



განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნა

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე:

იოხენ ზიმერმანი, ბრემენის უნივერსიტეტი, გერმანია

წევრები:

ზურაბ ალხანიშვილი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
(დასაქმების ბაზრის ექსპერტი)

ქეთევან აფთარაშვილი, აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი, საქართველო

ლილი შატბერაშვილი, საერთაშორისო მიგრაციისა და განვითარების ცენტრი (ჩი),
გერმანია/საქართველო

ნათია ჭიღვარია, საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტი, საქართველო

ნაზი ფარსადანიშვილი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
(სტუდენტი ექსპერტი)

ავტორიზაციის დასკვნის შეჯამება

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი (GRUNI) წარმოადგენს კერძო უნივერსიტეტს, რომელიც დაარსდა 1992 წელს, პირველი სახელწოდებით "ალმა მატერი". იგი ძირითადად ფოკუსირებულია სოციალურ მეცნიერებებზე და ახორციელებს სტომატოლოგიის პროგრამას. გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტში ბაკალავრიატის, მაგისტრატურისა და დოქტორანტურის 21 საგანმანათლებლო პროგრამაზე სწავლობს დაახლოებით 1,500 სტუდენტი. მის მიერ დასაქმებულია 450 ადამიანი, საიდანაც 160 მუშაობს აკადემიურ პოზიციაზე. უნივერსიტეტთან აფილირებულია 130 აკადემიური პერსონალი. გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტს აქვს სამი კამპუსი: დიდ დილომში, საბურთალოზე და ბათუმში.

ავტორიზაციის ვიზიტის მოკლე მიმოხილვა

ექსპერტთა ჯგუფმა უნივერსიტეტში დაახლოებით ხუთი დღე დაჰყო. პირველი ორი დღე ბათუმის კამპუსში, ხოლო შემდგომი დღეები - თბილისში. თბილისის ორივე კამპუსი ფიზიკურად იქნა დათვალიერებული.

ექსპერტთა ჯგუფმა უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობასთან, დეკანებთან, პროგრამების მენეჯერებთან და ადმინისტრაციასთან ჩაატარა ინტერვიუები. გასაუბრებები ჩატარდა პროფესორებთან, სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან და დამსაქმებლებთან. შემოწმდა ინფრასტრუქტურა, მათ შორის IT, ელექტრონული რესურსები და ბიბლიოთეკა. საბოლოო შეკითხვებზე პასუხების მიღების მიზნით, ექსპერტთა ჯგუფმა დამატებითი შეხვედრა ჩაატარა ზედა რგოლის მენეჯერებთან.

ექსპერტთა ჯგუფის ვიზიტები იყო კარგად ორგანიზებული და უნივერსიტეტი ხელს გვიწყობდა მთელი პროცესის განმავლობაში. თვითშეფასების ანგარიშში კარგად იყო წარმოდგენილი ორგანიზაციის წერილობითი შეფასება.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

შვიდი სტანდარტიდან გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი სრულ შესაბამისობაშია სამ სტანდარტთან, მეტწილად შესაბამისობაშია სამ და ნაწილობრივ შესაბამისობაშია 1 სტანდარტთან (კვლევა). ექსპერტმა ლ. შატბერაშვილმა გამოთქვა განსხვავებული აზრი მე-6 სტანდარტთან მიმართებით, მისი შეხედულებით გრიგოლ რობაქიძის უნივერსიტეტი მეტწილად შესაბამისობაშია 6.1 სტანდარტის მიხედვით.

რეკომენდაციების შეჯამება

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტს ესჭირება კარგად ჩამოაყალიბოს სტრატეგიული მიმართულება და ბათუმის კამპუსის გამოყენება. უნივერსიტეტი აწვითრებს ხარისხის კულტურას, მაგრამ უფრო მკაცრად უნდა იმუშაოს დაინტერესებული მხარეების ჩართვასა და გამჭვირვალობაზე. სასწავლო მასალები უნდა შეესაბამებოდეს ეროვნულ საკვალიფიკაციო ჩარჩოს, მაგრამ ისინი, ასევე, უფრო ძლიერად უნდა იქნეს შემუშავებული სასწავლო პერსონალის მიერ. გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტს ესაჭირება თავისი კვლევითი კულტურის გაძლიერება.

კერძოდ:

- უნივერსიტეტი ნათლად უნდა ჩამოაყალიბდეს ძირითადი კამპუსისგან მოშორებული შენობების როლსა და უნივერსიტეტის პროფილზე.
- უნივერსიტეტმა უნდა წარმოადგინოს მისი შემდგომი განვითარების საიმედო გეგმა. კერძოდ, სამედიცინო პროგრამის გახსნა უნდა იყოს მნიშვნელოვანი სტრატეგიული გეგმის ნაწილი.
- გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტმა ხარისხის უზრუნველყოფის, საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასებისა და გაუმჯობესების პროცესში უფრო მკაფიოდ უნდა ჩართოს ყველა სტრუქტურული ერთეული (მათ შორის ბათუმის წარმომადგენლობა).
- სტუდენტთა რაოდენობის განსაზღვრა უნდა მოხდეს განცალკევებულად თითოეული პროგრამისა და ადგილმდებარეობისათვის, შესაძლებლობისდაგვარად, მოქნილობის დარღვევის გარეშე, ცვალებადი მოთხოვნების შესაბამისად.

- მონაცემთა მოგროვება და ანალიზი უფრო მკაცრად უნდა გაიმიჯნოს რეგიონულ და ადგილობრივ ერთეულებს შორის.
- გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტმა დაინტერესებულ მხარეთათვის გამჭვირვალობის გასაზრდელად უნდა წარმოადგინოს კვლევის შედეგები, შეფასებები და რეკომენდაციები.
- უნივერსიტეტმა უნდა შეიმუშაოს მეტად თანამონაწილობითი პროგრამების რეგულარული განახლების პოლიტიკა.
- აკადემიური პერსონალისათვის უნდა ჩატარდეს ტრენინგები, რათა ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოს შესაბამისად ისწავლონ სილაბუსის დიზაინი, კერძოდ სწავლის შედეგებთან დაკავშირებით.
- უნივერსიტეტმა ზოგიერთ სილაბუსში უნდა განაახლოს სასწავლო მასალები.
- გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტმა, უფრო ძლიერად უნდა მოახდინოს დასაქმებულთა მართვის პროცესების ტრანსფერი ბათუმის წარმომადგენლებთან მიმართებით.
- ბათუმის წარმომადგენლობა უნდა გაუთანაბრდეს თბილისის წარმომადგენლობას საერთაშორისო გაცვლით პროგრამებზე ინფორმაციის წარმოდგენასთან დაკავშირებით.
- უნივერსიტეტი უფრო მკაცრი უნდა იყოს მისი კვლევითი პრიორიტეტების განსაზღვრაში და საჭიროებს მათი ხელშეწყობის პოლიტიკას.
- უნივერსიტეტმა უნდა გააფართოოს საერთაშორისო კავშირები (სულ მცირე რამდენიმე) კვლევით სფეროში.
- კვლევების პროდუქტიულობის შეფასების სისტემის დანერგვასთან ერთად, უნივერსიტეტმა ასევე, უნდა შეიმუშაოს და განახორციელოს კვლევის ხარისხის მონიტორინგისა და უზრუნველყოფის სისტემა.
- საერთაშორისო მონაცემთა ბაზებთან დაკავშირებით, უნივერსიტეტმა უნდა ჩამოაყალიბოს მეტი და უკეთესი სწავლების ფორმატები, რაც იმავდროულად უნდა იქნეს მიმართული ამ მონაცემთა ბაზების მიმართ სტუდენტებისა და პერსონალის ცნობიერების ამაღლებაზე.

- სასურველია, რომ IT-ს ინფრასტრუქტურა (კერძოდ, კომპიუტერული ტექნიკა და პროგრამები) განახლდეს ბათუმის კამპუსში.

რჩევების შეჯამება

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის კარგად ფუნქციონირებადი სფეროების გასაუმჯობესებლად ექსპერტთა ჯგუფმა შეიმუშავა რიგი მცირე რჩევებისა. ერთი მნიშვნელოვანი რჩევა არის პერსონალის ტრენინგის სრულყოფა, ტრენინგის საჭიროებების სრულად გათვალისწინებით; რჩევების მეორე კომპლექტი ეხება სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისებს - ზოგადად კარგია, მაგრამ შესაძლებელია გაუმჯობესება.

კერძოდ, ესენია:

- მისიის გამკვეთრებამ შესაძლოა ხელი შეუწყოს მის ეფექტურ გამოყენებას დაგეგმვის წარმართვაში.
- გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი მუშაობის ძირითადი მიმართულებების შესახებ მისიის განაცხადი უფრო მკაფიო უნდა იყოს.
- უნივერსიტეტი უნდა გახდეს უფრო აქტიური მისიის გაზიარებაში მთელი ორგანიზაციის მასშტაბით.
- უნივერსიტეტი უნდა იყენებდეს PDCA (დაგეგმე-განახორციელე-შეამოწმე-იმოქმედე) ჩარჩოს უფრო სისტემატურად.
- ფუნქციები უნდა იყოს უფრო მკვეთრად გამოიჯნული, მაგალითად, ხარისხის უზრუნველყოფა და პროგრამის ხელმძღვანელობა უნდა გაიმიჯნოს.
- უნივერსიტეტი უფრო აქტიურად უნდა ცდილობდეს გააძლიეროს ინსტიტუციონალური მიდგომა, რომელიც ნაკლებად ეყრდნობა პიროვნებების სიძლიერეს.
- გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს კითხვარების შინაარსის გაუმჯობესება ბათუმის წარმომადგენლობის გათვალისწინებით და კვლევის შედეგების ანალიზი რეგიონის მიხედვით უნდა გაკეთდეს გამიჯნულად.
- ხარისხის უზრუნველყოფის როლი უნდა გადაიხედოს მისი მონაწილეობის კუთხით დაგეგმვის პროცესში.
- უნივერსიტეტში სტუდენტებს შორის უნდა ამაღლდეს ცნობიერება ეთიკის შესახებ.

- თითოეულმა პროფესორმა უნდა შექმნას იმ დისციპლინის სილაბუსი, რომელსაც ხელმძღვანელობს.
- უნივერსიტეტმა უნდა წაახალისოს ანტი-პლაგიარიზმის პროგრამით "ტურნიტინი"-თ სარგებლობა ყველს კურსში; და უნდა მოხდეს ამ პროგრამის პოპულარიზაცია სტუდენტებში (შესაძლოა მეტი ტრენინგის ჩატარებით).
- გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტმა ინდივიდუალური საგანმანათლებლო პროგრამების შესაქმნელად უნდა შეიმუშაოს უფრო დეტალური მეთოდოლოგია გამიჯნულად, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების თითოეული ეტაპისათვის.
- პროცედურის გამარტივების მიზნით, უნივერსიტეტმა უნდა განიხილოს აპელაციის შეტანის შესაძლებლობა ელექტრონული ბაზა "Nexus"-ის მეშვეობით.
- ინსტიტუციამ უნდა შეიმუშაოს აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის გადამზადების უკეთ მოფიქრებული გეგმა, რომელიც მეტ შესაძლებლობას შესთავაზებს პერსონალს სრულყოფისათვის.
- ინიცირება გაუკეთოს მეტ საერთაშორისო პროექტს იმისათვის, რომ უნივერსიტეტის პერსონალი ჩაერთოს საერთაშორისო პროექტებსა და გაცვლით პროგრამებში.
- გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტმა უნდა განავითაროს სტრატეგია სტუდენტთა არაფორმალურ აქტივობებში ჩართვის უზრუნველსაყოფად, უფრო "პასიურ" სტუდენტთა გამოსავლენად და მათი მონაწილეობის გაზრდის მექანიზმების დასანერგად სხვადასხვა საგანმანათლებლო, სპორტულ ან კულტურულ აქტივობებში.
- უნივერსიტეტს ესაჭიროება მეტი სტუდენტური სერვისების დანერგვა ბათუმის სტუდენტებისათვის (მაგ. სპორტული, კულტურული) და ასევე მათი საერთაშორისო მობილობის პროგრამებში მინაწილეობის გაზრდა. ეს ეხება უნივერსიტეტის ყველა ლოკაციას და პროგრამას.
- მეტი გამჭვირვალობის მისაღწევად, გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ სწავლის საფასურის გრაფიკის დარღვევისთვის დაწესებული სანქციები, აგრეთვე

მაღალი აკადემიური მოსწრებისათვის სტიპენდიების მიღების კრიტერიუმები თავსაჩინოდ დაფიქსირდეს შესაბამის დოკუმენტ(ებ)ში.

- უნივერსიტეტმა განსაზღვროს საპროექტო წინადადებების ტიპები. ასეთმა განსხვავებამ შესაძლოა გაზარდოს პროექტების მრავალფეროვნება. ასევე, სტუდენტური ინიციატივების გაზრდისა და დამატებით აქტივობებში მონაწილეობის წამახალისებელი მექანიზმების მნიშვნელობა უნდა იქნეს ხაზგასმული სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისების პოლიტიკის და სტრატეგიის შემუშავების პროცესში.
- უნივერსიტეტმა უნდა აღრიცხოს ღონისძიებებში/პროექტებში მონაწილე სტუდენტთა რაოდენობა. სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისს უნდა ჰქონდეს ზუსტი ინფორმაცია იმაზე, თუ პროექტთა უმეტესობა ინიცირებულია სტუდენტთა ანალოგიური ჯგუფების მიერ ან მონაწილე სტუდენტთა რაოდენობა რეალურად წარმოადგენს თუ არა უნივერსიტეტის მთელ სტუდენტურ პოპულაციას.
- უნივერსიტეტმა უნდა შეიმუშაოს აკადემიური სირთულეების მქონე სტუდენტთა დახმარების პოლიტიკა.
- გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტმა მეტად უნდა გამოიყენოს მისი კავშირები კრიმინალური კვლევის ლაბორატორიასა და საიტთან, რომელიც დაკავშირებულია ადგილობრივ ადმინისტრაციულ ორგანოებთან. ეს შესაძლოა გაფართოვდეს კვლევითი აქტივობების სფეროში.
- დისერტაციების ხარისხის გასაუმჯობესებლად უნივერსიტეტმა უნდა წარმოადგინოს სადისერტაციო-საექსპერტო კომიტეტში უცხოელი ექსპერტების სავალდებულო წევრობა.
- უნივერსიტეტმა უნდა გაზარდოს სადოქტორო პროგრამებში სწავლების მეთოდებისადმი მიძღვნილი საათების რაოდენობა.
- გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტმა უფრო მკაცრად უნდა გაუსვას ხაზი კვლევის საჭიროებას, მაგალითად კვლევების ფონდში უფრო დიდი რესურსის ჩადებით ან კვლევითი საქმიანობის უფრო მტკიცე სტიმულირებით.

- სასარგებლო იქნება თუ კვლევითი ერთეულები საჯაროდ მოახდენენ წლიური აქტივობისა და მიღებული შედეგების ანგარიშების პრეზენტაცია/გამოქვეყნებას.
- კვლევითი ერთეულების და ინსტიტუტების ფინანსური დახმარება უნდა ასოცირდებოდეს პროდუქტიულობასა და ეფექტურ შედეგებთან.
- სასურველია, რომ ბიბლიოთეკის პერსონალისათვის უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს მეტი პრაქტიკული ტრენინგ-კურსები ელექტრონული მონაცემთა ბაზების მოხმარებასა და ტექნიკური უნარების გაუმჯობესებაზე.
- უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს Nexus-ის ბაზაზე სტუდენტთა და პერსონალის ელექტრონული კვლევის და სტატისტიკური მონაცემების დამუშავების მოდულის დამატება.

საუკეთესო პრაქტიკის შეჯამება

ჯგუფმა გამოავლინა საუკეთესო გამოცდილების საკმაო რაოდენობა. ისინი წარმოიქმნა პროფესორებისა და პერსონალის მაღალი ჩართულობისგან. ECTS კოორდინატორები რეგულარულად ამოწმებენ სამუშაო დატვირთვებს. სტუდენტები რეგულარულად იღებენ გამოხმაურებას ციფრული სისტემის მეშვეობით. დამსაქმებლები კარგად არიან ინტეგრირებულნი ორგანიზაციაში და შეთავაზებული აქვთ ტრენინგები გამოვლენილ საჭიროებებთან დაკავშირებით. ომბუდსმენის სისტემა იღებს სტუდენტთა საჩივრებს. ზოგადად, გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი კარგად ზრუნავს თავის სტუდენტებზე, ითვალისწინებს განსაკუთრებით საჭიროებებს და უმსუბუქებს სოციალურ პრობლემებს. უნივერსიტეტს აქვს შესანიშნავი იდეები მესამე მისიის განსახორციელებლად, რაც კავშირებულია სკოლებთან, მოსახლეობასა და ადგილობრივ ადმინისტრაციებთან.

კერძოდ, ესენია:

- CTS კოორდინატორების ჩამოყალიბება როგორც უნივერსიტეტის, ისე აკადემიური სკოლების დონეზე.
- გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტს აქვს შეფასებებზე გამოხმაურების კარგი მექანიზმი "Nexus"-ის მეშვეობით და/ან საგამოცდო ჟურნალის სპეციალური გრაფა, სტუდენტი იღებს ინფორმაციას მის მიერ დაშვებული შეცდომის არსზე, რაც ხელს უწყობს მის აკადემიურ პროგრესს.
- უსდ-ს ჩამოყალიბებული აქვს ძალიან კარგი პროცედურა ახალი თანამშრომლების ადაპტაციის თაობაზე, რომელიც უზრუნველყოფს ახალი კოლეგების ინკორპორირებას საუნივერსიტეტო სივრცეში.
- უნივერსიტეტს ჰყავს ECTS კოორდინატორი უნივერსიტეტის და ფაკულტეტის დონეზე, რომელიც რეგულარულად ამოწმებს სტუდენტთა და პერსონალის აკადემიურ დატვირთვას.
- გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი აპირებს სტუდენტთა ომბუდსმენის პოზიციის შემოღებას. ასეთი ინსტიტუცია საშუალებას იძლევა უკეთესად იყოს დაცული კომუნიკაცია დაზარალებულ სტუდენტებსა და პერსონალს შორის.

- სამართლის ფაკულტეტს გააჩნია სტუდენტთა მონაწილეობის ხელშეწყობის პრაქტიკა მოხალისეობრივ აქტივობებში (როგორცაა, მოხუცთა დახმარება), რომელიც მიზნად ისახავს მორალური და სოციალური ფასეულობების ხელშეწყობას, ასევე, ეროვნული თვითმყოფადობის განმტკიცებას.
- უნივერსიტეტს დანერგილი აქვს პროექტი "TEEN ACADEMY" - სტუდენტები ახორციელებენ რიგ აქტივობებს სკოლის მოსწავლეებთან ერთად, რაც ხელს უწყობს ორ საგანმანათლებლო საფეხურს შორის (სკოლასა და უნივერსიტეტს შორის) უკეთეს კავშირს. ამან შესაძლოა ასევე გაზარდოს სკოლის მოსწავლეებში ცნობიერების გაზრდა საუნივერსიტეტო ცხოვრებაზე და უმაღლესი განათლების მიღების მნიშვნელობაზე.
- სამართლის ფაკულტეტს, ასევე, აქვს პროექტი "განდი პოლიტიკოსი" - რომელიც ხორციელდება ერთობლივად უნივერსიტეტის სტუდენტებისა და სკოლის მოსწავლეების მიერ. ისინი სტუმრობენ პარლამენტის კომიტეტებს და ეცნობიან პარლამენტის მუშაობას. ერთის მხრივ, ეს კარგი შესაძლებლობაა პრაქტიკული ცოდნის მისაღებად სამართლის სტუდენტებისათვის, მეორეს მხრივ, ეს ზრდის სკოლის მოსწავლეთა საჯარო განათლებას და სტუდენტთა ცოდნას საჯარო სამსახურზე.
- სადოქტორო პროგრამის რეგულაციები არის ძალიან დეტალური და კარგად გააზრებული.
- უნივერსიტეტი არის ბიბლიოთეკების კონსორციუმის წევრი და ითხოვს აკადემიური პერსონალის ციტირების იდექსსა და "h" ინდექსს.
- არსებობს საჯარო მოხელეთა ინტერნეტ-საკონსულტაციო პორტალი, რომელიც შექმნილია საჯარო მართვისა და პოლიტიკის სკოლის ბაზაზე. პორტალს ორი ძირითადი მიზანი აქვს: მოემსახუროს ხალხს - მოახდინოს მისი ცოდნის ინვესტირება საზოგადოებაში, მისცეს სტუდენტებს შესაძლებლობა პრაქტიკულად გამოიყენონ თეორიული ცოდნა და მოახდინონ ახალი კვლევითი იდეების გენერირება.
- სასამართლო სწავლებისა და ექსპერტიზის ცენტრი აღჭურვილია თანამედროვე ტექნოლოგიებით და ინტენსიურადაა ჩართული

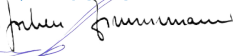
საექსპერტო აქტივობებსა და პრაქტიკულ/გამოყენებით კვლევაში. არსებობის 7 წლის მანძილზე ცენტრმა მიიღო 89 დაკვეთა ექსპერტიზის ჩატარებაზე. ესაა უნივერსიტეტის სასწავლო და კვლევითი რესურსების ეკონომიკური გამოყენების კარგი მაგალითი საგამომძიებლო პროცედურების დახმარებისათვის საქართველოში.

- რადგან ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება რეგულირდება მინიმალურად, გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი შეიძლება მხოლოდ შეაქო ამ სფეროებში ძალიან მაღალი სტანდარტისათვის.
- პრაქტიკები, რომლებიც განსაკუთრებით ეფექტიანია და რომლებიც შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.

შემაჯამებელი ცხრილი

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

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. იოხენ ზიმერმანი (თავმჯდომარე) 
2. ზურაბ ალხანიშვილი 
3. ქეთევან აფთარაშვილი 
4. ლილი შატერაშვილი 
5. ნათია ჭიღვარია 
6. ნაზი ფარსადანიშვილი 

ავტორიზაციის მაძიებელი უსდ-ს შესაბამისობა ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან

1. გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის მისია და სტრატეგიული განვითარება

უსდ-ს მისიის შესახებ განაცხადი განსაზღვრავს მის როლსა და ადგილს უმაღლესი განათლების სფეროში და ფართო საზოგადოებრივ კონტექსტში. უსდ-ს სტრატეგიული განვითარების გეგმა შეესაბამება დაწესებულების მისიას, ეფუძნება დაწესებულების მიზნებს და აღწერს ამ მიზნების მიღწევის საშუალებებს.

1.1 გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის მისია

უსდ-ს მისიის შესახებ განაცხადი შეესაბამება საქართველოსა და ევროპულ უმაღლეს საგანმანათლებლო მიზნებს, განსაზღვრავს მის როლს და ადგილს უმაღლესი განათლების სფეროში და საზოგადოებაში, როგორც ქვეყნის, ისე საერთაშორისო მასშტაბით.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის მისიის განაცხადი განსაზღვრავს მის როლს ადგილობრივად და საერთაშორისო მასშტაბით როგორც ახალი ქართული და მსოფლიო საზოგადოებრივი პროფილის ფორმირების კატალიზატორს; იგი ხედავს უმაღლესი განათლების როლს საზოგადოების აქტიური წევრების განვითარებაში, ცოდნის შექმნასა და გავრცელებაში, სტუდენტთა პიროვნული განვითარების ხელშეწყობაში და შრომის ბაზარზე მათი კონკურენტუნარიანობის უზრუნველყოფაში, რაც ნათლად ფოკუსირდება სტუდენტზე ორიენტირებული სწავლის კულტურაზე. როგორც აკადემიური ინსტიტუცია, იგი განსაზღვრავს შესაბამის შედეგებს, მაგრამ მოისუსტებს ზოგადი აკადემიური პროფილის დახასიათებაში. თუმცა, მისიის განაცხადი არაფერს ამბობს სახვადსხვა კამპუსების ინტეგრაციაზე და რჩება ძალიან ბუნდოვანი უნივერსიტეტის სასწავლო პროგრამებთან მიმართებაში. იგი განსაზღვრავს ინსტიტუციის ტიპის მახასიათებლებს, მაგრამ მისი საქმიანობის ძირითადი მიმართულებები საჭიროებს უფრო ზუსტ დახასიათებას..

მისიის განაცხადი გაზიარებულია ინსტიტუციის საზოგადოების ნაწილში. საშუალო დონის მენეჯმენტი და ადმინისტრაცია კარგად იცნობენ მისიას, აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი, ისევე როგორც სტუდენტები არ იცნობენ კონკრეტულ დოკუმენტს, არამედ მის არსს. შესაბამისად, ისინი ზოგადად მხარს უჭერენ მისიის განაცხადში მოყვანილ საერთო მიზნებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- დაწესებულების მისიის განაცხადი
- ინტერვიუები

რეკომენდაციები:

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი ნათლად უნდა ჩამოყალიბდეს სატელიტი კამპუსების როლსა და სასწავლო პროგრამების პროფილზე.

რჩევები:

- მისიის გამკვეთრებამ შესაძლოა ხელი შეუწყოს მის ეფექტურ წარმართველად გამოყენებას დაგეგმვაში.
- მისიის განაცხადი უფრო მკაფიო უნდა იყოს გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის მუშაობის ძირითადი მიმართულებების თაობაზე.
- უნივერსიტეტი უნდა გახდეს უფრო აქტიური მისიის გაზიარებაში მთელი ორგანიზაციის მასშტაბით.

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): ./.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ არსებითად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

1.2 სტრატეგიული განვითარება - o უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების (7-წლიანი) და სამოქმედო (3-წლიანი) გეგმები. - o უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, დაწესებულებაში გენერირებულ ცოდნას უზიარებს საზოგადოებას და ხელს უწყობს უწყვეტ განათლებას. - o უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების შეფასებას და სათანადოდ რეაგირებს შეფასების შედეგებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმა შესაბამემა ორგანიზაციის მიერ ფორმულირებულ მიზნებს. მიზნები გამომდინარეობს უნივერსიტეტის მისიიდან და ახდენს პრიორიტეტების ფორმულირებას. სტრატეგიული გეგმა შესაძლებელია იყოს უფრო დაწვრილებითი მიზნებისა და ვადების შესახებ, მაგრამ სამოქმედო გეგმა ძალიან დეტალური ფორმით ასახავს მიღწევად, ვადებიან და გაზომვად მიზნებს. სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების შემუშავებისას გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი იყენებს ცნობილ პროცესს. ვინაიდან სტრატეგიული დაგეგმვა თავისი ბუნებით ზემოდან-ქვემოთ პროცესია, გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს, რომ პროცესში აქტიურად იყვნენ ჩართულნი პერსონალი, სტუდენტები, დამსაქმებლები და სხვა დაინტერესებული მხარეები. პერსონალთან, გარე დაინტერესებულ მხარეებთან და სტუდენტებთან ინტერვიუების მსვლელობაში მათ დაადასტურეს მონაწილეობა სტრატეგიული გეგმის შემუშავების პროცესში. სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმები მოიცავენ უნივერსიტეტის ოპერირებისათვის სასიცოცხლო მნიშვნელობის ასპექტების უმეტესობას. მათ შორის, ისინი მოიცავენ: მის ინსტიტუციურ განვითარებას, ხარისხის უზრუნველყოფას, საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვას და განხორციელებას. სამოქმედო გეგმა მკაფიოდ აღწერს მომავალ აქტივობებს, განსაზღვრავს მათი განხორციელების ვადებს, განხორციელებისათვის საჭირო რესურსებთან ერთად. მიუხედავად ამისა, დეკანებთან და ხარისხის უზრუნველყოფის თანამშრომლებთან ინტერვიუებში გამოაშკარავდა, რომ გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტს, ასევე, აქვს ინიციატივები, რომლებიც სცილდება დაგეგმილი დოკუმენტის ფარგლებს, კერძოდ - არსებულ სტომატოლოგიური პროგრამის დამატებით, ახალი სამედიცინო პროგრამის გახსნა. ინტერვიუს მონაწილეები ამას განიხილავენ, როგორც უნივერსიტეტის სამედიცინო პროფილის ლოგიკურ დამატებას. თუმცა, ჯგუფი გრძნობს, რომ სამედიცინო პროგრამის შემოღება ყველაზე დიდი ვალდებულებაა იმათ შორის, რაც მოხსენიებულია დაგეგმვის

დოკუმენტებში. წარმოდგენილი დოკუმენტების შეუსაბამობა განცხადებულ მისწრაფებასთან ამცირებს სხვა მხრივ კარგად შესრულებული დოკუმენტაციის ღირებულებას.

უნივერსიტეტი ახორციელებს სოციალურ, კულტურულ, ეკონომიკურ, გარემოსდაცვით და სხვა პროგრამებსა და ღონისძიებებს. წარმოდგენილი სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები მოიცავენ მნიშვნელოვან სოციო-ეკონომიკურ ასპექტებს, მათ შორის უწყვეტ განათლებას, სოციალურ საკითხებს და კვლევებს.

არსებობს დაგეგმვის ციკლი, რომელშიც გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი ვარაუდობს სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების მსვლელობის მონიტორინგს. ინტერვიუებმა აჩვენა დაგეგმე-განახორციელებ-შეამოწმე-განავითარე (PDCA) A ჩარჩოსადმი ვალდებულება, თუმცა ნაკლებია მტკიცებულება იმისა, რომ იგი სისტემატურად იყო გამოყენებული.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ინტერვიუს შედეგები
- სტრატეგიული განვითარების (7-წლიანი) და სამოქმედო (3-წლიანი) გეგმები;

რეკომენდაციები:

გრუნ-მა უნდა წარმოადგინოს მისი შემდგომი განვითარების საიმედო გეგმა. კერძოდ, სამედიცინო პროგრამის გახსნა უნდა იყოს მნიშვნელოვანი სტრატეგიული გეგმის ნაწილი.

რჩევები:

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი უნდა იყენებდეს PD-დაგეგმე-განახორციელებ-შეამოწმე-განავითარე (PDCA) A ჩარჩოს უფრო სისტემატურად.

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

./.

შეფასება

- ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

2. უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა ითვალისწინებს საგანმანათლებლო სივრცეში არსებულ

საუკეთესო პრაქტიკას, რაც გულისხმობს მართვისა და ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტურ გამოყენებას მართვის პროცესში. აღნიშნული

მიდგომა უზრუნველყოფს სტრატეგიული გეგმის განხორციელებას, ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის

ინტეგრირებას მართვის პროცესში და ხელს უწყობს დაწესებულებაში კეთილსინდისიერებისა და ეთიკური პრინციპების დამკვიდრებას.

2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

- 0 უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს თავის სტრატეგიულ გეგმაში აღწერილი მიზნებისა და აქტივობების განხორციელებას

- 0 უსდ-ს მმართველ ორგანოთა არჩევის/დანიშვნის პროცედურები არის გამჭვირვალე, სამართლიანი, და კანონმდებლობის შესაბამისი.
- 0 უსდ-ს ხელმძღვანელობა/მმართველი ორგანო უზრუნველყოფს დაწესებულების საქმიანობის ეფექტიან მართვას.
- 0 უსდ-ის ხელმძღვანელობა უსდ-ს მისიისა და მიზნის შესაბამისად, ხელს უწყობს საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო თანამშრომლობას და ინტერნაციონალიზაციის პროცესს.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს მისი აქტივობების ეფექტურ განხორციელებას. შედეგები მეტწილად განპირობებულია მისი რექტორის პიროვნებით და გამჭვირვალობით. ფორმალური სტრუქტურები მნიშვნელოვნად ჩამორჩება . ეს, ასევე, გამოწვეულია იმ ფაქტით, რომ ზოგი ადამიანი (მაგ. მედიცინის ფაკულტეტზე) ასრულებს როლს, რომელიც ემსახურება "ამოწმებს და აბალანსებს" პრინციპს, მაგალითად ხარისხის უზრუნველყოფა ხელმძღვანელი და პროგრამის ხელმძღვანელი. უნივერსიტეტის საორგანიზაციო სტრუქტურა, ფორმალურად უზრუნველყოფს თავის სტრატეგიულ გეგმაში აღწერილი საქმიანობის განხორციელებას და მისი მიზნების მიღწევას. უნივერსიტეტის ძირითადი ფუნქციები ცნობადია ორგანიზაციაში. პრაქტიკულად არსებულ ვითარებაში, ორგანიზაცია ვერ გაუძლებს ძირითადი პერსონალის დაკარგვას.

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული პერსონალის პროდუქტიულობის გაზომვის მიზნით ადამიანური რესურსების სამსახურმა დაიწყო IT- ს გამოყენება. მიუხედავად იმისა, რომ აქტივობებზე მონაცემთა შეგროვება ხდება სისტემატურად, ამჟამად გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი იმყოფება ამ მონაცემების პროდუქტიულობის ანალიზად გადაქცევის საწყის ეტაპზე. ეს გულისხმობს კვლევისა და ადმინისტრირების (მაგ. ხარისხის უზრუნველყოფა ...) ფუნქციურ ერთეულებს, ისევე როგორც სწავლებას. საჭიროა ხაზგასმა, რომ შენატანი-უკუგების ურთიერთკავშირის შეფასება რჩება ძნელ ამოცანად უმაღლესი განათლების სისტემის მასშტაბით.

ვინაიდან უნივერსიტეტი კერძო ფირმაა, მეწარმეობის შესახებ საქართველოს კანონის თანახმად, ინსტიტუციის უფლებამოსილებანი და მართვა ეკუთვნის დირექტორს (რექტორს).. გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის მენეჯმენტის არჩევის შესახებ პროცედურები რეგულირდება რიგი დოკუმენტებით: უნივერსიტეტის შედაგანაწესით (მუხლები 4.1-4.4), სასწავლო-სამეცნიერო საქმიანობის რეგულირების დებულებით, აკადემიური კომიტეტის რეგულაციით (მუხლი 2), სადისერტაციო საბჭოსა და სადოქტორო სწავლების დებულებით (თავი მე-5, მუხლი 22). პროცედურები განსაზღვრულია მკაფიოდ, გამჭვირვალეა და შეესაბამება კანონმდებლობას. აკადემიური კომიტეტი შედგება ნაწილობრივ აკადემიური პერსონალის წარმომადგენლებისაგან და ასევე სტუდენტებისაგან. აკადემიური კომიტეტის წევრები, რომლებიც წარმომადგენენ აკადემიურ პერსონალს აირჩევიან აკადემიური სკოლების ასამბლეის მიერ, ხოლო სტუდენტთა წარმომადგენლები - სტუდენტური თვითმმართველობის მიერ. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელი ინიშნება რექტორის მიერ; სადისერტაციო საბჭო შედგება სკოლის სრული და ასოცირებული პროფესორებისაგან; სადისერტაციო საბჭოს თავმჯდომარე არის უნივერსიტეტის რექტორი.

ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ მენეჯმენტის ორგანოების წარმომადგენლები კარგად არიან ინფორმირებულნი მენეჯმენტის ორგანოებში არჩევა/დანიშვნის პროცედურების შესახებ , მათ იციან არსებული მოთხოვნები და ახორციელებენ მათ კანონმდებლობის შესაბამისად.

სტრატეგიული განვითარებისა და მარკეტინგული კვლევების სამსახური ახლად

დაარსებული ერთეულია. ინტერვიუების მსვლელობაში ნათელი გახდა, რომ გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტს ჯერ არა ყავს თანამშრომელი მარკეტინგის მიმართულებაში, მაგრამ ისინი გეგმავენ მიმართულების გაძლიერებას სექტემბრიდან.

უსდ-ს აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რომელიც უზრუნველყოფს სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული საგანმანათლებლო პროცესისა და სხვა საქმიანობების განხორციელებას. უნდა აღინიშნოს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო პრაქტიკა უნივერსიტეტში აქტიურად არ იყო გამოყენებული. თანამშრომლები თანახმები იყვნენ ჰქონდათ ზეგანაკვეთური სამუშაო ბონუსების სისტემის გათვალისწინებით.

ადმინისტრაციის ტრენინგები ტარდება წელიწადში ორჯერ და იგეგმება წინასწარი კვლევის შესაბამისად.

ადმინისტრაციის აქტივობას მონიტორინგს უწევს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური სპეციალური პროგრამის გამოყენებით. გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი იყენებს ფინანსურ / მატერიალურ სტიმულირებას, ასევე სოციალურ მოტივაციებს.

რაც შეეხება ელექტრონული დოკუმენტების მსვლელობას, იგი დაინერგა მარტში და მას შემდეგ გადის ტესტირებას, მაგრამ ინტერვიუებიდან გაირკვა, რომ მისი გამოყენება რეალურად ჯერ არ დაწყებულა. გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტს მიღებული აქვს ინსტრუქცია საქმისწარმოების წესზე (11 გვერდი), რომელიც განსაზღვრავს საქმისწარმოების წესებს ინსტიტუციაში მიმოსვლაში მყოფი ყველა დოკუმენტისათვის. ჩვენ დავრწმუნდით, რომ აკადემიურმა, ადმინისტრაციულმა პერსონალმა და სტუდენტებმა იციან ამ ახალი ელექტრონული დოკუმენტების წარმოების სისტემის შესახებ.

უნივერსიტეტი აწარმოებს საგანმანათლებლო ინსტიტუციის ოფიციალურ რეესტრს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ დამტკიცებული რეგულაციისა და სხვა რელევანტური აქტების შესაბამისად. ეს სავალდებულო პროცედურაა საქართველოში მოქმედი ყველა საგანმანათლებლო ინსტიტუციისათვის.

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის სამოქმედო გეგმა მოიცავს რისკების შეფასებას. მას აქვს გეგმა - გონივრული შეზღუდვით, რომ უზრუნველყოს მისი ფუნქციონირება დაზიანების შემთხვევაში. სამოქმედო გეგმა ითვალისწინებს რისკებს.

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტს აქვს მკაფიო კურსი ინტერნაციონალიზაციაზე. მას შემუშავებული აქვს ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა და ხელს უწყობს პერსონალისა და სტუდენტების საერთაშორისო მობილობას. იგი არ განასხვავებს საკმაოდ მკაფიოდ აქტივობებს (როგორცაა ექსკურსიები და ლექტორთა ხანმოკლე ყოფნა) და უფრო სტრუქტურირებულ ზომებს (როგორცაა გრძელვადიანი გაცვლები). ამ უკანასკნელზე, შედეგები საკმაოდ არარეგულარულია და ჯერ არ არის სისტემატური.. ფინანსური შეზღუდვები ხელს უშლის საერთაშორისო ექსპანსიას სტომატოლოგიის პროგრამაში. გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი, როგორც ჩანს დიდ იმედებს ამყარებს საერთაშორისო ექსპანსიაზე სამედიცინო პროგრამაზე, რასაც ჯგუფი უყურებს კრიტიკულად (იხ. სტანდარტი 1).

ხორციელდება აქტივობები ერთობლივი პროექტების დანერგვის კუთხით, როგორცაა საზაფხულო სკოლები. ძალიან მისასალმებელია ბათუმის საქმიანობა სამართლის სფეროში. თვითშეფასების ანგარიში აჩვენებს გარკვეულ მონაწილეობას საერთაშორისო აქტივობებში. ისინი რჩება ლიმიტირებული და არ წარმოადგენენ სისტემატურად დაგეგმილი აქტივობის

შედეგს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • დაწესებულების სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები; • საერთაშორისო სტუდენტებისა და პერსონალის მოზიდვის გეგმა; • ინტერვიუს შედეგები; • მართვის ეფექტურობისა და შეფასების სისტემის მონიტორინგის მექანიზმები; • საერთაშორისო თანამშრომლობის მექანიზმები და ინტერნაციონალიზაცია და მათი ეფექტიანობის შეფასება; • რელევანტური სტატისტიკური მონაცემები; • უსდ-ს სტრუქტურა; • სტუდენტებისა და პერსონალის გამოკითხვის შედეგები.
რეკომენდაციები: ./.
რჩევები: • ფუნქციები უნდა იყოს უფრო მკვეთრად გამოჩენილი, მაგალითად, ხარისხის უზრუნველყოფა და პროგრამის ხელმძღვანელობა უნდა გაიმიჯნოს. • გრუნ-მა უნდა მიმართოს მცდელობა ინსტიტუციონალური მიდგომის გაძლიერებისაკენ, რომელიც ნაკლებად ეყრდნობა პიროვნებების სიძლიერეს.
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): ./.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
2.2 შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები 0 დაწესებულება ეფექტიანად ახორციელებს შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებს.. დაწესებულების ხელმძღვანელობა უწყვეტად მუშაობს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გასაძლიერებლად და ხელს უწყობს დაწესებულებაში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას. 0 დაწესებულებას აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს შესაძლებლობას, მიიღოს მაღალი ხარისხის განათლება.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი თვითშეფასება გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის მიერ შესრულდა ძირითადი მოთხოვნების შესაბამისად. საერთო ჯამში, თვითშეფასების ანგარიში არ იყო ზედმეტად ანალიტიკური, თუმცა შესაძლებელია მისი შედეგების გამოყენება როგორც სამოქმედო-დაგეგმვისა და მონიტორინგის საშუალება. ინსტიტუცია იღებს გადაწყვეტილებებს ხარისხის უზრუნველყოფის შედეგებზე დაყრდნობით, მაგრამ ასე არ ხდება ორგანიზაციის მასშტაბით ყველგან. ინსტიტუცია ეფექტურადაა ჩართული შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების განხორციელებაში შემდეგი ძირითადი სტრუქტურული ერთეულებით: • დასაქმების კოორდინატორი, • ფინანსური სერვისები, • ადამიანური რესურსების მართვა,

- IT ცენტრი,
- ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური,
- სამეცნიერო კვლევების მართვის ცენტრი
- სტრატეგიული განვითარებისა და მარკეტინგული კვლევის სერვისები,
- სტუდენტებისა და მათი მხარდაჭერის სერვისები

ინტერვიუებმა აჩვენა აქტიური და მონდომებული ადმინისტრირება, მაგრამ სტუდენტთა, ბიბლიოთეკართა, მოწვეულ ლექტორთა, სხვა აკადემიური პერსონალის და დამსაქმებლების ნაკლები ჩართულობა ხარისხის უზრუნველყოფის ძირითად მექანიზმებში. შემამოთხევებელია, რომ შეფასების შედეგები და რეკომენდაციები ხანდახან გაზიარებულიც კი არ არის. მაგალითად, სტუდენტები ჩართულები არიან ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესებში და წარმოდგენენ მონაცემებს. თუმცა, ისინი ნაკლებად არიან ჩართული ხარისხის უზრუნველყოფის ციკლის ანალიზში. პანელი აცნობიერებს, რომ მიუხედავად ამისა, ინფორმაციის გადაცემის წყაროები (როგორიცაა კვლევები) არსებობს და წარმოდგენენ ფუნქციურ ექვივალენტს. პერსონალის ნაწილი შეზღუდულია კმაყოფილების, შესაძლო პიროვნული განვითარების ინიცირებასა და იდეების გამოვლენის კუთხით.

აღსანიშნავია, რომ ხარისხის შეფასებისათვის ჩატარებული კვლევები და მიღებული შედეგები არ ანალიზდება განცალკევებით ბათუმში და შედეგად არ არსებობს განსაკუთრებული სამომავლო რეკომენდაციები. მიუხედავად იმისა, რომ ბათუმის ფილიალის წარმომადგენლები ამტკიცებენ, ისინი იღებენ შემდგომი განვითარების შესახებ რეკომენდაციებს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისაგან, და ასევე, აგზავნიან წერილობით ანგარიშებს მათი საჭიროებების შესახებ, თანამშრომლებს გაუჭირდათ ზემოაღნიშნულზე კონკრეტული დოკუმენტის წარმოდგენა. ბათუმის ფილიალის აკადემიური და მოწვეული პერსონალი, ასევე, ნაკლებად არიან ჩართული პროგრამებისა და სილაბუსების შემუშავებისა და გაუმჯობესების პროცესებში.

ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის ICT დამხმარე სისტემა, როგორც ჩანს კარგადაა კოორდინირებული და ეფექტიანია მთელი ორგანიზაციის მასშტაბით. განსაკუთრებით, ელექტრონული სწავლების პროგრამა "Nexus", რომელიც უზრუნველყოფს ინფორმაციის მოპოვებას აკადემიურ პროგრესზე, აუმჯობესებს კომუნიკაციის ხარისხს სტუდენტებსა და პროფესორებს შორის (ელექტრონული პროგრამის ფარგლებში).

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს, საგანმანათლებლო პროცესებისა და რესურსების უწყვეტი შეფასებისა და განვითარებისათვის დაგეგმილი აქვს აქტივობები, ტრენინგები. ინდივიდუალური პროექტები, როგორიცაა ინგლისური ენის სასწავლო კურსები და სწავლების მეთოდოლოგიური ხარისხის გაუმჯობესება, იწყებენ პოზიტიური ეფექტის გამოვლენას. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი საჭიროებს შემდგომ ძალისხმევას პერსონალის უწყვეტი განვითარებისა და მათი მზარდი ჩართულობის მიმართულებით. მაგალითად, აკადემიური ჩართულობის გასაზრდელად არსებობს პერსონალის სერტიფიცირების მექანიზმი, თუმცა ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ ჩართულობა ჯერ-ჯერობით დაბალია.

ჯერ კიდევ არ ტარდება ფართო მონაცემთა ბაზების ანალიზი ბაზრის მოთხოვნებთან, დინამიკასთან ან დასაქმების მონაცემებთან დაკავშირებით, რაც გათვალისწინებული უნდა იქნეს სასწავლო პროგრამის რელევანტურობაში. სტუდენტთა რაოდენობის სამიზნეები ინდივიდუალურ პროგრამებთან დაკავშირებით არაა მკაფიოდ დასახული და როგორც ჩანს არ ემყარება შრომის ბაზრის მონაცემებს. სტრატეგიული დაგეგმვის გადაწყვეტილებების

შესახებ, ინსტიტუცია ზედმეტადაა დამოკიდებული ზოგად ცოდნაზე ან იღებს აკადემიური პროგრამის ტენდენციებს და კომპეტენციების ანალიზს, რამაც შეიძლება სერიოზული საფრთხე შეუქმნას ინდივიდუალური პროგრამების რეალურად განსახორციელებელ კვლევებს, ისევე როგორც ახალი პროგრამების დაგეგმვის სტრატეგიას და ინვესტიციას.

უფრო ამბიციური საერთაშორისო და კვლევითი ორიენტაცია მოითხოვს ძლიერ და სტაბილურ, ისევე როგორც სრულყოფილ, შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემას.

სტუდენტთა წასახალისებლად მათი აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესების მიზნით, გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი ეხმარება მათ ჩართულობას საერთაშორისო კონფერენციებში, საერთაშორისო მოხილობასა და დაფინანსებაში. ასევე, არსებობს ღონისძიებები, როგორიცაა დეკანის საათი, ინდივიდუალური გეგმები და ა.შ. რომლებიც გამოიყენება აკადემიური მუშაობის გაუმჯობესებაში.

არსებობს შემდგომი რეგულაციები, როგორიცაა ექსპერტთა კომიტეტის დაარსება, რომელიც შეიძლება შედგებოდეს უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალისაგან, ასევე გარე პირებისაგან, მათ შორის უცხოელი ექსპერტებისაგან. ამგვარი კომიტეტის ეფექტიანობა მსაძლოა შეფასებულ იქნეს მხოლოდ მისი ოპერირების შემდეგ - მომავალში.

უნივერსიტეტს აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმები, რომელშიც ჩართულია ხარისხის უზრუნველყოფა. სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის პროცესში, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ითვალისწინებს უნივერსიტეტის მ ი

• სტუდენტთა რაოდენობის განსაზღვრა უნდა მოხდეს განცალკევებულად თითოეული პროგრამისა და ადგილმდებარეობისათვის, შესაძლებლობისდაგვარად, მოქნილობის დარღვევის გარეშე, ცვალებადი მოთხოვნების შესაბამისად. • რეგიონულ და ადგილობრივ ერთეულებს შორის მონაცემთა მოგროვება და ანალიზი უფრო მკაცრად უნდა გაიმჯნოს. • გრუნ-მა დაინტერესებულ მხარეთათვის გამჭვირვალობის გასაზრდელად უნდა წარმოადგინოს კვლევის შედეგები, შეფასებები და რეკომენდაციები.
რჩევები: • გრუნ-მა უნდა უზრუნველყოს კითხვარების შინაარსის გაუმჯობესება ბათუმის წარმომადგენლობის გათვალისწინებით და კვლევის შედეგების ანალიზი რეგიონის მიხედვით უნდა გაკეთდეს გამიჯნულად. • ხარისხის უზრუნველყოფის როლი უნდა გადაიხედოს დაგეგმვის პროცესში მონაწილეობის კუთხით.
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): ./.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან X ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა 0 უსდ-ს შემუშავებული აქვს რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც იცავს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპებს. ასეთი რეგულაციები საჯაროდ არის ხელმისაწვდომი. 0 დაწესებულებას განხორციელებული აქვს პლაგიატის დადგენისა და მისი პრევენციის მექანიზმები. 0 უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტს სტუდენტებისა და პერსონალისათვის შემუშავებული აქვს ეთიკის კოდექსი. ეთიკის კოდექსის პირველი ნაწილი ფოკუსირებულია უნივერსიტეტის პერსონალის ეთიკის სტანდარტებზე. იგი შედგება ექვსი სექციისაგან: პრეამბულა, ძირითადი განმარტებები, ეთიკის კოდექსის მიზანი, ძირითადი ეთიკური პრინციპები და კოლეგიალური ურთიერთობები, აკადემიური ქსელის წევრობა და სტუდენტები, აკადემიური/კვლევითი ეთიკა, ამ რეგულაციების დარღვევა, დასკვნითი ნაწილი. ეთიკის კოდექსის მეორე ნაწილი ეძღვნება სტუდენტთა ეთიკურ ვალდებულებებს. აქ არის სპეციალური ქვე-სექცია bakalavriatis სტუდენტებისათვის და ეთიკის კოდექსის ცალკე ქვე-სექცია დაწერილია MmagistraturaA/Pdoqtoranturis სტუდენტებისათვის. თუმცა, ეთიკის კოდექსის შინაარსი BA ყველა საფეხურის სტუდენტისათვის არის ძალიან მსგავსი. შედეგად, მათ შორის ლოგიკური განსხვავების არარსებობის გამო, გაუგებარია რა აუცილებლობა და რა მიზეზი იყო სტუდენტთა ამ ორი ჯგუფისათვის ეთიკის კოდექსის განცალკევებით შესამუშავებლად. სტუდენტთა ეთიკის კოდექსი მოიცავს ინფორმაციას სტუდენტთა ქცევის ეთიკაზე და აკადემიურ ეთიკაზე (პლაგიატიზმი, გაყალბება). თუმცა, იგი ასევე ფარავს

სტუდენტთა უფლებებს და ვალდებულებებს სწავლის გადასახადთან , გაცდენებთან დაკავშირებით, უნივერსიტეტის რესურსებით სარგებლობის წესებს და სხვ. ამ ძირითადი წესების კომბინირება აკადემიურ და ქცევის ეთიკასთან ლოგიკურია და გამოსადეგია სტუდენტებისათვის.

ეთიკის კოდექსის ყველა ნაწილში, ამ დარღვევებზე საპასუხო პროცედურები/სანქციები მკაფიოდაა მითითებული. შედეგად, გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი აკმაყოფილებს მოთხოვნას ეთიკის კოდექსისა და ამ რეგულაციების დარღვევაზე საპასუხო პროცედურების არსებობის თაობაზე. როდესაც ვინმე არღვევს ეთიკის კოდექსს, აკადემიური კომიტეტი განიხილავს საქმეს და სპეციალური გაფრთხილება ეძლევა ამ დარღვევის ავტორს. განმეორებითი არაეთიკური ქცევის შემთხვევაში, არის უფრო მკაცრი სანქციები, როგორიცაა ადმინისტრაციული სანქციები (კონტაქტის გაწყვეტა დასაქმებულთან ან სტუდენტის სტატუსის ჩამორთმევა).

ინტერვიუებისას სტუდენტები და უნივერსიტეტის პერსონალი არ აღნიშნავენ უსდ-ში ეთიკური პრინციპების დარღვევის შემთხვევების არსებობას. აკადემიური კომიტეტის მიერ მხოლოდ ერთი არაეთიკური ქცევის საქმე იყო აღნიშნული. იყო კონფლიქტი (სიტყვიერი შეურაცხყოფა) ორ პროფესორს შორის, რომელიც განიხილა აკადემიურმა კომიტეტმა და მისმა წევრებმა რელევანტური გადაწყვეტილება მიიღეს ამ ფაქტთან დაკავშირებით.

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი მუდმივად ხელს უწყობს ეთიკურ კოდექსს და მისი ნორმების დაცვას. პერსონალი და სტუდენტები ეცნობიან და ხელს აწერენ ეთიკის კოდექსს. ამის გარდა, ეთიკის კოდექსის ნაბეჭდი ვერსია განთავსებულია ბიბლიოთეკაში, უნივერსიტეტის შენობაში საინფორმაციო მაგიდებზე, კედლებზე და ა.შ. ამგვარად, ეთიკის კოდექსის დარღვევის ასეთი პრევენციის მექანიზმები მუდმივად ხორციელდება უნივერსიტეტის მიერ.

უსდ ხელს უწყობს პლაგიატიზმის პრევენციას შესაბამისი რეგულაციების გამოყენებით. გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს სპეციალური დოკუმენტი პლაგიატიზმის დადგენის, მისი პრევენციის შესახებ და პროცედურები სათანადო რეაგირებისათვის პლაგიატიზმის შემთხვევებზე. არსებობს პლაგიატიზმის რამდენიმე სახეობის განსაზღვრისა და მისი აკრძალვის სტანდარტები. განსაზღვრულია თუ რას გულისხმობს პლაგიატიზმი და რა სახის სტანდარტები უნდა დაიცვა მითითებული ეთიკური საკითხების დარღვევის თავიდან ასაცილებლად. უნივერსიტეტმა შეიმუშავა ანტი-პლაგიატიზმის პროგრამა "ტურნიტინი", რომელიც გავრცელებულია, მაგრამ მხოლოდ სამაგისტრო და სადოქტორო დონეებზე. ეს პროგრამა მოქმედებს იანვრიდან. აკადემიური პერსონალი და დოქტორანტები აღნიშნავენ, რომ მათ იციან ამ პროგრამის შესახებ და მონაწილეობდნენ ტრენინგში, რომელიც იყო ორგანიზებული უნივერსიტეტის მიერ და ანტი-პლაგიატიზმის პროგრამის შესახებ ინფორმირებას ისახავდა მიზნად. ერთმა ლექტორმა ბათუმიდან აღნიშნა კიდევ, რომ უკვე იყენებდა "ტურნიტინს" თავისი ნაშრომებისათვის.

მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტი ხელს უწყობს პლაგიატიზმის წინააღმდეგ ინფორმირებას და დოკუმენტის ნაბეჭდი ვერსია განთავსებულია უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკაში, საინფორმაციო მაგიდებზე - ინტერვიუში მონაწილე ზოგიერთმა MA სტუდენტმა არაფერი იცოდა ანტი-პლაგიატიზმის პროგრამის არსებობის თაობაზე. აკადემიური პერსონალის უმეტესობა და სტუდენტები ამბობენ, რომ ლექტორი თავად ამოწმებდა იყენებდა თუ არა სტუდენტი სათანადო სტანდარტს პლაგიატიზმის თაობაზე მათ სტატიებში, BსაბაკალავროA/ სამაგისტროAნაშრომებში და სხვ.

ინფორმაცია აკადემიური თავისუფლების შესახებ წარმოადგენს უნივერსიტეტის რეგულაციების ნაწილს. აქ აღნიშნულია, რომ აკადემიური პერსონალის წარმომადგენლები გარანტირებულნი არიან საგანმანათლებლო და კვლევითი აქტივობების ჩატარებაზე დამოუკიდებლად, პროფესიულ ეთიკაზე დაყრდნობით, ადმინისტრაციის ჩარევის გარეშე. "ისინი საზღვრავენ დისციპლინის თემატიკას, არჩევენ სწავლება-სწავლისა და შეფასების მეთოდებს და ითვალისწინებენ საგანმანათლებლო პროგრამის შინაარსს, როგორც კოლეგებთან დისკუსიის შედეგს, თავად ცვლიან სილაბუსში გარკვეულ კომპონენტებს". ამ კონტექსტში, არაა რელევანტური, რომ ყველა სილაბუსში სწავლების მეთოდები და შეფასების კრიტერიუმები არის აბსოლუტურად ერთნაირი და გარდა ამისა, ბათუმის ფილიალის აკადემიურმა პერსონალმა ინტერვიუს დროს აღნიშნა, რომ ისინი არ არიან პასუხისმგებლები თავისი კურსის სილაბუსის შექმნაზე. სილაბუსები მათ ეგზავნებათ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის მიერ ან ისინი იყენებენ წინა კურსების სილაბუსებს და მიიჩნევენ ამას ადეკვატურად.

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს სტუდენტებს შესაძლებლობით რომ შეარჩიონ არჩევითი აკადემიური კომპონენტი და თავად დაგეგმონ თავიანთი განათლება. ეს ეხება ყველა პროგრამას, რომელიც იქნა შემოწმებული.

აკადემიური პერსონალი, ისევე როგორც სტუდენტები, თვლიან, რომ უნივერსიტეტი იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს, რადგან აკადემიური თავისუფლების შეზღუდვის შემთხვევა არ გამოვლენილა.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- შესაბამისი რეგულაციებზე წვდომა;
- წესებისა და რეგულაციების ხელმისაწვდომობა;
- აქტივობები ეთიკისა და ქცევის კოდექსის დამკვიდრებისთვის და მათი დაცვის ხელშესაწყობად;
- ეთიკისა და ქცევის კოდექსი;
- უსდ-ს წესები და რეგულაციები
- ინტერვიუს შედეგები;
- პროცედურები დარღვევებთან მიმართებაში;
- პროცედურები და მექანიზმები პლაგიატიზმის აღმოჩენისა და პრევენციისთვის და პლაგიატიზმის შემთხვევების დროს სათანადო რეაგირება;

რეკომენდაციები:

./.

რჩევები:

- უნივერსიტეტში სტუდენტებს შორის უნდა ამაღლდეს ეთიკის შესახებ ცნობიერება.
- თითოეულმა პროფესორმა უნდა შექმნას იმ დისციპლინის სილაბუსი, რომელსაც ხელმძღვანელობს.
- გრუნ-მა უნდა წაახალისოს ანტი-პლაგიატიზმის პროგრამით "ტურნიტინი"-თ სარგებლობა ყველა კურსში და უნდა მოხდეს ამ პროგრამის პოპულარიზაცია სტუდენტებში (შესაძლოა მეტი ტრენინგის ჩატარებით).

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): ./.
შეფასება X შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

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

3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება
უსდ-ს აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შედგენის, განხორციელებისა და განვითარების პოლიტიკა. გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტში როცა ქმნიან პროგრამას, უნივერსიტეტი იცავს საქართველოს მოქმედ კანონმდებლობას და კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების ევროპული სისტემის (ECTS) მითითებებს. საგანმანათლებლო პროგრამის განვითარება უნივერსიტეტში რეგულირდება დოკუმენტით "საგანმანათლებლო პროგრამის სტანდარტი". პროგრამის დაგეგმვის, დიზაინის და შემუშავების პროცედურები მოცემულია ამ დოკუმენტში. საგანმანათლებლო პროგრამა შემუშავებულია პროგრამის კომიტეტის მიერ, რომელიც შექმნილია ფაკულტეტზე. პროგრამის ხელმძღვანელი, რომელიც ასევე, პროგრამის კომიტეტის თავმჯდომარეა, პასუხისმგებელია პროგრამის მართვასა და შემდგომ განვითარებაზე. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ჩართულია კურიკულუმის შემუშავებასა და დამტკიცების პროცესში სასწავლო პროგრამის დონეზე. თუმცა, პროგრამის დაგეგმვა, დიზაინი და განვითარება არ არის თანამონაწილეობითი პროცესი. დამსაქმებლები და კურსდამთავრებულები განიხილებიან მნიშვნელოვან დაინტერესებულ მხარეებად კურიკულუმის შემუშავებაში, თუმცა ამას არ მიეცემა მათ აქტიური ჩართულობისთან. პროგრამის შემუშავების პროცესში მხოლოდ აკადემიური პერსონალია ჩართული. ახალი პროგრამის გაშვებას აკლია მკაცრად ბაზარზე ორიენტირებული მიდგომა. გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი აცნობიერებს, რომ სასწავლო პროგრამები მუდმივად საჭიროებს განახლებას და განვითარებას, მაგრამ პროგრამებთან დაკავშირებით მას რა აქვს პროგრამების განახლებისა და განვითარების ზუსტი პოლიტიკა მუდმივად ცვალებადი გარემოს შესაბამისად. უნივერსიტეტი აცნობიერებს, რომ ზოგიერთ სასწავლო პროგრამაში ჩართულია მცირე რეოდენობა სტუდენტებისა და განიხილავს მათ გაუქმებას; ინსტიტუციას შემუშავებული აქვს საგანმანათლებლო პროგრამის დამტკიცების, ცვლილებების შეტანის და გაუქმების რეგულაციები და პროცედურები მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად; ამ პროცედურების შესახებ დეტალების გაცნობა შესაძლებელია დოკუმენტებში პროგრამის სტანდარტების შესახებ, სტუდენტთა სტატუსისა და სასწავლო პროცესის შესახებ (მუხლი 20-22). პროგრამის გაუქმების შემთხვევაში უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს სტუდენტებს შიდა ან გარე მობილობის შესაძლებლობით სწავლის დასრულებისათვის.

ინდივიდუალური კურიკულუმის შემუშავების მეთოდოლოგიურ დოკუმენტში აღნიშნულია, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე სტუდენტებმა შეიძლება მიიღონ ონლაინ ლექციები ან ონლაინ კონსულტაციები ლექტორებისაგან. თუმცა, ინდივიდუალური საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავების მეთოდოლოგია და მექანიზმები საჭიროებს გარკვევას. ონლაინ ლექციების ფორმატი შესაძლოა მისაღები იყოს სტუდენტებისათვის, რომელთაც აქვთ ტრანსპორტირების პრობლემა, მაგრამ შესაძლოა სწავლების სხვა ფორმატები უფრო მისაღები იყოს სხვა სპეციალური სასწავლო შესაძლებლობების მქონე სტუდენტთათვის. ასევე, აუცილებელია აღნიშნულ იქნეს, სადაა შესაძლებელი სპეციალური საჭიროებების მქონე სტუდენტების საკითხებზე დეტალური ინფორმაციის მოძიება.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- კურსდამთავრებულთა დასაქმებისა (დასაქმების შესაბამისობა - მინიჭებულ კვალიფიკაციასთან) და აკადემიური განვითარების კვლევა;
- შრომის ბაზრისა და დამსაქმებლის მოთხოვნების ანალიზი
- ინტერვიუს შედეგები
- სტუდენტებისთვის განათლების დამატებითი შესაძლებლობების უზრუნველყოფის მექანიზმები, საგანმანათლებლო პროგრამებში ცვლილების შეტანის/გაუქმების შემთხვევაში;
- საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შედგენისა და შემუშავების მეთოდოლოგია;
- პროგრამის დამტკიცების, მასში ცვლილების შეტანისა და გაუქმების პროცედურები;
- პროგრამის სტანდარტები;
- სტუდენტების, კურსდამთავრებულების, დამსაქმებლების კმაყოფილების კვლევები და ანალიზი;
- სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის შედეგები.

რეკომენდაციები:

- გრუნ-მა უნდა შეიმუშაოს მეტად თანამონაწილობითი პროგრამების რეგულარული განახლების პოლიტიკა.

რჩევები:

./.

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

./.

შეფასება

- ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

3.2 საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი

- o პროგრამის სწავლის შედეგი მკაფიოდაა განსაზღვრული და ისინი შეესაბამება უმაღლესი განვითარების დონეს და მისანიჭებელ კვალიფიკაციას.
- o ინდივიდუალური სასწავლო პროგრამების მეშვეობით უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული მოთხოვნების, საჭიროებებისა და აკადემიური მზაობის გათვალისწინებას და მათ შეუფერხებელ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროცესში.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი ამჟამად ახორციელებს 21 საგანმანათლებლო პროგრამას სამივე დონეზე. პროგრამები ეფუძნება საქართველოს კანონმდებლობას და ითვალისწინებს კრედიტების დაგროვებისა და ტრანსფერის ევროპული სისტემის სახელმძღვანელო მითითებებს. საგანმანათლებლო პროგრამის უმნიშვნელოვანესი ძირითადი პრინციპები ფორმულირებულია საგანმანათლებლო პროგრამის სტანდარტში, რომელიც პროგრამის დამტკიცების, მოდიფიცირების და გაუქმების გარდა - წარმოადგენს საგანმანათლებლო პროგრამის დიზაინის პრინციპების დაწესების ძირითად დოკუმენტს. საგანმანათლებლო პროგრამის სტანდარტი განსაზღვრავს სწავლის შედეგების განმარტებასა და დაგეგმვას; იგი იძლევა სწავლის შედეგების მნიშვნელობის განსაზღვრებას და განმარტებას, ისევე როგორც, განიხილავს ზოგადად სწავლის შედეგების მიღწევის მეთოდებს. საგანმანათლებლო პროგრამების მიმოხილვა, ასევე, მოიცავს სწავლის შედეგების აღწერასა და განმარტებას უფრო დეტალურად. კონკრეტული სფეროს სწავლის შედეგები შეესაბამება განათლების სამინისტროს კვალიფიკაციების ჩარჩოს.

კრედიტები განაწილებულია განათლების სამინისტროს მიერ დამტკიცებული "უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის კრედიტების გამოთვლის წესის" შესაბამისად და ითვალისწინებს სტუდენტის მიერ საკონტაქტო საათებსა (ლექციები და სემინარები) და დამოუკიდებელ მუშაობაზე დახარჯულ დროს. ერთი კრედიტი უდრის 25 სამუშაო (კალენდარულ) საათს. ECTS -ის გამოთვლის სიზუსტის უზრუნველყოფის მიზნით უნივერსიტეტმა შემოიღო ECTS კოორდინატორის ფუნქცია. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი და აკადემიური სკოლების ხარისხის უზრუნველყოფის კოორდინატორები, იმავდროულად არიან ECTS -ის კოორდინატორები, რომლებიც პასუხს აგებენ თითოეული პროგრამის კრედიტების გამოთვლის სისწორეზე.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური რეგულარულად (ყოველი წლის ბოლოს მაინც) ატარებს სტუდენტთა გამოკითხვას და აფასებს სტუდენტთა აკადემიურ მოსწრებას. შედეგები ანალიზდება და საჭიროების შემთხვევაში, მზადდება პროგრამის მოდიფიცირების წინადადებები და პროგრამა ოპტიმიზდება შესაბამისად.

ინსტიტუციამ წარმოადგინა რამოდენიმე ანგარიში სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა გამოკითხვის შედეგების თაობაზე. ჩვენი თხოვნით აკადემიური პერსონალით სტუდენტთა კმაყოფილების შესახებ რამოდენიმე კითხვარი იქნა წარმოდგენილი.

სრული ინფორმაცია პროგრამის თაობაზე სტუდენტებს შეუძლიათ მიიღონ ელექტრონული სისტემა "Nexus"-ის დახმარებით, რომელიც შექმნილია სტუდენტის დასახმარებლად ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შედგენაში საკუთარი ინტერესებისა და საჭიროებების საფუძველზე. პროგრამა ეხმარება კურსებისა და ბლოკავს ავტომატურად წინაპირობების მქონე დისციპლინებს, ანგარიშობს დარიცხული კრედიტების რაოდენობას და აჩვენებს შერჩეული პროგრამის სილაბუსს. ყველა რესპონდენტი სტუდენტი, როგორც ჩანს, იცნობს და იყენებს ამ ელექტრონულ სისტემას.

ხელმისაწვდომი საგანმანათლებლო პროგრამების შესახებ ინფორმაციის მიღების მიზნით, უნივერსიტეტმა ჩამოაყალიბა პროგრამების კატალოგი, რომელიც სტუდენტებს და სხვა დაინტერესებულ პირებს აწვდის ინფორმაციას აკადემიური აქტივობების შესახებ. პროგრამების კატალოგი განთავსებულია უნივერსიტეტის ვებ-საიტზე. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ კატალოგი არ ჰგავს ახალს.

მიუხედავად იმისა, რომ ექსპერტთა ჯგუფი ვერ შეძლებდა ყველა პროგრამას დეტალურად შესწავლას, არსებობს მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფენ გარკვეული სფეროების სწავლის შედეგებს, რომლებიც ეფუძნება დარგის მახასიათებლებსა და შემსაბამისობაშია კვალიფიკაციების ჩარჩოსთან. პროგრამის სტრუქტურა უზრუნველყოფს ლოგიკურ კავშირს მის ყველა კომპონენტს შორის და სტუდენტის მიერ სწავლის შედეგების მიღწევას საშუალოდ აკადემიური მოსწრების მქონე სტუდენტის მიერ გონივრულ ვადებში. როგორც ეს იყო აღნიშნული აკადემიური თავისუფლების ნაწილში, სტუდენტებს აქვთ საგანმანათლებლო პროგრამის არჩევითი კომპონენტების შერჩევის შესაძლებლობა. თითოეული პროგრამის კომპონენტების მოცულობა განისაზღვრება მათი შინაარსით, სწავლის შედეგებითა და დარგის სპეციფიკით. პროგრამის ფარგლებში გამოყენებული სწავლებისა და სწავლის მეთოდები ასახავენ დარგის სპეციფიკას და უზრუნველყოფენ თითოეული პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევას.

ზოგიერთ შემთხვევაში სტომატოლოგიის პროგრამაში გამოყენებული ლიტერატურა საკმაოდ ძველია, ძველი ტერმინებია გამოყენებული სილაბუსში მაგალითად, სილაბუსში "ბავშვების და მოზარდების პერიოდონტალური დაავადებები DEN DEN 158C" ; ჩვენ ვხვდებით ისეთ დიაგნოზებს, როგორიცაა "პარადონტოზი" და სხვ. რომლებიც აღარ იხმარება თანამედროვე სტომატოლოგიაში. ამას გარდა, როგორც წესი, სწავლების მეთოდები და შეფასების სისტემები სტომატოლოგიაში ძველი და სტერეოტიპულია და თანამედროვე მეთოდები არ ინერგება სისტემატურად. ვითარების გამოსასწორებლად, უნივერსიტეტი განიხილავს შეფასების OSCE სისტემის პილოტირებას და, ასევე, პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლის მეთოდის შემოღებას სტომატოლოგიის პროგრამაში.

უსდ-ს აქვს მოძრაობაშეზღუდული და მხედველობა დაქვეითებული სტუდენტების ყოლის გამოცდილება. უნივერსიტეტის გარემო ადაპტირებულია სპაციალური საჭიროებების მქონე ადამიანებისათვის როგორც თბილისში, ისე ბათუმის კამპუსებში. ამ შენობებში აქვთ სპეციალური ლიფტები. თბილისისა და ბათუმის შენობების შიგნით წარწერები გაკეთებულია, ასევე, ბრაილის კითხვის სისტემის მიხედვით. როგორც აღინიშნა უნივერსიტეტის ზოგიერთი თანამშრომლის მიერ, ერთი მხედველობა შეზღუდული პიროვნება სწავლობდა უნივერსიტეტში და უნივერსიტეტი უზრუნველყოფდა მისთვის ყველა სასწავლო მასალის ბრაილის შრიფტით მიწოდებას. მიუხედავად ამისა, გაუგებარი რჩება რომელია სხვა სპეციალური საჭიროები (ზემოაღნიშნულის გარდა), რომელთა მიმართაც უნივერსიტეტს შეუძლია ინდივიდუალური საგანმანათლებლო პროგრამების მიწოდება (მაგ. სმენადაქვეითობა, აუტიზმი, დისლექსია და სხვ.). ასევე, აუცილებელია აღნიშნულ იქნეს, სადაა შესაძლებელი სპეციალური საჭიროებების მქონე სტუდენტების საკითხებზე დეტალური ინფორმაციის მოძიება.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- აკადემიური კალენდარი;
- სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების ანალიზი;
- საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი;
- საგანმანათლებლო პროგრამის მიმოხილვა;
- საგანმანათლებლო პროგრამის სტანდარტი;
- http://gruni.edu.ge/uploads/files/catalogue_geo/catalog_2017-2018.pdf;
- ინდივიდუალური საგანმანათლებლო პროგრამები და მათი შემუშავების მეთოდოლოგია;
- ინტერვიუს შედეგები;
- საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შედგენისა და შემუშავების

მეთოდოლოგია; • პროგრამების დასრულების მონიტორინგი დადგენილ ვადებში და გარიცხვის კოეფიციენტი; • აკადემიური პერსონალით სტუდენტთა კმაყოფილების კითხვარი; • სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტის დაგეგმვის, განხორციელებისა და შეფასების რეგულაციები; • სტუდენტების, კურსდამთავრებულებისა და დასამქებულების კმაყოფილების კვლევა და შედეგების ანალიზი • სტუდენტთა კვლევის შედეგები; • საგანმანათლებლო პროგრამების სილაბუსები;
რეკომენდაციები: • აკადემიური პერსონალისათვის უნდა ჩატარდეს ტრენინგები, რათა ისწავლონ სილაბუსის დიზაინი ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოს შესაბამისად, კერძოდ სწავლის შედეგებთან დაკავშირებით. • გრუნ-მა უნდა განახლოს სასწავლო მასალები ზოგიერთ სილაბუსში.
რჩევები: გრუნ-მა უნდა შეიმუშაოს უფრო დეტალური მეთოდოლოგია ინდივიდუალური საგანმანათლებლო პროგრამები გამიჯნულად სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების თითოეული ტიპისათვის.
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): EECTS კოორდინატორების ჩამოყალიბება როგორც უნივერსიტეტის, ისე აკადემიური სკოლების დონეზე.
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 შეფასებების გასაჩივრების პროცედურები ასახულია სასწავლო პროცესის დებულებაში. თუ სტუდენტი თვლის, რომ მისი ცოდნა გარკვეულ დისციპლინაში არაა ობიექტურად შეფასებული, ან სჯერა რომ არსებობს ობიექტური ფაქტორი, რამაც გამოიწვია უარყოფითი შეფასება, მას შეუძლია გარკვეულ ვადებში მიმართოს დეკანს. საჩივარი განიხილება დეკანის დროებითი კომისიის მიერ. ინტერვიუს განმავლობაში გამოვლინდა, რომ სტუდენტებს აქვთ ინფორმაცია აპელაციის პროცედურებზე, მაგრამ ისინი ამბობენ, რომ კომისიის ნაცვლად მათ ნამუშევარს რევიზიას უტარებს ლექტორი. ინტერვიუების პროცესმა გამოავლინა, რომ სტუდენტები ნაკლებად ჩივიან თავიანთ შეფასებებზე. აპელაციის ვადები განსაზღვრულია სტუდენტთა დებულებით და საგანმანათლებლო პროცესით: შეფასების გამოქვეყნებიდან 3 დღის განმავლობაში სტუდენტს უფლება აქვს გაასაჩივროს შეფასება. თუ სტუდენტს ექნებოდა აპელაციის შეტანის შესაძლებლობა ელექტრონული რესურსით Nexus, ეს გაამარტივებდა პროცესს.

კვლავ, ექსპერტთა ჯგუფი ვერ შეძლებდა ყველა პროგრამას დეტალურად შეესწავლა, დაწესებულებას აქვს პროცედურები ისე, რომ სწავლის შედეგების შეფასების სისტემა ითვალისწინებს სფეროს სპეციფიკას და შეიცავს ადექვატურ შეფასებას, კომპონენტებს და მეთოდებს, რომლებიც სტუდენტებს საშუალებას მისცემს სწავლის შედეგებს მიაღწიონ კონკრეტული საგანმანათლებლო პროგრამით. შეფასების სისტემა და შესაბამისი რეგულაციები ნათლად არის აღწერილი და შეესაბამება საქართველოს სამართლებრივ აქტებს. სტუდენტთა სწავლის შეფასებისათვის გამოყენებული კრიტერიუმები გამჭვირვალეა. შეფასების სისტემა აღიქმება სტუდენტებისა და ლექტორების მიერ იმგვარად, რომ უზრუნველსაყოფს თანასწორ და სამართლიან შეფასებას. არსებობს სრულყოფილი ინფორმაცია გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტში გამოყენებული შეფასების სისტემის შესახებ. სტუდენტები იღებენ გამოხმაურებას მათი მიზნის მიღწევის, ხარვეზებისა და მათი მუშაობის გაუმჯობესების გზების შესახებ.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • საგანმანათლებლო პროგრამა; • ინტერვიუს შედეგები; • სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები; • სწავლის შედეგების შეფასების სისტემა და მისი წვდომა ყველა დაინტერესებულ მხარეზე.
რეკომენდაციები: ./.
რჩევები: პროცედურის გამარტივების მიზნით, გრუნ-მა უნდა განიხილოს აპელაციის შეტანის შესაძლებლობა ელექტრონული ბაზა "Nexus"-ის მეშვეობით.
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): გრუნ-ს აქვს შეფასებებზე გამოხმაურების კარგი მექანიზმი "N Nexus "-ის მეშვეობით და/ან საგამოცდო ჟურნალის სპეციალური გრაფა, სადაც სტუდენტი იღებს ინფორმაციას მის მიერ დაშვებული შეცდომის არსზე, რაც ხელს უწყობს მის აკადემიურ პროგრესს.
შეფასება X შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

4. უსდ-ის პერსონალი

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

4.1. პერსონალის მართვა

- უსდ-ს აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რომელიც უზრუნველყოფს სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული საგანმანათლებლო პროცესისა და სხვა საქმიანობების განხორციელებას.
- უსდ უზრუნველყოფს აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრების დასაქმებას.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტს აქვს კარგად განსაზღვრული შიდა სტრუქტურა და საკმაოდ დოკუმენტაცია. რეგულარულად ტარდება პერსონალის კმაყოფილების გამოკვლევა და ასევე, აკეთებენ უკუკავშირს უარყოფითი ინციდენტების შესახებ. სტრატეგიული განვითარებისა და მარკეტინგული კვლევის სამსახური აანალიზებს კვლევის შედეგებს და ქმნის პრობლემის მოგვარების მექანიზმებს. განსახილველ საქმეში, გრუნ-მა შეიმუშავა სტრუქტურული გაუმჯობესების რეკომენდაცია და წარუდგინა ადმინისტრაციას. აქ ასევე ფუნქციონირებს, გაერთიანება, რომელიც განიხილავს კვლევის შედეგებს და შეიმუშავებს რეკომენდაციებს. ბათუმის წარმომადგენლობაში ეს გაცილებით ნაკლებადაა აღნიშნული.

გრუნ-ში ოპერირებს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური, რომელიც პასუხისმგებელია პერსონალის შერჩევა, დასაქმება და შეფასებაზე და მის პროფესიულ განვითარებაზე. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის სამსახურის ფუნქციონირების ძირითადი პრინციპებია რეგულირდება უნივერსიტეტის შიდა შრომითი რეგულაციების მეშვეობით.

ინსტიტუციას განსაზღვრული აქვს აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალის კვალიფიკაციის მოთხოვნები, მათი სამუშაოს აღწერილობის, ფუნქციებისა და მოქმედი კანონმდებლობის გათვალისწინებით. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური უზრუნველყოფს უნივერსიტეტისათვის ფუნდამენტს კვალიფიცირებული პერსონალის მოზიდვის, შენარჩუნებისა და ეფექტური გამოყენებისათვის, მონიტორინგს უტარებს და აფასებს აკადემიურ პარსონალს, სწავლებასა და სამეცნიერო აქტივობებში ჩართულ პერსონალს და სხვა დასაქმებულებს, რომლებიც ხელს უწყობენ პერსონალის ოპტიმალურ ფუნქციურ მუშაობას, კანონის მოთხოვნების საფუძველზე იგი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულებების შეჩერებისა და შეწყვეტის წესს, შეწყვეტის პირობებს, და ასევე არეგულირებს აფილირებული აკადემიური პერსონალის საკითხებს. გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის წესდება და შიდა შრომითი რეგულაციები ადგენენ პერსონალის დანიშვნის წესებს, ფორმალურ მოტხოვნებს კანდიდატის მიმართ, პერსონალის უფლებებსა და ვალდებულებებს, შრომითი ურთიერთობის ვადებს.

ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის დანიშვნის პროცედურები ადგენს, რომ პერსონალი შეიძლება იქნეს არჩეული ღია ან შიდა კონკურსის ან რეკომენდაციის საფუძველზე; აკადემიურ თანამდებობაზე პერსონალის დანიშვნა ხდება საქართველოს კანონის "უმაღლესი განათლების შესახებ" შესაბამისად და ითვალისწინებს სავალდებულო ღია კონკურსს. კონკურსის გამოცხადების პროცედურა, საარჩევნო კომიტეტის შექმნა და კონკურსის ორგანიზება ფორმულირებულია გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის წესში "ადმინისტრაციული, აკადემიური და დამხმარე პერსონალის შერჩევის შესახებ".

აპლიკანტთა რაოდენობა გამოცხადებულ ვაკანსიებზე ძალიან მცირეა - ძალიან პატარა კონკურენციაა, იმდენად, რომ როგორც ჩანს ძნელია გამორჩეული კანდიდატის გამოვლენა. თუმცა, კვალიფიციური კადრების დეფიციტი საქართველოში ზოგადი პრობლემაა. ეს შეიძლება, ასევე, განპირობებული იყოს ახალი თანამშრომლების მოზიდვის პრაქტიკულად დადასტურებული სტრატეგიის არ ქონით. თუმცა, უნივერსიტეტი ახერხებს კვალიფიციური პედაგოგების და ლექტორების მოზიდვას მაღალ ხელფასითა და კარგი პირობების შექმნით. დოქტორანტებს შეუძლიათ ასისტენტის პოზიციის დაკავება, ეს ხშირად ხდება უნივერსიტეტში.

უნივერსიტეტის პერსონალის აქტივობის შეფასებისა და კმაყოფილების კვლევის 2017-2018 წწ. შედეგებმა აჩვენა, რომ დასაქმებულთა 72% კმაყოფილია შრომის პირობებით; 69% სრულიადაა კმაყოფილი მათი პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებით; 54% სრულიადაა კმაყოფილი დამხმარე სტრუქტურული ერთეულების მიერ გაწეული დახმარებით და მხოლოდ 3%-ია უკმაყოფილო ამით; 85% სრულიადაა კმაყოფილი ადმინისტრაციის დამოკიდებულებით ლექტორების მიმართ, უკმაყოფილო არავინაა; პერსონალის 31% სრულიად კმაყოფილია ხელფასით, 5% კი არა არის კმაყოფილი. გამოკითხვა, ასევე, მოიცავს მოპასუხეების რეკომენდაციებს მუშაობის ეფექტურობის გაუმჯობესების თაობაზე. ორგანიზაციის მასშტაბით ძალიან მაღალია შეკავების მაჩვენებელი.

ახალი თანამშრომლების ადაპტაციისათვის ინსტიტუციამ შეიმუშავა სპეციალური პროგრამა. უნივერსიტეტის ახალ გარემოში ინტეგრირებაში დახმარების მიზნით, გამოცდილი პერსონალიდან მრჩეველი მიემაგრება ახალ თანამშრომელს, რათა ხელი შეუწყოს კარგი კოლეგიალური კომუნიკაციას ჩამოყალიბებას და სხვ. ადაპტაციის პროგრამა დამტკიცებულია რექტორის ბრძანებით.

აკადემიური პერსონალის თითქმის 80% აფილირებულია უნივერსიტეტთან. აფილირების ხელშეკრულება განიხილავს აკადემიურ პერსონალს როგორც აფილირებულს მხოლოდ გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტთან და ვალდებულია ჩაატაროს თავისი ძირითადი სასწავლო და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა უნივერსიტეტის სახელით. აფილირების ხელშეკრულება აკადემიურ დასაქმებულსა და უნივერსიტეტს შორის ინტეგრირებულია აფილირებულ პერსონალთან შრომით ხელშეკრულებაში.

უნივერსიტეტის პერსონალის დემოგრაფიული მონაცემები ასეთია: სქესით 72% ქალია და 23% მამაკაცი; ასაკის მიხედვით 25-45 წლისაა 53%, 65-ზე ხანდაზმული - 9%.

აკადემიური პერსონალის შეფარდება სტუდენტთა რაოდენობასთან არის 0,2, დასახული ნიშნულია 0,3; ადმინისტრაციული პერსონალის შეფარდება სტუდენტებთან არის 0,01, სამიზნე ნიშნულია 0,02; აკადემიური პერსონალის შეფარდება ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის საერთო რაოდენობასთან არის 1,4%, სამიზნე ნიშნულია - 1,6%; აკადემიური პერსონალის შეკავების კოეფიციენტი არის 96,8%; სამიზნე ნიშნულია - 97,2%; კვალიფიკაციის შესაბამისად კურსდამთავრებულთა დასაქმების ინდექსია 58%, სამიზნე ნიშნულია 65%. ყველა ეს მონაცემი და სამიზნე ნიშნული გონივრულია და მიღწევადი სამოქმედო გეგმის ფარგლებში.

აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის კვალიფიკაციის შეფასებასთან დაკავშირებით არსებობს რეგულირება ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის უზრუნველყოფის ფარგლებში, რომელიც განსაზღვრავს "პროფესორის ატესტაციის ჩატარების წესს" (ტარდება ყოველ 5 წელიწადში ერთხელ), ისევე, როგორც "ადამიანური

რესურსების შეფასების" პროცედურას. ასევე, სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობის სტანდარტის მე-17 მუხლი აღწერს პერსონალის შეფასების სისტემას და ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმს. მიუხედავად ამისა, უნივერსიტეტი მოწვეული პერსონალის შერჩევის კრიტერიუმად ხშირად იყენებს პერსონალის რეკომენდაციას და მოწვეული ლექტორის დაქირავება არის არაფორმალური. გრუნ-მა წარმოადგინა აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების შეფასების შედეგები (დანართი 6.2.3). გარდა ამისა, უსდ-მ წარმოადგინა "ხარისხის შეფასების შედეგებზე საპასუხო ანგარიში" განხორციელებული 2011-2012 წლებში. 2017-2018 წლებში სტუდენტთა გამოკითხვის თანახმად, სტუდენტთა 90% სრულიად კმაყოფილია ლექტორების კომპეტენციით.

ჩვენი თხოვნით ინსტიტუციამ წარმოადგინა უნივერსიტეტის აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის გადამზადების გეგმა. ამ გეგმის თანახმად ტრენინგები ტარდება წელიწადში ერთხელ. ინტერვიუების მსვლელობაში რესპონდენტების დაახლოებით 50% აღნიშნავს, რომ საერთოდ არ მიუღია მონაწილეობა ტრენინგში, ან მიიღო მხოლოდ ერთხელ.

პერსონალის უმეტესობას სურს მეტ საერთაშორისო პროექტებში და საერთაშორისო გაცვლით პროგრამებში მონაწილეობა.

ინსტიტუციის მიერ წარმოდგენილი პერსონალის პირადი საქმეების მიმოხილვით, დასაქმებულებს (აკადემიური, მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალი) როგორც ჩანს აქვს შესაფერისი კვალიფიკაცია თავისი დავალებების შესასრულებლად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- აკადემიური პერსონალის განაწილება ასაკისა და სქესის მიხედვით;
- პერსონალის ფუნქციები და სამუშაოს აღწერილობა;
- ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა;
- ინტერვიუს შედეგები;
- შრომითი კონტრაქტები;
- რეკლამირებულ სამუშაო ვაკანსიებზე განაცხადების რაოდენობა;
- პერსონალის პირადი საქმეები;
- პერსონალის სამუშაოს აღწერილობა და კვალიფიკაციის მოთხოვნები;
- რექტორის ოფიციალური აქტები აკადემიურ პოზოციებზე კონკურსის გამოცხადების თაობაზე; რექტორის ოფიციალური აქტები პერსონალის დამტკიცება/დანიშვნაზე;
- საგანმანათლებლო და სამეცნიერო აქტივობების რეგულაცია;
- პერსონალის საქმიანობის შეფასებისა და კმაყოფილების კვლევის შედეგები;
- თვითშეფასების ანგარიში;
- თვითშეფასებისა და კმაყოფილების კვლევის შედეგები;
- პერსონალის სტატიკური მონაცემები;
- დასაქმებულთა ტრენინგის გეგმა.

რეკომენდაციები:

უნივერსიტეტი უფრო მკაცრად უნდა ეცადოს პერსონალის მენეჯმენტის პროცესების გავრცელებას ბათუმის წარმომადგენლობაზე.

რჩევები:

- ინსტიტუციამ უნდა შეიმუშაოს აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის გადამზადების უკეთ მოფიქრებული გეგმა, რომელიც განვითარების მეტ შესაძლებლობას შესთავაზებს პერსონალს.
- ინიცირება გაუკეთოს მეტ საერთაშორისო პროექტს იმისათვის, რომ უნივერსიტეტის პერსონალი ჩაერთოს საერთაშორისო პროექტებსა და გაცვლით პროგრამებში.

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): უსდ-ს ჩამოყალიბებული აქვს ძალიან კარგი პროცედურა ახალი თანამშრომლების ადაპტაციის თაობაზე, რომელიც უზრუნველყოფს ახალი კოლეგების ტრანსფერს საუნივერსიტეტო სივრცეში.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან X მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
4.2. აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა
აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის სამუშაო რაოდენობა და დატვირთვა დაწესებულების საგანმანათლებლო პროგრამებისა და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის, და ასევე მათთვის დაკისრებული სხვა ფუნქციების ადეკვატურია.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი გრუნ-ს აქვს გრაფიკი აკადემიური პერსონალისათვის, რომელიც მოიცავს სასწავლო ან / და მეცნიერულ და სამეცნიერო კვლევებთან დაკავშირებულ ფუნქციებსა და მოვალეობებს. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა არეგულირებს აკადემიური და მოწვეული პროფესორების დატვირთვებს, რომელიც ფარავს სასწავლო (ლექცია, პრაქტიკული, ლაბორატორიული, საკურსო პროექტს/ნაშრომს და სხვ.) ან/და კვლევით კომპონენტს, ისევე, როგორც მათ დატვირთვას სხვა უსდ-ში. პერსონალის დატვირთვის სქემა კარგად გააზრებული და ადეკვატურია). საინტერესო პრაქტიკა ამკვიდრებს უნივერსიტეტის დონეზე ECTS კოორდინატორის პოზიციას, ისევე, როგორც აკადემიური სკოლების დონეზე. ECTS კოორდინატორი პასუხისმგებელია ECTS კრედიტების დისტრიბუციის შემოწმებაზე, ისევე, როგორც სტუდენტთა და აკადემიური პერსონალის დატვირთვაზე. აკადემიური პერსონალის 146 არსებითი ნაწილი აფილირებულია გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტთან. თვითშეფასების ანგარიში მიუთითებს 130 აფილირებულ პერსონალზე; ინტერვიუების დროს ეს რაოდენობა გარკვეულწილად ვარირებდა, თუმცა უმნიშვნელოდ. აფილირებული პერსონალის დატვირთვა შედგება სწავლების დატვირთვის, ორგანიზაციულ-მეთოდოლოგიური და სამეცნიერო დატვირთვისაგან. აკადემიურმა, მათ შორის აფილირებულმა პერსონალმა აკადემიური წლის ბოლოს უნდა წარმოადგინოს ანგარიში დატვირთვის განხორციელების შესახებ (მაგ. ნაშრომები, კვლევით პროექტებში მონაწილეობის ანგარიშები, მონოგრაფიები და სხვ.). აკადემიური პერსონალის შეფარდება სტუდენტთა რაოდენობასთან არის 16,0, დასახული ნიშნულია 16,9; აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის შეფარდება მოწვეული პერსონალის რაოდენობასთან არის 0,9, სამიზნე ნიშნულია 1,3; აფილირებული პერსონალის შეფარდება აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საერთო რაოდენობასთან არის 0,4%, სამიზნე ნიშნული - 0,5%; აფილირებული პერსონალის რაოდენობის შეფარდება სტუდენტთა რაოდენობასთან 0,09, სამიზნე ნიშნულია - 0,1%.

თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად უნივერსიტეტის აფილირებულ პერსონალს, ადმინისტრაციასთან შეთანხმებით, შესაძლოა მიეცეს უფლება აკადემიურ აქტივობაზე სხვა უსდ-ში, თუ მისი აკადემიური, სამეცნიერო და ორგანიზაციულ-მეთოდოლოგიური დატვირთვა არ აჭარბებს დადგენილ ზღვარს.

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის ბევრი პროფესორი დაკავშირებულია სხვა უნივერსიტეტებთანაც. ინტერვიუების მსვლელობაში მათ დაადასტურეს, რომ ზოგჯერ სირთულეებია დროის განაწილების კუთხით დიდი დატვირთვის გამო, მაგრამ ახერხებენ ამ სიტუაციის მართვას. ეს როგორც ჩანს ძალიან ტიპური ფენომენია კვალიფიციური პირებისათვის საქართველოში.

ზოგადად, აკადემიურმა, აფილირებულმა და მოწვეულმა პერსონალმა გამოავლინა მოტივირება და მზადყოფნა უნივერსიტეტის შემდგომი განვითარებისა და სრულყოფისათვის. ეს შესაბამის სფეროებში გვიჩვენებს სანდო ვალდებულებას და მდგრად სტრუქტურებს შემდგომი მნიშვნელოვანი ზრდისთვის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის - მოწვეული პერსონალის თანაფარდობა;
- აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის თანაფარდობა პროგრამებთან მიმართებით და აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის თანაფარდობა სტუდენტებთან მიმართებით;
- აფილირებული აკადემიური პერსონალისა და მთლიანი აკადემიური და მოწვეული პერსონალის თანაფარდობა;
- აფილირებული აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების თანაფარდობა;
- უსდ-ს მიერ განსაზღვრული კრიტერიუმები;
- საგანმანათლებლო პროგრამის სტანდარტი;
- ინტერვიუს შედეგები;
- პერსონალის რაოდენობის დადგენის მეთოდოლოგია;
- აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი;
- პერსონალის დატვირთვის სქემა და დატვირთვის ინდიკატორები;
- სტუდენტების, აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული პერსონალის გამოკითხვის შედეგები.

რეკომენდაციები:

./.

რჩევები:

./.

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

უნივერსიტეტს ყავს ECTS კოორდინატორი უნივერსიტეტის და ფაკულტეტის დონეზე, რომელიც რეგულარულად ამოწმებს სტუდენტთა და პერსონალის აკადემიურ დატვირთვას.

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 და მათი უფლებების დაცვას; სთავაზობს

სტუდენტებს შესაბამის სერვისებს, მათ შორის, დასაქმების ხელშეწყობის მექანიზმებს, უზრუნველყოფს

სტუდენტების 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 მოპოვებისა და ცვლილების წესი, და განათლების აღიარება, და სტუდენტის უფლებები

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი იცავს საერთო სასწავლო პროცესის მარეგულირებელ პროცედურებს, რომლებიც განსაზღვრავენ სტუდენტის სტატუსის მინიჭებას, შეჩერებასა და შეწყვეტას, მობილობას, კვალიფიკაციის მინიჭებას, საგანმანათლებლო დოკუმენტის გაცემას, ისევე როგორც სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარებას. უნივერსიტეტს გააჩნია სტუდენტის სტატუსის მინიჭების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, ასევე მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, საგანმანათლებლო დოკუმენტის გაცემის, განათლების აღიარების რეგულაციები. მთელი ინფორმაცია სასწავლოპროცესის რეგულირების შესახებ საჯაროა და განთავსებულია გრუნი-ს ვებ-საიტზე. მიუხედავად ამისა, სტუდენტებთან ინტერვიუებისას სტუდენტთა მხრიდან გამოვლინდა ინფორმირებულობის ნაკლებობა. ეს უკვე აღნიშნულია უნივერსიტეტის თვითშეფასების ანგარიშში და უსდ გეგმავს რიგი აქტივობების განხორციელებას ამ მიმართულებით.

სტუდენტთა უფლებების დაცვის მექანიზმები ხაზგასმულია უნივერსიტეტის სამართლებრივ აქტებში (უნივერსიტეტის წესდება და კონტრაქტები საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამების სტუდენტებთან, თითოეული ცალ-ცალკე). კონტრაქტი ადასტურებს სტუდენტის უფლებას საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელების პროცესისა და პროფესორთა საქმიანობის ხელმისაწვდომობაზე; და საგანმანათლებლო პროგრამის სტანდარტი განსაზღვრავს აკადემიური პროგრამის შეფასებასა და მენეჯმენტში სტუდენტის მონაწილეობის წესს. სტუდენტის უფლება, რომ იყოს არჩეული უნივერსიტეტის მმართველ ორგანოში, ასევე, დადასტურებულია, რაც განმტკიცებულია აკადემიური კომიტეტის დებულებით. თუმცა, ინტერვიუებმა გამოავლინა, რომ ბათუმის კამპუსის სტუდენტები არ არიან აკადემიური კომიტეტის წევრები და აქვთ ნაკლები კონტაქტი სტუდენტურ თვითმმართველობასთან.

სტუდენტის უფლებების მიმართულებით, უნივერსიტეტი გეგმავს სტუდენტის უფლებების საკითხების განხილვის გაფართოებას “დეკანის საათის” ფორმატში. "სტუდენტთა ომბუდსმენის ოფისი" დაარსდება და დაკომპლექტდება სამართლის სტუდენტებით.

ინტერვიუებისა და თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, სტუდენტს შეუძლია სტუდენტთა მხარდაჭერისა და სერვისების ოფისის მენეჯერისაგან, საინფორმაციო დაფებიდან და ასევე ელექტრონული სერვისებიდან ინფორმაციისა და ახსნა-განმარტებების მიღება სტუდენტის სტატუსის მინიჭების, შეჩერების, შეწყვეტის, მობილურობის და მასთან დაკავშირებული საკითხების თაობაზე. დიდი უპირატესობა უნივერსიტეტისათვის არის ელექტრონული სისტემა „NNEXUS“-ის ფართო სარგებლობა. სისტემის ფარგლებში სტუდენტებს აქვთ საკუთარი ელექტრონული პორტალები და მათი მეშვეობით შეუძლიათ მიიღონ ინფორმაცია მათ სტატუსთან დაკავშირებული სამართლებრივი ქმედებების შესახებ.

ინსტიტუციის აკადემიური კომიტეტი განიხილავს სტუდენტთა საჩივრებს აკადემიური და ადმინისტრაციული ორგანოების მუშაობასთან დაკავშირებით. სტუდენტის სტატუსისა და სასწავლო პროცესის შესახებ წესები და უნივერსიტეტის სადისერტაციო საბჭოს, სადოქტორო პროგრამების რეგულაციები უზრუნველყოფენ სწავლისა და დისერტაციის გასაჩივრების მექანიზმებს, რომლებიც ითვალისწინებენ კომისიის შექმნას სტუდენტთა საჩივრების განხილვას ან ექსპერტების გამოყოფას სადისერტაციო ნამუშევრის დამატებით შესაწავლისათვის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- სამოქმედო გეგმა
- <http://nexus.gruni.ge/>;
- <http://gruni.edu.ge/>;
- ინტერვიუს შედეგები;
- მარეგულირებელი დოკუმენტები (დებულება საგანმანათლებლო-სამეცნიერო აქტივობების თაობაზე, დებულებები სტუდენტის სტატუსისა და საგანმანათლებლო პროცესზე, სტუდენტთა მხარდაჭერასა და სერვისებზე, უნივერსიტეტის სადისერტაციო საბჭოსა და სადოქტორო პროგრამებზე, აკადემიურ კომიტეტზე);
- უსდ-სა და სტუდენტს შორის კონტრქტების ნიმუშები (ხელშეკრულების შედგენა, ზოგადი ხელშეკრულება);
- სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები.

რეკომენდაციები:

./.

რჩევები:

./.

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

გრუნ-ი აპირებს სტუდენტთა ომბუდსმენის პოზიციის შემოღებას. ასეთი ინსტიტუცია საშუალებას იძლევა უკეთესად იყოს დაცული კომუნიკაცია დაზარალებულ სტუდენტებსა და პერსონალს შორის.

შეფასება

- X შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისები

- 0 უსდ-ს გააჩნია სტუდენტთა კონსულტაციის მომსახურებები საგანმანათლებლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესების უზრუნველსაყოფად
- 0 უსდ-ს გააჩნია კარიერის მხარდაჭერის სამსახური, რომელიც უზრუნველყოფს სტუდენტებს შესაბამისი კონსულტაციით და მხარს უჭერს მათ დასაქმებასა და კარიერულ ზრდას.

- უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების ცნობიერების ამაღლებას და მათ ჩართულობას უნივერსიტეტის დონეზე, ადგილობრივ და საერთაშორისო პროექტებსა და ღონისძიებებში და მხარს უჭერს სტუდენტურ ინიციატივებს
- უსდ-ს გააჩნია დაბალი სოციალური ფენის სტუდენტების მხარდაჭერის მექანიზმები.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისები სხვადასხვაა და ვარირებს აკადემიური კონსულტაციით სტუდენტთა ინდივიდუალური დახმარებიდან, ორგანიზაციულ სტრუქტურებამდე, როგორიცაა სასწავლო პროცესის, საერთაშორისო ინტეგრაციის და კარიერული წინსვლის სერვის ცენტრები. მათი აქტივობები ეხება ინდივიდუალურ დაგეგმვას, საერთაშორისო მობილობას და ასევე დასაქმებას.

ინტერვიუების თანახმად პროფესორები მზად არიან სტუდენტთა ინდივიდუალურად კონსულტირებისათვის საკონსულტაციო საათების განმავლობაში. თბილისში ჩატარებული ინტერვიუებისას აღნიშნულ იყო, რომ პროგრამის ხელმძღვანელები ეხმარებიან სტუდენტებს მათი ინდივიდუალური სასწავლო გრაფიკის დაგეგმვაში. ინტერვიუებმა კვლავ დაადასტურა “NNexus”-ის პროგრამის ფართოდ გამოყენება.

ბათუმის ფილიალში სასწავლო პროცესის კოორდინატორი პასუხისმგებელია სტუდენტების კონსულტირებაზე აკადემიური პროცესთან და სხვა აქტივობებთან დაკავშირებით. ჯგუფის მიერ ჩატარებულ ინტერვიუებზე გამოვლინდა, რომ ბათუმელ სტუდენტებს არასდროს სმენიათ საერთაშორისო მობილობის, Erasmus+ შესაძლებლობების თაობაზე.

უსდ საჭიროების შემთხვევაში სტუდენტებს უზრუნველყოფს კომფორტული ავტობუსით.

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტს გააჩნია სტუდენტთა დახმარების და მომსახურების ცენტრი, სადაც სტუდენტებს შეუძლიათ შესაბამისი კონსულტაციის მიღება შემდეგი სემესტრის გრაფიკის დაგეგმვაზე. სტუდენტებს შეუძლიათ ინფორმაციის მიღება მობილობის, აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესების საკითხებზე და სხვ. სტუდენტთა მხარდაჭერისა და სერვისების ცენტრის ხელმძღვანელი აღნიშნავს, რომ სტუდენტები ითხოვენ დახმარებას როდესაც აწყდებიან აკადემიურ სირთულეებს. ამ კუთხით, სტუდენტთა დახმარების ცენტრი ცდილობს გამოიკვლიოს პრობლემა და დააყენოს საკითხი დეკანის წინაშე; ზოგჯერ ისინი აძლევენ სტუდენტებს რჩევებს ახალი საგანმანათლებლო პროგრამის არჩევის თაობაზე, სადაც მათ შეეძლებათ წარმატებით სწავლა. ამ ცენტრს, ასევე, გააჩნია სხვა დამხმარე სერვისები, როგორიცაა ღონისძიებების მენეჯერის ან დასაქმების კოორდინატორის მომსახურება.

ზოგადად, უსდ აკმაყოფილებს არაფორმალური აქტივობების ხელშეწყობის კრიტერიუმება (სპორტი, ხელოვნება, საგანმანათლებლო აქტივობები) და ეხმარება სტუდენტურ ინიციატივებს. სტუდენტებს შეუძლიათ პროექტის წარდგენა ღონისძიებების მენეჯერისათვის და ეს ადამიანი მოაგვარებს ფინანსურ ან სხვა მნიშვნელოვან საკითხებს სტუდენტური პროექტის განსახორციელებლად. ღონისძიებების მენეჯერმა ინტერვიუს დროს აღნიშნა, რომ მათ არა აქვთ ცალკე ბიუჯეტი სტუდენტთა პროექტებისათვის, ვინაიდან ღონისძიებების რაოდენობა და თითოეული მათგანისათვის საჭირო საჭირო დაფინანსების მოცულობა ვარირებს წლიდან წლამდე. მიუხედავად ამისა, ისინი ყოველწლიურად უკეთებენ ორგანიზებას სტუდენტთა მისაღებ და დამათავრებელ ღონისძიებებს. სპორტულ აქტივობებთან დაკავშირებით აღსანიშნავია, რომ თბილისის კამპუსში არსებობს სპორტული მოედანი. ბათუმის სტუდენტებმა აღნიშნეს, რომ ისინი, ასევე, მოწადინებულნი არიან სპორტული აქტივობების ჩატარების მიზნით, მათი კამპუსის ბაღში, რაც გაზრდის ჯანსაღი

ცხოვრების წესს.

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტმა წარმოადგინა სტუდენტების მიერ ინიცირებული და უნივერსიტეტის მიერ დახმარება გაწეული პროექტების ნუსხა. სტუდენტები იღებენ ინფორმაციას ღონისძიებების თაობაზე უნივერსიტეტის საიტიდან და საინფორმაციო დაფებიდან. ამას გარდა, გამოიყენება უნივერსიტეტის ოფიციალური ფეისბუქის გვერდი, ასევე მოკლეტექსტური, სატელეფონო შეტყობინებები და სასწავლო პროცესის მენეჯმენტის ელექტრონული სისტემა "N Nexus"-ი.

უნივერსიტეტი ქმნის შესაძლებლობებს სტუდენტთა საერთაშორისო მობილობისათვის და მათი მონაწილეობისათვის სხვადასხვა პროექტებში, როგორიცაა ERASMUS + მობილობის პროგრამა ან სტაჟირება ბრემენის კრიმინალურ პალატაში (გერმანია); ბიზნესისა და მენეჯმენტის ხუთი სტუდენტი გადის ანაზღაურებად სტაჟირებას გერმანიის რიგ კომპანიებში, მათ შორის დოიჩე ბანკში. საერთო ჯამში, 2016-2017 წლებში 27 სტუდენტმა მიიღო მონაწილეობა საერთაშორისო მობილობაში. ეს რიცხვი არაა მაღალი ისეთი ინსტიტუციისათვის, როგორიცაა გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი.

ზოგადად, უნივერსიტეტს გააჩნია ინტერნაციონალიზაციის წახალისების მკაფიო პოლიტიკა; ისინი ცდილობენ მოიზიდონ საერთაშორისო სტუდენტები. ამ მომენტისათვის მხოლოდ 3 ცხოელი სტუდენტი სწავლობს გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტში ERASMUS + გაცვლითი პროგრამის ფარგლებში. ანალოგიურად, ესაა დაბალი რიცხვი.

უნივერსიტეტს აქვს კარიერული ცენტრი და სტუდენტები იღებენ ინფორმაციას ვაკანსიების შესახებ სოციალური ქსელებიდან ან ელ-ფოსტით; გარდა იმისა, სტუდენტთა კარიერულ განვითარებაში დახმარების მიზნით ყოველწლიურად ტარდება დასაქმების ფორუმები. უნივერსიტეტს აქვს პოტენციურ დამსაქმებელთა მონაცემთა ბაზა. კარიერული ცენტრი ახლადაა შექმნილი, კარიერულ წარმატებაზე სისტემური კვლევა ჯერ არ ჩატარებულა; თუმცა, ზოგიერთმა კურსდამთავრებულმა აღნიშნა, რომ მათ სთხოვეს უნივერსიტეტის კვლევაზე გამოხმაურება. ცენტრი ხელს უწყობს დამსაქმებელთა ჩართულობას საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებაში, საგანმანათლებლო პროგრამის შესაბამისი სტაჟირებისა და პრაქტიკის ორგანიზებაში. ეს პროცესი ნაკლებად მოიცავს სამედიცინო სკოლის სტუდენტებს. სტომატოლოგიურ პროგრამას აქვს ნაკლები მონაწილეობა პროცესში, თუმცა უნივერსიტეტის საკუთარი სტომატოლოგიური კლინიკა პრინციპულად ძლიერი მხარეა. ამ პრინციპის მიმართ არსებობს საკვალიფიკაციო მოთხოვნები: შეუძლებელია დადასტურება, რომ უნივერსიტეტის სტომატოლოგიური კლინიკა უზრუნველყოფს პაციენტების მომსახურებას. მართვის სისტემაში არსებობს მნიშვნელოვანი ხარვეზები. სასტერილიზაციო ოთახი და ნარჩენების მენეჯმენტი საჭიროებს გაუმჯობესებას.

უნივერსიტეტს გააჩნია მონაცემები თავისი სტუდენტების კარიერულ წინსვლაზე. მის კურსდამთავრებულთა 84% დასაქმებულია, მათ შორის 58% პროფესიის შესაბამისად. ნათელია, რომ სწავლის დამთავრების შემდეგ სტუდენტთა 42% დასაქმდა პროფესიისაგან განსხვავებულ სფეროში. არ არსებობს რაიმე მტკიცებულება ამის მიზეზების თაობაზე, ისევე, როგორც სამომავალი ცვლილებები თავდაპირველი პროფესიის მიმართ.

უნივერსიტეტი ითვალისწინებს სტუდენტების სოცო-ეკონომიკურ სტატუსს და დანერგილი აქვს რიგი მექანიზმები სწავლის გადასახადის დაკლებაზე. სტუდენტს შეუძლია შეავსოს აპლიკაცია მისი სოციალ-ეკონომიკური სტატუსის თაობაზე და შემდეგ უნივერსიტეტი განიხილავს ინდივიდუალურ საქმეს. ამ აპლიკაციის ფორმა

ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტში, ასევე, სტუდენტთა მხარდაჭერის ოფისი აწვდის ინფორმაციას სტუდენტებს, კერძოდ რეგისტრაციის დროს.

ამ მომენტისათვის 251 სტუდენტი სოციალურად მოწყვლადი ოჯახებიდან იღებს სარგებელს უნივერსიტეტიდან. გარდა ამისა, უნივერსიტეტს აქვს ფასდაკლება დედ-მამის ერთზე მეტ საერთო სტუდენტ შვილებისათვის და პერსონალის შვილებისათვის.

გარდა ამისა, სტუდენტებმა ინტერვიუს დროს ზემოაღნიშნული ფინანსურ დახმარების დამატებით აღნიშნეს, რომ უნივერსიტეტს აქვს სტიპენდია საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების სტუდენტებისათვის მაღალი აკადემიური მოსწრების შემთხვევაში. თუმცა, კრიტერიუმები სტიპენდიის დასანიშნი აკადემიური მოსწრების თაობაზე და დაფინანსების პროცედურების მოძიება ვერ მოხერხდა უსდ-ს მიერ წარმოდგენილ დოკუმენტებში.

უნივერსიტეტი, გამომდინარე ფინანსური შესაძლებლობიდან, სტუდენტებს სთავაზობს ინდივიდუალური გადასახადის გადახდის მოქნილ სქემას. ინტერვიუებში სტუდენტები გამოხატავენ კმაყოფილებას გადასახადის მოქნილი მექანიზმების გამო.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა;
- სამოქმედო გეგმა;
- სტატისტიკურ მონაცემთა ანალიზი;
- კურსდამთავრებულთა კარიერული განვითარების კვლევა (დასაქმების შესაბამისობა - მინიჭებულ კვალიფიკაციასთან) და აკადემიური განვითარება;
- კარიერული მხარდაჭერის სერვისები;
- დამსაქმებლებთან თანამშრომლობა და მისი შედეგები;
- განხორციელებული და დაგეგმილი აქტივობები (დასაქმების ფორუმები, ვორქშოპები, თემატური კონფერენციები, სტუდენტთა ინდივიდუალური კონსულტაციები და სხვ.);
- ხორციელებული და დაგეგმილი სტუდენტური ინიციატივები/პროექტები;
- განხორციელებული სტაჟირებისა და პრაქტიკის პროგრამები;
- ინტერვიუს შედეგები;
- დაგეგმილი და გამხორციელებული საკონსულტაციო სერვისები;
- ინფორმაციის საჯაროობა;
- მარეგულირებელი დოკუმენტები (სტუდენტთა მხარდაჭერის და სერვისების მიწოდება);
- უსდ-სა და სტუდენტს შორის კონტრქტების ნიმუშები (ხელშეკრულების შედგენა, ზოგადი ხელშეკრულება);
- სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების ინდიკატორები, მათ შორის მინიჭებული კვალიფიკაციების მიხედვით;
- სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები;
- გამოკითხვის შედეგები;
- სხვადასხვა პროექტებში სტუდენტთა მონაწილეობის ინდიკატორები;
- სერვისები დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტებისათვის.

რეკომენდაციები:

ბათუმის წარმომადგენლობა უნდა იქნეს მოყვანილი თბილისის დონემდე საერთაშორისო გაცვლით პროგრამებზე ინფორმაციის მიწოდების კუთხით.

რჩევები:

- გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტმა უნდა განავითაროს სტრატეგია სტუდენტთა არაფორმარულ აქტივობებში ჩართვის უზრუნველსაყოფად; უფრო

"პასიურ" სტუდენტთა გამოსავლენად და მათი მონაწილეობის გაზრდის მექანიზმების დასანერგად სხვადასხვა საგანმანათლებლო, სპორტულ ან კულტურულ აქტივობებში. • უსდ-ს ესაჭიროება მეტი სერვისების დანერგვა ბათუმის სტუდენტებისათვის (მაგ. სპორტული, კულტურული) და მათი საერთაშორისო მობილობის პროგრამებში მინაწილეობის გაზრდა. ეს ეხება ყველა ლოკაციასა და პროგრამას. • მეტი გამჭვირვალობის მისაღწევად, გრუნ-მა უნდა უზრუნველყოს, რომ სწავლის საფასურის გრაფიკის დარღვევისთვის დაწესებული სანქციები, აგრეთვე მაღალი აკადემიური მოსწრებისათვის სტიპენდიების მიღების კრიტერიუმები თვასაჩინოდ დაფიქსირდეს შესაბამის დოკუმენტში. • გრუნ-მა უნდა განსაზღვროს საპროექტო წინადადებების ტიპები. ასეთმა განსხვავებამ შესაძლოა გაზარდოს პროექტების მრავალფეროვნება. წამახალისებელი მექანიზმების მნიშვნელობა სტუდენტური ინიციატივების გაზრდისა და დამატებით აქტივობებში მონაწილეობისათვის, ასევე, უნდა იქნეს ხაზგასმული სტუდენტთა დახმარების სერვისების პოლიტიკის და სტრატეგიის შემუშავებაში. • უნივერსიტეტმა უნდა არღივხოს ღონისძიებებში/პროექტებში მონაწილე სტუდენტთა რაოდენობა. სტუდენტთა დახმარების სერვისს უნდა ჰქონდეს ზუსტი ინფორმაცია პროექტთა უმეტესობა ინიცირებულია სტუდენტთა ანალოგიური ჯგუფების მიერ და მონაწილე სტუდენტთა რაოდენობა რეალურად წარმოადგენს თუ არა გრუნ-ის მთელ სტუდენტურ პოპულაციას. • უნივერსიტეტმა უნდა შეიმუშაოს აკადემიური სირთულეების მქონე სტუდენტთა დახმარების პოლიტიკა.
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): • სამართლის ფაკულტეტს გააჩნია სტუდენტთა მონაწილეობის ხელშეწყობის პრაქტიკა მოხალისეობრივ აქტივობებში (როგორიცაა, მოხუცთა დახმარება), რომელიც მიზნად ისახავს მორალური და სოციალური ფასეულობების ხელშეწყობას, ასევე, ეროვნული თვითმყოფადობის განმტკიცებას. • უნივერსიტეტს დანერგილი აქვს პროექტი "TEEN ACADEMY" - სტუდენტები ახორციელებენ რიგ აქტივობებს სკოლის მოსწავლეებთან ერთობლივად, რაც ხელს უწყობს ორ საგანმანათლებლო საფეხურს შორის (სკოლასა და უნივერსიტეტს შორის) უკეთეს კავშირს. ამან შესაძლოა ასევე გაზარდოს სკოლის მოსწავლეებში ცნობიერების გაზრდა საუნივერსიტეტო ცხოვრებაზე და უმაღლესი განათლების მიღების მნიშვნელობაზე. • სამართლის ფაკულტეტს, ასევე, აქვს პროექტი "გახდი პოლიტიკოსი" - რომელიც ხორციელდება ერთობლივად უნივერსიტეტის სტუდენტებისა და სკოლის მოსწავლეების მიერ. ისინი სტუმრობენ პარლამენტის კომიტეტებს და ეცნობიან პარლამენტის მუშაობას. ერთის მხრივ, ეს კარგი შესაძლებლობაა პრაქტიკული ცოდნის მისაღებად სამართლის სტუდენტებისათვის, მეორეს მხრივ, ეს ზრდის სკოლის მოსწავლეთა საჯარო განათლებას და სტუდენტთა ცოდნას საჯარო სამსახურზე.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

6. კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

უმაღლესი სასწავლო დაწესებულება, მისი ტიპისა და კონკრეტული დარგ(ებ)ის გათვალისწინებით, მუშაობს კვლევითი ფუნქციების გაძლიერებაზე, უზრუნველყოფს სათანადო პირობებს კვლევითი საქმიანობის მხარდასაჭერად და კვლევითი საქმიანობის ხარისხის გასაუმჯობესებლად.

6.1 კვლევითი საქმიანობა

- უსდ, სახისა და დარგის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ახორციელებს კვლევით/შემოქმედებით საქმიანობას.
- უზრუნველყოფს სადოქტორო კვლევების ხელმძღვანელობის ეფექტურობას.
- უსდ-ს გააჩნია საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები დისერტაციების შეფასებისა და დაცვისთვის, რომლებიც შეესაბამება სფეროს სპეციფიკას.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი

როგორც სადოქტორო პროგრამების მქონე უნივერსიტეტი, გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტს მოეთხოვება იყოს აქტიური კვლევითი უნივერსიტეტი. თვითშეფასება აფიქსირებს მისი პერსონალის სამეცნიერო ატივობას. საერთაშორისო პუბლიკაციების თვალსაზრისით, გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის ქულები საკმაოდ დაბალია. პერსონალის უმრავლესობა უპირატესობას ანიჭებს სწავლას კვლევასთან შედარებით; გრუნნი, როგორც დასაწყისიდან კვლევითი უნივერსიტეტი, თანმიმდევრულად განვითარდა და აღსანიშნავია, რომ ამჟამინდელი ინიციატივები მიმართულია კვლევითი აქტივობების მეტად მხარდასაჭერად. პანელი აცნობიერებს, რომ ეს საკმაოდ რთული დავალებაა უმეტეს სფეროებში, რომელიც უნივერსიტეტს აქვს. ახალი ინიციატივების მონიტორინგი კი აუცილებლობას წარმოადგენს. კვლევითი პრიორიტეტები ინსტიტუციურ დონეზე არ არის მტკიცედ დადგენილი და უნივერსიტეტის პერსონალზე დამოკიდებული.

უნივერსიტეტს გააჩნია საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები დისერტაციების შეფასებისა და დაცვისთვის, რომლებიც შეესაბამება სფეროს სპეციფიკას. აქ არის 72 აქტიური და 62 სტატუს შეჩერებული დოქტორანტი. ზედამხედველთა და დოქტორანტთა რაოდენობის შეფარდება არის 0,4, მიზნობრივი ნიშნული 2021 წლისათვის არის 0,56. მიზანი მიღწევადი ჩანს. დისერტაციის დაცვის ინდიკატორი არის 16% (120-დან 20), რაც დაბალია.

სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი მუშაობის განვითარების ხელშესაწყობად, უნივერსიტეტმა დააარსა კვლევების მართვის ცენტრი. სადისერტაციო საბჭო და სადოქტორო პროგრამის მიწოდებისა და სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების სტანდარტი აღწერს სადოქტორო სწავლის მართვის ეფექტურობის მექანიზმებს და დისერტაციის შეფასებისა და დაცვის პროცედურებს. ეს დოკუმენტები ყოვლისმომცველი გზით არეგულირებენ ყველა საკითხს, როგორებიცაა: აკადემიური ეთიკა, პლაგიატიზმიდან დაცვა, სამეცნიერო კვლევების დაფინანსება, სადოქტორო პროგრამების კოორდინირება, დოქტორანტთა ზედამხედველობა, აკადემიური წერის წესები, დაცვის პროცედურები.

საინტერესო სამეცნიერო იდეის განხორციელების ჩარჩოები და კარგი სადოქტორო ნაშრომის დაწერა კარგადაა გააზრებული. სადოქტორო დისერტაციის დაცვა ხდება სერტიფიცირების ექსპერტთა კომიტეტის ღია სესიაზე. სერტიფიცირების ექსპერტთა კომიტეტი შედგება არანაკლებ 5 წევრისაგან, რომელთაგან ერთი თავმჯდომარეა. მათ შორის, არანაკლებ ორისა უნდა მუშაობდნენ კონკრეტული კვლევის სფეროში. შესაძლებელია დაინიშნოს გარე ექსპერტები სხვა უნივერსიტეტებიდან ან კვლევითი ინსტიტუციებიდან.

დისერტაციის დაცვის პროცესის დოკუმენტირება წარმოებს სტენოგრაფიული ჩანაწერით ან ვიდეო ჩანაწერით, რაც ოქმის განუყოფელი ნაწილია. მოახლოებული დისერტაციის დაცვის

შესახებ ინფორმაცია თავსდება უნივერსიტეტის ვებ-საიტზე. დოქტორანტთა გამოკითხვის შედეგების მიხედვით, მათი 85% სავსებით კმაყოფილია ზედამხედველთა დამხმარე როლით.

უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი რამოდენიმე შერჩეული სადოქტორო ნაშრომი ვარირებს მეცნიერული მიღწევის დონითა და ორიგინალობით.

დოქტორანტებთან გასაუბრებამ აჩვენა მათი კმაყოფილება უნივერსიტეტში არსებულ სადოქტორო ხელმძღვანელობითა და კვლევითი შესაძლებლობებით, მაგრამ თითქმის ყველა მათგანმა აღნიშნა დისერტაციის მზადებისა, მუშაობის კომბინირებისა და ამისათვის განკუთვნილ 3 წელიწადში ნაშრომის დასრულების სირთულე.

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის სადოქტორო პროგრამები ძლიერია სამართალის სფეროში, მაგრამ სუსტი სხვა სფეროებში. ინტერვიუების მსვლელობაში აქცენტი იყო გაკეთებული სამართლის მიმართულების კვლევით აქტივობებზე და ნაკლები ყურადღება დაეთმო უნივერსიტეტის სხვა სფეროებში განხორციელებულ ზომებს. სხვა სფეროებშიც გვხვდება ცალკეული გამორჩეული აქტივობები, თუმცა ეს არ ზრდის საერთო ხარისხს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- არსებული და დაგეგმილი სამეცნიერო კვლევითი პროექტები (დანართი 6.1.7);
- დისერტაციის დაცვის ინდიკატორი;
- ინტერვიუს შედეგები;
- შესაბამისი პუბლიკაციები;
- სადოქტორო დისერტაციების შეფასებისა და დაცვის რეგულაციები;
- სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობის სტანდარტი (დანართი 6.1.8);
- სადოქტორო პროგრამის არჩევითი კომპონენტების სტანდარტი (დანართი 6.1.5);
- სადოქტორო პროგრამის სამეცნიერო კომპონენტის სტანდარტი (დანართი 6.1.4);
- სადოქტორო სწავლების ეფექტურობაზე სტუდენტთა კვლევის შედეგები (დანართი 6.1.9);
- ხელმძღვანელებისა და დოქტორანტთა თანაფარდობა;
- უნივერსიტეტის, როგორც ფუნდამენტური და/ან გამოყენებითი კვლევითი ინსტიტუციის განვითარების სტრატეგია (დანართი 6.1.6);
- უნივერსიტეტის სადისერტაციო საბჭო და სადოქტორო სწავლების უზრუნველყოფა (დანართი 6.1.3);
- აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის დატვირთვა და ფუნქციები.

რეკომენდაციები:

გრუნ-ი უფრო მკაცრი უნდა იყოს მისი კვლევის პრიორიტეტების განსაზღვრაში და საჭიროებს მათი ხელშეწყობის პოლიტიკას.

რჩევები:

- უნივერსიტეტმა მეტად უნდა გამოიყენოს მისი კავშირები კრიმინალური კვლევის ლაბორატორიასთან, რომელიც დაკავშირებულია ადგილობრივ ადმინისტრაციულ ორგანოებთან. ეს შესაძლოა გაფართოვდეს სავსელ კვლევითი (სამოქმედო) აქტივობებით;
- დისერტაციების ხარისხის გასაუმჯობესებლად გრუნ-მა უნდა წარმოადგინოს სადისერტაციო-საექსპერტო კომიტეტში უცხოელი ექსპერტების სავალდებულო წევრობა.
- უნივერსიტეტმა უნდა გაზარდოს სადოქტორო პროგრამებში სწავლების მეთოდებისადმი მიძღვნილი საათების რაოდენობა.

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): სადოქტორო პროგრამის რეგულაციები არის ძალიან დეტალური და კარგად გააზრებული.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან X ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია - o უსდ-ში მოქმედებს კვლევითი, განვითარებისა და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა - o ახალი თანამშრომლების მოზიდვა და მათი ჩართვა კვლევით ან შემოქმედებით საქმიანობაში. - o დაწესებულება მუშაობს კვლევითი, განვითარებისა და შემოქმედებითი საქმიანობების ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი არსებობს რიგი აქტივობებისა, რომელთა მეშვეობით გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი ეხმარება სამეცნიერო კვლევებს უნივერსიტეტში. კვლევების შედეგები არ არის შთამბეჭდავი, მაგრამ არსებობს კვლევით ველზე უნივერსიტეტის განვითარების მტკიცე პერსპექტივა. მან დააარსა კვლევითი ცენტრი, რომელიც ხელს უწყობს პერსონალის სამეცნიერო პოტენციალის გამოყენებას. იგი კოორდინირებს აქტივობებს საქართველოსა და პარტნიორ უნივერსიტეტებთან. არსებობენ უნივერსიტეტები, რომლებიც მუშაობენ გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის კვლევების სფეროში. შექმნილია კვლევების კომიტეტი, რომელიც აფასებს კვლევით წინადადებებს და უპირატესობას ანიჭებს უნივერსიტეტის დაფინანსებას. გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის სისტემები საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანია. მონდომებული პერსონალის განწყობით, უნივერსიტეტი ეხმარება აკადემიურ და სამეცნიერო პერსონალს, ისევე, როგორც სამეცნიერო-კვლევით ერთეულებს კვლევისათვის ფინანსირების მოძიებაში სხვადასხვა წყაროებიდან. ადმინისტრაცია მართავს გრანტებს და უზრუნველყოფს ჩარჩოებს ამგვარი გრანტების ეფექტიანი მენეჯმენტისათვის. ცენტრის განვითარება მეტყველებს იმაზე, რომ უნივერსიტეტი მუდმივად მუშაობს მისი კვლევებისა და მისიმომსახურებების ეფექტიანობის გაზრდაზე. ექსპერტთა ჯგუფმა პერსონალის სტანდარტში შენიშნა, რომ გრიგოლ რობაქიძის უნივერსიტეტი ახორციელებს მკვლევართა ახალი პერსონალის მოზიდვის ეფექტიან სისტემას. მიუხედავად ამისა, იგი ზარალდება საქართველოს აკადემიურ სისტემაში არსებული ზოგადი შეზღუდვების გამო. წარჩინებულ სტუდენტებს აძლევს შესაძლებლობას, რომ ჩაერთონ უნივერსიტეტის სამეცნიერო აქტივობებში, თუმცა გამოხმაურება საკმაოდ დაბალია.

ძალიან მცირეა საერთაშორისო პარტნიორებთან ერთობლივი კვლევითი აქტივობები. ნაკლებად არის ჩართული ევროკავშირის სამეცნიერო-კვლევით პროგრამებში, აქვს მცირე ინსტიტუციური თანამშრომლობა საერთაშორისო კვლევით ცენტრებთან და დაკავებულია სხვადასხვა საერთაშორისო საქმიანობით, მაგრამ ძირითადად სამართლის სფეროში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • ახალგაზრდა მკვლევარების (მაგისტრატურის, დოქტორანტურის და დოქტორანტურა დამთავრებული სტუდენტების და სხვა) ინიციატივები, რომელთაც მხარს უჭერს უნივერსიტეტი; • ინსტიტუციონალური თანამშრომლობა საერთაშორისო კვლევით ერთეულებთან; • ინტერვიუს შედეგები; • ერთობლივი სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამები და მათი განხორციელების მიზნით პარტნიორების მოსაძებნი სამოქმედო გეგმა; • საერთაშორისო პარტნიორებთან ერთად ერთობლივი კვლევითი/სახელოვნებო-შემოქმედებითი საქმიანობები • კვლევის დაფინანსების საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები ადგილზეა; • საერთაშორისო და ქართველი პროფესორების ერთობლივი ხელმძღვანელობის პრაქტიკის სტატისტიკა; • დაწესებულების სამეცნიერო-კვლევით/სახელოვნებო-შემოქმედებით საქმიანობაში ახალგაზრდა პერსონალის მოზიდვისა და ჩართვის სტრატეგია • სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები; • კვლევისა და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის მექანიზმები • კვლევის განვითარებისა და შემოქმედებითი აქტივობებისთვის გამოყოფილი ფინანსების დინამიკა ბოლო 5 წლის განმავლობაში; • პერსონალისა და სტუდენტების ჩართულობა საერთაშორისო სამეცნიერო/შემოქმედებით-სახელოვნებო აქტივობებში; • კვლევასთან, განვითარებასთან და შემოქმედებით საქმიანობასთან დაკავშირებული თემები აღწერილია მარეგულირებელ დოკუმენტ(ებ)ში;
რეკომენდაციები: უნივერსიტეტმა უნდა გააფართოოს საერთაშორისო კავშირები (სულ მცირე რამდენიმე) კვლევით სფეროში.
რჩევები: გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტმა უფრო მკაცრად უნდა გაუსვას ხაზი კვლევის საჭიროებას, მაგალითად კვლევების ფონდში უფრო დიდი რესურსის ჩადებით ან კვლევითი საქმიანობის უფრო მტკიცე სტიმულირებით.
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): ./.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან X ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება
უსდ-ს აქვს კვლევითი / შემოქმედებითი საქმიანობის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულების პროდუქტიულობის და აკადემიური / სამეცნიერო პერსონალის ხარისხის შეფასების და ანალიზის სისტემა.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი გრიგოლ რობაქიძის უნივერსიტეტს აქვს სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობის ჩამოყალიბებული და ფორმალიზებული შეფასების კრიტერიუმები როგორც ინდივიდუალურ, ისე ინსტიტუციურ დონეზე დოკუმენტში "სამეცნიერო სტანდარტი" (მუხლი 12). სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულები ფასდებიან კვლევითი აქტივობების და პერსონალის მეცნიერული პროდუქტიულობის ინდიკატორის შესაბამისად. კვლევითი აქტივობების შეფასება წარმოებს თითოეული აქტივობისათვის. მინიჭებული კრიტერიუმებით და კოეფიციენტებით. კვლევის ანგარიშები განკუთვნილია შიდა მოხმარებისათვის და ექსპერტთა ჯგუფისათვის გახდა ცნობილი, არა არის საჯაროდ ხელმისაწვდომი.

პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობა განისაზღვრება აკადემიურ ნაშრომთა რაოდენობით, მათი ზეგავლენით მეცნიერების განვითარებასა და საზოგადოების განვითარებაზე.

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტმა წარმოადგინა აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო აქტივობის შეფასების მატრიცა, აკადემიურ ნაშრომთა უმეტესობა გამოქვეყნებულია ადგილობრივ აკადემიურ ჟურნალებში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- შეფასების შედეგების ანალიზი და გამოყენება;
- ინტერვიუს შედეგები
- ხარისხის შეფასების მექანიზმი კვლევითი/შემოქმედებით-სახელოვნებო საქმიანობებისათვის და შეფასების შედეგები;
- განხორციელებული სამეცნიერო აქტივობების ანგარიშები (აკადემიური პერსონალის აფილირების გათვალისწინებით);
- პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების სისტემა;

რეკომენდაციები:

კვლევის პროდუქტიულობის შეფასების სისტემის დანერგვასთან ერთად, უნივერსიტეტმა ასევე, უნდა შეიმუშაოს და განახორციელოს კვლევის ხარისხის მონიტორინგისა და უზრუნველყოფის სისტემა.

რჩევები:

- იქნება სასარგებლო თუ კვლევითი ერთეულები საჯაროდ მოახდენენ წლიური აქტივობისა და მიღებული შედეგების ანგარიშების პრეზენტაცია/გამოქვეყნებას.
- კვლევითი ერთეულების და ინსტიტუტების ფინანსური დახმარება უნდა ასოცირდებოდეს პროდუქტიულობასა და ეფექტურ შედეგებთან.

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

- გრუნ-ი არის ბიბლიოთეკების კონსორციუმის წევრი და ითხოვს აკადემიური პერსონალის ციტირების იდექსსა და "h" ინდექსს.
- არსებობს საჯარო მოხელეთა ინტერნეტ-საკონსულტაციო პორტალი, რომელიც შექმნილია საჯარო მართვისა და პოლიტიკის სკოლის ბაზაზე. პორტალს ორი ძირითადი მიზანი აქვს: მოემსახუროს ხალხს - მოახდინოს მისი ცოდნის ინვესტირება საზოგადოებაში, მისცეს სტუდენტებს შესაძლებლობა პრაქტიკულად გამოიყენონ თეორიული ცოდნა და მოახდინოს ახალი კვლევითი იდეების გენერირება.
- სასამართლო სწავლებისა და ექსპერტიზის ცენტრი აღჭურვილია თანამედროვე ტექნოლოგიებით და ინტენსიურადაა ჩართული საექსპერტო აქტივობებსა და პრაქტიკულ/გამოყენებით კვლევაში. არსებობს 7 წლის მანძილზე ცენტრმა მიიღო 89 დაკვეთა ექსპერტიზის ჩატარებაზე. ესაა უნივერსიტეტის სასწავლო და კვლევითი რესურსების ეკონომიკური გამოყენების კარგი მაგალითი საგამომძიებლო პროცედურების დახმარებისათვის საქართველოში.

შეფასება
☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
☒ არსებითად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

7 მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

უსდ-ს მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები უზრუნველყოფენ დაწესებულების მდგრად, სტაბილურ, ეფექტიან და ეფექტურ ფუნქციონირებას და სტრატეგიული განვითარების გეგმის მიხედვით განსაზღვრული მიზნების მიღწევას.

7.1 მატერიალური რესურსები

- o დაწესებულებას გააჩნია ან მის მფლობელობაშია მატერიალური რესურსები (ფიქსირებული და მიმდინარე აქტივები), რომლებიც გამოიყენება დაწესებულების მისიისა და მიზნების მიღწევისთვის, ადეკვატურად პასუხობს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვლევითი საქმიანობის მოთხოვნებს და შეესაბამება მოქმედი სტუდენტებისა და დაგეგმილი ჩარიცხვების არსებულ რაოდენობას.
- o უსდ-ში არის საგანმანათლებლო საქმიანობის განხორციელებისთვის შესაფერისი გარემო: სანიტარული ობიექტები, ბუნებრივი განათების შესაძლებლობები და ცენტრალური გათბობის სისტემა.
- o დაწესებულებაში დაცულია პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა.
- o დაწესებულებას ადაპტირებული გარემო სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის.

აქვს

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ჯგუფმა განახორციელა საგულდაგულო და ყოვლისმომცველი ვიზიტი სამ კამპუსში. ყველა შენობა იქნა ნაჩვენები ნებაყოფლობით და ენთუზიაზმით. საბურთალოს კამპუსის გარდა, რომელიც მასპინძლობს სტომატოლოგიის პროგრამას, ყველა ნაგებობა არის თანამედროვე ტიპის და ხელმისაწვდომი სპეციალური საჭიროებების მქონე სტუდენტებისათვის. ეს ბევრად აღემატება ბევრი სხვა ინსტიტუციის გამოცდილებას. პროფესორებისა და პერსონალისათვის არსებობს საცხოვრებლის შესაძლებლობები. სტომატოლოგიის ობიექტი საჭიროებს განახლებას.

საღეჭციო აუდიტორიები ვარირებს მიზნიდან გამომდინარე, კერძოდ დიდი დილმის კამპუსში, რაც ნაწილობრივ გამორჩეულია საქართველოსთვის. ზოგიერთი ასპექტი, როგორიცაა კანონიერი მფლობელობა და დეტალური ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რეგულირებები ვერ იქნა აზრიანად წარმოდგენილი აკადემიური ჯგუფის მიერ. თუმცა, მთელი შესახედაობა მიზნად ისახავს და როგორც ჩანს აღწევს კიდევ უმაღლეს სტანდარტებს.

ჩვენ მოვიძიეთ არსებული რესურსები, მორგებული სტუდენტთა არსებულ და მზარდ რაოდენობაზე.

უნივერსიტეტს აქვს ფოიეები, რეკრეაციული სივრცეები, საკლასო ოთახები თეორიული მეცადინეობისათვის, ადმინისტრაციული ოფისები, ფართები ჯგუფური მუშაობისათვის, სანიტარულ/ჰიგიენური კვანძები, ბიბლიოთეკა, დარგისათვის სპეციფიკური ლაბორატორიები, სასწავლო ოთახები. საგანმანათლებლო სივრცე აღჭურვილია საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის აუცილებელი სიმძლავრეებით, მათ შორის სასწავლო/სამეცნიერო-კვლევითი ლაბორატორიებით. იგი მეტწილად არსებითად ფართეა მნიშვნელოვნად მეტი რაოდენობის სტუდენტთა მისაღებად, საბურთალოს კამპუსის სტომატოლოგიური ლაბორატორიებისგან განსხვავებით.

უნივერსიტეტს ინდივიდუალიზირებული აქვს უწყვეტი ელექტრო ენერგიის მიწოდების სისტემა, მის შენობებს აქვთ გაყოფილი სანიტარული კვანძები, რომელთაც უნდა ჰქონდეთ

უწყვეტი წყალმომარაგება.

ჩვენ გავეცანით პერსონალისა და სტუდენტების ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რეგულაციებს, როგორებიცაა ხანძარსაწინააღმდეგო და უსაფრთხოების, პირველი დახმარების და წესრიგის დაცვის მექანიზმები.

პირველი დახმარების აღმოსაჩენად გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტს ჰყავს სამედიცინო პერსონალი, აღჭურვილი სამედიცინო კაბინეტი, ბუნებრივი და ხელოვნური განათება, ბუნებრივი ვენტილაცია და ცივი და ცხელი წყლის მუდმივი მიწოდება.

უნივერსიტეტს აქვს გამორჩეული სიმძლავრეები სპეციალური საჭიროებების სტუდენტთათვის, კერძოდ მოძრაობა და მხედველობა შეზღუდულთათვის.

თუმცა, კომპიუტერული რესურსების არსებული რაოდენობა არ იქნება საკმარისი სტუდენტთა გაზრდილი კონტინგენტისათვის და საჭიროებს სასაწყობე მარაგების შექმნას. უსდ-ს პროგრამის სტანდარტის საფუძველზე (მუხლი 19, პარაგრაფი "ბ"), ერთი კომპიუტერი გათვალისწინებულია 20 სტუდენტზე. ამ ეტაპზე, უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი "ინფორმაცია შესაბამისი ინვენტარით აღჭურვილ საგანმანათლებლო არეზე" მიხედვით კომპიუტერთა რაოდენობა არის 170, რომელთაგან მხოლოდ 75 არის სტუდენტთა განკარგულებაში (დანარჩენი 95 განეკუთვნება პერსონალს). ამის საფუძველზე უნივერსიტეტის სტანდარტის (20/1) დაცვა იქნება შეუძლებელი თუ დაგეგმილია სტუდენტთა კონტინგენტის გაზრდა 3,920 -მდე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ინტერვიუს შედეგები;
- საგანმანათლებლო პროგრამებისა და ამ პროგრამებისათვის გამოსაყენებელი მატერიალური რესურსების ნუსხა და მისი შესაბამისობა მატერიალურ რესურსებთან.

რეკომენდაციები:

./.

რჩევები:

./.

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

რადგან ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება რეგულირდება მინიმალურად, გრუნ-ი შეიძლება მხოლოდ შეაქო ამ სფეროებში ძალიან მაღალი სტანდარტისათვის.

შეფასება

- X შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

7.2. საბიბლიოთეკო რესურსები

ბიბლიოთეკის გარემო, რესურსები და მხარდაჭერის სერვისები უზრუნველყოფენ საგანმანათლებლო და სამეცნიერო საქმიანობის ეფექტიანად განხორციელებას და უსდ მუდმივად უნდა ზრუნავდეს მის გაუმჯობესებაზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ბიბლიოთეკა განთავსებულია სამივე კამპუსში, როგორც თბილისში, ისე ბათუმში. მას აქვს საერთო სამკითხველო, ჯგუფური და ინდივიდუალური მუშაობისთვის და კომპიუტერით

სარგებლობის სივრცეები, წიგნთსაცავი და მასალის ერთეულის დამუშავების ოთახი. ბიბლიოთეკის ბეჭდური და ელექტრონული ფონდი სრულ შესაბამისობაშია საგანმანათლებლო პროგრამების სასწავლო კურსების სილაბუსებში მოყვანილ ლიტერატურასთან. ბიბლიოთეკის სამი სივრცე აღჭურვილია ინტერნეტით, კომპიუტერით და ასლის გადამღები ტექნიკით.

ბიბლიოთეკის საგანმანათლებლო რესურსები მუდმივად ახლდება. სტუდენტები ინფორმირებულნი არიან თითოეული ახალი წიგნის ან ელექტრონული მასალის მიღების შესახებ ბიბლიოთეკის ვებ-გვერდისა და აკადემიური პროცესის მენეჯმენტის სისტემს "Nexus"-ის მეშვეობით. წიგნები დამუშავებულია ბიბლიოთეკის რეგულაციების შესაბამისად. სტუდენტებსა და პერსონალს უნდა ჰქონდეთ საერთაშორისო საბიბლიოთეკო მონაცემთა ბაზების უკეთესი ხელმისაწვდომობა, თუმცა, აკადემიურ პერსონალთან და სტუდენტებთან ინტერვიუების დროს აღმოჩნდა, რომ საერთაშორისო ელექტრონული ბაზებით სარგებლობა ნაკლებად საინტერესოა მათთვის. ამის მიზეზი სტუდენტთა მხრივ არის ენობრივი ბარიერი. ეს ფაქტი ეხება ნაწილობრივ ბიბლიოთეკის პერსონალსაც.

ბიბლიოთეკის პერსონალი ორგანიზებას უკეთებს სემინარებს ბიბლიოთეკის რესურსებით სარგებლობის პროცედურების შესახებ. ბიბლიოთეკას აქვს სპეციფიკური პროცედურები ახალი წიგნის ან სხვა რესურსის შესაკვეთად. ბიბლიოთეკის ელექტრონული რესურსები მრავალფეროვანია, მაგრამ ბეჭდური ლიტერატურა საჭიროებს განახლებას (განსაკუთრებით ბათუმის კამპუსის ბიბლიოთეკაში).

ვიზიტისას ნათელი გახდა, რომ სხვადასხვა კამპუსების ბიბლიოთეკის პერსონალიდან ზოგიერთს არ შესწევს საერთაშორისო ელექტრონული საბიბლიოთეკო ბაზებით სარგებლობაზე სათანადო კონსულტაციის გაწევის უნარი. იმ ფაქტის მიუხედავად, რომ უსდ ატარებს ტრენინგს პერსონალისათვის, როგორც ჩანს ტრენინგს უფრო თეორიული ხასიათი ჰქონდა, ვიდრე პრაქტიკული.

ბიბლიოთეკა სტუდენტებისა და პერსონალისთვის მუშაობს კვირაში 6 დღის განმავლობაში. ბიბლიოთეკის სამუშაო საათებით კმაყოფილება დადასტურდა ინტერვიუებში. არ არსებობს სტატისტიკური ინფორმაცია თუ მთელი სტუდენტური კონტინგენტიდან რამდენი სტუდენტი სარგებლობს საბიბლიოთეკო რესურსებით. მას შემდეგ, რაც უნივერსიტეტმა განახორციელა კონკრეტული ელექტრონული რესურსებით სარგებლობის სტატისტიკური ანალიზი, გაირკვა, რომ სარგებლობის ციფრები არც თუ ისე მაღალია.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- უნივერსიტეტის წლიური ბალანსის უწყისი;
- ბიბლიოთეკის წიგნების შესაბამისობა საგანმანათლებლო პროგრამებში მითითებულ ძირითად ლიტერატურასთან;
- საერთაშორისო ელექტრონულ საბიბლიოთეკო ქსელში ჩართულობის დოკუმენტი;
- ვებ-გვერდზე გამოქვეყნებული ელექტრონული კატალოგი;
- <http://nexus.gruni.ge/>;
- ინტერვიუს შედეგები;
- ბიბლიოთეკის რესურსებისა და სერვისების განახლების და განვითარების მექანიზმები
- ბიბლიოთეკით სარგებლობის წესი;
- ბიბლიოთეკის ელექტრონული მონაცემთა ბაზის გამოყენების სტატისტიკა;
- ბიბლიოთეკის გარემოს, რესურსების და სერვისების თაობაზე სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები.

რეკომენდაციები: საერთაშორისო მონაცემთა ბაზებთან დაკავშირებით, გრუნ-მა უნდა ჩამოაყალიბოს მეტი და უკეთესი სწავლების ფორმატები, რაც იმავდროულად უნდა იქნეს მიმართული ამ მონაცემთა ბაზების მიმართ სტუდენტებისა და პერსონალის ცნობიერების ამაღლებაზე.
რჩევები: სასურველია, რომ გრუნ-მა უზრუნველყოს მეტი პრაქტიკული ტრენინგ-კურსები ელექტრონული მონაცემთა ბაზების მოხმარებაზე ბიბლიოთეკის პერსონალისათვის და მათი ტექნიკური უნარების გაუმჯობესებაზე.
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): პრაქტიკები, რომლებიც განსაკუთრებით ეფექტიანია და რომლებიც შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.3 საინფორმაციო რესურსები
- o უსდ-მ შექმნა ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და მისი ადმინისტრირება და მასზე ხელმისაწვდომობა არის უზრუნველყოფილი - o ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მისი მუდმივი განვითარების ხელშეწყობი მექანიზმები. - o უსდ უზრუნველყოფს საკმარის უწყვეტობას - o უსდ-ს აქვს მოქმედი ვებგვერდი ქართულ და ინგლისურ ენებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტს აქვს საინფორმაციო-ტექნოლოგიური ინფრასტრუქტურა, რომელიც ხელს უწყობს სასწავლო პროცესის ეფექტურობას. მას აქვს საინფორმაციო ტექნოლოგიების მენეჯმენტის პოლიტიკა და ამ დოკუმენტით განსაზღვრავს უნივერსიტეტის „საინფორმაციო მენეჯმენტის პოლიტიკასა და პროცედირებს, ინფრასტრუქტურასა და განვითარების მექანიზმებს, პერსონალის პასუხისმგებლობასა და ვალდებულებებს“ (მუხლი 1.1). საინფორმაციო ტექნოლოგიების პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებებია: • კომპიუტერული და საინფორმაციო სისტემების მართვა • ბაზების ადმინისტრირება • საინფორმაციო მხარდაჭერა • უსაფრთხოება უსდ-ს უნივერსიტეტის მონაცემთა ბაზების და კრიტიკულად მნიშვნელოვანი სისტემებისთვის აქვს მონიტორინგის სისტემა. მაგალითად, ისინი ინახავენ სარეზერვო ბეჭაფებს კვირაში სამჯერ. ასევე, ისინი მოიხმარენ, აანალიზებენ და აკონტროლებენ ანტივირუსის აპლიკაციებს კომპიუტერული ვირუსების/ მავნე კოდების გავრცელების პრევენციის მიზნით. ასევე, მაგალითად, უნივერსიტეტის ვებ-საიტის მეტი უსაფრთხოებისათვის დაგეგმილია საიტის გადატანა ძველი http://სისტემიდან, ახალ უსაფრთხო https://სისტემაზე.

გრიგოლ რობაქიძის უნივერსიტეტს, ასევე, აქვს ფიზიკური უსაფრთხოება, რაც ნიშნავს კომუნიკაციის და საინფორმაციო აღჭურვილობის ფიზიკური დაზიანებისაგან დაცვას და მონიტორინგი ხორციელდება სათვალთვალო სისტემით.

უნივერსიტეტის მატერიალური რესურსები, მათ შორის კომპიუტერული პროგრამები და ინტერნეტი ხელმისაწვდომია სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალისათვის. ამ ეტაპზე, კომპიუტერთა რაოდენობა უსდ-ში საკმარისია როგორც პერსონალისათვის, ისე სტუდენტებისთვის. გაზრდილი კონტინგენტის შემთხვევაში დაგეგმილია კომპიუტერული აღჭურვილობის რაოდენობის გაზრდა (იხილე ზემოთ).

სტუდენტებსა და პერსონალს მუდმივად აქვს ინტერნეტით სარგებლობის შესაძლებლობა. მაგალითად, ინტერვიუს განმავლობაში, აღნიშნულ იყო ინტერნეტისადმი ხელმისაწვდომობის პრობლემები ბათუმის კამპუსში, თუმცა გამოსწორდა დროულად. უნივერსიტეტში ვიზიტისას აღმოჩნდა, რომ IT ინფრასტრუქტურა (კომპიუტერები და პროგრამები) არ მუშაობს ერთნაირად ყველა კამპუსში და ბათუმის კომპიუტერულ კლასში კომპიუტერები საჭიროებს მნიშვნელოვან განახლებას.

უნივერსიტეტში მოქმედებს შემდეგი ელექტრონული სისტემები

- ელექტრონული პროცესების მენეჯმენტის სისტემა "Nexus"
- აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების სააღრიცხვო სისტემა
- უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი

უნივერსიტეტს, ასევე, აქვს 1C დოკუმენტების ბრუნვის ელექტრონული სისტემა, მაგრამ ჯერ პრაქტიკულად არ ფუნქციონირებს.

ადმინისტრაციული, აკადემიური პერსონალი და სტუდენტები გამოხატავენ კმაყოფილებას სისტემა "Nexus"-ით. თუმცა, მნიშვნელოვანი ფინანსური მოდული უნდა იქნეს დამატებული. ასევე, აუცილებელია შეიქმნას უცხოელ სტუდენტთათვის შესაბამისი ინტერფეისი. ამ ეტაპზე, ჩვენ ხაზს ვუსვამთ რომ უნივერსიტეტს აქვს Nexus"-ის განვითარების გეგმები, რაც მოიცავს შემდეგ მოდულებს:

- ინანსური მოდულის დამატება, რომლითაც სტუდენტს შეეძლება დაინახოს ფინანსური ვალდებულებები.
- სარეგისტრაციო ჟურნალის მოდული (ქეისის დამზადება) ელექტრონული რეგისტრაციის შემდეგ
- ურსდამთავრებულთა დასაქმების მონაცემთა მოდულის დამატება
- მობილური აპლიკაციის შექმნა
- მრავალენოვანი ინტერფეისი სტუდენტებისათვის

ინტერვიუებიდან მიღებული ინფორმაციის თანახმად, არსებული ელექტრონული სისტემების

გარდა, ვირტუალურ ლაბორატორიაში ტესტირებას გადის ახალი სისტემები. ამჟამად IT

პერსონალი მუშაობს პროექტზე, რომელიც ითვალისწინებს ნაბეჭდი სასწავლო მასალის გადაცემას დისტანციურად, რაც სტუდენტისაგან ნაკლებ დროს მოითხოვს.

გრიგოლ რობაქიძის უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი დინამიკური და ნაირფერია. იგი მოიცავს საკონტაქტო და სხვა ინფორმაციას ქართულ და ინგლისურ ენებზე, მათ შორის უნივერსიტეტის მისიას, აქტივობებს, სტრუქტურას და საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგებს. თუმცა, ზოგიერთი ინფორმაცია ხელმისაწვდომია მხოლოდ პირადი იდენტიფიკაციის და რეგისტრაციის შემდეგ, ხოლო ზოგიერთი ლინკი საერთოდ არ იხსნება. სადოქტორო დისერტაციები არაა ატვირთული ვებ-გვერდზე. ბათუმის წარმომადგენლობის საიტზე არის მხოლოდ ინფორმაცია აკადემიურ პერსონალზე. საიტზე დათვალიერებისას ის ნავიგაციისთვის რთულია და ვებ-გვერდი საერთოდ უფრო ინტერაქტიული უნდა იყოს (მაგალითად, შესაძლოა ჰქონდეს ჩატი და სხვ.). უნდა აღინიშნოს, რომ გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი იმყოფება მისი საიტის შემდგომი განვითარების პროცესში. მიუხედავად ამისა, სტუდენტის კვლევის თანახმად, 89% კმაყოფილია უნივერსიტეტის ვებ-გვერდით.

ვიზიტისას, ვებ-საიტზე არ იყო აკადემიური პერსონალის განახლებული სია, თუმცა შემდეგ ეს ინფორმაცია განახლდა. ინფორმაციის განახლებასთან დაკავშირებით, გამოვლინდა, რომ მარკეტინგის ერთეული უგზავნის ინფორმაციას ვებ-საიტის ადმინისტრაციას, რომელიც თავის მხრივ უმოკლეს ვადებში განახლებს მას (უმეტესწილად იმავე დღეს).

უნივერსიტეტს აქვს IT ტექნოლოგიების ცენტრი რამოდენიმე კაციათი პერსონალით, ვინც ეხმარება ტექნოლოგიურ ინფრასტრუქტურას. უნივერსიტეტის IT ოპერირებს შიდა სერვერების მეშვეობით, ხოლო ახალი პროგრამები და აპლიკაციები ტესტირებას გადიან ვირტუალურ ლაბორატორიაში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- სამოქმედო გეგმა
- კონტრაქტი ინტერნეტ პროვაიდერებთან;
- დომენისა და ჰოსტინგის ფლობის დოკუმენტი;
- ფაქტობრივი მდგომარეობა;
- <http://nexus.gruni.ge/>;
- ინტერვიუები IT პერსონალთან;
- ინტერვიუები სტუდენტებთან;
- საინფორმაციო ტექნოლოგიების პოლიტიკა;
- University Website <http://gruni.edu.ge>.

რეკომენდაციები:

სასურველია, რომ *sainformacio teqnologiebis* ინფრასტრუქტურა (კერძოდ, კომპიუტერული ტექნიკა და პროგრამები) განახლდეს ბათუმის კამპუსში.

რჩევები:

გრიგოლ რობაქიძის უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს Nexus-ის ბაზაზე სტუდენტთა და პერსონალის ელექტრონული კვლევის და სტატისტიკური მონაცემების დამუშავების მოდულის დამატება.

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): ./.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.4 ფინანსური რესურსები
0 უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია. 0 უსდ-ს ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული და საშუალო ვადიანი სამოქმედო გეგმების ფარგლებში აღწერილი საქმიანობების შესრულებას. 0 უსდ-ს ფინანსური რესურსები ფოკუსირებულია დაწესებულების ძირითადი აქტივობების ეფექტურ შესრულებაზე. 0 უსდ-ს ბიუჯეტი უზრუნველყოფს კონკრეტული კვლევების, ბიბლიოთეკის ფუნქციონირებისა და განვითარების დაფინანსებას. 0 უსდ-ს გააჩნია ანგარიშგების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტიანი სისტემა 0 უსდ-ს ფინანსური რესურსები უზრუნველყოფენ სწავლის/სწავლების/კვლევის/ხელოვნების შემოქმედებით აქტივობების და ადამიანური რესურსების/ინფრასტრუქტურის მდგრადობას და შემდგომ განვითარებას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი გრეგოლ რობაქიძის უნივერსიტეტი ოპერირებს სისტემით, რომელშიც ფინანსური რესურსების განთავსება ბიუჯეტში მკაფიოდაა აღწერილი. ექსპერტთა ჯგუფის დაკვირვებით, ოპერაციები არის ეკონომიკურად მიღწევადი და უნივერსიტეტის ფინანსირების წყაროები მეტ-ნაკლებად დივერსიფიცირებულია რისკების მენეჯმენტის ადეკვატურად და ეფექტურად უზრუნველსაყოფად. გრეგოლ რობაქიძის უნივერსიტეტს გააჩნია სტაბილური ოპერირების ისტორია, არსებული სახსრები, როგორც ჩანს, ადეკვატური და საკმარისია იმისათვის, რომ ეფექტურად განახორციელოს სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში აღწერილი აქტივობები. ფინანსურ ანგარიშებს ჩატარებული აქვს აუდიტი და აუდიტორები ადასტურებენ ფინანსური ინფორმაციის სისწორეს, მიუკერძოებლობას და სისრულეს. აქ არის სახსრები განკუთვნილი სამეცნიერო კვლევებისათვის, სტუდენტური აქტივობებისათვის, აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალისათვის და პოსტ-დოქტორანტურის სტუდენტებისათვის. უნივერსიტეტი განათავსებს სახსრებს ოპერირებისათვის და ბიბლიოთეკის მუდმივად განვითარებისათვის. გრუნის თავისი ფინანსური აუდიტისათვის იწვევს ოფიციალურ აუდიტორულ კომპანიას, რომლის ანგარიში, შესაბამისი ფინანსური განცხადებებით არის საჯაროდ ხელმისაწვდომი.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • ფინანსური მართვის და კონტროლის სისტემის ფუნქციონირების შეფასების დოკუმენტი. • ფინანსური მენეჯმენტისა და კონტროლის ფუნქციის განხორციელების დოკუმენტი; • დაფინანსების დინამიკა; • დაგეგმილი ფინანსური სახსრების დინამიკა წლების მიხედვით; • კვლევითი საქმიანობებისა და ბიბლიოთეკის ფუნქციონირებისა და განვითარებისთვის გაწეული და დაგეგმილი ხარჯები.

• უფლებამოსილი აუდიტორის/აუდიტორული კომპანიის მიერ შემუშავებული ფინანსური ანგარიშები და შესაბამისი ფინანსური დასკვნები. • უსდ-ს ბიუჯეტი; • უსდ-ს ბიუჯეტი, დინამიკა და დაფინანსება, ფინანსური ანგარიშები მიმდინარე/გასულ საანგარიშო პერიოდებზე, ადმინისტრაციული ხარჯების წილი მთელ ბიუჯეტში. • ინფორმაციის საჯაროობა; • დანახარჯებს შორის არსებული თანაფარდობა; • პასუხისმგებლობის, დელეგირების და ანგარიშვალდებულების დისტრიბუციის რეგულაცია და ფორმატი; • დაფინანსების წყაროები;
რეკომენდაციები: ./.
რჩევები: ./.
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): ./.
შეფასება X შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან