



ბანათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

ავტორიზაციის ექსპერტთა დასკვნა შპს ქუთაისის უნივერსიტეტი

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: ანკა პრისაკარიუ, ვაიკატოს ტექნოლოგიური ინსტიტუტი, საუდის არაბეთი
წევრები:

ეკატერინე აზარაშვილი, კავკასიის უნივერსიტეტი, საქართველო

ეკა გეგეშიძე, "ჯუნიორ ეჩივმენტ საქართველო", საქართველო

თეა კასრაძე, კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, საქართველო

თინათინ პავლიაშვილი, კავკასიის უნივერსიტეტი, საქართველო

თბილისი

2018

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

ქუთაისის უნივერსიტეტი (შემდგომში "ქუ", "უნივერსიტეტი ან "დაწესებულება" დაარსდა 1991 წელს ქუთაისის სამართლისა და ეკონომიკის ინსტიტუტად. როგორც ქუთაისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბაზაზე დაარსებული კერძო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, იგი მოგვიანებით გარდაიქმნა ქუთაისის სამართლისა და ეკონომიკის ინსტიტუტად. ინსტიტუტის მიერ შეთავაზებული აკადემიური ხარისხის პროგრამების შედეგად, 1992 წელს შეიქმნა დაწესებულების სტატუსი და იქცა ქუთაისის სამართლისა და ეკონომიკის უნივერსიტეტად. იმ დროისთვის, ქუთაისის უნივერსიტეტში ფუნქციონირებდა სამართლის, ეკონომიკის, ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და უცხო ენების სფეროს პროგრამები. 2010 წელს შეიქმნა უნივერსიტეტის სახელი და გახდა "ქუთაისის უნივერსიტეტი".

2015 წლის დასასრულიდან, დაწესებულებამ დაიწყო მისი შიდა სტრუქტურული საქმიანობის ეფექტურობის შეფასების პროცესი. ამ ანალიზის საფუძველზე, შემუშავდა ახალი რეგულაციები და სახელმძღვანელოები, რომლის საფუძველზეც 2017 წლის ბოლოს შემოიღეს ფუნდამენტალურად განახლებული ორგანიზაციული სტრუქტურა: უნივერსიტეტის მენეჯმენტის გაუმჯობესების მიზნით, თანამდებობების განახლებული სიის შესაბამისად შემუშავდა სტრუქტურული ერთეულების ახალი დებულებები, ასევე პერსონალის სამუშაოს აღწერა, პერსონალის უფლებები და პასუხისმგებლობები ნათლად განცალკევდა, უფროს მენეჯერებს შორის გადანაწილდა პასუხისმგებლობები - ყოველივე ეს დროთა განმავლობაში აისახა ახალი სტრუქტურისა და ნორმატიული ბაზის მოთხოვნებზე.

1996 წლიდან დაწესებულება ფუნქციონირებს ქალაქ ქუთაისის ცენტრალურ ნაწილში მდებარე 6-სართულიან შენობაში, სადაც არის აუდიტორიები, ბიბლიოთეკა, კომპიუტერული ლაბორატორიები, ენის ცენტრი, საკონფერენციო დარბაზები, დრამისა და ხელოვნების აქტივობები.

ამჟამად უნივერსიტეტში ერთი ფაკულტეტი ფუნქციონირებს - ეს არის სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი, რომელიც ახორციელებს უმაღლესი აკადემიური განათლების სამივე საფეხურის პროგრამებს (საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო).

საავტორიზაციო შეფასების პროცესის მოკლე მიმოხილვა: თვითშეფასების ანგარიში და ვიზიტი

ქუთაისის უნივერსიტეტში ვიზიტი განახორციელა განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ წარდგენილმა ექსპერტმა ჯგუფმა. ვიზიტის დღის წესრიგი ერთობლივად შეიმუშავეს ქუთაისის უნივერსიტეტმა და განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულმა ცენტრმა. 2018 წლის 3-5 ივლისს განხორციელებული ვიზიტის დროს, ექსპერტებმა დაადასტურეს ქუთაისის უნივერსიტეტის მიერ მიწოდებულ თვითშეფასების ანგარიშის დოკუმენტაციაში არსებული ინფორმაცია, ასევე შეხვედრებისა და ინტერვიუების დროს გაეცნენ შიდა და გარე დაინტერესებული მხარეების ხედვას; ამ ძირითად ასპექტებზე დაყრდნობით, ექსპერტთა ჯგუფმა შეაფასა ქუთაისის უნივერსიტეტის შესაბამისობა განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის ინსტიტუციური ავტორიზაციის სტანდარტებთან.

ექსპერტთა ჯგუფი საკმაოდ კმაყოფილი დარჩა დაწესებულების მასშინძლობით, მათი ღია დამოკიდებულებით. ნათლად ჩანდა, რომ დაწესებულებამ თავისი მაქსიმუმი გააკეთა იმისათვის, რომ ექსპერტთა ჯგუფისთვის შეექმნა საუკეთესო გარემო (უზრუნველყო წვდომა, როგორც ინდივიდუალურ პირებთან, ასევე დოკუმენტებთან), რათა მათ შეემუშავებინათ რეალისტური და საფუძვლიანი ანგარიში, რომელიც სამომავლოდ ხელს შეუწყობს დაწესებულების განვითარებას.

კერძოდ, როგორც ადგილზე ვიზიტის დროს ითქვა, ექსპერტთა ჯგუფმა დააფასა დაწესებულების ანალიტიკური და თვით-კრიტიკული შესაძლებლობები, რომლებიც აისახება არამხოლოდ თვითშეფასების დოკუმენტაციაზე, არამედ თითოეული იმ პირის დამოკიდებულებაზეც, რომელთანაც გასაუბრება ჰქონდა ექსპერტთა ჯგუფს.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

დაწესებულების მისიის დებულება შემდეგნაირად ჟღერს:

- მიმზიდველი სამუშაო გარემოს შექმნა სწავლისა და სწავლებისთვის, უმაღლესი აკადემიური განათლების სამივე საფეხურზე, რათა წახალისდეს აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების განვითარება და მოხდეს მათი შემოქმედებითი პოტენციალის სტიმულირება;
- ბიზნესის, ეკონომიკის, ტურიზმისა და სამართლის სფეროში მაღალი კვალიფიკაციის მქონე და კომპეტენტური სპეციალისტების მომზადება ისეთი პრაქტიკული და თეორიული ცოდნის შექმნითა და გავრცელებით, რომელიც შეესაბამება შრომის ბაზრის მოთხოვნების დინამიკას;
- სამოქალაქო შეგნების მქონე, მაღალკვალიფიციური და კომპეტენტური ეკონომისტების მომზადება, რომლებიც კრიტიკულ სიტუაციებში ადეკვატური გადაწყვეტილებების მიღებას შეძლებენ;
- აღზარდოს ახალი თაობა, რომელსაც ექნება კრიტიკულ სიტუაციებში ოპტიმალური გადაწყვეტილებების მიღების უნარი, იქნება პატიოსანი და ექნებათ სამოქალაქო თვითშეგნების მაღალი გრძნობა; ახალი თაობა, რომელიც დააფასებს ეროვნულ და უნივერსალურ ღირებულებებს მათი ინდივიდუალური, უნიკალური თავისებურებების აღიარებითა და შეფასებით;
- ადმინისტრაციულ, აკადემიურ პერსონალს, სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს შორის ჰარმონიული თანამშრომლობის განვითარება, რომელიც ემყარება გრძელვადიან ორმხრივ პატივისცემას;
- საზოგადოების საგანმანათლებლო და საკონსულტაციო მოთხოვნების დაკმაყოფილება, რეგიონული, ეროვნული და საერთაშორისო მნიშვნელობის მქონე გამოყენებითი და ფუნდამენტალური კვლევების ჩატარება.

მისია ასახავს იმ მთავარ სფეროებს, რომელშიც დაწესებულება სასწავლო პროგრამებს ახორციელებს, ასევე დაწესებულების შეგნებას თავისი როლის შესახებ, საზოგადოების აქტიური წევრების შექმნის საქმეში. თუმცა, მისია არ განსაზღვრავს დაწესებულების როლს ადგილობრივ, ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე. ექსპერტთა ჯგუფისთვის, ასევე, მოულოდნელი იყო მისიის გრძელი ფორმატი, რაც გლობალური უმაღლესი განათლების მასშტაბით არ არის სახასიათო და რაც რთულს ხდის აკადემიური საზოგადოებისთვის განსაზღვროს საკუთარი თავი მისიის განაცხადით. ასევე, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ აღნიშნული მისია მარტივად შეიძლება მოერგოს ნებისმიერ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას მსოფლიოში; მისიის განაცხადი უნდა შეიცვალოს ისე, რომ შიდა და გარე საზოგადოებასთან გამოჩნდეს ის, თუ რითი გამოირჩევა ქუთაისის უნივერსიტეტი სხვა უნივერსიტეტებისგან.

დაწესებულებამ მიიღო 7 წლიანი სტრატეგიული განვითარების გეგმა (2018-2024). იგი შეიმუშავა უნივერსიტეტის სტრატეგიული დაგეგმვის კომიტეტმა, რომელიც თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად "წარმოადგენს უნივერსიტეტის გზამკვლევს მისი პრიორიტეტული მიზნების განხორციელებაში, 2025 წლამდე." ექვსი სტრატეგიული მიზანი მოიცავს მთელ რიგ ინსტიტუციურ აქტივობებს. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფისთვის ბუნდოვანია, თუ ზუსტად როგორ განისაზღვრება ყველაზე მნიშვნელოვანი საჭიროებები. დაწესებულებამ შეიმუშავა და მიიღო სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია, რომელიც აღწერს სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესის ყველა საჭირო ეტაპს და ინსტრუმენტებს, მათ შორის მონიტორინგსა და პერიოდულ შეფასებებს. აკადემიურ

საზოგადოებაში არსებული პერსონალი აღიარებს ამ სტრატეგიულ გეგმას და სწამთ, რომ გეგმა ასახავს მათ პრიორიტეტებს; თუმცა, გარეშე დაინტერესებული პირები არ იცნობენ სტრატეგიულ გეგმას და არანაირი როლი არ ჰქონიათ ინსტიტუციური პრიორიტეტების განსაზღვრის პროცესში. დაწესებულებას გააზრებული აქვს თავისი სოციალური პასუხისმგებლობა იმ საზოგადოებაში, რომელშიც იგი ფუნქციონირებს, უზრუნველყოფს რა ტრენინგებს სკოლების მასწავლებლებისა და ადგილობრივი მუნიციპალიტეტისთვის, ასევე ატარებს გამოყენებით კვლევებს, საჯარო ლექციებს, უზრუნველყოფს, რომ უნივერსიტეტში ჩატარებული კვლევა გავრცელდეს საჯარო სკოლების, ლექტორებისა და მუნიციპალიტეტის თანამშრომლების გზით; იღებს ინფორმაციას ადგილობრივი დამსაქმებლებისგან, რათა გაიგოს მათი საგანმანათლებლო საჭიროებები.

დაწესებულების ორი უმაღლესი მმართველობითი ორგანო არის პარტნიორთა საერთო კრება და აკადემიური საბჭო. უფრო საქმიან დონეზე კი დაწესებულებას ხელმძღვანელობენ რექტორი და დირექტორი. უნივერსიტეტის მმართველ ორგანოებში პირთა დანიშვნისა, თუ არჩევის პროცედურები მოცემულია წესდებასა და შიდა განაწესში. უნივერსიტეტის რექტორსა და დირექტორს ნიშნავს პარტნიორთა საერთო კრება, დებულება რეგულირდება დაწესებულების წესდებით. დეკანს ირჩევს ფაკულტეტის საბჭო. ფაკულტეტის საბჭო არის წარმომადგენლობითი ორგანო, რომელიც აერთიანებს ფაკულტეტის აკადემიურ პერსონალს, გარდა იმ აკადემიური პერსონალისა, რომლებიც უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წარმომადგენლობითი ორგანოს წევრები ან ადმინისტრაციული თანამდებობის პირები არიან, ფაკულტეტის საბჭო მოიცავს სტუდენტთა წარმომადგენლებსაც. ადმინისტრაციის კუთხით, ზოგიერთი სტრუქტურული ერთეულის ფუნქციები და პასუხისმგებლობები არ არის ყველაზე ლოგიკურად გადანაწილებული და ზოგ შემთხვევაში, სტრუქტურული ერთეულებისთვის სტუდენტთა ადმინისტრაციისთვის გათვალისწინებული როლები და პასუხისმგებლობები არ არის საკმარისად თანმიმდევრული. ექსპერტთა ჯგუფი, ასევე გამოთქვამს შემოწმებას, რომ ორგანიზაციის მასშტაბით მომუშავე რამდენიმე პირს არ გააჩნია საჭირო კვალიფიკაცია საკუთარი პასუხისმგებლობების ეფექტურად და პროფესიონალურად შესასრულებლად. დაწესებულება მმართველობაში, ადმინისტრირებასა თუ სტუდენტთა მხარდაჭერაში ხშირად არ იყენებს თანამედროვე ტექნოლოგიებსა თუ საქმისწარმოების ელექტრონულ სისტემას. არ არსებობს შიდა პოლიტიკისა და პროცედურების განახლების სისტემატური პროცესი, რომელიც უზრუნველყოფს მათ აქტუალობას საკანონმდებლო ჩარჩოსთან და შიდა პროცესებთან, ამასთან, დაწესებულებას არ ყავს იურიდიული დეპარტამენტი. უნივერსიტეტი ამყარებს, რომ არის "საქართველოს წამყვან 10 უნივერსიტეტს შორის და არის პირველი კერძო უნივერსიტეტებს შორის, ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული იმ საგრანტო პროექტების თანახმად, რომლებშიც დაწესებულებამ მიიღო მონაწილეობა. ჯამში უნივერსიტეტმა მონაწილეობა მიიღო 8 პროექტში ინსტიტუციური განვითარების შესახებ, ასევე 3 პროექტში მობილობის შესახებ. სამი პროექტი ამ დრომდე მიმდინარეობს." თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფი ფიქრობს, რომ ქუთაისის უნივერსიტეტი, ეფექტურად არ იყენებს ინტერნაციონალიზაციის შედეგებს დაწესებულების საქმიანობაში.

ორგანიზაციის მასშტაბით, ხარისხის უზრუნველყოფაზე ძირითადი პასუხისმგებლობა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს ეკისრება. თუმცა, ოფისი და მისი მმართველობა სრულიად შეუსაბამოა იმ გადამწყვეტი როლისთვის, რომელსაც შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის ერთეული ასრულებს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში: დაწესებულებას არ აქვს ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა; დაწესებულებას არ აქვს გააზრებული თვითშეფასების საჭიროება, რათა ეს აისახოს მისი მომზადების ხარისხზე, მსგავსი პროცესები არ ხორციელდება მანამ, სანამ მათი პროვოცირება არ ხდება მოახლოებული ავტორიზაციით/აკრედიტაციით; დაწესებულება ატარებს გამოკითხვებს თავის სტუდენტებთან, პერსონალთან, კურსდამთავრებულებთან და დასაქმებულებთან, თუმცა ინსტრუმენტები, როგორც წესი არ მიესადაგება მიზნებს; მრავალი ინსტიტუციური პროცესი არაფორმალურია, რაც იმას ნიშნავს ისინი გაქრობის რისკის ქვეშ არიან მაშინ, როდესაც კონკრეტულ ინსტიტუციურ თანამდებობაზე მყოფი პირი იცვლება; ოფისს ამ ეტაპზე სხვადასხვა

პასუხისმგებლობები აქვს, ზოგიერთი მათგანი შეუსაბამოა, აკლიათ საკუთარი ხარისხის ინსტრუმენტების შექმნის ავტონომიურობა; ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურში არსებული პერსონალი არ არის კვალიფიციური თავიანთი როლის შესასრულებლად და ოფისს არ გააჩნია საკმარისი საინფორმაციო რესურსი თავისი საქმიანობის შესასრულებლად; საქმიანობის განხილვის სისტემა ბუნდოვანია, როგორც დოკუმენტაციაში, ასევე პრაქტიკაშიც; სტუდენტები არ არიან ჩართული შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესებში, რადგანაც ისინი მხოლოდ უკუკავშირის წყაროს წარმოადგენენ; მცირე სამხილია იმისა, რომ შეფასების შედეგები საქმიანობის შემდგომი განვითარებისთვის გამოიყენება და რომ დაწესებულების ხელმძღვანელობა გადაწყვეტილებებს იღებს ხარისხის უზრუნველყოფის შედეგებზე დაყრდნობით.

თვითშეფასების ანგარიშისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმის თანახმად, "პატიოსნება ან გულწრფელი განზრახვა" არის ქუთაისის უნივერსიტეტის ღირებულებების ნაწილი, რაც იმას ნიშნავს, რომ "კეთილი ნება და მაღალი ეთიკური სტანდარტები განსაზღვრავს უნივერსიტეტის მიერ განხორციელებულ საქმიანობებს საგანმანათლებლო, სამეცნიერო და კვლევითი მისიების მიღწევაში; უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს ამ ღირებულებების დაცვას სასწავლო და აკადემიურ პროცესში, პლაგიატის გამოვლენისა და სათანადო რეაგირების გზით." დაწესებულებამ აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალისთვის შეიმუშავა ეთიკის კოდექსი, ასევე სტუდენტთა ეთიკის კოდექსის წესები. თუმცა, ინსტიტუციური ღირებულებები და მარეგულირებელი დოკუმენტების დებულებები არასაკმარისად და არასათანადოდ არის გავრცელებული აკადემიურ საზოგადოებაში. უნივერსიტეტს არ გააჩნია პლაგიატის გამოვლენის ინსტრუმენტები. დაწესებულება ეყრდნობა მასწავლებლებს, რომ ისინი თავად აღმოაჩენენ პლაგიატის შემთხვევებს სტუდენტთა ნამუშევრებში, პროექტებსა თუ ნაშრომებში; არ არსებობს დებულება, რომ აკადემიური პერსონალი ვალდებულია ან რომ მათთვის რეკომენდირებულია სტუდენტის ნამუშევრის გადამოწმება პლაგიატის გამოვლენის უფასო კომპიუტერულ პროგრამებში. კვლევაში ჩართული სტუდენტები არ მიჰყვებიან რაიმე პროცედურას, სამაგისტრო ნაშრომის წერის დროსაც კი, რათა დადგინდეს, რომ მათი საქმიანობა ეთიკის წესების მიხედვით ტარდება: ხელმოწერილი თანხმობის ფორმები ყველა სუბიექტისთვის, რაც უზრუნველყოფს კვლევის მონაცემების კონფიდენციალურობას და ა.შ. დაწესებულებაში არ არის შექმნილი შესაბამისი გაერთიანებები და პასუხისმგებელი ორგანოები, რომლებიც დაიცავდა და დააკვირდებოდა აღნიშნულ პროცესებს.

ამჟამად, დაწესებულებას აქვს 6 სასწავლო პროგრამა: 3 საბაკალავრო პროგრამა (ბიზნესის ადმინისტრირება, ეკონომიკა, ტურიზმის მენეჯმენტი), ორი სამაგისტრო პროგრამა (საფინანსო, საბანკო და სადაზღვევო საქმე და საბუღალტრო აღრიცხვა და აუდიტი) და ერთი სადოქტორო პროგრამა (ეკონომიკა). უმაღლესი განათლების ბაზარზე უნივერსიტეტის კონკურენტუნარიანობის შენარჩუნების მიზნით და საზოგადოებისთვის მაღალი ხარისხის, ბაზარზე ორიენტირებული თანამედროვე საგანმანათლებლო პროგრამების მისაწოდებლად, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება რეგულარულად აახლებს და აუმჯობესებს თავის პროგრამებს. პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელებისა და განვითარების პროცედურები მოცემულია უნივერსიტეტის შიდა განაწესში, რომელიც მოიცავს პროგრამების ინიცირების, ექსპერტიზის, დამტკიცებისა და გაუქმების მკაფიო ნაბიჯებს, ისევე, როგორც მიმდინარე საგანმანათლებლო პროგრამების სასწავლო განრიგში შეტანილ ცვლილებებს. უნივერსიტეტის პერსონალი კარგად იცნობს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელებისა და განვითარების პროცედურებს. აკადემიური პერსონალი, როგორც სასწავლო პროგრამებში უშუალო მონაწილე, რეგულარულად სთავაზობს რჩევებსა და რეკომენდაციებს შესაბამისი პროგრამის ხელმძღვანელებსა და კომიტეტებს. მათი მოსაზრებები ფასებულია პროგრამების სამომავლო გაუმჯობესებისთვის. პროგრამების მთავარი მიზნების მისაღწევად, დაწესებულება იყენებს სხვადასხვა ტიპის კითხვარებსა და გამოკითხვებს, რომლებიც მოიცავს სტუდენტებს, დამსაქმებლებსა და კურსდამთავრებულებს; თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ აღნიშნული ინსტრუმენტების პოტენციალი არ არის ღირებული, რადგანაც მათ განხორციელებაში არსებობს ხარვეზები. ამასთან

ერთად, დამსაქმებლები და გარე დაინტერესებული პირები არ არიან ჩართული პროგრამების ერთიან განხილვაში.

საბაკალავრო სასწავლო პროგრამები მოიცავს 240 კრედიტს - ეს არის კომბინაცია ძირითადი სპეციალობის (120 კრედიტი, მათ შორის არჩევითი კრედიტები), დამატებითი სპეციალობისა (მთავარ პროგრამასთან ერთად არსებობს სამი დამატებითი პროგრამა (ბიზნესის ადმინისტრირება, ეკონომიკა და ტურიზმის მენეჯმენტი - 60 კრედიტი, მათ შორის არჩევითი საგნები) და თავისუფალი კრედიტების (60 კრედიტი). სტუდენტებს თავისუფალი კომპონენტების არჩევა შეუძლიათ თავიანთი ინტერესების შესაბამისად, ითვალისწინებენ რა წინაპირობებს. სამაგისტრო პროგრამა შედგება 120 კრედიტისგან, მათ შორის - 10 კრედიტი მოდის არჩევით კურსებზე, ხოლო 25 კრედიტი სამაგისტრო ნაშრომზე. სადოქტორო პროგრამა მოიცავს 180 კრედიტს; საგანმანათლებლო კომპონენტების საერთო ჯამი არ აღემატება 60 კრედიტს, მათ შორის არის 10 არჩევითი კრედიტი. პროგრამების კომპონენტები კარგად არის აგებული; პროგრამაში კომპონენტების თანმიმდევრულობა და კომპონენტზე დაშვების წინაპირობები ლოგიკურია. უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს დეტალური და კარგად ორგანიზებული საგნის სილაბუსები თითოეული პროგრამისთვის. თითოეული სილაბუსი შეიცავს კურსის მიზნებს, სასურველ სწავლის შედეგებს, სასწავლო მეთოდებს ამ შედეგების მისაღწევად, ყოველკვირეული მასალების დეტალურ აღწერას, შესაბამის ლიტერატურას, ინდივიდუალურ სამუშაოს, თითოეული კომპონენტის შეფასების მეთოდს, სტუდენტთა მიღწევებისა და მათი ქულების ურთიერთკავშირის ნათლად განსაზღვრულ კრიტერიუმებს და რეკომენდირებულ ლიტერატურას. საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგები ეყრდნობა პროგრამის მიზნებს და შეიცავს ზოგად ცოდნას, უნარებსა და კომპეტენციებს, რომელთაც უზრუნველყოფს პროგრამის შინაარსი. ისინი ემთხვევა უმაღლესი განათლების შესაბამის დონესა და მისანიჭებელ კვალიფიკაციას. პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად აღწერს, თუ რა შეუძლიათ სტუდენტებს პროგრამის წარმატებით დასრულების შემდეგ. პროგრამების სწავლის შედეგები დასახელებულია მკაფიოდ და გასაგებად, საქართველოს ეროვნული საკვალიფიკაციო ჩარჩოს ექვსი კრიტერიუმის შესაბამისად და შესაძლებელია მათი მიღწევების გაზომვაც. პროგრამები უზრუნველყოფს თეორიული და პრაქტიკული ცოდნის სათანადო მოცულობას. დაწესებულების ვებ-გვერდზე განთავსებული ინფორმაცია თითოეული აკადემიური პროგრამის - სასწავლო გეგმის, პროგრამების კატალოგის, პროგრამების აღწერისა და საკონტაქტო ინფორმაციის შესახებ - მოძველებულია და საჭიროებს განახლებას.

სწავლის შედეგები არის კომპეტენციების კომბინაცია, რომელიც განსაზღვრავს თუ რა უნდა იცოდეს სტუდენტმა/კურსდამთავრებულმა, რა უნდა ესმოდეს და რისი გაკეთება უნდა შეეძლოს ამ ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენებით, აკადემიური პროცესის ან ნებისმიერი მისი ეტაპის დასრულების შემდეგ. სტუდენტების სწავლის შედეგების დონის შეფასების მიზანია ხარისხობრივად განსაზღვროს სტუდენტთა სწავლის შედეგების რელევანტურობა აკადემიური უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის მიზნებთან და პარამეტრებთან, ასევე უნივერსიტეტის მისიის ერთ-ერთ კომპონენტთან. უნივერსიტეტს სტუდენტთა სწავლის შედეგების შეფასების მკაფიო პოლიტიკა აქვს. პროგრამის ნებისმიერი კომპონენტის სწავლის შედეგების დონე თითოეული სტუდენტის შემთხვევაში ფასდება ინდივიდუალურად, შუალედური და ფინალური შეფასების სახით. შეფასების თითოეული ფორმა შეიცავს შეფასების ერთ ან მეტ კომპონენტს, რომელიც განსაზღვრავს სტუდენტის ცოდნის, უნარებისა და კომპეტენციის შეფასების მეთოდებს. შეფასების ზოგადი კრიტერიუმები, რომლებიც მოცემულია პროგრამის აღწერის დოკუმენტში, მორგებულია თითოეულ კურსზე და განმარტებულია ამომწურავად და დეტალურად შესაბამის სილაბუსში. პედაგოგები უზრუნველყოფენ უკუკავშირს სტუდენტებთან თითოეული დავალების შემდეგ. სტუდენტები ამბობენ, რომ პედაგოგები ადვილად ხელმისაწვდომები არიან დისკუსიისა და კითხვებისათვის, რომლებიც შესაძლოა გაუჩნდეთ მათ ქულებთან დაკავშირებით და უზრუნველყოფილნი არიან განმარტებებით. უმეტეს შემთხვევაში, სტუდენტები კმაყოფილები არიან მასწავლებლებისგან მიღებული უკუკავშირით.

დაწესებულებას გააჩნია ამომწურავი სახელმძღვანელო ადამიანური რესურსების მენეჯმენტზე, რომელიც მოიცავს პერსონალის მართვის ძირითად სფეროებს: საჭიროებათა შეფასება, დასაქმება, შერჩევა, შეფასება, მოტივაცია, პროფესიული განვითარება. ქუთაისის უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმის მეოთხე სტრატეგიული მიზანია ადამიანური რესურსების განვითარება. დაწესებულების მხარდასაჭერად შექმნილი სტრატეგიული ამოცანები ამ მიზნის მისაღწევად არის ადამიანური რესურსების მართვის მექანიზმების გაუმჯობესება და პერსონალის თვისებრივი და რაოდენობრივი მაჩვენებლების გაუმჯობესება. ქუთაისის უნივერსიტეტში არის 105 თანამშრომელი, მათგან 26 მუშაობს აკადემიურ პოზიციაზე. აფილირებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა არის 16. უნივერსიტეტს ჰყავს 49 მოწვეული ლექტორი. ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის რაოდენობა არის 46; მასწავლებლის/სტუდენტის თანაფარდობა დამაკმაყოფილებელია ამ ეტაპზე დაწესებულებაში ჩარიცხულ სტუდენტთა რაოდენობასთან მიმართებაში. უნივერსიტეტს აკადემიური და მოწვეული, ასევე ადმინისტრაციული პერსონალის დასაქმებისას აქვს გამჭვირვალე პროცედურები. პერსონალს შორის ფუნქციათა გადანაწილება ბუნდოვანია, ზოგიერთ თანამდებობაზე მინიჭებული ძირითადი დავალებები ან ერთმანეთს კვეთენ ან არალოგიკურია და ზოგიერთ თანამდებობაზე საჭირო პერსონალი ყოველთვის არ ფლობს სათანადო კვალიფიკაციებს. მუშაობის განხილვისა და პროფესიული განვითარების კუთხით არსებული სისტემები და მათზე გამოყოფილი რესურსები საჭიროებს დაუყოვნებლივ და განსაკუთრებულ ყურადღებას.

დაწესებულებამ შემოიღო აკადემიური სამუშაო დატვირთვის სქემა, როგორც აკადემიური, ასევე მოწვეული პერსონალისთვის. აღნიშნული სქემა "აკადემიური პროგრამების განხორციელების გზამკვლევის" შემადგენელი ნაწილია. ამ დებულების თანახმად, პედაგოგების აკადემიური დატვირთვა აკადემიური წლის განმავლობაში არ უნდა აღემატებოდეს 1000 საათს. აკადემიური დატვირთვა გულისხმობს კურსის ლექციებს/პრაქტიკულ აქტივობებს აკადემიური წლის განმავლობაში, ასევე წინასაგამოცდო კონსულტაციებს, სტუდენტებთან საკონტაქტო საათებსა და სამუშაო დატვირთვას სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში. აკადემიური პერსონალი განსაზღვრავს თავის პირველად აფილირებას დაწესებულებასთან აფილირების ხელშეკრულების საფიძველზე. აფილირების ვადები და პირობები განსაზღვრულია აკადემიურ პერსონალსა და ქუთაისის უნივერსიტეტს შორის დადებული ოფიციალური ხელშეკრულებით. დაწესებულებამ განსაზღვრა რეალისტური და მიღწევადი სამიზნე ნიშნულები თავისი აკადემიური და მოწვეული პერსონალისთვის, ასევე მიახლოებითი თარიღი თითოეული ნიშნულის მისაღწევად. სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია მოიცავს ადამიანური რესურსების თვისებრივ პარამეტრებს, როგორიცაა პროგრამის კომპონენტების განმახორციელებელი ხალხის კვალიფიკაცია და გამოცდილება და ის ფუნქციები, რომლებიც მათ უნდა შეასრულონ თანამდებობის შესაბამისად; რაოდენობრივი პარამეტრები, როგორიცაა აკადემიური ან მოწვეული პროფესორების რაოდენობა, არ არის დამოკიდებული სტუდენტთა კონტინგენტის ზომაზე.

დაწესებულებამ შემოიღო რეგულაციები სტუდენტების სტატუსის მინიჭების, შეჩერების, შეწყვეტისა და მათი მობილობის შესახებ. რეგულაციები სათანადოდ და ნათლად არის გაწერილი, ისევე როგორც ინფორმაცია სტიპენდიებისა და ფინანსური დახმარებების მინიჭების შესახებ. აღნიშნული დოკუმენტები საჯაროდ ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე და მათ შესახებ სტუდენტები ფლობენ ინფორმაციას. წერილობითი საჩივრების სისტემა იძლევა მხოლოდ საგამოცდო ნიშნებთან დაკავშირებულ რეგულაციებს. სტუდენტებმაც და მასწავლებლებმაც იციან ამ წერილობითი პროცედურების შესახებ. თუმცა, საჩივრების სიტემა არ მოიცავს სხვა მუდმივი შეფასების ქულებს, როგორიცაა ქუიზები ან პრეზენტაცია. ვიზიტისას ჯგუფმა ნახა, რომ სტუდენტებს შეუძლიათ უშუალოდ მიმართონ პედაგოგებს და იმსჯელონ მათი შეფასებების თაობაზე, რაც აკადემიური პერსონალის დამსახურებაა. დაწესებულებაში მაღალია სტატუს შეჩერებული სტუდენტების რაოდენობა, ასევე სტუდენტთა დაბალი აკადემიური მოსწრება. მიუხედავად ამისა, ჯგუფმა ვერ მოიპოვა ამ ორი პრობლემის ფესვების ინსტიტუციური გამოკვლევისადმი სისტემური მიდგომის მტკიცებულება, მათი მოგვარების გზების ძიების დასახმარებლად. სტუდენტებს აქვს

ზოგადი ინფორმაცია იმ დებულებებზე, რომლებიც შეეხება მათ უფლებებსა და ინტერესებს, როგორცაა მაგალითად ეთიკის კოდექსი, მათი უფლებები და ვალდებულებები, საჩივრის პროცედურა, ასევე დაწესებულებასთან გაფორმებული ხელშეკრულების პირობები. თუმცა, ეთიკური ნორმების დარღვევის შემთხვევაში დაწესებული სანქციები უკეთესად უნდა მიაწოდონ და აუხსნან სტუდენტებს, რადგან მათ არ აქვთ ამის შესახებ ინფორმაცია, მაგალითად მათ არ იციან რა შედეგები მოჰყვება პლაგიატს.

სტუდენტები იღებენ კონსულტაციას და მხარდაჭერას საგანმანათლებლო პროცესის დაგეგმვის შესახებ, ასევე აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესების შესახებ მათი მასწავლებლების მეშვეობით, რომელთან დაკონტაქტებაც ყოველთვის შესაძლებელია და გამოთქვამენ კომუნიკაციისთვის მზაობას. დაწესებულება სტუდენტებისთვის კარიერულ მხარდაჭერას უზრუნველყოფს საზოგადოებასთან ურთოერთობისა და მარკეტინგის დეპარტამენტების მეშვეობით, რომელიც ატარებს რეგულარულ ტრენინგებს შრომის ბაზართან დაკავშირებით. უნივერსიტეტს აქვს კარიერული განვითარების კარგი აქტივობები და ძლიერი კავშირები დამსაქმებლებთან. დამსაქმებლების შესახებ ინფორმაცია საჯაროდ ხელმისაწვდომია და სტუდენტები, დროთა განმავლობაში, იგებენ ახალ ამბებს ვაკანსიების შესახებ, ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით. მაშინ, როცა დამსაქმებლები და დაინტერესებული პირები ჩართულები არიან უნივერსიტეტის პროცესებში სტაჟირებისა და დასაქმების შესაძლებლობების, ასევე გამოკითხვების შედეგად მიღებული უკუკავშირის კუთხით, გარე პარტნიორები არ არიან ჩართულები პროგრამის განვითარების პროცესში უფრო ერთიანი გზით ისე, რომ უზრუნველყონ სასწავლო პროგრამის თავსებადობა შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებთან და რომ პროგრამები ეთანხმებოდეს დამსაქმებლის მოთხოვნებს. დაწესებულება რეგულარულად ატარებს გამოკითხვებს თავის სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან მისი პირადი, პროფესიული და აკადემიური განვითარების შესახებ. თუმცა, თავად გამოკითხვები არ არის საკმარისად კარგად შედგენილი საიმისოდ, რომ იძლეოდეს სიღრმისეულ დეტალებს, რომლებიც სამომავლო გაუმჯობესების საფუძველი გახდება. გამოკითხვებშია, ასევე, გამოტოვებულია სტუდენტებისათვის მნიშვნელოვანი ზოგიერთი საკითხი. ასევე, ყველგან არ ჩანს, რომ უნივერსიტეტი იძლევა უკუკავშირს. დაწესებულებას ფინანსური მხარდაჭერის სხვადასხვა ფორმები აქვს, თუმცა არ არსებობს კონკრეტული წერილობითი კრიტერიუმი და ნაბიჯ-ნაბიჯ გაწერილი პროცედურები, რომლებიც აღწერს იმას, თუ როგორ ხდება უნივერსიტეტის მიერ სტუდენტების შეფასება მათთვის სხვადასხვა ტიპის სტიპენდიებისა და ფინანსური დახმარების დასანიშნად. არ არსებობს სისტემა, რომელიც არეგულირებს აკადემიურ საფუძველსა და სოციალურ საფუძველზე გაცემული ფინანსური დახმარებების გამიჯვნას. დაწესებულებას ძალიან მცირე ტექნოლოგიური მხარდაჭერა აქვს სტუდენტთა მართვისა და ადმინისტრაციის კუთხით, არ გააჩნია პლატფორმა ან IT მხარდაჭერა. უნივერსიტეტს არ აქვს ელექტრონული სისტემა ნიშნების ცენტრალიზებისა და სასწავლო მასალების ასატვირთად. დაწესებულება მხარს უჭერს სტუდენტთა ჩართულობას საერთაშორისო კონფერენციებსა და გაცვლით პროგრამებში, ისევე როგორც კურიკულუმის გარეთ არსებულ აქტივობებსა და სხვა სტუდენტურ ინიციატივებს, რითაც სტუდენტები, როგორც წესი, კმაყოფილები არიან. უნივერსიტეტს აქვს სპეციალური, მოქნილი გადახდის მეთოდი დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტებისთვის. სტუდენტთა საჭიროება ფასდება მხოლოდ მისი ოჯახის ფინანსური მდგომარეობით. თუმცა, არ არსებობს კონკრეტული წერილობითი კრიტერიუმი და დეტალურად გაწერილი პროცედურა, რომელიც აღწერს, თუ როგორ აფასებს უნივერსიტეტი სტუდენტებს მათთვის სხვადასხვა სტიპენდიისა, თუ ფინანსური დახმარების მისაცემად და რა კრიტერიუმები უნდა დააკმაყოფილონ სტუდენტებმა, იმისათვის, რომ შეინარჩუნონ სტიპენდიები. გარდა ამ მოქნილი გადახდის მეთოდისა, უნივერსიტეტს არ გააჩნია სხვა ვარიანტები სტუდენტების მხარდასაჭერად, რათა მათ განათლების მიღების პროცესში დაეხმარონ.

საუნივერსიტეტი აქტივობების ერთ-ერთი მთავარი მიმართულება სამეცნიერო და გამოყენებითი კვლევების ჩატარება, ამას ადასტურებს უნივერსიტეტის მისიის განაცხადიც: "საზოგადოების საგანმანათლებლო და საკონსულტაციო მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად, განხორციელდეს

რეგიონული, ეროვნული და საერთაშორისო მნიშვნელობის მქონე გამოყენებითი და ფუნდამენტალური კვლევები". თუმცა, აღნიშნული „მნიშვნელობის“ სტრატეგიისა და პრინციპების განსაზღვრის შესახებ შეკითხვაზე, ინსტიტუციის მენეჯმენტი ვერ ხსნის პრიორიტეტულობის დადგენის პროცესს მისი ადგილმდებარეობის მიღმა, რომელშიც სავარაუდოდ ინსტიტუციამ იცის „რა პრობლემებია რეგიონში“. მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტი აცხადებს, რომ მისი მისიაა განხორციელოს რეგიონული, ეროვნული და საერთაშორისო მნიშვნელობის გამოყენებითი და ფუნდამენტალური კვლევები, სამწუხაროდ, საკვლევი სფეროები უმეტესად შეზღუდულია და ფოკუსირდება იმერეთის რეგიონის განვითარების გზების მოძებნაზე და სამეცნიერო კვლევის საგანი შემოიფარგლება რეგიონის ეკონომიკური და სოციალური განვითარების თეორიული და პრაქტიკული პრობლემებით. პროექტის ფარგლებში მოპოვებული აღმოჩენები და მიღწეული შედეგები ფასეული ინფორმაციაა ადგილობრივი ხელისუფლებისთვის სტრატეგიული განვითარების მიზნებისა და რეგიონის ამოცანების შესამუშავებლად. გარდა ადგილობრივი დაფინანსებისა და გრანტებისა, უნივერსიტეტი, როგორც პარტნიორი, ბოლო 10 წლის განმავლობაში ჩართულია ევროკავშირის მიერ დაფინანსებულ 8 გამოყენებითი კვლევის პროექტში, თუმცა არსებობს სადავო გარემოებები დაწესებულებების განვითარებისთვის ინტერნაციონალიზაციის შედეგების ეფექტური გამოყენების შესახებ. უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს სადოქტორო კვლევის ხელმძღვანელობის ეფექტურობას, სადოქტორო/კვლევის ხელმძღვანელის ფუნქციების მკაფიო განმარტებით, რაც გაწერილია აკადემიური უმაღლესი განათლების საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების გზამკვლევაში. ეკონომიკის სადოქტორო პროგრამა არ ითვალისწინებს "კვლევის მეთოდების" ცალკე საგნად სწავლებას.

უნივერსიტეტს არ გააჩნია ნათელი სტრატეგიული გეგმა თავისი კვლევითი საქმიანობისთვის. ბუნდოვანია თუ როგორ ხდება საკვლევი ტენდენციებისა და პრიორიტეტების შერჩევა; სისტემა უფრო ქაოტური ჩას და ემყარება მოპოვებულ გრანტებს. ამას გარდა, უნივერსიტეტის მიერ კვლევითი საქმიანობის მხარდასაჭერად გამოყოფილი ფინანსები არ არის საკმარისი და უმეტესად გარედან შემოსულ დაფინანსებას ეყრდნობა. დაწესებულება მხარს უჭერს თავის აკადემიურ პერსონალსა და სტუდენტებს, რომ ჩაატარონ სამეცნიერო კვლევითი აქტივობები. სთავაზობს მათ სათანადო მასალებსა და ტექნიკურ ბაზას, წახალისებს მათ, რომ მოამზადონ სამეცნიერო კონფერენციები და უფინანსებს ან უზრუნველყოს თანადაფინანსებას სამეცნიერო პუბლიკაციებში გამოსაქვეყნებლად. სამეცნიერო საქმიანობის კოორდინირების, მხარდაჭერის, დაფინანსებისა და შესრულების წესები განისაზღვრება უნივერსიტეტის შიდა განაწესის დოკუმენტით. გარდა შიდა გრანტებისა, უნივერსიტეტი მხარს უჭერს აკადემიურ პერსონალს გარე წყაროებიდან ფინანსების მოსაზიდად, რათა ჩაატარონ კვლევები და გააუმჯობესონ საკვლევი ინფრასტრუქტურა. უნივერსიტეტის პერსონალსა და სტუდენტებს მონაწილეობა აქვთ მიღებული სხვადასხვა კონფერენციებსა და სემინარებში, რომელთა ორგანიზებას მოხდა საერთაშორისო პროექტების ფარგლებში. ისინი ესწრებოდნენ მოკლევადიან ტრენინგ კურსებს უცხოელი პარტნიორების უნივერსიტეტებში. თუმცა, დაწესებულების მუშაობაში ინტერნაციონალიზაციის შედეგების გამოყენება ძალიან მცირეა.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ახორციელებს სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობის შეფასებას ორი მიმართულებით: უნივერსიტეტის, როგორც დაწესებულების მიერ განხორციელებული აქტივობების შეფასება და აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასება. 2017 წელს ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ დაცული დისერტაციების რაოდენობამ წინა ორ წელთან შედარებით იმატა და შეადგინა დაცულ დისერტაციათა საერთო რაოდენობის 43%. სხვა ყველა მაჩვენებელში კი კლებაა. აკადემიური პერსონალის არცერთ წარმომადგენელს არ გამოუქვეყნებია სტატიები რეცენზირებად ან გავლენის ფაქტორის მქონე ჟურნალებში. უნივერსიტეტმა შეიმუშავა მკაფიო და გამჭვირვალე ქულების სისტემა, პერსონალის სამეცნიერო აქტივობის პროდუქტიულობის შესაფასებლად. ვიზიტის დროს ექსპერტებს წარუდგინეს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ შემუშავებული და აკადემიური პერსონალის მიერ შევსებული სპეციალური ფორმები თავიანთი სამეცნიერო საქმიანობის შესახებ. სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების შედეგები პერსონალის

თითოეულ წევრს ინდივიდუალურად ეგზავნება. შეფასების შედეგებმა აჩვენა, რომ Thomson Reuters Web of Science, Scopus და Google Scholar-ით ინდექსირებული პუბლიკაციების რაოდენობა ძალიან დაბალია; ადგილობრივ პუბლიკაციებს კი საკმაოდ მაღალი მაჩვენებელი აქვთ; ადგილობრივი და საერთაშორისო გრანტების მიღების მაჩვენებელიც დამაკმაყოფილებელია. უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს სადოქტორო კვლევის ხელმძღვანელობის ეფექტურობას, სადოქტორო/კვლევის ხელმძღვანელის ფუნქციების მკაფიო განმარტებით, რაც გაწერილია აკადემიური უმაღლესი განათლების საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების გზამკვლევაში. "შპს ქუთაისის უნივერსიტეტში უმაღლესი აკადემიური საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების გზამკვლევი" განსაზღვრავს ეტაპობრივ და მუდმივ პროცესებს, რომლებიც ქმნის სადოქტორო კვლევითი პროცესების სისტემატიზაციას, კვლევის შუალედური ანგარიშების პრეზენტაციას და ხელმძღვანელის რეგულარულ უკუკავშირს სტუდენტთან.

ქუთაისის უნივერსიტეტის საკუთრებაშია 6 სართულიანი შენობა, რომელიც მდებარეობს ქუთაისის ცენტრში და არსებული სტუდენტთა კონტინგენტით, შესაბამემა საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვლევითი საქმიანობების განხორციელებისთვის საჭირო მოთხოვნებს. დაწესებულების შენობის სრული ფართი შეადგენს 2632.72 კვადრატულ მეტრს, რომლიდანაც 1149.44 კვადრატული მეტრი გამოიყენება აკადემიური მიზნებისთვის, ხოლო 1110.43 კვ.მ წარმოადგენს დამხმარე სივრცეს. მატერიალური რესურსები, როგორც წესი, საკმარისია დაწესებულების მისიით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად. შენობას აქვს ფოიე, დასასვენებელი სივრცეები, საკლასო ოთახები სწავლა/სწავლების აქტივობებისთვის, ადმინისტრაციული ოფისები, ბიბლიოთეკა, არქივი, აუდიტორიები, ლაბორატორიები და პირველადი სამედიცინო დახმარების კაბინეტი. უნივერსიტეტის შენობებს 24 საათის განმავლობაში აკონტროლებს უსაფრთხოების სამსახური. შენობისა და ეზოს ტერიტორია აღჭურვილია სათვალთვალო კამერებით და აქვს სახანძრო განგაშის ავტომატური სისტემა. სამედიცინო დახმარების კაბინეტი აღჭურვილია და მარაგდება პირველადი დახმარებისთვის საჭირო ყველა ნივთით. ეზოში სასიამოვნო, მწვანე გარემოა, სადაც სტუდენტებსა და პერსონალს შეუძლიათ დაისვენონ ან ჩაატარონ სხვადასხვა ტიპის აქტივობები. თუმცა, დაწესებულებაში ვიზიტის ფარგლებში, ექსპერტთა ჯგუფმა შენიშვნა რამდენიმე გამოწვევა ინსტიტუციური დაწესებულებებისა და მათი აღჭურვილობების კუთხით, რაც შესაძლოა შემაწუხებელი იყოს სამუშაო და სასწავლო გარემოში და აქვს პოტენციური გავლენა მოახდინოს საგანმანათლებლო საქმიანობაზე.

დაწესებულების ბიბლიოთეკა განლაგებულია ქუთაისის უნივერსიტეტის მეორე სართულზე. იგი მოიცავს წიგნების საცავსა და ღია სივრცეს, სადაც დაინტერესებულ პირებს შეუძლიათ მიიღონ საგანმანათლებლო რესურსები. საბიბლიოთეკო რესურსი მოიცავს 12 000 წიგნს, სხვადასხვა თემატიკით; მათ შორის 5724 არის ქართული, 1509 რუსული, 1158 ინგლისური და 992 ელექტრონული. ახალი საბიბლიოთეკო რესურსის მოპოვებაზე დაიხარჯა 6224 ლარი. 2018 წლის ბიუჯეტი მოიცავს თანხებს, რომლებიც განკუთვნილია ახალი წიგნებისა და რესურსების შეძენისთვის. ბიბლიოთეკის ღია სივრცეში განთავსებულია 5 კომპიუტერი, რომელიც უკავშირდება ინტერნეტს, ასევე პრინტერს/სკანერს/კოპირების აპარატს. აღნიშნული კომპიუტერებით სტუდენტებს შეუძლიათ დაუკავშირდნენ საერთაშორისო საბიბლიოთეკო რესურსებს. თუმცა, როდესაც სტუდენტებს ვთხოვეთ ეპოვათ მასალები ონლაინ ბიბლიოთეკაში, მათ არ იცოდნენ, თუ როგორ ემუშავათ არსებულ საერთაშორისო მასალებთან. ბიბლიოთეკის ღია სივრცე არ არის საკმარისი სხვადასხვა სასწავლო და სამეცადინო საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად; ამ საკითხს სჭირდება მიხედვა. ბიბლიოთეკის რეგულაციებით დამტკიცებული წესების თანახმად, ბიბლიოთეკა ხალხისთვის ღიაა ყოველდღე დილის 9-დან საღამოს 5 საათამდე, გარდა კვირისა და ოფიციალური დასვენების დღეებისა. ბიბლიოთეკით სარგებლობა შეუძლიათ არამხოლოდ პერსონალის წევრებს, სტუდენტებსა და მსმენელებს, არამედ საზოგადოების ნებისმიერ წარმომადგენელს. თუმცა, ბიბლიოთეკას არ აქვს ნათლად განსაზღვრული რეგულაციები წიგნების გაცემის სისტემასთან დაკავშირებით: არ არის ცხადად დადგენილი სანქციები იმ შემთხვევებისთვის, როდესაც პირი დროულად არ დააბრუნებს

უკან წიგნს. ბიბლიოთეკაში არ არის უსაფრთხოების სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს მასალების დაკარგვის პრევენციას, რაც შემოფოტების საგანია, რადგანაც საბიბლიოთეკო რესურსი ხელმისაწვდომია საჯაროდ. ბიბლიოთეკას წიგნების აღრიცხვისთვის აქვს ელექტრონული სისტემა, რომელში შესვლაც შესაძლებელია ადგილზე და ინტერნეტისგან დამოუკიდებლად, თუმცა აღნიშნული სისტემა საჭიროებს არსებით გაუმჯობესებას.

უნივერსიტეტის ელექტრონული ინფრასტრუქტურა შეიცავს დაახლოებით 100 კომპიუტერს, რომლებიც მუდმივად დაკავშირებულია ინტერნეტთან და მუდმივად მოწმდება. 2011 წლის შემდეგ, კომპიუტერების რაოდენობა 40%-ით გაიზარდა, არსებული სისტემების განახლება კი 80%-ით მოხდა. ყველა კომპიუტერი აღჭურვილია ვირუსის საწინააღმდეგო პროგრამით, რომელთაც უზრუნველყოფს ინფორმაციული ტექნოლოგიების სამსახური. უსადენო ინტერნეტი ამჟამად ფარავს დაწესებულების სივრცის 20-30%-ს. დაწესებულებას გააჩნია ფუნქციონირებადი ვებ-გვერდი ქართულ ენაზე, რომელიც უზრუნველყოფს ამომწურავ ინფორმაციას დაწესებულებისა და მისი პროგრამების შესახებ; თუმცა საიტის ინგლისური ვერსია არაა საკმარისად განუვითარებელია და არ იძლევა არანაირ არსებით ინფორმაციას. უნივერსიტეტს არ აქვს სტუდენტთა მენეჯმენტის ელექტრონული სისტემა, არც შეფასების ცენტრალიზებული სისტემა, არ აქვს პლატფორმა, სადაც ცენტრალურად განთავსდება ყველა საგანმანათლებლო რესურსი, რომელიც დაკავშირებულია დაწესებულების სასწავლო პროგრამებთან, არ აქვს შიდა ადმინისტრაციული ელექტრონული სისტემა (რომელზეც, ასევე განთავსდებოდა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ჩატარებული ყველა გამოკითხვა) და არც ბიბლიოთეკის მართვის თანამედროვე ელექტრონული სისტემა. შესაბამისად, ამჟამინდელი ინფორმაციულ ტექნოლოგიური ინფრასტრუქტურა ვერ უზრუნველყოფს დაწესებულების მენეჯმენტისა და საგანმანათლებლო პროცესის ეფექტიანობას, ქმედითობასა და ხელმისაწვდომობას. არ არსებობს იმის დასტური, რომ ინფორმაციული სისტემა ეფექტურია.

ქუთაისის უნივერსიტეტის ბიუჯეტი მომზადდა უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმის შესაბამისად, მასში მონაწილეობა მიიღეს დაწესებულების მუდმივმა სტრუქტურულმა ერთეულებმა. ბიუჯეტით უზრუნველყოფილი ფინანსური რესურსები ეკონომიკურად სიცოცხლისუნარიანია. უნივერსიტეტის შემოსავალი ეფუძნება სტუდენტების მიერ სასწავლო პროგრამაში გადახდილ სწავლის საფასურს, საერთაშორისო ფინანსურ გრანტებს, სასერტიფიკატო კურსების საფასურს, ასევე სხვა წყაროებს სხვადასხვა ეკონომიკური აქტივობებიდან. დაწესებულების შემოსავლები ბოლო 5 წლის განმავლობაში შემცირდა, თუმცა ამჟამინდელი მდგომარეობა საკმარისად სტაბილურია სამუშაოდ და განსაზღვრული სტრატეგიული მიზნებისთვის. უნივერსიტეტს კარგი ფინანსური პოზიცია აქვს, რამდენადაც დაგროვილი მოგება შეადგენს ბიუჯეტის დაახლოებით 20%-ს. ხარჯები იგეგმება ოპტიმალურად. შემოსავალი და ნაღდი ფულის დინება ფარავს მიმდინარე და დაგეგმილ ხარჯებს, დაწესებულების ძირითადი საქმიანობის წარმატებით განსახორციელებლად. ხარჯები დაკავშირებულია სტრატეგიულ პრიორიტეტებთან და იძლევა სამომავლო განვითარების საშუალებას. ხარჯები იგეგმება ბიუჯეტის შემოსავლების დაგეგმვასთან ერთად. მიუხედავად რესურსების ოპტიმალური გამოყოფისა, დაწესებულებას სჭირდება სწრაფი ფინანსური ზრდა. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრების თანახმად, დაწესებულება გეგმავს ორგანიზაციის შემოსავლების გაუმჯობესებას და, შემდგომ, დაფინანსების გაზრდას ორგანიზაციული განვითარებისთვის.

რეკომენდაციები

- შესწორდეს მისიის განაცხადის ფორმატი ისე, რომ იყოს ლაკონური, კონკრეტული, გარჩევადი, რეალისტური და წინდახედული;
- მისიის განაცხადმა უნდა განსაზღვროს უნივერსიტეტის როლი ადგილობრივ და/ან საერთაშორისო დონეზე;

- გაიზარდოს დაწესებულების მისიის გავრცელება აკადემიურ საზოგადოებაში, განსაკუთრებით სტუდენტებში.
- სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები უნდა შენარჩუნდეს, როგორც მმართველი ინსტრუმენტები თავიანთი სახელწოდებების შესაბამისად ისე, რომ ისინი შეესაბამებოდეს მიზანს: სტრატეგიული გეგმა განსაზღვრავს სტრატეგიულ მიმართულებას, მიზნებსა და ამოცანებს, მაშინ როცა, სამოქმედო გეგმა დეტალურად განსაზღვრავს ყველა იმ ქმედებას, რომლებიც უნდა განხორციელდეს ყველა სტრატეგიული გეგმისა და ამოცანის მისაღწევად.
- მოხდეს სტრატეგიის მკაფიო პრიორიტიზირება, რომელიც მუდმივად ყურადღების ქვეშაა, როგორც სტრატეგიული დაგეგმვის, ასევე თითოეული ქმედებისთვის ვადების გამოყოფის თვალსაზრისით.
- უზრუნველყოს სტრატეგიული გეგმის მიღწევების მონიტორინგისა და ანგარიშგების ეფექტურობა, აგრეთვე საჭიროების შემთხვევაში მიიღოს შესაბამისი ზომები;
- უზრუნველყოფილი იყოს სტუდენტების წარმომადგენლობა, როგორც სტრატეგიულ, ასევე გადაწყვეტილების მიმღებ, საკონსულტაციო და აღმასრულებელ ორგანოებში, ასევე ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესებში. არჩევნების ორგანიზება უნდა მოხდეს დამოუკიდებლად, ღიადა და დემოკრატიულად, არ შეიზღუდოს სტუდენტების ხმის მიცემისა და მათი არჩევის უფლება, განურჩევლად მათი აკადემიური მოსწრებისა.
- უზრუნველყოფილი იყოს უმაღლესი მმართველი სტრუქტურების ეფექტურობის რეგულარული მონიტორინგი და შეფასება.
- გადაიხედოს ორგანიზაციული სტრუქტურა ტოპ მენეჯმენტის, ფაკულტეტებისა და ადმინისტრაციული ერთეულების ოპტიმიზაციის გათვალისწინებით;
- გაიზარდოს ინსტიტუტის სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციებისა და პასუხისმგებლობების სიზუსტე, ისე, რომ თავიანთი ფუნქციები ეფექტურად და კოორდინირებულად შეასრულონ;
- უზრუნველყავით, რომ ორგანიზაციის ჩარტებში პოზიციები დაიკავონ იმ პირებმა, ვისაც გააჩნია შესაბამისი კვალიფიკაცია, რაც საშუალებას მისცემს მათ ეფექტურად პროფესიონალურად შეასრულონ თავიანთი მოვალეობები;
- დამკვიდრდეს და დაცული იყოს შიდა პოლიტიკისა და პროცედურების განახლების სისტემატური პროცესი.
- უზრუნველყავით, რომ ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგია ცნობილი იყოს, სულ მცირე, იმ ადამიანებისთვის, რომელთა საქმიანობაც უნდა მომდინარეობდეს და იმართებოდეს აღნიშნული დოკუმენტით; საუკეთესო შემთხვევაში, ასეთი დოკუმენტი უნდა შემუშავდეს სიღრმისეული საკონსულტაციო პროცესების გზით.
- გაზარდეთ თანამედროვე ტექნოლოგიების მოხმარება და IT მხარდაჭერა დაწესებულების მართვისას, ადმინისტრაციაში, სტუდენტთა მხარდასაჭერად და ელექტრონული საქმისწარმოების სისტემაში.
- დაწესებულების საქმიანობაში გაიზარდოს ინტერნაციონალიზაციის შედეგების გამოყენება, მათ შორის უფრო სტრუქტურული, კოორდინირებული და მიზნობრივი ურთიერთგაგების მემორანდუმის მეშვეობით;
- იდენტიფიცირება მოახდინოს საერთაშორისო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მსგავსი მკაფიო კრიტერიუმების საფუძველზე, რათა მოხდეს ინსტიტუციური პროცესების მათთან მიმართებაში შეფასება.
- გაიზარდოს ინგლისური ენის ცოდნის დონე, როგორც პერსონალში, ასევე სტუდენტებში.
- უნივერსიტეტმა შეიმუშავოს და მიიღოს სრულყოფილი პოლიტიკა ხარისხის უზრუნველყოფის მიმართულებით, გასაჯაროვოს და გახადოს თავისი სტრატეგიული მართვის ნაწილი;

- თვითშეფასების პროცესი გახდეს ოფიციალური და ჩატარდეს რეგულარულად, ასევე, განხორციელდეს ანგარიშების წარმოება, რათა დაწესებულებას მიეცეს საშუალება გავლენა მოახდინოს თავისივე საქმიანობის ხარისხზე.
- ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ამოცანებისა და მოვალეობების გადასინჯვა, რათა ზოგიერთი მისი პასუხისმგებლობა უფრო შესაბამის ერთეულებს გადაეცეს;
- უზრუნველყავით, რომ მონაცემთა/უკუკავშირის შეგროვებისთვის გამოყენებული ინსტრუმენტები ვარგისი იყოს მიზნის მისაღწევად, მომხმარებელზე ორიენტირებული, ყოვლისმომცველი (სტუდენტის დონისა და აკადემიური მოსწრების კუთხით დისკრიმინაციის გარეშე) და მოიცავდეს სტუდენტებისა და პერსონალისთვის საინტერესო ყველა საკითხსა და სფეროს.
- შემუშავდეს ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის სისტემა ისე, რომ იყოს ცენტრალიზებული ფორმალური, მკაფიო, თანმიმდევრული, რეგულარული და წარმართოს უწყვეტ რეჟიმში.
- უზრუნველყავით, რომ დაწესებულების ხარისხიანი მუშაობისთვის გამოყოფილი ადამიანური რესურსები კვალიფიციურები და კომპეტენტურები არიან თავიანთი მოვალეობების შესასრულებლად;
- მოიპოვეთ და განახორციელეთ ინტეგრირებული მენეჯმენტის საინფორმაციო სისტემა, რათა გააძლიეროთ ხარისხი, გახადოთ ის მზა და ხელმისაწვდომი გადაწყვეტილებების მიღების ხელშესაწყობად.
- პერსონალის მუშაობის შეფასების სისტემის ნათლად განმარტება, ცენტრალიზება და გავრცელება;
- ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესებში გაზარდოს სტუდენტთა მონაწილეობა.
- უზრუნველყავით გამოკითხვების რეგულარულობა, განხორციელებისთვის პლატფორმის თანმიმდევრულობა და შედეგების გამჭვირვალობა;
- ხარისხის უზრუნველყოფის ინსტრუმენტების გადახედვა და მონაცემთა შედარების დაცვა გახადოს სტანდარტი.
- უკეთესად გაავრცელეთ რელევანტური ეთიკური რეგულაციები, რათა ისინი გახდეს უფრო ხელმისაწვდომი აკადემიური საზოგადოებისთვის.
- განავითაროს ეფექტური მექანიზმი პლაგიატისა და ინტელექტუალური საკუთრების ქურდობის მიმართულებით პროგრამული და ტექნოლოგიური გზების ძიებით, ნაცვლად ადამიანურ ფაქტორზე ნდობისა.
- უზრუნველყავით სტუდენტთა კვლევის მეთოდოლოგიის დამტკიცების პროცესი ისე, რომ დაცული იყოს კვლევის ეთიკა მანამ, სანამ კვლევა განხორციელდება.
- ახალი პროგრამების ინიცირება და არსებულ პროგრამებში ცვლილებების შეტანა უნდა ეყრდნობოდეს საბაზრო კვლევის მონაცემებს.
- გაიზარდოს პასუხთა კოეფიციენტი სტუდენტების გამოკითხვებში და უზრუნველყავით, რომ რესპოდენტები წარმოადგენდნენ სტუდენტთა კონტინგენტის მრავალფეროვნებას.
- ხელახლა გადახედეთ გამოკითხვებს, რათა დარწმუნდეთ, რომ კითხვები შეესაბამება მიზანს და უზრუნველყავით საკმარისი დეტალები, პროგრამის დონეზე, გადაწყვეტილებების მიღების მხარდასაჭერად.
- გაიზარდოს კურსდამთავრებულებთან კონტაქტი; წახალისდეს მათი ჩართულობა პროგრამის/ფაკულტეტის, აკადემიურ და სოციალურ აქტივობებში. შეირჩეს ინდივიდები, რომელთა ოფიციალური ჩართვა იქნება შესაძლებელი პროგრამის შემუშავებაში;
- ჩართეთ ადგილობრივი დამსაქმებლებიც, სხვადასხვა პროფესიათა წარმომადგენლები და დაინტერესებული პირები სათანადო სტრუქტურულ ერთეულებში, ახალი და არსებული სასწავლო პროგრამების გათვალისწინებით;
- ხელი შეუწყვეთ სტუდენტების, კურსდამთავრებულებისა და დამსაქმებლების ჩართულობას პროგრამების განვითარებაში, მათი უკუკავშირის პროგრამებში ასახვით;

- ტრენინგის კომპონენტის დატვირთვის გასაზომად, შეიმუშავეთ და განახორციელეთ მკაფიო სისტემა, რომლის მეშვეობითაც მოხდება თითოეულ საგანში კრედიტების მინიჭება და შეცვალეთ კრედიტების ის რაოდენობა, რომელთა მინიჭებაც ახლა ხდება.
- უზრუნველყავით, რომ უნივერსიტეტის ვებგვერდი მოიცავდეს ინდივიდუალური პროგრამების განახლებულ პრეზენტაციებს, ასევე ყველა პროგრამის, ისე რომ ადვილად ხელმისაწვდომი იყოს.
- შეიმუშავეთ და განახორციელეთ ელექტრონული სწავლების პროცესის მართვის სისტემა არა მხოლოდ სტუდენტებისთვის საგნების არჩევის ხელშესაწყობად, არამედ სწავლა-სწავლების პროცესის გასაუმჯობესებლად.
- გაიზარდოს ადამიანური რესურსების სტრატეგიული ამოცანებისთვის გამოყოფილი დაფინანსება, რათა შესაძლებელი გახდეს იმ სამიზნეების მიღწევა, რომელიც დაწესებულებამ საკუთარ თავს დაუწესა.
- შეიმუშავეთ პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, მათი სამუშაოს აღწერის შესაბამისად.
- პერსონალისთვის ფუნქციების გადანაწილება უნდა მოექცეს შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულების უფლებამოსილების ქვეშ და მასზე გავლენა არ უნდა მოახდინოს კონკრეტული ინდივიდების წარსულმა და გამოცდილებამ.
- პერსონალის პროფესიული განვითარების საჭიროებათა გამოვლენის მკაფიო პროცესის გზით, გაიზარდოს პერსონალის განვითარების პრიორიტიზირება, პერსონალის განვითარებას დაეთმოს მეტი რესურსი და შეფასდეს პროფესიული განვითარების სესიების გავლენა;
- პერსონალის მუშაობის შეფასება უნდა განხორციელდეს შეთანხმებულად, ცენტრალიზებულად და გამჭვირვალედ. იგი უნდა იყოს უწყვეტი განვითარების საფუძველი როგორც აკადემიური, ასევე ადმინისტრაციული პერსონალის საქმიანობაში.
- განხორციელდეს შესრულებულ სამუშაოზე დამყარებული ანაზღაურების სისტემა.
- შემუშავდეს ეფექტური მექანიზმები პერსონალის სამუშაო დატვირთვის რეგულირებისა და სამართავად და იმაზე დასაკვირვებლად, თუ რა გავლენა აქვს სამუშაო დატვირთვის სქემას შესაბამისი პერსონალის პროდუქტიულობაზე;
- გაიზარდოს სტუდენტების ჩართულობა ხარისხის გაუმჯობესების პროცესში პროგრამის დონეზე, ისევე, როგორც სასწავლო მეთოდოლოგიებისა და საჩივრების პროცედურების კუთხით და სხვა;
- გაუმჯობესდეს სტუდენტების წარმომადგენლობა დაწესებულების ორგანოებში მათი როლის შესრულების გზით, რაც გულისხმობს სტუდენტთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვას და არა მხოლოდ სასწავლო განრიგის გარე აქტივობების მხარდაჭერას; უზრუნველყავით ეფექტური ორმომართულებიანი კომუნიკაცია სტუდენტებსა და მათ მიერ არჩეულ წარმომადგენლებს შორის;
- სტრუქტურული და სისტემური გზით სცადეთ სტატუსმეჩერებული სტუდენტების დიდი რაოდენობის საკითხის მოგვარება, მხედველობაში მიიღეთ ყველა ის საფრთხე, რომელსაც ეს სიტუაცია შეიძლება უკავშირდებოდეს.
- უზრუნველყოფილ იქნეს ეთიკის კოდექსის დებულებების, მათ შორის მისი დარღვევის შემთხვევებში სანქციების შესახებ, უკეთ გავრცელება სტუდენტებში;
- განიხილეთ სტუდენტებთან და მათ მიერ არჩეულ წარმომადგენლებთან, უნივერსიტეტის მიერ მათთან გაფორმებულ ხელშეკრულებებში შეტანილი ნაბისმიერი ცვლილება ან დამატება;
- უფრო მეტად გაიზარდოს დაწესებულებაში ინტერნაციონალიზაცია გაცვლით პროგრამაში მონაწილე სტუდენტთა და ინგლისურენოვანი კურსების რაოდენობის გაზრდით;
- სტუდენტთა ფინანსური დახმარების გამჭვირვალობის ამაღლებით, ამ მიზნებისათვის პროცედურებისა და პროცესების მკაფიო აღწერილობის შემუშავებით;

- სტუდენტთათვის ფინანსური დახმარების გაცემის კრიტერიუმების უფრო მიზნობრივი შემუშავება, მათი აკადემიური მოსწრებისა და სოციალური სტატუსის გათვალისწინებით.
- განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე სტუდენტების უკეთ ადაპტირებული გარემოთი და სასწავლო რესურსებით უზრუნველყოფა;
- სტუდენტთა ადმინისტრირებისა და დახმარების სერვისების სტრუქტურული ერთეულების რეორგანიზაცია იმგვარად, რომ შეესაბამებოდნენ დანიშნულებას და მათი სფეროს საჭიროებების უზრუნველყოფას;
- აკადემიური საზოგადოება უზრუნველყოფილ იქნეს აუცილებელი ფიზიკური სიმძლავრეებითა და თანამედროვე სტანდარტებზე მორგებული სასწავლო რესურსებით, რათა ხელი შეეწყოს სწავლისა და სწავლების პროცესს, როგორც ეს დეტალურადაა აღწერილი ზემოთ;
- გაზარდეთ ამჟამად არსებული ზომები დაბალი სოციალური და ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტების დასახმარებლად;
- უზრუნველყავით უფრო თანმიმდევრული სტრატეგია კვლევის პრიორიტეტებისა და ფოკუსის განსაზღვრის მიზნით;
- გააფართოვეთ საკვლევი არეალი და კვლევის სამიზნე რეგიონული განვითარების ტენდენციებიდან ეროვნულ და გლობალურ დონემდე;
- პროგრამაზე მიღების დროს, უფრო კარგად შეამოწმეთ დოქტორანტების ცოდნის დონე უცხოურ ენაში;
- სადოქტორო პროგრამაში დაამატეთ მეტი უცხოენოვანი კომპონენტი;
- სადოქტორო პროგრამის სასწავლო განრიგში დაამატეთ კვლევის მეთოდოლოგიის საგანი;
- სადოქტორო პროგრამების ხელმძღვანელებად დანიშნეთ უცხო ენის კარგად მცოდნე, კვალიფიციური პროფესორები; თანახელმძღვანელებად მოიწვიეთ კვალიფიციური უცხოელი პროფესორები;
- გააუმჯობესეთ დაწესებულების ის დებულებები, რომლებიც იცავს ეთიკასა და პატიოსნებას კვლევის შედეგებსა და მთლიანად სადოქტორო პროგრამაზე;
- აკადემიური პერსონალისთვის ჩაატარეთ სპეციალურად მათზე მორგებული ტრენინგები დოქტორანტების ხელმძღვანელობის კუთხით;
- კვლევისათვის შეიმუშავეთ ნათელი ხედვა, პრიორიტეტები და სტრატეგიული გეგმა;
- გააუმჯობესეთ პერსონალის მიერ ინგლისური ენის ცოდნა მათთვის უფასო კურსების უზრუნველყოფით;
- გადახედეთ საერთაშორისო თანამშრომლობის ხელშეკრულებებს და შეარჩიეთ აქტიური პარტნიორები;
- გაზარდეთ და გააუმჯობესეთ ინტერნაციონალიზაციის შედეგების გამოყენება დაწესებულების საქმიანობაში;
- გაიზარდოს სტუდენტების საერთაშორისო მობილობა სამივე საგანმანათლებლო საფეხურზე, ასევე დოქტორანტურის შემდგომ ეტაპზე, აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალისთვის (სტაჟირება საზღვარგარეთ, კვალიფიკაციის ასამაღლებელი სხვა შესაძლებლობები); აკადემიური პერსონალი უშუალოდ უნდა მონაწილეობდეს სასწავლო მობილობის ხელშეწყობაში;
- მოიწვიეთ უფრო მეტი უცხოელი პედაგოგი პროგრამის განსახორციელებლად;
- წახალისეთ აკადემიური პერსონალი, რომ მონაწილეობა მიიღონ ინდივიდუალურ/ჯგუფურ საგრანტო კონკურსებში;
- შეიმუშავეთ ინტერნაციონალიზაციის უფრო მყარი სტრატეგია;
- გაზარდეთ დაწესებულების ჩართულობა გამოყენებითი კვლევების პროექტებში, რომლებიც ფინანსდება საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ;
- ყველა საკლასო ოთახი აღჭურვეთ თეთრი დაფებით, პროექტორებითა და კონდიციონერით;

- უზრუნველყავით, რომ სანიტარული პუნქტები არ იყოს ყველა სართულზე;
- ხელახლა მოინახულეთ ადმინისტრაციული პერსონალისთვის განკუთვნილი სივრცეები, დარწმუნდით, რომ ყველა თანამშრომელს აქვს საკმარისი, უსაფრთხო, კომფორტული და პროდუქტიული სამუშაო გარემო;
- უზრუნველყავით, რომ დაწესებულების შენობები სრულად იყოს ადაპტირებული სპეციალური საჭიროების მქონე სტუდენტებისთვის, არამხოლოდ ყველა შესასვლელთან და სართულზე პანდუსებისა და ლიფტების არსებობით, არამედ სმენა და მხედველობა დაქვეითებული პირებისთვის შესაბამისი სასწავლო რესურსების მიწოდებით;
- უნივერსიტეტის შენობების შეფასება მოხდეს მთლიანად აკადემიური საზოგადოების მიერ. ამისათვის უნდა გამოიყენოთ ინსტრუმენტები, რომლებიც უზრუნველყოფენ გაუმჯობესებისათვის საკმარის ინფორმაციას.
- უზრუნველყავით საკმარისი სივრცეები, რომლებიც დააკმაყოფილებს სხვადასხვა სასწავლო საჭიროებებს ცალ-ცალკე (ინდივიდუალური კითხვა და ჯგუფური მუშაობა, ერთმანეთის ხელის შეშლის გარეშე);
- ბიბლიოთეკის სამუშაო საათები უნდა იყოს მუდმივად სტაბილური და გამოსაჩენ ადგილას, საჯარო ლოკაციებზე განთავსებული;
- დააზუსტეთ და არეგულირეთ ბიბლიოთეკის პოლიტიკა, რათა დაკონკრეტდეს წიგნის გაცემის პერიოდი თითოეული კატეგორიის მასალისა და საზოგადოების წევრებისათვის; დააწესეთ ნათლად განსაზღვრული ჯარიმა ვადის გადაცილების შემთხვევებისთვის, ასევე შეიმუშავეთ მკაფიო გზამკვლევი განახლების პოლიტიკისა და მასალების დაბრუნებისთვის; ყოველივე ეს უნდა გავრცელდეს გამოსაჩენ ლოკაციებზე;
- ვადაგადაცილებულ მასალებს ეფექტურად უნდა დაეთმოს ყურადღება;
- დანერგეთ, შემოიღეთ, აამოქმედეთ და გამოაქვეყნეთ ბიბლიოთეკაში ქცევის წესები, რათა იქ შენარჩუნდეს ეფექტური მეცადინეობისა და კვლევისათვის საჭირო გარემო;
- დანერგეთ უსაფრთხოების ეფექტური სისტემა, რათა თავიდან აიცილოთ ბიბლიოთეკიდან მასალების დაკარგვა.
- აღმოიფხვრეს საქალაქო სისტემა და განახლდეს ბიბლიოთეკის ელექტრონული მართვის სისტემა, რათა უზრუნველყოფილი იყოს გაცემული და დაბრუნებული მასალების ეფექტური აღრიცხვა, ასევე ბიბლიოთეკაში ადგილზე არსებული ფიზიკური რესურსების ზუსტი ინვენტარიზაცია.
- ბიბლიოთეკის პერსონალი საკმარისად კვალიფიციური უნდა იყოს ინფორმაციულ ტექნოლოგიებში, ფლობდეს შესაბამის უნარებს, რათა შეძლოს ბიბლიოთეკის ელექტრონულ მართვის სისტემაზე მუშაობა, ასევე სტუდენტებსა და პერსონალს გაუწიოს შესაბამისი დახმარება ელექტრონული რესურსებისა და ბიბლიოთეკების გამოყენების კუთხით;
- უზრუნველყავით, რომ სტუდენტებსა და პერსონალს ჩაუტარდეთ ტრენინგი ელექტრონული სასწავლო რესურსების, ჟურნალებისა და პუბლიკაციების გამოყენებაში.
- უკეთესად შეუწყვეთ ხელი ელექტრონული სასწავლო რესურსების მოხმარებას საგანმანათლებლო პროცესის დროს, რათა გაფართოვდეს სტუდენტების ცოდნა;
- გააუმჯობესეთ უსადენო ქსელური დაფარვა უნივერსიტეტის მთელ ტერიტორიაზე;
- უზრუნველყავით სტუდენტთა დოკუმენტების ეფექტური უსაფრთხოება; ცენტრალური ფაილები, რომლებშიც გაერთიანებულია სტუდენტთა ჩარიცხვისა და მათი აკადემიური მოსწრების დოკუმენტები, შენახული უნდა იყოს უსაფრთხო ადგილას, უნდა არსებობდეს მათი სარეზერვო ფაილები, რომლებიც სხვა, ასევე უსაფრთხო ლოკაციაზე იქნება შენახული, უმჯობესია, თუკი ეს იქნება სხვა შენობაში;
- განვითარდეს დაწესებულების ვებგვერდის ინგლისურენოვანი ვერსია, რათა უზრუნველყოფილი იყოს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის სტანდარტებით მოთხოვნილი ინფორმაციის მიწოდება;

- შემუშავდეს IT ინფრასტრუქტურა, რომელიც უზრუნველყოფს უნივერსიტეტში მმართველობითი და საგანმანათლებლო პროცესების ეფექტურობას, ქმედითობასა და ხელმისაწვდომობას სტუდენტთა მართვის ელექტრონული სისტემის და შეფასების ცენტრალიზებული სისტემის უზრუნველყოფით, ასევე პლატფორმით, რომელიც ცენტრალურად დაიტევს ყველა საგანმანათლებლო რესურსს, რომელიც დაკავშირებულია დაწესებულების სასწავლო პროგრამებთან, ასევე შიდა ადმინისტრაციის ელექტრონული სისტემით (რომელიც, ასევე უზრუნველყოფს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ჩატარებული ყველა კვლევის ჰოსტინგს) და ბიბლიოთეკის მართვის თანამედროვე ელექტრონული სისტემით;
- ჩატარდეს ინფორმაციული სისტემის ქმედითობის შეფასებები (ან მოხდეს მისი ინტეგრირება უკუკავშირის შეგროვების არსებულ ინსტრუმენტებში);
- უზრუნველყავით, IT სერვისებისა და აქტივობათა დაგეგმვის უწყვეტობა, IT დეპარტამენტის უფროსის დანიშვნით;
- უკეთესად გაანაწილეთ ფინანსური რესურსები სამეცნიერო აქტივობებზე, რათა წარმატებულად მოხდეს სტუდენტებსა და პერსონალის ხელშეწყობა თავიანთ სამეცნიერო კვლევით საქმიანობაში.

რჩევები

- უზრუნველყავით, რომ მისიის განაცხადი ხელს უწყობდეს უნივერსიტეტის უნიკალურობას;
- უზრუნველყავით, რომ აკადემიის საჩივრების სისტემა მოიცავდეს ქულებს ნებისმიერი ფორმირებადი და უწყვეტი შეფასების მეთოდებისთვის, და არა მხოლოდ ფინალური გამოცდისთვის;
- შენობაში უნდა ფუნქციონირებდეს სასადილო, რომელიც ხელმისაწვდომი იქნება, როგორც უნივერსიტეტის პერსონალის, ასევე სტუდენტებისთვის, სასწავლო/სამუშაო საათებში.
- კვლევისათვის უზრუნველყავით უფრო მეტი წახალისების მეთოდები; მიიღეთ ეფექტური ზომები სამეცნიერო პროდუქტიულობის ხელშესაწყობად;
- გაიზარდოს აკადემიური პერსონალის კვლევების პუბლიკაცია საერთაშორისო სამეცნიერო ჟურნალებში.

საუკეთესო პრაქტიკები

- აკადემიურ და ადმინისტრაციულ თანამდებობებსა და ფუნქციებს შორის გამყოფი ხაზის დანერგვა;
- გამორჩეული პროფესორების აღიარება მათთვის ემერიტუსის სტატუსის მინიჭებით და შესაბამისი ხელფასის გაცემით.

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-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	☐	☐	☒	☐
2.1	ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	☐	☐	☒	☐
2.2	ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები	☐	☐	☒	☐
2.3	ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა	☐	☐	☒	☐
3.	საგანმანათლებლო პროგრამები	☐	☒	☐	☐
3.1	საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება	☐	☐	☒	☐
3.2	საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი	☐	☒	☐	☐
3.3	სწავლის შედეგების შეფასება	☒	☐	☐	☐
4	უსდ-ის პერსონალი	☐	☒	☐	☐
4.1	პერსონალის მართვა	☐	☐	☒	☐
4.2	აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა	☐	☒	☐	☐
5	სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები	☐	☒	☐	☐
5.1	სტუდენტის სტატუსის მოპოვების და შეცვლის, განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა უფლებები	☐	☒	☐	☐
5.2	სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები	☐	☒	☐	☐
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. ანკა პისაკარიუ (თავმჯდომარე)



2. ეკატერინე აზარაშვილი (წევრი)



3. ება გეგეშიძე (წევრი)



4. თეა კასრაძე (წევრი)

5. თინათინ პავლიაშვილი (წევრი)

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

1. უსდ-ს მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

1.1 უსდ-ის მისია

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 მიმოხილვა და ანალიზი

თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, დაწესებულების მისია ჟღერს შემდეგნაირად:

- მიმოხილველი სამუშაო გარემოს შექმნა სწავლისა და სწავლებისთვის, უმაღლესი აკადემიური განათლების სამივე საფეხურზე, რათა წახალისდეს აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების განვითარება და მოხდეს მათი შემოქმედებითი პოტენციალის სტიმულირება;
- ბიზნესის, ეკონომიკის, ტურიზმისა და სამართლის სფეროში მაღალკვალიფიციური და კომპეტენტური სპეციალისტების მომზადება, ისეთი პრაქტიკული და თეორიული ცოდნის შექმნითა და გავრცელებით, რომელიც შეესაბამება შრომის ბაზრის დინამიურ მოთხოვნებს;
- სამოქალაქო შეგნების მქონე, მაღალ-კვალიფიციური და კომპეტენტური ეკონომისტების მომზადება, რომლებიც კრიტიკულ სიტუაციებში ადეკვატური გადაწყვეტილებების მიღებას შეძლებენ;
- აღზარდოს ახალი თაობა, რომელსაც ექნება კრიტიკულ სიტუაციებში ოპტიმალური გადაწყვეტილებების მიღების უნარი, იქნება პატიოსანი და ექნებათ სამოქალაქო თვით-შეგნების მაღალი გრძნობა; ახალი თაობა, რომელიც დააფასებს ეროვნულ და უნივერსალურ ღირებულებებს მათი ინდივიდუალური, უნიკალური თავისებურებების აღიარებითა და შეფასებით;
- ადმინისტრაციულ, აკადემიურ პერსონალს, სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს შორის ჰარმონიული თანამშრომლობის განვითარება, რომელიც ემყარება გრძელვადიან ორმხრივ პატივისცემას;
- საზოგადოების საგანმანათლებლო და საკონსულტაციო მოთხოვნების დაკმაყოფილება, რეგიონული, ეროვნული და საერთაშორისო მნიშვნელობის მქონე გამოყენებითი და ფუნდამენტალური კვლევების ჩატარება.

ექსპერტთა ჯგუფისთვის თავიდან მოულოდნელი იყო მისიის გრძელი ფორმატი, რაც გლობალური უმაღლესი განათლების მასშტაბით არ არის სახასიათო და რაც რთულს ხდის აკადემიური საზოგადოებისთვის განსაზღვროს საკუთარი თავი მისიის განაცხადით.

მისია ასახავს იმ მთავარ სფეროებს, რომელშიც დაწესებულება სასწავლო პროგრამებს ახორციელებს, ასევე დაწესებულების შეგნებას თავისი როლის შესახებ, საზოგადოების აქტიური წევრების შექმნის

საქმეში. თუმცა, მისია არ განსაზღვრავს დაწესებულების როლს ადგილობრივ, ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე. შესაბამისად, ბუნდოვანია თუ სად აყენებს დაწესებულება თავის თავს, ისწრაფვის იგი იყოს ადგილობრივი, ეროვნული თუ გლობალური ინტერესების, წვდომისა თუ კონკურენციის ასპარეზზე. ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ მსგავსი მისწრაფებები უნდა იყოს რეალისტური და შესაძლებელი და თანდართული იყოს მისიის განაცხადში, რათა აისახოს დაწესებულების რეალისტური როლი საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო სივრცესა და საზოგადოებაში. ასევე, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ აღნიშნული მისია მარტივად შეიძლება მოერგოს ნებისმიერ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას მსოფლიოში; მისიის განაცხადი უნდა შეიცვალოს ისე, რომ შიდა და გარე საზოგადოებასთან გამოჩნდეს ის, თუ რითი გამოირჩევა ქუთაისის უნივერსიტეტი სხვა უნივერსიტეტებისგან. პერსონალის წევრებს აქვთ ზოგადი აღქმა და მახსოვრობა დაწესებულების მისიის განაცხადზე; თუმცა იგივეს ვერ ვიტყვით სტუდენტებზე, მათი ხედვა მისიის შესახებ ძალიან მწარმოებლური და ბიზნესზე ორიენტირებულია, მაშინ როცა მთლიანი მისია შეზღუდულია ერთ ამოცანამდე, რომ გამოუშვას „წარმატებული კურსდამთავრებული“.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • დაწესებულების მისია; • თვითშეფასების ანგარიში; • ექსპერტთა ჯგუფის მიერ, ადგილზე განხორციელებული შეხვედრები.
რეკომენდაციები: • შესწორდეს მისიის განაცხადის ფორმატი ისე, რომ იყოს ლაკონური, კონკრეტული, გარჩევადი, რეალისტური და წინდახედული; • მისიის განაცხადმა უნდა განსაზღვროს უნივერსიტეტის როლი ადგილობრივ და/ან საერთაშორისო დონეზე; • გაიზარდოს დაწესებულების მისიის გავრცელება აკადემიურ საზოგადოებაში, განსაკუთრებით სტუდენტებში.
რჩევები: • უზრუნველყავით, რომ მისიის განაცხადი ხელს უწყობდეს უნივერსიტეტის უნიკალურობას;
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
1.2 სტრატეგიული განვითარება ○ უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების გეგმა (შეიდწლიანი) და სამოქმედო გეგმა (სამწლიანი). ○ უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას ინსტიტუციაში დაგროვილ ცოდნას, ხელს უწყობს მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლების პრინციპის განხორციელებას. ○ უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი დაწესებულებამ მიიღო 7 წლიანი სტრატეგიული განვითარების გეგმა (2018-2024). იგი შეიმუშავა უნივერსიტეტის სტრატეგიული დაგეგმვის კომიტეტმა, რომელიც თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად "წარმოადგენს უნივერსიტეტის გზამკვლევს მისი პრიორიტეტული მიზნების განხორციელებაში, 2025 წლამდე." დაწესებულების მიერ მიღებულ სტრატეგიულ გეგმაში განსაზღვრულია 6 ძირითადი სტრატეგიული მიზანი, ესენია:

1. საგანმანათლებლო და კვლევითი გარემოს გაუმჯობესება;
2. საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელება თანამედროვე შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად;
3. სწავლა/სწავლებისა და კვლევის ხარისხის გაუმჯობესება;
4. ადამიანური რესურსების განვითარება;
5. სტუდენტთა სერვისების განვითარება;
6. მაღალი პოტენციალის მქონე სტუდენტების რაოდენობრივი ზრდა.

თითოეულ სტრატეგიულს აქვს თავისი შესაბამისი 2-დან 3-მდე ამოცანა; თითოეულ ამოცანას აქვს მასთან ასოცირებული ქმედება, რომელიც საუკეთესო შემთხვევაში, მისცემს უნივერსიტეტს საშუალებას მიაღწიოს თავის ამოცანებსა და მიზნებს. იმის გათვალისწინებით, რომ სტრატეგიული განვითარების გეგმა შემცირდა ინდივიდუალურ ქმედებამდე, ეს ამცირებს სამოქმედო გეგმას მხოლოდ 7 გვერდიან ცხრილამდე, რომელიც განსაზღვრავს ვადებს თითოეული აქტივობისთვის, ასევე მოიცავს პირებს, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან თითოეულ საქმიანობაზე. ექსპერტთა ჯგუფი არ არის დარწმუნებული სამოქმედო გეგმის სარგებლიანობაზე, იმის გათვალისწინებით, რომ აქტივობები უკვე განსაზღვრულია სტრატეგიული განვითარების გეგმაში, რომელიც ძალიან დეტალურად გაწერილ ინსტრუმენტად იქცა. ექსპერტთა ჯგუფი ეჭვობს, რომ ეს არის იმის მიზეზიც, თუ რატომ აქვს დაწესებულებას ორი გეგმა ერთსა და იმავე დოკუმენტში წარმოდგენილი, რადგანაც ერთი მეორის ნაწილად იქცა, სამოქმედო გეგმა ფაქტიურად დანართია, რომელიც ასახავს დროის გადანაწილებას.

ექვსი სტრატეგიული მიზანი მოიცავს მთელ რიგ ინსტიტუციურ აქტივობებს. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფისთვის გაუგებარია, თუ ზუსტად როგორ განისაზღვრება ყველაზე გადაუდებელი საჭიროებები; ექსპერტთა ჯგუფმა ვერანაირი მტკიცებულება ვერ ნახა იმისა, თუ როგორ გადაწყვიტა დაწესებულებამ, მაგალითად ლაბორატორიების ხელახალი აღჭურვა 2019 წელს და არა უფრო ადრე. როდესაც დაწესებულების მმართველობას მივმართეთ კითხვით პრიორიტეზირების სტრატეგიასთან დაკავშირებით, პასუხად მივიღეთ „პრიორიტეტები განსაზღვრულია განრიგის თანახმად“, რაც არ არის ნათელი განმარტება, ამიტომაც ექსპერტთა ჯგუფისთვის დამაფიქრებელია ის პროცესი, რომლითაც დაწესებულებამ აღნიშნული განრიგი შეადგინა.

ჯგუფის სხდომაზე გაირკვა, რომ აკადემიურ საზოგადოებაში არსებული პერსონალი აღიარებს ამ სტრატეგიულ გეგმას და სწამთ, რომ გეგმა ასახავს მათ პრიორიტეტებს; თუმცა, გარეშე დაინტერესებული პირები არ იცნობენ სტრატეგიულ გეგმას და არანაირი როლი არ ჰქონიათ ინსტიტუციური პრიორიტეტების განსაზღვრის პროცესში. აღნიშნული საკითხი განსაკუთრებულ გამოწვევას წარმოადგენს, მითუმეტეს იმის გათვალისწინებით, რომ დაწესებულების ერთ-ერთი უმთავრესი ღირებულება სოციალური პასუხისმგებლობაა, როგორც ეს ასახულია თვითშეფასების ანგარიშსა და სტრატეგიული განვითარების გეგმაში, რომლის თანახმადაც „უნივერსიტეტი აცნობიერებს და აღიარებს თავის პასუხისმგებლობას საზოგადოების, დაინტერესებული პირებისა და გარემოს წინაშე“.

დაწესებულებამ თავის სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმას დაუკავშირა მთელი რიგი სამიზნე ნიშნულები, რომლებიც წარმოადგენენ გაზომვად მაჩვენებლებს თითოეული დაგეგმილი აქტივობისთვის, რაც წარმოადგენს იდეალურ საშუალებას დაწესებულების მიღწევების მონიტორინგისა და ანგარიშგებისთვის.

დაწესებულებამ შეიმუშავა და მიიღო სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია, რომელიც აღწერს სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესის ყველა საჭირო ეტაპს და ინსტრუმენტებს, მათ შორის მონიტორინგსა და პერიოდულ შეფასებებს. თუმცა, იმის გათვალისწინებით, რომ სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები ჯერ კიდევ საწყის ეტაპზეა, ძალიან ადრეა იმისათვის, რომ ექსპერტთა ჯგუფმა შეაფასოს პროგრესის მონიტორინგი, ანგარიშვალდებულების ეფექტურობის ინსტრუმენტი და დაწესებულების უნარი რეგულარულად მიიღოს გამოსასწორებელი ზომები.

ბოლო ვიზიტისას ჩატარებული სხდომებიდან გაირკვა, რომ დაწესებულებას გააზრებული აქვს თავისი სოციალური პასუხისმგებლობა იმ საზოგადოებაში, რომელშიც იგი ფუნქციონირებს, უზრუნველყოფს რა ტრენინგებს სკოლების მასწავლებლებისა და ადგილობრივი მუნიციპალიტეტისთვის, ასევე, ატარებს გამოყენებით კვლევებს, საჯარო ლექციებს, უზრუნველყოფს, რომ უნივერსიტეტში ჩატარებული კვლევა გავრცელდეს საჯარო სკოლების, ლექტორებისა და მუნიციპალიტეტის თანამშრომლების გზით; იღებს ინფორმაციად ადგილობრივი დამსაქმებლებისგან, რათა გაიგოს მათი საგანმანათლებლო საჭიროებები.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2018-2024; • სამოქმედო გეგმა 2018-2020; • თვითშეფასების ანგარიში; • ექსპერტთა ჯგუფის მიერ, ადგილზე განხორციელებული შეხვედრები.
რეკომენდაციები: • სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები უნდა შენარჩუნდეს, როგორც მმართველი ინსტრუმენტები თავიანთი სახელწოდებების შესაბამისად ისე, რომ ისინი შეესაბამებოდეს მიზანს: სტრატეგიული გეგმა განსაზღვრავს სტრატეგიულ მიმართულებას, მიზნებსა და ამოცანებს, მაშინ როცა, სამოქმედო გეგმა დეტალურად განსაზღვრავს ყველა იმ ქმედებას, რომლებიც უნდა განხორციელდეს ყველა სტრატეგიული გეგმისა და ამოცანის მისაღწევად. • მოხდეს სტრატეგიის მკაფიო პრიორიტიზირება, რომელიც მუდმივად ყურადღების ქვეშაა, როგორც სტრატეგიული დაგეგმვის, ასევე თითოეული ქმედებისთვის ვადების გამოყოფის თვალსაზრისით. • უზრუნველყოს სტრატეგიული გეგმის მიღწევების მონიტორინგისა და ანგარიშგების ეფექტურობა, აგრეთვე საჭიროების შემთხვევაში მიიღოს შესაბამისი ზომები.
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

- უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს თავის სტრატეგიულ გეგმაში აღწერილი მიზნებისა და აქტივობების განხორციელებას
- უსდ-ს მმართველ ორგანოთა არჩევის/დანიშვნის პროცედურები არის გამჭვირვალე, სამართლიანი, და კანონმდებლობის შესაბამისი.
- უსდ-ს ხელმძღვანელობა/მმართველი ორგანო უზრუნველყოფს დაწესებულების საკმიანობის ეფექტიან მართვას.
- 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

შპს ქუთაისის უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურის თანახმად, დაწესებულების ორი უმაღლესი მმართველი ორგანოა პარტნიორთა საერთო კრება და აკადემიური საბჭო. უფრო სამუშაო დონეზე, დაწესებულებას მართავს რექტორი და დირექტორი (აღნიშნული პოზიცია ვაკანტური იყო ვიზიტის განხორციელებისას). თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად „საერთო კრებისა და აკადემიური საბჭოს უფლებები და პასუხისმგებლობები განისაზღვრება კომპანიის წესდებითა და რეგულაციებით; დირექტორისა და რექტორის პირდაპირი და წარმომადგენლობითი უფლებები და პასუხისმგებლობები განისაზღვრება კომპანიის წესდებითა და რეგულაციებით.“

უნივერსიტეტის მმართველ ორგანოებში პირთა დანიშვნისა თუ არჩევის პროცედურები მოცემულია წესდებისა და შიდა განაწესში. უნივერსიტეტის რექტორსა და დირექტორს ნიშნავს პარტნიორთა საერთო კრება, დებულება რეგულირდება დაწესებულების წესდებით.

აკადემიური საბჭოს შემადგენლობას არეგულირებს ქუთაისის უნივერსიტეტის წესდება და შედგება რექტორისა და 4 წლის ვადით არჩეული 6 წევრისგან. აკადემიურ საბჭოში არჩევის წესი არის ნათელი და გამჭვირვალე, იგი წარმოდგენილია დაწესებულების შიდა განაწესში.

დეკანს ირჩევს ფაკულტეტის საბჭო. ფაკულტეტის საბჭო არის წარმომადგენლობითი ორგანო, რომელიც აერთიანებს ფაკულტეტის აკადემიურ პერსონალს, გარდა იმ აკადემიური პერსონალისა, რომლებიც უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წარმომადგენლობითი ორგანოს წევრები ან ადმინისტრაციული თანამდებობის პირები არიან, ფაკულტეტის საბჭო მოიცავს სტუდენტთა წარმომადგენლებსაც. სტუდენტები შეადგენენ საბჭოს წევრთა 25%-ს. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, „სტუდენტების არჩევა ფაკულტეტის წევრებად ხდება საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამების ფაკულტეტებიდან, პირდაპირი, თავისუფალი და თანასწორი არჩევნების საფუძველზე, ფარული კენჭისყრით. თუმცა, ადგილზე ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ რეალურად სტუდენტებს მოეთხოვებათ, რომ დააკმაყოფილონ კონკრეტული აკადემიური მოსწრების დონე, რათა შეძლონ არჩევნებში მონაწილეობის მიღება.

ექსპერტთა ჯგუფი არ არის დარწმუნებული, თუ რამდენად არის შეუსაბამოა რეგულირებულ წესებსა და მათ იმპლემენტაციაში, ანდა აღქმის განსხვავება ინსტიტუციურ მენეჯმენტსა და სტუდენტებს შორის. დამატებით, რადგან „სტუდენტებს აქვთ უფლება და შესაძლებლობა მონაწილეობა მიიღონ ყველა იმ პროცესებში და განიხილონ ის გადაწყვეტილებები, რომლებიც არის დაკავშირებული უნივერსიტეტის განვითარების სტრატეგიასთან, სწავლებასთან, სტუდენტების აქტივობების დაფინანსებასთან, სწავლის ხარისხის უზრუნველყოფასთან“ (ქუთაისის უნივერსიტეტის არგუმენტირებული პოზიციის მიხედვით), ისინი არ არიან სრული და მუდმივი წევრები ყველა ინსტიტუციურ სტრუქტურაში (მაგ. როგორცაა აკადემიური საბჭო).

ექსპერტთა ჯგუფი შეახსენებს უნივერსიტეტს, რომ "კანონის უმაღლესი განათლების შესახებ", 43-ე მუხლის მიხედვით სტუდენტს აქვს უფლება "საყოველთაო, პირდაპირი და თანასწორი არჩევნების საფუძველზე, ფარული კენჭისყრით აირჩიოს წარმომადგენელი და არჩეულ იქნეს სტუდენტურ თვითმმართველობაში, ასევე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებისა და ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეულის მართვის ორგანოებში უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდების შესაბამისად; უფრო მეტიც, უმაღლესი განათლებაზე პასუხისმგებელი ევროპელი მინისტრები აღწერენ (პრალის კომუნიკეში, 2001 წ.) სტუდენტებს, როგორც "კომპეტენტურ, აქტიურ და კონსტრუქციულ პარტნიორებს" ე.წ. ბოლონიის პროცესის შექმნასა და ჩამოყალიბებაში. სტუდენტები ჩართულები უნდა იყვნენ ყველა სტრატეგიულ, გადაწყვეტილების მიმდებ, საკონსულტაციო და აღმასრულებელ ორგანოებში, ისევე, როგორც ხარისხის უზრუნველყოფის ყველა პროცესში, სტუდენტების წარმომადგენლობა ორგანიზებული უნდა იყოს ზოგადი პრაქტიკის შესაბამისად, როგორც ეს ასახულია სტუდენტთა მოძრაობის საყრდენში, რომელიც გამოაქვეყნა ევროპის სტუდენტთა კავშირმა:

- დამოუკიდებლად - თავად სტუდენტების მიერ დაწესებულების ჩართვის გარეშე;

- ღიად - ყველა მიმდინარე სტუდენტთან ერთად, რომელსაც აქვს ხმის მიცემის უფლება და უფლება იყოს არჩეული, მათი აკადემიური მოსწრებისა, თუ სხვა დისკრიმინაციული კრიტერიუმების მიუხედავად;
- დემოკრატიულად - წარმომადგენლები უნდა აირჩეს ყველა სტუდენტის მიერ შესაბამის დონეზე - მაგ. აკადემიური საბჭოში სტუდენტებს უნდა ირჩევდნენ ინსტიტუციის დონეზე და მსგავსი წესი ვრცელდება ქვედა ორგანიზაციულ დონეზეც;
- პროცედურის ფორმულირებისა და გამჭვირვალობის უზრუნველსაყოფად - მიიღონ ფორმალური დოკუმენტი (სტუდენტების მიერ შედგენილი), რომელიც უზრუნველყოფს სტუდენტთა წარმომადგენლების ზუსტ უფლებებს, პასუხისმგებლობებსა და ვალდებულებებს, თითოეული პოზიციის მანდატის ხანგრძლივობასა და სტუდენტთა პროცენტულ წილს ყველა გადაწყვეტილებების მიმღებ ორგანოში და ა.შ.

თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, ქუთაისის უნივერსიტეტის მართვის ინსტრუქტაჟისა და შეფასების დებულებები დამტკიცდა 2018 წლის დასაწყისში, „ისინი აღწერს მართვისა და შეფასების მექანიზმებს და განხორციელების პროცედურებს.“ თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფს ამჟამინდელი მდგომარეობით არ შეუძლია აღნიშნულ დებულებათა ეფექტურობის შეფასება, რადგან ისინი ჯერ საწყის ეტაპზეა.

ადმინისტრაციის თვალსაზრისით, უნივერსიტეტში ამჟამად ფუნქციონირებს შემდეგ სამსახურები: ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების სამსახური, ფინანსურ-მატერიალური რესურსების მართვისა და უსაფრთხოების სამსახური, მარკეტინგისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახური, საინფორმაციო ტექნოლოგიების სამსახური, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, სამეცნიერო ანალიტიკური ცენტრი, საერთაშორისო ურთიერთობათა სამსახური, უწყვეტი სწავლების ცენტრი და ბიბლიოთეკა. თუმცა, ზოგიერთი ამ სტრუქტურული ერთეულის ფუნქციები და პასუხისმგებლობები არ არის ლოგიკურად გადანაწილებული: მაგალითად, პერსონალის (აკადემიური და ადმინისტრაციული) მუშაობის შეფასება განაწილებულია ადამიანური რესურსებისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურებს შორის, ასევე, საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და მარკეტინგის სამსახურს კი სოციალურ საკითხთა კომისიის სამდივნო როლი აქვს და ასევე პასუხისმგებელია აკადემიური საბჭოს არჩევნების ორგანიზებაზე;

კვალიფიკაციათა მინიჭების სფეროც საკმაოდ დამახინჯებულია არამარტო ექსპერტებისთვის, არამედ ვიზიტების დროს გამოკითხულ ადამიანებს შორის: არსებობს კვალიფიკაციების საბჭო, რომელსაც ექსპერტთა ჯგუფი შეხვდა ვიზიტის დროს. საბჭოს გაუქმდა საკუთარი როლის განმარტება და ასევე იმის ახსნა, თუ რატომ ფიქრობენ ისინი, რომ ვერ ანიჭებს კვალიფიკაციებს თავად ფაკულტეტის საბჭო. კვალიფიკაციების საბჭო, მაგალითია, პასუხისმგებლობების დამთხვევისა (სწავლის შედეგების შეფასების კომისიებთან) და ზოგადად ორგანიზაციულ სქემაში არათანმიმდევრულობის: მისი წევრების თანახმად, „თუკი საბჭო არ მუშაობს და დამატებითი ბიუროკრატიული ერთეულია, ჩვენ მზად ვართ გავაუქმოთ“. ეს იმაზე მიუთითებს, რომ სტრუქტურული ერთეულების შექმნა არ ხდება ნათლად გამოხატული საჭიროებების შესაბამისად, აკლია ზოგადი თანმიმდევრულობა და ყურადღება უმაღლესი მართვის ორგანოებიდან.

ექსპერტთა ჯგუფი, ასევე, შეშფოთებულია, რომ ორგანიზაციის მასშტაბით მომუშავე ზოგიერთ პირს არ გააჩნია საჭირო კვალიფიკაცია მასზე დაკისრებული პასუხისმგებლობების ეფექტურად და პროფესიულ დონეზე შესასრულებლად: ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსს ფიზიკის დარგში აქვს განათლება მიღებული და შემდგომ არანაირი ტრენინგი არ გაუვლია, საერთაშორისო პარტნიორობთან და პროექტებზე მომუშავე პერსონალის ინგლისური ენის ცოდნის დონე ძალიან დაბალია და ა.შ.

ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ ქუთაისის უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურა სრულად არ შეესაბამება სტრატეგიულ გეგმაში აღწერილი მიზნების მიღწევასა და საქმიანობის განხორციელებას და ასევე, ექსპერტთა ჯგუფი წუხილს გამოთქვამს გაერთიანებებისა და

ინდივიდების შესაძლებლობების შესახებ დაწესებულების საქმიანობის ეფექტური მართვის უზრუნველსაყოფად.

დაწესებულება, ზოგადად, არ იყენებს თანამედროვე ტექნოლოგიებს მმართველობის, ადმინისტრაციის, სტუდენტთა მხარდაჭერის ან ელექტრონული საქმის წარმოების სისტემის კუთხით. არ არსებობს შიდა პოლიტიკისა და პროცედურების განახლების სისტემატური პროცესი, რომელიც უზრუნველყოფს მათ აქტუალობას საკანონმდებლო ჩარჩოსთან და შიდა პროცესებთან, ამასთან, დაწესებულებას არ ყავს იურიდიული დეპარტამენტი.

დაწესებულებამ შეიმუშავა და მიიღო სტრატეგია ეფექტური ინტერნაციონალიზაციისთვის, რომლის მიღწევასაც უნივერსიტეტი გეგმავს 2018-2019 წლებში. აღნიშნული დოკუმენტი მითითებულია თვითშეფასების ანგარიშშიც. თუმცა, რესპოდენტებმა, რომელთაც ექსპერტთა ჯგუფი შეხვდა, განაცხადეს, რომ ამჟამად დაწესებულებას არ აქვს ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა, თუმცა იგეგმება მისი შემუშავება. ექსპერტთა ჯგუფი შეშფოთებას გამოთქვამს ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის სანდოობისა და ლეგიტიმურობის კუთხით, რადგანაც შესაბამის ერთეულებში მომუშავე პერსონალი არ იცნობს აღნიშნულ დოკუმენტს, რაც ტექნიკურად მათთვის სამუშაოს აღწერის ფორმას უნდა წარმოადგენდეს.

„სწავლებისა და კვლევის ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით, ინტერნაციონალიზაციის გაძლიერება“ არის ერთ-ერთი სტრატეგიული ამოცანა, რომლითაც დაწესებულება გეგმავს მიაღწიოს თავის სტრატეგიულ მიზანს - „სწავლა/სწავლებისა და კვლევის ხარისხის გაუმჯობესებას“.

თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, უნივერსიტეტი ამაყოფს, რომ არის "საქართველოს წამყვან 10 უნივერსიტეტს შორის და არის ნომერ პირველი კერძო უნივერსიტეტებს შორის, ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული იმ საგრანტო პროექტების თანახმად, რომლებშიც დაწესებულებამ მიიღო მონაწილეობა. ჯამში უნივერსიტეტმა მონაწილეობა მიიღო 8 პროექტში ინსტიტუციური განვითარების შესახებ, ასევე, 3 პროექტში მობილობის შესახებ. ეს სამი პროექტი ამ დრომდე მიმდინარეობს."

თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფი ასკვნის, რომ ქუთაისის უნივერსიტეტი ეფექტურად არ იყენებს ინტერნაციონალიზაციის შედეგებს დაწესებულების საქმიანობაში, იმის გათვალისწინებით, რომ:

- არ არსებობს შედეგებზე ორიენტირებული სტრატეგია იმ დაწესებულებების შერჩევის კუთხით, რომელთანაც ქუთაისის უნივერსიტეტს სურს ურთიერთგაგების მემორანდუმის გაფორმება; ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუების თანახმად, ურთიერთგაგების მემორანდუმები ამჟამად გაფორმებულია პროექტის პარტნიორებთან, თუმცა როდესაც ვთხოვეთ წარმოედგინათ ურთიერთგაგების მემორანდუმის შედეგად მიღებული ასპექტები/პროცესები/სარგებელი, იმავე რესპოდენტმა გვიპასუხა, რომ ასეთი ასპექტები „არ იზომება, ახლა ურთიერთგაგების მემორანდუმები ბევრს არაფერს ნიშნავს.“
- საერთაშორისო მობილობაში მონაწილე პერსონალისა და სტუდენტების რაოდენობა კვლავ დაბალია;
- პერსონალისა და სტუდენტების მიერ ინგლისური ენის ცოდნის დონე კვლავ დაბალია;
- ადგილზე განხორციელებული ვიზიტის დროს ჩატარებული ინტერვიუების თანახმად, დაწესებულებას არ ჩაუტარებია სამიზნე ნიშნულების ანალიზი საერთაშორისო უნივერსიტეტებთან მიმართებაში, რათა გაეუმჯობესებინათ საკუთარი გამოცდილება უცხოურ საუკეთესო პრაქტიკაზე დაყრდნობით;
- დაწესებულება მონაწილეობას იღებდა ან დღემდე მონაწილეობს ისეთ პროექტებში, რომელთაც თუკი სერიოზულად მიუდგება, შესაძლებელია არსებითი ინსტიტუციური განვითარების პროვოცირება იმ სფეროებში, სადაც აშკარად ჩანს, რომ არანაირ პროგრესს არ ჰქონია ადგილი (როგორც ეს ჩანს წინამდებარე ანგარიშით), მაგალითად: PIQCA - "ხარისხის უზრუნველყოფისა და კონკურენტულობის ინტერნაციონალიზაცია უმაღლეს განათლებაში", INURE- „მართვის უნივერსალური ინტეგრირებული სისტემა: ევროპული გამოცდილება პოსტ-საბჭოთა

ქვეყნებზე (ბელარუსი, საქართველო, მოლდოვა, უკრაინა)“, WeNeT- დისტანციური სწავლება და გადამზადება ტურიზმში, და სხვა.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • უსდ-ს სტრუქტურა; • მმართველი ორგანოების არჩევის, დანიშვნის წესები და პროცედურები; • თვითშეფასების ანგარიში; • მართვის ეფექტურობისა და შეფასების სისტემის მონიტორინგის მექანიზმები; • ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული შეხვედრება.
რეკომენდაციები: • უზრუნველყოფილი იყოს სტუდენტების წარმომადგენლობა როგორც სტრატეგიულ, ასევე გადაწყვეტილების მიმღებ, საკონსულტაციო და აღმასრულებელ ორგანოებში, ასევე ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესებში. არჩევნების ორგანიზება უნდა მოხდეს დამოუკიდებლად, ღიადა და დემოკრატიულად, არ შეიზღუდოს სტუდენტების ხმის მიცემისა და მათი არჩევის უფლება, განურჩევლად მათი აკადემიური მოსწრებისა. • უზრუნველყოფილი იყოს უმაღლესი მმართველი სტრუქტურების ეფექტურობის რეგულარული მონიტორინგი და შეფასება. • გადაიხედოს ორგანიზაციული სტრუქტურა ტოპ მენეჯმენტის, ფაკულტეტებისა და ადმინისტრაციული ერთეულების ოპტიმიზაციის გათვალისწინებით; • გაიზარდოს ინსტიტუტის სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციებისა და პასუხისმგებლობების სიზუსტე, ისე რომ თავიანთი ფუნქციები ეფექტურად და კოორდინირებულად შეასრულონ; • უზრუნველყავით, რომ ორგანიზაციის ჩარტებში პოზიციები დაიკავოს იმ პირებმა, ვისაც გააჩნია შესაბამისი კვალიფიკაცია, რაც საშუალებას მისცემს მათ ეფექტურად პროფესიონალურად შეასრულონ თავიანთი მოვალეობები; • დამკვიდრდეს და დაცული იყოს შიდა პოლიტიკისა და პროცედურების განახლების სისტემატური პროცესი. • უზრუნველყავით, რომ ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგია ცნობილი იყოს, სულ მცირე, იმ ადამიანებისთვის, რომელთა საქმიანობაც უნდა მომდინარეობდეს და იმართებოდეს აღნიშნული დოკუმენტით; საუკეთესო შემთხვევაში, ასეთი დოკუმენტი უნდა შემუშავდეს სიღრმისეული საკონსულტაციო პროცესების გზით. • გაზარდეთ თანამედროვე ტექნოლოგიების მოხმარება და IT მხარდაჭერა დაწესებულების მართვისას, ადმინისტრაციაში, სტუდენტთა მხარდასაჭერად და ელექტრონული საქმისწარმოების სისტემაში. • დაწესებულების საქმიანობაში გაიზარდოს ინტერნაციონალიზაციის შედეგების გამოყენება, მათ შორის უფრო სტრუქტურული, კოორდინირებული და მიზნობრივი ურთიერთგაგების მემორანდუმის მეშვეობით; • იდენტიფიცირება მოახდინოს საერთაშორისო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მსგავსი მკაფიო კრიტერიუმების საფუძველზე, რათა მოხდეს ინსტიტუციური პროცესების მათთან მიმართებაში შეფასება. • გაიზარდოს ინგლისური ენის ცოდნის დონე, როგორც პერსონალში, ასევე სტუდენტებში.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
2.2 შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები

- დაწესებულება ეფექტიანად ახორციელებს შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებს. დაწესებულების ხელმძღვანელობა უწყვეტად მუშაობს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გასაძლიერებლად და ხელს უწყობს დაწესებულებაში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას.
- დაწესებულებას აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს შესაძლებლობას, მიიღოს მაღალი ხარისხის განათლება.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ორგანიზაციის მასშტაბით, ხარისხის უზრუნველყოფაზე ძირითადი პასუხისმგებლობა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს ეკისრება. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფს მკაცრად სჯერა, რომ ოფისი და მისი მენეჯმენტი აბსოლუტურად შეუსაბამოა ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა ერთეულის გადამწყვეტი როლის შესასრულებლად უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში.

ამჟამად დაწესებულებას არ აქვს ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა, რომელიც ასახავდა ყველა სამუშაო განყოფილებას, პასუხისმგებლობებს, აგრეთვე ხარისხის უზრუნველყოფისათვის გამოყენებულ ყველა პროცესს აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების მექანიზმებისა და ინსტრუმენტების ჩათვლით, ინსტიტუტის მიერ ჩატარებულ გამოკითხვებს, და, რაც მთავარია, განსაზღვრავდა რა არის ინფორმაციული ნაკადი და როგორ არის შესაძლებელი, რომ შეგროვებული მონაცემები წარმოადგენდეს გაუმჯობესების საფუძველს. ეს ინფორმაცია გაბნეულია სხვადასხვა დოკუმენტში, რაც რთულს ხდის თვალი მიადევნო ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მუშაობას დაწესებულებაში, ასევე პროცესების, მექანიზმებისა და ინსტრუმენტების კონკრეტულ ფორმას, რომელიც განკუთვნილია ხარისხის უზრუნველყოფის მიზნებისთვის.

მეორეც, დაწესებულებას არ აქვს გააზრებული თვითშეფასების საჭიროება, რათა ეს აისახოს მისი მომზადების ხარისხზე, მსგავსი პროცესები არ ხორციელდება მანამ, სანამ მათი პროვოცირება არ ხდება მოახლოებული ავტორიზაციით/აკრედიტაციით; ერთადერთი შემთხვევა, როდესაც თვით-შეფასების პროცესი ჩატარდა, იგი წარმოადგინა მესამე პირმა (თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად), შესაბამისად უნივერსიტეტი საკუთარ პროცესებს არასაკმარისად ფლობს.

მესამე, დაწესებულება ატარებს გამოკითხვებს თავის სტუდენტებს, პერსონალს, კურსდამთავრებულებსა და დამსაქმებლებში; თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ შესაბამისი ინსტრუმენტები არ არის მიზნის შესაფერისი:

- სტუდენტთა გამოკითხვა სასწავლო პროგრამების შესახებ გრძელდება და შედგენილია, ისეთი ენით, რომელიც მიუღებელია ზოგადად მკითხველთათვის; ექსპერტთა ჯგუფს სჯერა, რომ დაწესებულებას შეუძლია თავისი პროგრამების ხარისხის შეფასება და შესწორება სხვა ინსტრუმენტების გამოყენებით (როგორცაა დამსაქმებელთა და კურსდამთავრებულთა უკუკავშირი, სტუდენტთა გამოკითხვა ინდივიდუალურ კურსებზე, სტუდენტთა მოსწრების შედეგების ანალიზი, პროცესების შეპირისპირება შესადარებელ დაწესებულებებთან ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე) და არა იმის მოლოდინით, რომ სტუდენტები გაიგებენ ტექნიკურ ენას ან შეძლებენ პროგრამის ფარგლებში საკუთარი განვითარების შეფასებას;
- სტუდენტთა მეორე გამოკითხვა (სასწავლო გარემოსა და ადმინისტრაციაზე), რომელიც თავისი სახელწოდების მიზანს საერთოდ არ პასუხობს, შექმნილია ისე, რომ არ იძლევა საკმარის მონაცემებს, რომლებზე დაყრდნობითაც შესაძლებელი იქნება განვითარება და არ მოიცავს ყველა იმ საკითხს, რომელიც განსაკუთრებულად პრობლემურია. მაგალითად, კითხვა - “როგორ შეაფასებდით უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის მუშაობას?” - არ იძლევა საკმარის დეტალებს იმისათვის, რომ ხელი შეუწყოს დაწესებულების ხარისხის გაუმჯობესებას; სტუდენტის მიერ გაცემული პასუხი - „მალიან ცუდად“ არ აწვდის უნივერსიტეტს ინფორმაციას იმის შესახებ, თუ რამ გამოიწვია სტუდენტის უკმაყოფილება - ბიბლიოთეკამ, საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და მარკეტინგის სამსახურმა, სამუშაო საათებმა, პერსონალის დამოკიდებულებამ, წიგნებისა და ინფრასტრუქტურის ხარისხმა თუ სხვა რამ. შესაბამისად, ამ პასუხის გამოყენებას ვერ შეძლებს უნივერსიტეტი კონკრეტული სერვისის გასაუმჯობესებლად. მსგავსად ამისა, გამოკითხვა არ აფასებს სტუდენტთა კმაყოფილებას

სასწავლო განრიგის გარეთ არსებულ აქტივობებთან მიმართებაში, არც კარიერული მხარდაჭერის სამსახურებზე, სპორტულ დაწესებულებებზე და სხვა;

- დამსაქმებელთა გამოკითხვა არის 8 გვერდიანი და პერსონალის მუშაობის კმაყოფილების გამოკითხვა არის 41 კითხვიანი, ასეთმა ზომებმა შესაძლოა გავლენა მოახდინოს რესპოდენტის ენთუზიაზმზე და გამოიწვიოს პასუხების გაცემის დაბალი მაჩვენებელი;
- ზოგადად, ყველა გამოკითხვისთვის შესაძლებელია უფრო მეტობრივი სტრუქტურის შექმნა და დაბალანსებულად აგება ისე, რომ იგი აერთიანებდეს, როგორც კმაყოფილების სკალას (მაგალითად 1-დან 5-მდე, საპირისპიროდ 2 არჩევანისა: დამაკმაყოფილებელი და არადამაკმაყოფილებელი), ასევე, ღია კითხვებს;
- მე-18 დანართის მე-2 გვერდის თანახმად, „გამოკითხვისთვის შეირჩნენ I, II და III კურსის წარჩინებული სტუდენტები“; ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ ეს ეწინააღმდეგება სოციოლოგიური წარმოდგენილობის ყველა პრინციპს და დისკრიმინაციულია იმ სტუდენტების მიმართ, რომელთაც აქვთ დაბალი ან საშუალო აკადემიური მოსწრება, და რომელთაც სრული უფლება აქვთ წვლილი შეიტანონ თავიანთ საგანმანათლებლო გამოცდილებაში.

ექსპერტთა ჯგუფს შეუძლია დაასკვნას, რომ ოფისის მუშაობას აკლია სტრუქტურა, კოორდინაცია და თანმიმდევრულობა: ოფისის მენეჯმენტის თანახმად, „თითოეულ დეპარტამენტს უწევს გამოკითხვის ჩატარება მათთვის კონკრეტულ თემებზე“ - აქედან გამომდინარე არსებობს სირთულე დაწესებულების მასშტაბით მოგროვებულ მონაცემთა შედარებისას, გამოკითხვების ნაწილი არის ონლაინ, ნაწილი კი ქაღალდზე - შესაბამისად რთულია მონაცემთა გაერთიანება; თავად კითხვარებისთვის, როგორც სოციოლოგიური ინსტრუმენტებისთვის, არ არსებობს სისტემატური კონტროლი და პროცედურა, რათა მოხდეს მათი განახლება/შეცვლა. უფრო მეტიც, ყოველთვის არ ჩანს თუ როგორ ხდება უკუკავშირის რგოლის დახურვა და როგორ გამოიყენება ეს ინფორმაცია სიტუაციის გაუმჯობესებისთვის; შედეგები არ არის საჯაროდ ხელმისაწვდომი და არც ის ჩანს ყოველთვის, იძლევა თუ არა თავად უნივერსიტეტი უკუკავშირს, რაც ექსპერტთა ჯგუფის აზრით, რესპოდენტებში აღნიშნული ინსტრუმენტებისადმი ნდობის დაბალ ხარისხს იწვევს.

მეოთხე, მრავალი ინსტიტუციური პროცესი არის არაფორმალური. როგორც ყველა პატარა საზოგადოებაში, ადამიანებს ერთმანეთთან არაფორმალური კომუნიკაცია აქვთ; თუ პროცესები ინდივიდუალურ, არაფორმალურ და არათანმიმდევრულ დისკუსიებზეა დაფუძნებული, ისინი შეიცავენ გაქრობის რისკს, როდესაც ეს ადამიანები გარკვეულ ინსტიტუციონალურ პოზიციას შეიცვლიან. მიუხედავად იმისა, რომ ქუთაისის უნივერსიტეტი არის პატარა უნივერსიტეტი, მისი მენეჯმენტი და ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა სისტემები უნდა განვითარდეს და მიიღოს ფორმალური სახე (მაგალითად, დღის წესრიგის განსაზღვრით, წუთების განაწილებით, შეხვედრებში მონაწილეთა სიის ჩამოყალიბებით, და სხვა).

მეხუთე, ოფისს ამჟამად აქვს სხვადასხვა პასუხისმგებლობა, ზოგიერთი მათგანი შეუსაბამო - სტუდენტებისთვის კონტრაქტების შედგენა, რექტორის განკარგულების შედგენა, ასევე, სასწავლო განრიგისა და სილაბუსების შედგენა, ეს კი მაშინ, როდესაც ოფისს არ გააჩნია საკმარისი ავტონომია საკუთარი ხარისხის ინსტრუმენტების შესაქმნელად (ზოგიერთ გამოკითხვაში არსებული ცვლილებები საჭიროებს დისკუსიასა და აკადემიური საბჭოს მიერ დამტკიცებას). ამასთან ერთად, ოფისმა თავის თავზე აიღო უფრო აკადემიური დავალებები, როგორიცაა იმის შეფასება არის თუ არა შეფასების მეთოდები ვარგისი განსაზღვრული სწავლის შედეგებისთვის (ადგილზე განხორციელებული ვიზიტის დროს ჩატარებული შეხვედრების თანახმად), შესაბამისად სხვა ერთეულები და პირები ვეღარ იღებენ პასუხისმგებლობას საკუთარ სამუშაოზე და არიან ოფისის იმედზე. დაწესებულებამ უნდა გაიაზროს, თუ რას ნიშნავს ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა სისტემა და შესაბამისად შექმნას დავალებები ამ ოფისისთვის, ხოლო სხვა დავალებები დააკისროს შესაბამის ერთეულებს. ამგვარად, ოფისის ამჟამინდელი პასუხისმგებლობები საჭიროებს გადახედვას, რათა შემოწმდეს ეკუთვნის თუ არა ისინი შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულს, ეს ეხება, როგორც

აკადემიურ, ასევე, ადმინისტრაციულ ერთეულებს. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, ხარისხისადმი დაწესებულების დამოკიდებულება „ქმნის უწყვეტი გაუმჯობესების ციკლს და ხელს უწყობს ხარისხის კულტურის განვითარებას დაწესებულებაში, სადაც ყველა გარე დაინტერესებული პირი პასუხისმგებელია ხარისხზე, ყველა დონეზე“; ექსპერტთა ჯგუფმა იპოვა მტკიცებულება, რომ აღნიშნული მიდგომა ხორციელდება და ვითარდება ხარისხის კულტურა. თუმცა, მაინც ბევრ რამეში ეყრდნობიან ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს, რაც ეწინააღმდეგება ხარისხის ღირებულებებისადმი ძალისხმევასა და საერთო საკუთრების განცდას.

მეექვსე, ადგილზე განხორციელებული ვიზიტისას ჩატარებული შეხვედრების თანახმად, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის პერსონალი მიიჩნევს, რომ ოფისისთვის გამოყოფილი ადამიანური და მატერიალური რესურსი მათი საქმიანობის განსახორციელებლად საკმარისზე მეტიც კია. ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის პერსონალი არ არის შესაფერისი თავისი როლის შესასრულებლად, ღირექტორს ფიზიკის დარგში აქვს განათლება მიღებული და შემდგომ რელევანტური გადამზადება არ გაუვლია, უფრო მნიშვნელოვანი კი ისაა, რომ ოფისის პერსონალის ვერცერთმა წევრმა ვერ შეძლო მცირე დიალოგის წარმართვა ხარისხის მენეჯმენტზე, პროფესიული კუთხით. ამას გარდა, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ ოფისს არ აქვს საკმარისი ინფორმაციული რესურსი, რათა განახორციელოს თავისი საქმიანობა, რადგან მას არ აქვს მართვის ინფორმაციული სისტემა, რომელიც ხელს შეუწყობს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ მოპოვებული მონაცემების ცენტრალიზაციას და გახდის მას ხელმისაწვდომს, გადაწყვეტილებების მიღების პროცესის ხელშესაწყობად.

მეშვიდე, თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, პერსონალის შეფასება ხდება ყოველწლიურად; ექსპერტთა ჯგუფს კი არ ესმის თუ რატომ ხდება ამ დავალებების განაწილების დროს ამ შეფასების განცალკევება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურსა და ადამიანური რესურსების დეპარტამენტს შორის, სამუშაოს შეფასების სისტემა ბუნდოვანია როგორც დოკუმენტზე, ასევე პრაქტიკაში, რაც რთულს ხდის პერსონალისთვის გაიგონ თუ რას ელიან მათგან; პერსონალს არ აქვს ინფორმაცია იმის შესახებ არსებობს თუ არა ხაზის მენეჯერის მუშაობის შეფასება, კოლეგის შეფასება კი მხოლოდ საკლასო დაკვირვებაზე აისახება და ზოგადად ბუნდოვანია თუ როგორ ახდენს გავლენას ეს მექანიზმები, და ახდენს თუ არა საერთოდ, იმ გადაწყვეტილებებზე, რომელიც უკავშირდება კონტრაქტებსა და ანაზღაურებას.

მერვე, სტუდენტები არ არიან ჩართული ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა პროცესებში, რადგან ისინი მხოლოდ უკუკავშირის წყაროს წარმოადგენენ; დაწესებულებამ უნდა განიხილოს მათი უფრო აქტიურად ჩართვა ამ პროცესებში, მონაცემთა შეგროვების ინსტრუმენტების შემუშავებაშიც.

მეცხრე, ექსპერტთა ჯგუფმა აღმოაჩინა მტკიცებულება, რომ შეფასების შედეგები შემდგომი განვითარებისათვის გამოიყენება და დაწესებულების ხელმძღვანელობა იღებს გადაწყვეტილებებს ხარისხის უზრუნველყოფის შედეგების საფუძველზე. თუმცა, ამ საკითხთან მიმართებაში არსებული მაგალითები მხოლოდ სტუდენტთა გამოკითხვებზე მიუთითებს, და რაც მთავარია, ასეთი შედეგები გავლენას ახდენს მხოლოდ მცირე ცვლილებებზე, რომელიც უკავშირდება ინდივიდუალურ კურსებს, მაშინ როცა, ზოგადად ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ იპოვა კავშირი უნივერსიტეტისა და ხარისხის სისტემის სტრატეგიულ და სამუშაო მენეჯმენტს შორის; კითხვა დაისვა არაერთ საფეხურზე (უფრო ხშირად უმაღლეს მმართველობასა და ადმინისტრაციაში), თუმცა ხშირ შემთხვევაში ეს კითხვა ვერც კი გაიგეს. აღნიშნულ დაწესებულებას აქვს მექანიზმი სტუდენტთა კონტინგენტის დასაგეგმად. მექანიზმში გათვალისწინებულია პროგრამის უზრუნველსაყოფად გამოყოფილი ადამიანური და მატერიალური რესურსები.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- უსდ-ს სტრუქტურა;
- თვითშეფასების ანგარიში;
- ხარისხის შეფასების შედეგების პროცედურა და ანგარიშის გამოყენება;
- ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების აღწერა და მათი ქმედითობის შეფასება;

• დაწესებულების მიერ განხორციელებილი გამოკითხვების სია და გამოკითხვის ნიმუშები; • შპს ქუთაისის უნივერსიტეტში ჩასარიცხი სტუდენტების რაოდენობის დაგეგმვის გზამკვლევი. • ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურში მომუშავე პერსონალის რეზიუმეები; • ექსპერტთა ჯგუფის ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული შეხვედრა.
რეკომენდაციები: • უნივერსიტეტმა შეიმუშავოს და მიიღოს სრულყოფილი პოლიტიკა ხარისხის უზრუნველყოფის მიმართულებით, გაასაჯაროოს და გახადოს თავისი სტრატეგიული მართვის ნაწილი; • თვითშეფასების პროცესი გახდეს ოფიციალური და ჩატარდეს რეგულარულად, ასევე განხორციელდეს ანგარიშების წარმოება, რათა დაწესებულებას მიეცეს საშუალება გავლენა მოახდინოს თავისივე საქმიანობის ხარისხზე. • ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ამოცანებისა და მოვალეობების გადასინჯვა, რათა ზოგიერთი მისი პასუხისმგებლობა უფრო შესაბამის ერთეულებს გადაეცეს; • უზრუნველყავით, რომ მონაცემთა/უკუკავშირის შეგროვებისთვის გამოყენებული ინსტრუმენტები ვარგისი იყოს მიზნის მისაღწევად, მომხმარებელზე ორიენტირებული, ყოვლისმომცველი (სტუდენტის დონისა და აკადემიური მოსწრების კუთხით დისკრიმინაციის გარეშე) და მოიცავდეს სტუდენტებისა და პერსონალისთვის საინტერესო ყველა საკითხსა და სფეროს. • შემუშავდეს ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის სისტემა ისე, რომ იყოს ცენტრალიზებული ფორმალური, მკაფიო, თანმიმდევრული, რეგულარული და წარმართოს უწყვეტ რეჟიმში. • უზრუნველყავით, რომ დაწესებულების ხარისხიანი მუშაობისთვის გამოყოფილი ადამიანური რესურსები კვალიფიციურები და კომპეტენტურები არიან თავიანთი მოვალეობების შესასრულებლად; • მოიპოვეთ და განახორციელეთ ინტეგრირებული მენეჯმენტის საინფორმაციო სისტემა, რათა გააძლიეროთ ხარისხი, გახადოთ ის მზა და ხელმისაწვდომი გადაწყვეტილებების მიღების ხელშესაწყობად; • პერსონალის მუშაობის შეფასების სისტემის ნათლად განმარტება, ცენტრალიზება და გავრცელება; • ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესებში გაზარდოს სტუდენტთა მონაწილეობა; • უზრუნველყავით გამოკითხვების რეგულარულობა, განხორციელებისთვის პლატფორმის თანმიმდევრულობა და შედეგების გამჭვირვალობა; • ხარისხის უზრუნველყოფის ინსტრუმენტების გადახედვა და მონაცემთა შედარებითობის დაცვა გახდეს სტანდარტი.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა ○ უსდ-ს შემუშავებული აქვს რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც იცავს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპებს. ასეთი რეგულაციები საჯაროდ არის ხელმისაწვდომი. ○ დაწესებულებას განხორციელებული აქვს პლაგიატის დადგენისა და მისი პრევენციის მექანიზმები. ○ უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი თვითშეფასების ანგარიშისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმის თანახმად, "პატიოსნება ან გულწრფელი განზრახვა" არის ქუთაისის უნივერსიტეტის ღირებულებების ნაწილი, რაც იმას ნიშნავს, რომ "კეთილი ნება და მაღალი ეთიკური სტანდარტები განსაზღვრავს უნივერსიტეტის მიერ

განხორციელებულ საქმიანობებს საგანმანათლებლო, სამეცნიერო და კვლევითი მისიების მიღწევაში; უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს ამ ღირებულებების დაცვას სასწავლო და აკადემიურ პროცესში, პლაგიატის გამოვლენისა და სათანადო რეაგირების გზით".

დაწესებულებამ აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალისთვის შეიმუშავა ეთიკის კოდექსი, ასევე, სტუდენტთა ეთიკის კოდექსის წესები. ეს ორი ნორმატიული აქტი განსაზღვრავს ქცევის წესებს, რომლებიც მოქმედებს დაწესებულების შიგნით და ყველა იმ პირთან, რომელიც პირდაპირ ან ირიბად არის კავშირში საუნივერსიტეტო საქმიანობასთან. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად „ეთიკის კოდექსის მიზანია, დაარეგულიროს ურთიერთობები, რათა თავიდან იქნეს აცილებული ყველა ფორმის დისკრიმინაცია და ძალადობა, მოხდეს კონფლიქტების მართვა, გაუმჯობესდეს ორგანიზაციული გარემო, ხელი შეეწყოს კეთილსინდისიერებას და მოხდეს არაეთიკური ან უკანონო ქმედებების პრევენცია.

იმისათვის, რომ დაცული იყოს ორი მარეგულირებელი დოკუმენტის განხორციელება, უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურა მოიცავს ამ მიზნით შექმნილ ორ ერთეულს: თანამშრომელთა დისციპლინარული კომისია და სტუდენტთა დისციპლინარული კომისია.

თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფი გამოთქვამს შემოთხუთებას, იმის გამო, რომ მარეგულირებელი დოკუმენტების ინსტიტუციური ღირებულებები და დებულებები არასაკმარისად ან არასათანადოდ არის ხელშეწყობილი აკადემიური საზოგადოების მასშტაბით, როდესაც დავსვით კითხვა, თუ რა სანქციები არსებობს პლაგიატის შემთხვევაში, ზოგიერთმა რესპოდენტმა, რომელთაც ექსპერტთა ჯგუფი შეხვდა, განმარტა, რომ „სიმართლე რომ გითხრათ, არ ვიცი“ ან „არ ვიცი, სავრაუდოდ გააუქმებენ ნაშრომს და თავიდან დაწყება მოგიწევს“.

უნივერსიტეტი გეგმავს და სტრატეგიულ გეგმაშიც შეტანილია პლაგიატის საწინააღმდეგო კომპიუტერული პროგრამის შეძენა (AntiPlag - სტრატეგიული გეგმის თანახმად, Turnitin თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად). სანამ ეს დაიწყებს ფუნქციონირებას, იქამდე პლაგიატის წინააღმდეგ ბრძოლის ინსტრუმენტები არ არსებობს, რადგან დაწესებულება ეყრდნობა მასწავლებლებს და თვლის, რომ მათ შეუძლიათ პლაგიატის იდენტიფიცირება სტუდენტთა ნაშრომებში, პროექტებსა და თეზისებში; პანელი გამოთქვამს ეჭვს, რამდენად აქვთ მასწავლებლებს იმის უნარი, რომ ამოიცნონ ინტელექტუალური საკუთრების ქურდობის შემთხვევები, თუ გავითვალისწინებთ მსოფლიოში არსებულ უამრავ წყაროსა და ონლაინ ინფორმაციაზე ხელისაწვდომობას. უფრო მეტიც, არ არსებობს არანაირი დებულება, რომ აკადემიური პერსონალი ვალდებულია ან თუნდაც რეკომენდირებულია, რომ სტუდენტის მიერ წარდგენილი სამუშაო პლაგიატების გამოვლენის თავისუფლად ხელმისაწვდომ პროგრამაში შეამოწმონ. რეალურად, ზოგადი გაურკვევლობა იყო იმ რესპოდენტებში, რომელთაც ჯგუფი შეხვდა, კერძოდ პლაგიატის გამოვლენისთვის საჭირო ინსტიტუციური ინსტრუმენტების შესახებ, რომლებიც ამჟამად ფუნქციონირებს დაწესებულებაში: ზოგიერთი ფიქრობს, რომ არ არსებობს ასეთი ინსტრუმენტი, ზოგიერთი თვლის, რომ ყველა ნაშრომი მუშავდება ქუთაისში არსებული სხვა პარტნიორი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მიერ შექმნილი კომპიუტერული პროგრამით, სხვებმა განაცხადეს, რომ დაწესებულებამ სცადა ასეთი პარტნიორობის გაფორმება, მაგრამ სხვა უსდ-ები არ დათანხმდნენ მათ მიერ გადახდილი რესურსების გაზიარებაზე და ა.შ.

კვლევაში ჩართული სტუდენტები არ მიჰყვებიან რაიმე პროცესს, სამაგისტრო ნაშრომის წერის დროსაც კი, რათა დადგინდეს, რომ მათი საქმიანობა ეთიკის წესების მიხედვით ტარდება: ხელმოწერილი თანხმობის ფორმები ყველა სუბიექტისთვის, რაც უზრუნველყოფს კვლევის მონაცემების კონფიდენციალურობას და ა.შ. დაწესებულებაში არ არის შექმნილი შესაბამისი გაერთიანებები და პასუხისმგებელი ორგანოები, რომლებიც დაიცავდა და დააკვირდებოდა აღნიშნული პროცესებს.

ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუების თანახმად, დაწესებულება და პერსონალი ხელმძღვანელობს და მუშაობს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებით.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

• უსდ-ს სტრუქტურა; • თვითშეფასების ანგარიში; • ეთიკის კოდექსი აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალისთვის; • სტუდენტთა ეთიკის კოდექსის წესი; • პანელის ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული შეხვედრა.
რეკომენდაციები: • უკეთესად გაავრცელეთ რელევანტური ეთიკური რეგულაციები, რათა ისინი გახდეს უფრო ხელმისაწვდომი აკადემიური საზოგადოებისთვის. • განავითაროს ეფექტური მექანიზმი პლაგიატისა და ინტელექტუალური საკუთრების ქურდობის მიმართულებით პროგრამული და ტექნოლოგიური გზების ძიებით, ნაცვლად ადამიანურ ფაქტორზე ნდობისა. • უზრუნველყავით სტუდენტთა კვლევის მეთოდოლოგიის დამტკიცების პროცესი ისე, რომ კვლევის ეთიკა დაცული იყოს მანამ, სანამ კვლევა განხორციელდება.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

უსდ-ს აქვს 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. ამჟამად, დაწესებულებას აქვს 6 სასწავლო პროგრამა: 3 საბაკალავრო პროგრამა (ბიზნესის ადმინისტრირება, ეკონომიკა, ტურიზმის მენეჯმენტი), ორი სამაგისტრო პროგრამა (საფინანსო, საბანკო და სადაზღვევო საქმე და საბუღალტრო აღრიცხვა და აუდიტი) და ერთი სადოქტორო პროგრამა (ეკონომიკა). ყველა პროგრამამ აკრედიტაცია გაიარა 2011-2012 წლებში. უმაღლესი განათლების ბაზარზე უნივერსიტეტის კონკურენტუნარიანობის შენარჩუნების მიზნით და საზოგადოებისთვის მაღალი ხარისხის, ბაზარზე ორიენტირებული თანამედროვე საგანმანათლებლო პროგრამების მისაწოდებლად, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება რეგულარულად აახლებს და აუმჯობესებს თავის პროგრამებს. პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელებისა და განვითარების პროცედურები გაწერილია უნივერსიტეტის შიდა განაწესში, რომელიც საერთო კრებამ მიიღო 2017 წლის 17 მაისს. იგი შეიცავს პროგრამების ინიცირების, ექსპერტიზის, დამტკიცებისა და გაუქმების ყველა მკაფიო ნაბიჯს, ისევე, როგორც მიმდინარე საგანმანათლებლო პროგრამების სასწავლო განრიგში შეტანილ ცვლილებებს. დოკუმენტი მოიცავს უნივერსიტეტის თითქმის ყველა დანაყოფის მონაწილეობას: სანამ დამტკიცებენ ან უარყოფენ, ახლად ინიცირებული პროგრამა განსახილველად ეგზავნება აკადემიურ საბჭოს, ფაკულტეტის სადისერტაციო საბჭოს (სადოქტორო პროგრამების შემთხვევაში), (სადოქტორო პროგრამების შემთხვევაში), ფინანსურ-მატერიალური რესურსების მართვის და უსაფრთხოების ოფისის, დეკანის, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის, მარკეტინგის და საზოგადოებასთან ურთიერთობების და ბიბლიოთეკის. თუმცა, ამ სტრუქტურული ერთეულების ჩართულობის თანმიმდევრად ბაზრის კვლევა არის არსებითად მნიშვნელოვანი, რომ მოხდეს ახალი

პროგრამების ინიცირება, რათა დაადგინოს, თუ რა მასშტაბით საჭიროებს ადგილობრივი საზოგადოება და შრომის ბაზარი შესაბამის პროგრამას.

მიმდინარე საგანმანათლებლო პროგრამების სასწავლო განრიგში ცვლილებების ინიცირება შეუძლია ფაკულტეტის სადისერტაციო საბჭოს და დოქტორანტების აკადემიურ ხელმძღვანელებს (სადოქტორო პროგრამების შემთხვევაში), შესაბამისი პროგრამის კომიტეტებს, შესაბამის ფაკულტეტებს და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს; ცვლილებებს ამტკიცებს აკადემიური საბჭო, რექტორის რეკომენდაციის საფუძველზე.

უნივერსიტეტი პროგრამებს ახორციელებს უნივერსიტეტის აკადემიური უმაღლესი განათლების საგანმანათლებლო პროგრამების მუშაობის გზამკვლევზე დაყრდნობით, რასაც ამტკიცებს უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭო.

ადგილზე ვიზიტის დროს განხორციელებული ინტერვიუებიდან გამოჩნდა, რომ უნივერსიტეტის პერსონალი (ადმინისტრაციულიც და აკადემიურიც) კარგად იცნობს საგანმანათლებლო პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელებისა და განვითარების პროცედურას. აკადემიური პერსონალი, როგორც სასწავლო პროგრამებში უშუალო მონაწილე, რეგულარულად სთავაზობს რჩევებსა და რეკომენდაციებს შესაბამისი პროგრამის ხელმძღვანელებსა და კომიტეტებს. მათი მოსაზრებები ფასეულია პროგრამების სამომავლო გაუმჯობესებისთვის.

პროგრამის მთავარი მიზნების მისაღწევად, აკადემიური პერსონალის ჩართულობასთან ერთად, სტუდენტების, დამსაქმებლებისა და კურსდამთავრებულების მონაწილეობაც ძალიან მნიშვნელოვანია, მათი უკუკავშირი კი ღირებული. აკადემიური პროგრამების შესაფასებლად, დაწესებულება იყენებს სხვადასხვა ტიპის კითხვარებს და გამოკითხვებს, რომლებიც მოიცავს სტუდენტებს, დამსაქმებლებსა და კურსდამთავრებულებს. აღნიშნული დეტალურად აღწერილია სტანდარტში 2.2.

ექსპერტთა ჯგუფმა განიხილა ქუთაისის უნივერსიტეტში 2017 წელს ჩატარებული გამოკითხვები საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასებისა და გაუმჯობესების შესახებ, რომლებიც მოიცავდა სტუდენტებს, კურსდამთავრებულებს, დამსაქმებლებსა და აკადემიურ პერსონალს. ექსპერტთა ჯგუფი აღიარებს დაწესებულების ძალისხმევასა და მის გახსნილობას ყველა დაინტერესებული პირის მხრიდან უკუკავშირის მიღების კუთხით და იმას, რომ იგი განიხილავს პროგრამასთან დაკავშირებულ ყველა საკითხს. თუმცა, მოხდა გარკვეული პრობლემების იდენტიფიცირება:

- გამოკითხულ სტუდენტთა ზუსტი რაოდენობა უცნობია და გამოკითხვაში მონაწილეობა მიიღეს მხოლოდ ოთხწლიანი საბაკალავრო პროგრამის სტუდენტებმა. დამსაქმებელთა (40 დამსაქმებელი იმერეთის რეგიონიდან) და კურსდამთავრებულთა (სულ 230) გამოკითხვაში მონაწილეობა მაღალი რაოდენობა გამოკითხვის შედეგებისადმი სანდოობას ზრდის. თუმცა, სტუდენტთა გამოკითხვაში მონაწილე რესპოდენტების უცნობი რაოდენობა და გამოკითხვისთვის მხოლოდ ოთხწლიანი საბაკალავრო პროგრამის სტუდენტების შერჩევა შედეგებს ეჭვქვეშ აყენებს და არასანდოს ხდის.
- სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგად, უნივერსიტეტი ირწმუნება, რომ თითოეული პროგრამა აძლევს სტუდენტს ზოგადი კომპეტენციის (ზოგადი უნარების) განვითარების საშუალებას, რაც დარგობრივ კომპეტენციებთან ერთად ძალიან მნიშვნელოვანია დასაქმების დიდი შესაძლებლობების უზრუნველსაყოფად მუდმივ გარემოში. თუმცა, გამოკითხული მაგისტრანტების მხოლოდ 45 პროცენტი მიიჩნევს, რომ ქუთაისის უნივერსიტეტში მიღებული განათლება სრულად უზრუნველყოფს სამუშაო მოთხოვნებს, რომელიც საჭიროა მათ სამუშაო ადგილზე.
- ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ 2017 წელს ჩატარებული დამსაქმებელთა გამოკითხვის შედეგები, რომელიც მიზნად ისახავდა დაეზუსტებინა კურსდამთავრებულების მიერ საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში მიღებული კვალიფიკაციის თავსებადობა შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან, აღმოჩნდა რომ კმაყოფილების დაბალ კოეფიციენტზე მიუთითებს. დამსაქმებელთა მხოლოდ 21.62% ეთანხმება იმ მოსაზრებას, რომ უსდ-ს

კურსდამთავრებულებს, რომლებიც ბოლო 3-5 წლის განმავლობაში დასაქმდნენ, აქვთ კომპანიაში მუშაობისთვის საჭირო უნარები და ამავე დებულებას ნაწილობრივ დაეთანხმა გამოკითხულთა 59.46%. აღნიშნული შეხედულებები დადასტურდა ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუების დროსაც, როდესაც დამსაქმებლებმა დაადასტურეს, რომ უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულებს არ აქვთ ინგლისური ენის ცოდნის საკმარისი დონე და პრაქტიკული უნარები.

- დამსაქმებლები, რომელთაც ექსპერტთა ჯგუფი შეხვდა ადგილზე ვიზიტის დროს, უფრო მეტად ჩართულები არიან უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულების სტაჟირებისა და დასაქმების პროცესში და ნაკლებად მონაწილეობენ პროგრამის განვითარებაში. მათ აქვთ ინტერაქცია აკადემიურ პერსონალთან და ადმინისტრაციის წარმომადგენლებთან, თუმცა ნაკლებად არიან ჩართულები პროგრამის საერთო განხილვაში.
- უნივერსიტეტი იღებს უკუკავშირის თავისი კურსდამთავრებულების მხრიდან სასწავლო პროგრამის ხარისხის შესახებ, თუმცა კურსდამთავრებულებმა არ იციან გაითვალისწინა თუ არა დაწესებულებამ მათგან მიღებული უკუკავშირი.

პროგრამის შემუშავება საჭიროებს უფრო ინტეგრირებულ მიდგომას, ყველა დაინტერესებული მხარის აქტიური მონაწილეობითა და ერთმანეთთან კომუნიკაციით. შესაბამისად, დაწესებულებამ უკეთ უნდა დაამუშავოს საკუთარი კურსდამთავრებულებისა და დამსაქმებლების ინტერესები, ისევე როგორც გაითვალისწინოს მათი სურვილი, წვლილი შეიტანონ პროგრამის განვითარებაში.

ადგილზე ვიზიტის დროს, პროგრამის კომიტეტების, ფაკულტეტისა და აკადემიური საბჭოს წევრებთან ჩატარებულმა ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ უნივერსიტეტი ცდილობს პროგრამების განახლებას ზემოთხსენებული გამოკითხვებიდან და კითხვარებიდან ამოღებული მიგნებების საფუძველზე, რათა უზრუნველყოს მათი რელევანტურობა მუდმივად ცვალებად გარემოსთან. ბოლო პერიოდში რამდენიმე ცვლილება განხორციელდა პროგრამებში, მათ შორის გაუქმებაც მოხდა. 2018-2019 წლები არის საბოლოო ვადა სამი აკადემიური პროგრამის აკრედიტაციისთვის, ესენია: ბიზნესის ადმინისტრირება (საბაკალავრო), საფინანსო, საბანკო და სადაზღვეო საქმე (სამაგისტრო) და საბუღალტრო აღრიცხვა და აუდიტი (სამაგისტრო). ამ პროგრამების ხელახალ აკრედიტაციამდე, პროგრამის კომიტეტებმა განაახლეს ისინი თანამედროვე გამოწვევებისა და შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად. განახლებული ბიზნეს ადმინისტრირების პროგრამა იქნება შეთავაზებული შესაბამის საგანმანათლებლო პროგრამებში ჩარიცხული სტუდენტებისთვის, ხოლო განახლებული სამაგისტრო პროგრამა დაიწყება 2018-2019 სასწავლო წელს. ფინანსური მომგებიანობის თვალსაზრისით მიზანშეწონილობის ნაკლებობის გამო, ფინანსების სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამა გაუქმდა 2018 წლის თებერვალში პარტნიორთა საერთო კრების გადაწყვეტილებით. უნივერსიტეტი იცავს სტუდენტების უფლებებს იმის უზრუნველსაყოფით, რომ მათზე არ მოქმედებს ასეთი ცვლილებები და ძლევს მათ საშუალებას შეუფერხებლად დაასრულონ საგანმანათლებლო პროგრამა. მხოლოდ გაუქმებულ დოქტორანტურის პროგრამაზე ჩარიცხული სტუდენტები აგრძელებენ სწავლას აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტში (ATSU) ურთიერთგაგების მემორანდუმის გამოყენებით. მემორანდუმის თანახმად, ქუთაისის უნივერსიტეტი იღებს ვალდებულებას დაფაროს სწავლის საფასურის სხვაობა, ხოლო ATSU იღებს ვალდებულებას მიიღოს დოქტორანტურის სტუდენტების მობილობა და ქუთაისის უნივერსიტეტის სტუდენტების მიერ დაგროვილი კრედიტები.

უნივერსიტეტი მიიჩნევს, რომ აკადემიური საბჭო ამტკიცებს ცვლილებებს ბაკალავრიატის და სამაგისტრო პროგრამებში (ზოგიერთი საგნის გაუქმებამ, ზოგიერთი მათგანის ინტეგრირება და პროგრამებში ახალი საგნების ჩართვა) პროგრამების მონიტორინგის შედეგად, ასევე შრომის ბაზრის გამოწვევებს. თუმცა, პანელი მიიჩნევს, რომ პროგრამების მონიტორინგისთვის ჩატარებულ კვლევაში დასმული შეკითხვები არის ძალიან ზოგადი და არ იძლევა სტუდენტების შეხედულებებს დისციპლინების მიხედვით. შესაბამისად, პანელი მიიჩნევს, რომ ასეთი მოთხოვნა არის პრაქტიკაში დაუსაბუთებელი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- პროგრამის აღწერილობა;
- ბაზრის კვლევის ანგარიში;
- სტუდენტების, კურსდამთავრებულების, თანამშრომლების და აკადემიური შტატის კვლევა;
- მემორანდუმი აკაკი წერეთლის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტთან;
- ექსპერტთა ჯგუფის ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული შეხვედრები.

რეკომენდაციები:

- დარწმუნდით, რომ ახალი პროგრამები დაწყება და ცვლილებები არსებულ პროგრამებში ეფუძნება ბაზრის კვლევის მონაცემებს;
- გაზარდეთ რეაგირების მაჩვენებელი სტუდენტურ კვლევებში და დარწმუნდით, რომ რესპოდენტები ასახავენ სტუდენტთა ძირითადი მასის მრავალფეროვნებას.
- ხელახლა გადახედეთ გამოკითხვებს, რათა დარწმუნდეთ, რომ კითხვები შეესაბამება მიზანს და უზრუნველყავით საკმარისი დეტალები, პროგრამის დონეზე, გადაწყვეტილებების მიღების მხარდასაჭერად.
- გაზარდეთ ურთიერთობა ყველა კურსდამთავრებულთან, ხელი შეუწყეთ მათ მონაწილეობას პროგრამის/ფაკულტეტის აკადემიურ და სოციალურ აქტივობებში და შეარჩიეთ პირები, რომელთა ფორმალური ჩართვაც შესაძლებელი იქნება პროგრამის შემუშავებაში.
- მოახდინეთ ადგილობრივ დასაქმებულთა, პროფესიების წევრების და დაინტერესებულ მხარეების ინტეგრაცია შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულში ახალი და არსებული სასწავლო პროგრამების გათვალისწინებით;
- ხელი შეუწყეთ სტუდენტების, კურსდამთავრებულებისა და დამსაქმებლების ჩართულობას პროგრამების განვითარებაში, მათი უკუკავშირის პროგრამებში ასახვით.

შეფასება

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

3.2 საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უნივერსიტეტი იყენებს ECTS სისტემას საკუთარი სასწავლო პროგრამების განხორციელების დროს. უნივერსიტეტში 1 კრედიტი შეესაბამება სტუდენტის აკადემიური მუშაობის 25 საათს.

საბაკალავრო სასწავლო პროგრამები მოიცავს 240 კრედიტს - ეს არის კომბინაცია ძირითადი სპეციალობის (120 კრედიტი, მათ შორის არჩევითი კრედიტები), დამატებითი სპეციალობისა (მთავარ პროგრამასთან ერთად არსებობს სამი დამატებითი პროგრამა (ბიზნესის ადმინისტრირება, ეკონომიკა და ტურიზმის მენეჯმენტი - 60 კრედიტი, მათ შორის არჩევითი საგნები) და თავისუფალი კრედიტების (60 კრედიტი). სტუდენტებს თავისუფალი კომპონენტების არჩევა შეუძლიათ თავიანთი ინტერესების შესაბამისად, ითვალისწინებენ რა წინაპირობებს.

იმის გათვალისწინებით, რომ სტუდენტებს არ ენიჭებათ აკადემიური ხარისხი დამატებით სპეციალობაში და ისიც, რომ პროგრამის სტრუქტურა დამატებითი სპეციალობებით ხელს უშლის ბაკალავრიატის სტუდენტის მიერ უნივერსიტეტში პირველ წელს მოპოვებული კრედიტების

აღიარებას, როგორც თავისუფალ კომპონენტს, ქუთაისის უნივერსიტეტი გეგმავს მისი საბაკალავრო პროგრამის განხორციელებას ძირითადი სპეციალობით პლიუს თავისუფალი კომპონენტი პრინციპით 2018–2019 აკადემიური წლიდან. ეს ცვლილება არ ვრცელდება იმ სტუდენტებზე, რომლებსაც უკვე არჩეული აქვთ დამატებითი პროგრამები.

სამაგისტრო პროგრამა შედგება 120 კრედიტისგან, მათ შორის - 10 კრედიტი მოდის არჩევით კურსებზე, ხოლო 25 კრედიტი სამაგისტრო ნაშრომზე.

სადოქტორო პროგრამა მოიცავს 180 კრედიტს; საგანმანათლებლო კომპონენტების საერთო ჯამი არ აღემატება 60 კრედიტს, მათ შორის არის 10 არჩევითი კრედიტი.

პროგრამების კომპონენტები კარგად არის აგებული; პროგრამაში კომპონენტების თანმიმდევრულობა და კომპონენტზე დაშვების წინაპირობები ლოგიკურია. რადგანაც უნივერსიტეტს არ აქვს ელექტრონული სწავლების პროცესის მართვის სისტემა, უნივერსიტეტში ჩარიცხული სტუდენტები ირჩევენ მოდულს ან არჩევით კურსებს დეკანატთან წინასწარი შეთანხმებით და მათი დახმარებით. პროგრამის აკადემიური შტატი, ასევე, უზრუნველყოფს აუცილებელ ინფორმაციას არჩეულ საგანზე. ექსპერტების მიერ სტუდენტებთან და დაკანატის წარმომადგენლებთან ჩატარებული ინტერვიუების შესაბამისად, არჩევითი საგნების შერჩევისას დაცულია გამოხატვის თავისუფლების, გამჭვირვალობისა და კონკურენციის პრინციპები. თუმცა, უნდა შემუშავდეს ელექტრონული სწავლების პროცესის მართვის სისტემა, რაც ხელს შეუწყობს სტუდენტების არჩევანს.

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს დეტალური და კარგად ორგანიზებული საგნის სილაბუსები თითოეული პროგრამისთვის. თითოეული სილაბუსი შეიცავს კურსის მიზნებს, სასურველ სწავლის შედეგებს, სასწავლო მეთოდებს ამ შედეგების მისაღწევად, ყოველკვირეული მასალების დეტალურ აღწერას, შესაბამის ლიტერატურას, ინდივიდუალურ სამუშაოს, თითოეული კომპონენტის შეფასების მეთოდს, სტუდენტთა მიღწევებისა და მათი ქულების ურთიერთკავშირის ნათლად განსაზღვრულ კრიტერიუმებს და რეკომენდირებულ ლიტერატურას.

კრედიტების მოცულობა საგნებს შორის ვარიირებს 4-დან 8 ECTS კრედიტამდე, მთლიანი კურსის დატვირთვიდან გამომდინარე; საკონტაქტო საათების და დამოუკიდებელი მუშაობის საათების განაწილება რაციონალურია, როცა საკონტაქტო საათები (ლექცია, სემინარი/ჯგუფური მუშაობა/პრაქტიკა/ლაბორატორიული სამუშაო) არის საკმარისი სტუდენტების სწავლის და სწავლის შედეგების მიღწევების მხადასაჭერად. პანელის მიერ ჩატარებული შეხვედრებიდან გამომდინარე, უნივერსიტეტმა უნდა ჩაატაროს პრაქტიკა, სადაც გაიზომება რამოდენიმე სასწავლო კომპონენტის რეალური დატვირთვა. ამ მიზნით, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური სემესტრის დასაწყისში ირჩევს საშუალო აკადემიური მოსწრების მქონდე რამდენიმე სტუდენტს და სთხოვს მათ, რომ განსაზღვრონ არის თუ არა ლექტორის მიერ გამოყოფილი დროს შესაბამისი იმ დროსთან, რომელიც საჭიროა დამოუკიდებელი სამუშაოსთვის საჭირო თითოეული კომპონენტის მოსამზადებლად. ეს შედეგები მიიღება მხედველობაში სასწავლო კომპონენტისთვის კრედიტის მინიჭების დროს. თუმცა, პანელს არ აქვს ამ პრაქტიკის დამადასტურებელი არც ერთი მტკიცებულება.

საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგები ეყრდნობა პროგრამის მიზნებს და შეიცავს ზოგად ცოდნას, უნარებსა და კომპეტენციებს, რომელთაც უზრუნველყოფს პროგრამის შინაარსი. ისინი ემთხვევა უმაღლესი განათლების შესაბამის დონესა და მისანიჭებელ კვალიფიკაციას. პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად აღწერს, თუ რა შეუძლიათ სტუდენტებს პროგრამის წარმატებით დასრულების შემდეგ.

პროგრამების სწავლის შედეგები დასახელებულია მკაფიოდ და გასაგებად, საქართველოს ეროვნული საკვალიფიკაციო ჩარჩოს ექვსი კრიტერიუმის შესაბამისად და შესაძლებელია მათი მიღწევების გაზომვაც. პროგრამები უზრუნველყოფს თეორიული და პრაქტიკული ცოდნის სათანადო მოცულობას. საქმის შესწავლის ანალიზი, პრაქტიკა და პროექტის მუშაობა განავითარებს სტუდენტების შესაძლებლობებს, რომ ცოდნა გამოიყენონ პრაქტიკაში. სწავლების მეთოდები ხელს უწყობენ კრიტიკულ აზროვნებას და კომუნიკაციის უნარების გაძლიერებას; დამოუკიდებლად

სწავლის მოთხოვნები საკმარისია, რომ სტუდენტები გახდნენ პასუხისმგებელნი საკუთარი სწავლის პროცესის მართვაზე. მთლიანობაში, ექსპერტებს შეუძლიათ დაასკვნან, რომ პროგრამების და პროგრამებში მოცემული საგნების სწავლის შედეგები არის საჭირო დონეზე პროგრამის სამივე დონეზე. ექსპერტები კმაყოფილები დარჩნენ, რომ აკადემიურმა და მოწვეულმა პედაგოგებმა იცოდნენ განსხვავებული სწავლების მეთოდების მნიშვნელობის შესახებ მათ საგნებში სწავლების მიზნების მისაღწევად. უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტებისა და ვიზიტის დროს ჩატარებულ ინტერვიუებზე დაყრდნობით, პანელი აღნიშნავს, რომ უნივერსიტეტი განაახლებს პროგრამებს მათი შემდგომი გაუმჯობესებისათვის. თუმცა, ვებ-გვერდზე განთავსებული ინფორმაცია თითოეული აკადემიური პროგრამის სასწავლო გეგმის, პროგრამების კატალოგის, პროგრამების აღწერისა და საკონტაქტო ინფორმაციის შესახებ მოძველებულია და საჭიროებს განახლებას. ასეთი ინფორმაცია უნდა ინახებოდეს განახლებულად დაწესებულების ვებგვერდზე, რათა ხელი შეუწყოს პროგრამების საჯაროობასა და პოპულარიზაციას არა მხოლოდ პერსპექტიული სტუდენტებისათვის, არამედ პოტენციურ პარტნიორ უსდ-ს მიერ ეს მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ გარე კომუნიკაციების კუთხით, არამედ შიდა სარგებლობისათვისაც, რადგან იგი განსაზღვრავს პროგრამის სტრუქტურას, შინაარსს, სწავლების მიდგომებსა და თითოეული კურსის სწავლის შედეგებს. უნივერსიტეტი აცხადებს, რომ ისინი უზრუნველყოფენ სპეციალურ საგანმანათლებლო საჭიროების მქონდე სტუდენტთა ჩართულობას. ერთ-ერთ დოკუმენტში "ქუთაისის უნივერსიტეტში აკადემიური უმაღლესი განათლების საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების სახელმძღვანელო" სრულად მიედგნა წესებს, თუ როგორ უნდა ასწავლონ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონდე სტუდენტებს, მათ შორის ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის პროცედურების შემუშავება. თუმცა, ექსპერტებს ამ ეტაპზე არ გააჩნია ამ წესების შესრულების არანაირი მტკიცებულება.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში • საგანმანათლებლო პროგრამები; • აკადემიური კალენდრები; • კურსის სილაბუსები; • ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების მეთოდოლოგია; • პანელის ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული შეხვედრა.
რეკომენდაციები: • ტრენინგის კომპონენტის დატვირთვის გასაზომად, შეიმუშავეთ და განახორციელეთ მკაფიო სისტემა, რომლის მეშვეობითაც მოხდება თითოეულ საგანში კრედიტების მინიჭება და შეცვალეთ კრედიტების, ის რაოდენობა, რომელთა მინიჭებაც ახლა ხდება. • უზრუნველყავით, რომ უნივერსიტეტის ვებგვერდი მოიცავდეს ინდივიდუალური პროგრამების განახლებულ პრეზენტაციებს, ასევე ყველა პროგრამის, ისე რომ ადვილად ხელმისაწვდომი იყოს. • შეიმუშავეთ და განახორციელეთ ელექტრონული სწავლების პროცესის მართვის სისტემა არა მხოლოდ სტუდენტებისთვის საგნების არჩევის ხელშესაწყობად, არამედ სწავლა-სწავლების პროცესის გასაუმჯობესებლადაც.
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

სწავლის შედეგები არის კომპეტენციების კომბინაცია, რომელიც განსაზღვრავს, თუ რა უნდა იცოდეს სტუდენტმა/კურსდამთავრებულმა, რა უნდა ესმოდეს და რისი გაკეთება უნდა შეეძლოს ამ ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენებით, აკადემიური პროცესის ან ნებისმიერი მისი ეტაპის დასრულების შემდეგ.

სტუდენტის სწავლის შედეგების შეფასების მიზანია, რომ ხარისხობრივად დადგინდეს სტუდენტის სწავლის შედეგების შესაბამისობა აკადემიური უმაღლესი განათლების პროგრამების მიზნებთან და პარამეტრებთან და უნივერსიტეტის მისიის ერთ-ერთ კომპონენტთან. (რომ მოამზადოს მაღალკვალიფიციური და კომპეტენტური სპეციალისტები ბიზნესში, ეკონომიკაში, ტურიზმსა და სამართლის სფეროში, შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან დაკავშირებული დინამიური, პრაქტიკული და თეორიული ცოდნის შექმნა და გავრცელებით).

უნივერსიტეტს სტუდენტთა სწავლის შედეგების შეფასების მკაფიო პოლიტიკა აქვს. როგორც ნათქვამია აკადემიური უმაღლესი განათლების საგანმანათლებლო პროგრამების სახელმძღვანელოში, ინსტიტუტი აფასებს სწავლის შედეგების მიღწევას შემდეგ პრინციპებზე დაყრდნობით:

- A. გამჭვირვალობა და საჯაროობა: ინფორმაცია უნდა იყოს ხელმისაწვდომი ყველა შეფასების კომპონენტებზე, მეთოდებზე ან კრიტერიუმებზე; სტუდენტმა აკადემიური წლის დაწყებისას უნდა იცოდეს როდის და როდის შეაფასოს საკუთარი ცოდნა ან უნარ-ჩვევები;
- B. სისტემატიური: შეფასება არ არის ერთჯერადი აქტი, არამედ არის გაზომვადი პროცესი, რომელიც არის სწავლის ერთიანი სამოტივაციო სისტემის ელემენტი - სტუდენტი განავითარებს მუდმივ მზადყოფნას საკუთარი შრომის ეფექტურობის იდენტიფიცირებისა და განსაზღვრისთვის, ხოლო მასწავლებელმა განავითარებს მზადყოფნას სტუდენტის მიერ ცოდნის შეძენისა და განვითარების მონიტორინგისთვის;
- C. სამართლიანობა: თითოეული სტუდენტი უნდა შეფასდეს ერთიანი სტანდარტით ყველა სტუდენტის ცოდნის შეფასების მიზნით; თითოეულ სტუდენტს უნდა მიეცეს თანაბარი შესაძლებლობა მაღალი აკადემიური ქულების მისაღწევად.

თვითშეფასების ანგარიშში უნივერსიტეტი ამბობს, რომ ის აფასებს სტუდენტის სწავლის შედეგების მიღწევის დონეს პროგრამის თითოეული კომპონენტის მიხედვით. პროგრამის ნებისმიერი კომპონენტის სწავლის შედეგების დონე თითოეული სტუდენტის შემთხვევაში ფასდება ინდივიდუალურად, შუალედური და ფინალური შეფასების სახით. შეფასების თითოეული ფორმა მოიცავს შეფასების ერთ ან რამდენიმე კომპონენტს, რომლებიც განსაზღვრავენ სტუდენტის ცოდნის, უნარებისა და კომპეტენციების შეფასების მეთოდებს, მაგალითად, წერილობითი გამოცდა, ესე, პრეზენტაცია, პრაქტიკული და თეორიული ამოცანები, ჯგუფური მუშაობა, დისკუსიაში მონაწილეობა, საქმის გადაწყვეტა, მონაწილეობის მიღება სიმულაციურ პროცესში, ზეპირი ან წერილობითი გამოცდა და ა.შ.

ექსპერტების მიერ აკადემიურ პერსონალთან და სტუდენტებთან გასაუბრებების დროს დადგინდა, რომ ეს კრიტერიუმები გამჭვირვალეა და ის ცნობილია სტუდენტებისათვის და მათთვის მიწოდებულია და ახსნილი თითოეული კურსის პირველივე სასწავლო კვირას. სემესტრის დასაწყისში სტუდენტები, ასევე მიიღებენ ინფორმაციას კორპორატიული ელექტრონული ფოსტის საშუალებით ყველა კურსების სილაბუსის შეფასების სისტემისა და ფორმების შესახებ.

ექსპერტი კმაყოფილია იმის ნახვით, რომ ეს პოლიტიკა სრულადაა მატერიალიზებული. შეფასების ზოგადი კრიტერიუმები, რომლებიც მოცემულია პროგრამის აღწერის დოკუმენტში, მორგებულია თითოეულ კურსზე და განმარტებულია ამომწურავად და დეტალურად შესაბამის სილაბუსში.

შეფასების თითოეული ელემენტისათვის, მიღწევის სხვადასხვა დონის შესაბამისი კრიტერიუმები ჩამოთვლილია მკაფიოდ. პროგრამების სასწავლო კურსების შუალედური შეფასების კომპონენტების შეფასებები, შუალედური გამოცდის შეფასების გარდა, აისახება სპეციალური სარეგისტრაციო ჟურნალში. დეკანატი პასუხისმგებელია შუალედური და საბოლოო გამოცდების ორგანიზებაში და მათ ატარებენ შესაბამისი საგნის მასწავლებლები. სასწავლო კურსებზე პასუხისმგებელი ლექტორი შეაფასებს შუალედურ და საბოლოო გამოცდის ნამუშევრებს გამოცდის მომდევნო 3 დღის ვადაში. შუალედური და საბოლოო გამოცდის შედეგები, ასევე სწავლის კურსის სხვა კომპონენტების სწავლის შედეგები აღირიცხება სტუდენტთა ოფიციალური შეფასების ანგარიშებში, რომელიც არ არის პირდაპირ ხელმისაწვდომი სტუდენტებისთვის. შეფასების განცხადებები სპეციალურად წარმოებულია "აკადემიური უმაღლესი განათლების საგანმანათლებლო პროგრამებით გათვალისწინებული დოკუმენტების შედგენის" ინსტრუქციის შესაბამისად. დეკანატს გადააქვს ინფორმაცია განცხადებებიდან სტუდენტების ბარათებზე.

პედაგოგები უზრუნველყოფენ გამოხმაურებას სტუდენტისათვის თითოეული დავალების შემდეგ. პანელის მიერ სტუდენტებთან ჩასატარებული შეხვედრებიდან გამომდინარე, პედაგოგები ადვილად ხელმისაწვდომები არიან დისკუსიისა და კითხვებისათვის, რომლებიც შესაძლოა სტუდენტებს გაუჩნდეთ მათ ქულებთან დაკავშირებით და უზრუნველყოფილნი არიან განმარტებებით. უმეტეს შემთხვევაში, სტუდენტები კმაყოფილები არიან მასწავლებლებისგან მიღებული უკუკავშირით.

თუმცა, იმ შემთხვევაში თუ სტუდენტის საჩივარი არ კმაყოფილდება კურსის პედაგოგის მიერ, მათ შეუძლიათ მიმართონ აკადემიური უმაღლესი განათლების საგანმანათლებლო პროგრამების სახელმძღვანელოში აღწერილ ფორმალურ პროცედურას: "სტუდენტს უფლება აქვს გააპროტესტოს თავისი შუალედური ან / და საბოლოო გამოცდის შესრულების შეფასება ფაკულტეტის დეკანის სახელზე განცხადების წარდგენით მისი შეფასების დღიდან სამი სამუშაო დღის განმავლობაში. წერილობითი განცხადება უნდა იყოს კონკრეტულული და ზუსტად უნდა გადმოსცემდეს რას და რატომ აპროტესტებს. ამის გარეშე გამოცდის შესრულება არ იქნება თავიდან შეფასებული." დეკანი გასცემს ბრძანებას ხელახლა შეფასების კომისიის თავმჯდომარისა და წევრების დანიშვნის შესახებ, განაცხადის წარდგენიდან არა უგვიანეს მომდევნო სამუშაო დღისა. სტუდენტებმა კარგად იციან ამ კუთხით საკუთარი უფლებებები წარმოადგინონ აკადემიური სარჩელი, თუმცა ადგილი არ ჰქონიათ ასეთი უფლებების განხორციელების შემთხვევები ადგილზე ვიზიტის დროს.

საბოლოო ჯამში, სტუდენტებმა ასევე იციან და სარგებლობენ ისეთი პრივილეგიებით, რომლებიც მათ ენიჭებათ სტუდენტური რეიტინგების თავში მოხვედრით. სწავლის შედეგების შედეგების შეფასების საფუძველზე უნივერსიტეტმა შეიმუშავა სტუდენტთა სწავლის შედეგების მიღწევის დონის კუმულაციური შეწონილი შეფასების ზუსტი გაანგარიშება (GPA). GPA-ს შეფასებით, უნივერსიტეტი ადგენს სტუდენტთა რეიტინგის სიას, რომლის მიხედვითაც მათ შეუძლიათ ისარგებლონ უნივერსიტეტის შინაგანაწესის დოკუმენტით დადგენილი პრივილეგიებით ის ასევე აძლევს უფლებას სტუდენტებს, შეარჩიონ ორგანიზაციები პროფესიული და საგანმანათლებლო პრაქტიკისთვის, შეარჩიონ საბაკალავრო და სამაგისტრო სადიპლომო თეზისები, რომ მიენიჭოთ დიპლომის სხვადასხვა კატეგორია და სწავლა გააგრძელონ უცხოური უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- აკადემიური უმაღლესი განათლების საგანმანათლებლო პროგრამების სახელმძღვანელო;
- უნივერსიტეტის უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამები;
- პროგრამების სილაბუსები;
- სტუდენტთა, კურსდამთავრებულთა და დამსაქმებელთა კვლევები;
- სტუდენტების, კურსდამთავრებულებისა და დამსაქმებელთა კვლევის შედეგების ანალიზი;
- სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის შედეგები
- პანელის ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული შეხვედრა.

შეფასება

- ☒ 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 თავისი 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

ინსტიტუტს გააჩნია ადამიანური რესურსების მართვის ყოვლისმომცველი სახელმძღვანელო, რომელიც მოიცავს მეთოდოლოგიურ პრინციპებსა და პერსონალის მართვის წესებს. SER- ის მონაცემებით, ევროკომისიის ტემპუსის პროექტის ფარგლებში შემუშავდა პოლიტიკის დოკუმენტი. სახელმძღვანელო მოიცავს პერსონალის მართვის ძირითად სფეროებს: საჭიროებათა შეფასება, დასაქმება, შერჩევა, შეფასება, მოტივაცია, პროფესიული განვითარება.

ქუთაისის უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმის მეოთხე სტრატეგიული მიზანია ადამიანური რესურსების განვითარება. დაწესებულების მხარდასაჭერად შექმნილი სტრატეგიული ამოცანები ამ მიზნის მისაღწევად არის ადამიანური რესურსების მართვის მექანიზმების გაუმჯობესება და პერსონალის თვისებრივი და რაოდენობრივი მაჩვენებლების გაუმჯობესება. 2018-2020 წლებისთვის დაგეგმილი ღონისძიებების განხორციელებისთვის გამოყოფილი ბიუჯეტი შეადგენს 17000 ლარს. პანელის მიერ ჩატარებული ინტერვიუების თანახმად, პარტნიორობა საერთო კრებამ გადაწყვიტა ფინანსურად მხარი დაუჭიროს ამ ინიციატივას კვალიფიციური აკადემიური პერსონალის მოზიდვის სირთულეების გათვალისწინებით. ბიუჯეტის განაწილება არ ჩანს ისეთი ამბიციურად, როგორც დაწესებულების მიერ სტრატეგიულ გეგმაში ჩამოთვლილი სტრატეგიული მიზნები.

ქუთაისის უნივერსიტეტში არის 105 თანამშრომელი, მათგან 26 მუშაობს აკადემიურ პოზიციაზე. აფილირებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა არის 16. უნივერსიტეტს ჰყავს 49 მოწვეული ლექტორი. ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის რაოდენობა შეადგენს 46. იმის გათვალისწინებით, რომ ამჟამად აქტიური სტუდენტების რაოდენობა არის 299, აკადემიური, მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალის მოცემული რაოდენობა და მათი შეფარდება სტუდენტებთან არის დამაკმაყოფილებელი. თუმცა, თუ უნივერსიტეტი გაზრდის სტუდენტების ზღვრულ რაოდენობას, მაშინ საჭიროა უფრო მეტი აკადემიური პერსონალი. აღსანიშნავია, რომ სტრატეგიული გეგმა მიზნად ისახავს მიზნად ისახავს პროფესორების რაოდენობის გაზრდას, მათ შორის, აფილირებული პროფესორების.

გადაწყვიტა გაეკეთებინა გარკვეული გაუმჯობესება ინსტიტუტის ორგანიზაციულ სტრუქტურაში, რეორგანიზაცია, რომელიც ჯერ კიდევ მიმდინარეობს ავტორიზაციის ვიზიტის დროს. გადაწყვიტა გაეკეთებინა გარკვეული გაუმჯობესება ინსტიტუტის ორგანიზაციულ სტრუქტურაში,

რეორგანიზაცია, რომელიც ჯერ კიდევ მიმდინარეობა ავტორიზაციის ვიზიტის დროს. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუების მიხედვით, უნივერსიტეტი გეგმავს აუდიტორული კომპანიის დაქირავებას რომ მან შეისწავლოს ორგანიზაციის ცხრილის ეფექტურობა, ასევე რომ აიყვანოს თანამშრომლები ახლადშექმნილ სტრუქტურულ ერთეულებში. ორგანიზაციის სტრუქტურის სფერო უფრო დეტალურადაა მოცემული მე-2.1 სტანდარტში.

ღია კონკურენცია სავალდებულოა აკადემიური პერსონალის შერჩევამდე, მაგრამ არა აუცილებლად სხვა თანამშრომლებისთვის. ზოგიერთი პოზიცია იმ მომენტში არის ვაკანტური, როგორცაა უნივერსიტეტის დირექტორი, სამეცნიერო ანალიტიკური ცენტრის ხელმძღვანელი, საინფორმაციო ტექნოლოგიების სამსახურის უფროსი.

პერსონალს შორის ფუნქციათა გადანაწილება ბუნდოვანია, ზოგიერთ თანამდებობაზე მინიჭებული ძირითადი დავალებები ან ერთმანეთს კვეთენ ან არალოგიკურია როგორც მოკლედ ნახსენებია 2.1 სტანდარტში. მაგალითად, პროგრამის კომიტეტის, ფაკულტეტის საბჭოს და აკადემიური საბჭო წევრის ვალდებულება არის ერთნაირი - საგანმანათლებლო პროგრამებში შესაძლო ცვლილებების შესახებ გადაწყვეტილების მიღება. მარკეტინგისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსი პასუხისმგებელია აკადემიური საბჭოს წევრების არჩევის ორგანიზებაზე, ასევე სოციალურად დაუცველ სტუდენტებთან დაკავშირებულ საკითხებზე. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური პასუხისმგებელია მოსწავლეთა კონტრაქტების მომზადებაზე, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ფაკულტეტს ყავსმენეჯერები, რომლებსაც შეუძლიათ შეასრულონ ასეთი ტექნიკური დავალებები. სამართლებრივი რევიზია და შესაბამისი შინაგანაწესის დამტკიცება და ყველა შესაბამისი დოკუმენტი არის ადამიანის რესურსების მართვის სამსახურის უფროსის პასუხისმგებლობა, ძირითადად, მისი სამართლებრივი განათლების გამო.

პერსონალის ეფექტურობის გაზრდის მიზნით, უნივერსიტეტის მენეჯმენტმა გადაწყვიტა გაეწყო გაბედული ხაზი აკადემიურ და ადმინისტრაციულ თანამდებობებს შორის: შეეთავაზებინა: პერსონალი შეზღუდულია აკადემიური და ადმინისტრაციული პოზიციების ერთრლოურ დაკავებაში.

უნივერსიტეტს აკადემიური და მოწვეული, ასევე ადმინისტრაციული პერსონალის დასაქმებისას აქვს გამჭვირვალე პროცედურები. ადამიანური რესურსების მართვის სახელმძღვანელო მოიცავს პროცედურას, რომელიც უზრუნველყოფს ახლად დანიშნულ თანამშრომლის სოციალიზაციასა და ადაპტაციას. პანელის მიერ ჩატარებული ინტერვიუების მიხედვით, ადმინისტრაციული პერსონალის დაიქირავება მოხდა ღია კონკურსის საფუძველზე. მოგვიანებით, ზოგიერთ შემთხვევაში, უნივერსიტეტმა განიხილა მათი სამუშაო უნარ-ჩვევები და შესთავაზა სხვადასხვა პოზიციები. თანამშრომლები კმაყოფილი ჩანდნენ იმ გადაწყვეტილებებით.

როგორც დადგინდა ადგილზე ვიზიტის დროს, უნივერსიტეტის მენეჯმენტი გეგმავს თანამშრომელთა პროფესიული განვითარების ფინანსურ მხარდაჭერას და მათ სტაჟირებაზე გაგზავნას საზღვარგარეთ. თუმცა, ამავე ადგილზე ვიზიტის დროს ეს სფერო განიხილებოდა როგორც გამოწვევა; უფრო მეტიც, ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის დირექტორის განცხადებით, დაწესებულებაში "არ არსებობს პროფესიული განვითარების თანმიმდევრული გეგმები ან სტრატეგია". ექსპერტების ჯგუფმა გაიგო თანამშრომლებისათვის გარკვეული განვითარების სესიების შესახებ, მაგრამ ისინი ყოველთვის არ არის შეთავაზებული შესაბამის თემებზე და არ არის ორგანიზებული თანმიმდევრული ხედვით იმის შესახებ, თუ რას უნდა აქცევდნენ ისინი ყურადღებას. უფრო მეტიც, არ არსებობს თანამშრომელთა პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის ნათელი პროცედურა, დაწესებულება არ აფასებს მისი გაფართოებული პროფესიული განვითარების სესიების გავლენას და, ბოლოს, ამ სფეროებზე გამოყოფილი რესურსები არის არასაკმარისი.

უნივერსიტეტმა 2017 წლის ნოემბერში მიიღო აფილირების წესი, რამაც შეცვალა საერთო პოლიტიკა აკადემიური პერსონალის მიმართ. მას შემდეგ, რაც ძალაში შევიდა აფილირების წესი, უნივერსიტეტმა აფილირების შეთანხმებას ხელი მოაწერა 12 აკადემიურ პერსონალსთან რის შემდეგაც გამოაცხადა საჯარო კონკურსი, რის შედეგადაც აირჩია 4 დამატებითი აფილირებული

აკადემიური პერსონალი. ამან ასევე გამოიწვია ხელფასის პოლიტიკისა და სტიმულირება მისცა სპეციფიკური დატვირთვის მოთხოვნების დადგენას. ინსტიტუტს აქვს "პროფესორ ემერიტუსის" აღიარება, რომელსაც ასევე თან მოყვება მუდმივი ხელფასის გადახდა.

ადმინისტრაციული პერსონალის მუშაობის შეფასების მეთოდები და წესი რეგულირდება ადამიანური რესურსების მართვის სახელმძღვანელოში. სახელმძღვანელო აზუსტებს, რომ ასეთი შეფასებები უნდა ჩატარდეს ყოველწლიურად და აღწერს შეფასების არჩევით მეთოდებს; შერჩეული მეთოდის არჩევანი დამოკიდებულია კონკრეტული შეფასების პროცესის მიზნებზე და შეფასების დროს დაწესებულებაში არსებული რესურსებზე (დრო, ადამიანური რესურსები, ფინანსები) აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასება რეგულირდება „აკადემიური პერსონალის, მასწავლებლებისა და უნივერსიტეტის მოწვეულ პროფესორთა შეფასების“ გზამკვლევ“, რომელსაც ამტკიცებს რექტორი. ყველა კატეგორიის პერსონალისთვის შეფასების სქემა ცოტა ხნის წინ შემუშავდა და პროცესის ნაწილი, რომელიც აღწერილია სახელმძღვანელოში, ჯერ პრაქტიკაში არ დამკვიდრებულა. სახელმძღვანელოში, ასევე, შედის თანამშრომელთა მოტივაციის ფორმები, მათ შორის ანაზღაურება და გადახდის პროცედურები; მაგრამ ამ ეტაპზე ჯერ კიდევ არ არის ნათელი, როგორ იმუშავებს დამატებითი სისტემა.

პანელის მიერ ჩატარებული ინტერვიუების გათვალისწინებით, პერსონალის მუშაობის შეფასება არ არის თანმიმდევრული, ცენტრალიზებული და გამჭვირვალე; პანელი გაურკვეველია ზოგიერთი შეფასების მეთოდის რეგულარულობაზე, ამოცანები გაყოფილია ორ სხვადასხვა სტრუქტურულ ერთეულს შორის - ადამიანური რესურსების და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურებს შორის და პერსონალმა ყოველთვის არ იცის, რას მოელიან მათგან, ან ვინ აფასებს მათ.

ადილზე ვიზიტის ფარგლებში ჩატარებული შეხვედრების თანახმად, აკადემიური პერსონალის შეფასება ხდება სტუდენტების გამოკითხვით, კოლეგების გაკვეთილზე დაკვირვებებით და თვითშეფასებათ; თუმცა, აკადემიურმა პერსონალმა ვერ შეძლო წარმოედგინა გაუმჯობესების მაგალითები, რომლებიც მათ განახორციელეს კვლევის მონაცემებზე დაწყდობით. შედეგები ყოველთვის არ განიხილება თანამშრომლებთან, თუ არ არის გამოვლენილი მნიშვნელოვანი პრობლემა. ექსპერტების ჯგუფი მიიჩნევს, რომ შეფასების შედეგების განხილვა უნდა ყოველთვის მოხდეს პერსონალთან ერთად; ხარისხი თვითონ არასდროს არ არის ბოლო შედეგი, მითითებული უნდა იყოს, რომ ყოველთვის არის ადგილი პერსონალის გაუმჯობესებისთვის, რათა ხელი შევუწყოს უწყვეტი ხარისხის უზრუნველყოფის ვალდებულებას.

როდესაც ექსპერტთა ჯგუფი შეეკითხა ადმინისტრაციულ თანამშრომლებს მათი შესრულების შეფასების შესახებ, რეაგირება იყო ის, რომ შესაბამისად, თანამშრომლებმა არ იციან ვინ და როგორ აფასებს მათ. პანელს უნახავს სტუდენტური გამოკითხვა, რომელიც, ასევე, ეხება ადმინისტრაციას; თუმცა, კითხვების ბუნება შეუძლებელს ხდის ინსტიტუტისთვის, რომ განსაზღვროს გაუმჯობესების არეალები თავის ადმინისტრაციულ სამსახურებში. ეს უფრო დეტალურად იქნა განხილული სტანდარტი 2.2-ში. უფრო მეტიც, არ არის ინსტრუმენტი, რომ პერსონალი შეფასდეს მათი მენეჯერის / უშუალო ზედამხედველის მიერ, ისინი უნდა იყვნენ ანგარიშვალდებული მათი სამუშაოს აღწერის მოვალეობების შესასრულებლად.

ინსტიტუტმა განსაზღვრა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალისათვის. აფილირებულმა და სხვა აკადემიურმა პერსონალმა გამოავლინეს კომპეტენცია სტრატეგიული გეგმის შესაბამისად განსაზღვრული აკადემიური და სამეცნიერო საქმიანობის განხორციელებისა და ასევე, გამოხატეს ლოიალურობა უნივერსიტეტის მიმართ. რაც შეეხება ადმინისტრაციული პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, ისინი უფრო მეტად არიან მორგებულნი იმ პირებზე, რომლებთან უკავიათ ეს პოზიციები, ვიდრე სამუშაოს აღწერილობების გათვალისწინებით. საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომლებიც აუცილებელია შესაბამისი პერსონალის ეფექტიანად შესრულებისათვის, დადგენილია, როგორც სასურველი მოთხოვნა და არა როგორც აუცილებელი. ენის ცოდნის მოთხოვნა არ არის მკაფიოდ განსაზღვრული. მაგალითად, საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურის უფროსი ვალდებულია იცოდეს უცხო ენები, მაგრამ არ

არის ნათელი, თუ ენის ცოდნის რომელი დონეა საკმარისი დაკისრებული დავალებების შესასრულებლად.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • ადამიანური რესურსების მართვის სახელმძღვანელო; • აფილირების წესები; • პერსონალის პირადი საქმეები; • ხელშეკრულებები; • სამუშაოს აღწერილობა და კვალიფიკაციის მოთხოვნები; • პერსონალის კმაყოფილების კვლევის შედეგები; • პანელის ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული შეხვედრა.
რეკომენდაციები: • გაიზარდოს ადამიანური რესურსების სტრატეგიული ამოცანებისთვის გამოყოფილი დაფინანსება, რათა შესაძლებელი გახდეს იმ სამიზნეების მიღწევა, რომელიც დაწესებულებამ საკუთარ თავს დაუწესა. • შეიმუშავეთ პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, მათი სამუშაოს აღწერის შესაბამისად. • პერსონალისთვის ფუნქციების გადანაწილება უნდა მოექცეს შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულების უფლებამოსილების ქვეშ და მასზე გავლენა არ უნდა მოახდინოს კონკრეტული ინდივიდების წარსულმა და გამოცდილებამ. • პერსონალის პროფესიული განვითარების საჭიროებათა გამოვლენის მკაფიო პროცესის გზით, გაიზარდოს პერსონალის განვითარების პრიორიტიზირება, პერსონალის განვითარებას დაეთმოს მეტი რესურსი და შეფასდეს პროფესიული განვითარების სესიების გავლენა; • პერსონალის მუშაობის შეფასება უნდა განხორციელდეს შეთანხმებულად, ცენტრალიზებულად და გამჭვირვალედ. იგი უნდა იყოს უწყვეტი განვითარების საფუძველი როგორც აკადემიური, ასევე, ადმინისტრაციული პერსონალის საქმიანობაში. • განხორციელდეს შესრულებულ სამუშაოზე დამყარებული ანაზღაურების სისტემა.
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): • აკადემიურ და ადმინისტრაციულ თანამდებობებსა და ფუნქციებს შორის გამყოფი ხაზის ჩამოყალიბება; • გამორჩეული პროფესორის აღიარება პროფესორის ემიტენტის ტიტულის მინიჭებით და ხელფასის ვალდებულებით.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
4.2. აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვები
აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვები უსდ-ს საგანმანათლებლო პროგრამის და სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობის და ასევე, მათი სხვა ფუნქციების ადეკვატურია
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი ინსტიტუციას მიღებული აქვს აკადემიური დატვირთვის სქემა აკადემიური და მოწვეული პერსონალისათვის, რაც წარმოადგენს „აკადემიური პროგრამების განხორციელების სახელმძღვანელოს“ ნაწილს. ამ დებულების თანახმად, პედაგოგების აკადემიური დატვირთვა აკადემიური წლის განმავლობაში არ უნდა აღემატებოდეს 1000 საათს. აკადემიური დატვირთვა გულისხმობს კურსის ლექციებს/პრაქტიკულებს და წინასაგამოცდო კონსულტაციებს აკადემიური წლის განმავლობაში, ისევე, როგორც საკონტაქტო საათებს სტუდენტებთან და დატვირთვას სხვა

უსდ-ებში: აკადემიური პერსონალისათვის - არანაკლებ 50 საათისა და არაუმეტეს 340 საათისა ქუთაისის უნივერსიტეტში და არაუმეტეს 510 საათისა (ჯამურად) ქუთაისის უნივერსიტეტსა და სხვა უსდ-ებში. იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული იმავდროულად წარმოადგენს სხვა უსდ-ს აკადემიურ ან მოწვეულ პერსონალს, დატვირთვის მოცულობა ქუთაისის უნივერსიტეტში არ უნდა აღემატებოდეს 12 საათს კვირაში. პედაგოგებისა და მოწვეული პროფესორებისათვის - არანაკლებ 30 საათისა და არაუმეტეს 510 საათისა ქუთაისის უნივერსიტეტში. იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული იმავდროულად წარმოადგენს სხვა უსდ-ს აკადემიურ, პედაგოგიურ და მოწვეულ პედაგოგს/პროფესორს - არაუმეტეს 510 საათისა ჯამურად და მისი დატვირთვა ქუთაისის უნივერსიტეტში არ უნდა აღემატებოდეს 17 საათს კვირაში.

რექტრიდან მიღებული ინფორმაციის თანახმად, 34 აკადემიური და მოწვეული პერსონალი იმავდროულად მსახურობს სხვა უსდ-ებში. 14 შემთხვევაში პერსონალის დატვირთვა კვირაში აღემატება 40 საათს, ხოლო ძირითადად აღემატება 50 საათს. 10 აფილფირებული პერსონალის დატვირთვა კვირაში არის 15 საათი და მეტი, რაც ეწინააღმდეგება შინაგანაწესსა და ზემოაღნიშნულს. ასევე, ქუთაისის უნივერსიტეტში მოწვეული ერთი ლექტორის დატვირთვა წარმოადგენს 34 საათს (ჯამში 68 საათს) მაშინ, როდესაც მოწვეული პერსონალის დატვირთვა არ უნდა აღემატებოდეს 17 საათს კვირაში.

დატვირთვის სქემა მოიცავს ყველა დონის ნაშრომების ხელმძღვანელობას, სილაბუსების მომზადებას, სამეცნიერო სტატიების მომზადებასა და პუბლიკაციას უცხოურ რეფერირებად ჟურნალებში და ეს საქმიანობა გაწერილია შემდეგნაირად:

- უნივერსიტეტის მიერ ორგანიზებულ სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობა მომხსენებლად - 50 საათი თითოეულ ასეთ ღონისძიებაზე;
- უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს ან ფაკულტეტის სადისერტაციო საბჭოს წევრობა - 50 საათი;
- ფაკულტეტის საბჭოს წევრობა - 20 საათი.

რეგლამენტის თანახმად, უნივერსიტეტთან აფილფირებული პროფესორი და ისინი, რომლებიც არ არიან აფილფირებული სხვა უსდ-თან, აკადემიური წლის განმავლობაში უნდა ასრულებდეს ერთ ან რამდენიმე ფუნქციას.

მომავალი აკადემიური წლის აკადემიურ დატვირთვებზე განაცხადი შესაბამისი პერსონალის მიერ წარედგინება ფაკულტეტის დეკანს აკადემიური წლის ბოლო თვეში. განაცხადში უნდა ითვალისწინებდეს სტუდენტთა მიღებას თითოეულ საგანმანათლებლო პროგრამაზე. აკადემიური ან მოწვეული პერსონალი ავსებს განაცხადს და წარუდგენს კათედრას. კათედრის ხელმძღვანელი აძლევს განაცხადს მსვლელობას უნივერსიტეტის/ფაკულტეტის პრიორიტეტების შესაბამისად. დატვირთვების გეგმის პროექტი განიხილება კათედრის კრებაზე. შეთანხმებული გეგმა წარედგინება ფაკულტეტის დეკანს, რომელიც ამტკიცებს მას. სასწავლო პროცესის მონიტორინგის სამსახური პასუხს აგებს სტუდენტებთან კონსულტაციების განხორციელების კონტროლზე. დატვირთვის საათების შესახებ მონაცემები წარედგინება კათედრას. აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შრომის ანაზღაურება უშუალოდაა დაკავშირებული მათი პერსონალური დატვირთვის გეგმასთან და მის შესრულებასთან. ზეგანაკვეთური მუშაობა მიიღება მხედველობაში.

აკადემიური და მოწვეული პერსონალი ინფორმირებულია დატვირთვების წესებზე და ინდიდუალური დატვირთვის გეგმებთან დაკავშირებულ მათ ვალდებულებებზე.

აკადემიური პერსონალი განსაზღვრავს საკუთარ ძირითად აფილფირებას ინსტიტუციასთან აფილფირების ხელშეკრულების საფუძველზე. აფილფირების ვადები და პირობები განსაზღვრულია აკადემიურ პერსონალსა და ქუთაისის უნივერსიტეტს შორის დადებული ოფიციალური ხელშეკრულებით.

ინსტიტუციას განსაზღვრული აქვს სამიზნე ორიენტირი მისი აკადემიური და მოწვეული პერსონალისათვის და ამ ორიენტირის მიღწევის სავარაუდო თარიღი. აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფარდება პერსონალის მთლიან რაოდენობასთან ამჟამად არის $\frac{1}{5}$, ხოლო სამიზნე

ორიენტირი 2018 წლის ბოლოსათვის - $\frac{1}{3}$. აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული პერსონალის რაოდენობის შეფარდება საგანმანათლებლო პროგრამების რაოდენობასთან არის 11.8/1, ხოლო სამიზნე ორიენტირი - 11/1. აფილირებული პერსონალის რაოდენობის შეფარდება სტუდენტთა რაოდენობასთან არის 1/18 ვინაიდან უნივერსიტეტმა აფილირების ხელშეკრულება დადო კიდევ 4 პროფესორთან (თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად იყო 1/25, ხოლო სამიზნე ორიენტირი 1/38). (ექსპერტთა ჯგუფი საჭიროებს დადასტურებას, რომ ეს არის ტექნიკური შეცდომა, რადგან 38-ის ნაცვლად უნდა იყოს 18). სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია ადგენს ადამიანური რესურსების ხარისხობრივ და რაოდენობრივ პარამეტრებს. რესურსების ხარისხობრივი პარამეტრები გულისხმობს პროგრამის კომპონენტების განმახორციელებელი პირების კვალიფიკაციასა და გამოცდილებას, ასევე, მათ მიერ დაკავებული თანამდებობის (აფილირებული პროფესორი/ასოცირებული პროფესორი/მოწვეული პროფესორი) მაგალითად, სადოქტორო და სამაგისტრო ნაშრომების სამეცნიერო ხელმძღვანელის აკადემიურ ხარისხს. რაოდენობრივი პარამეტრები, აკადემიური და მოწვეული პროფესორების რაოდენობის მსგავსად, არაა დამოკიდებული სტუდენტთა კონტინგენტის სიდიდეზე. მაგალითად, არანაკლებ ერთი აფილირებული პროფესორი, ასოცირებული პროფესორი ან ასისტენტი წარმოადგენს სამიზნე ორიენტირს ფაკულტეტის თითოეული კათედრისათვის. პერსონალთან დაკავშირებული მეთოდოლოგიური და კონცეპტუალური საკითხები, როგორც ჩანს შემუშავებულია, თუმცა, არ არის იმის საკმარისი მტკიცებულებები, რომ ეს მიდგომები ან სქემა მუშაობს ეფექტურად.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • აკადემიური/პედაგოგიური/მოწვეული პერსონალის დატვირთვა; • სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია; • რეესტრის ინფორმაცია აკადემიური დატვირთვის თაობაზე; • ადგილზე ვიზიტისას განხორციელებული შეხვედრები.
რეკომენდაციები: პერსონალის დატვირთვის რეგულირებისა და მენეჯმენტის მიზნით შემუშავებულ იქნეს ეფექტური მექანიზმები და განხორციელდეს მონიტორინგი იმისა, თუ რა ზემოქმედებას ახდენს დატვირთვის სქემა შესაბამისი პერსონალის პროდუქტიულობაზე.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

5. სტუდენტები და მათი ხელშეწყობი სერვისები

უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტზე ორიენტირებულ გარემოს შექმნას, სთავაზობს შესაბამის სერვისებს, მათ შორის კარიერული ხელშეწყობის მექანიზმებს; ასევე, უზრუნველყოფს სტუდენტთა მაქსიმალურად ინფორმირებას, ახორციელებს სხვადასხვა აქტივობებს და ხელს უწყობს სტუდენტთა მონაწილეობას ამ აქტივობებში. უსდ იყენებს სტუდენტთა კვლევის შედეგებს მათი ხელშეწყობის სერვისების გასაუმჯობესებლად.

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 სტუდენტის უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვას.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი

დაწესებულებამ შემოიღო რეგულაციები სტუენტების სტატუსის მინიჭების, შეჩერების, შეწყვეტისა და მათი მობილობის შესახებ. რეგულაციები სათანადოდ და ნათლად არის გაწერილი, ისევე, როგორც ინფორმაცია სტიპენდიებისა და ფინანსური დახმარებების მინიჭების შესახებ. ეს დოკუმენტები საჯაროდაა ხელმისაწვდომი უნივერსიტეტის ვებგვერდზე და ზოგადად ცნობილია სტუდენტებისათვის, რაც დადასტურდა ჯგუფის მიერ განხორციელებული შეხვედრების მსვლელობაში.

წერილობითი აპელირების სისტემა იძლევა მხოლოდ საგამოცდო შეფასებებთან დაკავშირებულ რეგულაციებს. ჯგუფის მიერ განხორციელებული შეხვედრების თანახმად, როგორც სტუდენტები, ისე პედაგოგები იცნობენ ამ პროცედურებს. თუ სტუდენტი არ ეთანხმება მის საგამოცდო შეფასებას, მათ აქვთ სამი დღე დეკანატში წერილობით მიმართვის შესატანად, აპელაციის მიზეზების აღნიშვნით. თუმცა, აპელაციის სისტემა არ ითვალისწინებს სხვა შეფასებების გასაჩივრებას, როგორებიცაა ქვიზების ან პრეზენტაციების ნიშნები. ვიზიტისას ჯგუფმა ნახა, რომ სტუდენტებს შეუძლიათ უშუალოდ მიმართონ პედაგოგებს და იმსჯელონ მათი შეფასებების თაობაზე, რაც აკადემიური პერსონალის დამსახურებაა.

სტუდენტები არიან ფაკულტეტის საბჭოს წევრები, სადაც, მაგალითად, მათ შეუძლიათ წვლილი შეიტანონ საკუთარი ინტერესებისა და კანონიერი უფლებების დაცვაში. ფაკულტეტის საბჭოს წევრების თანახმად, ისინი ყოველთვის მიესალმებიან სტუდენტების მიერ საგანმანათლებლო თუ ექსტრაკურთულობით აქტივობებზე საკითხების წამოჭრას. თუმცა, როგორც ჯგუფის მიერ განხორციელებული შეხვედრებიდან გაირკვა, სტუდენტები არ არიან ჩართულნი პროგრამისა, თუ აპელაციის სიტემის შემუშავებასთან დაკავშირებულ საკითხებში (გარდა შემთხვევებისა, როდესაც ავსებენ კითხვარებს, რომლის შინაარსიც ძლიერ ეხმარება). ჯგუფმა სთხოვა სტუდენტებს, მაგალითად, ფაკულტეტის საბჭოზე მათი უკანასკნელი ინიციატივის ან წამოჭრილი საკითხის დასახელება, პასუხმა აჩვენა, რომ სტუდენტური წარმომადგენლობა ქუთაისის უნივერსიტეტში ფოკუსირებულია მხოლოდ ექსტრაკურთულობით აქტივობებზე. სტუდენტთა მიერ არჩეულ წარმომადგენლობით ორგანოს საქმიანობაში ჩართულობასა თუ მასთან კომუნიკაციაში: არჩევითი წარმომადგენლების მხრიდან უკეთესი საგანმანათლებლო გარემოს შექმნის მიზნით არ არის არავითარი რეგულარული ინფორმაციის მოგროვება სტუდენტებს შორის სასწავლო პროცესისადმი საჩივრებისა და ნაკლოვანებების თაობაზე; არც ინფორმაციის გავრცელება ხდება სტუდენტთა შორის ფაკულტეტის საბჭოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების თაობაზე, რომლებმაც შეიძლება გავლენას იქონიოს სტუდენტებზე.

უნივერსიტეტმა წარმოადგინა სტუდენტსა და უნივერსიტეტს შორის ხელშეკრულების ნიმუში. ხელშეკრულების თანახმად, ნებისმიერი შეცვლილი რეგულაცია/ნორმატიული დოკუმენტი, რომელიც ცვლის სტუდენტთან დადებული ხელშეკრულების პირობებს, ეგზავნება მათ საერთო ელექტრონული ფოსტით. თუმცა, ნებისმიერი მოდიფიკაცია ინსტიტუციამ უნდა განიხილოს სტუდენტებთან და მათ მიერ არჩეულ წარმომადგენლობასთან დისკუსიაში მანამ, სანამ ნებისმიერი ცვლილება განხორციელდება და გავრცელდება. უნივერსიტეტმა უნდა გაითვალისწინოს, რომ 2001 წლის პრალის კომუნიკეში ევროპის უმაღლესი განათლების სივრცის მინისტრებმა სტუდენტი დაახასიათეს, როგორც „კომპეტენტური, აქტიური და კონსტრუქციული პარტნიორი“ უსდ-ს შექმნასა და ჩამოყალიბებაში. ამიტომ, ისინი აღიარებულ უნდა იქნენ ასეთებად და ჩართულნი ნებისმიერი გადაწყვეტილების მიღებაში, მით უმეტეს, თუ ეს ეხება მათ სტუდენტურ ცხოვრებას.

ინსტიტუციას ჰყავს დიდი რაოდენობით შეჩერებულ სტატუსიანი და დაბალი დასწრების მქონე სტუდენტი. მიუხედავად ამისა, ჯგუფმა ვერ მოიპოვა ამ ორი პრობლემის ფესვების ინსტიტუციური გამოკვლევისადმი სისტემური მიდგომის მტკიცებულება, მათი მოგვარების გზების ძიების დასახმარებლად. ჯგუფი შეშფოთებულია, რომ ინსტიტუციას არა აქვს განხორციელებული მისი „დაგეგმე-განხორციელე-შეამოწმე-იმოქმედე“ ციკლი ყველა ინსტიტუციურ აქტივობაში,

განსაკუთრებით იმ აქტივობებში, რომლებიც დიდ ზეგავლენას ახდენენ საგანმანათლებლო პროცესის ხარისხზე. ჯგუფის მიერ განხორციელებული შეხვედრების თანახმად, სტუდენტები ზოგადად იცნობენ მათ უფლებებთან და ინტერესებთან დაკავშირებულ დებულებებს, როგორიცაა ეთიკის კოდექსი, მათ უფლებებსა და ვალდებულებებს, გასაჩივრების პროცედურას, ისევე როგორც, უნივერსიტეტთან ხელშეკრულების პირობებს. თუმცა, ეთიკური ნორმების დარღვევის შემთხვევაში დაწესებული სანქციები უკეთესად უნდა მიაწოდონ და აუხსნან სტუდენტებს, რადგან მათ არ აქვთ ამის შესახებ ინფორმაცია, მაგალითად მათ არ იციან რა შედეგები მოჰყვება პლაგიატს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • ქუთაისის უნივერსიტეტში სტუდენტთა ჩარიცხვის ინსტრუქცია; • სტუდენტთა უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვის მექანიზმი; • ეთიკის კოდექსი; • სტუდენტთა და ქუთაისის უნივერსიტეტს შორის ხელშეკრულების ნიმუში; • უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების ქუთაისის უნივერსიტეტში განხორციელების სახელმძღვანელო; • ჯგუფის მიერ ადგილზე ვიზიტისას განხორციელებული შეხვედრები.
რეკომენდაციები: • პროგრამის დონეზე ხარისხის გაუმჯობესებაში, ისევე, როგორც სწავლების მეთოდოლოგიაში, გასაჩივრების პროცედურებსა და ა.შ. სტუდენტთა ჩართულობის გაზრდა; • გაუმჯობესდეს სტუდენტების წარმომადგენლობა დაწესებულების ორგანოებში მათი როლის შესრულების გზით, რაც გულისხმობს სტუდენტთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვას და არა მხოლოდ სასწავლო განრიგის გარე აქტივობების მხარდაჭერას; უზრუნველყავით ეფექტური ორმიმართულებიანი კომუნიკაცია სტუდენტებსა და მათ მიერ არჩეულ წარმომადგენლებს შორის; • სტრუქტურული და სისტემური გზით სცადეთ სტატუსშეჩერებული სტუდენტების დიდი რაოდენობის საკითხის მოგვარება, მხედველობაში მიიღეთ ყველა ის საფრთხე, რომელსაც ეს სიტუაცია შეიძლება უკავშირდებოდეს. • უზრუნველყოფილ იქნეს ეთიკის კოდექსის დებულებების, მათ შორის მისი დარღვევის შემთხვევებში სანქციების შესახებ, უკეთ გავრცელება სტუდენტებში; • განიხილეთ სტუდენტებთან და მათ მიერ არჩეულ წარმომადგენლებთან, უნივერსიტეტის მიერ მათთან გაფორმებულ ხელშეკრულებებში შეტანილი ნაბისმიერი ცვლილება ან დამატება.
რჩევები: • უზრუნველყავით, რომ აკადემიური აპელაციის სისტემა მოიცავდეს ნებისმიერი შეფასების მეთოდის, და არა მარტო საბოლოო გამოცდის, გასაჩივრების შესაძლებლობას.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
5.2. სტუდენტთა ხელშეწყობის სერვისები
○ უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონსულტირების სერვისი იმისათვის, რომ დაგეგმოს საგანმანათლებლო პროცესი და გააუმჯობესოს აკადემიური მოსწრება. ○ 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 აქვს მექანიზმები, მათ შორის ფინანსური მექანიზმები, რომ დაეხმაროს დაბალი სოციალ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტებს.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ექსპერტთა ჯგუფის მიერ განხორციელებული შეხვედრების თანახმად, სტუდენტები იღებენ კონსულტაციას და მხარდაჭერას საგანმანათლებლო პროცესის დაგეგმვის შესახებ, ასევე, აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესების შესახებ მათი მასწავლებლების მეშვეობით, რომელთან დაკონტაქტებაც ყოველთვის შესაძლებელია და გამოთქვამენ კომუნიკაციისთვის მზაობას.

დაწესებულება უზრუნველყოფს სტუდენტებს რჩევებით კარიერულ დახმარებაში საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და მარკეტინგის დეპარტამენტის მეშვეობით, რომელიც ახორციელებს შრომის ბაზართან დაკავშირებულ რეგულარულ ტრენინგებს, როგორებიცაა, გამოყენებითი სესიები Cv-ის დაწერაში, გასაუბრების პრაქტიკაზე და სხვ. უნივერსიტეტს აქვს კარგი კარიერული განვითარების აქტივობები, როგორებიცაა, სხვადასხვა რეგიონებში სტუდენტთა დასაქმების ფორუმებში მონაწილეობის დაფინანსება კონტაქტების დასამყარებლად მომავალ დამსაქმებლებთან, სხვადასხვა დამსაქმებლებთან მემორანდუმების გაფორმება, მაგალითად „საქართველოს ბანკთან“.

უნივერსიტეტს აქვს მტკიცე კავშირები დამსაქმებლებთან. ჯგუფის მიერ განხორციელებული შეხვედრების თანახმად, ინფორმაცია დამსაქმებლების შესახებ საჯაროდ ხელმისაწვდომია და სტუდენტები ეტაპობრივად იღებენ ინფორმაციას ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით არსებული ვაკანსიების თაობაზე. მიუხედავად იმისა, რომ დამსაქმებლები და დაინტერესებული მხარეები ჩართულნი არიან სტაჟირების, დასაქმების საკითხებში და გამოხმაურება მათგან მიიღება კვლევების მეშვეობით, ადგილზე ვიზიტისას ჯგუფმა გამოავლინა, რომ გარე პარტნიორები არ არიან ჩართულნი პროგრამის შემუშავებაში ისე, როგორც ეს აღწერილია სტანდარტში 3.1; ამის გამო, ჯგუფი არაა დარწმუნებული, თუ რა დოზით ახდენს უნივერსიტეტი მათი სტუდენტების დამსაქმებლების ინტეგრირებას საგანმანათლებლო პროგრამის დიზაინსა და რევიზიის პროცესში, რათა ისინი პასუხობდნენ შრომის ბაზრის საჭიროებებსა და დამსაქმებელთა მოთხოვნებს.

ინსტიტუცია რეგულარულად ახორციელებს თავისი სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების კვლევებს მათი პერსონალური, პროფესიული და აკადემიური განვითარების თაობაზე. თუმცა, თავად კვლევები არასაკმარისადაა სტრუქტურირებული მნიშვნელოვანი დეტალების მისაწოდებლად, რომლებიც გამოდგება გაუმჯობესების საფუძვლად და სტუდენტთათვის მნიშვნელოვანი რიგი საკითხების არაა ასახული, მაგალითად, როგორ შეუძლია სტუდენტს გადაგეგმოს საალექციო საათები დაბალი დასწრების პრობლემების მოსაგვარებლად; რამდენად კმაყოფილნი არიან სტუდენტები სიმძლავრეებითა და ტექნოლოგიებით; რა სახის დამატებითი ელექტრონული სერვისები ენდომებოდათ სტუდენტებს რომ ჰქონოდათ; უფრო დეტალურად წარმოდგენილია სტანდარტში 2.2. ასევე, ყოველთვის არაა უნივერსიტეტიდან გამოხმაურების არსებობის მტკიცებულება, რასაც აქვს ინსტრუმენტისადმი ნდობის დაქვეითების პოტენციალი, რადგან მისი შედეგები არ ქვეყნდება, ხოლო გამოხმაურება არაა ხილული. უფრო მეტიც, სტუდენტთა ადმინისტრირების პირობების თაობაზე, ჯგუფი შეშფოთებულია შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის უუნარობით, რომ აღმოაჩინოს უწესრიგობა და სიგნალი მისცეს ხელმძღვანელობას იმ მიზნით, რომ უკეთ გამოიძენოს გამოსავალი ისეთი საკითხების მოსაგვარებლად, როგორებიცაა დაბალი დასწრება და დიდი რაოდენობით შეჩერებული სტატუსები. სტუდენტებთან დაკავშირებული ხარისხის უზრუნველყოფის ინსტრუმენტები და მათი დახმარების სერვისები უფრო დეტალურადაა წარმოდგენილი სტანდარტში 2.2.

დაწესებულება მხარს უჭერს სტუდენტთა ჩართულობას საერთაშორისო კონფერენციებსა და გაცვლით პროგრამებში, ისევე, როგორც სასწავლო განრიგის გარეთ არსებულ აქტივობებსა და სხვა სტუდენტურ ინიციატივებს, რითაც სტუდენტები, როგორც წესი, კმაყოფილები არიან. უკანასკნელი ოთხი წლის განმავლობაში 8 სტუდენტმა მიიღო მონაწილეობა საერთაშორისო გაცვლით პროგრამაში, ხოლო ამჟამად 2 მაგისტრანტი ერთი სემესტრით აგრძელებს სწავლას ლისაბონის ტექნიკურ უნივერსიტეტში. 2018 წლის ივნისში, ასევე, 2 მაგისტრანტი და 7 ბაკალავრიატის სტუდენტი

გაემგზავრება ერთკვირიან ბიზნეს ტრენინგზე მასარიკის უნივერსიტეტსა (ჩეხეთი) და მინჰოს უნივერსიტეტში (პორტუგალია).

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგია 2018-2019 წლებისათვის, რაც დეტალურადაა წარმოდგენილი სტანდარტში 2.1. გაცვლითი პროგრამებისა და პარტნიორ უცხოურ უნივერსიტეტების თაობაზე ინფორმაცია ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებ-საიტზე. მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტი ახორციელებს რამოდენიმე გაცვლით პროგრამას, ადგილზე ვიზიტისას ჯგუფის შეხვედრებით გამოვლინდა, რომ სტუდენტებს სურთ მიიღონ უფრო მაღალი დონის ინგლისური ენის გაკვეთილები, იმისათვის, რომ გაიუმჯობესონ ამ ენაზე საკომუნიკაციო და ანალიტიკური უნარები.

ინსტიტუცია ეხმარება სტუდენტურ თვითმმართველობას სპორტული შეჯიბრებებისა და თეატრალური წარმოდგენების ორგანიზებაში, ისევე საგანმანათლებლო კონკურსში მონაწილეობაში, როგორცაა ინტელექტუალური თამაში „რა? სად? როდის?“.

ინსტიტუციას გააჩნია ფინანსური დახმარების სხვადასხვა ფორმა, თუმცა, არ არსებობს სპეციფიკური გაწერილი კრიტერიუმები და ეტაპობრივი პროცედურები იმის აღწერისა, თუ როგორ აფასებს უნივერსიტეტი სტუდენტს სხვადასხვა სტიპენდიის და ფინანსური დახმარების გასაცემად, ასევე, რა კრიტერიუმებს უნდა აკმაყოფილებდეს სტუდენტი იმისათვის, რომ შეინარჩუნოს სტიპენდია. არ არსებობს სისტემა, რომელიც დაარეგულირებდა ფინანსური დახმარების გაცემას სოციალური საფუძვლებისაგან განცალკევებით - აკადემიური საფუძვლით. ჯგუფს სურს ინსტიტუციას შეახსენოს, რომ არსებობს სტიპენდიების/ფინანსური დახმარების ორი კატეგორია, რომელთაც აქვთ განსხვავებული მიზანი: პირველი ტიპი - აკადემიური სტიპენდია - წარჩინებისა და მოსწრების დახმარებისა და წახალისების მიზნით, რაც უნდა იქნეს გაცემული აკადემიური შედეგების გათვალისწინებით. და მეორე ტიპი - სოციალური ფინანსური დახმარება - ასრულებს სოციალურად და ეკონომიკურად ნაკლებად უზრუნველყოფილი სტუდენტებისათვის უმაღლესი განათლების ხელმისაწვდომობის, პროგრესისა და დასრულების ხელშეწყობის როლს. ამიტომ, უნდა იქნეს შეთავაზებული სოციალურად გაჭირვებული სტუდენტებისათვის, მათი აკადემიური მოსწრების გათვალისწინების გარეშე. აქედან გამომდინარე, ინსტიტუციის მიერ შეთავაზებული ფინანსური დახმარება უნდა იქნეს გადახდილი, რათა ეს ორივე პრინციპი იქნეს დაცული.

სოციალურად გაჭირვებულ სტუდენტებს, რომლებიც საჭიროებენ დახმარებას, შეუძლიათ მიმართონ დეკანატს. უნივერსიტეტს გააჩნია სწავლის საფასურის გადახდის სპეციალური მოქნილი მეთოდი ნაკლებად უზრუნველყოფილი სტუდენტებისათვის, და სტუდენტის საჭიროება ფასდება მხოლოდ მისი ოჯახის ფინანსური მდგომარეობის შესწავლით. თუმცა, გარდა სწავლის საფასურის ამ მოქნილი მეთოდისა, უნივერსიტეტს არ გააჩნია სტუდენტთა დახმარების სხვა მეთოდი, მაგალითად, ოჯახის სოციალური მდგომარეობის გათვალისწინებით სტუდენტის სრული განთავისუფლება სწავლის გადასახადისაგან.

უნივერსიტეტს არ ჰყავს ფსიქოლოგი სტუდენტთა პოტენციური პირადი საკითხების მოსაგვარებლად, რამაც შესაძლოა გავლენა იქონიოს მათ აკადემიურ მოსწრებაზე. ადგილზე ვიზიტისას, ამ თემაზე შეკითხვას, მოჰყვა ინსტიტუციის წარმომადგენელთა პასუხი, რომ „ყველა ჩვენთაგანი არაოფიციალური ფსიქოლოგია, ჩვენ ახლოს ვართ ჩვენს სტუდენტებთან და მათ შეუძლიათ მოგვმართონ ჩვენ“. თუმცა, სტუდენტთა ადმინისტრირებასთან დაკავშირებული პერსონალიდან არც ერთს არ აქვს ფსიქოლოგის განათლება.

უნივერსიტეტი მხოლოდ ნაწილობრივ ადაპტირებული განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე სტუდენტებისადმი. შეზღუდული გადაადგილების მქონეთათვის მას აქვს ლიფტი და პანდუსი. თუმცა, გარემო და სასწავლო რესურსები არაა ადაპტირებული მხედველობისა და სმენის მხრივ პრობლემების მქონე სტუდენტებისათვის.

ექსპერტთა ჯგუფი მეტად შემფოთებულია მისი სტუდენტთა ადმინისტრირებასთან დაკავშირებული სტრუქტურული ერთეულის ორგანიზებით, როგორც ეს აღინიშნა სტანდარტში 2.1. მოვალეობების განაწილება ამ კუთხით არაა სტრუქტურირებული ყველაზე თანამიმდევრული ფორმით.

საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და მარკეტინგის დეპარტამენტი ხელმძღვანელობს კარიერული დახმარების სერვისებს, მაგრამ მას, ასევე გააჩნია ბევრი სხვა არა შესაბამისი სამდივნო, ადმინისტრაციული და საარჩევნო მოვალეობები, როგორიცაა მაგალითად, Google Drive-ზე სტუდენტათვის მასალის ატვირთვის კონტროლი, არჩევნების ორგანიზება და სხვ. არ არსებობს სტუდენტთა ადმინისტრირების სამსახური/დეპარტამენტი და ყველა სტუდენტური საქმეები, როგორიცაა კონტრაქტების გაფორმება, ჩარიცხვა, არჩევნები, სწავლის გადასახადები, საგამოცდო შეფასებებზე საჩივრები, როგორც ჩანს ხორციელდება დეკანატის 2 მდივნის მიერ. ჯგუფი შემფოთებულია არა მხოლოდ იმით, რომ სტრუქტურა არ შეესაბამება დანიშნულებას და მიმდინარე საჭიროებების მომსახურებას, არამედ, ასევე, იმით რომ ეს ზეგავლენას ახდენს ინსტიტუციურ შესაძლებლობებზე, რომ გამოავლინოს და იდენტიფიცირება მოახდინოს სტუდენტთა კონტინგენტში არსებულ გამოწვევებზე, როგორიცაა მაგალითად, იდენტიფიცირება იმ რისკისა, რომ სტუდენტი მიატოვებს სწავლას, დაბალი დასწრების პრობლემის შესწავლა და სხვ.

და ბოლოს, მაგრამ არა უკანასკნელი მნიშვნელობის მქონე, ის, რომ ინსტიტუცია ძალიან მცირედ იყენებს სტუდენტთა მენეჯმენტსა და ადმინისტრირებაში ტექნოლოგიებს, საერთოდ არ არსებობს IT დახმარების პლატფორმა. უნივერსიტეტს არ გააჩნია ელექტრონული სისტემა შეფასებების ცენტრალიზებისა და სასწავლო მასალების ასატვირთად. აქაა ქაღალდზე დაფუძნებული სისტემა და Google drive-ზე ატვირთული მასალები, თანაც ვიზიტისას ჯგუფმა შენიშნა, რომ მხოლოდ გარკვეული კლასების მასალები იყო ატვირთული. საკლასო ოთახები არაა კარგად აღჭურვილი ლექციების ჩასატარებლად, რადგან ყველა საკლასო ოთახი არაა აღჭურვილი პროექტორით. უნივერსიტეტი არ უზრუნველყოფს ყველა საკლასო ოთახს ჰაერის კონდიცირებით, რაც სასწავლო პროცესს ხდის ნაკლებად პროდუქტიულს, როგორ სტუდენტების, ისე პერსონალისათვის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- ქუთაისი უნივერსიტეტის სტუდენტებისა და პერსონალის ზოგადი კვლევა;
- ქუთაისის უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა;
- ქუთაისის უნივერსიტეტის კარიერული დახმარების სარვისი;
- ქუთაისის უნივერსიტეტის დახმარება სოციალურად ნაკლებად უზრუნველყოფილი სტუდენტებისათვის და შედეგები;
- ჯგუფის მიერ ადგილზე ვიზიტისას განხორციელებული შეხვედრები.

რეკომენდაციები:

- ინსტიტუციაში ინტერნაციონალიზაციის შემდგომი გაზრდა გაცვლითი სტუდენტების დახმარებით და ინგლისური ენის კურსების რაოდენობის გაზრდით;
- სტუდენტთა ფინანსური დახმარების გამჭვირვალობის ამაღლებით, ამ მიზნებისათვის პროცედურებისა და პროცესების მკაფიო აღწერილობის შემუშავებით;
- სტუდენტთათვის ფინანსური დახმარების გაცემის კრიტერიუმების უფრო მიზნობრივი შემუშავება, მათი აკადემიური მოსწრებისა და სოციალური სტატუსის გათვალისწინებით.
- განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე სტუდენტების უკეთ ადაპტირებული გარემოთი და სასწავლო რესურსებით უზრუნველყოფა;
- სტუდენტთა ადმინისტრირებისა და დახმარების სერვისების სტრუქტურული ერთეულების რეორგანიზაცია იმგვარად, რომ შეესაბამებოდნენ დანიშნულებას და მათი სფეროს საჭიროებების უზრუნველყოფას;
- აკადემიური საზოგადოება უზრუნველყოფილ იქნეს აუცილებელი ფიზიკური სიმძლავრეებითა და თანამედროვე სტანდარტებზე მორგებული სასწავლო რესურსებით, რათა ხელი შეეწყოს სწავლისა და სწავლების პროცესს, როგორც ეს დეტალურადაა აღწერილი ზემოთ;
- მიღებულ იქნეს ზომები სოციალურად ნაკლებად უზრუნველყოფილი სტუდენტების დასახმარებლად.

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 ტიპიდან და დარგის სპეციფიკიდან გამომდინარე, მუშაობს საკუთარი კვლევითი ფუნქციის განმტკიცებაზე, კვლევითი აქტივობებისათვის სათანადო პირობების უზრუნველყოფაზე და კვლევითი საქმიანობის ხარისხის სრულყოფაზე.

6.1 კვლევითი საქმიანობა

- უსდ, მისი ტიპიდან და დარგის სპეციფიკიდან გამომდინარე, აწარმოებს კვლევით/შემოქმედებით აქტივობებს.
- უზრუნველყოფს სადოქტორო კვლევებზე ზედამხედველობის ეფექტურობას.
- უსდ-ს აქვს სადისერტაციო ნაშრომის დაცვის საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები, რომლებიც დარგის სპეციფიკის შესაბამისია.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი

ქუთაისის უნივერსიტეტის წესდების თანახმად, მისი ინსტიტუციური საქმიანობის ერთ-ერთი უმთავრესი მიმართულებაა სამეცნიერო და გამოყენებითი კვლევების განხორციელება, რაც ასევე, დასტურდება უნივერსიტეტის მისიის განაცხადით. „საზოგადოების საგანმანათლებლო და საკონსულტაციო მოთხოვნების დაკმაყოფილება, რეგიონული, ეროვნული და საერთაშორისო მნიშვნელობის გამოყენებითი და ფუნდამენტური კვლევების განხორციელება.“ თუმცა, აღნიშნული „მნიშვნელობის“ სტრატეგიისა და პრინციპების განსაზღვრის შესახებ შეკითხვაზე, ინსტიტუციის მენეჯმენტი ვერ ხსნის პრიორიტეტულობის დადგენის პროცესს მისი ადგილმდებარეობის მიღმა, რომელშიც სავარაუდოდ ინსტიტუციამ იცის „რა პრობლემებია რეგიონში“.

წარმოდგენილი დოკუმენტების და ჯგუფის მიერ განხორციელებული ინტერვიუების საფუძველზე, ნათელია, რომ უნივერსიტეტის სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობები ძირითადად ხორციელდება შემდეგი ფორმით:

1. სამეცნიერო და კვლევითი საქმიანობა ხორციელდება დამოუკიდებლად ან სხვა ორგანიზაციებთან და ინსტიტუციებთან თანამშრომლობით დოქტორანტების მიერ სოციალური მეცნიერებების ფაკულტეტის აკადემიური პერსონალის ხელმძღვანელობის ქვეშ;
2. სამეცნიერო და კვლევითი მუშაობა ხორციელდება აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების მიერ უნივერსიტეტის სამეცნიერო გრანტებით დაფინანსებული სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ფარგლებში;
3. სამეცნიერო და კვლევითი მუშაობა ხორციელდება აკადემიური პერსონალის მიერ (მეტწილად თეორიული კვლევები) უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის სამსახურეობრივი მოვალეობის ფარგლებში;
4. აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების მონაწილეობა სამეცნიერო (სამეცნიერო-პრაქტიკულ) კონფერენციებში და სამეცნიერო/კვლევითი სტატიების პუბლიკაცია სამეცნიერო ჟურნალებში.

უნივერსიტეტში სამეცნიერო საქმიანობის კოორდინაციის, დახმარებისა და წარმატებული განხორციელების მიზნით, 2010 წელს დაარსდა სამეცნიერო-ანალიტიკური ცენტრი. სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების განსახორციელებლად ცენტრი აქტიურად მუშაობს სხვადასხვა სახელმწიფო და დონორი ორგანიზაციებიდან ფინანსირების მოპოვებაზე. შიდა სამეცნიერო-კვლევით პროექტებზე ფინანსირების/გრანტების ეფექტიანი, გამჭვირვალე და სამართლიანი განაწილების უზრუნველყოფის მიზნით, უნივერსიტეტმა შეიმუშავა შიდა გრანტების სისტემა, რომლის ადმინისტრირება

ხორციელდება შიდაგანაწესში ასახული პროცედურების შესაბამისად. იგი განსაზღვრავს შიდა საგრანტო პროექტების მიღების, განხილვის, დამტკიცებისა და მონიტორინგის ზოგად წესებს. 2011 წლის შემდეგ ცხრა თეორიული და გამოყენებითი პროექტი დაფინანსდა, ჯამში 93 030 ლარით.

მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტი აცხადებს, რომ მისი მისიაა განახორციელოს რეგიონული, ეროვნული და საერთაშორისო მნიშვნელობის გამოყენებითი და ფუნდამენტალური კვლევები, სამწუხაროდ, საკვლევი სფეროები უმეტესად შეზღუდულია და ფოკუსირდება იმერეთის რეგიონის განვითარების გზების მოძებნაზე და სამეცნიერო კვლევის საგანი შემოიფარგლება რეგიონის ეკონომიკური და სოციალური განვითარების თეორიული და პრაქტიკული პრობლემებით. შესაბამისად, დაწესებულებამ უნდა გააფართოვოს თავისი კვლევის მასშტაბები და მონაწილეობა მიიღოს ეროვნულ და საერთაშორისო კვლევებში.

პროექტის ფარგლებში მოპოვებული აღმოჩენები და მიღწეული შედეგები ფასეული ინფორმაციაა ადგილობრივი ხელისუფლებისთვის სტრატეგიული განვითარების მიზნებისა და რეგიონის ამოცანების შესამუშავებლად.

სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობები უნივერსიტეტში ინტეგრირებულია სწავლებისა და სწავლის პროცესთან. საინტერესო მაგალითი ამ შემთხვევაში არის ტრენინგ კურსი „შესავალი ეკონომიკასა და ბიზნესში“, რომელიც მომზადდა და გამოქვეყნდა გრანტი „ახალი სასწავლო დისციპლინისთვის ტრენინგ კურსის მომზადების“ ფარგლებში ბიზნეს ადმინისტრირების/ეკონომიკის ბაკალავრიატის სტუდენტებისთვის. ადგილზე ვიზიტის დროს, ექსპერტთა ჯგუფს წარუდგინეს პუბლიკაციები.

გარდა ადგილობრივი ფონდებისა და გრანტებისა, უნივერსიტეტი, როგორც პარტნიორი, ჩართულია 8 გამოყენებითი კვლევის პროექტის განხორციელებაში, რომლებიც ბოლო 10 წლის განმავლობაში ევროკავშირის მიერ დაფინანსდა.

2010 წლიდან, ქუთაისის უნივერსიტეტმა მოაწყო ყოველწლიური საერთაშორისო სამეცნიერო პრაქტიკული კონფერენციები და იქ წარდგენილი ნამუშევრები გამოქვეყნებულია. ადგილზე ვიზიტის დროს, ექსპერტთა ჯგუფს წარუდგინეს საკონფერენციო საქმეები.

უნივერსიტეტი პერიოდულად აფინანსებს პროფესორების მიერ მომზადებული მონოგრაფიებისა და სახელმძღვანელოების გამოქვეყნებას. 2012-2014 წლებში სულ 4 წიგნი გამოქვეყნდა, მათგან ნ. ჭილაძის „როგორ დავეწროთ სადოქტორო ნაშრომი“ იმსახურებს განსაკუთრებულ ყურადღებას. ეს ნაშრომი განსაკუთრებით ღირებულია დოქტორანტურის სტუდენტებისთვის. სამეცნიერო კვლევით აქტივობების მხარდასაჭერად, სხვადასხვა ეკონომიკურ და სამთავრობო სააგენტოებთან ფორმდება მემორანდუმები.

უნივერსიტეტი აქვეყნებს სამეცნიერო პრაქტიკულ ჟურნალს „ეკონომიკის პროფილი“, რომელსაც აქვს საერთაშორისო ბრუნვა, მისი სარედაქციო საბჭოს წევრები არიან აღიარებული ქართველი და უცხოელი მეცნიერები. ჟურნალი რეცენზირებადია და აბსტრაქტები ქვეყნდება რუსეთის მეცნიერებათა აკადემიის სამეცნიერო ინფორმაციის ინსტიტუტში, მოსკოვში.

სამეცნიერო კვლევის კომპონენტი უკიდურესად მნიშვნელოვანია სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამების განსახორციელებლად; სამაგისტრო ნაშრომს ენიჭება 25 კრედიტი, ხოლო სადოქტორო პროგრამაში სამეცნიერო კვლევის კომპონენტისთვის გამოყოფილია 120 კრედიტი. უნივერსიტეტში სადოქტორო განათლების მიღება ხელმისაწვდომი გახდა 2009 წლიდან. თავდაპირველად, ფუნქციონირებდა რამდენიმე სადოქტორო პროგრამა, თუმცა ამ ეტაპზე მხოლოდ ერთი სადოქტორო პროგრამაა ეკონომიკის დარგში. ამ დრომდე დაცულია შვიდი დისერტაცია. ამჟამად უნივერსიტეტის ეკონომიკის სადოქტორო პროგრამაზე ჩარიცხულია 9 სტუდენტი, მათგან ხუთი, რომლებიც დოქტორანტურის პირველ კურსზე არიან, ჯერ მხოლოდ სასწავლო კომპონენტებს გადის, როგორც ეს პროგრამით არის გათვალისწინებული. დანარჩენი 4 სტუდენტი კი უკვე ახორციელებს კვლევას თავიანთ კონკრეტულ თემაზე.

უნივერსიტეტი აცხადებს, რომ სადოქტორო პროგრამის ამოქმედების მთავარი მოტივაცია იყო, მოეზადებინა მაღალკვალიფიციური აკადემიური პერსონალი, როგორც უნივერსიტეტის ასევე მთლიანი რეგიონისთვის. დასაწყისში, დისერტაციის წარმატებით დასაცავად დაწესებული იყო

კვლევის მაღალი სტანდარტი, რაც დასტურდება პროგრამაზე დაშვების მაღალი მოთხოვნებით (მათ შორის უცხო ენის B2 დონეზე ცოდნა) და ქვეყნის მასშტაბით მოღვაწე კვალიფიციური პროფესორების მოწვევით, სამეცნიერო ნაშრომის ხელმძღვანელის პოზიციაზე. პროგრამაზე მიღების კრიტერიუმების შეფასებისას, უნივერსიტეტი აღიარებს სხვადასხვა ენის ცენტრის მიერ გაცემულ სერთიფიკატებს. ასეთი სერთიფიკატის არარსებობის შემთხვევაში, აპლიკანტებს მოეთხოვებათ უნივერსიტეტის მიერ ჩატარებული ენის გამოცდის ჩაბარება. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუების დროს, დოქტორანტურის სტუდენტებმაც და მათ ხელმძღვანელებმაც ვერ დაამტკიცეს, რომ ინგლისურ ენას B2 დონეზე ფლობენ.

უნივერსიტეტს არ აქვს დისერტაციების თანახელმძღვანელებად უცხოელი პროფესორების მოწვევის პრაქტიკა. თუმცა, დისერტაციების ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით, უნივერსიტეტი გეგმავს ინტერნაციონალიზაციის ამ ელემენტის დანერგვას სამომავლოდ.

უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს სადოქტორო კვლევის ხელმძღვანელობის ეფექტურობას, სადოქტორო/კვლევის ხელმძღვანელის ფუნქციების მკაფიო განმარტებით, რაც გაწერილია აკადემიური უმაღლესი განათლების საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების გზამკვლევში. გზამკვლევის თანახმად, დოქტორანტი დისერტაციაზე წარმატებით მუშაობს ხელმძღვანელის დახმარებითა და მისი დაკვირვების ქვეშ. ხელმძღვანელი შესაძლოა იყოს უნივერსიტეტის პროფესორი, მოწვეული პროფესორი, გამონაკლისის შემთხვევებში, ასოცირებული პროფესორი, რომელსაც უფლება აქვს მინიჭებული აკადემიური საბჭოსგან. ხელმძღვანელს უნდა ჰქონდეს დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხი, სადოქტორო დისერტაციის სფეროში შესაბამისი სამეცნიერო კვლევითი გამოცდილება და პუბლიკაციები შესაბამის დარგში. ხელმძღვანელი ინიშნება დოქტორანტურის სტუდენტის კვლევის მიმართულების მიხედვით, სტუდენტსა და ხელმძღვანელს შორის შეთანხმების საფუძველზე.

ხელმძღვანელი ეხმარება დოქტორანტს შეარჩიოს საკვლევი თემა ისე, რომ დაცული იყოს სტუდენტის არჩევანის თავისუფლება. ერთი პროფესორი არ შეიძლება იყოს ერთდროულად ხუთზე მეტი სტუდენტის ხელმძღვანელი. უნივერსიტეტი აცხადებს, რომ იგი უზრუნველყოფს სადოქტორო ნაშრომების ეფექტურ და მაღალკვალიფიციურ ხელმძღვანელობას, მაღალკვალიფიციური მკვლევარების ხელმძღვანელებად დანიშნით. თუმცა, აკადემიური პერსონალის მიერ ინგლისური ენის ცოდნის არასაკმარისი უნარები, არსებით ბარიერს ქმნის ნაშრომის ეფექტურად ხელმძღვანელობის კუთხით, რადგან ასე იზღუდება იმის შესაძლებლობა, რომ კვლევის დროს გამოიყენონ თანამედროვე უცხოენოვანი სამეცნიერო და საინფორმაციო რესურსები. დოქტორანტურის ხელმძღვანელები არიან გამოცდილი და კვალიფიციური მკვლევარები. ისინი აქტიურად არიან ჩართული სწავლების პროცესში, მონაწილეობას იღებენ კონფერენციებში, აქვეყნებენ სტატიებს სხვადასხვა სამეცნიერო ჟურნალებში, თუმცა ძალიან იშვიათად აქვთ სტატიები მაღალი სტატუსის მქონე უცხოენოვან საერთაშორისო გამოცემებში.

სადოქტორო ნაშრომის ხელმძღვანელი პასუხისმგებელია ნაშრომის დასრულებაზე, დისერტაციის ინდივიდუალური სამუშაო გეგმის შესაბამისად. ხელმძღვანელი სტუდენტებს უწევს რეგულარულ კონსულტაციებსა და რეკომენდაციებს, ეხმარება მათ მოძებნონ შესაბამისი თანამედროვე ლიტერატურა და ჩაატარონ სამეცნიერო კვლევა პროფესიონალურ დონეზე. ხელმძღვანელი სტუდენტს ეხმარება შესწორებების შეტანაში და პერიოდულად ამოწმებს სადისერტაციო ნაშრომის მომზადების პროცესს.

სასწავლო კურსი „სამეცნიერო წერის საფუძვლები“ ეხმარება პირველი კურსის დოქტორანტებს სათანადო მოთხოვნების შესაბამისად ნაშრომის აგებასა და დაწერაში. საგნის სილაბუსი, სხვა თემებთან ერთად, მოიცავს პლაგიატის საკითხის შესწავლას. ეკონომიკის სადოქტორო პროგრამა არ მოიცავს „კვლევის მეთოდოლოგიის“, როგორც ცალკე საგნის შესწავლას, მაგრამ პროგრამის მენეჯერებმა ინტერვიუს დროს აღნიშნეს და დადასტურეს, რომ პროგრამა მოიცავს ეკონომეტრიკას, რაც ეხმარება მათ კვლევის მეთოდოლოგიაშიც. თუმცა, ექსპერტთა მოსაზრებაა, რომ დოქტორანტურის სტუდენტებმა უფრო საფუძვლიანად უნდა ისწავლონ კვლევის ჩატარება.

რეკომენდებულია „კვლევის მეთოდოლოგიის“ ცალკე საგნად დამატება სადოქტორო პროგრამის სასწავლო განრიგში. უნივერსიტეტს არ აქვს სპეციალური პლაგიატის საწინააღმდეგო კომპიუტერული პროგრამა, რათა პლაგიატზე შემოწმდეს სადოქტორო და სამაგისტრო ნაშრომები. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუების შედეგად გაირკვა, რომ ხელმძღვანელები საკმაოდ კვალიფიციურები არიან და კარგად ესმით კვლევის შესაბამის დარგში არსებული საქმე და მიღწევები, რაც აძლევს მათ საშუალებას, რომ ამოიცნონ პლაგიატი. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფი სერიოზულ შეშფოთებას გამოთქვამს იმასთან დაკავშირებით, თუ რამდენად შეუძლიათ ინდივიდუალურ მასწავლებლებს ინტელექტუალური საკუთრების მოპარვის ფაქტის გამოვლენა. ეს საკითხი დეტალურად განხილულია სტანდარტში 2.3.

„სადოქტორო ნაშრომების ხელმძღვანელობის ეფექტურობის“ შესახებ, 2017 წელს, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ჩატარებული სტუდენტთა გამოკითხვით გამოვლინდა, რომ რესპოდენტთა 94% ეფექტურად აფასებს სადოქტორო კვლევის ხელმძღვანელობას. ეს ინფორმაცია ინტერვიუების დროს, თავად სტუდენტებმაც დაადასტურეს. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფისთვის ბუნდოვანია, თუ რას მიიჩნევენ სტუდენტები „ეფექტურ ხელმძღვანელობად“, რადგანაც არცერთი ხელმძღვანელი არ დასწრებია ტრენინგებს, რომლებიც მათ ამ დავალების შესასრულებლად მოამზადებდა.

სადისერტაციო ნაშრომის მაღალი სტანდარტის უზრუნველსაყოფად „შპს ქუთაისის უნივერსიტეტის აკადემიური უმაღლესი განათლების საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების გზამკვლევის“ XVII-XIX თავები განსაზღვრავს ეტაპობრივ და თანმიმდევრულ პროცესებს, რომლითაც ხდება კვლევის პროცესის სისტემატიზაცია, კვლევის შუალედური ანგარიშების პრეზენტაცია და ხელმძღვანელის რეგულარული უკუკავშირი სტუდენტთან. დოქტორანტურის სტუდენტს მოეთხოვება ორი კოლოკვიუმის წარდგენა სამეცნიერო ფორუმებზე, რომლებიც ორგანიზებულია ფაკულტეტის საბჭოს მიერ, სადაც ხდება სადისერტაციო ნაშრომის ან მისი თავების შესახებ შესაბამისი მასალების მომზადება და პრეზენტაცია. კოლოკვიუმების მთავარი მიზანია სტუდენტის ცოდნის სისტემატიზირება, შემოქმედებითი აზროვნებისთვის საჭირო უნარების განვითარება, სტუდენტის მიერ თავისი ნაშრომის საჯაროდ წარდგენა და სამეცნიერო საზოგადოებასთან კომუნიკაციის დამყარება.

კოლოკვიუმზე გამართული დისკუსიების შესახებ ანგარიში ხდება ფაკულტეტის სადისერტაციო საბჭოს შეხვედრის ოქმში. იმავე ოქმში წარმოდგენილია სადისერტაციო საბჭოს წევრების დასკვნა კოლოკვიუმისა და დოქტორანტის პრეზენტაციის შესახებ. უფრო მეტიც, დოქტორანტურის სტუდენტს მოეთხოვება სულ მცირე სამი სამეცნიერო სტატიის გამოქვეყნება, რომელიც სადოქტორო ნაშრომის თემას უკავშირდება. სამეცნიერო სტატიების გამოქვეყნება დისერტაციაზე მუშაობის ნაწილი იქნება, თუკი ისინი გამოქვეყნდება რეცენზირებად ჟურნალებსა და გავლენის მქონე ჟურნალებში, შესაბამის საერთაშორისო სამეცნიერო ჟურნალებში, საერთაშორისო კონფერენციებზე ან საქართველოში გამოქვეყნებულ ელექტრონულ ან ბეჭდურ რეცენზირებად ჟურნალებში.

ნაშრომის დაცვამდე, სადოქტორო დისერტაციის ხელმძღვანელი ამზადებს დასკვნას დასრულებულ ნაშრომზე, რომელიც აღწერს ნაშრომის ხარისხს, მის აბსტრაქტსა და თავად დისერტაციას.

ხელმძღვანელისგან დადებითი რეკომენდაციის შემთხვევაში, ნაშრომი შესაფასებლად ეგზავნება ორ დამოუკიდებელ ექსპერტს, რომლებიც სათითაოდ ამზადებენ რეცენზიას. რეცენზია უნდა მოიცავდეს ნაშრომის განხილვას, მის ძლიერ და სუსტ მხარეებს, იყოს რელევანტური შენიშვნები და რეკომენდაციები, ასევე რეცენზენტების მოსაზრება დოქტორანტისთვის დოქტორის ხარისხის მინიჭების შესახებ.

დისერტაციის დაცვის დრო და თარიღი ინიშნება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სტუდენტი რეცენზენტების მხრიდან მიიღებს დადებით შეფასებას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;

• „შპს ქუთაისის უნივერსიტეტის აკადემიური უმაღლესი განათლების საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების გზამკვლევი“; • უსდ-ს აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო/შემოქმედებითი/სამუშაო აქტივობების შესახებ ინფორმაცია; • ეკონომიკის აგენტებთან შეთანხმების მემორანდუმები, ასევე მათთან თანამშრომლობის შედეგად დაგეგმილი, მიმდინარე და განხორციელებული კვლევის პროექტები; • უნივერსიტეტის განვითარების სტრატეგია, როგორც ფუნდამენტალური და/ან გამოყენებითი კვლევითი/შემოქმედებითი/სამუშაო აქტივობა; • სტუდენტთა გამოკითხვის ანგარიში კვლევის ხელმძღვანელობის ეფექტურობის შესახებ; • ბოლო 5 წლის განმავლობაში დაცული დისერტაციების სია და ბოლო ორი წლის განმავლობაში დაცული სამაგისტრო ნაშრომები; • ბოლო 2 წლის განმავლობაში დაცული დისერტაციების აბსტრაქტების სია და სასწავლო უნივერსიტეტისთვის, ბოლო 2 წლის განმავლობაში დაცული სამაგისტრო ნაშრომების აბსტრაქტები; • სადოქტორო დისერტაციების შეფასებისა და დაცვის წესი; • კვლევის დაფინანსების საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები • ექსპერტთა ჯგუფის ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული შეხვედრა.
რეკომენდაციები: • უზრუნველყავით უფრო თანმიმდევრული სტრატეგია კვლევის პრიორიტეტებისა და ფოკუსის განსაზღვრის მიზნით; • გააფართოვეთ საკვლევი არეალი და კვლევის სამიზნე ნიშნულები რეგიონული განვითარების ტენდენციებიდან ეროვნულ და გლობალურ დონემდე; • პროგრამაზე მიღების დროს, უფრო კარგად შეამოწმეთ დოქტორანტების ცოდნის დონე უცხოურ ენაში; • სადოქტორო პროგრამაში დაამატეთ მეტი უცხოენოვანი კომპონენტი; • სადოქტორო პროგრამის სასწავლო განრიგში დაამატეთ კვლევის მეთოდოლოგიის საგანი; • სადოქტორო პროგრამების ხელმძღვანელებად დანიშნეთ უცხო ენის კარგად მცოდნე, კვალიფიციური პროფესორები; თანახელმძღვანელებად მოიწვიეთ კვალიფიციური უცხოელი პროფესორები; • გააუმჯობესეთ დაწესებულების ის დებულებები, რომლებიც იცავს ეთიკასა და პატიოსნებას კვლევის შედეგებსა და მთლიანად სადოქტორო პროგრამაზე; • აკადემიური პერსონალისთვის ჩაატარეთ სპეციალურად მათზე მორგებული ტრენინგები დოქტორანტების ხელმძღვანელობის კუთხით;
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია
○ უსდ-ში მოქმედებს კვლევითი, განვითარებისა და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა ○ ახალი თანამშრომლების მოზიდვა და მათი ჩართვა კვლევით ან შემოქმედებით საქმიანობაში. ○ დაწესებულება მუშაობს კვლევითი, განვითარებისა და შემოქმედებითი საქმიანობების ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უნივერსიტეტს არ გააჩნია ნათელი სტრატეგიული გეგმა თავისი კვლევითი საქმიანობისთვის. ბუნდოვანია, თუ როგორ ხდება საკვლევო ტენდენციებისა და პრიორიტეტების შერჩევა; სისტემა უფრო ქაოტური ჩანს და გრანტების მოპოვებას ეყრდნობა: გრანტის მიზანი განსაზღვრავს საუნივერსიტეტო კვლევის მიმართულებას. კვლევითი საქმიანობის მხარდასაჭერად უნივერსიტეტის მიერ გამოყოფილი ფინანსები არ არის საკმარისი და უმეტესად გარე დაფინანსებას ეყრდნობა. უნივერსიტეტი თავისი ყოველწლიური ბიუჯეტის დაახლოებით 1%-ს ხარჯავს სამეცნიერო-კვლევით აქტივობებზე. იმის გათვალისწინებით, რომ უნივერსიტეტს მცირე კონტინგენტი ჰყავს და შესაბამისად, არ სჭირდება დიდი ბიუჯეტი, სამეცნიერო აქტივობების დაფინანსებისთვის ეს ძალიან დაბალი კოეფიციენტია. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუების თანახმად, დაწესებულება ნამდვილად გეგმავს კვლევისთვის დაფინანსების გაზრდას, ისევე, როგორც სტუდენტთა რაოდენობის გაზრდას.

დაწესებულება მხარს უჭერს თავის აკადემიურ პერსონალსა და სტუდენტებს, რომ ჩაატარონ სამეცნიერო კვლევითი აქტივობები. სთავაზობს მათ სათანადო მასალებსა და ტექნიკურ ბაზას, წახალისებს მათ, რომ მოამზადონ სამეცნიერო კონფერენციები და უფინანსებს ან უზრუნველყოს თანადაფინანსებას სამეცნიერო პუბლიკაციებში გამოსაქვეყნებლად. სამეცნიერო საქმიანობის კოორდინირების, მხარდაჭერის, დაფინანსებისა და შესრულების წესები განისაზღვრება უნივერსიტეტის შიდა განაწესის დოკუმენტით.

უნივერსიტეტი სამეცნიერო კვლევას აფინანსებს შემდეგი რესურსებით:

- უნივერსიტეტის სამეცნიერო გრანტები;
- სადოქტორო პროგრამის ფარგლებში სამეცნიერო კვლევის ჩასატარებლად, დოქტორანტურის სტუდენტებისთვის გამოყოფილი ფინანსები;
- საქართველოს მთავრობიდან, მინისტრებისგან, ადგილობრივი ხელისუფლებისგან და სხვა ეროვნული და საერთაშორისო ორგანიზაციებისა და დაწესებულებებისგან მოზიდული თანხები, დამოუკიდებელი ან ერთობლივი სამეცნიერო კვლევის ჩასატარებლად;
- თანამშრომლებისა და სტუდენტების მიერ გაწეული ხარჯები სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობის მისაღებად, კვლევითი სტატიების გამოსაქვეყნებლად პერიოდულ და სხვა სამეცნიერო გამოცემებში.

რექტორის ბრძანების თანახმად, საბჭო აფასებს პროექტებს, რომელთაც უნდა მიენიჭოთ საუნივერსიტეტო გრანტები. საბჭოს თავმჯდომარე და წევრები არიან უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის წევრები, ასევე დოქტორები, რომლებიც არ არიან უნივერსიტეტის პერსონალის წევრები. განაცხადის შეფასების წესი და კრიტერიუმები განსაზღვრულია სპეციალურ წესდებაში, რომელიც დაამტკიცა აკადემიურმა საბჭომ.

თვითშეფასების ანგარიშში ნათქვამია, რომ შიდა გრანტების გარდა, უნივერსიტეტი ხელს უწყობს აკადემიურ პერსონალს მოიზიდოს ფინანსები სხვადასხვა გარე წყაროებიდან, კვლევის ჩასატარებლად და კვლევითი ინფრასტრუქტურის გასაუმჯობესებლად. ამ მიზნით, უნივერსიტეტი მათ კონსულტაციებს უწევს სამართლებრივ საკითხებზე, ფანდრაიზინგზე, განაცხადის მომზადებაზე, შეფასებასა და წარდგენაზე და ა.შ. უსდ ხელს უწყობს გრანტების ეფექტურ ადმინისტრირებას და მხარს უჭერს აკადემიურ პერსონალს დონორებისთვის ანგარიშის მომზადებასა და წარდგენაში. ამ მიზნით, უნივერსიტეტში მოქმედებს სამეცნიერო ანალიტიკური ცენტრი და საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური. ანალიტიკური ცენტრი უფრო მეტად ორიენტირებულია კვლევაზე, ხოლო საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური - ინტერნაციონალიზაციაზე. თუმცა, ადგილზე ვიზიტის დროს, ექსპერტთა ჯგუფს არ წარუდგინეს მტკიცებულებები აკადემიური პერსონალისთვის ინდივიდუალური/ჯგუფური გარე გრანტების მინიჭების შესახებ.

სამეცნიერო ანალიტიკური ცენტრი ეხმარება უნივერსიტეტის აკადემიურ პერსონალსა და სტუდენტებს გაეცნონ საერთაშორისო და ეროვნულ სამეცნიერო ფონდებს და კონკურსის პირობებს; მოიზიდონ ფინანსები და განახორციელონ სამეცნიერო პროექტები; დაამყარონ შესაბამისი

კონტაქტები ინოვაციური სამეცნიერო კვლევითი პროექტების შესამუშავებლად და განსახორციელებლად და ა.შ. საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური ხელს უწყობს უნივერსიტეტის აკადემიურ პერსონალსა და დოქტორანტურის სტუდენტებს საერთაშორისო მობილობაში, გაცვლითი პროგრამის ფარგლებში; ეხმარება პროფესორებს დაამყარონ კონტაქტები უცხოელ მკვლევარებთან შესაბამის დარგებში.

ადგილზე ვიზიტის დროს განხორციელებული დაკვირვების შედეგად გამოვლინდა, რომ აკადემიური პერსონალი და დოქტორანტები უფრო აქტიურად არიან ჩართული შიდა გრანტებით დაფინანსებული კვლევითი პროექტების განხორციელებაში, ვიდრე ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის სტუდენტები.

ექსპერტთა ჯგუფმა, ასევე გამოავლინა, რომ აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების ინგლისური ენის ცოდნა საკომუნიკაციო უნარების დონეზე საკმაოდ დაბალია. ამრიგად, არსებობს დიდი პოტენციალი კონკრეტული პროგრამის ინტერნაციონალიზაციისათვის, სტუდენტთა და პერსონალის გაცვლის, უცხოელი პერსონალის მოწვევის, სხვა უნივერსიტეტებთან ერთობლივი საგანმანათლებლო და კვლევითი პროგრამების განხორციელების, კურსდამთავრებულთა დასაქმების კუთხით და სხვა. ინტერნაციონალიზაციის გადამწყვეტი ნაწილია სასწავლო გარემოს შექმნა, სადაც სტუდენტს აქვს ურთიერთობისა და გამოცდილების გაზიარების შესაძლებლობა მსოფლიოს სხვა ქვეყნების სტუდენტებთან და პედაგოგებთან. ჯერჯერობით, ინტერნაციონალიზაციის ეს ასპექტები საკმარისად არ არის გამოყენებული. ბოლო 5 წლის განმავლობაში პროგრამებზე არცერთი უცხოელი სტუდენტი და ლექტორი არ მიუღიათ. საზღვარგარეთ, გაცვლით პროგრამაზე მიმავალი პერსონალისა და სტუდენტების რაოდენობა ძალიან დაბალია. ხელმისაწვდომი მონაცემებიდან ჩანს, რომ ბოლო 5 წლის განმავლობაში აკადემიური პერსონალის გაცვლა არ მომხდარა, ხოლო მთელი ფაკულტეტიდან (6 პროგრამა) საზღვარგარეთ წასული სტუდენტების რაოდენობა შეადგეს 10-ს, ბოლო 5 წლის განმავლობაში (Erasmus Mundus პროექტები).

ბოლო ათი წლის განმავლობაში, ქუთაისის უნივერსიტეტში ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული 10-მდე პროექტი განხორციელდა. აღნიშნული პროექტების ფარგლებში, უნივერსიტეტის პერსონალსა და სტუდენტებს მონაწილეობა მიღებული აქვთ სხვადასხვა კონფერენციებსა და სემინარებში. ისინი ასევე დაესწრნენ მოკლე-ვადიან ტრენინგ კურსებს უცხოურ პარტნიორ უნივერსიტეტებში. ასეთი ტრენინგები ჩატარდა ქუთაისშიც. თუმცა, ინტერნაციონალიზაციის შედეგების გამოყენება ძალიან მცირე დოზით ხდება დაწესებულების საქმიანობაში. ეს დეტალურად განხილულია სტანდარტში 2.1. ამჟამად უსდ მონაწილეობს Erasmus+ ორ პროექტში, კერძოდ:

1. „კურიკულუმის რეფორმა სამოქალაქო განათლებისა და დემოკრატიული. პრინციპების ხელშეწყობისათვის ისრაელსა და საქართველოში.“ პროექტის კოორდინატორი (ბენეფიციარი ორგანიზაცია) არის „გორდონის განათლების აკადემიური კოლეჯი“ (ისრაელი);
2. „ინვესტიცია კავკასიისა და ცენტრალური აზიის სამეწარმეო უნივერსიტეტებში“, პროექტის კოორდინატორი (ბენეფიციარი ორგანიზაცია); გერმანიის მაგდებურგის ოტო - ვონ - გერიკის უნივერსიტეტი.

იმის გათვალისწინებით, რომ უნივერსიტეტს აქვს ხელშეკრულებები საერთაშორისო გაცვლით პროგრამებსა და ერთობლივ ღონისძიებებზე, ინტერნაციონალიზაციის განხორციელება ჯერ კიდევ მის პოტენციალზე დაბლა დგას. ამგვარად, ექსპერტთა ჯგუფს შეუძლია მხოლოდ რჩევა, რომ უნივერსიტეტმა გააძლიეროს ძალისხმევა მისი საერთაშორისო განზომილების განსამტკიცებლად და შექმნას მეტი შესაძლებლობები სტუდენტებისა და პერსონალისათვის, რადგან ინტერნაციონალიზაცია სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია მისი კონკურენტუნარიანობისა და საერთო აკადემიური ხარისხისათვის. ინგლისური ენის ცოდნის გაუმჯობესება და ინტერნაციონალიზაციის ზრდა, სტუდენტების, კურსდამთავრებულებისა და დაინტერესებული პირების მხრიდანაც განვითარების მთავარ პრიორიტეტს წარმოადგენს.

გარდა ამისა, უნივერსიტეტმა შეიმუშავა სტრატეგია, რომ უნივერსიტეტი გადააქციოს ფუნდამენტური და გამოყენებითი კვლევის ინსტიტუტად; ერთ-ერთი სტრატეგიული მიზანი არის სამეცნიერო კვლევით აქტივობაში ახალგაზრდა წევრების მოზიდვა და მათი ჩართვა, კერძოდ:

- პროფესორის ასისტენტის ინსტიტუტის ამოქმედება აკადემიურ პერსონალში; სამაგისტრო ნაშრომების ფარგლებში სტუდენტების მიერ ჩატარებულ კვლევებსა და აკადემიური პერსონალის კვლევით საქმიანობაში ასისტენტების ჩართულობა;
- პოსტ-დოქტორანტების ინსტიტუტის ამოქმედება, უნივერსიტეტის სამეცნიერო გრანტებით დაფინანსებულ სამეცნიერო კვლევით საქმიანობაში პოსტ-დოქტორანტების სავალდებულო მონაწილეობისთვის მექანიზმების შემუშავება და განხორციელება;
- მესამე პირების მიერ დაფინანსებულ სამიზნე კვლევებში მაგისტრანტების, დოქტორანტებისა და პოსტ-დოქტორანტების სავალდებულო მონაწილეობის მიზნით მექანიზმების შემუშავება და განხორციელება.

თითოეული მიზნის მისაღწევად, უნივერსიტეტმა შეადგინა გამომწვევი დავალებები საშუალო ვადით (3-4 წელი) და თითოეული დავალებისთვის განსაზღვრა დედლაინი, თუმცა ისინი ზოგადია და უფრო კონკრეტული ნაბიჯების გადადგმა საჭირო.

აკადემიური პერსონალისა და ახალგაზრდა მკვლევარების ხელშესაწყობად, უნივერსიტეტი, გარდა კვლევისთვის დამხმარე ზემოთხსენებული ინსტრუმენტებისა, აქვეყნებს სამეცნიერო ნაშრომებს სამეცნიერო პრაქტიკულ ჟურნალში „ეკონომიკის პროფილი“; იგი, ასევე წახალისებს დოქტორანტურის სტუდენტებს მონაწილეობა მიიღონ უნივერსიტეტის მიერ ორგანიზებულ საერთაშორისო კონფერენციებში.

2015 წელს, სტუდენტთა ინიციატივის ფარგლებში, ქუთაისის უნივერსიტეტში დაინერგა სტუდენტური კვლევისა და განვითარების ცენტრი, რომელმაც ერთი წელი იმუშავა. ცენტრმა ჩაატარა საინტერესო და მნიშვნელოვანი კვლევა ქუთაისისა და იმერეთის რეგიონის პრობლემატურ და პრიორიტეტულ მიმართულებებზე (ტურიზმის განვითარება, საბანკო სექტორის მთავარი ასპექტები და მიკრო-საფინანსო ორგანიზაციები) და განახორციელა პრეზენტაციები.

ახალგაზრდა მეცნიერების სტიმულირების მიზნით, 2009 წლიდან უნივერსიტეტმა დაანერგა შიდა გრანტების სისტემა დოქტორანტურის სტუდენტებისთვის. იგი გულისხმობს სწავლის საფასურისგან სრულ ან ნაწილობრივ გათავისუფლებას ერთი სტუდენტისთვის, რომელსაც აქვს უმაღლესი აკადემიური შედეგები მისაღებ გამოცდებზე. ჯამში ექვს სტუდენტს მიენიჭა მსგავსი პრივილეგია.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა
- საერთაშორისო თანამშრომლობა და ინტერნაციონალიზაციის მექანიზმები და მათი ეფექტიანობის შეფასების ანალიზი;
- უცხოელი სტუდენტებისა და პერსონალის მოზიდვის მექანიზმები;
- საერთაშორისო თანამშრომლობასა და ინტერნაციონალიზაციაზე, უსდ-ის მიერ ჩატარებული სტუდენტთა და პერსონალის გამოკითხვის შედეგები;
- კვლევის დაფინანსების საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები;
- კვლევითი და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის მექანიზმები;
- დაწესებულების სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობაში ახალგაზრდა პერსონალის მოზიდვისა და ჩართვის სტრატეგია;
- კვლევით/შემოქმედებით საქმიანობაში მათი ჩართულობის კვლევის შედეგები და შესაბამისი ინიციატივების მხარდაჭერა;
- ერთობლივი კვლევითი/შემოქმედებითი/საქმიანი აქტივობები და საერთაშორისო თანამშრომლობა;
- საერთაშორისო სამსახურის მიერ მოწოდებული გაცვლების მონაცემები;
- პანელის ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული შეხვედრა.

რეკომენდაციები:

- კვლევისათვის შეიმუშავეთ ნათელი ხედვა, პრიორიტეტები და სტრატეგიული გეგმა;
- გააუმჯობესეთ პერსონალის მიერ ინგლისური ენის ცოდნა მათთვის უფასო კურსების უზრუნველყოფით;
- გადახედეთ საერთაშორისო თანამშრომლობის ხელშეკრულებებს და შეარჩიეთ აქტიური პარტნიორები;
- გაზარდეთ და გააუმჯობესეთ ინტერნაციონალიზაციის შედეგების გამოყენება დაწესებულების საქმიანობაში;
- გაიზარდოს სტუდენტების საერთაშორისო მობილობა სამივე საგანმანათლებლო საფეხურზე, ასევე დოქტორანტურის შემდგომ ეტაპზე, აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალისთვის (სტაჟირება საზღვარგარეთ, კვალიფიკაციის ასამაღლებელი სხვა შესაძლებლობები); აკადემიური პერსონალი უშუალოდ უნდა მონაწილეობდეს სასწავლო მობილობის ხელშეწყობაში;
- მოიწვიეთ უფრო მეტი უცხოელი პედაგოგი პროგრამის განსახორციელებლად;
- წახალისეთ აკადემიური პერსონალი, რომ მონაწილეობა მიიღონ ინდივიდუალურ/ჯგუფურ საგრანტო კონკურსებში;
- შეიმუშავეთ ინტერნაციონალიზაციის უფრო მყარი სტრატეგია;
- გაიზარდოს დაწესებულების ჩართულობა გამოყენებითი კვლევების პროექტებში, რომლებიც ფინანსდება საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ;

შეფასება

- ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☒ 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

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ახორციელებს სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობის შეფასებას ორი მიმართულებით: უნივერსიტეტის, როგორც დაწესებულების მიერ განხორციელებული აქტივობების შეფასება და აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასება.

უნივერსიტეტის სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობა ფასდება ყოველწლიურად, შემდგომ მონაცემებზე დაყრდნობით:

- 1) მიმდინარე წელს, დოქტორანტების სრული რაოდენობა, დოქტორანტების რაოდენობა გასულ წელს და ამ მონაცემების ზრდა/შემცირება წინამორბედ ორ წელთან შედარებით;
- 2) გასულ წელს წარმატებულად დაცული დისერტაციების რაოდენობა და ამ მონაცემის ზრდა/შემცირება წინა ორ წელთან შედარებით;
- 3) გასულ წელს ჩატარებულ სამეცნიერო კვლევით პროექტებში ჩართული ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის სტუდენტების რაოდენობა, მათი პროცენტული წილი პროექტებში და ამ მაჩვენებლების ზრდა/კლება წინა ორ წელთან შედარებით;
- 4) უცხოურ და ქართულ რეცენზირებად და გავლენის ფაქტორის მქონე სამეცნიერო ჟურნალებში, უნივერსიტეტის პერსონალის მიერ გამოქვეყნებული სამეცნიერო სტატიების რაოდენობა, საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციებზე მათი გატანა და სხვა ელექტრონულ ან ბეჭდურ სამეცნიერო გამოცემებში გამოქვეყნება, ამ მონაცემის ზრდა/კლება წინა ორ წელთან შედარებით;

- 5) სამეცნიერო კვლევით აქტივობებზე უნივერსიტეტის მიერ დახარჯული სრული თანხა გასულ წელს და ამ მონაცემის ზრდა/კლება წინა ორ წელთან შედარებით;
- 6) გასულ წელს მესამე პირებისგან მიღებული გრანტები და სხვა სამიზნე დაფინანსებები სამეცნიერო კვლევების დასაფინანსებლად და აღნიშნული მონაცემის ზრდა/კლება წინა ორ წელთან შედარებით; და
- 7) თანხის რაოდენობა (ცალკე და მთლიანად), რომელიც დაიხარჯა აღჭურვილობის (მათ შორის სამეცნიერო კვლევებისთვის კომპიუტერების) შეძენაზე, საველე კვლევით სამუშაოებზე, სამეცნიერო კონფერენციებში უნივერსიტეტის პერსონალისა და სტუდენტების მონაწილეობაზე, სამეცნიერო კონფერენციების ორგანიზებაზე, სამეცნიერო ლიტერატურისა და პერიოდული გამოცემების შეძენაზე და ამ მონაცემთა ზრდა/კლება წინა ორი წელთან შედარებით.

2017 წელს ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ დაცული დისერტაციების რაოდენობამ წინა ორ წელთან შედარებით იმატა და შეადგინა დაცულ დისერტაციათა საერთო რაოდენობის 43%. სხვა ყველა მაჩვენებელში კი კლებაა. უნივერსიტეტი ამას იმ ფაქტით ხსნის, რომ გასულ წელს უნივერსიტეტის მიერ გამოცხადებულ საგრანტო კონკურსებზე არცერთი განაცხადი არ შესულა. აკადემიური პერსონალის არცერთ წარმომადგენელს არ გამოუქვეყნებია სტატიები რეცენზირებად ან გავლენის ფაქტორის მქონე ჟურნალებში.

უსდ-ს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური აფასებს პერსონალის პროდუქტიულობას კვლევის კუთხით, შემდეგ ინფორმაციაზე დაყრდნობით:

- 1) აკადემიური ხარისხი;
- 2) უცხოურ და ქართულ რეცენზირებად და გავლენის ფაქტორის მქონე სამეცნიერო ჟურნალებში გამოქვეყნებული სამეცნიერო სტატიების რაოდენობა, საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციებზე მათი გატანა და სხვა ელექტრონულ ან ბეჭდურ სამეცნიერო გამოცემებში გამოქვეყნება და სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობის მიღება, რასაც მოწმობს საკონფერენციო მასალებში გამოქვეყნებული ნაშრომები ბოლო 10 წლის განმავლობაში;
- 3) ბოლო 10 წლის განმავლობაში სამეცნიერო კვლევით პროექტებში მეცნიერ-მკვლევარის სტატუსით მონაწილეობა, რასაც ადასტურებს სამეცნიერო კვლევითი პროექტის ხელმძღვანელის განცხადება ან შრომითი ხელშეკრულება; და/ან შესაბამის საგრანტო კონკურსებში მაღალი შეფასების მიღება და არა მოგება (80% ან მეტი);
- 4) სამეცნიერო ჟურნალის სარედაქციო საბჭოს წევრობა, რაც უნდა დამოწმდეს ჟურნალის უახლესი ნომრით ან მისი ასლით;
- 5) ბოლო 10 წლის განმავლობაში გამოქვეყნებული მონოგრაფიები;
- 6) მისი ხელმძღვანელობის ქვეშ, ბოლო 10 წლის განმავლობაში, დაცული დისერტაციების რაოდენობა;
- 7) დოქტორანტურის სტუდენტების რაოდენობა, რომელთაც ხელმძღვანელობა გაუწია და ა.შ.

აკადემიური პერსონალის პროდუქტიულობა 2017 წელს პირველად შეფასდა. უნივერსიტეტმა შეიმუშავა მკაფიო და გამჭვირვალე ქულების სისტემა, პერსონალის სამეცნიერო აქტივობის პროდუქტიულობის შესაფასებლად. ვიზიტის დროს ექსპერტებს წარუდგინეს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ შემუშავებული და აკადემიური პერსონალის მიერ შევსებული სპეციალური ფორმები თავიანთი სამეცნიერო საქმიანობის შესახებ. სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების შედეგები პერსონალის თითოეულ წევრს ინდივიდუალურად ეგზავნება.

შეფასების შედეგებმა აჩვენა, რომ Thomson Reuters Web of Science, Scopus და Google Scholar-ით ინდექსირებული პუბლიკაციების რაოდენობა ძალიან დაბალია; ადგილობრივ პუბლიკაციებს კი საკმაოდ მაღალი მაჩვენებელი აქვთ; ადგილობრივი და საერთაშორისო გრანტების მიღების მაჩვენებელიც დამაკმაყოფილებელია.

კვლევის ამ ანალიზზე დაყრდნობით, უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობამ და სტრატეგიული დაგეგმარების სამუშაო ჯგუფმა შეიმუშავა კონკრეტული ზომები, რომლებიც უნდა განხორციელდეს

2018-2024 წლისთვის სტრატეგიული განვითარების გეგმის ფარგლებში, რაც ემსახურება აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო კვლევითი აქტივობის სამომავლო გაუმჯობესებას. საერთო ჯამში, შეიძლება ითქვას, რომ აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო კვლევითი პროდუქტიულობის მაჩვენებელი დაბალია და უნივერსიტეტს მეტი მუშაობა სჭირდება ამ მიმართულებით. თუმცა, უნივერსიტეტს აქვს მკაფიო და გამჭვირვალე შეფასების სისტემა კვლევითი აქტივობებისთვის. უნივერსიტეტი აფასებს და აანალიზებს კვლევის ხარისხს. განხორციელებული კვლევითი აქტივობების შესახებ ანგარიში საჯაროა და ხელმისაწვდომია პერსონალისთვის; შეფასების შედეგები ასახულია სტრატეგიული განვითარების გეგმაში და გამოიყენება კვლევითი აქტივობების სამომავლო განვითარებისთვის.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • უნივერსიტეტის განვითარების სტრატეგია, როგორც ფუნდამენტალური და/ან გამოყენებითი კვლევითი/შემოქმედებითი/სამუშაო აქტივობა; • კვლევითი-შემოქმედებითი აქტივობის შეფასების მექანიზმი და შეფასების შედეგები; • პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების სისტემა; • ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული შეხვედრები;
რჩევები: • გაიზარდოს აკადემიური პერსონალის კვლევების გამოქვეყნება საერთაშორისო სამეცნიერო ჟურნალებში. • კვლევისათვის უზრუნველყავით უფრო მეტი წახალისების მეთოდები; მიიღეთ ეფექტური ზომები სამეცნიერო პროდუქტიულობის ხელშესაწყობად;
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად 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 ○ 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. ○ უსდ-ში არის საგანმანათლებლო საქმიანობის განხორციელებისთვის შესაფერისი გარემო: სანიტარული ობიექტები, ბუნებრივი განათების შესაძლებლობები და ცენტრალური გათბობის სისტემა. ○ დაწესებულებაში დაცულია პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა. ○ დაწესებულებას აქვს ადაპტირებული გარემო სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ქუთაისის უნივერსიტეტის საკუთრებაშია ექვს სართულიანი შენობა, რომელიც მდებარეობს ქუთაისის ცენტრში და არსებული სტუდენტთა კონტინგენტით, შეესაბამება საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვლევითი საქმიანობების განხორციელებისთვის საჭირო მოთხოვნებს. დაწესებულების შენობის სრული ფართი შეადგენს 2632.72 კვადრატულ მეტრს, რომლიდანაც 1149.44 კვადრატული მეტრი გამოიყენება აკადემიური მიზნებისთვის, ხოლო 1110.43 კვ.მ წარმოადგენს დამხმარე სივრცეს.

მატერიალური რესურსები, როგორც წესი, საკმარისია დაწესებულების მისიით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად. უნივერსიტეტს აქვს სამი დეპარტამენტი. აკადემიური პერსონალი სამუშაო გარემოთი უზრუნველყოფილია ფაკულტეტის დეპარტამენტებში - სამივე დეპარტამენტს აქვს შესაბამისად-აღჭურვილი, ცალკე გამოყოფილი ოთახები. ასევე, ადმინისტრაციული და დამატებითი პერსონალის ყველა წევრი უზრუნველყოფილია სამუშაო ადგილით თავიანთ სტრუქტურულ ქვე-დანაყოფში.

შენობას აქვს ფოიე, დასასვენებელი სივრცეები, საკლასო ოთახები სწავლა/სწავლების აქტივობებისთვის, ადმინისტრაციული ოფისები, ბიბლიოთეკა, არქივი, აუდიტორიები, ლაბორატორიები და პირველადი სამედიცინო დახმარების კაბინეტი.

გათბობა ხდება ცენტრალური გათბობის სისტემის მეშვეობით, წყლის გამათბობლით, რომელიც მუშაობს ბუნებრივ აირზე.

დაწესებულებას აქვს განცალკევებული ადმინისტრაციული და სასწავლო სივრცე: სასწავლო საკლასო ოთახები, საკონფერენციო დარბაზი, პროფესორთა ოფისები (რომლებიც ასევე გამოიყენება სტუდენტებისთვის კონსულტაციების გასაწევად), სასწავლო/საკვლევი ლაბორატორიები, ბიბლიოთეკა და სხვა სივრცეები, რომლებიც შეესაბამება საგანმანათლებლო პროგრამებს, ასევე ადმინისტრაციისთვის განკუთვნილი ცალკე ოფისები. ყველა სივრცეს აქვს ფანჯარა, რაც უზრუნველყოფს დღის შუქს და სუფთა ჰაერს. სანიტარული ერთეულები აღჭურვილია ელექტრო განათებითა და ვენტილაციის სისტემებით. შენობის ელექტროენერგიისა და წყლის მომარაგება უზრუნველყოფილია სარეზერვო წყაროთი ელექტროენერგიის ქსელიდან.

უნივერსიტეტის შენობებს 24 საათის განმავლობაში აკონტროლებს უსაფრთხოების სამსახური. შენობაშიც და ეზოშიც დამონტაჟებულია სათვალთვალო კამერები. შენობას აქვს სახანძრო განგაშის ავტომატური სისტემა: ყველა ოთახი აღჭურვილია კვამლის დეტექტორებით (თითო ყოველ 25 კვადრატულ მეტრზე), შენობის ყველა სართულზე განთავსებულია სახანძრო განგაშის სიგნალის გასააქტიურებელი ღილაკი. კვამლის გაჩენის შემთხვევაში, სიგნალი ირთვება ავტომატურად და სატელეფონო სიგნალი იგზავნება შესაბამის ნომერზე. შენობა სათანადოდ არის აღჭურვილი ხანძარსაწინააღმდეგო ნივთებით. სავაკუაციო გეგმები განთავსებულია გამოსაჩენ ადგილებზე. უსაფრთხოების სამსახურის პროვადერთან გაფორმებულია შესაბამისი ხელშეკრულება, რათა წესრიგის დარღვევის შემთხვევაში მოხდეს სათანადო რეაგირება (LLC Cascade).

სამედიცინო დახმარების კაბინეტი აღჭურვილია და მარაგდება პირველადი დახმარებისთვის საჭირო ყველა ნივთით.

ეზოში სასიამოვნო, მწვანე გარემოა, სადაც სტუდენტებსა და პერსონალს შეუძლიათ დაისვენონ ან ჩაატარონ სხვადასხვა ტიპის აქტივობები.

თუმცა, დაწესებულებაში განხორციელებული ვიზიტისას, ექსპერტთა ჯგუფმა შენიშნა რამდენიმე გამოწვევა ინსტიტუციურ კეთილმოწყობასა და მის აღჭურვილობაში, რამაც შესაძლოა გამოიწვიოს შეფერხება სამუშაო და სასწავლო გარემოში, გავლენა მოახდინოს საგანმანათლებლო აქტივობებზე:

1. ყველა საკლასო ოთახი აღჭურვილი არ არის თეთრი დაფებით, პროექტორებითა და კონდიციონერით;
2. სანიტარული პუნქტები არ არის ყველა სართულზე;
3. ადმინისტრაციისთვის განკუთვნილი ოფისები ცოტა გადატვირთულია;
4. შენობაში არ არის სასადილო, რომელიც ხელმისაწვდომი იქნება როგორც უნივერსიტეტის პერსონალის, ასევე სტუდენტებისთვის, სასწავლო/სამუშაო საათებში.
5. უნივერსიტეტი მხოლოდ ნაწილობრივად ადაპტირებული განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე სტუდენტებისადმი. არის პანდუსები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის; არის ლიფტიც, თუმცა ის არ უზრუნველყოფს წვდომას შენობის ყველა სართულზე. ასევე, შენობის ტერიტორიები და სასწავლო რესურსები არ არის ადაპტირებული სმენა და მხედველობა დაქვეითებული პირებისთვის.

კეთილმოწყობის შეფასება ხდება სტუდენტთა გამოკითხვით; თუმცა, ანალოგიური ინსტრუმენტი არ არსებობს სრულად პერსონალის კმაყოფილების კოეფიციენტის შესაფასებლად, რადგან იმავე შენობები და აღჭურვილობა ემსახურება მთელს აკადემიურ საზოგადოებას. როგორც სტანდარტ 2.2-შია აღწერილი, გამოკითხვა აგებულია ისე, რომ არ იძლევა საკმარის მონაცემებს, რომლებზე დაყრდნობითაც შესაძლებელი იქნება განვითარება და არ მოიცავს ყველა იმ საკითხს, რომელიც განსაკუთრებულად პრობლემურია. მაგალითად, კითხვა -“როგორ შეაფასებდით უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის მუშაობას?”- არ იძლევა საკმარის დეტალებს იმისათვის, რომ ხელი შეუწყოს დაწესებულების ხარისხის გაუმჯობესებას; სტუდენტის მიერ გაცემული პასუხი - „ძალიან ცუდად“ არ აწვდის უნივერსიტეტს ინფორმაციას იმის შესახებ თუ რამ გამოიწვია სტუდენტის უკმაყოფილება - ბიბლიოთეკა, საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და მარკეტინგის სამსახურმა, სამუშაო საათებმა, პერსონალის დამოკიდებულებამ, წიგნებისა და ინფრასტრუქტურის ხარისხმა თუ სხვა რამ. შესაბამისად, ამ პასუხის გამოყენებას ვერ შეძლებს უნივერსიტეტი კონკრეტული სერვისის გასაუმჯობესებლად. ანალოგიურად, გამოკითხვა არ აფასებს სტუდენტთა კმაყოფილებას სპორტულ დაწესებულებებთან და კურიკულუმს გარე აქტივობებთან, მოსასვენებელ სივრცეებთან მიმართებაში და ა.შ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- უმრავი ქონების საკუთრების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია, ამონაწერი საჯარო რეესტრიდან;
- დოკუმენტაცია/ინვენტარის მასალები, რომლებიც მოწმობს საკუთრების უფლებას;
- პრაქტიკულ/კვლევით სამეცნიერო ობიექტებთან ხელშეკრულებები;
- მატერიალური რესურსების შესახებ სტუდენტთა და პერსონალის გამოკითხვის შედეგები;
- დოკუმენტი, რომელიც მოწმობს გათბობისა და ვენტილაციის სისტემის გამართულ მუშაობას;
- დოკუმენტი, რომელიც მოწმობს სანიატრული ნორმების სტანდარტის დაცულობას;
- ხანძრისგან დაცვის, სამედიცინო დახმარებისა და წესრიგის დაცვის მექანიზმები;
- შენობის უსაფრთხოების დამადასტურებელი დოკუმენტი;
- დაცვის უსაფრთხოების დამადასტურებელი დოკუმენტი;
- ობიექტებზე ვიზიტი;
- ადგილზე ვიზიტისას განხორციელებული შეხვედრები.

რეკომენდაციები:

- ყველა საკლასო ოთახი აღჭურვილი იყოს თეთრი დაფებით, პროექტორებითა და კონდიციონერით;
- უზრუნველყავით, რომ სანიატრული პუნქტები არ იყოს ყველა სართულზე;
- ხელახლა მოინახულებთ ადმინისტრაციული პერსონალისთვის განკუთვნილი სივრცეები, დარწმუნდით ყველა თანამშრომელს აქვს საკმარისი, უსაფრთხო, კომფორტული და პროდუქტიული სამუშაო გარემო;
- უზრუნველყავით, რომ დაწესებულების შენობები სრულად იყოს ადაპტირებული სპეციალური საჭიროების მქონე სტუდენტებისთვის, არამხოლოდ ყველა შესასვლელთან და სართულზე პანდუსებისა და ლიფტების არსებობით, არამედ სმენა და მხედველობა-დაქვეითებული პირებისთვის შესაბამისი სასწავლო რესურსების მიწოდებით;
- უნივერსიტეტის შენობების შეფასება მოხდეს მთლიანად აკადემიური საზოგადოების მიერ. ამისათვის უნდა გამოიყენოთ ინსტრუმენტები, რომლებიც უზრუნველყოფენ გაუმჯობესებისათვის საკმარის ინფორმაციას.

რჩევები:

- შენობაში უნდა ფუნქციონირებდეს სასადილო, რომელიც ხელმისაწვდომი იქნება როგორც უნივერსიტეტის პერსონალის, ასევე სტუდენტებისთვის, სასწავლო/სამუშაო საათებში.

შეფასება ☐ 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 დაწესებულების ბიბლიოთეკა განლაგებულია ქუთაისის უნივერსიტეტის მეორე სართულზე. იგი მოიცავს წიგნების საცავსა და ღია სივრცეს, სადაც დაინტერესებულ პირებს შეუძლიათ მიიღონ საგანმანათლებლო რესურსები. სპეციალური ადგილია გამოყოფილი პერიოდული გამოცემების შესანახად. ღია სივრცეში ასევე განთავსებულია ინტერნეტთან წვდომის მქონე 5 კომპიუტერი, და პრინტერი/სკანერი/ქსეროქსი, სადაც სტუდენტებს წვდომა აქვთ საერთაშორისო საბიბლიოთეკო რესურსებთანაც. თუმცა, როდესაც სტუდენტებს ვთხოვეთ ეპოვათ მასალები ონლაინ ბიბლიოთეკაში, მათ არ იცოდნენ, თუ როგორ ემუშავათ არსებო საერთაშორისო მასალებთან. ასევე, როდესაც ექსპერტთა ჯგუფის წევრებმა ცადეს შეემოწმებინათ ონლაინ ჟურნალების ხელმისაწვდომობა, აშკარა იყო ონლაინ ძებნის ველში, რომ აღნიშნული ბმულები არასოდეს გამოუყენებიათ. ბიბლიოთეკის ღია სივრცე არ არის საკმარისი სწავლებისა და მეცადინეობის სხვადასხვა საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად: ინდივიდუალური სამკითხველოები, რომელიც გამოყოფილია ჯგუფური სამუშაოებისგან ისე, რომ ხელი არ შეუშალონ ერთმანეთს. ამ საკითხს უნდა მიექცეს ყურადღება. ბიბლიოთეკის რეგულაციებით დამტკიცებული წესების თანახმად, ბიბლიოთეკა ხალხისთვის ღიაა ყოველდღე დილის 9-დან საღამოს 5 საათამდე, გარდა კვირისა და ოფიციალური დასვენების დღეებისა. ექსპერტთა ჯგუფი ცოტა არ იყოს დაიბნა ბიბლიოთეკის სამუშაო საათებთან დაკავშირებით: თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, ბიბლიოთეკის სამუშაო საათებია ორშაბათიდან-შაბათის ჩათვლით დილის 10-დან საღამოს 5 საათამდე; თუმცა ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუების თანახმად, სამუშაო საათები გაიზარდა და ახლა ბიბლიოთეკა მუშაობს ორშაბათი-შაბათი 10-დან 6 საათამდე. მართალია ექსპერტთა ჯგუფს ესმის მსგავსი ცვლილებების დინამიურობა, თუმცა რეკომენდებულია, რომ სამუშაო საათები გამოსაჩენად განთავსდეს საჯარო ლოკაციებზე და იყოს სტაბილური, რათა აკადემიურმა საზოგადოებამ წინასწარ იცოდეს, როდის ჰქონდეს ბიბლიოთეკის ხელმისაწვდომობის იმედი. ბიბლიოთეკით სარგებლობა შეუძლიათ არამხოლოდ პერსონალის წევრებს, სტუდენტებსა და მსმენელებს, არამედ საზოგადოების ნებისმიერ წარმომადგენელს. თუმცა, ბიბლიოთეკას არ აქვს ნათლად-განსაზღვრული რეგულაციები წიგნების გაცემის სისტემასთან დაკავშირებით: არ არის ნათლად-დადგენილი სანქციები იმ შემთხვევებისთვის, როდესაც პირი დროულად არ დააბრუნებს უკან წიგნს. როდესაც ექსპერტთა ჯგუფმა ამ საკითხით მიმართა ბიბლიოთეკის პერსონალს, აღმოაჩინა, რომ იმ შემთხვევაში, თუკი წიგნები არ დააბრუნეს, დაწესებულება სტუდენტებს მიმართავს ელექტრონული ფოსტის ან ტელეფონის მეშვეობით, და იმ შემთხვევაში, თუკი წიგნები მაინც არ დააბრუნეს, დაწესებულება სტუდენტის სახლში მიდის, რაც ექსპერტთა ჯგუფისთვის არამცთუ რთულად დასაჯერებელია, არამედ ძალიან არაეფექტურია ბიბლიოთეკის ინვენტარის მთლიანობის უზრუნველსაყოფად, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც იგი ხელმისაწვდომია საჯაროდ. ბიბლიოთეკაში არ არის უსაფრთხოების სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს მასალების დაკარგვის პრევენციას, რაც შეშფოთების საგანია, რადგანაც საბიბლიოთეკო რესურსი ხელმისაწვდომია საჯაროდ.

უნდა დამკვიდრდეს ბიბლიოთეკაში ქცევის წესები, ამოქმედდეს და გამოქვეყნდეს საჯარო ადგილებზე, რათა შენარჩუნდეს ეფექტური სასწავლო და კვლევითი გარემო.

საბიბლიოთეკო რესურსი მოიცავს 12000 წიგნს, სხვადასხვა თემატიკით; მათ შორის 5724 არის ქართული, 1509 რუსული, 1158 ინგლისური და 992 ელექტრონული. ახალი საბიბლიოთეკო რესურსის მოპოვებაზე დაიხარჯა 6224 ლარი. 2018 წლის ბიუჯეტი მოიცავს თანხებს, რომლებიც განკუთვნილია ახალი წიგნებისა და რესურსების შეძენისთვის. ბიბლიოთეკა ასევე შეიცავს მცირე ტირაჟის სახელმძღვანელოებსა და მეთოდოლოგიურ მასალებს, რომლებიც მომზადებულია უნივერსიტეტის პერსონალის წევრების მიერ და გამოიყენება სასწავლო პროგრამების კონკრეტული კომპონენტების შესასწავლად. ბიბლიოთეკის რესურსები მოიცავს ყველა სასწავლო პროგრამის კურიკულუმში ნახსენებ ძირითად ლიტერატურას. უნივერსიტეტი სისტემატურად აახლებს ბიბლიოთეკის რესურსებს იმისათვის, რომ სტუდენტები და პერსონალი უზრუნველყოს უახლესი სამეცნიერო ლიტერატურით. ყოველწლიური გეგმა ყოველთვის შეიცავს ხარჯებს, რომელიც გამოყოფილია საბიბლიოთეკო რესურსების განახლების/გაფართოებისა და აღდგენისთვის.

ბიბლიოთეკის სამკითხველო დარბაზი პერიოდულად მასპინძლობს წიგნის პრეზენტაციებს, ახალი სახელმძღვანელოების ირგვლივ დისკუსიებს, ავტორებთან შეხვედრებსა და საბიბლიოთეკო რესურსის მომხარების შესახებ ტრენინგებს.

წიგნების აღრიცხვისთვის ბიბლიოთეკას აქვს ელექტრონული სისტემა, რომელში შესვლაც შესაძლებელია როგორც ადგილზე, ასევე ოფლაინ რეჟიმში. თუმცა, სისტემაში მოცემულია მხოლოდ ბიბლიოთეკის რესურსების ინვენტარი, არ არის დაზუსტებული თუ კონკრეტული წიგნის რამდენი ასლია ფიზიკურად ხელმისაწვდომი და შეიძლება თუ არა მათი ბიბლიოთეკაში ნახვა და რამდენი მათგანია უკვე გაცემული სხვა სტუდენტზე. წიგნის გაცემის ყველა პროცედურა ქაღალდზე იწარმოება, თითოეულ სტუდენტს აქვს ინდივიდუალური ფაილი (A4-ის ფორმატის გადაკეცილი ფურცელი), რომელიც ასახავს ყველა წიგნს, რომლებიც მათ გაიტანეს ბიბლიოთეკიდან. და ბოლოს, დაწესებულების ობიექტების მონახულებისას, ექსპერტთა ჯგუფმა შენიშნა, რომ ბიბლიოთეკის პერსონალი არ არის საკმარისად კვალიფიციური და არ ფლობს საჭირო უნარებს ინფორმაციულ ტექნოლოგიებში, იმისათვის რომ შეძლოს ბიბლიოთეკის ელექტრონულ მართვის სისტემაზე მუშაობა, ასევე სტუდენტებსა და პერსონალს გაუწიოს შესაბამისი დახმარება ელექტრონული რესურსებისა და ბიბლიოთეკების გამოყენების კუთხით;

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში
- დოკუმენტაცია/ინვენტარის მასალები, რომლებიც მოწმობს საკუთრების უფლებას;
- საერთაშორისო ელექტრონულ საბიბლიოთეკო ქსელში ჩართულობის დოკუმენტი;
- ბიბლიოთეკის ელექტრონული მონაცემთა ბაზის გამოყენების სტატისტიკა;
- ბიბლიოთეკის რესურსებისა და სერვისების განახლების და განვითარების მექანიზმები
- ობიექტებზე ვიზიტი;
- ადგილზე ვიზიტისას განხორციელებული შეხვედრები.

რეკომენდაციები:

- უზრუნველყავით საკმარისი სივრცეები, რომლებიც დააკმაყოფილებს სხვადასხვა სასწავლო საჭიროებებს ცალ-ცალკე (ინდივიდუალური კითხვა და ჯგუფური მუშაობა, ერთმანეთის ხელის შეშლის გარეშე);
- ბიბლიოთეკის სამუშაო საათები უნდა იყოს მუდმივად სტაბილური და გამოსაჩენ ადგილას, საჯარო ლოკაციებზე განთავსებული;
- დააზუსტეთ და არეგულირეთ ბიბლიოთეკის პოლიტიკა, რათა დაკონკრეტდეს წიგნის გაცემის პერიოდი თითოეული კატეგორიის მასალისა და საზოგადოების წევრებისათვის; დააწესეთ ნათლად-განსაზღვრული ჯარიმა ვადის გადაცილების შემთხვევებისთვის, ასევე შეიმუშავეთ მკაფიო გზამკვლევი განახლების პოლიტიკისა და მასალების დაბრუნებისთვის; ყოველივე ეს უნდა გავრცელდეს გამოსაჩენ ლოკაციებზე;

• ვადაგადაცილებულ მასალებს ეფექტურად უნდა დაეთმოს ყურადღება; • დანერგეთ, შემოიღეთ, აამოქმედეთ და გამოაქვეყნეთ ბიბლიოთეკაში ქცევის წესები, რათა იქ შენარჩუნდეს ეფექტური მეცადინეობისა და კვლევისათვის საჭირო გარემო; • დანერგეთ უსაფრთხოების ეფექტური სისტემა, რათა თავიდან აიცილოთ ბიბლიოთეკიდან მასალების დაკარგვა. • აღმოიფხვრეს საქაღალდე სისტემა და განახლდეს ბიბლიოთეკის ელექტრონული მართვის სისტემა, რათა უზრუნველყოფილი იყოს გაცემული და დაბრუნებული მასალების ეფექტური აღრიცხვა, ასევე ბიბლიოთეკაში ადგილზე არსებული ფიზიკური რესურსების ზუსტი ინვენტარიზაცია. • ბიბლიოთეკის პერსონალი საკმარისად კვალიფიციური უნდა იყოს ინფორმაციულ ტექნოლოგიებში, ფლობდეს შესაბამის უნარებს, რათა შეძლოს ბიბლიოთეკის ელექტრონულ მართვის სისტემაზე მუშაობა, ასევე სტუდენტებსა და პერსონალს გაუწიოს შესაბამისი დახმარება ელექტრონული რესურსებისა და ბიბლიოთეკების გამოყენების კუთხით; • უზრუნველყავით, რომ სტუდენტებსა და პერსონალს ჩაუტარდეთ ტრენინგი ელექტრონული სასწავლო რესურსების, ჟურნალებისა და პუბლიკაციების გამოყენებაში. • უკეთესად შეუწყვეთ ხელი ელექტრონული სასწავლო რესურსების მოხმარებას საგანმანათლებლო პროცესის დროს, რათა გაფართოვდეს სტუდენტების ცოდნა;
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
7.3 საინფორმაციო რესურსები
○ უსდ-მ შექმნა ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და მისი ადმინისტრირება და მასზე ხელმისაწვდომობა არის უზრუნველყოფილი ○ ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მისი მუდმივი განვითარების ხელშეწყობი მექანიზმები. ○ უსდ უზრუნველყოფს საჭიანობის უწყვეტობას ○ უსდ-ს აქვს მოქმედი ვებგვერდი ქართულ და ინგლისურ ენებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი უნივერსიტეტის ელექტრონული ინფრასტრუქტურა დაახლოებით მოიცავს 100 კომპიუტერს, რომლებიც მუდმივად დაკავშირებულია ინტერნეტთან და მუდმივად მოწმდება; დაზიანებული სისტემები ექვემდებარება შეკეთებას ან შეცვლას. 2011 წლის შემდეგ, კომპიუტერების რაოდენობა 40%-ით გაიზარდა, არსებული სისტემების განახლება კი 80%-ით მოხდა. ყველა კომპიუტერი აღჭურვილია ვირუსის საწინააღმდეგო პროგრამით, რომელთაც უზრუნველყოფს ინფორმაციული ტექნოლოგიების სამსახური. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, უსადენო ინტერნეტ ქსელი ამჟამად უნივერსიტეტის დაწესებულებათა მხოლოდ 20-30%-ს ფარავს, მათ შორის სამკითხველო და საკონფერენციო დარბაზებს, ასევე ეზოს. უნივერსიტეტის ელექტრონული მომსახურება უზრუნველყოფილია ერთი სერვერით და ორი სამუშაო სადგურით. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუების თანახმად, უნივერსიტეტის ყველა ელექტრონული ინფორმაცია ამ სერვერზე ინახება, ისევე როგორც ერთი რეზერვია შესაბამისი მონაცემებისთვის. ექსპერტთა ჯგუფი შეშფოთებას გამოთქვამს, რომ სერვერის ლოკაციაზე საფრთხის შემთხვევაში, დაწესებულებას ექმნება საფრთხე, რომ მთელ თავის ინფორმაციას დაკარგავს.

2015 წლიდან უნივერსიტეტის კორპორატიული საფოსტო სერვისები განთავსებულია Google-ის სერვერზე და კორპორატიულ ელექტრონულ ფოსტაზე დარეგისტრირებული მომხმარებლების რაოდენობა აჭარბებს 700-ს (პერსონალის წევრები, სტუდენტები, კურსდამთავრებულები).

დაწესებულებას გააჩნია ფუნქციონირებადი ვებ-გვერდი ქართულ ენაზე, რომელიც უზრუნველყოფს ამომწურავ ინფორმაციას დაწესებულებისა და მისი პროგრამების შესახებ; თუმცა საიტის ინგლისური ვერსია მწვავედ განუვითარებელია და არ მოიცავს იმ ინფორმაციას, რომელსაც ცენტრის სტანდარტები ითხოვს. მაგალითად, უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების ველი ხსნის მხოლოდ საბაკალავრო პროგრამებს, უმაღლესი პროგრამების კატალოგის ველი ცარიელია.

იგივე მდგომარეობაა უწყვეტი განათლების ცენტრი, ჩაბარების/მიღების კრიტერიუმები მხოლოდ ქართულ ენაზე იხსნება, უმეტესი შიდა მარეგულირებელი დოკუმენტები არის ხელმისაწვდომი მხოლოდ ქართულ ენაზე ან საერთოდ არ იძებნება. წლიური ანგარიშები მხოლოდ ქართულად იხსნება და არაფერია მოცემული ინგლისური ველის ფარგლებში. ასევე, ცარიელია ინტერნაციონალიზაციის სივრცე.

2017 წელს IT სამსახურმა დაამკვიდრა მონაცემთა ბაზა, დოკუმენტების დასარეგისტრირებლად; იგი შექმნილია MS Access გარემოში და განთავსებულია უნივერსიტეტის სერვერზე. წვდომის უფლება შემოიფარგლება ადმინისტრაციის წევრებზე, დეკანზე და სამსახურებისა და ოფისების უფროსებზე. აღრიცხულ დოკუმენტებთან ერთად, სერვერზე ინახევა დასკანერებული დოკუმენტების არქივიც.

Moodle-ის პლატფორმაზე ფუნქციონირებს ელექტრონული სწავლების პლატფორმა, რომელიც შემუშავდა 2011 წლის პროექტით. თუმცა მას შემდეგ, რაც პროექტის მიზნები შეასრულა, პლატფორმა შეიზღუდა და იქცა ინფორმაციის ონლაინ მხარდაჭერის საშუალებად და მასზე ხელმისაწვდომია დაწესებულების სასწავლო პროგრამების რამდენიმე კომპონენტების სასწავლო რესურსები, რომ დაკმაყოფილებული იყოს მინიმალური საჭიროება. ამჟამად დარეგისტრირებული მომხმარებლების რაოდენობა არის 245.

გარდა ამ ორი პლატფორმისა, რომლებიც მხოლოდ ნაწილობრივ ემსახურებიან თავის მიზანსა, არ არსებობს სხვა ელექტრონული სისტემა სტუდენტთა მენეჯმენტისთვის, არც ცენტრალიზებული შეფასების სისტემა, არც პლატფორმა სადაც ცენტრალურად მოთავსდება სასწავლო პროგრამებთან დაკავშირებული საგანმანათლებლო რესურსები, არც შიდა ადმინისტრაციის ელექტრონული სისტემა (რომელზეც განთავსდებოდა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ჩატარებული გამოკითხვები) და არც თანამედროვე ელექტრონული მართვის სისტემა ბიბლიოთეკისთვის. შესაბამისად, ექსპერტთა ჯგუფი ასკვნის, რომ ამჟამინდელი ინფორმაციულ ტექნოლოგიური ინფრასტრუქტურა ვერ უზრუნველყოფს დაწესებულების მენეჯმენტისა და საგანმანათლებლო პროცესების ეფექტიანობას, ქმედითობასა და ხელმისაწვდომობას.

არ არსებობს იმის მტკიცებულება, რომ ინფორმაციული სისტემის ეფექტურობის შეფასება ხდება. ექსპერტთა ჯგუფი ასევე შემფოთებულია IT სამსახურის უწყვეტობასთან დაკავშირებით და დაწესებულების მენეჯმენტის მიერ ამ სფეროსთვის მინიჭებული პრიორიტეტის გამო, რადგან IT სამსახურის უფროსის პოზიცია ადგილზე ვიზიტის დროს ვაკანტური იყო.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- ინფორმაციული ტექნოლოგიების მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა.
- ხელშეკრულება ინტერნეტ პროვაიდერთან;
- ინფორმაცია ელექტრონული სერვისებისა და ელექტრონული საკონტროლო სისტემების შესახებ;
- ელექტრონული სერვისებისა და ელექტრონული საკონტროლო სისტემების განვითარების მექანიზმები;
- დომენისა და ჰოსტინგის სერტიფიკატის დამადასტურებელი დოკუმენტი.
- ობიექტებზე ვიზიტი;

• ადგილზე ვიზიტისას განხორციელებული შეხვედრები.
რეკომენდაციები: • გააუმჯობესეთ უსადენო ქსელური დაფარვა უნივერსიტეტის მთელ ტერიტორიაზე; • დამცავი დოკუმენტების შენახვა განსხვავებულ და უსაფრთხო ლოკაციებზე, სასურველია სხვა შენობაში ან კემპუსში; • განვითარდეს დაწესებულების ვებ-გვერდის ინგლისურენოვანი ვერსია, რათა უზრუნველყოფილი იყოს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის სტანდარტებით მოთხოვნილი ინფორმაციის მიწოდება; • შემუშავდეს IT ინფრასტრუქტურა, რომელიც უზრუნველყოფს უნივერსიტეტში მმართველობითი და საგანმანათლებლო პროცესების ეფექტურობას, ქმედითობასა და ხელმისაწვდომობას სტუდენტთა მართვის ელექტრონული სისტემის და შეფასების ცენტრალიზებული სისტემის უზრუნველყოფით, ასევე პლატფორმით, რომელიც ცენტრალურად დაიტევს ყველა საგანმანათლებლო რესურსს, რომელიც დაკავშირებულია დაწესებულების სასწავლო პროგრამებთან, ასევე შიდა ადმინისტრაციის ელექტრონული სისტემით და ბიბლიოთეკის მართვის თანამედროვე ელექტრონული სისტემით; • ჩატარდეს ინფორმაციული სისტემის ქმედითობის შეფასებები (ან მოხდეს მისი ინტეგრირება უკუკავშირის შეგროვების არსებულ ინსტრუმენტებში); • უზრუნველყავით, IT სერვისებისა და აქტივობათა დაგეგმვის უწყვეტობა, IT დეპარტამენტის უფროსის დანიშვნით;
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
7.4 ფინანსური რესურსები
○ უსდ-ის ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია. ○ უსდ-ს ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული და საშუალო ვადიანი სამოქმედო გეგმების ფარგლებში აღწერილი საქმიანობების შესრულებას. ○ უსდ-ს ფინანსური რესურსები ფოკუსირებულია დაწესებულების ძირითადი აქტივობების ეფექტურ შესრულებაზე. ○ უსდ-ს ბიუჯეტი უზრუნველყოფს კონკრეტული კვლევების, ბიბლიოთეკის ფუნქციონირებისა და განვითარების დაფინანსებას. ○ უსდ-ს გააჩნია ანგარიშგების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტიანი სისტემა ბიუჯეტით გათვალისწინებული
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ქუთაისის უნივერსიტეტის ბიუჯეტი მომზადდა უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმის შესაბამისად, მასში მონაწილეობა მიიღეს დაწესებულების მუდმივმა სტრუქტურულმა ერთეულებმა. ბიუჯეტით უზრუნველყოფილი ფინანსური რესურსები ეკონომიკურად სიცოცხლისუნარიანია. უნივერსიტეტის შემოსავალი ეფუძნება სტუდენტების მიერ სასწავლო პროგრამაში გადახდილ სწავლის საფასურს, საერთაშორისო ფინანსურ გრანტებს, სასერტიფიკატო კურსების საფასურს, ასევე სხვა წყაროებს სხვადასხვა ეკონომიკური აქტივობებიდან. დაწესებულების შემოსავლები ბოლო 5 წლის განმავლობაში შემცირდა, თუმცა ამჟამინდელი მდგომარეობა საკმარისად სტაბილურია სამუშაოდ და განსაზღვრული სტრატეგიული მიზნებისთვის. უნივერსიტეტს კარგი ფინანსური პოზიცია აქვს, რამდენადაც დაგროვილი მოგება შეადგენს ბიუჯეტის დაახლოებით 20%-ს. ხარჯები იგეგმება ოპტიმალურად. შემოსავალი და ნაღდი ფულის დინება ფარავს მიმდინარე და დაგეგმილ ხარჯებს, დაწესებულების ძირითადი საქმიანობის წარმატებით განხორციელებლად. ხარჯები დაკავშირებულია სტრატეგიულ პრიორიტეტებთან და

იმღევა სამომავლო განვითარების საშუალებას. ხარჯები იგეგმება ბიუჯეტის შემოსავლების დაგეგმვასთან ერთად. ქუთაისის უნივერსიტეტის ბიუჯეტის პრიორიტეტები 2018 წლისთვის: • ინფრასტრუქტურის განვითარება; • თანამშრომელთა კვალიფიკაცია; • თანამედროვე შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელება; • სწავლა/სწავლებისა და კვლევის ხარისხის გაუმჯობესება; • სტუდენტთა სერვისების განვითარება; • სტუდენტთა კონტინგენტის ხარისხობრივი ზრდა მაღალი პოტენციალის მქონე სტუდენტებით. უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილ ბიუჯეტის დოკუმენტში, მათ მიუთითეს 2018 წელს სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების მხარდაჭერის სტრატეგიული ამოცანა, მაგრამ ზოგადად ბიუჯეტის ფაილში, დაწესებულება მხოლოდ შემდგომ ხარჯებს მიუთითებს: უნივერსიტეტის სამეცნიერო გრანტები, სამეცნიერო ანგარიშების გამოქვეყნება და სამეცნიერო კონფერენციები. დაწესებულებას არ აქვს არანაირი სახარჯო პროექტები პერსონალისთვის, რათა მათ ჩაატარონ სამეცნიერო კვლევები ან დაწერონ სამეცნიერო ნაშრომები. უნივერსიტეტს აქვს გარკვეული ფინანსური რესურსი გამოყოფილი სამეცნიერო აქტივობებისთვის, მაგრამ მათი განაწილება უკეთ უნდა მოხდეს, რათა წარმატებით მოხდეს სტუდენტებისა და პერსონალის მხარდაჭერა მათ სამეცნიერო კვლევით საქმიანობაში. მიუხედავად რესურსების ოპტიმალური გამოყოფისა, დაწესებულებას სჭირდება სწრაფი ფინანსური ზრდა. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრების თანახმად, დაწესებულება გეგმავს ორგანიზაციის შემოსავლების გაუმჯობესებას და ეტაპობრივად, დაფინანსების გაზრდას ორგანიზაციული განვითარებისთვის.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • ინფორმაცია დაფინანსების წყაროების შესახებ. • უსდ-ს ბიუჯეტი; • ბოლო 5 წლის ფინანსური დინამიკა, მიმდინარე და წინა-საანგარიშო პერიოდების ფინანსური ანგარიშგება; • პასუხისმგებლობების განაწილების ფორმა, დელეგირება და ანგარიშვალდებულება და წესები; • ფინანსური მართვისა და საკონტროლო სისტემის განხორციელების დოკუმენტი. • ადგილზე ვიზიტისას განხორციელებული შეხვედრები.
რეკომენდაციები: • უკეთესად გაანაწილეთ ფინანსური რესურსები სამეცნიერო აქტივობებზე, რათა წარმატებულად მოხდეს სტუდენტებსა და პერსონალის ხელშეწყობა თავიანთ სამეცნიერო კვლევით საქმიანობაში.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან