბრიკებით; კოლეგიალური განხილვა), რათა უზრუნველყოფილ იქნას ინდივიდუალური, სრული და დროული უკუკავშირი პლაგიატის პრევენციის მექანიზმების ეფექტური მუშაობისთვის.

R.2.3.3. აკადემიურ პერსონალს უნდა ჰქონდეს სრული წვდომა პლაგიატის აღმოჩენის პროგრამაზე, რათა თავიდან აიცილოს სტუდენტის დოკუმენტის რამდენჯერმე გაგზავნა და ჩამოტვირთვა (ამჟამად სტუდენტური ფაილები ჩამოიტვირთება ExamJet-დან, იტვირთება Turnitin-ში, ჩამოიტვირთება მსგავსების ანგარიშები, ხოლო ანგარიშები იტვირთება სტუდენტების პირად ელფოსტაზე).

R.3.2.1. შემუშავებულ იქნას და დაინერგოს პოლიტიკა, რათა უზრუნველყოფილ იქნას 300 Turnitin ანგარიშის გამოყენების შესაძლებლობა ყველა აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტის მიერ. პროგრამების მდგრადობასთან დაკავშირებული წუხილის თავიდან აცილების მიზნით, პროგრამების ხელმძღვანელები უნდა დაინიშნონ (აფილირებული იყვნენ) კონკრეტული ვადით, სულ მცირე, პროგრამის აკრედიტაციის ხანგრძლივობის განმავლობაში.

R.3.2.2. აკადემიურ მენეჯმენტში უნდა აღმოიფხვრას არსებული ინტერესთა კონფლიქტი, ხოლო ახლები - თავიდან უნდა იქნეს აცილებული შესაბამისი რეგულაციის განსაზღვრით.

R.4.1.1. მნიშვნელოვნად გაიზარდოს აფილირებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა (მათ შორის აფილირებული პერსონალი, რომელსაც აქვს ვალდებულება, გამოაქვეყნოს მაღალკვალიფიციური კვლევითი ნაშრომები გარკვეულ ვადებში).

R.4.1.2. სავალდებულო კვლევითი აფილირების ხელშეკრულება უფრო მეტ პერიოდს უნდა მოიცავდეს.

R.4.1.2. უნდა გაიზარდოს აკადემიური პერსონალის სტიმული, რათა აფილირება მათთვის უფრო მიმზიდველი გახდეს.

R.4.2.1. საჭიროა დოქტორის ხარისხის მქონე აკადემიური პერსონალის წილის გაზრდა საგანმანათლებლო პროგრამების სპეციფიკიდან გამომდინარე.

R.4.2.2. რეგულარულად განახლდეს ხარისხის მენეჯმენტის სისტემის ბაზაში პერსონალის სია და ინფორმაცია პერსონალის დატვირთვის შესახებ.

R.6.1.1 სწავლებაში კვლევის შედეგების ინტეგრირების მიზნით, შემუშავდეს და გაზიარებულ იქნას მეთოდოლოგია და კარგი პრაქტიკა აკადემიურ პერსონალთან.

R.6.2.1. გამოყენებულ იქნას არსებული მემორანდუმები უცხოურ სასწავლებლებთან სტრატეგიული, გრძელვადიანი კვლევითი ურთიერთობების დასამყარებლად, რათა ერთობლივი კვლევითი აქტივობების გზით გაძლიერდეს უნივერსიტეტის კვლევის შედეგები.

R.6.2.2. შემუშავდეს და გამოყენებულ იქნას სტრატეგია ახალი კადრების მოსაზიდად და კვლევით საქმიანობაში მათი ჩასართავად, რათა გაძლიერდეს დაწესებულების კვლევითი შესაძლებლობები.

R.7.1.1. განთავსებულ იქნას ევაკუაციის გეგმა შენობის ყველა სართულზე.

R.7.1.2. შემოწმდეს ხანძარსაწინააღმდეგო ხელსაწყოების მოქმედების ვადა და შეიცვალოს შესაბამისად.

R.7.1.3. მოეწყოს საავარიო გასასვლელი ისე, რომ თავიდან იქნას აცილებული რამდენიმე შენობის/აუდიტორიის გავლა, და ავარიის შემთხვევაში შესაძლებელი იყოს შენობის ადვილად დატოვება.

R.7.1.4. შენობის გარეთ დამატებით განთავსდეს შესაბამისი ობიექტები, რათა სტუდენტებმა შესვენებისთვის გამოყოფილ დროს გარეთ უკეთ დაისვენონ.

R.7.2.1. წიგნსაცავში ბეჭდური რესურსების რაოდენობის გაზარდის მიზნით, შეძენილ იქნას ბეჭდური სახელმძღვანელოები, რათა სტუდენტები უზრუნველყოფილ იყვნენ საკმარისი ბეჭდური რესურსებით.

R.7.2.2. უზრუნველყოფილ იქნას დისტანციური წვდომა აკადემიურ მონაცემთა ბაზებზე, რათა სტუდენტებმა შეძლონ ამ რესურსების სრულ ტექსტზე წვდომა კამპუსის გარეთ.

R.7.2.3. ბიბლიოთეკამ ვებგვერდზე ატვირთოს ყველა საჭირო ინფორმაცია ჟურნალებისა და მონაცემთა ბაზების გამოყენების წესებთან დაკავშირებით.

R.7.3.1. შემუშავდეს და განახორციელდეს უსაფრთხოების პოლიტიკა და პროცედურები.

R.7.3.2. დაინერგოს ბიზნესის უწყვეტობის გეგმა (BCP) და ეცნობოს პერსონალს ამის შესახებ.

R.7.3.3. შემუშავდეს „ინციდენტებზე რეაგირების გეგმა“ (IRP) ბიზნესის უწყვეტობის გეგმის ფარგლებში.

R.7.4.1 განხორციელდეს (კვარტალური) ფულადი ნაკადების დაგეგმვის ყოველთვიური პოლიტიკა და პროცედურა, რათა უზრუნველყოილ იქნას ფინანსური მდგრადობა.

რჩევების შეჯამება

S.1.2.1. წახალისდეს და ხელი შეეწყოს სტუდენტთა უფრო ფართო ჩართულობას სტრატეგიის შემუშავებისა და განხორციელების პროცესში.

S.1.2.2. უზრუნველყოფილ იქნას დამსაქმებლების და სხვა დაინტერესებული მხარეების მონაწილეობა სტრატეგიის შემუშავების პროცესში.

S.2.1.1 უნივერსიტეტმა გააგრძელოს ძალისხმევა ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით. ხელი შეეწყოს უფრო მეტი აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობას ERASMUS+ პროგრამაში და უცხოელი სტუდენტების მოსაზიდად შემუშავდეს გრძელვადიანი სტრატეგია.

S.2.2.1. უნივერსიტეტმა წაახალისოს საზოგადოება, რათა აქცენტი გადაიტანოს პროცესების ხარისხის უზრუნველყოფიდან შედეგის ხარისხზე.

S.2.2.2. უნივერსიტეტმა განსაზღვროს და დანერგოს მიზანმიმართული პროცესი, რომელიც შესაძლებელს გახდის სტუდენტების აკადემიური მოსწრების შედეგების გამოყენებას სწავლების პროცესის გასაუმჯობესებლად.

S.2.3.1 უნივერსიტეტმა პლაგიატის წესს დაამატოს თვითპლაგიატის განმარტება, რათა კიდევ უფრო აამაღლოს სტუდენტებში შესაბამისი ცნობიერება.

S.3.1.1 უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს ყველა ძირითადი დაინტერესებული მხარის აქტიური და სისტემატური მონაწილეობა პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების პროცესში.

S.3.2.1 ვინაიდან ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები აღარ შედის ინჟინერიაში, „ინჟინრის“ კვალიფიკაცია, რომელსაც პროგრამა ანიჭებს ინფორმაციული ტექნოლოგიებისთვის, უნდა მოერგოს ახალ საკვალიფიკაციო ჩარჩოს.

S.3.3.1 გამარტივდეს სწავლის შედეგების შეფასების მეთოდი, ხაზი გაესვას მხოლოდ სავალდებულო საგნებს და შედეგების მიღწევა შეფასდეს მხოლოდ იმ საგნებით, რომლებიც მათი კომპეტენციის უმაღლეს დონეს მოიცავს.

S.5.1.1 ვებგვერდზე შეიქმნას ცალკე განყოფილება, რომელიც სტუდენტებისთვის საინტერესო რეგულაციებს მოიცავს.

S.6.2.1 განხილულ იქნას ღონისძიებები არასავალდებულო კვლევითი მოვალეობების მქონე აფილირებული პერსონალის მოზიდვის მიზნით, რათა ისინი ჩაერთონ კვლევით აქტივობებში, მათ შორის კვლევითი ცენტრის, სამეწარმეო ცენტრის და მასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციული სამსახურების სერვისებით სარგებლობის გზით.

S.6.3.1 კვლევის შედეგისა და მისი გავლენის ხარისხობრივად გაზომვისთვის გაძლიერდეს კვლევითი საქმიანობის შეფასების არსებული მექანიზმი.

S.7.1.1. თანამშრომლების უსაფრთხოებისა და ეფექტური მუშაობის უზრუნველსაყოფად აღჭურვილ იქნას ადმინისტრაციული პერსონალის ოფისები კონდიცირების სისტემით. იგივე ეხება აუდიტორიებს, რათა თავიდან იქნას აცილებული მაღალი ტემპერატურით გამოწვეული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების პრობლემები.

S.7.1.2. დაემატოს თითოეულ სართულზე გასასვლელი ნიშნები ყველაზე გამოსაჩენ ადგილებში.

S.7.2.2. სამუშაო პრაქტიკის მიღების მიზნით ბიბლიოთეკის პერსონალი აქტიურად ჩაერთოს საერთაშორისო მობილობის პროექტებში.

S.7.3.1. ბიბლიოთეკის ყველა სამკითხველო დარბაზში დამონტაჟდეს კონდიციონერი, რათა ეს სივრცე უფრო მიმზიდველი გახდეს სტუდენტებისთვის.

S.7.3.1. შემუშავდეს და დაინერგოს IT განვითარების სტრატეგია.

S.7.3.2. დაინერგოს მოწყვლადობის მართვის პრაქტიკა.

S.7.3.3. განხორციელდეს შეღწევადობის ტესტირება ინფორმაციული ტექნოლოგიების კრიტიკული

აპლიკაციებისა და სერვისებისთვის.

S.7.3.4. საჭიროებისამებრ, უზრუნველყოფილ იქნას ანტივირუსული პროგრამის ინსტალაცია.

S.7.4.1 განხილულ იქნას საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის გამოყენების შესაძლებლობა ფინანსური ანგარიშგების გამჭვირვალობისა და კითხვადობის გასაუმჯობესებლად.

საუკეთესო პრაქტიკის შეჯამება

BP.2.1.1. ინტენსიური და ეფექტური ინტერნაციონალიზაციის მიდგომა.

BP.2.2.1. კარგად დანერგილი ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა და მექანიზმები, რამაც განაპირობა ხარისხის საერთო კულტურა.

BP.3.2.1. სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეთა ინდივიდუალური ქცევის პროცედურის დაწესება.

შემაჯამებელი ცხრილი

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

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. სოკრატის კაციკასი (თავმჯდომარე)	
2. გიორგი ბეროშვილი (წევრი)	
3. თინათინ გაბრიჩიძე (წევრი)	თ. გაბრიჩიძე
4. გიგა ხოსიტაშვილი (წევრი)	
5. ია ნაცვლიშვილი (წევრი)	
6. მაგდა ცინცაძე (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.

1.1 უსდ-ის მისია
o უსდ-ის მისია ითვალისწინებს საქართველოსა და ევროპის უმაღლესი განათლების ძირითად მიზნებს, განსაზღვრავს მის როლსა და ადგილს უმაღლეს საგანმანათლებლო სფეროსა და საზოგადოებაში, როგორც ადგილობრივ, ისე საერთაშორისო დონეზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის მისიის განცხადება შემდეგია: „შევთავაზოთ საზოგადოებას უნიკალური გამოცდილება ბიზნესისა და საინფორმაციო ტექნოლოგიების სფეროებში მისი მოლოდინების შესატყვისი თანამედროვე უმაღლესი განათლება, განვავითაროთ პიროვნების ლიდერული და სამეწარმეო უნარ-ჩვევები, სამეწარმეო ეკოსისტემის შექმნისა და ბიზნესის მაღალ ტექნოლოგიებთან ინტეგრირების გზით მივცეთ არა მხოლოდ ლოკალურ, არამედ საერთაშორისო ბაზარზეც კონკურენტუნარიანობის მოტივაცია და შესაძლებლობა. სამეცნიერო კვლევების შედეგების, იდეებისა და ინოვაციების გაცვლით მოვახდინოთ ჩვენი პოტენციალის დემონსტრირება გლობალურ ბაზრებზე, ვიყოთ ორიენტირებულნი თანამედროვე ცოდნის შექმნაზე და გავრცელებაზე, საერთაშორისო სივრცეში ინტეგრირებაზე და საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების ხელშეწყობაზე.“ ეს განცხადება, რომელიც მიზნად ისახავს პასუხის გაეცეს შეკითხვას „ვინ ვართ ჩვენ, რას და ვისთვის ვაკეთებთ“, და გამოხატოს ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი, როგორც ღია სოციალური და საგანმანათლებლო სისტემა, განსაზღვრავს მის როლს უმაღლეს განათლებაში ადგილობრივ და საერთაშორისო დონეზე, და ასახავს დაწესებულების მისწრაფებას: წვლილი შეიტანოს საზოგადოების აქტიური წევრების ჩამოყალიბებაში, ცოდნის გავრცელებაში და ახლის შექმნაში; ხელი შეუწყოს თავისი სტუდენტების პიროვნულ განვითარებას და უზრუნველყოს მათი კონკურენტუნარიანობა დღევანდელ შრომის ბაზარზე. ბტუ-ს ხედვა შემდეგია: „ინოვაციების ხელშეწყობითა და მეწარმეობაზე დაფუძნებული სწავლებით, ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტს ექნება მნიშვნელოვანი გავლენა საზოგადოებაზე და იმ გარემოზე, რომელშიც მოღვაწეობს.“ მისიის განცხადება ხედვასთან ერთად განსაზღვრავს უსდ-ის მახასიათებლებს მისი ტიპისა და მიმდინარე პროფილის მიხედვით და ორივე ხელმისაწვდომია მის ვებგვერდზე. ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის გამორჩეული მახასიათებელი, რომელიც მკაფიოდ არის განსაზღვრული მის ხედვაში, არის მისი ორიენტირება ციფრული ტრანსფორმაციის ეპოქის საგანმანათლებლო საჭიროებებზე, მისი სამოქალაქო მისიაა საზოგადოების საჭიროებების იდენტიფიცირება და წვლილის შეტანა ინოვაციური სერვისების მიწოდებით, ტრენინგებით და ა.შ. უნივერსიტეტის მიერ თანამშრომლებსა და სტუდენტებს შორის ჩატარებული გამოკითხვები მიუთითებს, რომ ისინი მისიის განცხადებას არა მხოლოდ იცნობენ, არამედ მეტწილად იზიარებენ. პერსონალთან, მენეჯმენტთან, სტუდენტებთან და დაინტერესებულ მხარეებთან ინტერვიუების დროს ექსპერტთა ჯგუფმა შეძლო ამ დასკვნების დადასტურება.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში • ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი • მისიის განაცხადი • ხედვა • ინტერვიუების შედეგები
რეკომენდაციები: არ არის მითითებული

რჩევები:

არ არის მითითებული

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის მითითებული

შეფასება

☒ **შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან**

☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს

1.2 სტრატეგიული განვითარება

- 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 სწავლას.
- უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტმა 2018 წელს შეიმუშავა 2019-2025 წლების სტრატეგიული განვითარების გეგმა, რომელიც აღწერილია დოკუმენტში სახელწოდებით „ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის განვითარების სტრატეგია (2019-2025)“. ბტუ-ს სტრატეგიული გეგმის ძირითადი ასპექტებია:

- საგანმანათლებლო საქმიანობა და უწყვეტი სწავლის გაფართოება
- სამეცნიერო-კვლევითი და ინოვაციური საქმიანობა
- საერთაშორისო საგანმანათლებლო და სამეცნიერო სფეროში ინტეგრირება, ინტერნაციონალიზაცია
- სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების მხარდაჭერის პოლიტიკა
- ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის პოლიტიკა
- ინფრასტრუქტურა, მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა და ერთიანი საინფორმაციო სივრცე
- ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის საჯარო საქმიანობა და იმიჯი
- ხარისხის მართვა და უზრუნველყოფა

გეგმა ადგენს შესაბამისი მიზნებისა და ამოცანების გრძელ ჩამონათვალს, რომლებიც კარგად არის განსაზღვრული, გაზომვადი, შეესაბამება უნივერსიტეტის მისიას და, განხორციელების შემთხვევაში შეიძლება გამოიწვიოს მისი ხედვის შესრულება. ეს მიიღწევა იმ პირობით, რომ გამოიყოფა საჭირო რესურსები.

სტრატეგიული გეგმა შემუშავებულია მკაფიოდ განსაზღვრული და შესაბამისი მეთოდოლოგიით, დაწყებული SWOT ანალიზიდან, რასაც მოჰყვება მისიის, ხედვისა და ამოცანების განსაზღვრა და ბოლოს სტრატეგიის შემუშავება; სტრატეგიის განხორციელება შემდეგ იყო აღწერილი განვითარების გეგმაში. გეგმის განხორციელება ხდება ეტაპობრივად: 2019– 2021 (ეტაპი I), 2022-2024 (ეტაპი II), 2025 (შემაჯამებელი/დასრულების ეტაპი). ვინაიდან სტრატეგიული მოქმედებების 3-წლიან ეტაპებად დაყოფა განსაზღვრავს სამოქმედო გეგმებს შესაბამისი პერიოდებისთვის. ასეთი უფრო დეტალური გეგმების შემუშავება, მკაფიოდ განსაზღვრული ადამიანური და ფინანსური რესურსების განაწილებით, გააუმჯობესებს უნივერსიტეტის უნარს, მოახდინოს როგორც სტრატეგიის განხორციელების ეფექტიანი მონიტორინგი, ასევე საჭიროების შემთხვევაში სწრაფად განახორციელოს მაკორექტირებელი ცვლილებები, რითაც სრულად განახორციელებს PDCA-ს ყოვლისმომცველ პრინციპებს. სტრატეგიის შემუშავების მეთოდოლოგია ითვალისწინებს უნივერსიტეტის საზოგადოების მონაწილეობას სტრატეგიის შემუშავებასა და განხორციელებაში. თვითშეფასების მიხედვით, ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის საზოგადოების წევრები - დამფუძნებლები, სტუდენტები, თანამშრომლები, პარტნიორი დაწესებულებები, მენეჯმენტის სპეციალისტები - სხვადასხვა გზით მონაწილეობდნენ სტრატეგიის შემუშავებასა და განხილვაში. ძირითადი სამუშაო ჯგუფის წევრები, რომლებსაც დაევალათ დავალება, იყვნენ: რექტორი, ადმინისტრაციის უფროსი, ყველა სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი, ელჩი-სტუდენტები, თითოეული პროგრამული სფეროსა (პროგრამების განხორციელების) და მენეჯმენტის

სპეციალისტები. დამსაქმებელთა და სხვა დაინტერესებული მხარეების მონაწილეობა პროცესში არ იყო გათვალისწინებული. ინტერვიუების დროს ექსპერტთა ჯგუფმა შეძლო დაედასტურებინა სტრატეგიის შემუშავების პროცესის თანამონაწილეობითი ხასიათი; მიუხედავად ამისა, ბტუ-ში სტუდენტური თვითმმართველობის სტრუქტურის არარსებობის ფონზე, სტუდენტური კონტინგენტის უფრო ფართო მონაწილეობა სტრატეგიის შემუშავებისა და განხორციელების პროცესში უნდა იყოს წახალისებული და ხელშეწყობილი. ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი ახორციელებს სხვადასხვა სახის სოციალურ, კულტურულ, ეკონომიკურ, გარემოსდაცვით და უწყვეტი სწავლის ხელშემწყობ აქტივობებს, რითაც ხელს უწყობს საზოგადოების განვითარებას. ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი ავრცელებს ცოდნას თავის ფართო გარემოში, რადგან მისი თანამშრომლები გვთავაზობენ ექსპერტულ და საკონსულტაციო მომსახურებას და ატარებენ კვლევებს სხვადასხვა დაწესებულებისთვის. სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგზე პასუხისმგებლობა ეკისრება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს. ეს ხდება დაგეგმილი აქტივობების დადგენილ ვადაში შესრულებისა და შედეგების მიღწევის გათვალისწინებით. გეგმის ეფექტურობის შესაფასებლად გამოიყენება მთელი რიგი კრიტერიუმები. გეგმის შესრულების შეფასების შედეგები ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის წლიური თვითშეფასების ანგარიშის ერთ-ერთი კომპონენტია. გეგმის შესრულებას და თვითშეფასების ანგარიშს განიხილავს აკადემიური საბჭო, რომელიც უფლებამოსილია გააზიაროს/უარყოს ანგარიში ან შეიმუშაოს საკუთარი რეკომენდაციები, წლის განმავლობაში მიღწეული შედეგები დამაკმაყოფილებლად ან არადამაკმაყოფილებლად მიიჩნიოს; ხოლო საჭიროების შემთხვევაში ცვლილებები შეიტანოს მომავალი წლის სამუშაო გეგმაში, ასევე გრძელვადიან და საშუალოვადიან გეგმებში. გეგმები ექვემდებარება განხილვას და საჭიროების შემთხვევაში ცვლილებების შეტანას, განსაზღვრული მექანიზმის მიხედვით.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის განვითარების სტრატეგია (2019-2025) • თვითშეფასების ანგარიში • ინტერვიუების შედეგები
რეკომენდაციები: R.1.2.1. შემუშავდეს უფრო დეტალური სამოქმედო გეგმები მკაფიოდ განსაზღვრული ადამიანური და ფინანსური რესურსებით, რათა გაუმჯობესდეს ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის შესაძლებლობა, განახორციელოს სტრატეგიის ეფექტიანი მონიტორინგი და მაკორექტირებელი ცვლილებები (საჭიროების შემთხვევაში), დაგეგმე-გააკეთე-შეამოწმე-იმოქმედე ციკლის ყოვლისმომცველი პრინციპების სრულად რეალიზაციისთვის.
რჩევები: S. 1.2.1. წახალისდეს და ხელი შეეწყოს სტუდენტთა უფრო ფართო ჩართულობას სტრატეგიის შემუშავებისა და განხორციელების პროცესში. S 1.2.2. უზრუნველყოფილ იქნას დამსაქმებლების და სხვა დაინტერესებული მხარეების მონაწილეობა სტრატეგიის შემუშავების პროცესში.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ **მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან** ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს

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 კეთილსინდისიერებისა და ეთიკის პრინციპების დამკვიდრებას.

2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა
o უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს უსდ-ის მიზნებისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრული საქმიანობის განხორციელებას. o უსდ-ის მართვის ორგანოებში არჩევის/დანიშვნის პროცედურა არის გამჭვირვალე, სამართლიანი და კანონთან შესაბამისი. o უსდ-ის ხელმძღვანელობა/მართვის ორგანოები უზრუნველყოფს უსდ-ის საქმიანობის ეფექტურ მართვას. o უსდ-ის მისიისა და მიზნების შესაბამისად, უსდ-ის ხელმძღვანელობა ხელს უწყობს საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო თანამშრომლობას და ინტერნაციონალიზაციის პროცესს.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი
ბტუ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს უნივერსიტეტის სტრატეგიულ გეგმაში აღწერილი მიზნებისა და აქტივობების განხორციელებას. ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის ორგანიზაციულ სტრუქტურაში შედიან მართვის ორგანოები, რომლებიც იღებენ სტრატეგიულ და მმართველობით გადაწყვეტილებებს (რექტორი, აკადემიური და ფაკულტეტის საბჭოები, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი, ფაკულტეტის დეკანი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურიი); და სტრუქტურული ერთეულები, რომლებიც იღებენ გადაწყვეტილებებს ოპერატიულ დონეზე, თავიანთი საქმიანობის სფეროს ფარგლებში (კვლევის ცენტრი, მეწარმეობის ცენტრი, განვითარების სამსახური, სასწავლო პროცესის მართვის სამსახური, კანცელარია, ინფორმაციული ტექნოლოგიების დეპარტამენტი, ბიბლიოთეკა, მარკეტინგის დეპარტამენტი, საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური, იურიდიული სამსახური, მატერიალური რესურსების მართვის სამსახური, კარიერიული განვითარების სამსახური, ფინანსური დეპარტამენტი, ადამიანური რესურსების სამსახური). სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები და პასუხისმგებლობები კარგად განსაზღვრულია სხვადასხვა წესდებაში. დეპარტამენტების მიერ განხორციელებული აქტივობებისა და გასაუბრების შედეგებიდან კეთდება დასკვნა, რომ სტრუქტურული ერთეულები ეფექტურია და კოორდინირებულად მუშაობენ დაწესებულების მიზნების მისაღწევად. ვიზიტის დროს რამდენიმე განყოფილებას აკლდა ადამიანური რესურსი - ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური დაკომპლექტებული იყო მხოლოდ ერთი ადამიანით (სამსახურის უფროსი), ხოლო საერთაშორისო ურთიერთობების დეპარტამენტის უფროსი ასევე ხელმძღვანელობდა განვითარების სამსახურს, რომელსაც თავის მხრივ დასაქმებული ჰყავდა კონსულტანტი. ვაკანტური იყო აკადემიური განვითარების მენეჯერის პოზიცია, რომელიც პასუხისმგებელია საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარებაზე. როგორც აღინიშნა, არ არსებობდა მტკიცებულება ქვედანაყოფის მუშაობის არაეფექტურობაზე; თუმცა, პროცესების მდგრადობისა და ქვედანაყოფების ეფექტური მუშაობის უზრუნველსაყოფად, რეკომენდებულია ახალი კადრების მალე დაკომპლექტება (ინტერვიუების მიხედვით, ეს უკვე დაგეგმილია). ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის მართვის ორგანოები მოიცავს ორ კოლეგიალურ ორგანოს, კერძოდ ფაკულტეტის საბჭოს და აკადემიურ საბჭოს. ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭო შედგება 6 წევრისგან: რექტორი (ხელმძღვანელი), დოქტორანტი, კვლევითი ცენტრის ხელმძღვანელი და აკადემიური პერსონალის 3 წარმომადგენელი (თითო პროგრამის სფერო წარმოდგენილი უნდა იყოს საბჭოში აკადემიური პერსონალით და წევრს უნდა ჰქონდეს დოქტორის ხარისხი). გასულ წელს საბჭოს წევრად დოქტორანტი დაემატა. საავტორიზაციო ვიზიტის დროს მოთხოვნილი და მიწოდებული იქნა დამატებითი ინფორმაცია საბჭოს მუშაობის შესახებ (საბჭოს ბოლო სამი სხდომის ოქმი). ამ სხდომების ოქმებიდან ირკვევა, რომ საბჭო იკრიბება სისტემატურად (საჭიროებისამებრ) და სტრუქტურულ ერთეულებს შეუძლიათ განახორციელონ ცვლილებები თავიანთი საქმიანობის ფარგლებში. ის, რომ საბჭოში ადმინისტრაციული პერსონალის წარმომადგენელი ზის, ინტერესთა შესაძლო კონფლიქტის შესახებ კითხვებს აჩენდა. ოქმის მიხედვით, საბჭოს წევრები, რომლებსაც აქვთ ინტერესთა კონფლიქტი განხილვისას, აცხადებენ ამის შესახებ და არ მონაწილეობენ კენჭისყრაში. აკადემიური საბჭოს წევრები ინიშნებიან ერთი წლით, მაგრამ აკადემიური საბჭოს წევრობა არ შემოიფარგლება ერთი წლით. აკადემიური საბჭოს შემადგენლობას ბოლო სამი წლის განმავლობაში

თუ დავაკვირდებით, სამი წევრი საბჭოში სამი წელია მუშაობს (რექტორის ან ხელმძღვანელის გარდა), ერთი კი ორი წელია. ფაკულტეტის საბჭო შედგება აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტებისგან.

მთლიანობაში, მმართველი ორგანოების დანიშვნის რეგლამენტი შესაბამისობაშია კანონმდებლობასთან. თუმცა, პროცესის თანასწორობისა და გამჭვირვალობის თვალსაზრისით გაუმჯობესების საჭიროება არსებობს. რექტორს ნიშნავენ დამფუძნებლები, რექტორი კი, თავის მხრივ ნიშნავს მმართველი ორგანოს თითოეულ წარმომადგენელს. დანიშვნა შეიძლება განხორციელდეს როგორც პირდაპირი კონტრაქტით, ასევე ღია კონკურისის საშუალებით. რექტორი ნიშნავს აკადემიური და ფაკულტეტის საბჭოს წევრებსაც (გარდა სტუდენტთა წევრებისა, რომლებიც აირჩევიან). კერძო უმაღლეს საგანმანათლებლო სასწავლებელს, საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით, შეუძლია აირჩიოს დაწესებულების მმართველი ორგანოების არჩევის ან დანიშვნის გზა. თუმცა, ავტორიზაციის სტანდარტის მოთხოვნები ასევე განიხილავს პროცესის გამჭვირვალობას და სამართლიანობას, რაც მოსალოდნელზე ნაკლებია რექტორის მიერ მმართველი ორგანოების უშუალო დანიშვნის შემთხვევაში. მიუხედავად იმისა, რომ ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი არის ახალი დაწესებულება, შედარებით მცირე რაოდენობის პერსონალით, რეკომენდებულია, მან განიხილოს თავისი მმართველი ორგანოების საარჩევნო პროცესის განხორციელება. ამან შესაძლოა გამოიწვიოს უფრო სამართლიანი და გამჭვირვალე პროცესი და მისცეს შანსი აკადემიური საზოგადოების უფრო ფართო ჯგუფს მონაწილეობა მიიღოს მმართველობაში და გადაწყვეტილების მიღებაში.

სისტემატურად ფასდება დაწესებულების მართვის ეფექტურობა. დაწესებულების მართვის ეფექტურობის შესაფასებლად 2020 წლიდან გამოიყენება რამდენიმე მექანიზმი, ესენია: რისკის შეფასება ინსტიტუციურ დონეზე; ავტორიზაციის სტანდარტების საფუძველზე უნივერსიტეტის ინსტიტუციური შეფასება; უნივერსიტეტის თვითშეფასება. ყოველი სტრუქტურული ერთეულის ეფექტურობა და საქმიანობა ასევე ფასდება სამ თვეში ერთხელ. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დაწესებულების მართვის ეფექტურობის შეფასება შემუშავებულია და ხორციელდება.

ბტუ-მ ასევე შეიმუშავა ბიზნესის უწყვეტობის გეგმა, რომელიც დეტალური და რთულია, მისი მნიშვნელოვანი ნაწილი ეძღვნება ინფორმაციისა და IT უსაფრთხოებას. ბტუ-ს ბიზნესის უწყვეტობა ასევე ემყარება რამდენიმე ეტაპს, რომელთაგან ზოგიერთი არამატერიალურია, როგორიცაა: კორპორაციული კულტურა, კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა და ბიზნეს-ეთიკა, ხარისხის კულტურა და ხარისხის უზრუნველყოფა, პოზიტიური გარემო და ა.შ. ბიზნესის უწყვეტობის გეგმა და რისკების სისტემატური შეფასება მხარს უჭერს უნივერსიტეტში ყველა ძირითადი პროცესის ბიზნესის უწყვეტობას. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ ინფორმაციული ტექნოლოგიების თანამშრომლებმა არ იცოდნენ ბიზნესის უწყვეტობის გეგმის არსებობის შესახებ. ეს საკითხი შემდგომში განხილულია 7.3. სტანდარტის კომპონენტში

ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტს აქვს დოკუმენტების დამუშავების რეგულაცია, რომელიც შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობას. რეგულაცია არის ძალიან დეტალური და მკაფიო და განსაზღვრავს დოკუმენტების დამუშავებასთან დაკავშირებულ ყველა ასპექტს, მათ შორის ანგარიშვალდებულების სქემას, სხვადასხვა ტიპის დოკუმენტებს და მათი დამუშავების წესებს, უნივერსიტეტის ბეჭდის გამოყენების წესებსა და რეგულაციებს, დოკუმენტების ნუმერაციას, არქივირებას და ა.შ. ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი იყენებს დოკუმენტების დამუშავების ელექტრონულ სისტემას E-DOC, რომელიც დანერგილია 2020 წლიდან. უნივერსიტეტმა ხელი შეუწყო ამ სისტემის ეფექტურ დანერგვას პერსონალის ტრენინგებით. სისტემა გამოიყენება ყოველი შემომავალი და გამავალი კორესპონდენციის, ასევე ყველა შიდა დოკუმენტის დასარეგისტრირებლად, რომელიც განსაზღვრავს დოკუმენტის მიმართვისა და კონტროლის ვადებს. ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის კანცელარია აკონტროლებს სისტემას.

ბტუ აწარმოებს საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრს; კანონით მოთხოვნილი ინფორმაცია აისახება ელექტრონულ საინფორმაციო სისტემაში. თუმცა, ვიზიტის დროს გაუგებრობა მოხდა პერსონალის ხარისხთან და სხვადასხვა ხარისხის პერსონალის რაოდენობასთან დაკავშირებით. კერძოდ, თანამშრომელთა რეესტრში ერთი და იგივე პირი, რომელსაც მინიჭებული აქვს უმაღლესი კვალიფიკაცია (მაგ. ბაკალავრიდან მაგისტრამდე) ორჯერ მოხვდა - ბაკალავრად და მაგისტრად. ვიზიტის დროს ეს საკითხი განიხილეს და უნივერსიტეტის წარმომადგენლების თქმით, პრობლემა EMIS-ის რეესტრმა

გამოიწვია, რადგან მან ორჯერ დაარეგისტრირა პერსონალი. თუმცა, რადგან ვიზიტის მომენტში პერსონალის რეესტრი არ იყო ზუსტი, რეკომენდებულია უზრუნველყოფა, რომ პერსონალის რეესტრი ასახავდეს რეალობას.

ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტისთვის ინტერნაციონალიზაცია, რომელიც დაფუძნებულია თვითშეფასებაზე, დოკუმენტებსა და ინტერვიუებზე, არის გზა უნივერსიტეტის განვითარებისთვის და საქმიანობის ყველა სფეროში კარგი პრაქტიკის ინტეგრირებისთვის. ბტუ-ს ვიზიტის დროს 63 პარტნიორი დაწესებულება ჰყავდა. პარტნიორების, ასევე ERASMUS+ მობილობის პროგრამების და გაცვლით პროგრამებში მონაწილე პერსონალისა და სტუდენტების რაოდენობა გაიზარდა შესწავლილი პერიოდის განმავლობაში. 2018 წლიდან 93 სტუდენტმა ისწავლა საზღვარგარეთ გრძელვადიანი ან მოკლევადიანი პერიოდის განმავლობაში. ERASMUS+ გაცვლით პროგრამებში (მათ შორის 6 საზაფხულო სკოლაში) მონაწილეობდა 30 სტუდენტი, ასევე მოხდა 30 პერსონალის გაცვლა ERASMUS+ პროგრამაში. თუმცა, სიაში შედის CBHE პროექტების გაცვლა - 30 გამავალი მობილობიდან 9 იყო Erasmus+, CBHE პროექტის ფარგლებში, 8 იყო ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობა (პერსონალის მობილობა ტრენინგისთვის) და 13 - მასწავლებლის მობილობა (პერსონალის მობილობა სწავლებისთვის). რაც შეეხება ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობას, 8 მობილობაში მონაწილეობა მიიღო საერთაშორისო ურთიერთობების დეპარტამენტის 5-მა წარმომადგენელმა. საერთაშორისო სამსახური მართავს სხვადასხვა საერთაშორისო პროექტს და ERASMUS+-ის საერთაშორისო საკრედიტო მობილობის 22 პროგრამას. ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი ასევე კოორდინაციას უწევს ჟან მონეს ორ პროექტს. უნივერსიტეტმა მიაღწია მნიშვნელოვან პროგრესს ინტერნაციონალიზაციაში და მიზანშეწონილია გააგრძელოს ძალისხმევა, განსაკუთრებით აკადემიური პერსონალის მონაწილეობის გაზრდის მიზნით გაცვლით პროგრამებში და ასევე ხელი შეუწყოს ადმინისტრაციული პერსონალის მონაწილეობას Erasmus+-ის გაცვლით პროგრამებში. ეს ხელს შეუწყობს უნივერსიტეტის მიერ დასახელებული ინტერნაციონალიზაციის ერთ-ერთ მთავარ მიზანს, კერძოდ, კარგი პრაქტიკის ინტეგრირებას სასწავლო გეგმებში და სწავლებაში, ასევე ადმინისტრირებაში. უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობასთან ინტერვიუების დროს ხშირად ასახელებდნენ ინტერნაციონალიზაციას, როგორც კარგი პრაქტიკის გაზიარებისა და დანერგვის გზას.

ინტერნაციონალიზაციის საქმიანობისა და ინტერვიუების შედეგების შეფასების საფუძველზე შეიძლება დავასკვნათ, რომ ინტერნაციონალიზაციის აქტივობები და ასევე ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგია თანმიმდევრულად ხორციელდება. დაწესებულება მუშაობს სწავლებისა და სწავლის, ასევე კვლევისა და მენეჯმენტის კარგი პრაქტიკის დანერგვის მიმართულებით. მიუხედავად იმისა, რომ ინტერნაციონალიზაციის საქმიანობის ზოგიერთი მიმართულება უფრო განვითარებულია, ვიდრე სხვები (სწავლებისა და სწავლის სფეროში ინტერნაციონალიზაციის აქტივობების შედეგები უკეთესია, ვიდრე კვლევითი საქმიანობის შედეგები), პროგრესი აშკარაა.

სტუდენტებს ასევე შეუძლიათ ისწავლონ ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის მიერ შემოთავაზებულ ორმაგი ხარისხის პროგრამებზე და დაახლოებით ერთი წელი გაატარონ პარტნიორ უნივერსიტეტში. ექსპერტები შეხვდნენ ერთ-ერთ ასეთ სტუდენტს, რომელიც პორტუგალიაში სწავლობდა ერთი წლის განმავლობაში და ძალიან დადებით გამოცდილებაზე ისაუბრა.

რაც შეეხება შემოსულ სტუდენტთა მობილობას, იყო ერთი სტუდენტი, რომელიც გადმოვიდა ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტში. ეს დაბალი რიცხვი აიხსნა რეგიონში არსებული ვითარებით და ასევე კოვიდ-19-ის პანდემიის პერიოდით. უნივერსიტეტი არ ახორციელებს ინგლისურენოვან პროგრამებს, მაგრამ შეუძლია პედაგოგიური პერსონალის დახმარებით გაცვლითი პროგრამის სტუდენტებს შესთავაზოს კურსები ინგლისურ ენაზე.

რადგანაც უნივერსიტეტი ფართოვდება და იზრდება, ასევე მიზანშეწონილია შემუშავდეს მკაფიო და ლაკონური გეგმა ბტუ-ში უცხოელი სტუდენტების მოსაზიდად. ინტერვიუებიდან გამომდინარე, ეს ამჟამად პრიორიტეტი არ არის, მაგრამ უნივერსიტეტი მომავალში საერთაშორისო სტუდენტების მოზიდვაზე იმუშავებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- უნივერსიტეტის სტრუქტურა
- სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები
- მმართველი ორგანოების დებულებები
- მართვის ორგანოებში პერსონალის არჩევის/დანიშვნის პროცედურები
- აკადემიური საბჭოს სხდომების ოქმი
- აკადემიური და ფაკულტეტის საბჭოების შემადგენლობა
- თვითშეფასების ანგარიში
- ინტერვიუების შედეგები
- ხარისხის უზრუნველყოფის სახელმძღვანელო
- ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმა
- შიდა დოკუმენტების მართვის პროცედურა
- რისკების შეფასების ანგარიში
- ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგია
- ინტერნაციონალიზაციის საქმიანობის შედეგები, მათ შორის ERASMUS+ პროგრამით გაცვლის რაოდენობა
- უნივერსიტეტის ვებგვერდი

რეკომენდაციები:

R.2.1.1. მმართველი ორგანოს წარმომადგენლების დასანიშნად საჭიროა უფრო ღია დემოკრატიული საარჩევნო პროცესების განხორციელება.

R.2.1.2. პროცესების მდგრადობისა და განყოფილებების ეფექტური მუშაობის უზრუნველსაყოფად, საჭიროა დამატებითი კადრების დაქირავება უნივერსიტეტის უკვე დაგეგმილი ზრდის გათვალისწინებით.

R.2.1.3. უზრუნველყოფილ იქნას აკადემიური პერსონალის რეესტრის სიზუსტე.

რჩევები:

S. 2.1.1. უნივერსიტეტმა გააგრძელოს ძალისხმევა ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით. ხელი შეეწყოს უფრო მეტი აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობას ERASMUS+ პროგრამაში და უცხოელი სტუდენტების მოსაზიდად შემუშავდეს გრძელვადიანი სტრატეგია.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

BP. 2.1.1. ინტენსიური და ეფექტური ინტერნაციონალიზაციის მიდგომა.

შეფასება

☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☒ **მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან**

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

2.2. ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები

- უსდ-ში ეფექტურად ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები. უსდ-ის ხელმძღვანელობა მუდმივად ზრუნავს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს უსდ-ში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას.
- უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტს აქვს ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა და შიდა მექანიზმები, რომელსაც ახორციელებს უნივერსიტეტში მიმდინარე პროცესების ხარისხის უზრუნველყოფის მიზნით. ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები და პროცედურები არის საჯაროდ განთავსებული უნივერსიტეტის ვებგვერდზე. ისინი არის დეტალური და ნათლად ჩამოყალიბებული და ცნობილი უნივერსიტეტის საზოგადოებისთვის. ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები და პროცედურები ხორციელდება რეგულაციების შესაბამისად, ხდება შედეგების ანგარიშგება და გამოყენება უნივერსიტეტის მართვაში. მექანიზმები და პროცედურები არის ადეკვატური უნივერსიტეტის რესურსებისა და თითოეული აქტივობის შესაფასებლად.

ბტუ-ში განსაზღვრულია თუ როგორ ესმით ხარისხი, რაც არის კარგი პრაქტიკა და ხელს უწყობს დაწესებულებაში ხარისხის ცნების ნათელ გაგებას. ბტუ-ს მიერ ხარისხის განმარტების მიხედვით, ხარისხი არის ობიექტის შესაბამისობა სტანდარტებთან, რაც ხასიათდება სტანდარტების დაცვით და მომხმარებელთა მოთხოვნებთან შესაბამისობით (უნივერსიტეტის შემთხვევაში - სტუდენტები, პოტენციური დამსაქმებლები და ფართო გაგებით, საზოგადოება). რეგულაციების მიხედვით, ხარისხი არის სისტემა, ნორმები და სტანდარტები განათლებაში, ბტუ-ს მისია და სტრატეგიული პრიორიტეტები და ის მოიცავს სამ ურთიერთდაკავშირებულ კომპონენტს: შედეგის ხარისხი, პროცესის ხარისხი, პირობების ხარისხი. ბტუ-ს ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა ეფუძნება ESC 2015, ISO 9001:2015 და ISO 21001:2018 სტანდარტებს, და ასევე უწყვეტი განათლების პრინციპებს (PDCA). PDCA ციკლი განსაზღვრულია თითოეული პროცესისთვის და თითოეული პროცესი მიყვება მას.

ძირითადი დოკუმენტები და რეგულაციები დაწესებულებაში ხარისხის მართვის მიმართულებით არის: ხარისხის უზრუნველყოფის სახელმძღვანელო, მართვის პროცედურის შიდა დოკუმენტი და სასწავლო პროგრამის დაგეგმვის და განვითარების მეთოდოლოგია. ყველა რეგულაცია არის საჯარო და ღია დაინტერესებული მხარეებისთვის.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური არის უნივერსიტეტის ერთ-ერთი მართვის ორგანო, და ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების განხორციელების შედეგები გამოიყენება მართვის მიმართულებით მიღებულ გადაწყვეტილებებში. ხარისხის სამსახურის მიერ შემუშავებული რეკომენდაციები გამოიყენება სხვადასხვა მიმართულებით ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით დაწესებულების მენეჯმენტის მიერ, რაც დასტურდება წარმოდგენილი მტკიცებულებით, მათ შორის ხარისხის სამსახურის მიერ მომზადებული წლიური ანგარიშებით. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელი, როგორც სტანდარტ 2.1-შია ნახსენები, ინიშნება რექტორის მიერ. ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის ეფექტურობა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ფასდება აკადემიური საბჭოს მიერ. უფრო კონკრეტულად, შეფასება ეფუძნება ანგარიშგებას. აკადემიური საბჭო განიხილავს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წლიურ თვითშეფასებას.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური არსებობს ცენტრალურ დონეზე, რადგან უნივერსიტეტს აქვს ერთი ფაკულტეტი. თუმცა, ვიზიტის დროს გამოვლინდა, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს არ ჰყავს ხელმძღვანელის გარდა სხვა თანამშრომელი. მიზანშეწონილია, რომ უნივერსიტეტმა მოკლე დროში გაზარდოს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის თანამშრომელთა რაოდენობა, როგორც აღნიშნულია 2.1 სტანდარტის კომპონენტში. მიუხედავად იმისა, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მუშაობის შედეგები არაეფექტურობის ნიშნებს არ ავლენს და პროცესები რეგლამენტის მიხედვით მიმდინარეობს, სამსახური თავისი სამუშაო მოცულობიდან და სტრატეგიული მიმართულებიდან გამომდინარე მეტ თანამშრომელს საჭიროებს.
ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის კიდევ ერთი საყრდენია ბტუ-ში ხარისხის კულტურა. მტკიცებულებაზე დაფუძნებით, რაც მოიცავს უნივერსიტეტის საზოგადოებასთან ჩატარებულ ინტერვიუებს, ნათელია, რომ უნივერსიტეტში არსებობს ხარისხის კულტურა. სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეული და უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალი კარგად იცნობს ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემას და მექანიზმებს და ჩართულია ამ მექანიზმების განხორციელების პროცესში, არსებული რეგულაციების შესაბამისად.

ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები ხორციელდება შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულების

მიერ, თავიანთი კომპეტენციის ფარგლებში. რაც ჩანს ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების განხორციელების შედეგებიდან (შეფასების ანგარიშებიდან) და ასევე ინტერვიუებიდან. მაგალითად, სტუდენტების გამოკითხვა ხორციელდება სასწავლო პროცესის მართვის სამსახურის მიერ და პირველადი შედეგების ანალიზი ხდება მათ მიერ. პერსონალის გამოკითხვა ხორციელდება და შედეგების ანალიზი ხდება ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის მიერ. სტრუქტურული ერთეულების შეფასება ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ, ადმინისტრაციის უფროსთან თანამშრომლობით, რომელიც პასუხისმგებელია რეკომენდაციების შესრულების მონიტორინგზე. სტრუქტურული ერთეულების მონიტორინგი ხორციელდება ხარისხობრივი და თვისებრივი მონაცემების, ინტერვიუების და სტრუქტურულ ერთეულებში ვიზიტის საფუძველზე. სტრუქტურული ერთეულები ინფორმირებულნი არიან ერთი თვით ადრე, თუ როდის ჩატარდება შეფასება.

ბტუ-ს ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესები შესაძლებელია 4 ჯგუფად დაჯგუფდეს:

- **შიდა მონიტორინგი** ან აუდიტი: სტრუქტურული ერთეულების მუშაობის შეფასება, სამოქმედო გეგმების შესრულების დონის შეფასება, საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასება, რისკის შეფასება, ბტუ-ს მუშაობის შეფასება ავტორიზაციის სტანდარტებთან მიმართებით, რეგულაციების და სხვა დოკუმენტების გადახედვა
- **თვითშეფასებები:** ბტუ-ს ინსტიტუციური თვითშეფასება და სტრუქტურული ერთეულების თვითშეფასება
- **დაინტერესებული მხარეების გამოკითხვები**
- **მიმდინარე შეფასებები**

როგორც უკვე აღინიშნა, ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესებისა და მექანიზმების განხორციელება ხდება თანამშრომლობით, რაც ზრდის უნივერსიტეტის საზოგადოების როლსა და პასუხისმგებლობას ხარისხის უზრუნველყოფის მიმართულებით. არსებობს რამდენიმე მექანიზმი, რაც ხორციელდება ექსკლუზიურად ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ, როგორიც არის სტრუქტურული ერთეულების შეფასება, რეგულაციების მონიტორინგი და რისკების შეფასება. მექანიზმების უმეტესობა უკვე რამდენიმე ციკლია გამოიყენება; მხოლოდ უნივერსიტეტის თვითშეფასება არის ახალი მექანიზმი (თუმცა უკვე დანერგილი).

"უკუკავშირის ციკლი" დახურულია - შედეგები ცნობილი ხდება დაინტერესებული მხარისთვის. სტუდენტების შემთხვევაში, სტუდენტების გამოკითხვის შედეგების კომუნიკაცია ხდება ან ელექტრონული ფოსტის გაგზავნით ან სტუდენტებთან შეხვედრების საშუალებით (თვიურად), როგორც ექსპერტთა ჯგუფმა შეიტყო ინტერვიუების დროს.

საგანმანათლებლო პროგრამებისა და პერსონალის შეფასება ასევე უწყვეტი პროცესია. საგანმანათლებლო პროგრამების ხარისხის უზრუნველყოფისთვის ერთ-ერთ მთავარ როლს ასრულებს აკადემიური განვითარების მენეჯერი, რომლის თანამდებობა ადგილზე ვიზიტის დროს ვაკანტური იყო. პროგრამებს ასევე ჰყავთ თავიანთი „კურსის ხელმძღვანელი“, რომლებიც ასევე ხელს უწყობენ საგანმანათლებლო პროგრამების ხარისხს. პროგრამები ფასდება ყოველ სემესტრში და ასევე ტარდება „კომპლექსური“ შეფასება, რომელიც ტარდება ყოველ ორ წელიწადში ერთხელ. რაც შეეხება პერსონალის შეფასებას, ამას ახორციელებს ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი განსაზღვრული შეფასების სისტემის მიხედვით. პერსონალის შეფასების უფრო დეტალური აღწერა მოცემულია 4.1 სტანდარტის კომპონენტში.

როგორც აღინიშნა, დაინტერესებული მხარეების შეფასების ფორმები არსებობს და შეფასება ხორციელდება სისტემატიურად. სხვადასხვა დაინტერესებული მხარის კმაყოფილების შესაფასებლად ჩატარებულ გამოკითხვებთან ერთად, ბტუ-ს აქვს „ელექტრონული ნდობის ყუთი“, სადაც ყველას შეუძლია გამოხატოს თავისი აზრი. დამსაქმებლებთან კომუნიკაცია და მათგან უკუკავშირის მიღება არ იზღუდება მხოლოდ გამოკითხვებში მონაწილეობით; დამსაქმებლები მჭიდროდ თანამშრომლობენ უნივერსიტეტთან საგანმანათლებლო პროგრამების გაუმჯობესების მიზნით.

სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგი ხორციელდება და ამ შეფასების შედეგები წარედგინა ექსპერტთა პანელს. თუმცა, სწავლების პროცესის გასაუმჯობესებლად შედეგების

გამოყენების სისტემატური პროცესი არ არის განსაზღვრული. ავტორიზაციის შეფასების მიზნით, უნივერსიტეტის თვითშეფასების პროცესი იყო მონაწილეობითი, ჯგუფი მუშაობდა თავისი როლებისა და პასუხისმგებლობების მიხედვით, რასაც მოწმობს ჯგუფის შემადგენლობა, ინტერვიუ და თვითშეფასება. ხარისხის უზრუნველყოფის შეფასებების შედეგები გამოიყენება რეგულარულად პროცესების ფარგლებში. შეჯამების სახით უნდა ითქვას, რომ უნივერსიტეტის ხარისხის სისტემა და მექანიზმები კარგად არის დანერგილი, სტრუქტურული ერთეულები კარგად იცნობენ და აქტიურად უწყობენ ხელს მათ განხორციელებას, მათი შედეგები გამოიყენება მართვის მიზნებისთვის და თვითშეფასების პროცესი ეფექტურად ხორციელდება. ამ დასკვნის მიუხედავად, და იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ სტრუქტურული ერთეულები კარგად იცნობენ და ჩართულნი არიან ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესებში, ისინი მეტად ფოკუსირებულნი არიან პროცესის ხარისხზე, ვიდრე შედეგზე. თუმცა, პროცესის თანმიმდევრულობის უზრუნველყოფა სულაც არ იწვევს შედეგის მაღალ ხარისხს. ამიტომ, რადგან უნივერსიტეტში ხარისხის პროცესები კარგად არის ჩამოყალიბებული და შეესაბამება რეგულაციებს, უნივერსიტეტის საზოგადოების ყურადღების გადატანა შედეგის ხარისხზე გამოიწვევს შემდგომ გაუმჯობესებას. უნივერსიტეტს გააჩნია სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის მექანიზმი. სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის მიზნით რამდენიმე მეთოდი გამოიყენება, მათ შორის სტატისტიკურ მონაცემებზე დაფუძნებული პროგნოზირება, სადაც გამოყენებულია რიცხვითი ინდიკატორები: მათემატიკური მოდელი, რომელიც ეფუძნება სწავლის გაგრძელების სურვილის მქონე სტუდენტების და კურსდამთავრებულთა შესაძლო რაოდენობის პროგნოზს. სტუდენტების საერთო რაოდენობის დასაგეგმად ბტუ იყენებს სხვადასხვა ინდიკატორს, მათ შორის სწავლების სფეროებს, მატერიალურ რესურსებს, პროგრამის პერსონალს და ა.შ. არსებული მეთოდოლოგიის დანერგვის შედეგები ასევე წარედგინა ექსპერტებს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში • პროგრამების შეფასების ფორმები, პროცესები, დაინტერესებული მხარეების შეფასებები • ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების განხორციელების შედეგები და ანგარიშგება • ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესებისა და მექანიზმების პრეზენტაცია • სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია და ამ მეთოდოლოგიის დაგეგმვისა და ანგარიშგებისთვის გამოყენების შედეგები • სტუდენტების აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის შედეგები • რისკების შეფასების ანგარიში • ინტერვიუების შედეგები • უნივერსიტეტის ვებგვერდი
რეკომენდაციები: არ არის მითითებული
რჩევები: S.2.2.1. უნივერსიტეტმა წაახალისოს საზოგადოება, რათა აქცენტი გადაიტანოს პროცესების ხარისხის უზრუნველყოფიდან შედეგის ხარისხზე. S.2.2.2. უნივერსიტეტმა განსაზღვროს და დანერგოს მიზანმიმართული პროცესი, რომელიც შესაძლებელს გახდის სტუდენტების აკადემიური მოსწრების შედეგების გამოყენებას სწავლების პროცესის გასაუმჯობესებლად.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): BP.2.2.1. კარგად დანერგილი ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა და მექანიზმები, რაც უზრუნველყოფს ხარისხის კულტურის გაზიარებას.

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

დაწესებულებას აქვს "ეთიკის კოდექსი და აკადემიური ეთიკა", რაც აღწერს ეთიკური პრინციპების დაცვის მექანიზმებს, დარღვევის ფორმებს და სანქციებს. დოკუმენტი გაზიარებულია სტუდენტებთან და აკადემიურ პერსონალთან, და საჯაროდ არის განთავსებული დაწესებულების ვებგვერდზე. ინტერვიუების განმავლობაში, ექსპერტთა ჯგუფმა ჰკითხა მოწვეულ და აკადემიურ პერსონალს და ასევე სტუდენტებს, თუ იცნობდნენ ეთიკის კოდექსს. როგორც აღმოჩნდა, ინტერვიუზე, უმეტესობისთვის ცნობილი იყო ეს რეგულაციები. სტუდენტებმა ახსენეს, რომ მათ ახსოვდათ საორიენტაციო კვირებიდან, აკადემიური პერსონალი მიუთითებდა იმ ხელშეკრულებებზე, რომლებსაც ხელს აწერენ დაწესებულებაში მუშაობის დაწყებამდე. უნივერსიტეტმა ასევე შეიმუშავა პლაგიატის პრევენციისა და გამოვლენის წესი. ეს განსაზღვრავს პლაგიატის სხვადასხვა ფორმებს და აღწერს გამოვლენისა და პრევენციის მექანიზმს, ასევე სანქციებს, რომლებიც შეიძლება დაწესდეს პლაგიატის გამოვლენის შემთხვევაში. ექსპერტთა პანელმა აღნიშნა, რომ წესი არ განსაზღვრავს თვითპლაგიატს, როგორც აკადემიური გადაცდომის ერთ-ერთ ფორმას, ამიტომ ვარაუდობენ, რომ დაწესებულებამ ეს დაამატოს წესს, რადგან ძალიან ხშირად სტუდენტების ინფორმირებულობა თვითპლაგიატის შესახებ ძალიან დაბალია. ამას გარდა, წესი განსაზღვრავს მსგავსების 10-12%-ს, როგორც მაქსიმალურ მიღებულ ზღვარს. ეს ნათელი გახდა ექსპერტთა პანელისთვის ადმინისტრაციულ და აკადემიურ პერსონალთან და სტუდენტებთან ინტერვიუების შედეგად. როგორც გაირკვა, აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის აზრით, 10-12%-იანი ბარიერი განისაზღვრა "საერთაშორისო პრაქტიკის" გათვალისწინებით, ხოლო სტუდენტებმა ეს 10-12% აღიქვეს როგორც პლაგიატობის პროცენტი, რომელიც დაშვებულია მათ ნაშრომებში. ექსპერტთა ჯგუფი რეკომენდაციას უწევს, რათა დაწესებულება მოერიდოს პლაგიატის წესში განსაზღვრული პროცენტის არსებობას, ვინაიდან:

- მაღალი მსგავსების პროცენტი არ მიუთითებს პლაგიატის არსებობის აუცილებლობაზე. ხშირ შემთხვევაში მსგავსების პროცენტი შეიძლება იყოს 17-20%-მდე, ციტატების, ბიბლიოგრაფიის, სქოლიოების გამო, რომლებიც ობიექტურად შეიძლება იყოს სხვა ტექსტის მსგავსი.
- საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო დისერტაციების შემთხვევაში მსგავსების 10% საგრძნობლად მაღალია, თუნდაც ის ზღვარს ქვემოთ იყოს, რადგან ეს შეიძლება პლაგიატზე მიუთითებდეს.
- სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის წარმოდგენა იმის შესახებ, თუ რას წარმოადგენს პლაგიატი, განსხვავებულია. მას შემდეგ, რაც 10-12%-ის მსგავსება მისაღებია, ისინი თვლიან, რომ ეს პირდაპირ კავშირშია პლაგიატთან და არა ტექსტის წყობის შესაძლო მსგავსებასთან, რაც იწვევს გაუგებრობას.

დაწესებულებამ განსაზღვრა პროცედურები, თუ როგორ მუშაობს დისციპლინური კომიტეტი: მას ირჩევენ ინდივიდუალურად, შედგება არჩეული წევრებისგან აკადემიურ პერსონალიდან და ადმინისტრაციული პერსონალიდან დანიშნული წევრებისგან. გადაწყვეტილება მიიღება და ეგზავნება აკადემიურ საბჭოს დასამტკიცებლად. სტუდენტებმა და აკადემიურმა პერსონალმა აღნიშნეს, რომ ისინი დაესწრნენ საინფორმაციო შეხვედრას, რომელიც ჩატარდა ბიბლიოთეკის წარმომადგენლის მიერ და გაეცნენ პლაგიატის აღმოჩენის პროგრამას. უნივერსიტეტმა მოაწერა ხელი ხელშეკრულებას Turnitin-თან 2020 წელს და დანერგა პროგრამა. პროგრამა გამოიყენება პლაგიატის აღმოჩენის მიზნით არა მხოლოდ თეზისებში, არამედ შუალედურ და საბოლოო ნაშრომებში. დისტანციური სწავლების დროს, უნივერსიტეტმა დაიწყო სისტემის გამოყენება და ყველა ნაშრომი, რომელსაც სტუდენტები აგზავნიდნენ იტვირთებოდა სისტემაში. სტუდენტები თავიანთ ნაშრომებს გზავნიან სისტემა EXAMJET-

ში (რაც არის ინსტრუმენტი ონლაინ ქუიზებისთვის), მოგვიანებით ყველა ნაშრომი იტვირთება და იგზავნება Turnitin -ში ბიბლიოთეკის პერსონალის მიერ, რომელიც ამოწმებს მსგავსებას, ჩამოტვირთავს ანგარიშს და უგზავნის კურსის ინსტრუქტორებს.
ზოგიერთი მასწავლებელი ასევე დარეგისტრირებულია Turnitin-ში და აქვს წვდომა პროგრამაზე თავად. ამჟამად, უნივერსიტეტი იყენებს Turnitin-ის მსგავსების გამოვლენის ფუნქციას და არა უკუკავშირის. შესაბამისად, ექსპერტთა ჯგუფი დაინტერესდა, როგორ ხდება უკუკავშირის მიწოდება როგორც თეზისების შემთხვევაში, ასევე შუალედური და საბოლოო ნაშრომების შემთხვევაში. ექსპერტთა ჯგუფისთვის ცნობილი გახდა, რომ მასწავლებლები, მას შემდეგ რაც ჩამოტვირთავენ (ან ბიბლიოთეკის პერსონალისგან მიიღებენ) მსგავსების ანგარიშს, უგზავნიან სტუდენტს ელ. ფოსტის საშუალებით. ექსპერტების ჯგუფმა აღნიშნულთან დაკავშირებით კითხვა დაუსვა სტუდენტებს და კურსდამთავრებულებს, თუმცა ვერც ერთმა მათგანმა ვერ გაიხსენა მასწავლებლებისგან ანგარიშის მიღების ფაქტი. მეტიც, თეზისების ან შუალედურების არც ერთ მსგავსების ანგარიშს, რომელიც მოთხოვნილ და მიღებულ იქნა ამატებითი დოკუმენტის სახით ექსპერტთა ჯგუფისთვის, არ ჰქონდა კომენტარები. მეტიც უნივერსიტეტს Turnitin-ის ლიცენზია მხოლოდ 300 მომხმარებლისთვის აქვს, რაც უნივერსიტეტის სტუდენტთა მიმდინარე ჩარიცხვების 10 პროცენტზე ნაკლებია, და პოლიტიკა თუ როგორ გამოიყენება 300 ანგარიში 3651 მოქმედი სტუდენტისთვის არ იქნა წარმოდგენილი. შესაბამისად, ექსპერტთა ჯგუფის მიერ რეკომენდირებულია, დაწესებულებამ დაგეგმოს პროგრამული უზრუნველყოფის გამოყენება ისე, რომ გაზარდოს მისი ეფექტურობა, რაც საშუალებას მისცემს მასწავლებლებს უშუალოდ განახორციელონ და მართონ პლაგიატის შემოწმება მათი კურსების შედეგების შესახებ და მიაწოდონ სტუდენტებს ინდივიდუალური, სრული და დროული გამოხმაურება, რადგან ეს არის ძირითადი მექანიზმები, როდესაც საქმე ეხება პლაგიატის პრევენციას.

დაწესებულება განსაზღვრავს აკადემიურ თავისუფლებას, როგორც მის ერთ-ერთ ღირებულებას. აკადემიურ პერსონალთან ინტერვიუს დროს გამოვლინდა, რომ აკადემიური პერსონალი თვლის რომ მათი აკადემიური თავისუფლება უზრუნველყოფილია დაწესებულების მიერ. დამატებით, სტუდენტებმა, ისევე როგორც კურსდამთავრებულებმა ახსენეს, რომ აკადემიურ თავისუფლებასთან დაკავშირებული ძირითადი ღირებულებები უზრუნველყოფილია.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- კვლევისა და აკადემიური კეთილსინდისიერების ეთიკის კოდექსი
- პლაგიატის პრევენციისა და რეაგირების წესი
- ხელშეკრულება მსგავსების გამოვლენის პროგრამული უზრუნველყოფის პროვაიდერთან
- მსგავსების გამოვლენის ანგარიშის ნიმუშები თეზისებისთვის და შუალედური გამოცდებისთვის
- თვითშეფასების ანგარიში
- ინტერვიუები
- უნივერსიტეტის ვებგვერდი

რეკომენდაციები:

R.2.3.1. „პლაგიატის გამოვლენისა და პრევენციის წესში“ თავიდან იქნას არიდებული მსგავსების მისაღები ზღვარის დაწესება, რადგან მსგავსება სულაც არ გულისხმობს პლაგიატს და შეიძლება გაუგებრობა გამოიწვიოს სტუდენტებსა და აკადემიურ პერსონალს შორის.

R.2.3.2. საჭიროა პროგრამა „ტურნიტინის“ (Turnitin) სრული ფუნქციების გამოყენება (მაგ. გამოხმაურება; შეფასება რუბრიკებით; კოლეგიალური განხილვა), რათა უზრუნველყოფილ იქნას ინდივიდუალური, სრული და დროული უკუკავშირი პლაგიატის პრევენციის მექანიზმების ეფექტური მუშაობისთვის.

R.2.3.3. აკადემიურ პერსონალს უნდა ჰქონდეს სრული წვდომა პლაგიატის აღმოჩენის პროგრამაზე, რათა თავიდან აიცილოს სტუდენტის დოკუმენტის რამდენჯერმე გაგზავნა და ჩამოტვირთვა (ამჟამად სტუდენტური ფაილები ჩამოიტვირთება ExamJet-დან, იტვირთება Turnitin-ში, ჩამოიტვირთება მსგავსების ანგარიშები, ხოლო ანგარიშები იტვირთება სტუდენტების პირად ელფოსტაზე).

R.2.3.4. შემუშავებულ იქნას და დაინერგოს პოლიტიკა, რათა უზრუნველყოფილ იქნას 300 Turnitin ანგარიშის გამოყენების შესაძლებლობა ყველა აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტის მიერ.

რჩევები:

S.2.3.1. უნივერსიტეტმა პლაგიატის წესს დაამატოს თვითპლაგიატის განმარტება, რათა კიდევ უფრო აამაღლოს სტუდენტებში შესაბამისი ცნობიერება.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ **მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან** ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს

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
o უსდ-ს აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელებისა და განვითარების პოლიტიკა.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ბტუ-ს აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგია, რომელიც ეფუძნება დოკუმენტს "კურიკულუმის დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგია". ფაკულტეტი უზრუნველყოფს პროგრამების შემუშავებას, განვითარებას, განხორციელებას და მოდიფიცირებას ბტუ-ში. პროგრამები და მათში ცვლილებები ხორციელდება პროგრამის მენეჯერების, ბტუ-ს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის მიერ. პროგრამების განვითარების, შეფასების და ცვლილების ადმინისტრაციული, ორგანიზაციული და ინფორმაციული მხარდაჭერა ხორციელდება ფაკულტეტის დეკანის მიერ, პროგრამის მენეჯერის, აკადემიური განვითარების მენეჯერის/სამუშაო ჯგუფის კოორდინატორის და ა.შ. მიერ, რომლებიც პერიოდულად მონიტორინგს უწევენ/უძღვებიან ამ პროცესებს. ბტუ-ს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ატარებს პროგრამების შესაბამისობის შეფასებას საკანონმდებლო მოთხოვნებთან, სტანდარტებთან და რეგულაციებთან. დაინტერესებული მხარეები, მათ შორის შესაბამისი პროგრამების განმახორციელებლები, სტუდენტები და პოტენციური დამსაქმებლები ჩართულნი არიან პროგრამების შემუშავების, შეფასებისა და ცვლილებების პროცესში. გამოკითხვები და/ან ინტერვიუები და სხვა საკომუნიკაციო მექანიზმები (ელ. ფოსტა, შეხვედრები) გამოიყენება აღნიშნული მიზნით. თუმცა კურსდამთავრებულები აქტიურად და სისტემურად არ მონაწილეობენ პროცესში. საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამები ბტუ-ში და მათი ცვლილებები, ასევე მათი გაუქმება მტკიცდება აკადემიური საბჭოს მიერ. უსდ აანალიზებს იმ მონაცემებს, რომელიც მიიღო ზემოხსენებული საკომუნიკაციო მექანიზმებით და მუშაობს პროგრამების განახლებისა და განვითარების მიმართულებით, მუდმივად ცვალებადი გარემოს შესაბამისად. დაწესებულებამ განავითარა სისტემური პროცესი კურიკულუმის დაგეგმვის, განხორციელების და მიწოდების მოდელისთვის. 1. პროგრამის განვითარებისთვის საჭიროების შესწავლა და დადასტურება, პროგრამის შესაბამისობა ბტუ-ს მისიასთან და პრიორიტეტებთან, პროგრამის "სოციალური საჭიროების" არსებობა 2. პროგრამის პროფილი, ციკლი, უმაღლესი განათლების დონე, სფერო, მისანიჭებელი აკადემიური ხარისხი, კვალიფიკაცია, წინაპირობები ECTS კრედიტებისთვის, რესურსები და პროგრამაზე მიღება 3. აყალიბებს პროგრამის მიზნებს და აღწერს შედეგებს. 4. პროგრამის შინაარსისა და სტრუქტურის ფორმულირება და აღწერა (მათ შორის პროგრამის კომპონენტებს, მათ შინაარსს და ECTS კრედიტების მოცულობას, 5. პროგრამის სტრუქტურა, შინაარსი, ურთიერთმიმართება მიზნებსა და შედეგებს შორის 6. ტექნოლოგიების იდენტიფიცირება, რომელიც რელევანტურია დაგეგმილ შედეგებთან (მათ შორის სწავლის მეთოდოლოგიას, შეფასების სისტემას და დაგეგმილი შედეგების მიღწევის გრაფიკს) 7. პროგრამის შეფასების სისტემის შექმნა, განხორციელება და ხარისხის გაუმჯობესება. დაწესებულება მისდევს ISO 9001:2015 სტანდარტს და უწყვეტი გაუმჯობესების ციკლს (PDCA), როგორც

ხარისხის გაძლიერების მექანიზმს და წლიური SWOT ანალიზი ეფუძნება წლიური მონიტორინგის შედეგებს, შეფასებას და დაინტერესებული მხარეების დამოკიდებულების განხილვას (ინტერვიუებს, შეხვედრებს, რეკომენდაციებს და ა.შ.). ძირითადი შეკითხვების სია პროგრამის განვითარებისთვის, განხორციელების, შენარჩუნებისა და შეფასებისთვის მოცემულია დოკუმენტში "კურიკულუმის დაგეგმვა, ფორმულირება და განვითარების მეთოდოლოგია"

პროგრამის გაუქმების მიზეზებია: ბტუ-ს მისიასთან და/ან საგანმანათლებლო პრიორიტეტებთან შეუთავსებლობა; პროგრამა ფინანსურად არასტაბილურია; სტუდენტთა კონტინგენტის მნიშვნელოვნად შემცირება რამდენიმე წლის განმავლობაში/სტუდენტთა ნაკლებობა. ინტერვიუების თანახმად, უსდ-ს აქვს მექანიზმი, რომელიც საშუალებას აძლევს სტუდენტებს შეუფერხებლად დაასრულონ სწავლა იმ საგანმანათლებლო პროგრამაზე რომელიც გაუქმდა.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შედგენისა და შემუშავების მეთოდოლოგია
- შრომის ბაზრისა და დამსაქმებლის მოთხოვნების ანალიზი
- პროგრამის დამტკიცების, მასში ცვლილების შეტანისა და გაუქმების პროცედურები
- თვითშეფასების ანგარიში
- ინტერვიუების შედეგები

რეკომენდაციები:

არ არის მითითებული

რჩევები:

S.3.1.1 უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს ყველა ძირითადი დაინტერესებული მხარის აქტიური და სისტემატური მონაწილეობა პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების პროცესში

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის მითითებული

შეფასება

☒ **შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან**

☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

3.2 საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი

- o პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან.
- o 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

პროგრამის სწავლის შედეგი შეესაბამება უმაღლესი განათლების დონესა და მისანიჭებელ კვალიფიკაციას. ყველა პროგრამა შემუშავებულია ECTS -ის სახელმძღვანელოს მიხედვით:

საბაკალავრო პროგრამა:

- 240 კრედიტი, სადაც არანაკლებ 120 კრედიტისა არის ძირითადი სასწავლო დარგის კომპონენტი.
- პროგრამა სტუდენტს შესაძლებლობას აძლევს ჩამოაყალიბოს ინდივიდუალური საგანმანათლებლო გეგმა საგანმანათლებლო პროგრამის თავისუფალი კომპონენტების არჩევით.

სამაგისტრო პროგრამა:

- 120 კრედიტი; იგი შედგება სასწავლო კომპონენტისა და სავალდებულო სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტისგან (სამაგისტრო ნაშრომი).

სადოქტორო პროგრამა:

- არაუმეტეს 60 კრედიტისა – სასწავლო კომპონენტი; იგი ასევე შედგება სასწავლო კომპონენტისგან და სავალდებულო სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტისგან (დისერტაცია).

ბტუ-ში 1 კრედიტი უდრის 25 საათს, რაც მოიცავს საკონტაქტო და დამოუკიდებელ საათებს. ყველა პროგრამა მოიცავს სავალდებულო და არჩევით კურსებს. არჩევანი გარანტირებულია: შემოთავაზებულ არჩევით კურსებში კრედიტების საერთო რაოდენობა აღემატება პროგრამის არჩევითი ნაწილისთვის განსაზღვრულ კრედიტების რაოდენობას.

თუმცა, ზოგიერთი სწავლის შედეგი შეიცავს მრავალ განაცხადს, რაც საკმაოდ ართულებს საგანმანათლებლო მიზნების დაკავშირების პროცესს იმ საგნებთან, რომლებითაც მიიღწევა ისინი და ართულებს მათი პირდაპირი შეფასების პროცესს. მაგალითად, BIT-ის კურიკულუმში არის 6 სწავლის შედეგი და შედეგი N4-ში ნახსენებია: მაგალითად: შედეგი 4: ა)კურსდამთავრებულს აქვს უნარი უზრუნველყოს დეტალური წერითი ანგარიშგება პრობლემებზე, იდეებზე, დავალებებზე და გადაწყვეტის გზებზე საინფორმაციო ტექნოლოგიების სფეროში. ბ)ზეპირი კომუნიკაცია სპეციალისტებთან და არასპეციალისტებთან სფეროსთან დაკავშირებულ საკითხებზე. გ) კურსდამთავრებულმა იცის საერთაშორისო ტერმინოლოგია დაკავშირებული საინფორმაციო ტექნოლოგიებთან და დ) აქვთ უნარი კრეატიულად გამოიყენონ თანამედროვე საინფორმაციო ტექნოლოგიები. 3 სხვადასხვა უნარი კომბინირებულია ერთ შედეგში.

ვინაიდან პროგრამა შეიძლება შეიცვალოს პროგრამის ხელმძღვანელებისა და მოწვეული პერსონალის მიერ, რომლებიც (ზოგიერთ შემთხვევაში) შეიძლება არ დაინიშნონ თანამდებობაზე პროგრამის აკრედიტაციის ვადის შესაბამისად, ჩნდება გარკვეული შეშფოთება პროგრამის მდგრადობასთან დაკავშირებით.

პროგრამის ხელმძღვანელი ანგარიშვალდებულია ფაკულტეტის დეკანის წინაშე, რომელსაც ნიშნავს რექტორი. რექტორის პროგრამის ხელმძღვანელად ყოფნა წარმოშობს ინტერესთა კონფლიქტს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- საგანმანათლებლო პროგრამები
- საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი
- თვითშეფასების ანგარიში
- ინდივიდუალური საგანმანათლებლო პროგრამები და მათი შემუშავების მეთოდოლოგია
- სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები
- ინტერვიუების შედეგები

რეკომენდაციები:

R.3.2.1. პროგრამების მდგრადობასთან დაკავშირებული წუხილის თავიდან აცილების მიზნით, პროგრამების ხელმძღვანელები უნდა დაინიშნონ (აფილირებული იყვნენ) კონკრეტული ვადით, სულ მცირე, პროგრამის აკრედიტაციის ხანგრძლივობის განმავლობაში.

R.3.2.2. აკადემიურ მენეჯმენტში უნდა აღმოიფხვრას არსებული ინტერესთა კონფლიქტი, ხოლო ახლები - თავიდან უნდა იქნეს აცილებული შესაბამისი რეგულაციის განსაზღვრით.

რჩევები:

S.3.2.1 ვინაიდან ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები აღარ შედის ინჟინერიაში, „ინჟინრის“ კვალიფიკაცია, რომელსაც პროგრამა ანიჭებს ინფორმაციული ტექნოლოგიებისთვის, უნდა მოერგოს ახალ საკვალიფიკაციო ჩარჩოს.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

BP.3.2.1 სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტთათვის ინდივიდუალური ქცევის პროცედურის დაწესება.

შეფასება

☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☒ **მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან**

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

3.3 სწავლის შედეგების შეფასება

- უსდ-ში მოქმედებს კანონმდებლობის შესაბამისი, სწავლის შედეგების ადეკვატური, გამჭვირვალე და სამართლიანი შეფასების სისტემა, რომელიც ხელს უწყობს სტუდენტების აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესებას.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უმაღლეს სასწავლებელს აქვს სწავლის შედეგების შეფასების კანონის შესაბამისი სისტემა. სტუდენტები ბტუ-ში ფასდებიან უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების კრედიტების გამოთვლის წესით 100-ქულიანი სისტემით:

- სწავლის კომპონენტების (საბაკალავრო, სამაგისტრო, სადოქტორო პროგრამები) შეფსება მოიცავს შუალედურ და საბოლოო შეფასებებს. ორივე შეფასებას აქვს მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი. არ არის ნებადართული კრედიტის მინიჭება მხოლოდ ერთი ტიპის შეფასებით. პროგრამის კომპონენტის საბოლოო შეფასება არის ქულების ჯამი, რომელიც მოიცავს შუალედურ და საბოლოო შეფასებებს. საქართველოს 100 ქულიანი სისტემა თავსებადია საქართველოს კანონმდებლობასთან და მოიცავს 5 დადებით (A დან E-მდე) და 2 უარყოფით (FX და F) შეფასებას. ბტუ აწოდებს სტუდენტებს ინფორმაციას მათ მიერ მიღებული შეფასებების შესახებ. ინდივიდუალური დატვირთვები და სილაბუსები მოიცავს მიღწეული შედეგების გაუმჯობესების მექანიზმს, როგორიცაა მიმოხილვა-ანალიზისთვის მიღებული შეფასებები, დაშვებული შეცდომები, ასპექტების გაუმჯობესება და სტუდენტებტან ინდივიდუალური/დამატებითი მუშაობა. თუ სტუდენტის ნაშრომს განიხილავს მხოლოდ ერთი შემფასებელი ან/და სტუდენტი არ ეთანხმება მიღებულ რეიტინგს, მას შეუძლია წერილობითი საჩივარით მიმართოს დეკანს.
- სტუდენტების შეფასების პრინციპები და წესები დადგენილია საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამების დებულებაში. ინფორმაცია სტუდენტების შეფასების გასაჩივრების წესების შესახებ მოცემულია ბტუ-ს დებულებაში და ფაკულტეტის დებულებაში და საჯაროდ ხელმისაწვდომია ბტუ-ს ვებგვერდზე. შეფასების სისტემის შესახებ ინფორმაცია მოცემულია პროგრამაში და მითითებულია პროგრამის კომპონენტების სილაბუსში, რომელიც ატვირთულია სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონულ სისტემაში (ბტუClassRoom) და ხელმისაწვდომია სტუდენტებისთვის.

ყველა სილაბუსში (განყოფილება „ინფორმაცია სტუდენტებისთვის“) არის ინფორმაცია მიღებული შეფასების გასაჩივრების შესაძლებლობის შესახებ; სასწავლო პროცესის დაწყებისთანავე კურსის ფასილიტატორი სტუდენტებს უხსნის შეფასების სისტემის სპეციფიკას, მეთოდებსა, კრიტერიუმებს და მოთხოვნებს.

თუმცა, პროგრამის შედეგების შეფასების სისტემა რთულია და უცნობია, სად/როგორ ხდება კონკრეტული შედეგების შეფასება. ბტუ იყენებს 3 დონეს (დამწყები/საშუალო/მაღალი) სწავლის შედეგების შეფასებისას. გარდა ამისა, მაგალითად, BIT პროგრამისთვის გათვალისწინებული რუკების მიხედვით, თითქმის ყველა საგანი ინდივიდუალურად მოიცავს ყველა შედეგს. მაგალითად, მონაცემთა სტრუქტურები მოიცავს 5-ს მთლიანი 6 შედეგიდან. როგორც უკვე აღინიშნა 3.2 სტანდარტში,

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ თითქმის ყველა შედეგი არის ფაქტობრივად მრავალი შედეგის კომბინაცია. წარმოდგენილი ნიმუშებით, არ არის ნათელი როგორ ფასდება ყველა ეს განაცხადი, რათა უზრუნველყოფილი იყოს, რომ სწავლის დამთავრების შემდეგ სტუდენტმა სრულად მიაღწია სწავლის მითითებულ შედეგებს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • სწავლის შედეგების შეფასების მეთოდოლოგია • საგანმანათლებლო პროგრამები • პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების მაგალითი • BIT-ის კურიკულუმის თავსებადობის გეგმა • ინტერვიუების შედეგები
რეკომენდაციები: არ არის მითითებული
რჩევები: S.3.3.1 გამარტივდეს სწავლის შედეგების შეფასების მეთოდი, ხაზი გაესვას მხოლოდ სავალდებულო საგნებს და შედეგების მიღწევა შეფასდეს მხოლოდ იმ საგნებით, რომლებიც მათი კომპეტენციის უმაღლეს დონეს მოიცავს.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული
შეფასება ☒ **შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან** ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

4. უსდ-ს 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 თავისი პერსონალის პროფესიულ განვითარებასა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესებაზე.

4.1. პერსონალის მართვა
o უსდ-ს განსაზღვრული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რაც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის და სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული სხვა აქტივობების განხორციელებას. o უსდ უზრუნველყოფს აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრების დასაქმებას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ბტუ-ს აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და შესაბამისი რეგულაციები პერსონალის მოზიდვის, შერჩევის, სამსახურში აყვანისა და პროფესიული განვითარებისთვის. ბტუ უყურებს პერსონალს როგორც სტრატეგიულ რესურსს, რომელიც უზრუნველყოფს დაწესებულების კონკურენტულ უპირატესობას. ყველა ეს რეგულაცია მოცემულია ბტუ-ს ვებგვერდზე https://ბტუ.edu.ge/chven-shesakheb/maregulirebeli-dokument/ არსებობს ანგარიშვალდებულებისა და დაქვემდებარების სისტემა, სადაც განისაზღვრება განკარგულებების გაცემის წესი და უფლებამოსილი პირები (შიდა დებულებები). პერსონალის მართვის პოლიტიკა რამდენიმე კომპონენტისგან შედგება: ბტუ-ში გადაწყვეტილების მიღების პროცესის პრინციპები; მართვის სისტემის მახასიათებლები; საშტატო პოლიტიკა; პერსონალის მართვის სისტემის ძირითადი პრინციპები და პრიორიტეტები; ბტუ-ს მმართველი ორგანოები (ობიექტები); სუბორდინაციის სისტემა; ბტუ-ს პერსონალის და სხვა თანამშრომელთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, პერსონალის შერჩევის პროცესები. ბტუ-ს პერსონალის მართვის პოლიტიკა მეტწილად მხარს უჭერს დასახული მიზნების მიღწევას (მიზანი 1,2,3), რომელიც დასახელებულია უსდ-ს

სტრატეგიულ გეგმაში 2019-2025.

პერსონალის მთლიანი რაოდენობა (მოიცავს აკადემიურ, მოწვეულ, ადმინისტრაციულ და მოწვეულ პერსონალს) არის 335. აკადემიური პერსონალის მთლიანი რაოდენობა არის 118 (მათ შორის პროფესორები -15 (4 აფილირებული), ასოცირებული პროფესორები 75 (23 აფილირებული) და ასისტენტ პროფესორები 28 (3 აფილირებული). აფილირებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა არის 30. უსდ-ს მოწვეული პერსონალის ჯამური რაოდენობა 161-ს შეადგენს. ადმინისტრაციულ და დამხმარე პერსონალის რაოდენობა არის 56. ბტუ-ს ჰყავს 17 საერთაშორისო მოწვეული პერსონალი, ჩართული სწავლებაში (6 ადამიანი) და კვლევაში (11 ადამიანი). აფილირებულ აკადემიურ პერსონალს შორის, 15 პირს აქვს აფილირების შეთანხმება სავალდებულო კვლევითი კომპონენტით და ისინი არიან ბტუ-ს კვლევითი ცენტრის სამეცნიერო პერსონალი.

ბტუ-ს აქვს სამიზნე ნიშნულები აკადემიური პერსონალისთვის, რომელიც მოცემულია თვითშეფასების ანგარიშში. ნიშნულები ნათლად განსაზღვრავს აქტუალურ ნიშნულს, სამიზნე ნიშნულს და სამიზნე ნიშნულის მიღწევის სავარაუდო თარიღს (2025). ნიშნული აჩვენებს პერსონალის, საგანმანათლებლო პროგრამებისა და სტუდენტების საერთო რაოდენობის განსხვავებულ თანაფარდობას; მაგალითად, აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის თანაფარდობა სტუდენტების რაოდენობასთან არის 279/3651=1/13,1. სამიზნე ნიშნული 2025 წლისათვის ამ თანაფარდობისთვის რის 1/10. აფილირებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობის თანაფარდობა სტუდენტების რაოდენობასთან არის 30/3651=1/121,7. სამიზნე ნიშნული 2025 წლისათვის ამ თანაფარდობისთვის არის 1/115. პერსონალის შენარჩუნების მაჩვენებელი არის 97%.

პერსონალის მართვის პოლიტიკა განსაზღვრას აკადემიური პერსონალის აფილირების წესს. აფილირება ნიშნავს წერილობით შეთანხმებას აკადემიურ პოზიციაზე მყოფ პირსა (პროფესორი, ასოცირებული პროფესორი, ასისტენ-პროფესორი) და ბტუ-ს შორის, რომლის მიხედვითაც ეს პიროვნება აფილირებულია მხოლოდ ერთ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან, ამ შემთხვევაში ბტუ-სთან. აფილირება არის მოხალისეობრივი და ეფუძნება აფილირების შეთანხმებას, რომელიც მიიღწევა ბტუ-სა და აკადემიურ პერსონალს შორის. მიუხედავად იმისა, რომ აკადემიური პოზიციების დაკავება ხდება 3 წლით, აფილირების შეთანხმება ბტუ-სთან არის ერთწლიანი და კონკურსი აკადემიურ პერსონალს შორის ტარდება ყოველწლიურად. უნდა აღინიშნოს, რომ არსებობს 2 ტიპის აფილირებული აკადემიური პერსონალი ბტუ-სთან: ერთს არ აქვს ვალდებულება, რომ გარკვეული რაოდენობის კვლევითი პუბლიკაციები დაწეროს ყოველწლიურად, და მეორე, რომელსაც აქვს ვალდებულება გამოაქვეყნოს მინიმუმ ორი კვლევითი ნაშრომი SCOPUS და WEB of Science-ის ბაზებში ინდექსირებულ ჟურნალებში და მიიღონ მონაწილეობა კონფერენციებში. აფილირება დასტურდება აფილირების შეთანხმებაზე ხელმოწერით. ინდივიდუალური დატვირთვის სქემა აფილირებული აკადემიური პერსონალისთვის არის აფილირების შეთანხმების განუყოფელი ნაწილი. აფილირებული პერსონალი ასრულებს ყველა ვალდებულებას და სარგებლობს დასაქმებულის კონტრაქტით გათვალისწინებული ყველა უფლებით.

უნდა აღინიშნოს, რომ აფილირებული აკადემიური პერსონალი არის მხოლოდ 25.4 % აკადემიური პერსონალის და მხოლოდ 10,7 % აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის მთლიანი რაოდენობის. აფილირების შეთანხმება არის მოხალისეობრივი შეთანხმება, რაც ფარავს მხოლოდ 1 წლიან პერიოდს და პერსონალმა უმჯობესია განაახლოს ის წლიურად, კონკურსზე დაფუძნებით. ბტუ-ს სტრატეგიული განვითარების გეგმის სრულად განხორციელების და ბტუ-ს მისიის შესრულების უზრუნველსაყოფად, რეკომენდირებულია მნიშვნელოვნად გაიზარდოს აფილირებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა (მათ შორის აფილირებული პერსონალი, რომელსაც აქვს ვალდებულება, გამოაქვეყნოს მაღალკვალიფიციური კვლევითი ნაშრომები გარკვეულ დროში). აფილირების ხელშეკრულება, რომელიც მოიცავს სავალდებული კვლევით კომპონენტს, უნდა იყოს უფრო ხანგრძლივი და დაწესებულებამ უნდა გააძლიეროს აკადემიური პერსონალის სტიმულირება და მათთვის უფრო მიმზიდველი აფილირება.

დაწესებულების მიერ წარმოდგენილი დამტებითი დოკუმენტებიდან და ადმინისტრაციულ პერსონალთან ჩატარებული ინტერვიუებიდან ირკვევა, რომ აკადემიური პერსონალის სამუშაოზე აყვანა ბოლო პერიოდში განხორციელდა, დაწესებულებამ გამოაცხადა 43 პოზიცია, მიიღო 37 აპლიკაცია და

სამსახურში აიყვანა მხოლოდ 20. არ ცხადდება ცალკე მიღება აკადემიური პერსონალისთვის პროფესიული ნიშნით, ყველა აპლიკანტი მონაწილეობს საერთო კონკურსში. აფილირებულ პოზიციებზე კონკურსი ასევე ყოველწლიურად ცხადდება, კონკრეტულად ცხადდება იმ პოზიციებზე, რომელიც მოიცავს სავალდებულო კვლევით კომპონენტს (პერსონალი, რომელიც იღებს ყოველთვიურ ფიქსირებულ ხელფასს). გასულ წელს, 7-8 აპლიკანტს უარი ეთქვა სავალდებული კვლევითი კომპონენტის მქონე აფილირებულ შეთანხმებაზე. უცხოელი პერსონალის სამსახურში ასაყვანად, დაწესებულებას არ გამოუცხადებია კონკურსი, მაგრამ დაიქირავა უცხოელი პერსონალი პარტნიორი უნივერსიტეტებიდან.

პერსონალის შერჩევა, დაქირავება, უფლებები და პასუხისმგებლობები ბტუ-ში რეგულირდება მთავარი მარეგულირებელი დოკუმენტით - შიდა რეგულაციები, რომლის მიხედვითაც: ბტუ-ს ჰყავს აკადემიური, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი. ასევე შეიძლება იყოს ბტუ-ს მიერ დანიშნული სხვა პოზიციები. ბტუ-ს შეუძლია მოიწვიოს პერსონალი პროგრამების/კვლევის/სხვა აქტივობის განხორციელების მიზნით (კონტრაქტი კონკურსის გარეშე) ან კონკურსის საფუძველზე შეარჩიოს შესაბამისი კომპეტენციის მქონე პირები - სპეციალისტები/მკვლევრები/ა.შ. (ასევე უწოდებენ - მოწვეულ პერსონალს)

ბტუ ასევე უფლებამოსილია განსაზღვროს ვაკანტური პოზიციები და მათი რაოდენობა (ვაკანსიები), საკვალიფიკაციო მოთხოვნები (აკადემიური პერსონალის შემთხვევაში - საკვალიფიკაციო მოთხოვნები განისაზღვრება „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით და ბტუ-ში აკადემიური წოდებების მიღების რეგულაციებით) და ა.შ. აკადემიური პერსონალის შემთხვევაში, ბტუ-ში იმართება ღია კონკურსი აკადემიურ თანამდებობაზე პირის ასარჩევად. ბტუ უფლებამოსილია განსაზღვროს საკონკურსო სფეროები, ვაკანსიების რაოდენობა, დაინტერესებული პირების ინფორმირების მექანიზმი (ინფორმაციის გამოქვეყნება მასმედიის/სამუშაო ვებგვერდებზე და ბტუ-ის ვებგვერდზე), საკვალიფიკაციო მოთხოვნები/შერჩევის კრიტერიუმები, დოკუმენტების ნუსხა, დოკუმენტების წარდგენის წესი (ნაბეჭდი სახით გაგზავნა/გაგზავნა ელექტრონული ფოსტით) და ვადები, საკონკურსო და გასაჩივრების კომისიების შემადგენლობა, დოკუმენტების წარდგენის პირობები და წესი, გასაუბრების წესი, შედეგებისა და აპელაციების ანგარიშგების წესი, შრომითი ხელშეკრულების პირობები და ა.შ.

ბტუ უფლებამოსილია დაადგინოს კვალიფიციური პროფესიონალი პერსონალის მიერ პროფესიული ნიშნით თანამდებობების დაკავების შესაძლებლობა. ამ შემთხვევაში, კვალიფიკაცია დასტურდება პროფესიული გამოცდილებით, სპეციალური ტრენინგებით ან / და პუბლიკაციებით. პროფესიული ნიშნით შერჩევის შემთხვევაში, აუცილებელია უმაღლესი განათლება, აგრეთვე: ა) პროფესორისთვის – არანაკლებ 6 წლიანი პედაგოგიური გამოცდილება უმაღლეს სასწავლებელში, არანაკლებ 6 წლიანი პროფესიული გამოცდილება შესაბამის სფეროში; ბ) ასოცირებულ პროფესორზე - უმაღლეს სასწავლებელში პედაგოგიური მუშაობის არანაკლებ 3 წლიანი გამოცდილება,: შესაბამის სფეროში არანაკლებ 5 წლიანი პროფესიული გამოცდილება; გ) ასისტენტ-პროფესორზე - არანაკლებ 3 წლიანი პროფესიული გამოცდილება დარგში დ) ასისტენტებისათვის - არანაკლებ 2 წლიანი პროფესიული გამოცდილება შესაბამის სფეროში. საქართველოს კანონმდებლობა არ ზღუდავს ბაკალავრის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხის მქონე პირის მიერ ასოცირებული ან/და ასისტენტ პროფესორის აკადემიური თანამდებობების დაკავების შესაძლებლობას, თუ ამ პირს აქვს დადასტურებული შესაბამისი კვალიფიკაცია, რაც უზრუნველყოფს სტუდენტის მიერ პროგრამით მოთხოვნილი სწავლის შედეგების მიღწევას. ბტუ-ში აკადემიურ თანამდებობაზე შეიძლება არჩეულ იქნეს საქართველოს ან უცხო ქვეყნის მოქალაქე, თუ იგი აკმაყოფილებს საქართველოს კანონმდებლობითა და დაწესებულების მიერ განსაზღვრულ პირობებს. შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე პირად ითვლება პირი, რომელსაც აქვს გამომუშავებული კომპეტენცია, რომელიც აუცილებელია შესაბამისი სასწავლო კომპონენტის შედეგების მისაღწევად.

ბტუ-ში ადმინისტრაციული, დამხმარე და საგანმანათლებლო პერსონალის რაოდენობის დაგეგმვასთან დაკავშირებული პროცედურები რეგულირდება დაწესებულებაში მოქმედი მეთოდოლოგიური დოკუმენტით - „პერსონალის დაგეგმვის მეთოდოლოგია“. პერსონალის რაოდენობის იდენტიფიცირება ხდება ამ მეთოდოლოგიით, შესაბამისი ფორმულების გამოყენებით. ეს ფორმულები გამოიყენება ყველა ტიპის პერსონალის შემთხვევაში. როდესაც ვიყენებთ ამ ფორმულებს, ხდება ანალიზი და ნიშნულების

განსაზღვრა. ანალიზი ხორციელდება ყველა საგანმანათლებლო პროგრამის შემთხვევაში. თუმცა, ეს ფორმულები არ განსაზღვრავს, თუ რამდენი აკადემიური/მოწვეული პიროვნებაა საჭირო თითოეული კონკრეტული მიმართულებისთვის თითოეული საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში. ასეთი გადაწყვეტილებები საგანმანათლებლო პროგრამების შინაარსიდან გამომდინარე და კვლევითი პროექტები, ხორციელდება ფაკულტეტის, კვლევითი ცენტრისა და საგანმანათლებლო პროგრამის ხელმძღვანელის მიერ, რომლებიც განსაზღვრავენ, კონკრეტულად რომელ მიმართულებებში უნდა დაიქირაონ აკადემიური პერსონალი და როგორი უნდა იყოს მათთვის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები.

ბტუ უზრუნველყოფს ახალ თანამშრომლებს სწრაფად და ეფექტურად მოერგოს სამუშაო პირობებს და იყოს ინტეგრირებული გუნდში. ადაპტაციის საკითხები რეგულირდება ბტუ-ს შიდა რეგლამენტით. ბტუ სთავაზობს სხვადასხვა სატრენინგო პროგრამას პერსონალისთვის. სავალდებულოა ახალი პერსონალისთვის მონაწილეობა ტრენინგ კურსებში, რომლებსაც ბტუ სთავაზობს, როგორც ახალი თანამშრომლების ინტეგრაციის პროცესის ნაწილს (სამუშაოზე შესვლის პროცესი); მაგალითად, სამუშაო უსაფრთხოება, სწავლების მეთოდები და ა.შ. უზრუნველყოფილია პერსონალის უწყვეტი განათლების შესაძლებლობები - ბტუ-ს ყველა პერსონალს აქვს შესაძლებლობა აირჩიოს ბტუ-ს ნებისმიერი სასწავლო პროგრამიდან და უფასოდ ისწავლოს მათთვის საინტერესო კურსზე (როგორც თავისუფალი მსმენელი), მონაწილეობა მიიღონ მათთვის საინტერესო პროექტში, მათ შორის ბტუ-ს გაცვლით პროგრამებში.

შემუშავებულია პერსონალის წახალისების მექანიზმები; შესაბამისი დოკუმენტი ძალაშია 2021 წლიდან და დაწყებულია მისი განხორციელების პროცესი. 2022 წლის მაისში ბტუ-ს რექტორმა გამოსცა ბრძანება აკადემიური პერსონალის სტიმულირების ღონისძიებების დადგენის შესახებ, რომელიც ადგენს პერსონალის სტიმულირების მექანიზმს: პერსონალის რეიტინგის მიხედვით, მომდევნო სასწავლო წლის განმავლობაში მათი ხელფასი შეიძლება გაიზარდოს 10-15%-ით. აკადემიური პერსონალის სტიმულირების მიზნით, სხვა მექანიზმებიც აგრეთვე გამოიყენება. მაგალითად, ბტუ-მ გამოაცხადა ყოველწლიური კონკურსი სახელწოდებით "სამეცნიერო ჯილდო ბიზნესსა და ტექნოლოგიებში" ეს კონკურსი ტარდება აკადემიური პერსონალისთვის სამეცნიერო კვლევებისა და მეცნიერების პოპულარიზაციის მიზნით. ჯილდოს მიღების მიზნით https://btu.edu.ge/kvleva/sametsniero-premia/ პანდემიის განმავლობაში, ბტუ-მ შესთავაზა პერსონალს ნოუთბუქები და კომპიუტერები დროებით პერსონალური მოხმარებისთვის. ბტუ აორგანიზებს კონფერენციებს და სხვა აკადემიურ ღონისძიებებს და სთავაზობს ორგანიზაციულ და ფინანსურ მხარდაჭერას თავის პერსონალს მსგავს ღონისძიებებში მონაწილეობის მიზნით.

აფილირებული პერსონალი, რომელთაც აქვთ სავალდებულო კვლევითი კომპონენტის შემცველი აფილირების ხელშეკრულება მიიჩნება სამეცნიერო პერსონალად/მკვლევარებად. სამეცნიერო პერსონალი ატარებს კვლევას კვლევითი პრიორიტეტების მიმართულებით, რომელიც განსაზღვრულია ბტუ-ს მიერ. ამ პერიოდისთვის განსაზღვრული კვლევითი პრიორიტეტებია: ფუნდამენტური კვლევები დიგიტალიზაციაში (ციფრული ეკონომიკა, ციფრული მმართველობა და ხელოვნური ინტელექტი, ციფრული მარკეტინგი და კიბერუსაფრთხოება) და მეცნიერების პოპულარიზაცია. აფილირებული პერსონალი, რომელთაც აქვთ კვლევითი კომპონენტის განხორციელების ვალდებულება ავტომატურად ხდებიან კვლევითი ცენტრის მმართველი საბჭოს წევრები.

აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მონაწილეობა უზრუნველყოფილია საგანმანათლებლო, კვლევით და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან მიმართებით. კონკრეტულად, აკადემიური საბჭო, ფაკულტეტის საბჭო და სადისერტაციო საბჭო არის კოლეგიალური ორგანოები. აკადემიურ საბჭოში, ყველა პროგრამულ მიმართულებას აქვს თანაბარი წარმომადგენლობა (მინიმუმ 1 წევრი ყველა პროგრამული მიმართულებიდან). ფაკულტეტის სადისერტაციო საბჭო შედგება ბტუ-ს პროფესორებისგან და ასოცირებული პროფესორებისგან, რომლებსაც აქვთ დოქტორის ან ექვივალენტური ხარისხი და დადასტურებული კვლევითი კომპეტენცია ფაკულტეტის სადოქტორო პროგრამა(ებ)ის დარგ(ებ)ში. პერსონალი ასევე მონაწილეობს საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავების შესახებ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. ბაკალავრიატის, სამაგისტრო, სადოქტორო პროგრამებს ბტუ-ში, მათში ცვლილებებს და პროგრამების გაუქმებას ამტკიცებს აკადემიური საბჭო. პროგრამებს ამუშავებს, ახორციელებს, აფასებს და ცვლის ფაკულტეტი. პროგრამა და მისი ცვლილებები შემუშავებულია ბტუ-ს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის - შესაბამისი დარგის სპეციალისტების

მიერ. მხარდაჭერას უწევს ფაკულტეტის დეკანი, პროგრამის ხელმძღვანელი და აკადემიური განვითარების მენეჯერი/სამუშაო ჯგუფის კოორდინატორი, რომელიც პერიოდულად ახორციელებს ამ პროცესების მონიტორინგს/ხელმძღვანელობას.

ბტუ-ს ხარისხის მართვის სისტემის მიხედვით:

1. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური კალენდარული წლის განმავლობაში გეგმიური შიდა მონიტორინგის ფარგლებში ამოწმებს სტრუქტურული ერთეულების საქმიანობას, ადგენს შეუსაბამობებს, ადგენს მათი განხორციელების ვადებს და ამოწმებს შედეგებს, განსაზღვრავს აღმოფხვრისკენ მიმართულ ზომებს და შეიმუშავებს გაუმჯობესების რეკომენდაციებს.
2. პროგრამების ადამიანური რესურსების მონიტორინგი ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ სტუდენტთა არსებული და დაგეგმილი რაოდენობების გათვალისწინებით.
3. შედგენილია პერსონალის თვითშეფასება და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წლიური ანგარიშები.
4. პერსონალის შეფასება ხორციელდება პერსონალის/სტრუქტურული ერთეულების მენეჯერების მიერ.
5. პერსონალის დამოკიდებულების შესწავლა ხდება გამოკითხვების მეშვეობით წელიწადში ერთხელ მაინც, ასევე პერსონალის ყოველთვიური ინტერვიუებით (გამოკითხვის შედეგები).

გამოიყენება პერსონალის კომპლექსური შეფასება: პერსონალის შეფასება ხდება სამი მიმართულებით: მოთხოვნების შესაბამისობა, მინიმალურთან და მაქსიმუმთან შესაბამისობა, პრიორიტეტებთან შესაბამისობა. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური აუდიტს წელიწადში ორჯერ ატარებს, თითოეული სტრუქტურული ერთეული ყოველ სამ თვეში ერთხელ ქმნის ანგარიშებს და ამ ანგარიშებს მონიტორინგს უწევს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური. აკადემიური პერსონალი წერს თვითშეფასების ანგარიშებს, რომლებსაც მონიტორინგს უწევს ფაკულტეტის ადმინისტრაცია (ანგარიშების აკადემიური ნაწილი), კვლევითი ცენტრი (მოხსენების კვლევითი ნაწილი) და ადამიანური რესურსების დეპარტამენტი (კმაყოფილების კვლევის შედეგები). პერსონალის კმაყოფილების კვლევა ტარდება წელიწადში ორჯერ. გამოკითხვის შედეგები ანალიზდება და გამოიყენება გაუმჯობესების მიზნით ადამიანური რესურსების სამსახურის მიერ. შეფასებაზე დაფუძნებით თითოეული სტრუქტურული ერთეული შეიმუშავებს გაუმჯობესების გეგმას და მოიცავს შესაბამის მექანიზმებს წლიურ ანგარიშებში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმები 2019-2025
- პერსონალის მართვის პოლიტიკა/რეგულაციები
- შინაგანაწესი
- პერსონალის ადაპტირების გეგმა
- კონკურსის ჩატარების წესი აკადემიურ პოზიციაზე დასანიშნად
- აფილირებული და სამუშაო დატვირთვის რეგულაციები აკადემიური პერსონალისთვის
- პერსონალის მართვის, შეფასებისა და განვითარების მექანიზმები
- ატესტაციის ჩატარების წესი
- სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები
- სამუშაოს აღწერილობები და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები
- პროგრამის განმახორციელებელი აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ფუნქციები
- ინდივიდუალური სამუშაო დატვირთვა და შეფასების ფორმები
- აკადემიური თანამდებობებისთვის კონკურსის ჩატარების წესი
- ეთიკის კოდექსი და აკადემიური ეთიკა
- პერსონალის სერტიფიცირების რეგულაცია
- პერსონალის დაგეგმვის მეთოდოლოგია
- საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, განვითარებისა და გაუმჯობესების მეთოდოლოგია
- ბტუ-ს ვებგვერდი
- აფილაციის პირობების მარეგულირებელი დოკუმენტ(ებ)ი
- უსდ-ს მიერ განსაზღვრული კრიტერიუმები
- აკადემიური პერსონალის რეზიუმეები
- შრომითი კონტრაქტის ნიმუშები

- რექტორის ბრძანება აკადემიური პერსონალის სტიმულირების ღონისძიებების განსაზღვრის შესახებ
- ფაკულტეტის საბჭოს რეგულირება
- სადოქტორო რეგულაცია (ფაკულტეტის სადისერტაციო საბჭო)
- პერსონალის მუშაობის შეფასების და კმაყოფილების კვლევის შედეგები და მათი გამოყენება პერსონალის მართვასა და განვითარებაში
- გამოკითხვის შედეგები
- ინტერვიუების შედეგები
- თვითშეფასების ანგარიში
- ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ვიზიტის დროს მოთხოვნილი დამატებითი დოკუმენტები (მოწვეული და უცხოელი პერსონალის CV-ები; აკადემიური, მოწვეული და უცხოელი პერსონალის სია; აკადემიური პერსონალის სამუშაოზე აყვანის ბოლო კონკურსის ნიმუში; აკადემიური პერსონალის თვითშეფასების ანგარიშების შევსებული ნიმუში; შევსებული პერსონალის მენეჯერის შეფასების ნიმუში; პერსონალის კვლევითი საქმიანობის შეფასების შევსებული ნიმუში; პერსონალის ინდივიდუალური დატვირთვის შევსებული ნიმუში სემესტრში; ინდივიდუალური პერსონალური რეიტინგის გაანგარიშების შევსებული ნიმუში; პერსონალის ინდივიდუალური დატვირთვის ანალიზის ნიმუში; ინფორმაცია სხვა უმაღლესი სასწავლებლების პერსონალის დატვირთვა, სტრუქტურული ერთეულის თვითშეფასების ანგარიშის ნიმუში, აკადემიური პერსონალის კრიტერიუმების ანალიზის ანგარიში, მონიტორინგის ანგარიშების ნიმუშები, კონკურსის წესდება/აკადემიურ თანამდებობებზე ღია კონკურსი, აფილირებულის კონტრაქტი (კვლევითი კომპონენტით), აფილირებულის კონტრაქტი (სავალდებულო კვლევითი კომპონენტის გარეშე, პერსონალის დაჯილდოების დოკუმენტები).

რეკომენდაციები:

R.4.1.1. მნიშვნელოვნად გაიზარდოს აფილირებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა (მათ შორის აფილირებული პერსონალი, რომელსაც აქვს ვალდებულება, გამოაქვეყნოს მაღალკვალიფიციური კვლევითი ნაშრომები გარკვეულ ვადებში).

R.4.1.2. სავალდებულო კვლევითი აფილირების ხელშეკრულება უფრო მეტ პერიოდს უნდა მოიცავდეს.

R.4.1.3. უნდა გაიზარდოს აკადემიური პერსონალის სტიმული, რათა აფილირება მათთვის უფრო მიმზიდველი გახდეს.

რჩევები:

არ არის მითითებული

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის მითითებული

შეფასება

☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☒ **ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან**

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

4.2 აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის სამუშაო დატვირთვა

- o უსდ-ის აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა დაწესებულებაში განხორციელებული საგანმანათლებლო პროგრამების, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობისა და მათზე დაკისრებული სხვა ფუნქციების ადეკვატურია.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

ბტუ-ს პერსონალის დაგეგმვის მეთოდოლოგია განსაზღვრავს ადმინისტრაციული, დამხმარე, საგანმანათლებლო პროგრამების განმახორციელებელი პერსონალის (აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალი) დაგეგმვის მეთოდოლოგიას. ის ასევე აღწერს პერსონალის დაგეგმვის პროცედურებს.

იმისათვის რომ დაანგარიშდეს პერსონალის ოპტიმალური რაოდენობა, ხდება შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობისა და პერსონალის რაოდენობის დაანგარიშება. თანაფარდობა (მინიმალური

ზღვარი) ანგარიშდება იგივე წესით და ხდება არსებული პერსონალის რაოდენობის შედარება.

ბტუ-ს საგანმანათლებლო პროგრამები ხორციელდება ბტუ-ს აკადემიური პერსონალისა და მოწვეული სპეციალისტების მიერ. ბტუ იყენებს შემდეგ თანაფარდობებს როგორც მინიმალურ ზღვარს (იგივე რაც სამიზნე ნიშნული):

- 1 პროგრამის განმახორციელებელი (აკადემიური და მოწვეული პერსონალი) 25 სტუდენტისთვის.
- ბტუ-ში 1-11 საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელების შემთხვევაში, მინიმუმ ერთი პროფესორი/ასოცირებული პროფესორი 50 სტუდენტზე, 12 - 24 პროგრამის შემთხვევაში 1 პროფესორი/ასოცირებული პროფესორი 60 სტუდენტზე, 24 ან მეტი პროგრამის შემთხვევაში არანაკლებ ერთი პროფესორი/ასოცირებული პროფესორი 70-მდე სტუდენტისთვის, მაგრამ არანაკლებ 25 პროფესორი, ასოცირებული პროფესორი ან/და ასისტენტ პროფესორი.
- აკადემიური პერსონალის რაოდენობა პროგრამის შემსრულებელთა აკადემიური + მოწვეული პერსონალის საერთო რაოდენობაში არ უნდა იყოს 50%-ზე ნაკლები.
- ბტუ-სთან აფილირებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა აკადემიური პერსონალის საერთო რაოდენობაში არ უნდა იყოს 10%-ზე ნაკლები.
- აფილირებული აკადემიური პერსონალის პედაგოგიური დატვირთვა არ უნდა იყოს მთლიანი დატვირთვის 25 %-ზე მეტი.

სპეციალისტების რაოდენობა, რომელიც მოწვეული პროგრამის კომპონენტ(ებ)ის განსახორციელებლად, განსაზღვრულია 1 სემესტრით. აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვის განსაზღვრის პროცესში ბტუ განიხილავს და აკონტროლებს მათ დატვირთვას სხვა უმაღლეს სასწავლებლებში.

სამუშაო დატვირთვის სქემა მოიცავს შემდგომ საგანმანათლებლო, კვლევით და სხვა საქმიანობებს: ლექციებს, პრაქტიკულ და ლაბორატორიული მუშაობას, შუალედურ და დასკვნით გამოცდებს, საკურსო ნაშრომს, სილაბუსის შექმნას, საავტორო სახელმძღვანელოს გამოცემას და/ან თარგმნას, რიდერების ან/და მეთოდოლოგიური გზამკვლევის მომზადებას; სტაჟირების ორგანიზებას, საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო ნაშრომების ხელმძღვანელობას, საკვალიფიკაციო ნაშრომების განხილვას, სხვადასხვა კომისიების წევრობას, საგრანტო განაცხადების მომზადებასა და წარდგენას, ფაკულტეტის საბჭოს დახმარებას, მონოგრაფიების, კვლევითი ნაშრომების გამოქვეყნებას, კვლევითი ნაშრომის რედაქტირებას, კვლევით კონფერენციაზე პრეზენტაციის ჩატარებას და ა.შ.

ბტუ-ში აკადემიური და მოწვეული პერსონალის რაოდენობისა და დატვირთვის დასადგენად მხედველობაში მიიღება შემდეგი მიდგომები: სამუშაო საათები (ყველა ტიპის დატვირთვის ჩათვლით) არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს და ინდივიდუალური დატვირთვის სქემა განახლდება ყოველ სემესტრში; პედაგოგიური საქმიანობისთვის გამოყოფილი დრო მოიცავს როგორც საკონტაქტო და საკონსულტაციო საათებს, ასევე ლექციებს, პრაქტიკულ/ლაბორატორიულ ტრენინგებს, სამუშაო ჯგუფში ან/და მომზადებას, წერილობით დავალებების შედგენას, შედეგების შემოწმებას და განხილვას, საგამოცდო დავალებების მომზადებას და გამოცდას, სალექციო მასალების მომზადება / განახლება და ა.შ.

აკადემიური/აფილირებული პერსონალის შემთხვევაში, დატვირთვა ასახულია ინდივიდუალურ სამუშაო სქემაში, რომელიც მოიცავს 4 აქტივობას:

1. საგანმანათლებლო-პედაგოგიური აქტივობები
2. ბტუ-ს სახელით ჩატარებული სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა
3. ბტუ-ს პროექტებში და აქტივობებში მონაწილეობა ბტუ-ს მიზნების განსახორციელებლად/ბტუ-ს სტუდენტების მხარდაჭერა/ადვოკატირების აქტივობებში მონაწილეობა
4. წვლილი განათლების ხარისხის ამაღლებასა და ბტუ-ს, როგორც დაწესებულების განვითარებასა და ამ სფეროებში განსახორციელებელ საქმიანობაში.

სრულ განაკვეთზე მუშაობის შემთხვევაში წლიური დატვირთვის ჯამური მოცულობა არის მაქსიმუმ 1792 სთ/მინიმუმ 900 სთ. ნახევარ განაკვეთზე მყოფი პერსონალის დატვირთვა განისაზღვრება რექტორის მიერ გამოცემული სამართლებრივი აქტით და აისახება ინდივიდუალურ დატვირთვის სქემაში (ნაწილობრივი დატვირთვის შემთხვევაში სქემა შედგენილია პირის დატვირთვის

პროპორციულად). სრული განაკვეთის შემთხვევაში სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა საშუალოდ ასეთია: პროფესორი - 8 საათი, ასოცირებული პროფესორი - 7 საათი, ასისტენტ პროფესორი 5 საათი კვირაში.

დატვირთვა სტუდენტების ნაშრომების ზედამხედველობისთვის: საბაკალავრო/სამაგისტრო ნაშრომის შემთხვევაში გათვალისწინებული იქნება თითოეული სტუდენტის/ხელმძღვანელის საათობრივი დატვირთვა, ასევე სხვა შესასრულებელი სამუშაოები; დოქტორანტის ხელმძღვანელის ლექციის, კვლევისა და სხვა დატვირთვის საფუძველზე დგინდება, რამდენი დოქტორანტის მეთვალყურეობა შეუძლია ერთ ადამიანს. როგორც ზოგადი წესი, ადამიანს შეუძლია სამეცნიერო ხელმძღვანელობა გაუწიოს არაუმეტეს 3 დოქტორანტს. თუ პირი ეწევა სამეცნიერო ხელმძღვანელობას პირველ ჯერზე, ნებადართულია არაუმეტეს 1 დოქტორანტის ხელმძღვანელობა. სადისერტაციო საბჭოს გადაწყვეტილებით უკვე ხელმძღვანელ პოზიციებზე მნიშვნელოვანი მიღწევების მქონე ხელმძღვანელს (მაგ. მაღალი ლიდერობის ეფექტურობა და ხარისხი) შეიძლება ჰყავდეს მეტი დოქტორანტი. ყველა შემთხვევა განიხილება ინდივიდუალურად. გადაწყვეტილებას იღებს სადისერტაციო საბჭო, ხელმძღვანელის აზრის გათვალისწინებით და მათი დატვირთვიდან გამომდინარე. სადისერტაციო დატვირთვა გულისხმობს უშუალოდ სტუდენტთან მუშაობას და ასევე სტუდენტის საჭიროებების მიხედვით პირად კონსულტაციას (კვირაში მინიმუმ 1 საათი).
აფილირებული ხელშეკრულების მქონე პერსონალი (კვლევითი კომპონენტით) არის ბტუ-ს სამეცნიერო პერსონალი (მკვლევარები), რომლებსაც შეუძლიათ მოითხოვონ წლიური ინდივიდუალური დატვირთვის სქემის კორექტირება - ერთი კომპონენტის შემცირება და სხვა კომპონენტის მოცულობის გაზრდა და ე.წ. "აკადემიური შვებულება" ერთი სემესტრის პერიოდი, კვლევის ჩატარების მიზნით.

2021 და 2025 წლებისთვის დაგეგმილი სამიზნე ნიშნულებია:

კრიტერიუმი	**2021**		**2025**
	დაგეგმილი იყო	**მიღწეულია**	**დაგეგმილი იყო**
პროგრამის უზრუნველყოფა შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე პერსონალით	100%	100%	100
სტუდნტები: პროგრამის განმახორციელებლები	20:1	13:1	15:1
აკადემიური პერსონალი (წილი განმახორციელებლების სრულ რაოდენობაში)	50%	73%	70%

ოგორც ზემოთ აღინიშნა სტანდარტის კომპონენტში 4.1. აკადემიური პერსონალის აფილირების პრინციპები და პროცედურები განისაზღვრა ბტუ-ს აფილირების წესში და ასევე დაწესებულებასა და პერსონალს შორის გაფორმებულ ხელშეკრულებაში. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, აკადემიური პერსონალის 25,4% აფილირებულია (30 -ი 118-დან).

თვითშეფასების ანგარიშმა და ადმინისტრაციულ პერსონალთან გასაუბრებებმა გამოავლინა, რომ დაწესებულება გეგმავს თავის პერსონალთან დაკავშირებული სამიზნე ნიშნულების გაუმჯობესებას. ასევე იგეგმება აკადემიური პერსონალის რაოდენობის გაზრდა, რადგან იგეგმება საგანმანათლებლო პროგრამების და სტუდენტების რაოდენობის გაზრდა. აღსანიშნავია, რომ ხარისხის მენეჯმენტის სისტემის ბაზის მიხედვით, სხვა უმაღლეს სასწავლებლებში პერსონალის მაქსიმალური დატვირთვა 46 საათია, მინიმალური კი 2 საათი. ბტუ-ში პერსონალის მაქსიმალური დატვირთვაა 36 საათი, მინიმალური კი 9 საათი. ეს რიცხვები და პერსონალის სია განსხვავდება იმ პერსონალის სიისგან და პერსონალის დატვირთვის შესახებ ინფორმაციისგან, რომელიც წარმოდგენილი იყო ბტუ-ს მიერ ექსპერტთა პანელის მოთხოვნით, ადგილზე ვიზიტის დროს. პერსონალის დატვირთვის შესახებ ინფორმაციის მიხედვით, რომელიც ბტუ-მ წარმოადგინა, სხვა უმაღლეს სასწავლებლებში პერსონალის მაქსიმალური დატვირთვა არის 90 საათი (სემესტრში), მინიმალური კი 2 საათი (სემესტრში).

ბტუ-ს მიერ წარმოდგენილი კადრების სიის მიხედვით, 118 აკადემიური პერსონალიდან 59-ს (აკადემიური პერსონალის 50%) არ აქვს დოქტორის ხარისხი (57 პირს აქვს მაგისტრის ხარისხი და პროფესიულ საფუძველზე უკავია ასოცირებული და ასისტენტ-პროფესორის აკადემიური

თანამდებობები პროფესიული ნიშნით, და 2 პირს აქვს ბაკალავრის ხარისხი და ასოცირებული პროფესორის აკადემიური თანამდებობები პროფესიული ნიშნით).

პროგრამის მდგრადობის უზრუნველსაყოფად და აკადემიური პერსონალის რაოდენობის დაგეგმვისას საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის დანერგვის მიზნით, დაწესებულებამ უნდა გაზარდოს დოქტორის წოდების მქონე აკადემიური პერსონალის წილი, რომელიც შეესაბამება საგანმანათლებლო პროგრამების სპეციფიკას.

დაწესებულებამ რეგულარულად უნდა განაახლოს პერსონალის სია და ინფორმაცია პერსონალის დატვირთვის შესახებ ხარისხის მენეჯმენტის სისტემის ბაზაში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- პერსონალის დაგეგმვის მეთოდოლოგია
- აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგია პროგრამების მიხედვით
- აფილირებული და სამუშაო დატვირთვის რეგულაციები აკადემიური პერსონალისთვის
- ვებგვერდი
- შინაგანაწესი
- უსდ-ს მიერ განსაზღვრული კრიტერიუმები
- ინდივიდუალური სამუშაო დატვირთვა და შეფასების ფორმები
- პერსონალის დატვირთვა სხვა უსდ-ში, მოწოდებული ბტუ-ს მიერ
- პერსონალის დატვირთვა სხვა უსდ-ში QMS-ის ბაზიდან
- სტუდენტების რაოდენობა EMIS-ის ბაზიდან
- ინდივიდუალური დატვირთვა, სამუშაო დატვირთვის და შეფასების ფორმები
- შრომითი კონტრაქტის ნიმუშები
- გამოკითხვის შედეგები
- ინტერვიუების შედეგები
- თვითშეფასების ანგარიში
- ექსპერტთა ჯგუფის მიერ მოთხოვნილი დამატებითი დოკუმენტაცია (მოწვეული და უცხოელი პერსონალის რეზიუმეები, აკადემიური, მოწვეული და უცხოელი პერსონალის სია, აკადემიურ თანამდებობებზე ბოლოს გამოცხადებული ვაკანსია; აკადემიური პერსონალის თვითშეფასების ანგარიშის შევსებული ფორმა; პერსონალის მენეჯერის მიერ შევსებული შეფასების ნიმუში; პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის შეფასების შევსებული ნიმუში; პერსონალის ინდივიდუალური სემესტრული სამუშაო დატვირთვის შევსებული ფორმა; ინდივიდუალური პირადი რეიტინგის გამოთვლის შევსებული ფორმა; პერსონალის ინდივიდუალური სამუშაო დატვირთვის ანალიზის ნიმუშილ; სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში პერსონალის სამუშაო დატვირთვის შესახებ ინფორმაცია; სტრუქტურულ ერთეულის თვითშეფასების ანგარიში ნიმუში; აკადემიური პერსონალის სამიზნე ნიშნულების ანალიზის შესახებ ანგარიში; მონიტორინგის ანგარიშების ნიმუშები; აკადემიურ თანამდებობებზე გამოცხადებული კონკურსის/ღია კონკურსის წესდება; სამართლებრივი ძალის მქონე აფილირების კონტრაქტის ნიმუში; არასავალდებულო აფილირების კონტრაქტი; პერსონალის დაჯილდოების დოკუმენტაცია

რეკომენდაციები:

R.4.2.1. საჭიროა დოქტორის ხარისხის მქონე აკადემიური პერსონალის წილის გაზრდა საგანმანათლებლო პროგრამების სპეციფიკიდან გამომდინარე.

R.4.2.2. რეგულარულად განახლდეს ხარისხის მენეჯმენტის სისტემის ბაზაში პერსონალის სია და ინფორმაცია პერსონალის დატვირთვის შესახებ.

რჩევები:

არ ეხება

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის მითითებული

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
o 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. o უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: ბტუ-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. რეგულაციები გამჭვირვალეა და შესაბამისობაშია საქართველოს მოქმედ კანონმდებლობასთან. სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერების, შეწყვეტის, აგრეთვე მობილობის, განათლების აღიარების, კვალიფიკაციის მინიჭების დებულებები შემუშავებულია და მტკიცდება ცალ-ცალკე, საგანმანათლებლო საფეხურის მიხედვით (ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა და დოქტორანტურა). რეგულაციები სწავლების ყველა საფეხურისთვის არის ძალიან დეტალურად გაწერილი და ადვილად გასაგები სტუდენტებისთვის/პოტენციური სტუდენტებისთვის და/ან სხვა დაინტერესებული მხარეებისთვის. რეგულაციები საჯაროა, ატვირთულია დაწესებულების ვებგვერდზე. რეგულაციების საჯაროდ გამოქვეყნებასთან ერთად, ბტუ უზრუნველყოფს ამ რეგულაციების შინაარსის სტუდენტებისთვის მიწოდებას სხვადასხვა ფორმით, მათ შორის: ელექტრონული წერილის გაგზავნით სტუდენტის ბტუ-ს ელექტრონული ფოსტის მისამართზე, ბტუClassRooms-ის მეშვეობით ინფორმაციის გაგზავნით, ასევე საორიონტაციო დღეებში სტუდენტებთან კომუნიკაციით - იქნება ეს ონლაინ თუ ადგილზე (აღნიშნული დაწვრილებით განხილულ იქნება ამავე ანგარიშში). მართალია, სტუდენტები ავლენენ უნივერსიტეტის რეგულაციებისა და პროცედურების შესახებ ინფორმირებულობას და უნივერსიტეტის ვებგვერდიც ინფორმაციულია, უნივერსიტეტმა უნდა განიხილოს ვებგვერდის მთავარ მენიუში ცალკე სექციის გამოყოფა სპეციალურად სტუდენტებისთვის, სადაც აიტვირთება სტუდენტებისთვის საინტერესო ყველა რეგულაცია მოკლე და ინფორმაციული ფორმით. ეს სამომავლოდ გაამარტივებს სტუდენტებთან კომუნიკაციას და უფრო მარტივად და სწრაფად მიაწვდის ინფორმაციას დაინტერესებულ მხარეებს. სასწავლო პროგრამები ასევე ატვირთულია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე და უზრუნველყოფილია გამჭვირვალობა. პროგრამები შეიცავს ინფორმაციას თითოეულ სასწავლო პროგრამაზე სწავლის უფლების მოპოვების წესების თაობაზე. რაც შეეხება პროგრამის კომპონენტების სილაბუსებს, ისინი სემესტრის დაწყებამდე იტვირთება ბტუClassRooms-ში. სტუდენტებს შეუძლიათ უნივერსიტეტს დაუკავშირდნენ ინფორმაციის მარტივად მისაღებად - მათ შეუძლიათ დაწერონ შეტყობინებები ბტუClassRoom მომხმარებლის მეშვეობით, შეტყობინებას არეგისტრირებს კანცელარია და პასუხს უზრუნველყოფს 5 დღის განმავლობაში. სტუდენტებს აქვთ შესაძლებლობა გამოხატონ თავიანთი

იდეები და შეშფოთება ანონიმურად ან ღიად, „ელექტრონული ნდობის ყუთის“ მეშვეობით.

სტუდენტების უფლებები, არსებითი ცვლილების ან პროგრამის გაუქმების შემთხვევაში, დაცულია არსებული რეგულაციებით და უზრუნველყოფილია სწავლის უწყვეტობა:

1. სტუდენტები წინასწარ არიან ინფორმირებულნი და ეძლევათ მიმდინარე პროგრამაზე სწავლის გაგრძელების შესაძლებლობა, აკადემიური წლის დასრულებამდე.
2. სტუდენტებს ექნებათ შესაძლებლობა გააგრძელონ სწავლა პროგრამაზე (ცვლილების შეტანის შემთხვევაში).
3. სტუდენტებს მიეცემათ შესაძლებლობა ისწავლონ ინდივიდუალური სასწავლო გეგმით, ან ისარგებლონ შიდა მობილობის შესაძლებლობით ბტუ-ში (იგივე ან მსგავს საგანმანათლებლო პროგრამაზე - ასეთის არსებობის შემთხვევაში).

სტუდენტებისა და ბტუ-ს მოვალეობები და პასუხისმგებლობები განისაზღვრება სტუდენტსა და უნივერსიტეტს შორის გაფორმებული ინდივიდუალური ხელშეკრულებით, რომელიც არეგულირებს ურთიერთობას ბტუ-სა და სტუდენტს შორის. ხელშეკრულება მოქმედებს სტუდენტის სწავლის ხანგრძლივობის განმავლობაში.

როგორც აღინიშნა, ბტუ-ს სტუდენტებს ადაპტაციის პროგრამის ფარგლებში, საორიენტაციო დღეებში მიეწოდებათ საჭირო ინფორმაცია. პირველკურსელები და სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებიდან მობილობით ჩარიცხული სტუდენტები სარგებლობენ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციასთან შეხვედრებით, სადაც მათ მიეწოდებათ საჭირო ინფორმაცია უნივერსიტეტის, მათი მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობების, უფლებების, სწავლის პროცესის შესახებ და ა.შ.

ბტუ-ს შემუშავებული აქვს სტუდენტებისთვის გასაჩივრების პროცედურა. თავიანთი ნაშრომის შეფასებით უკმაყოფილების შემთხვევაში, სტუდენტებს აქვთ შეფასების გასაჩივრების უფლება. გასაჩივრება უნდა იყოს არგუმენტირებული, წინააღმდეგ შემთხვევაში საჩივარი არ განიხილება. გასაჩივრების პროცედურის შედეგები სტუდენტებისთვის ცნობილია გასაჩივრებიდან 5 დღის შემდეგ. სტუდენტების ვალდებულებები საუნივერსიტეტო დისციპლინასთან (კამპუსსა თუ ონლაინ ან გამოცდაზე) და აკადემიურ კეთილსინდისიერებასთან მიმართებაში ასევე დეტალურად გაწერილი და საჯაროა. ამის შესახებ ინფორმაცია მიწოდებულია სტუდენტებისთვის, შესაბამისად, დაცულია მათი უფლებები და კანონიერი ინტერესები.

რაც შეეხება სტუდენტთა ჩართულობას უნივერსიტეტის მართვასა და გადაწყვეტილების მიღებაში, ბტუ-ს არ ჰყავს სტუდენტური თვითმმართველობის ორგანო. მიუხედავად იმისა, რომ უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონი განსაზღვრავს სტუდენტური თვითმმართველი ორგანოს არსებობას უნივერსიტეტის სტრუქტურაში, კერძო უსდ-ებისთვის ეს სავალდებულო არ არის და ბტუ-მ თავისი აკადემიური ავტონომიის ფარგლებში გადაწყვიტა, რომ სტუდენტური თვითმმართველობა არ იქნებოდა ეფექტიანი. უნივერსიტეტის ეს გადაწყვეტილება სტუდენტებთან გასაუბრების დროსაც განვიხილეთ. ის სტუდენტები, რომელთაც ექსპერტთა ჯგუფი შეხვდა, კმაყოფილები არიან უნივერსიტეტის ამჟამინდელი მიდგომით. მართალია ბტუ-ს არ აქვს სტუდენტური თვითმმართველობა, თუმცა უზრუნველყოფილია სტუდენტების ჩართულობა გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში.

სტუდენტებს ჰყავთ თავიანთი წარმომადგენლები ფაკულტეტის საბჭოში და ერთი წარმომადგენელი (დოქტორანტი) აკადემიურ საბჭოში. სტუდენტებს ასევე აქვთ უფლება იყვნენ და არიან კიდეც წარმოდგენილნი უნივერსიტეტის სხვა კომიტეტებში - ანტიდისკრიმინაციულ, დისციპლინურ და სოციალური დახმარების კომიტეტებში. ადგილზე განხორციელებული ვიზიტის ფარგლებში, შედგა გასაუბრება სტუდენტებთან (ბაკალავრიატის, მაგისტრატურის და დოქტორანტურის), ფაკულტეტის საბჭოში მყოფ სტუდენტ წარმომადგენელთა და ასევე კომიტეტებთან. ეს სტუდენტები კმაყოფილები არიან უნივერსიტეტის გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში მონაწილეობის ამჟამინდელი შესაძლებლობებით; ასევე აშკარაა მათი მონაწილეობა კომიტეტებსა და საბჭოებში.

ზემოთხსენებულის თანახმად, ბტუ უზრუნველყოფს სტუდენტთა წარმომადგენლობას გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში. ადგილზე ვიზიტის დროს, დაწესებულებამ წარადგინა

ანტიდისკრიმინაციული კომიტეტისა და დისციპლინური კომიტეტის ოქმების ნიმუში. კომიტეტები მუშაობენ განსაზღვრული ჩარჩოს შესაბამისად; უკანონო ან დისკრიმინაციული ქცევის შემთხვევაში, სტუდენტების ინტერესები დაცულია.

მტკიცებულელები/ინდიკატორები

- ბაკალავრიატის რეგულაციები, რომლებიც განთავსებულია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე
- მაგისტრატურის რეგულაციები, რომლებიც განთავსებულია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე
- დოქტორანტურის რეგულაციები, რომლებიც განთავსებულია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე
- ანტიდისკრიმინაციული და დისციპლინური კომიტეტების ოქმები
- დაწესებულებასა და სტუდენტს შორის გაფორმებული ხელშეკრულების ნიმუში;
- გასაჩივრების პროცედურა
- ინტერვიუების შედეგები
- თვითშეფასების ანგარიში

რეკომენდაციები:

არ არის მითითებული

რჩევები:

S.5.1.1 ვებგვერდზე შეიქმნას ცალკე განყოფილება, რომელიც სტუდენტებისთვის საინტერესო რეგულაციებს მოიცავს.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის მითითებული

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 კონსულტაციასა 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:

ბტუ-ს აქვს კარგად განვითარებული სტუდენტური სერვისები, რომლებიც მოიცავს აკადემიურ და ადმინისტრაციულ კონსულტაციებს, კარიერის მხარდაჭერის სერვისს, კლასგარეშე აქტივობებს და სტუდენტების ფინანსური მხარდაჭერის ან წახალისების მექანიზმებს (დაბალი სოციო-ეკონომიკური სტატუსის მქონე და მაღალი აკადემიური მოსწრების, სხვადასხვა კონკურსებში გამარჯვებული სტუდენტებისთვის) და საერთაშორისო გაცვლით პროგრამებში მონაწილეობის შესაძლებლობებს. სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისების შედეგები თვალსაჩინოა, როგორც დოკუმენტაციიდან, ასევე სტუდენტებთან გასაუბრებიდან, რომლებიც კმაყოფილნი არიან უნივერსიტეტის მხარდაჭერით.

ბტუ-ს აქვს სტუდენტთა საკონსულტაციო სერვისი სტუდენტების აკადემიური მოსწრების მხარდასაჭერად. სტუდენტები იღებენ კონსულტაციას და რჩევებს სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესების მიზნით. როგორც აღწერილია 5.1 სტანდარტის კომპონენტში, სტუდენტები სემესტრის დასაწყისში იღებენ ინფორმაციას ბტუ-ს რეგულაციებისა და სასწავლო პროცესის მახასიათებლების შესახებ. სტუდენტები აგრძელებენ კონსულტაციის მიღებას სწავლის

პროცესის განმავლობაში, სხვადასხვა საკომუნიკაციო არხებით. სტუდენტებს ასევე აქვთ შესაძლებლობა, მიიღონ ინფორმაცია აკადემიური კურატორებისგან, რომლებიც მათ აწვდიან ინფორმაციას სასწავლო პროგრამებზე, სასწავლო გეგმებზე, სასწავლო კურსებზე, კრედიტებზე და ა.შ. აკადემიური კურატორების გარდა, რომლებიც სასწავლო პროცესის მართვის პერსონალის შემადგენლობაში არიან, სტუდენტები იღებენ ადმინისტრაციულ და ინფორმაციულ მხარდაჭერას სხვა სტრუქტურული ერთეულებისგან. გარდა ადმინისტრაციული მხარდაჭერისა, სტუდენტებს აკადემიური მხარდაჭერასაც უწევენ - ფაკულტეტის დეკანი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, პროგრამის მენეჯერი და შემსრულებლები, რომლებიც სტუდენტებს რჩევებს აძლევენ პროგრამის სპეციფიკასა და პროგრამის კომპონენტებზე. სტუდენტები ასევე იღებენ ინდივიდუალურ კონსულტაციას ლექტორებისგან, ხოლო დოქტორანტების ან მაგისტრატურის სტუდენტების შემთხვევაში, ისინი კონსულტაციებს იღებენ ხელმძღვანელებისგან, კვლევის კომპონენტზე მუშაობის დროს.

ბტუ მხარს უჭერს სტუდენტებს ინდივიდუალური სასწავლო გეგმით სწავლის შესაძლებლობის უზრუნველყოფით. სტუდენტებს შეუძლიათ ისწავლონ ინდივიდუალური სასწავლო გეგმით, თუ მათ აქვთ ობიექტური მიზეზები იმისა, რომ დადგენილ ვადაში სწავლას ვერ იწყებენ. თუკი სტუდენტს აქვს ობიექტური მიზეზები (მაგ. ავადმყოფობა, ორსულობა, სამუშაო ვალდებულებები და ა.შ.) და ვერ შეძლო სწავლის დროულად დაწყება და სემესტრის მოგვიანებით დაწყება სურს, მას შეუძლია მიმართოს დეკანს და მოითხოვოს ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა გამოიყენება მაშინ, როდესაც სტუდენტს შეუძლია მიაღწიოს კურსების სწავლის შედეგებს მოცემულ პერიოდში.

ბტუ-ს აქვს კარგად განვითარებული კარიერული მხარდაჭერის სერვისები სტუდენტებისთვის. განხორციელებული აქტივობებისა და პროექტების შედეგები თვალსაჩინოა. ბტუ-ს კარიერის განვითარების ცენტრი ურთიერთობს თანამშრომლებთან და მხარს უჭერს უნივერსიტეტის სტუდენტებს კარიერულ წინსვლაში. 2017-2018 სასწავლო წლიდან, მნიშნელოვნად გაიზარდა იმ დამსაქმებელთა რაოდენობა, რომლებიც თანამშრომლობენ ბტუ-სთან. ბტუ-ს სტუდენტებს პოტენციური დამსამქმებლისთვის საკუთარი პორტფოლიოს გაზიარება შეუძლიათ ბტუ ClassRooms -ის მეშვეობით. სტუდენტების ელექტრონული პორტფოლიების მართვა ხდება ბტუ-ს კარიერული განვითარების ცენტრის მიერ. 2017-2018 წლებიდან უნივერსიტეტი ასევე ახორციელებს პროექტს „დაასაქმე ჭკვიანი სტუდენტი“. პროექტი „ციფრული მოქალაქე“, რომელიც თავდაპირველად ბტუ-ს სტუდენტებისთვის ამოქმედდა, მოგვიანებით, გაიხსნა ყველა დაინტერესებული პირისთვის.

კარიერის მხარდაჭერის სამსახური სტუდენტებს უგზავნის ვაკანსიებს, ეხმარება სტუდენტებს სტაჟირებისა და სამუშაოს პოვნაში; ასევე ამ სამსახურმა შექმნა და აწარმოებს CV-ების და დამსაქმებლების მონაცემთა ბაზას და კურსდამთავრებულებს ინფორმაციას აწვდის კარიერული განვითარების შესაძლებლობებზე. კურსდამთავრებულებს საშუალება ეძლევათ უფასოდ გაიარონ ბტუ-ში მათთვის საინტერესო კურსები. ამრიგად, ბტუ მხარს უჭერს კურსდამთავრებულთა უწყვეტი განათლებისა და უნარების განვითარებას. კარიერის განვითარების ცენტრს ასევე აქვს მჭიდრო თანამშრომლობა დამსაქმებლებთან, რომლებიც აქტიურად არიან ჩართულები პროგრამის შემუშავებისას კონსულტაციების გაწევით. გასაუბრებაზე დამსწრე დამსაქმებლებმა დაასახელეს რამდენიმე სასწავლო კურსი, რომლებიც მათი რჩევებითა და ჩართულობით შემუშავდა.

კარიერის განვითარების ცენტრთან ერთად, ბტუ-ს რამდენიმე განყოფილება ხელს უწყობს სტუდენტის კარიერულ და კლასგარეშე მომსახურებას, კერძოდ, ბტუ-ს მეწარმეობის ცენტრი, განვითარების სამსახური და კვლევითი ცენტრი. შეიძლება დასახელდეს სხვადასხვა პროექტისა და აქტივობის რამდენიმე მაგალითი. მაგალითად, მეწარმეობის ცენტრი გეგმავს და ახორციელებს სხვადასხვა პროექტს, სემინარსა და ვორქშოფს სტუდენტებისთვის, რაც ეხმარება მათ სამეწარმეო აზროვნების განვითარებაში; ეს მჭიდროდ არის დაკავშირებული უნივერსიტეტის მისიასთან და პროგრამების პროფილთან. ზოგიერთი პროექტი, რომელიც უნდა აღინიშნოს არის - სტარტაპ დემო დღე, რეგიონული სემინარი მეწარმეობაში, დიდი იდეის გამოწვევა და ა.შ.

რაც შეეხება განვითარების ცენტრს, ის ასევე ახორციელებს პროექტებს, მასტერკლასებს და სემინარებს, მაგ. 5.0 კვლევების პრეზენტაცია; FinTech ჰაკათონი „მეწარმეობა და FinTech– ინტეგრატორი“; ქალები

ტექნოლოგიებში და ა.შ . განვითარების ცენტრის მხარდაჭერით ბტუ-ში შეიქმნა კიბერუსაფრთხოების სასწავლო ლაბორატორია.

რაც შეეხება სტუდენტების კვლევითი საქმიანობის მხარდაჭერას და სტუდენტების კვლევის უნარების განვითარებას, ეს არის კვლევითი ცენტრის პასუხისმგებლობა. დოქტორანტებს ეძლევათ შესაბამისი მხარდაჭერა და რჩევები, რათა დახმარება მიიღონ თავიანთ კვლევით საქმიანობაში. სხვა სტუდენტებს, მაგალითად მაგისტრატურის სტუდენტებს, ასევე ეხმარებიან თავიანთ კვლევით საქმიანობაში და თითოეულ დაინტერესებულ სტუდენტს შეუძლია შეიტანოს განაცხდი კვლევით პროექტებში მონაწილეობის მიზნით. ინფორმაცია კვლევითი პროექტებსა და დაფინანსების შესაძლებლობების შესახებ საჯაროა და ატვირთულია ბტუ-ს ვებგვერდზე. ბტუ ატარებს სტუდენტურ სამეცნიერო კონფერენციებს - ჩატარდა უკვე 3 კონფერენცია, სადაც სტუდენტებმა თავიანთი მოხსენებები წარადგინეს.

როგორც აღინიშნა, ბტუ-ს სტუდენტებს აქვთ შესაძლებლობა მონაწილეობა მიიღონ გაცვლით პროგრამებში და ასევე ეძლევათ შესაძლებლობა, მიიღონ საერთაშორისო გამოცდილება საზაფხულო სკოლების ან საერთაშორისო პროექტების სახით. ბტუ-ს საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური პასუხისმგებელია სტუდენტებისთვის ხელმისაწვდომ საერთაშორისო სწავლის შესაძლებლობებზე, მათ შორის ორმაგი ხარისხის პროგრამებზე.

ბტუ-ს აქვს რეგულაცია სტუდენტებისთვის სოციალური მხარდაჭერის უზრუნველსაყოფად (დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტებისთვის). სტუდენტებს, მათი საჭიროებიდან გამომდინარე, შეიძლება მიეწოდოთ: ერთჯერადი მატერიალური დახმარება (შეიძლება იყოს ფულადი); სწავლის საფასურის ეტაპობრივად გადახდის შესაძლებლობა; სოციალური სტიპენდია (სტუდენტებს შეუძლიათ მიიღონ სოციალური სტიპენდია ერთი სემესტრის განმავლობაში); ეს გადაწყვეტილებები მიიღება სტუდენტების ინდივიდუალური საჭიროებების გათვალისწინებით. სოციალური დახმარების კომიტეტი განიხილავს სტუდენტების მხარდაჭერას და იღებს გადაწყვეტილებას. ბტუ-მ სოციალური და მატერიალური მხარდაჭერა შეიძლება გაუწიოს სტუდენტთა შემდეგ ჯგუფებს: პირველ ჯგუფში შედიან შშმ პირები, სოციალურად დაუცველი ოჯახის, კერძოდ 3 ან მეტ სულიანი ოჯახის წევრები, ბავშვთა ერთადერთი მარჩენალი ოჯახში და სხვა ჯგუფები, რომლებიც განსაზღვრულია შესაბამისი რეგულაციით. რეგულაციები ატვირთულია ბტუ-ს ვებგვერდზე; შესაბამისად, ინფორმაცია ხელმისაწვდომი და გამჭვირვალეა.

ადგილზე ვიზიტის დროს მოწოდებულ იქნა დამატებითი ინფორმაცია სტუდენტების ფინანსური მხარდაჭერის შედეგების შესახებ. 2021/2022 სასწავლო წელს სწავლის საფასურის ეტაპობრივად გადახდის შესაძლებლობით სულ 1222-მა სტუდენტმა ისარგებლა. სტუდენტებს ასევე აქვთ აკადემიურ მოსწრებაზე დაფუძნებული ფინანსური სარგებელი. დამსახურებისამებრ, 320 სტუდენტმა მიიღო სტიპენდია. ჯამური თანხა 192 000 ლარი იყო. სტუდენტები ასევე იღებენ სხვადასხვა სახის სტიპენდიებს, ვაუჩერებსა და სხვადასხვა კურსის/პროგრამის დაფინანსებებს, სტუდენტური სტარტაპების დღეებში, ჰაკათონებსა და სხვა ღონისძიებებში მონაწილეობის საფუძველზე. პანდემიის დროს სტუდენტებმა ასევე მიიღეს დაფინანსება ინტერნეტისთვის.

მტკიცებულელები/ინდიკატორები

- ბტუ-ს სოციალური დახმარების წესი
- ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის რეგულაცია
- სტუდენტთა ფინანსური მხარდაჭერის შესახებ ინფორმაცია
- სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები
- სტუდენტთა მხარდაჭერის საქმიანობის შედეგები (მათ შორის კარიერული მხარდაჭერის)
- უნივერსიტეტის მიერ განხორციელებული პროექტები
- უნივერსიტეტის ვებგვერდი
- ინტერვიუების შედეგები
- თვითშეფასების ანგარიში

რეკომენდაციები:

არ არის მითითებული

რჩევები:

არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული
შეფასება ☒ **შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან** ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს

6. კვლევა, განვითარება ან/და 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
o უსდ, მისი ტიპისა და დარგის სპეფიციკიდან გამომდინარე, ახორციელებს კვლევით/შემოქმედებით საქმიანობას. o სადოქტორო კვლევების ხელმძღვანელობის ეფექტურობის უზრუნველყოფა o უსდ-ს აქვს დარგის სპეციფიკის შესაბამისი სადისერტაციო ნაშრომის შეფასებისა და დაცვის საჯარო, გამჭირვალე და სამართლიანი პროცედურები.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ბტუ-ს მისიის განცხადებაში აღნიშნულია „თანამედროვე ცოდნის შექმნა“ და „კვლევის შედეგების, იდეებისა და ინოვაციების გაცვლა“ - როგორც მისიის შემადგენელი ნაწილი. ბტუ-ს კვლევის სტრატეგია ბტუ-ს განვითარების სტრატეგიის განუყოფელი ნაწილია. ბტუ-ს მომდევნო 7 წლის (2019-2025) კვლევის სტრატეგიაში განსაზღვრული კვლევის ძირითადი სფეროებია: • განვითარების ეკონომიკის პოლიტიკა - როგორც გლობალურად, ასევე საქართველოს კონტექსტში • განვითარებადი ბაზრები • ცოდნის ეკონომიკის პოლიტიკა - დაგეგმვა და განხორციელება • ციფრული ეკონომიკა და ინოვაციური ეკოსისტემა ბტუ-ს კვლევის საშუალოვადიანი პერსპექტივებია: • ციფრული ტრანსფორმაცია - განვითარება და პერსპექტივები • ციფრული ეკონომიკის როლი საქართველოსთვის - ციფრული ეკონომიკის მულტიპლიკატორი • ვირტუალური ღირებულებების სწრაფად ზრდა და საქართველო • დიდი მონაცემების ხანა და საქართველო: პერსპექტივები ციფრული ეკონომიკისა და შემოქმედებითი განადგურების შესახებ ბიზნესისა და ტექნოლოგიების სფეროში საქართველოს წინაშე მდგარი გამოწვევების შესაბამისად, უნივერსიტეტმა გამოავლინა კვლევის ორი ძირითადი პრიორიტეტული მიმართულება, კერძოდ: ციფრული ეკონომიკა და ციფრული მმართველობა და ხელოვნური ინტელექტი. მთელი რიგი კვლევითი აქტივობები, რომლებიც ამჟამად მიმდინარეობს, მოხსენებულია თვითშეფასების ანგარიშში და ბტუ-ს ვებგვერდზე. ზოგიერთი მათგანი არ წარმოადგენს მკაფიოდ კვლევით პროექტს, რომელშიც ჩართულია რამდენიმე მკვლევარი, მათ შორის სხვადასხვა დაწესებულებიდან, არამედ ესენი უფრო მცირე მასშტაბის სამეცნიერო კვლევებია. ამჟამად არ ხორციელდება გარედან დაფინანსებული კვლევითი პროექტი, მიუხედავად იმისა, რომ ზოგიერთი შეთავაზება წარდგენილია როგორც ეროვნულ, ისე საერთაშორისო (ევროკავშირის) კონკურსებზე. საერთო ჯამში, უნივერსიტეტს გააზრებული აქვს საკუთარი მისიისადმი რელევანტური კვლევითი საქმიანობისა და საამისოდ საერთაშორისო პარტნიორებთან თანამშრომლობის აუცილებლობა; მას შექმნილი აქვს საფუძველი და სამომავლო გეგმები ამ მიზნებისთვის; უნივერსიტეტი მნიშვნელოვან ძალისხმევას დებს ასეთი გეგმების განხორციელებაში. თუმცა, ამ ძალისხმევის შედეგები, კონკრეტული

მაღალი ხარისხისა და გავლენიანი კვლევითი შედეგების კუთხით, ჯერ სრულყოფილად თვალსაჩინო არ არის.

მიუხედავად იმისა, რომ სტუდენტური კონფერენციების ორგანიზება არის ერთ-ერთი გზა სასწავლო აქტივობებში კვლევის ინტეგრაციისთვის და ზოგიერთი სტუდენტი მართლაც მონაწილეობდა მცირე მასშტაბის კვლევებში, უნივერსიტეტში არ არსებობს სასწავლო პროცესში კვლევის შედეგების სისტემატური ინტეგრაციისთვის საჭირო მეთოდოლოგია და კარგი პრაქტიკა.

დღეისათვის ბტუ გთავაზობთ დოქტორანტურის საფეხურის მხოლოდ ერთ პროგრამას, რომლის დასრულების შემდეგაც გაიცემა ფილოსოფიის დოქტორის ხარისხი ბიზნესის ადმინისტრირებაში. მინიჭებულია დოქტორის სამი ხარისხი. მკაფიოდ არის განსაზღვრული დოქტორანტის ხელმძღვანელის მოვალეობები და პასუხისმგებლობები, ისევე როგორც დოქტორანტის უფლებები, მოვალეობები და პასუხისმგებლობები. იმ დოქტორანტებმა, რომელთაც ექსპერტთა ჯგუფი ადგილზე ვიზიტის დროს შეხვდა, დადებითად დაახასიათეს ხელმძღვანელობა და ზოგადად დოქტორანტურაზე სწავლის გამოცდილება. დოქტორანტების ამჟამინდელი რაოდენობა (3) დოქტორანტების ხელმძღვანელი პერსონალის რაოდენობასთან და სამუშაო დატვირთვასთან ერთად, იძლევა ეფექტური ხელმძღვანელობის საშუალებას, რაც წარმოადგენს მაღალი ხარისხის კვლევითი სამუშაოსა და დისერტაციების წინაპირობას. ასევე მკაფიოდ არის მითითებული სადოქტორო დისერტაციების შეფასების და დაცვის წესები, ისინი გამჭვირვალე და სამართლიანია და მათი დაცვით შესაძლებელია დისერტაციის ხარისხის უზრუნველყოფა.

მტკიცებულელები/ინდიკატორები

- ბტუ-ს მისია
- ბტუ განვითარების სტრატეგია
- ამჟამინდელი კვლევითი აქტივობები
- პერსონალის სამუშაო დატვირთვის სქემა
- ბტუ-ს დოქტორანტურის რეგულაციები
- თვითშეფასების ანგარიში
- ინტერვიუების შედეგები

რეკომენდაციები:

R.6.1.1 სწავლებაში კვლევის შედეგების ინტეგრირების მიზნით, შემუშავდეს და გაზიარებულ იქნას მეთოდოლოგია და კარგი პრაქტიკა აკადემიურ პერსონალთან.

რჩევები:

არ არის მითითებული

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის მითითებული

შეფასება

☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☒ **მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან**

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს

6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია

- უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და სახელოვნებო-შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა.
- ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით და სახელოვნებო-შემოქმედებით საქმიანობაში.
- უსდ ზრუნავს კვლევითი/განვითარების/ შემოქმედებითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციაზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

კვლევები ბტუ-ში ხორციელდება კვლევითი ცენტრისა და მეწარმეობის ცენტრის მიერ. კვლევითი ცენტრი, სხვა საქმიანობასთან ერთად:

- ხელს უწყობს და მხარს უჭერს ბტუ-ს თანამშრომლებისა და სტუდენტების ჩართვას სამეცნიერო კვლევებსა და პროექტებში
- უზრუნველყოფს სამეცნიერო კვლევით საქმიანობას და ახალგაზრდა სამეცნიერო პერსონალის

მომზადებას

- კონსულტაციას უწევს და ეხმარება ბტუ-ს
    - თანამშრომლებს და სტუდენტებს სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობის დაფინანსების წყაროების მოძიებაში, კონტაქტების დამყარებაში ქართულ და საერთაშორისო ორგანიზაციებთან, საჯარო და კერძო სტრუქტურებთან,
    - საგრანტო განაცხადის და ბიუჯეტის მომზადებისა და წინასწარი სკრინინგის თაობაზე, ასევე დონორებთან/პარტნიორ ორგანიზაციებთან მოლაპარაკებების და საქმიანი წერილობითი კომუნიკაციის დამყარების შესახებ და ა.შ.
    - ანგარიშების მომზადება, წინასწარი აუდიტი და სათანადო წარდგენა
- შეისწავლის არსებულ საჭიროებებსა და პრობლემებს, გამოავლენს გამოსავალს და ინფორმაციას აწვდის უნივერსიტეტის რექტორს
- ამზადებს დასკვნებს/რეკომენდაციებს პარტნიორი ინსტიტუტების ან სხვა იურიდიული/ფიზიკური პირების მიერ ორგანიზებულ სამეცნიერო სემინარებზე/კონფერენციებზე და ა.შ.

აფილირებული აკადემიური პერსონალის ყველა წევრი, რომელსაც აქვს მანდატით ნაკისრი კვლევითი ვალდებულებები, ავტომატურად არის კვლევითი ცენტრის წევრი.

მეწარმეობის ცენტრი დაარსდა 2019 წელს ჰენლის სამეწარმეო ცენტრთან თანამშრომლობით. ცენტრის ერთ-ერთი მიზანია მეწარმეობის სფეროში კვლევის ჩატარება, რომელიც აღწერს სამეწარმეო ეკოსისტემას საქართველოში, მეწარმეთა ფინანსებზე ხელმისაწვდომობას და გამოავლენს იმ საკითხებს, რომლებიც ეკოსისტემის ფორმირების პროცესში კვლავ გამოწვევად რჩება ქვეყანაში. ცენტრის ზოგადი კვლევითი მიზნები მოიცავს:

- სტარტაპის განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე იმის განსაზღვრა თუ რომელ სხვადასხვა წყაროს (ინვესტორები, ბანკები, მიკრო და მაკროფინანსური ორგანიზაციები, ფონდები და ა.შ.) იყენებენ მეწარმეები ფინანსური მხარდაჭერის მისაღებად და რა პირობებში, საერთაშორისო დონეზე.
- დაფინანსების მოპოვების გზების დადგენა, მათ შორის ტრადიციულ და ალტერნატიულ ფინანსურ წყაროებზე წვდომის პირობების განსაზღვრა
- იმის დადგენა თუ, რა გამოწვევების წინაშე დგას მეწარმე საქართველოს ტერიტორიაზე ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის კონტექსტში და რა ნაბიჯები შეიძლება გადადგან კერძო და სახელმწიფო სტრუქტურებმა სამეწარმეო ეკოსისტემის მხარდასაჭერად.

განვითარების სამსახური და საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური მხარს უჭერს კვლევითი ცენტრის და მეწარმეობის ცენტრის მუშაობას.

ბტუ ყურადღებას ამახვილებს ინტერნაციონალიზაციის როლზე კვლევის ხელშეწყობის მიზნით. ის ითვალისწინებს კვლევების ჩატარებას ადგილობრივ და საერთაშორისო კორპორატიულ სექტორთან პარტნიორობის ფარგლებში, საქართველოში ციფრული ეკონომიკის ტრანსფორმაციის, განვითარებისა და დანერგვის მიზნით. საანგარიშო პერიოდში ბტუ-მ გააფორმა სამეცნიერო თანამშრომლობის ხელშეკრულებები საზღვარგარეთის რამდენიმე ინსტიტუტთან. თვითშეფასების ანგარიშში მოხსენებულია 28 ასეთი ხელშეკრულება (ზოგიერთი სახელწოდება შეცდომით არის დაწერილი ან შეუძლებელია დაწესებულებებთან მათი ასოცირება), რომლებიც გაფორმებულია დაწესებულებებთან პორტუგალიაში, ლიეტუვაში, უკრაინაში, საფრანგეთში, გერმანიაში, თურქეთში, ირლანდიაში, პოლონეთში, ესპანეთში, ესტონეთში, იტალიაში, სერბეთში, რუმინეთში, სლოვენიაში, ავსტრიაში, ბულგარეთში, ყაზახეთში, არაბეთის გაერთიანებული საემიროებში. თუმცა, ამ შეთანხმებების უმეტესობა ერასმუს+ მობილობის პროგრამების ან ზოგადი MoUs კონტექსტშია გაფორმებული, რომელიც ასახავს თანამშრომლობის პრინციპებს, თუმცა არ არის განსაზღვრული ხელშეკრულების მხარეების კონკრეტული რესურსები, რომლებიც გამოიყოფა შეთანხმების განსახორციელებლად. მიუხედავად იმისა, რომ ასეთი შეთანხმებები შეიძლება იყოს საფუძველი იმისა, რომ დამყარდეს მტკიცე, გრძელვადიანი, სტრატეგიული კვლევითი ურთიერთობები პატივსაცემ საერთაშორისო პარტნიორებთან, ამ ეტაპზე ამ შეთანხმებებიდან მხოლოდ რამდენიმემ გამოიღო შედეგად ერთობლივი კვლევითი საქმიანობის განსაზღვრა და განხორციელება (ე.ი. ერთობლივი კვლევითი პროექტები, ერთობლივი პუბლიკაციები და ა.შ.), კონფერენციებისა და სემინარების ორგანიზების მიღმა.

ბიუჯეტის დაახლოებით 5-6% გამოიყოფა კვლევებზე; ეს დაბალი მაჩვენებელია იმასთან შედარებით, რაც უნდა იყოს გამოყოფილი კვლევაში ჩართული ამ სიდიდის უნივერსიტეტისთვის. თუმცა, იმის გამო, რომ ფაქტობრივი ხარჯები ჩამოუვარდებოდა ბიუჯეტის ოდენობას როგორც 2019/20, ასევე 2020/2021 წლებში, აშკარაა კვლევებში პერსონალის ჩართულობის მხარდაჭერის საჭიროება. „სამეცნიერო ჯილდოს“ დაწესება ხელს შეუწყობს ამ მიზნის მიღწევას.

მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტი მუდმივად ეძებს და ასაქმებს ახალ კადრებს, ის ამას აკეთებს სწავლების რაოდენობრივი საჭიროებების უზრუნველსაყოფად. ახალი კადრების მოზიდვისა და კვლევით საქმიანობაში ჩართვის კონკრეტული სტრატეგია არ არსებობს.

მტკიცებულელები/ინდიკატორები

- უნივერსიტეტის სტრუქტურა
- ბტუ-ს ბიუჯეტი
- საერთაშორისო დაწესებულებებთან დადებული მემორანდუმები და ხელშეკრულებები
- ამჟამინდელი კვლევითი აქტივობები
- თვითშეფასების ანგარიში
- ინტერვიუების შედეგები

რეკომენდაციები:

R.6.2.1. გამოყენებულ იქნას არსებული მემორანდუმები უცხოურ სასწავლებლებთან სტრატეგიული, გრძელვადიანი კვლევითი ურთიერთობების დასამყარებლად, რათა ერთობლივი კვლევითი აქტივობების გზით გაძლიერდეს უნივერსიტეტის კვლევის შედეგები.

R.6.2.2. შემუშავდეს და გამოყენებულ იქნას სტრატეგია ახალი კადრების მოსაზიდად და კვლევით საქმიანობაში მათი ჩასართავად, რათა გაძლიერდეს დაწესებულების კვლევითი შესაძლებლობები.

რჩევები:

S.6.2.1 განხილულ იქნას ღონისძიებები არასავალდებულო კვლევითი მოვალეობების მქონე აფილირებული პერსონალის მოზიდვის მიზნით, რათა ისინი ჩაერთონ კვლევით აქტივობებში, მათ შორის კვლევითი ცენტრის, სამეწარმეო ცენტრის და მასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციული სამსახურების სერვისებით სარგებლობის გზით.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის მითითებული

შეფასება

☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ბტუ თავის კვლევით საქმიანობას აფასებს იმ მეთოდოლოგიის გამოყენებით, რომელიც დაფუძნებულია რამდენიმე ინდიკატორზე, როგორიცაა პროექტში მონაწილეთა რაოდენობა; ნაშრომების/პროექტების/ღონისძიების რაოდენობა; ნაშრომების/პროექტების შედეგები; საქმიანობის სფერო; კვლევის დაფინანსების ადეკვატურობა; შიდა და გარე დაფინანსების მოცულობა; ადმინისტრაციული, საინფორმაციო-ორგანიზაციული მხარდაჭერის ადეკვატურობა. შეფასების პროცესში ჩართული არიან როგორც ადმინისტრაციული სტრუქტურული ერთეულები, ასევე აკადემიური მენეჯმენტი, მათ აქვთ სხვადასხვა როლები.

სავალდებულო კვლევითი მოვალეობების მქონე აფილირებული აკადემიური პერსონალის კვლევის პროდუქტიულობა ასევე ფასდება მინიმალურ მოთხოვნებზე დაფუძნებული მეთოდოლოგიით და სხვადასხვა კვლევით აქტივობებზე ქულების მინიჭებით.

განხორციელებული კვლევითი აქტივობების სია საჯაროდ ხელმისაწვდომია ბტუ-ს ვებგვერდზე. თუმცა, ბტუ-ში კვლევითი საქმიანობის შესაფასებლად გამოყენებული კრიტერიუმების რაოდენობრივი ხასიათის გათვალისწინებით, საჭიროა ჩატარდეს კვლევის შედეგებისა და მისი ზემოქმედების ყოვლისმომცველი, რეგულარული თვისებრივი შეფასება; ეს ასევე ხელს შეუწყობს კვლევითი საქმიანობის შემდგომ განვითარებას.
მტკიცებულელები/ინდიკატორები • სამეცნიერო, კვლევითი, პრაქტიკული და სხვა საქმიანობის ეფექტურობის შეფასების მეთოდოლოგია • განხორციელებული კვლევითი საქმიანობები • თვითშეფასების ანგარიში • ინტერვიუების შედეგები
რეკომენდაციები: არ არის მითითებული
რჩევები: S.6.3.1 კვლევის შედეგისა და მისი გავლენის ხარისხობრივად გაზომვისთის გაძლიერდეს კვლევითი საქმიანობის შეფასების არსებული მექანიზმი.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული
შეფასება ☒ **შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან** ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

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

7.1. მატერიალური რესურსები
o 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. o დაწესებულებაში არის საგანმანათლებლო საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო გარემო: სანიტარიული კვანძები, ბუნებრივი განათების შესაძლებლობა და გათბობის ცენტრალური სისტემა. o დაწესებულებაში დაცულია პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა. o დაწესებულებას აქვს ადაპტირებული გარემო სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უნივერსიტეტს დაარსების დღიდან აქვს იჯარის ხელშეკრულებით გაფორმებული შენობა. დოკუმენტაციის თანახმად, ბტუ განაგებს 9881 კვადრატულ მეტრს, აქედან 4228 კვადრატული მეტრი განკუთვნილია სასწავლო მიზნებისთვის. ადგილზე ვიზიტის დროს, ექსპერტთა ჯგუფმა შეამოწმა შენობის კეთილმოწყობა. 2016 წლიდან, უნივერსიტეტმა რამდენჯერმე ჩაატარა სარემონტო სამუშაოები და ყოველწლიურად ემატებოდა განახლებული საკლასო ოთახები. ამჟამად, საერთო ჯამში, უნივერსიტეტში არის 16 საკლასი ოთახი - 47-50 სტუდენტისთვის; 14 კომპიუტერის ოთახი მაქსიმუმ 27 სტუდენტზე გათვლილი და 5 მცირე ზომის საკლასო ოთახი, ენის შესასწავლად, აქედან თითო მაქსიმუმ 25 სტუდენტზეა გათვლილი. ყველა ოთახი აღჭურვილია პროექტორით და კომპიუტერით (მე-4 სართულზე მხოლოდ ერთი ოთახი იყო (406) კომპიუტერისა და პროექტორის გარეშე; როგორც დაწესებულებაში აცხადებენ, ის ახლახანს გარემონტდა და კომპიუტერი ხელმისაწვდომი იქნება სექტემბრიდან). კომპიუტერული ლაბორატორიები აღჭურვილია თანამედროვე პერსონალური კომპიუტერებით. უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი გათვლებით, ფიზიკური სივრცე (საკლასო ოთახები) საკმარისია 5750 სტუდენტისთვის.

თავად უნივერსიტეტის შენობა არ არის ახლად აშენებული; ამ მიზეზით, დაწესებულებამ ჩაატარა ექსპერტიზა, რომლის მიხედვითაც შენობას არ აქვს რაიმე მნიშვნელოვანი კონსტრუქციული პრობლემა და მისი გამოყენება დასაშვებია სასწავლო მიზნებისთვის. ერთადერთი რეკომენდაციაა, რომ შიდა რეკონსტრუქციის დროს, გათვალისწინებულ იქნეს მოქმედი რეგულაციები, შენობების სეისმომედეგობასთან დაკავშირებით. შენობის თითოეულ სართულზე განთავსებულია სანიტარული ბლოკები როგორც მამაკაცებისთვის, ასევე ქალებისთვის, მათ შორის ერთი - სპეციალური საჭიროების მქონე პირებისთვის. სანიტარიულ ბლოკებს აქვთ ხელოვნური და ბუნებრივი განათება და წყალი.

დაწესებულება ზრუნავს უსაფრთხოების საკითხებზე და ამ მიზნით დაქირავებული ჰყავს შესაბამისი პერსონალი. ასევე, შენობის ყველა სართული და შემოგარენი აღჭურვილია ვიდეოკამერებით, რომლებიც აკონტროლებენ მთელ პერიმეტრს. ვიდეო-ჩანაწერები ინახება მაქსიმუმ ერთი თვის განმავლობაში. ევაკუაციის გეგმა ხელმისაწვდომია შენობის თითოეულ სართულზე, გარდა ახლად გარემონტებული მეორე სართულისა, რომელსაც ამჟამად ადმინისტრაციული პერსონალი იყენებს. ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაციაა, რომ ევაკუაციის გეგმა ამ სართულზეც ხელმისაწვდომი იყოს. შენობის ყველა სართული აღჭურვილია ხანძარსაწინააღმდეგო ხელსაწყოებით, მაგრამ ექსპერტთა ჯგუფმა აღნიშნა, რომ რიგ შემთხვევებში ისინი მოძველებულია; უფრო კონკრეტულად, ორი მათგანის ფუნქციონირების ვადა მოქმედებდა 2022 წლის ივნისის ბოლომდე. რეკომენდებულია, რომ დაწესებულება აკონტროლებდეს ამ აღჭურვილობას და მოქმედებდეს შესაბამისად. შენობას აქვს ავარიული გასასვლელი, მაგრამ ექსპერტთა ჯგუფი შიშობს, რომ საჭიროების შემთხვევაში მისი გამოყენება შესაძლოა პრობლემური გახდეს. ხუთი სართული დაკავშირებულია ერთ კიბესთან (რომელიც არ არის ფართე). ამ კიბესთან ერთად, საევაკუაციო გასასვლელი არის მეორე სართულზე და ისეა მოწყობილი, რომ მეოთხე სართულზე და (და სავარაუდოდ მეხუთე სართულზე მყოფთა უმრავლესობამ) მეორე სართულზე მყოფ ადამიანებს შეუძლიათ სარგებლობა, თუმცა ჯერ უნდა გაიარონ კიბე, გამოვიდნენ მეორე სართულზე და შემდეგ გააღონ საევაკუაციო კარი, რომელიც შემდეგ გადის მეზობელი დაწყებითი სკოლის საკლასო ოთახში. საჭიროა დამატებითი კარების გავლა, რომელიც გაგიყვანს სკოლის მეორე სართულზე, შემდეგ კი უნდა ჩაიარო კიბე შენობიდან გასასვლელად. მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტმა წარმოადგინა დაწყებით სკოლასთან დადებული შეთანხმება, რომელიც ადასტურებს, რომ სკოლა აძლევს უნივერსიტეტს ნებართვას გამოიყენოს ეს ავარიული გასასვლელი, ექსპერტთა ჯგუფი გვირჩევს, რომ საავარიო გასასვლელი გადააკეთოს ისე, რომ გარანტირებული იყოს მისი ეფექტურობა საგანგებო სიტუაციის შემთხვევაში. რამდენადაც დერეფნები ჩვეულებრივზე გრძელია და ორ შემთხვევაში, შიგნით კარებებია, რჩევა იქნება რომ თითოეულ სართულზე უკვე განთავსებულ ნიშნებს კიდევ დაემატოს გასასვლელის ნიშნები.

უნივერსიტეტს აქვს ცენტრალური გათბობის სისტემა, ასევე ელექტროენერგია. ექსპერტთა ჯგუფმა აღნიშნა, რომ მხოლოდ რამდენიმე ოთახი იყო აღჭურვილი კონდიცირების სისტემით (ამ ოთახების აბსოლუტური უმრავლესობა განკუთვნილია უნივერსიტეტის უმაღლესი ხელმძღვანელი რგოლისთვის). ასეთი სისტემებით არ არის აღჭურვილი არც საკლასო ოთახები და არც ადმინისტრაციული პერსონალის ოფისები (სასწავლო მართვის განყოფილება; კანცელარია; სტუდენტთა საინფორმაციო ცენტრი; ბიბლიოთეკის სამკითხველო დარბაზი მეორე და მეოთხე

სართულზე). სტანდარტების მიხედვით, დაწესებულებისთვის ყველგან არ არის სავალდებულო კონდიცირების სისტემების ქონა, მაგრამ საქართველოში გაზაფხულის ბოლოდან ადრე შემოდგომამდე მაღალი ტემპერატურების გამო და თანამშრომლების უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ადგილობრივი კანონმდებლობის შესაბამისად, რეკომენდებულია, რომ დაწესებულებამ დაიწყოს ადმინისტრაციული პერსონალის ოფისების კონდიცირების სისტემებით აღჭურვა და შემდგომში იგივე გააგრძელოს საკლასო ოთახებში.

შენობის პირველ სართულზე განთავსებულია სამედიცინო დახმარების ოთახი. უნივერსიტეტში დასაქმებულია სამედიცინო განათლების მქონე პირი, რომელიც დახმარებას უწევს ხალხს გადაუდებელ შემთხვევებში და ასევე უწევს პირველად დახმარებას როგორც სტუდენტებს, ისე პერსონალს. ოთახში არის ცხელი და ცივი წყალი, ასევე ყველა საჭირო აღჭურვილობა, მედიკამენტების ჩათვლით.

შენობა ადაპტირებულია სპეციალური საჭიროებების მქონე ადამიანებისთვის. დაწესებულებას ამჟამად ჰყავს 3 შშმ სტუდენტი, რომლებიც თავისუფლად მოძრაობენ სართულებზე და ესწრებიან გაკვეთილებს. უნივერსიტეტს გამოყოფილი აქვს ავტოსადგომი განსაკუთრებული საჭიროების მქონე პირებისათვის.

უნივერსიტეტს ამჟამად აქვს გაფორმებული ხელშეკრულება Webster University Georgia-სთან, რომელიც ითვალისწინებს უნივერსიტეტის შენობის მე-5 სართულით სარგებლობის უფლებას (რაც არ არის ჩათვლილი ბტუ ხელმისაწვდომ სასწავლო სივრცეში, რომელიც ზემოთ იყო წარმოდგენილი). ამ შეთანხმების თანახმად, ბტუ იღებს პასუხისმგებლობას, Webster University Georgia-ს მხოლოდ პირველადი სამედიცინო დახმარება გაუზიაროს.

როგორც სტუდენტების მიერ ტექნიკური ინფრასტრუქტურის შეფასება ცხადყოფს და ასევე როგორც კურსდამთავრებულებთან გასაუბრებისას აღნიშნეს, სასურველია მეტი სივრცის არსებობა შენობის გარეთ, სადაც სტუდენტები დასხდომასა და დასვენებას შეძლებდნენ. ამჟამად ასეთი სივრცე არ არსებობს, გარდა სტანდიონთან არსებული ადგილისა. ექპსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაციაა, შენობის გარეთ დაიდგას რამდენიმე სკამი, სადაც სტუდენტები ჩამოსხდებიან შესვენების დროს.

გასაუბრებისას აღინიშნა, რომ მთელი შენობა თიბისი ბანკის იპოთეკური სესხით არის დატვირთული. თუმცა ეს სესხი ჯერ არ გამოყენებულა.

მტკიცებულელები/ინდიკატორები

- დოკუმენტაცია საქართველოს საჯარო რეესტრიდან
- შენობების შიდა აზომვითი ნახაზები
- საინჟინრო ანგარიში შენობის ტექნიკური მდგომარეობის შესახებ
- ვებსტერის უნივერსიტეტის საქართველოს ფილიალის უნივერსიტეტთან გაფორმებული ხელშეკრულება
- თვითშეფასების ანგარიში
- სტუდენტების მიერ ინფრასტრუქტურის შეფასების შედეგები
- ინტერვიუები
- ობიექტებზე ვიზიტი
- უნივერსიტეტის ვებგვერდი

რეკომენდაციები:

R.7.1.1. განთავსებულ იქნას ევაკუაციის გეგმა შენობის ყველა სართულზე.

R.7.1.2. შემოწმდეს ხანძარსაწინააღმდეგო ხელსაწყოების მოქმედების ვადა და შეიცვალოს შესაბამისად.

R.7.1.3. მოეწყოს საავარიო გასასვლელი ისე, რომ თავიდან იქნას აცილებული რამდენიმე შენობის/აუდიტორიის გავლა, და ავარიის შემთხვევაში შესაძლებელი იყოს შენობის ადვილად დატოვება.

R.7.1.4. შენობის გარეთ დამატებით განთავსდეს შესაბამისი ობიექტები, რათა სტუდენტებმა შესვენებისთვის გამოყოფილ დროს გარეთ უკეთ დაისვენონ.

რჩევები:

S.7.1.1. თანამშრომლების უსაფრთხოებისა და ეფექტური მუშაობის უზრუნველსაყოფად აღჭურვილ იქნას ადმინისტრაციული პერსონალის ოფისები კონდიცირების სისტემით. იგივე ეხება აუდიტორიებს, რათა თავიდან იქნას აცილებული მაღალი ტემპერატურით გამოწვეული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების პრობლემები.

S.7.1.2. დაემატოს თითოეულ სართულზე გასასვლელი ნიშნები ყველაზე გამოსაჩენ ადგილებში.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის მითითებული

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 მუშაობს კვირაში 6 დღე, დილის 9 საათიდან საღამოს 20 საათამდე; ეს შეადგენს 66 საათს კვირაში. არსებობს სამი ძირითადი სივრცე ბიბლიოთეკის სამკითხველო დარბაზებისთვის და კომპიუტერის ოთხი ლაბორატორია, რომლებსაც სტუდენტები იყენებენ კომპიუტერებზე წვდომისთვის. ბიბლიოთეკაში სტუდენტებისთვის ასევე ხელმისაწვდომია ორი პრინტერი. საერთო ჯამში, ბიბლიოთეკის სამკითხველო დარბაზს ერთდროულად შეუძლია უმასპინძლოს 80-100 სტუდენტს. სამკითხველო დარბაზში არის წიგნების საცავი. წიგნები კატეგორიებად დაყოფილია საერთაშორისო საბიბლიოთეკო სტანდარტების მიხედვით და შესაბამისად ინახება თაროებზე. დაწესებულებას აქვს ელექტრონული კატალოგი, რომელიც ხელმისაწვდომია ბიბლიოთეკის ყველა დაინტერესებული მხარისთვის, ასევე თავისუფლად არის ხელმისაწვდომი ბეჭდური რესურსებითა და სამკითხველო დარბაზებით სარგებლობის წესები. აღსანიშნავია, რომ ბიბლიოთეკის ხელმძღვანელი არის დარგის სპეციალისტი, რომელსაც აქვს მსხვილი კვლევები საბიბლიოთეკო და საინფორმაციო მეცნიერების მიმართულებით. ექსპერტთა ჯგუფმა შემთხვევითობის პრინციპით გადაამოწმა რამდენიმე სახელმძღვანელო კურსის სილაბუსიდან, რომლებიც მითითებული იყო სავალდებულო საკითხავ მასალად და აღმოჩნდა, რომ ისინი ხელმისაწვდომი იყო ბიბლიოთეკაში. ჯამში, ბიბლიოთეკა ამჟამად ფლობს 2510 ბეჭდურ ერთეულს; თვითშეფასების ანგარიში მიხედვით, აქედან 80% არის სახელმძღვანელოები, დანარჩენი მხატვრული ლიტერატურა და ლექსიკონები. როგორც მოწოდებულ დოკუმენტაციაშია აღნიშნული, ეს ასევე მოიცავს სასწავლებელში დაცულ სამაგისტრო ნაშრომებს. ექსპერტთა ჯგუფი შიშობს, რომ ბეჭდური რესურსების რაოდენობა საკმარისი არ არის 5000 სტუდენტიანი უნივერსიტეტისთვის, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც იგეგმება სტუდენტთა რაოდენობის გაზრდა. ამჟამად უნივერსიტეტში არის აქტიური სტატუსის მქონე 3610 სტუდენტი. რაც ნიშნავს, რომ თითოეულ მათგანზე საშუალოდ 0,55 სახელმძღვანელოა გამოყოფილი. შესაბამისად, მაშინაც კი, როცა არ არსებობს კონკრეტული წესი სტუდენტების რაოდენობის შესაბამისი წიგნების რაოდენობის შესახებ, რეკომენდებულია, ბიბლიოთეკამ გაზარდოს ბეჭდური რესურსების რაოდენობა.

ბიბლიოთეკა უზრუნველყოფს წვდომას აკადემიურ სამეცნიერო ბაზებზე, რომლებიც მეტნაკლებად მოიცავს იმ სფეროებს, რომლებიც ისწავლება უნივერსიტეტში. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, მონაცემთა ბაზების მოხმარების სტატისტიკა არ არის ძალიან მაღალი, თუმცა მაინც ითვლის 10 000 შესვლას ბოლო წლებში, რაც თითო სტუდენტის მიერ საშუალოდ 2-3 შესვლას გულისხმობს. როგორც უნივერსიტეტის ვებგვერდზეა ნახსენები, აკადემიურ მონაცემთა ბაზებზე დისტანციურად წვდომა შეუძლებელია. ექსპერტთა ჯგუფმა სცადა ამის მიზეზი დაედგინა გასაუბრების დროს და აღმოაჩინა, რომ არსებობს ორი მონაცემთა ბაზა, რომელზეც აქვთ დისტანციური წვდომა (EBSCO, Scopus) სტუდენტებს, დანარჩენი ბაზები კი ხელმისაწვდომია მხოლოდ შენობაში. გარდა ამისა, ბიბლიოთეკის თანამშრომლებმა განაცხადეს, რომ საჭიროა, სტუდენტებმა მათ გაუგზავნონ მოთხოვნა სტატიის სრული ტექსტის მისაღებად და ამ მოთხოვნას აგზავნიან ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით. აღნიშნული დეტალები არ არის მოცემული დაწესებულების ვებგვერდზე, ამიტომ გაურკვეველია,

როგორ შეუძლიათ მომხმარებლებს წვდომა მონაცემთა ბაზებზე ან როგორ შეუძლიათ მიიღონ საჭირო საინფორმაციო რესურსები. ექსპერტთა ჯგუფის რჩევაა, რომ ვებგვერდზე დაემატოს დამატებითი ინფორმაცია აკადემიურ მონაცემთა ბაზების გამოყენების მახასიათებლებთან დაკავშირებით. გარდა ამისა, დაწესებულებამ უნდა უზრუნველყოს დისტანციური წვდომა ყველა აკადემიურ მონაცემთა ბაზაზე. იმის გათვალისწინებით, რომ სტუდენტების უმრავლესობა (89%) მუშაობს სწავლის პარალელურად, უზრუნველყოფილი უნდა იყოს ბიბლიოთეკის რესურსებზე შეუზღუდავი წვდომა.

ექსპერტთა ჯგუფმა ბიბლიოთეკის პერსონალსა და სტუდენტებს ჰკითხა, არსებობს თუ არა მხარდაჭერის სერვისები. ბიბლიოთეკის პერსონალის თანახმად, ისინი სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალისთვის ატარებენ ტრენინგებს, ბიბლიოთეკსთან დაკავშირებულსხვადასხვა თემაზე. თავის მხრივ, სტუდენტების უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ კმაყოფილი არიან საბიბლიოთეკო მომსახურებით და ხშირად მიმართავენ ბიბლიოთეკის პერსონალს (უმეტესად ონლაინ), დახმარების მისაღებად.

ბიბლიოთეკა არის საუნივერსიტეტო ბიბლიოთეკების საერთაშორისო ასოციაციის წევრი და აცხადებს, რომ თანამშრომლობს რამდენიმე უნივერსიტეტთან, ძირითადად ევროკავშირიდან და ასევე უკრაინიდან. ექსპერტთა ჯგუფი დაინტერესებული იყო გაეგო, თუ რა მოაქვს ამ თანამშრომლობას ბიბლიოთეკისთვის ან თავად უნივერსიტეტისთვის. როგორც ითქვა, საერთაშორისო პარტნიორთან ხელშეკრულების ან მემორანდუმის გაფორმებისას, საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურს ხელშეკრულებაში შეაქვს პუნქტი საბიბლიოთეკო რესურსების გაზიარების კუთხით თანამშრომლობის შესახებ, მაგრამ ექსპერტთა ჯგუფის აზრით, ეს უფრო ფორმალობაა. ამ დრომდე, ბიბლიოთეკის პერსონალის არცერთ წევრს არ უსარგებლია საერთაშორისო მობილობით; შესაბამისად, უმჯობესი იქნება, თუკი ამ მხრივ თანამშრომლობა გაძლიერდება.

მტკიცებულელები/ინდიკატორები

- ბიბლიოთეკის ჟურნალები
- ხელშეკრულებები აკადემიურ მონაცემთა ბაზების პროვაიდერებთან
- აკადემიური ბაზების გამოყენების სტატისტიკა
- პარტნიორ უნივერისტეტებთან გაფორმებული შეთანხმებები
- უნივერსიტეტის ვებგვერდი
- ინტერვიუები
- ადგილზე ვიზიტი

რეკომენდაციები:

R.7.2.1. წიგნსაცავში ბეჭდური რესურსების რაოდენობის გაზრდის მიზნით, შემენილ იქნას ბეჭდური სახელმძღვანელოები, რათა სტუდენტები უზრუნველყოფილ იყვნენ საკმარისი ბეჭდური რესურსებით.

R.7.2.2. უზრუნველყოფილ იქნას დისტანციური წვდომა აკადემიურ მონაცემთა ბაზებზე, რათა სტუდენტებმა შემლონ ამ რესურსების სრულ ტექსტზე წვდომა კამპუსის გარეთ.

R.7.2.3. ბიბლიოთეკამ ვებგვერდზე ატვირთოს ყველა საჭირო ინფორმაცია ჟურნალებისა და მონაცემთა ბაზების გამოყენების წესებთან დაკავშირებით.

რჩევები:

S.7.2.1. სამუშაო პრაქტიკის მიღების მიზნით ბიბლიოთეკის პერსონალი აქტიურად ჩაერთოს საერთაშორისო მობილობის პროექტებში.

S.7.2.2. ბიბლიოთეკის ყველა სამკითხველო დარბაზში დამონტაჟდეს კონდიციონერი, რათა ეს სივრცე უფრო მიმზიდველი გახდეს სტუდენტებისთვის.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის მითითებული

შეფასება

☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

7.3 საინფორმაციო რესურსები

- უსდ-მ შექმნა ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა არის უზრუნველყოფილი.
- ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მათი მუდმივი განვითარების ხელშემწყობი მექანიზმები.
- უსდ უზრუნველყოფს ბიზნეს პორცესების უწყვეტობას.
- უსდ-ს აქვს მოქმედი ვებ-გვერდი ქართულ და ინგლისურ ენებზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტი არ იყენებს სასწავლო პროცესის მართვის არცერთ სისტემას, როგორც სავალდებულო ინსტრუმენტს. როგორც გასაუბრებისას ითქვა, ზოგიერთი აკადემიური პერსონალი იყენებს Google Classroom-ს, მაგრამ ეს არჩევითია, დანარჩენებს ურჩევნიათ სასწავლო მასალების გაგზავნა ბტუ Classroom-ის (სასწავლო საინფორმაციო სისტემის) მეშვეობით და დავალებების მიღება ელექტრონული ფოსტით. ექსპერტთა ჯგუფმა სცადა დაედგინა, იყო თუ არა ჩართული IT დეპარტამენტი ამ პროცესში და როგორც გაირკვა, ეს ამოცანები არ ექვემდებარება IT გუნდის პასუხისმგებლობას; სასწავლო პროცესის მართვის სამსახური მართავს ამ საკითხებს. რეკომენდებულია, რომ უნივერსიტეტმა განავითაროს ფაკულტეტის წევრების მხარდაჭერის სერვისი არა სწავლის მართვის სისტემის ზოგად მოხმარებაში, არამედ უფრო მოწინავე სისტემაში, რომ ეს განხორციელდეს საუნივერსიტეტო სისტემის დონეზე.

ელექტრონული სერვისების განვითარება და სტრატეგია: ბტუ-მ ვერ წარმოადგინა IT განვითარების სტრატეგია. არსებობს ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმა, თუმცა მისი არსებობისა და მოთხოვნების შესახებ არ არის ინფორმირებული მთელი IT გუნდი. ინციდენტებზე რეაგირების გეგმის დოკუმენტიც აკლია ბიზნეს უწყვეტობის გეგმას. ასევე აკლია ფორმალური საინფორმაციო უსაფრთხოების პოლიტიკისა და კიბერ უსაფრთხოების პროცედურები.

ინფრასტრუქტურა: შიდა ქსელი: სადენიანი LAN შეესაბამება სტანდარტს CAT6/CAT6A, რაც საკმაოდ მისაღებია არსებული 1/10G მოთხოვნებისთვის. უსადენო ქსელი ეფუძნება RUCKUS WIFI ინფრასტრუქტურას და ZoneDirector WLAN კონტროლერს, რომელიც შეესაბამება უსაფრთხოებისა და ხელმისაწვდომობის პრაქტიკულად ნებისმიერ მოთხოვნას. სერვერის ოთახი აღჭურვილია 2 ცალკეული ფიზიკური სერვერით - საწარმოო და სარეზერვო. კომპიუტერული ლანდშაფტი შედგება 432 სტუდენტური კომპიუტერისგან (16 საკლასო ოთახი, 27 წერტილი თითოეულ ოთახში). სტუდენტებისთვის ხელმისაწვდომი ყველა ელექტრონული სერვისის, როგორიცაა ბტუ Class, ჰოსტია AWS. On-prem Infrastructure მასპინძლობს მხოლოდ ინფრასტრუქტურისა და სისტემის სერვისებს.

ელექტრონული სერვისების უსაფრთხოება და სტაბილურობა: ყველა ბტუ სერვისი, რომელთა ჰოსტია Amazon AWS EC2 Cloud-ში, დაცულია Cloudflare Cloud WAF სერვისით და Fortinet FortiGate NGFW-ით, როგორც პერიმეტრული Firewall-ით. სამომხმარებლო პუნქტები იყენებენ Windows Defender-ს. სერვერები არ იყენებენ რაიმე ტიპის ანტივირუსულ პროგრამას; მონაცემთა სარეზერვო ასლი კეთდება ყოველდღიურად. აპლიკაციებისა და სისტემის დაუცველობის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები ან თუნდაც არაფორმალური პრაქტიკა არ არის დანერგილი.

ინტერნეტზე წვდომა: ბტუ იყენებს ფართოზოლოვან ინტერნეტ კავშირს 150 Mbbs (მოქმედი სიჩქარე), რომელიც შეიძლება განახლდეს 1 გბ-მდე თითო მოთხოვნაზე ISP-ისთვის, რაც საკმაოდ სოლიდური გამტარუნარიანობაა 500-1000 ინტერნეტ აბონენტის/იუზერის ერთდროულად მომსახურებისთვის.

ვებგვერდი: ბტუ ამუშავებს ვებგვერდს როგორც ქართულ ისე ინგლისურ ენაზე. ინფორმაცია სრულად არის მოწოდებული ორივე ენაზე (დაკვირვების შედეგად, ორივე ვერსია სიმეტრიულია).

მტკიცებულელები/ინდიკატორები

- ინტერვიუების შედეგები
- ადგილზე ვიზიტის შედეგები
- ინტერნეტის სიჩქარის შესამოწმებელი ინსტრუმენტები
- ვებგვერდის კვლევა
- უნივერსიტეტის დოკუმენტაცია, საქაღალდე 08, ბიზნესის უწყვეტობის გეგმა
- უნივერსიტეტის დოკუმენაცია საქაღალდე 54, ინფორმაციული ტექნოლოგიების მართვის სტრუქტურა

რეკომენდაციები:

R.7.3.1. შემუშავდეს და განახორციელდეს უსაფრთხოების პოლიტიკა და პროცედურები.
R.7.3.2. დაინერგოს ბიზნესის უწყვეტობის გეგმა (BCP) და ეცნობოს პერსონალს ამის შესახებ.
R.7.3.3. შემუშავდეს „ინციდენტებზე რეაგირების გეგმა“ (IRP) ბიზნესის უწყვეტობის გეგმის ფარგლებში.

რჩევები:

S.7.3.1. შემუშავდეს და დაინერგოს IT განვითარების სტრატეგია.
S.7.3.2. დაინერგოს მოწყვლადობის მართვის პრაქტიკა.
S.7.3.3. განხორციელდეს შეღწევადობის ტესტირება ინფორმაციული ტექნოლოგიების კრიტიკული აპლიკაციებისა და სერვისებისთვის.
S.7.3.4. საჭიროებისამებრ, უზრუნველყოფილ იქნას ანტივირუსული პროგრამის ინსტალაცია.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის მითითებული

შეფასება

☐ სრულად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

7.4 ფინანსური რესურსები

- უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად შესაძლებელია.
- უსდ-ის ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული და შუალედური სამოქმედო გეგმების ფარგლებში აღწერილი საქმიანობების შესრულებას.
- უსდ-ის ფინანსური რესურსები ორიენტირებულია დაწესებულების ძირითადი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებაზე.
- უსდ-ის ბიუჯეტში გათვალისწინებულია სამეცნიერო კვლევებისა და ბიბლიოთეკის ფუნქციონირების/განვითარების დაფინანსება.
- უსდ-ს გააჩნია ანგარიშგების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტური სისტემა.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ეკონომიკური მიზანშეწონილობა (მიღწევადობა): ბტუ-მ წარმოაჩინა თავისი ფინანსური მიზნების სისტემატური მიღწევის გამოცდილება 2017/2018 წლიდან. ფინანსური (ფულადი სახსრები და აქტივები) რესურსების განაწილება, როგორც ჩანს, მიღწევადი, პრაქტიკულია და შეესაბამება მოლოდინებს.

ძლიერი ფინანსური მდგომარეობა: ბტუ-ს ფინანსური მდგომარეობა ნამდვილად მოწმობს, რომ მას შეუძლია უზრუნველყოს მის გეგმებში აღწერილი აქტივობების ფინანსურად მისაღები შესრულება. მიუხედავად ამისა, ჩვენ ვხედავთ ერთ ფაქტორს, როგორც ფინანსური სტაბილურობის მთავარ რისკს - პანდემიის შემდეგ არსებობს სტუდენტების მნიშვნელოვანი რაოდენობა (დაახლოებით 1000), რომლებმაც უარი თქვეს ბტუ-სთვის სწავლის საფასურის გადახდაზე. ამრიგად, ჩვენ მოწმე ვართ ფულადი სახსრების მნიშვნელოვანი გადინებისა 2020/21 საფინანსო წლის განმავლობაში (ფულადი სახსრები წლის დასაწყისში შეადგენდა 910,322 ლარს, ხოლო წლის ბოლოს დაიწია 506,151 ლარამდე).

მიუხედავად ამისა, აქტივები თითქმის გაორმაგდა ორგანიზაციის შიგნით და ამან იმავე წელს გაუმჯობესა ბტუ-ს მთლიანი ბალანსი, რამაც გამოიწვია საკმაოდ ძლიერი ფინანსური მდგომარეობა. მიუხედავად ამისა, როგორც ბიზნესში ვამბობთ - "ნაღდი ფული ბიზნესის მეფეა". ნაღდი ფული საჭიროებს დაგეგმვასა და მონიტორინგს იმაზე გაცილებით უფრო კონკრეტული ფორმით, ვიდრე ეს დღეს ხორციელდება.

თანხების გამოყოფა ძირითადი საქმიანობისთვის: ბტუ-ს ძირითადი საქმიანობისთვის თანხა სათანადოდ გამოიყოფა. არის მომენტი, სადაც ვხედავთ ხელფასების გეგმიურ ასიმეტრიულ ზრდას, რაც უფრო მეტად ხელს უწყობს ადმინისტრაციულ პერსონალს (10%-ით მეტი ზრდა), ვიდრე აკადემიური პერსონალს.

სამეცნიერო და საბიბლიოთეკო საქმიანობისთვის ბიუჯეტიდან თანხის გამოყოფა: ნამდვილად დავინახეთ, რომ 2017/18 წლიდან, ორივე საქმიანობისთვის გამოიყოფა ფინანსური რესურსები.

ეფექტური ანგარიშგება და კონტროლი: ბტუ-მ აჩვენა ფინანსური აღრიცხვისა და კონტროლის საკმაოდ კარგი ხარისხი. სრულმასშტაბიანი შეუფერხებელი ფინანსური ანგარიშგება მოწოდებულია დაარსების პირველი წლიდან (2017-2022); ისინი, ბტუ-ს თანახმად, მომზადდა მცირე და საშუალო საწარმოების IFRS-ის შესაბამისად.

მტკიცებულელები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში
- ამჟამინდელი ბიუჯეტი
- 5 წლიანი ბიუჯეტი
- ინტერვიუს შედეგები
- ფინანსური განყოფილების ხელმძღვანელის წერილი

რეკომენდაციები:

R.7.4.1. განხორციელდეს (კვარტალური) ფულადი ნაკადების დაგეგმვის ყოველთვიური პოლიტიკა და პროცედურა, რათა უზრუნველყოილ იქნას ფინანსური მდგრადობა.

რჩევები:

S.7.4.1 განხილულ იქნას საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის გამოყენების შესაძლებლობა ფინანსური ანგარიშგების გამჭვირვალობისა და კითხვადობის გასაუმჯობესებლად.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის მითითებული

შეფასება

☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☒ **მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან**

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს