



განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების
ავტორიზაციის ექსპერტთა დასკვნა

შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: მილან პოლი, მასარიკის უნივერსიტეტი, ჩეხეთის
რესპუბლიკა

სალომე ძაგნიძე, სტუდენტი ექსპერტი, აკაკი წერეთლის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი, საქართველო,

ნათია ჩიტაშვილი, ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი, საქართველო

მურთაზ კვირკვია, შრომის ბაზრის ექსპერტი, გრიგოლ რობაქიძის უნივერსიტეტი,
საქართველო

ლევან ცაგარელი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

თბილისი

2018

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება დაფუძნდა 2007 წლის 13 ივლისის ბრძანებით, რაც იყო სამი სხვადასხვა საგანმანათლებლო ინსტიტუციის (სამეგრელოს რეგიონი - ივ. ჯავახიშვილის სახ. თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ზუგდიდის ფილიალის, სსიპ ზუგდიდის პროფესიული ლიცეუმისა და სსიპ სენაკის აგრარულ-ეკონომიკური კოლეჯის) გაერთიანების შედეგი. ამჟამინდელი სახელწოდება - შოთა მესხიას სახელობის ზუგდიდის სასწავლო უნივერსიტეტი (შშსსსუ) ინსტიტუციას მიენიჭა 2009 წელს.

ამჟამად, 500-ზე მეტი აქტიური სტუდენტი სწავლობს სამ სამაგისტრო და 8 საბაკალავრო პროგრამაზე. უნივერსიტეტი, ასევე, აწვდის მასწავლებელთა სასწავლო კურსებს, ქართული ენის კურსებს, 28 პროფესიულ და 28 მოკლევადიანი ტრენინგის/გადამზადების კურსს.

ბოლოდროინდელმა რეორგანიზაციამ გამოიწვია სამი ფაკულტეტის გაერთიანება ერთ ფაკულტეტად: სოციალური მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის ფაკულტეტად.

პერსონალის საერთო რაოდენობაა 132, მათ შორის 40 აკადემიური პერსონალი, კიდევ 43 პერსონალი ჩართულია სასწავლო პროცესში და 49 ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი.

საავტორიზაციო ვიზიტის მოკლე მიმოხილვა

ექსპერტთა ჯგუფი, განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის სახელით, შეხვდა და ძალიან სასარგებლო დისკუსიები გამართა შშსსსუ-ს ბევრ სხვადასხვა კოლეგასთან. განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ მოთხოვნილ 7 სტანდარტთან შესაბამისობის დასადგენად, შეფასდა უნივერსიტეტის მუშაობის სფეროები. ვიზიტის განმახორციელებელი ჯგუფი შეხვდა ჩამოთვლილ წევრებს:

- შშსსსუ-ს ხელმძღვანელ პირებს (რექტორს, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს)
- აკადემიური საბჭოს წევრებს
- წარმომადგენელთა საბჭოს წევრებს
- თვითშეფასების ანგარიშის მომამზადებელ ჯგუფს
- ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტის წარმომადგენლებს
- სოციალური მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის ფაკულტეტის დეკანს
- სასწავლო პროცესის კოორდინატორებს
- პროგრამების ხელმძღვანელებს
- ფაკულტეტის საბჭოს
- აკადემიურ პერსონალს
- მოწვეულ პერსონალს
- საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების სტუდენტებს
- სამეცნიერო და ანალიტიკური ცენტრის წარმომადგენლებს
- უწყვეტი განათლების ცენტრის წარმომადგენლებს
- ადამიანური რესურსებისა და იურიდიული სამსახურების წარმომადგენლებს
- საგამოცდო ცენტრისა და უცხო ენების ცენტრის წარმომადგენლებს
- კურსდამთავრებულებს
- დამსაქმებლებს
- საფინანსო დეპარტამენტის წარმომადგენლებს
- IT ცენტრისა და მატერიალური რესურსების მენეჯმენტის ცენტრის წარმომადგენლებს

ექსპერტთა ჯგუფს მიეცა საშუალება ენახა შმზსსუ-ის სიმძლავრეები, მაგალითად, სასწავლო რესურსები, ინფრასტრუქტურა და სოციალური სივრცეები. ამასთან ერთად, ექსპერტთა ჯგუფს მიაწოდეს შერჩევითად ნაშრომები და კონტრაქტები.

მთელი პროცესის მსვლელობაში ექსპერტთა ჯგუფს მეტად სასარგებლო დახმარება გაუწიეს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის წარმომადგენლებმა სოფიო ვასაძემ და თამარშენგელიამ.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

საერთო ჯამში, ექსპერტები შმზსსუ-ს მიიჩნევენ სოლიდურ უნივერსიტეტად მისი ოპერირების მრავალ ასპექტში. ჩვენს ანგარიშში ვცადეთ ხაზი გაგვესვა დადებით მხარეებზე და ასევე, იმ მხარეებზე, რომლებსაც მეტი ყურადღების დათმობა ესაჭიროება. მნიშვნელოვანია იმის აღნიშვნა, რომ ჯგუფის დაკვირვებით შმზსსუ-მ ზოგიერთი მნიშვნელოვანი და შესაბამისი ცვლილება უკვე განახორციელა, როგორებიცაა მაგალითად უნივერსიტეტის მატერიალური ბაზის განვითარება და უფრო ინტენსიური ინტერნაციონალიზაცია. ზოგიერთი სხვა ცვლილება "პროცესშია", მაგალითად, როგორიცაა საგანმანათლებლო ზოგიერთი პროგრამის გაუმჯობესება. სხვადასხვა საკითხი იმსახურებს ყურადღებას ახლო მომავალში, როგორიცაა მეტი აქცენტი კვლევებზე. ყოველივე ამის ფონზე, ჯგუფს დადებითი შთაბეჭდილება დარჩა უნივერსიტეტზე, მის მართვასა და განვითარებაზე. ჯგუფის მიერ სტანდარტების შეფასება ასეთია:

სტანდარტი 1 - უსდ-ს მისია და სტრატეგიული განვითარება: შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

სტანდარტი 2 - უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა: მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

სტანდარტი 3 - საგანმანათლებლო პროგრამები: მეტწილად შესაბამისობაშია

მოთხოვნებთან სტანდარტი 4 - უსდ-ს პერსონალი: შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

სტანდარტი 5 - სტუდენტები და მათი მხარდაჭერი სერვისები: შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

სტანდარტი 6 - კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა: მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

სტანდარტი 7 - მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები: მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

რეკომენდაციები

- სამწლიანი სამოქმედო გეგმის განხორციელების ეფექტური მონიტორინგის მიზნით, 3-წლიანი სამოქმედო გეგმის დოკუმენტში განცალკევებით გამოყავით ყველა კონკრეტული ამოცანის და აქტივობის განსახორციელებლად საჭირო ფინანსური რესურსები.
- გადაფარვის თავიდან ასაცილებლად მკაფიოდ გამიჯნეთ ადმინისტრაციული ორგანოების ფუნქციები, განსაკუთრებით ხარისხის უზრუნველყოფასა და საერთაშორისო ურთიერთობებს შორის, ხარისხის უზრუნველყოფასა და შიდა აუდიტს შორის, ასევე, სასწავლო პროცესის მენეჯმენტს, სტუდენტთა მომსახურებასა და უწყვეტ განათლებას შორის.
- უზრუნველყავით ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელების არსებობა ფაკულტეტების დონეზე.
- შეინახეთ საგამოცდო ნაშრომები სამიწლის განმავლობაში.
- გააუმჯობესეთ შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები პროფესიონალი პერსონალის დაქირავებით/დასაქმებით, რომელიც განხორციელებს უსდ-ს საქმიანობისა და აქტივობების უწყვეტ მონიტორინგისა და შეფასებას (უმჯობესია პირები, რომელთაც ექნებათ აკადემიური ხარისხი სოციალური მეცნიერებების ან განათლების მიმართულებით, ან ექნებათ შესაბამისი გამოცდილება სოციოლოგიური კვლევების მიმართულებით).

- ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ჩატარებული გამოკითხვები უნდა იყოს უფრო კონკრეტული, ფოკუსირებული უნივერსიტეტის პრობლემებსა და გამოწვევებზე და უნდა მოიცავდეს უფრო ზუსტ რეკომენდაციებს განათლების ხარისხის, ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის საქმიანობის გაუმჯობესებაზე.
- მიზანშეწონილია საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება გამოყენებით სფეროებში, რომლებიც მიმართული იქნება რეგიონის ამჟამინდელ მოთხოვნებზე.
- სამაგისტრო დონეზე შეიტანეთ კურსები კვლევის მეთოდების შესახებ მაგისტრანტების მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგების ვალიდურობის უზრუნველსაყოფად. უნივერსიტეტმა, ასევე, მის პედაგოგიურ პერსონალს უნდა მისცეს ინფორმაციის გაცნობის შესაძლებლობა კვლევის მეთოდებთან დაკავშირებით.
- უზრუნველყოს სწავლებასა და კვლევაში უახლესი მონაცემების გამოყენება მისი პედაგოგების წახალისებით, რათა ისარგებლონ ბოლო დროს გამოცემული სამეცნიერო პუბლიკაციებით, რომლებიც ხელმისაწვდომია ინტერნეტში არსებულ მონაცემთა ბაზებში მათი უნივერსიტეტის ფარგლებში.
- ხელი შეუწყოს საგანმანათლებლო პროგრამის არასავალდებულო კომპონენტების არჩევა (მიზანშეწონილია ბოლო დროს დანერგილი LMS - სწავლის მენეჯმენტის სისტემის მეშვეობით).
- აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს ჩაუტაროს ტრენინგები თანამედროვე სწავლების მეთოდოლოგიების შესახებ იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ყველა საგანმანათლებლო პროგრამა იყენებდეს მისი სპეციფიკისათვის დამახასიათებელ სწავლებისა და სწავლის მეთოდებს.
- გაითვალისწინონ სფეროს სპეციფიკა საგანმანათლებლო პროგრამის შეფასების სისტემის შემუშავების დროს (კომპონენტები, კრიტერიუმები და ა.შ.).
- იქონიეთ შეფასების გასაჩივრების სისტემა.
- უზრუნველყავით, რომ შეფასების სისტემა გამოყენებულ იქნება სტუდენტებისათვის უკუკავშირის მიწოდებით მათ მიერ მიღწეულ მიზნებზე, ნაკლოვანებებსა და გაუმჯობესების გზებზე.
- გააუმჯობესეთ ინგლისური ენის ცოდნა მოქმედ აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალში ეტაპობრივი სასწავლო კურსების მიწოდებით უწყვეტ რეჟიმში.
- გააუმჯობესეთ კვლევის უნარების განვითარების მექანიზმები, სტუდენტთა კვლევის ხელმძღვანელობის უნარები და მეთოდოლოგია, პერსონალის დახმარება პროფესიული განვითარების საქმეში მდგრადი და რეგულარული ტრენინგების მეშვეობით, განსაკუთრებით თანამედროვე სასწავლო მეთოდოლოგიებისა და უცხო ენის ფლობის კუთხით.
- გაითვალისწინეთ ინგლისური ენის ცოდნის დონე ახალი პერსონალის (როგორც ადმინისტრაციული, ისე აკადემიური) აყვანისას.
- უზრუნველყავით პერსონალის არჩევის პროცედურების გამჭვირვალობა დაქვემდებარებულ სტრუქტურულ ერთეულებში დასაქმებისას.
- დეტალურად ასახეთ სტუდენტთა კმაყოფილების და სხვა გამოკითხვები, აქცენტიტ პრობლემურ საკითხებზე და შეიმუშავეთ ფორმალური პროცედურები:
 - გამოკითხვების ჩასატარებლად;
 - ასახეთ გამოხმაურებაში (მაგ. პრობლემური სფეროების მოგვარება, შეამცირეთ სტუდენტთა რაოდენობა, რომელთაც არა აქვთ გაცნობიერებული გასაჩივრების პროცედურები);
 - იდენტიფიცირებულ გამოწვევებზე რეაგირების საკითხი აცნობეთ სტუდენტებს (რათა გაიზარდოს მათი კმაყოფილება და იგრძნონ თავი ღირებულად).
- ჩამოაყალიბეთ სტუდენტური მომსახურების ცენტრი ან სტუდენტთა საკონსულტაციო ცენტრი, რათა მოხდეს სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისების აკუმულირება ერთ სივრცეში და თავიდან ავიცილოთ დაბნეულობა, ისევე, როგორც ფუნქციების გადაფარვა სამსახურების მიერ.

- რეკომენდებულია, რომ პერსონალის რაოდენობის გაზრდა საკარიერო განვითარების ცენტრში მისი ფუნქციების გათვალისწინებით. მხოლოდ ერთი ადამიანი ვერ შეძლებს ყველა საქმისა და ვალდებულების ეფექტიანად წარმართვას.
- აქტიურად გამოიყენეთ საუკეთესო გამოცდილების გაზიარების ხელშეწყობა კვლევით თანამშრომლობაში ეროვნულ და საერთაშორისო დონეებზე.
- მოახდინეთ კვლევითი აქტივობების ზრდის სტიმულირება კვლევების ფინანსირების გაზრდით და რელევანტური კვლევითი საგრანტო პროექტების მოზიდვით, კვლევითი ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესებით, კვლევითი მასალის დონის, სპეციფიკურ კვლევით მიმართულებებზე ორიენტირებული სამეცნიერო სტიპენდიების რაოდენობის გაზრდით.
- მოიზიდეთ ახალგაზრდა მკვლევარები და დაავალეთ მათ პრიორიტეტული სამეცნიერო კვლევები, რათა უზრუნველყოთ გრძელვადიანი განვითარება.
- გააუმჯობესეთ აკადემიური პერსონალის მიერ კვლევების ხელმძღვანელობის უნარები.
- უზრუნველყავით, რომ კვლევებზე გამოყოფილი ფინანსები იყოს კვლევითი სფეროს პრიორიტეტული მიმართულებების ადეკვატური, მათ შორის იზიდავდეს ახალგაზრდა მკვლევარებსა და ახალ აკადემიურ პერსონალს.
- გაღრმავდეს და განვითარდეს ინსტიტუციური თანამშრომლობა სამეცნიერო ცენტრებთან, გაძლიერდეს მცდელობები გარე ფინანსირების მოსაზიდად.
- გაზარდეთ და მოახდინეთ კვლევების დივერსიფიკაცია, დაატრენინგეთ აკადემიური პერსონალი ტრენინგი კვლევით უნარებსა და უახლეს კვლევით მეთოდოლოგიებში უწყვეტ და სისტემატიურ საფუძველზე.
- უზრუნველყავით ახლად შექმნილი კვლევის შეფასების მექანიზმების სრულყოფილად განხორციელება და გაავრცელეთ კრიტერიუმების სათანადო გავრცელება აკადემიურ პერსონალში.
- უზრუნველყავით კვლევების ხელშეწყობა და მენეჯმენტი და კვლევების შეფასების სწორად გადанаწილება მეცნიერული კვლევისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურებს შორის.
- გამოიყენეთ კვლევის შეფასების სისტემა სამომავლო სამეცნიერო საჭიროებების, კვლევითი პრიორიტეტების და გასაუმჯობესებელი სფეროების იდენტიფიცირებისათვის.
- ბიბლიოთეკა უკეთ უნდა იყოს მომზადებული უცხოური, ისევე, როგორც ქართული სამეცნიერო ლიტერატურით მკვლევართა, სტუდენტთა და პერსონალის უზრუნველსაყოფად, კვლევისა და სწავლების ინტეგრაციასა და ზოგადად კვლევების ინტერნაციონალიზაციაში დასახმარებლად.
- ელექტრონული ბიბლიოთეკა უნდა იქნეს გამოყენებული ინტენსიურად და ბიბლიოთეკის ადმინისტრაცია უნდა აძლიერებდეს ინფორმაციის გავრცელების შესაძლებლობებს და აწარმოებდეს სამეცნიერო მონაცემთა ბაზების და ელ-ბიბლიოთეკის რესურსების სარგებლობაზე უწყვეტ მონიტორინგს.
- გაიზარდოს კვლევების დახმარებაზე გამოყოფილი ფინანსური რესურსები.

რჩევები

- უზრუნველყავით იქნეს კანდიდატთა ხედვისა და გეგმების პრეზენტაცია და განხილვა უნივერსიტეტის საზოგადოების (მათ შორის, ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის, სტუდენტებისა და სხვა დაინტერესებულ მხარეთა) მიერ კანდიდატის არჩევამდე/დანიშნამდე.
- უზრუნველყავით უნივერსიტეტის საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების სტუდენტების წახალისება, რათა მათ მიიღონ მონაწილეობა საერთაშორისო პროექტებში და გაცვლით პროგრამებში.
- მიზანშეწონილია გადაიხედოს საგამოცდო ცენტრის ფუნქციები, სტუდენტთათვის მათ საგამოცდო ნამუშევრებზე გამოხმაურების მნიშვნელობის გათვალისწინებით.

- მიზანშეწონილია, რომ უნივერსიტეტმა წახალისოს მისი აკადემიური პერსონალი შეფასების იმგვარი კომპონენტების შემოღებაში (წერითი ამოცანები, ესეები და სხვ.), რაც გარდაუვალს გახდის პლაგიატის გამოვლენის ინსტრუმენტებისა და მეთოდების გამოყენებას.
- ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ჩატარებული გამოკითხვები უნდა იყოს უფრო კონკრეტული, ფოკუსირებული უნივერსიტეტის პრობლემებსა და გამოწვევებზე და უნდა მოიცავდეს უფრო კონკრეტულ რეკომენდაციებს განათლების ხარისხის და ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის საქმიანობის გაუმჯობესებაზე.
- მიზანშეწონილია გადაიხედოს დატვირთვები (საკონტაქტო საათების რაოდენობა) კურსებში იმგვარად, რომ სტუდენტებს ჰქონდეთ მეტი დრო დამოუკიდებელი მუშაობისათვის, რაც უფრო შესაბამისი იქნება ერთის მხრივ მათი დასაქმებულობის და მეორეს მხრივ სწავლისა და კვლევის ინტეგრაციის, როგორც უნივერსიტეტის დეკლარირებული სტრატეგიული მიზნისათვის.
- უზრუნველყავით, რომ შეფასების სისტემა გამოყენებულ იყოს სტუდენტებისათვის უკუკავშირის მიწოდებისთვის მათ მიერ მიღწეულ მიზნებზე, ნაკლოვანებებსა და გაუმჯობესების გზებზე.
- გადახედეთ პერსონალის (ადმინისტრაციული და აკადემიური) შეფასების სისტემას და გამოიყენეთ იგი ხარისხის გაუმჯობესების ინსტრუმენტად; შეფასების სისტემა უნდა უზრუნველყოფდეს საჭიროებების იდენტიფიცირებასა და ზეგავლენის შეფასებას, ინვესტირებისათვის ადეკვატური ფინანსური რესურსების გამოყოფას.
- მექანიზმების სრული ეფექტიანობისათვის პერსონალის შეფასების სისტემა სათანადოდ უნდა გავრცელდეს საუნივერსიტეტო საზოგადოებაში.
- აფილერებული პერსონალის რაოდენობის გაზრდა შესაძლოა გახდეს პროფესორის დატვირთვაში კვლევითი კომპონენტის გაუმჯობესების მექანიზმი.
- სათანადოდ წარმართეთ დატვირთვების განაწილების მოქნილობის პოლიტიკა, რათა დაეხმაროს ახალგაზრდა მკვლევარებს, რომელთაც სურთ მოიპოვონ კვლევითი სტიპენდიები და კვლევითი პროექტები საზღვარგარეთ.
- შეამცირეთ მოწვეული პერსონალის მიერ შესრულებული სამუშაო, რათა გაიზარდოს აკადემიური პერსონალის როლი და პასუხისმგებლობა. ეს შეიძლება იყოს მიზანშეწონილი უნივერსიტეტში არსებული და რაციონალური შესაძლებლობების გაფართოვებით მისი ტერიტორიული და გეოგრაფიული მდებარეობის გათვალისწინებით.
- შეამცირეთ მოწვეული პერსონალის მიერ შესრულებული სამუშაო, რათა გაიზარდოს აკადემიური პერსონალის როლი და პასუხისმგებლობა.
- გაამლიერეთ სტუდენტთა სადისკუსიო საბჭო - "სათათბირო" მისი სტუდენტთა ასამბლეად გადაკეთების გზით, სადავ გადაწყდება თუ რა პოზიცია უნდა დაიკავონ საბჭოს წევრებმა და სტუდენტური თვითმმართველობის სტუდენტებმა (რას მისცენ ხმა) ფაკულტეტისა და წარმომადგენლობით საბჭოებზე.
- განიხილეთ კურსდამთავრებულთა კარიერული განვითარების ეფექტური მონიტორინგის და დახმარების შესაძლებლობები.
- გახადეთ LMS-ით (სწავლის მენეჯმენტის სისტემით) სარგებლობა სავალდებულო ლექტორებისათვის.
- გაზარდეთ საერთაშორისო სამეცნიერო რესურსების და მონაცემთა ბაზების ხელმისაწვდომობა და მათ შესახებ აკადემიური პერსონალის ინფორმირება.
- მხარი დაუჭირეთ და გამოიყენეთ კვლევითი ინფრასტრუქტურა და კვლევის პრიორიტეტული სფეროების განვითარების მიზნით ინსტიტუციური საშუალებები.
- ჩართეთ აკადემიური პერსონალი და მკვლევარები კვლევის თვითშეფასებაში, აკადემიური წარმატებების შესახებ ანგარიშგებაში და ამ მხრივ, ხარისხის გაუმჯობესებისათვის შეფასების მექანიზმების ეფექტიანობის გაზრდაში.
- გააუმჯობესეთ კონდიციონების სისტემა სასწავლო უნივერსიტეტში.
- მოამზადეთ და განახორციელეთ პერსონალის (და სტუდენტთა) ტრენინგი სწავლებისა

და სწავლის დამხმარე IT პლატფორმების გამოყენებაში.

- გააგრძელებს მუშაობა განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე პირებისათვის ადაპტირებული გარემოს უზრუნველყოფის მიზნით
- გააღრმავებს ბიზნესის სექტორთან თანამშრომლობა დამატებითი ფინანსური წყაროების მიღების მიზნით.

საუკეთესო პრაქტიკები

- კარიერული განვითარების ცენტრის აქტივობები: ერთდროს კარიერის მენეჯმენტის კურსებისა და სკოლის მოსწავლეთათვის პროფესიული ორიენტაციის ღონისძიებების ორგანიზება (მემორანდუმები სკოლებთან); სხვადასხვა საწარმოთა ხელმძღვანელების მოწვევა უნივერსიტეტში სტუდენტებთან საინფორმაციო შეხვედრების მოსაწყობად; სტუდენტთა ინფორმირება ვაკანსიების თაობაზე (ვებგვერდის მეშვეობითაც).
- სტუდენტთა სადისკუსიო საბჭო - "სათათბირო".
- უნივერსიტეტის საერთო საცხოვრებელი.
- ოთახები ბავშვებისათვის.
- ვიდეო-ლექციები.
- საჯარო ტრანსპორტში მგზავრობის დაფინანსება.
- უნივერსიტეტი ეხმარება სტუდენტებს მათი კვლევითი ნაშრომების გამოცემაში. თუ ეს ტრადიცია გაუმჯობესდება და ხარისხი იქნება უზრუნველყოფილი, ეს იქნება კარგი საშუალება იმის თვალსაჩინოებისთვის, რომ სტუდენტები არიან წახალისებულნი და რომ უნივერსიტეტს გააჩნია მომავალი წარმატებული მკვლევარების ახალგაზრდა თაობის აღზრდის პოლიტიკა.

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების
შემაჯამებელი ცხრილი

	სტანდარტი	შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ არის შესაბამისობაში 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, ცვლილებისა და 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. პოლ მილანი (თავმჯდომარე)

Prof. PhDr. Milan Pol, CSc.

Digitáln
é
podeps
al prof.
PhDr.
Milan
Pol,
CSc.
Datum: 2018.10.23
16:24:08 +02'00'

2. სალომე ძაგნიძე (წევრი)

ს. ძაგნიძე

3. ნათია ჩიტაშვილი (წევრი)

ნათია ჩიტაშვილი

4. მურთაზ კვირკვია (წევრი)

მ. კვირკვია

5. ლევან ცაგარელი (წევრი)

ლევან ცაგარელი

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-ის მისია ითვალისწინებს საქართველოსა და ევროპის უმაღლესი განათლების ძირითად მიზნებს, განსაზღვრავს მის როლსა და ადგილს უმაღლეს საგანმანათლებლო სივრცესა და საზოგადოებაში, ადგილობრივ და/ან საერთაშორისო დონეზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ზშმსსუ-ს მისია დაწერილია მკაფიოდ და მისაღები ფორმით. იგი გამომდინარეობს წინა მისიის განაცხადის კრიტიკული ანალიზიდან და აღქმული საჭიროებებიდან, ნათლად აყალიბებს უნივერსიტეტის როლსა და ამბიციებს როგორც რეგიონულ, ისე ნაციონალურ და საერთაშორისო კონტექსტში. შეიძლება ითქვას, რომ ზშმსსუ-ს მისია შეესაბამება საქართველოსა და ევროპის უმაღლესი განათლების მიზნებს, განსაზღვრავს მის როლსა და ადგილს უმაღლესი განათლების სივრცესა და საზოგადოებაში. მისია დაბალანსებულია მისი ფოკუსით, აგებულია დემოკრატიულ და ჰუმანური იდეალებზე და ხაზს უსვამს საგანმანათლებლო ამოცანებს, თანაც უკავშირებს მათ ასევე კვლევას, ინტერნაციონალიზაციას, სტუდენტთა კონკურენტუნარიანობას დასაქმების ბაზარზე და ასევე, მართვის პროცესებს უნივერსიტეტში.

მისიის შემუშავების პროცედურა შეიძლება იყოს დაფასებული. როგორც ჩანს, მისია წარმოადგენს ფართო სადისკუსიო პროცესის შედეგს, რომელიც წარიმართა უნივერსიტეტში და მის ფარგლებს გარეთაც. პროექტი მომზადდა სპეციალურად შექმნილი მუშა ჯგუფის მიერ განსაკუთრებული დავალებებით თითოეული წევრის მიმართ, პროექტი გამოქვეყნდა საჯაროდ, მასზე შენიშვნების გაკეთების შესაძლებლობით. მისიის პროექტის განსახილველად მოიწვიეს უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულები, ფაკულტეტის საბჭოები, აკადემიური პერსონალი, მკვლევარები და სტუდენტებიც. კურსდამთავრებულებისა და დამსაქმებლების თქმით მათაც ჰქონდათ ხელმისაწვდომობა მისიის შემუშავების პროცესთან. აღნიშნული დისკუსიების მხედველობაში მიღებით, შემუშავდა მისიის საბოლოო ვერსია. ეს იყო ღია და გამჭვირვალე პროცესი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ზშმსსუ-ს მისია გამოქვეყნებული ვებ-საიტზე
- ზშმსსუ-ს აკადემიური საბჭოს 2016 წლის 26 დეკემბრის გადაწყვეტილება #39 "ზუგდიდის შოთა მესხიას სახელობის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგიის დამტკიცების შესახებ"
- აკადემიური საბჭოს 2017 წლის 4 სექტემბრის #38 დადგენილება "მუდმივი საკოორდინაციო ჯგუფის შექმნის შესახებ უსდ-ს განახლებული ავტორიზაციის სტანდარტების დასაკმაყოფილებლად"
- უნივერსიტეტის რექტორის ბრძანება #01/24 "სამუშაო ჯგუფის შექმნის შესახებ და უსდ-ს განახლებული ავტორიზაციის სტანდარტების მოთხოვნების დაკმაყოფილების შესახებ".
- თვითშეფასების ანგარიში
- გასაუბრებები

რეკომენდაციები:

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
1.2 სტრატეგიული განვითარება ○ უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების (7-წლიანი) და სამოქმედო გეგმები (3-წლიანი). ○ 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 შეფასებას და სათანადოდ რეაგირებს შეფასების შედეგებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ზუგდიდის შოთა მესხიას სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტმა შეიმუშავა და დაამტკიცა სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია, რომლის თანახმადაც სტრატეგიული დაგეგმვა წარმოადგენს თანამონაწილეობრივ პროცესს. უნივერსიტეტის რექტორი კოორდინაციას უწევს სტრატეგიული გეგმის შემუშავებას და სამოქმედო გეგმის ეფექტურ განხორციელებას. სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგიის შესაბამისად, უნივერსიტეტმა შეიმუშავა სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2018-2014 წლებისათვის. სტრატეგიული განვითარების გეგმა განსაზღვრულია 7 სტრატეგიული მიზნით (ცოდნის გაზიარების გზით რეგიონულ და ეროვნულ დონეზე საზოგადოების განვითარებაში წვლილის შეტანა; ორგანიზაციული სტრუქტურისა და მართვის სისტემის განვითარება ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების მართვის პროცესში ეფექტური გამოყენების გზით. შიდა ხარისხის მართვის სისტემის სრულყოფა/განვითარება; საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარება/ახალი საგანმანათლებლო პროგრამების დანერგვა (აკადემიური და პროფესიული); სასწავლო უნივერსიტეტის პერსონალის განვითარებაზე ორიენტირებული მართვის პოლიტიკისა და პროცედურების მუდმივი გაუმჯობესება; სასწავლო პროცესის რეგულაციებისა და სტუდენტური სერვისების გაუმჯობესება; სასწავლო უნივერსიტეტის კვლევითი საქმიანობის ხელშეწყობა; სასწავლო უნივერსიტეტის მდგრადი, სტაბილური, ეფექტიანი და ეფექტური ფუნქციონირებისთვის მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსების განვითარება). სტრატეგიული მიზნები შეესაბამება უნივერსიტეტის მისიას და ეფუძნება ჩატარებულ SWOT ანალიზს, ასახავს მიზნებსა და პრიორიტეტებს, უნივერსიტეტის ისტორიას და ა.შ. 7 წლიან სტრატეგიულ გეგმასთან ერთად უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს 3 წლიანი სამოქმედო გეგმა. სამ წლიანი სამოქმედო გეგმა განსაზღვრავს ამოცანებს, აქტივობებს, განხორციელების ვადებს, განმახორციელებელ სტრუქტურებს, შესრულების ინდიკატორებს. უნივერსიტეტის 7 წლიანი სტრატეგიული განვითარების გეგმა და 3 წლიანი სამოქმედო გეგმა მოიცავს უნივერსიტეტის ფუნქციონირების მნიშვნელოვან ასპექტებს: ადამიანურ რესურსებს; ხარისხის უზრუნველყოფას; სტუდენტთა მომსახურებებს; საგანმანათლებლო პროგრამებს; კვლევით საქმიანობას; ინფრასტრუქტურასა და მატერიალურ რესურსებს და სხვ. 3 წლიანი სამოქმედო გეგმის ფინანსური მხარდაჭერის მიზნით უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს დოკუმენტი "სტრატეგიული განვითარების გეგმის ფარგლებში დასახული 3 წლიანი სამოქმედო გეგმით გათვალისწინებული აქტივობების ბიუჯეტი". 2018-2020 წლებისათვის ხარჯების პროგნოზი ასეთია: შრომის ანაზღაურების (ადმინისტრაციული) დაფინანსება; შრომის ანაზღაურების (აკადემიური) დაფინანსება; შრომის ანაზღაურების (მოწვეული პერსონალის) დაფინანსება; შრომის ანაზღაურების (პროფესიული პროგრამების პედაგოგების) დაფინანსება; კვლევების დაფინანსება; შეკეთების ან რეაბილიტაციის ხარჯების დაფინანსება; ლიტერატურის დაფინანსება და ა.შ. ასევე, საპროგნოზო ბიუჯეტში (2018-2020წწ.), შემოსავლების სავარაუდო წყაროებია წარმოდგენილი, თუმცა ხარჯები არაა განსაზღვრული ცალკეული ამოცანებისა და აქტივობების მიხედვით. ამრიგად, სამწლიანი სამოქმედო გეგმის განხორციელების ეფექტიანი მონიტორინგისათვის, ყველა საჭირო ამოცანებისა და აქტივობების განსახორციელებლად აუცილებელი ფინანსური რესურსები უნდა იყოს წარმოდგენილი განცაკლევებულად. უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს სტრატეგიული განვითარების გეგმისა და სამწლიანი განვითარების გეგმის განხორციელების მონიტორინგის შიდა რეგულაციები და პროცედურები. სტრატეგიული გეგმის განხორციელების მონიტორინგისათვის უნივერსიტეტს შექმნილი აქვს სამუშაო ჯგუფი. ჯგუფი შედგება: ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსის, შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსისა და იურიდიული სამსახურის უფროსისაგან. მათ შორის, წარმოდგენილია სამოქმედო გეგმის განხორციელების

წლიური ანგარიში (2017 წელი). აქვეა, ასევე, რიგი ანგარიშებისა უნივერსიტეტში წინა წლებში განხორციელებული აქტივობების შესახებ. წარმოდგენილი დოკუმენტებისა და გასაუბრებების შედეგად დადგინდა, რომ უნივერსიტეტი ახორციელებს და სამომავლო გეგმებშიც აპირებს წვლილის შეტანას საზოგადოების განვითარებაში. ასევე, უნივერსიტეტი ხელს უწყობს უწყვეტი განათლების პრინციპების დანერგვას. დაინტერესებულ მხარეებთან გასაუბრებით ნათელი გახდა, რომ ისინი მონაწილეობდნენ უნივერსიტეტის მისიისა და სტრატეგიული გეგმის შემუშავებაში. გარდა ამისა, ისინი იზიარებენ სტრატეგიული გეგმით გათვალისწინებულ სტრატეგიულ მიზნებს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები კომპონენტური მტკიცებულებები/ინდიკატორები, მათ შორის შესაბამისი დოკუმენტები, გასაუბრების შედეგები და ა.შ. • უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების (7 წლიანი) გეგმა. • სამოქმედო (3 წლიანი) გეგმა. • უნივერსიტეტის სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია. • 2016 წლის 26 დეკემბრის #43 გადაწყვეტილება "შოთა მესხიას სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის ეფექტური მენეჯმენტისა და შეფასების სიტემის მონიტორინგის მეთოდოლოგია" • რექტორის ბრძანება №01-01/36 (ოქტომბერი 27, 2017წ.) სტრატეგიული განვითარების გეგმის განხორციელებაზე მონიტორინგის სამუშაო ჯგუფის დაარსების თაობაზე. • აკადემიური საბჭოს გადაწყვეტილება N54 (21 დეკემბერი 2017წ.) "სასწავლო უნივერსიტეტის სამოქმედო გეგმის შესრულების წლიური ანგარიში" (2017წ.).
რეკომენდაციები: • სამწლიანი სამოქმედო გეგმის განხორციელების ეფექტური მონიტორინგის მიზნით, 3-წლიანი სამოქმედო გეგმის დოკუმენტში განცალკევებით გამოყავით ყველა კონკრეტული ამოცანის და აქტივობის განსახორციელებლად საჭირო ფინანსური რესურსები.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

2. უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

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

2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

- უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს უსდ-ის მიზნებისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრული საქმიანობის განხორციელებას.
- უსდ-ის მართვის ორგანოებში არჩევის/დანიშვნის პროცედურა არის გამჭვირვალე, სამართლიანი და კანონთან შესაბამისი.
- უსდ-ის ხელმძღვანელობა/მართვის ორგანოები უზრუნველყოფს უსდ-ის საქმიანობის ეფექტურ 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

უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურამ სტრატეგიულ გეგმაში განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად ბოლო წლებში განიცადა რიგი ცვლილებებისა "უწყვეტ განათლებასა და საგანმანათლებლო პროგრამების ინტერნაციონალიზაციაზე დაფუძნებული განათლების ხელმისაწვდომობის" უზრუნველსაყოფად (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 21). ამ მიზნით უწყვეტი განათლების ცენტრი (2015 წ.), უცხო ენის შემსწავლელი ცენტრი (2013-2016 წწ.) და საკარიერო განვითარების ცენტრი (2012-2014 წწ.) შეიქმნა მეტწილად საერთაშორისო თანამშრომლობის შედეგად TEMPUS-ის სხვადასხვა პროგრამების ფარგლებში. შემდეგი ცვლილება უნივერსიტეტის ორგანიზაციულ სტრუქტურაში განხორციელდა 2018 წლის თებერვალში - სამი ფაკულტეტის შერწყმა (ბიზნესისა და სამართლის, ჰუმანიტარულის, ჯანდაცვის) ერთ ერთეულად - სოციალური მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის ფაკულტეტად. როგორც უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის წარმომადგენლების მიერ იქნა განმარტებული, ეს რეორგანიზაცია გამოიწვია ფინანსურმა მიზეზმა და უნდა იქნეს განხილული როგორც ოპტიმალური გადაწყვეტა საგანმანათლებლო პროგრამების საკითხისა სტუდენტთა კლებადი რაოდენობით. გარდა ამისა, შიდა აუდიტის სამსახური შეიქმნა "ფინანსური მართვისა და კონტროლის სისტემის გაუმჯობესების მიზნით" (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 27) როგორც უნივერსიტეტის წარმომადგენლები ირწმუნებიან, ყოფილი სისტემა ემყარებოდა წლიურ ანგარიშებს, ხოლო შიდა აუდიტის მექანიზმებმა უზრუნველყო მართვის პროცესის უკეთ კონტროლი კვარტალურ საფუძველზე. თუმცა, შიდა აუდიტის სამსახურის რეალური საქმიანობა ვერ იქნა დადასტურებული.

მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები და მოვალეობები წარმოდგენილი დოკუმენტაციის შესაბამისად (ერთეულების დებულებები და რეგულაციები) თითქოს განსაზღვრულია მკაფიოდ, ვიზიტის დროს გამოვლინდა განსხვავებული ერთეულების ფუნქციების გარკვეული გადაფარვა. მაგალითად, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისა და შიდა აუდიტის სამსახურის ფუნქციებში განსხვავება არ არის საკმარისად ნათელი. ინტერვიუების შედეგად აღმოჩნდა, რომ "ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ხელმძღვანელობს პროცესებს, რომლებშიც შიდა აუდიტის სამსახური პრაქტიკულად აკონტროლებს საქმიანობას" ფოკუსით მეტწილად მატერიალური რესურსების კონტროლზე. უნივერსიტეტის სტრუქტურის შემდეგი თავისებურებაა ის, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური წარმართავს არა მარტო ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესებს, არამედ, ასევე, ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკას "იმიტომ, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა უნდა გაიზიაროს და დანერგოს საერთაშორისო გამოცდილება". მართალია უსდ-ს რეგულაციებით არაა აკრძალული, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ასრულებდეს ორივე ფუნქციას, ძალიან საეჭვოა, რომ სამი წევრისაგან შემდგარ მმართველ ორგანოს (ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი, აკადემიურ პროგრამებთან შეხებაში მყოფი აკადემიური პერსონალი და პროფესიულ პროგრამებთან შეხებაში მყოფი პერსონალი) შეუძლია იმავდროულად ეფექტური კოორდინირება გაუწიოს საერთაშორისო პროექტებს.

ვიზიტის პერიოდში უნივერსიტეტის წარმომადგენლებმა მოახსენეს ექსპერტთა ჯგუფს, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელის არჩევა მოხდა ვიზიტამდე სულ რამოდენიმე დღით ადრე.

კიდევ ერთი საკითხი, რომელიც უნდა იქნეს განხილული უნივერსიტეტის სტრუქტურასთან დაკავშირებით არის უწყვეტი განათლების ცენტრის ფუნქციური პროფილი. ტრენინგის კურსებით (UNO-ს დაფინანსების ფარგლებში) საზოგადოების მომსახურებასთან ერთად ცენტრი ავრცელებს ინფორმაციას სწავლის მენეჯმენტის სისტემის (LMS) შესახებ სტუდენტებში ან კოორდინაციაზე უნივერსიტეტების დეპარტამენტებს შორის, რაც აღემატება ცენტრის ფუნქციების საზღვრებს და გადაფარავს სასწავლო პროცესის მენეჯმენტის სამსახურის ფუნქციებს, ისევე, როგორც სტუდენტთა მომსახურების ცენტრის ფუნქციებს (რომელიც არ არსებობს უნივერსიტეტში ცალკე სტრუქტურული ერთეულის სახით. ანალოგიურად, უნივერსიტეტის საგამოცდო ცენტრის არსებობის სარგებელი გარკვეულწილად რჩება არადამაჯერებელი. მიუხედავად იმისა, რომ სტუდენტების ანონიმურობის დაცვით მიკერძოებული შეფასება აღმოფხვრულია,

საგამოცდო ცენტრის ოპერირება გამორიცხავს პედაგოგების მიერ სტუდენტებისათვის გამოხმაურების მიწოდების შესაძლებლობას. უფრო მეტიც, საგამოცდო ცენტრი არ ინახავს საგამოცდო ნაშრომებს ერთ თვეზე მეტი ვადით, რაც ეწინააღმდეგება კანონს, რომელიც მოითხოვს მათ შენახვას სამი წლის განმავლობაში.

უნივერსიტეტის მმართველი ორგანოების არჩევა ხდება წინასწარ განსაზღვრული მოთხოვნების შესაბამისად, რაც დამტკიცებულია აკადემიური საბჭოს მიერ კანონმდებლობის შესაბამისად. თუმცა, არ არის არავითარი დამადასტურებელი იმისა, რომ ხდება კანდიდატების ხედვისა და გეგმების პრეზენტაცია და განხილვა მის დანიშვნამდე/არჩევამდე.

მმართველო ორგანოების გადაწყვეტილებები რეგისტრირდება უნივერსიტეტის კანცელარიაში. საქმისწარმოება რეგულირდება უნივერსიტეტის კანცელარიის დებულებით და შეესაბამება არსებულ კანონმდებლობას. უნივერსიტეტმა ახლახან დაწერა განათლების სამინისტროს მიერ შეძენილი საქმისწარმოების ელექტრონული სისტემა ("e-flow"). უნივერსიტეტს, ასევე, დაგეგმილი აქვს საქმის წარმოების უწყვეტობის დაწერვა, რაც მოიცავს რისკების მენეჯმენტის რეგულაციებს.

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა და მხარს უჭერს სტუდენტებისა და პერსონალის საერთაშორისო მობილობას, რასაც ადასტურებს საერთაშორისო საგანმანათლებლო პროექტების რაოდენობა, რომელშიც უნივერსიტეტი მონაწილეობს 2012 წლიდან: EMINENCE I და II, EMBER, EFFORT, HERMES, CASEDE, PICASA, NISPACEE, DARE, STAR, INTEGRITY – თითოეულმა მათგანმა იქონია ზეგავლენა უნივერსიტეტის სტრუქტურასა და განათლების ხარისხზე. უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობას გაცნობიერებული აქვს უცხო ენის უნარების მნიშვნელობა ეფექტური ინტერნაციონალიზაციისათვის და სთავაზობენ ინგლისური ენის კურსებს პერსონალის რამოდენიმე წევრს ყოველ სემესტრში. დღემდე მხოლოდ ორი საბაკალავრო პროგრამა იყო შერჩეული ინტერნაციონალიზაციის მიზნებისათვის (ბიზნესის ადმინისტრირება და საჯარო მმართველობა) (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 30), ვინაიდან მხოლოდ ზემოაღნიშნული პროგრამების სტუდენტებმა გამოთქვეს შესაბამისი მზადყოფნა დაპოტენციალი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი დაკავშირებული დოკუმენტაცია
- უსდ-ს კოლეგებთან და დაინტერესებულ მხარეებთან გასაუბრება.

რეკომენდაციები:

- გადაფარვის თავიდან ასაცილებლად მკაფიოდ გამოიყენეთ ადმინისტრაციული ორგანოების ფუნქციები, განსაკუთრებით ხარისხის უზრუნველყოფასა და საერთაშორისო ურთიერთობებს შორის, ისევე, როგორც ხარისხის უზრუნველყოფასა და შიდა აუდიტს, ასევე, სასწავლო პროცესის მენეჯმენტს, სტუდენტთა მომსახურებასა და უწყვეტ განათლებას შორის.
- უზრუნველყავით ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელების არსებობა ფაკულტეტების დონეზე.
- შეინახეთ საგამოცდო ნაშრომები სამი წლის განმავლობაში.

რჩევები:

- უზრუნველყავით კანდიდატთა ხედვისა და გეგმების პრეზენტაცია და განხილვა უნივერსიტეტის საზოგადოების (მათ შორის, ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის, სტუდენტებისა და სხვა დაინტერესებულ მხარეთა) მიერ კანდიდატის არჩევამდე/დანიშვნამდე.
- უზრუნველყავით უნივერსიტეტის საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების სტუდენტებისათვის საერთაშორისო პროექტებში და გაცვლით პროგრამებში მონაწილეობაში ხელშეწყობა.
- მიზანშეწონილია საგამოცდო ცენტრის ფუნქციების გადახედვა სტუდენტთა ნაშრომებზე გამოხმაურების მნიშვნელობის განხილვით.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

- კარიერული განვითარების ცენტრის აქტივობები: ერთთვიანი კარიერის მენეჯმენტის კურსებისა და სკოლის მოსწავლეთათვის პროფესიული ორიენტაციის ღონისძიებების ორგანიზება (მემორანდუმები სკოლებთან); სხვადასხვა საწარმოთა ხელმძღვანელების მოწვევა უნივერსიტეტში სტუდენტებთან საინფორმაციო შეხვედრების მოსაწყობად; სტუდენტთა ინფორმირება ვაკანსიების თაობაზე (ვებგვერდის მეშვეობითაც).

შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
2.2. ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები ○ უსდ-ში ეფექტურად ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები. უსდ-ის ხელმძღვანელობა მუდმივად ზრუნავს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს უსდ-ში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას. ○ უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უნივერსიტეტის ადმინისტრაციამ წარმოადგინა გასულ წელს ჩატარებული გამოკითხვების შედეგები. მათი უმეტესობა სტუდენტთა და ადმინისტრაციული პერსონალის ზოგადი კმაყოფილების შესახებ გამოკითხვებია. სტუდენტთა გამოკითხვებიდან ზოგიერთი გამოყენებულ იქნა აკადემიური პროგრამების მოდიფიცირებისა და გაუმჯობესებისათვის. ასევე, მოქმედებს აკადემიური პერსონალის საქმიანობის შეფასების სისტემა. თუმცა, ეს იძლევა უფრო მეტად დატვირთვების განაწილების სტატისტიკურ სურათს და არ მოიცავს პრობლემებსა თუ გამოწვევებს, რომლებიც უნდა იქნეს მიმართული "აფილირებული პერსონალის პროდუქტიულობის გაზრდისაკენ" (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 28), ანუ აკადემიური პერსონალის ხელშეწყობისაკენ, რათა განახორციელონ მაღალი ხარისხის კვლევები, რაც აისახება სამეცნიერო ნაშრომებში. უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის წევრებთან გასაუბრებისას მოხსენიებულ იქნა მხოლოდ დამატებითი ხელფასი, როგორც წახალისების ერთადერთი ფორმა აკადემიური პერსონალის მიერ საშუალო დატვირთვის გადაჭარბების შემთხვევაში. წარმოდგენილ იქნა, ასევე, სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის მტკიცებულება, თუმცა მონიტორინგის შედეგების გამოყენების სტრატეგია ვერ იქნა მოძიებული. უფრო მეტიც, უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი გამოკითხვების შედეგების დასკვნები გარკვეულწილად ზედაპირული და თავისუფლად ინტერპრეტირებულია, რაც იწვევს გამოკითხვის მეთოდების და ინსტრუმენტების შესაბამისობის თაობაზე და ზოგადად, გამოკითხვის გუნდის პროფესიონალიზმში, გარკვეულ ეჭვს. უნივერსიტეტი გეგმავს სტუდენტთა კონტინგენტს მისი ფინანსური და სხვა რესურსების გათვალისწინებით. წარმოდგენილ იქნა სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგიის დოკუმენტი, რომელიც როგორც ჩანს წარმოადგენს ძირითად მეთოდოლოგიურ სახელმძღვანელოს სტუდენტთა კონტინგენტის განსაზღვრისათვის. სტუდენტური კონტინგენტის დაგეგმვისას უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია ითვალისწინებს ძირითადად მატერიალურ-ტექნიკურ ბაზას და ადამიანურ რესურსებს; მეთოდოლოგია რელევანტური და სათანადოა.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი დაკავშირებული დოკუმენტაცია • უსდ-ს კოლეგებთან და დაინტერესებულ მხარეებთან გასაუბრება.
რეკომენდაციები: • გააუმჯობესეთ შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები პროფესიონალი პერსონალის (უმჯობესია აკადემიური ხარისხის მქონე სოციალურ ან განათლების დარგებში, ან შესაბამისი გამოცდილებით სოციოლოგიურ კვლევაში) დაქირავებით/დასაქმებით, რომელიც დაკავდება უსდ-ს საქმიანობისა და აქტივობების უწყვეტი მონიტორინგითა და შეფასებით. • ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ჩატარებული გამოკითხვები უნდა იყოს უფრო კონკრეტული, ფოკუსირებული უნივერსიტეტის პრობლემებსა და გამოწვევებზე და უნდა მოიცავდეს უფრო ზუსტ რეკომენდაციებს განათლების ხარისხის და ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის საქმიანობის გაუმჯობესებაზე.

რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა
○ უსდ-ში შემუშავებულია რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვას. აღნიშნული რეგულაციები საჯაროდ ხელმისაწვდომია. ○ უსდ-ს დანერგილი აქვს პლაგიატის აღმოჩენისა და თავიდან აცილების მექანიზმები. ○ უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს. უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უნივერსიტეტს აქვს ეთიკის კოდექსი, რომელსაც გასაუბრებების შედეგად გაირკვა, რომ იცნობს აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის უმეტესობა, დეკანი და საგანმანათლებლო პროგრამების ხელმძღვანელები. ეთიკის კოდექსი თან ერთვის შრომით ხელშეკრულებებს. ეთიკის კოდექსი გამოქვეყნებულია უნივერსიტეტის ვებ-საიტზე (http://www.zssu.ge/zssu2/node/36) ეთიკის კოდექსის დარღვევის მხოლოდ ერთი საქმის ნახვა მოხერხდა. იგი მოგვარდა ადმინისტრაციული ორგანოების მცირედი მედიაციის მეშვეობით ავად სტუდენტისა და პროფესორის მიერ. უფრო მეტიც, აკადემიური პერსონალის წევრი რამდენიმე წლის წინ გათავისუფლდა ხელშეკრულების პირობების დარღვევის გამო (ლექციაზე არყოფნა). უნივერსიტეტი ახდენს პლაგიატის პრევენციას ტრენინგების და სტუდენტებთან საინფორმაციო შეხვედრების ორგანიზებით, სადაც მათ უხსნიან პლაგიატის პრევენციის წესებს. ინტერვიუებში აღნიშნულ იქნა საბაკალავრო ნაშრომებში გამოვლენილი გარკვეული პლაგიატის საკმეები. როგორც წესი, ისინი ფასდება როგორც შეცდომა და სტუდენტებს მოეთხოვებათ მათი გასწორება. ბოლო დროს, TEMPUS-ის პროექტის ფარგლებში, შეძენილ იქნა პლაგიატის დადგენის ინსტრუმენტი Turnitin-ი. ასე, რომ პლაგიატის პრევენციის მექანიზმი დაწყებით სტადიაშია (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 35). აკადემიური თავისუფლების პრინციპის შესახებ ახალი თანამშრომლების ინფორმირება ხდება ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის პერსონალის მიერ. აკადემიური თავისუფლება გამოიყენება შეფასების კომპონენტების განსაზღვრის კუთხით, კურსის ECTS კრედიტების განსაზღვრაში, ისევე, როგორც სასწავლო რესურსების შერჩევაში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი საკითხთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია • უსდ-ს კოლეგებთან და დაინტერესებულ მხარეებთან გასაუბრება.
რეკომენდაციები
რჩევები:

მიზანშეწონილია, რომ უნივერსიტეტმა წახალისოს მისი პედაგოგიური პერსონალი შეფასების იმგვარი კომპონენტების შემოღებაში (წერითი ამოცანები, ესსეები და სხვ.), რაც გახდის გარდაუვალს პლაგიატის გამოვლენის ინსტრუმენტებისა და მეთოდების გამოყენებას.
საუცეთსო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
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 ნათლად არის ჩამოყალიბებული 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, შემუშავების, განხორციელებისა და განვითარების პოლიტიკა.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უნივერსიტეტს გააჩნია საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის და შემუშავების მეთოდოლოგია, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის, სტუდენტებისა და დამსაქმებლების ჩართულობით. კურიკულუმის შემუშავების ინიცირება, როგორც წესი, ხდება რექტორის მიერ, რომელიც სპეციალურად ამ მიზნით ქმნის სამუშაო ჯგუფს შესაბამისი სფეროს აკადემიური და მოწვეული პერსონალისაგან. სამუშაო ჯგუფს კოორდინაციას უწევს პროგრამის ხელმძღვანელი, რომელიც ანაწილებს ჯგუფის წევრებს შორის ფუნქციებს. ერთობლივად ისინი შეიმუშავენ კურიკულუმს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან თანამშრომლობით, რეგიონული განვითარების სტრატეგიის, გამოკითხვის შედეგებისა და ადგილობრივი დამსაქმებლების მოთხოვნების გათვალისწინებით. შემდეგ პროგრამა ეგზავნება აკადემიურ საბჭოს დასამტკიცებლად. ცვლილებები კურიკულუმში შედის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ჩატარებული გამოკითხვის შედეგების საფუძველზე. ამგვარი გამოკითხვის შედეგად, მაგალითად, გაიზარდა პრაქტიკის კომპონენტი (5 ECTS-დან 10-მდე) და ზოგიერთ პროგრამას დაემატა SPSS კომპონენტი. არც ერთი საგანმანათლებლო პროგრამა არსებული სტუდენტებით აქამდე არ დახურულა. მიუხედავად ამისა, უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია აჩვენებს საჭიროების შემთხვევაში ინდივიდუალური საგანმანათლებლო პროგრამების მომზადებისადმი მზადყოფნას და მოქნილობას. ინტერვიუების მსვლელობაში გამოვლინდა, რომ უნივერსიტეტის ზოგიერთი საგანმანათლებლო პროგრამა (როგორებიცაა, სამართლის, საჯარო მმართველობის და ელემენტარული განათლების) შემუშავებულ იქნა ადგილობრივი და რეგიონული მმართველობითი ორგანოების მიერ იდენტიფიცირებული საჭიროების შესაბამისად. უფრო მეტიც, ეს პროგრამები შესაძლოა განხილულ იქნეს როგორც შესაძლებლობა ადგილობრივი სტუდენტებისათვის, რომელთაც არა აქვთ ფინანსური შესაძლებლობა სხვა ქალაქებში მდებარე უნივერსიტეტებში წასასვლელად, რომ ადგილზე მიიღონ უმაღლესი განათლება, რითაც ხდება ახალგაზრდების მიერ რეგიონის დატოვების პრევენცია. აღსანიშნავია, რომ უნივერსიტეტის ზოგიერთ საგანმანათლებლო პროგრამას, როგორებიცაა ქართული ფილოლოგია და ისტორია, გააჩნია პოლიტიკური მნიშვნელობა, რადგან მათში სწავლობს რამოდენიმე სტუდენტი მეზობელი კონფლიქტური ზონიდან (აფხაზეთიდან). აღნიშნული პროგრამები ასახავს ალტერნატიულ და ნაკლებად მიკერძოებულ ხედვას საქართველოს ისტორიისა და კულტურის შესახებ და ხელს უწყობს რეგიონში ქართული ენის შენარჩუნებას.

უნივერსიტეტს გააჩნია პროგრამების შემუშავებისა და გაუქმების რეგულაციები (დანართი 29). თუმცა, ეს დოკუმენტი არ უზრუნველყოფს სტუდენტის მიერ პროგრამის დასრულებას მისი გაუქმების შემტხვევაში. ასე რომ, ნამდვილად უნდა მიეცეს რჩევა უნივერსიტეტს, რომ საგანმანათლებლო პროგრამის დახურვისას სტუდენტს მიეცეს სწავლის დასრულების გარანტია.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი საკითხთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია • უსდ-ს კოლეგებთან და დაინტერესებულ მხარეებთან გასაუბრება.
რეკომენდაციები: • მიზანშეწონილია საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება გამოყენებით სფეროებში, რომლებიც მიმართული იქნება რეგიონის ამჟამინდელ მოთხოვნებზე. • მიზანშეწონილია, რომ უნივერსიტეტმა წახალისოს მისი პედაგოგიური პერსონალი შეფასების იმგვარი კომპონენტების შემოღებაში (წერიტი ამოცანები, ესსეები და სხვ.), რაც გახდის გარდაუვალს პლაგიატის გამოვლენის ინსტრუმენტებისა და მეთოდების გამოყენებას.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
3.2 საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი ○ პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისიანიჭებელ კვალიფიკაციასთან. ○ ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების მეშვეობით უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული მოთხოვნების, საჭიროებებისა და აკადემიური მომზადების გათვალისწინებას და მათ შეუფერხებელ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროცესში.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავებისას უნივერსიტეტი იცავს მოქმედ კანონმდებლობას და ECTS სახელმძღვანელო პრინციპებს. უფრო მეტიც, უნივერსიტეტი იჩენს გარკვეულ მოქნილობას ECTS კრედიტების თითოეული კურსისათვის განსაზღვრაში, რითაც უზრუნველყოფს კურსის რეალური დატვირთვის შესაბამისობას ECTS კრედიტების რაოდენობასთან. მიუხედავად ამისა, შემოთავაზებული კურსების უმეტესობას აქვს 49 საათიანი დატვირთვა სემესტრში, რასაც უეჭველად შეიძლება მოჰყვეს გარკვეული უხერხულობა, რადგან სტუდენტთა უმრავლესობა სწავლასთან ერთად მუშაობს. შედეგად, ძალიან დაბალი დასწრება აღინიშნება ადგილზე ვიზიტისას უნივერსიტეტის მიერ ჩატარებული გამოკითხვის შედეგად (კითხვაზე, აცდენენ თუ არა პედაგოგები ლექციებს, სტუდენტთა 70% პასუხობს, რომ არ იცის). მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამების სწავლის შედეგები მეტწილად შეესაბამება უმაღლესი განათლების დონესა და ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოს (მათ შორის

სახელმწიფოს მიერ რეგულირებადი - დაწყებითი პედაგოგიკა), არსებობს გარკვეული ექვი სამაგისტრო დონეზე გამომუშავებული უნარების რაოდენობასთან დაკავშირებით:

1. კვლევის მეთოდების სწავლება. ვერ ერთი კურსი კვლევის მეთოდებზე ვერ იქნა გამოვლენილი MA პროგრამებში ისტორიაში და ქართულ ფილოლოგიაში, ვერც რელევანტური კომპეტენციები ვერ იქნა გამოვლენილი ინტერვიუებულ MA სტუდენტებში. შედეგად, ამ სფეროებში მომზადებული სამაგისტრო ნაშრომები არ მოიცავს არავითარ მითითებას კვლევის მეთოდოლოგიაზე, რითაც კვლევის შედეგებს ხდის კანონიერი ძალის არ მქონედ.
2. უახლესი მონაცემების გამოყენება. ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოს თანახმად, სამაგისტრო დონის სტუდენტებს უნდა ჰქონდეთ ინფორმაციის სინტეზის ინოვაციური უნარი, უახლეს ინფორმაციაზე დაყრდნობით. ეს, როგორც წესი, ხორციელდება სპეციალური კურსის - აკადემიური წერის (მაგისტრანტებისათვის) და სხვა კურსების მეშვეობით. მიუხედავად ამისა, უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამებში ამგვარი კურსები ვერ მოიძებნა.
3. მიუხედავად მტკიცებისა, რომ საკამათო შესაძლებლობები "ვითარდება კურსების მეშვეობით", ციფრული მედიის სლაიდ-შოუების, ონლაინ კომუნიკაციისა და კვლევის გამოყენებით ("ონლაინ-წყაროების ბმულები"), სამაგისტრო დონეზე სწავლებაში ჩართული პერსონალი, როგორც ჩანს, ვერ აცნობიერებს უახლესი მონაცემების გამოყენების მნიშვნელობას, რადგან უნივერსიტეტის კვლევით ნაშრომებში (თეზისები, სტატიები) თითქმის არაა გამოყენებული საერთაშორისო წყაროები.
4. უცხო ენის საკომუნიკაციო ინარები. ვინაიდან ინგლისური ენის ცოდნა B2 დონეზე წარმოადგენს სამაგისტრო სწავლებაზე მიღების წინაპირობას, უნივერსიტეტი არ სთავაზობს თავის სტუდენტებს ინგლისური ენის კურსებს. თუმცა, როგორც ინტერვიუებისას გამოვლინდა მაგისტრანტთა უცხო ენის უნარები ფაქტიურად არასაკმარისია აკადემიური მიზნებისათვის.

საბაკალავრო დონეზე შეიმჩნევა გარკვეული შეზღუდვები არასავალდებულო კომპონენტების არჩევის შესაძლებლობაში. გასაოცარია, რომ ძალიან ცოტა სტუდენტი ირჩევს მაინორის პროგრამებს ფაკულტეტის ადმინისტრაციის მიერ დაწესებული გარკვეული შეზღუდვების გამო. წლების განმავლობაში არ არსებობდა არჩევით კურსებზე რეგისტრაციის არავითარი სხვა მექანიზმი, გარდა ფაკულტეტის ადმინისტრაციის დახმარებისა. საბედნიეროდ, არსებული სიტუაცია შეიცვლება სწავლის მენეჯმენტის სისტემის (LMS-ის) დანერგვის შემდეგ.

პროგრამებში მითითებული სწავლებისა და სწავლის მეთოდები გარკვეულწილად ჰომოგენურია და არ ასახევენ სფეროს სპეციფიკას. უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია ჯერ კიდევ ვერ აცნობიერებს იმ ფაქტს, რომ აკადემიური პერსონალის ტრენინგი სწავლების მეთოდოლოგიაში საჭიროა.

საგანმანათლებლო პროგრამების შესახებ განახლებული ინფორმაცია, მათ შორის კურსების კატალოგი, განთავსებულია უნივერსიტეტის ვებ-საიტზე.

უნივერსიტეტი დიდ ყურადღებას უთმობს დევნილ სტუდენტებს აზნაურების რეგიონიდან და ქმნის მათთვის ინდივიდუალურ საგანმანათლებლო პროგრამებს. თუმცა, უნივერსიტეტში ჯერ არაა არც ერთი განსაკუთრებული საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე სტუდენტი. პროგრამების კატალოგი გამოქვეყნებულია უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი საკითხთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია
- უსდ-ს კოლეგებთან და დაინტერესებულ მხარეებთან გასაუბრება.

რეკომენდაციები:

- სამაგისტრო დონეზე შეიტანეთ კურსები კვლევის მეთოდებზე მაგისტრანტების მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგების დამაჯერებლობის უზრუნველსაყოფად. უნივერსიტეტმა, ასევე, მის პედაგოგიურ პერსონალს უნდა მისცეს უახლესი კვლევის შედეგების გაცნობის შესაძლებლობა.
- უზრუნველყოს სწავლებასა და კვლევაში უახლესი მონაცემების გამოყენება მისი პედაგოგების წახალისებით, რათა ისარგებლონ ბოლო დროს გამოცემული სამეცნიერო პუბლიკაციებით, რომლებიც ხელმისაწვდომია ინტერნეტში არსებულ მონაცემთა ბაზებში.

- ხელი შეუწყოს საგანმანათლებლო პროგრამის არასავალდებულო კომპონენტების არჩევაში (მიზანშეწონილია ბოლო დროს დანერგილი LMS - სწავლის მენეჯმენტის სისტემის მეშვეობით). - განახორციელებს აკადემიური და მოწვეული პერსონალი ტრენინგები თანამედროვე სწავლების მეთოდოლოგიების თაობაზე, რათა უზრუნველყოს ყველა საგანმანათლებლო პროგრამის მიერ მისი სფეროში სწავლების შესაბამისი სწავლებისა და სწავლის მეთოდების გამოყენება.
რჩევები: გადაიხედოს დატვირთვები (საკონტაქტო საათების რაოდენობა) კურსებში იმგვარად, რომ სტუდენტებს ჰქონდეთ მეტი დრო დამოუკიდებელი მუშაობისათვის, რაც უფრო შესაბამისი იქნება ერთი მხრივ მათი დასაქმებულობის და მეორეს მხრივ სწავლისა და კვლევის ინტეგრაციის, როგორც უნივერსიტეტის დეკლარირებული სტრატეგიული მიზნისათვის.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია 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 სილაბუსების უმეტესობაში შეფასების კომპონენტები მეტწილად ჰომოგენურია, რაც შეიძლება ახსნილ იქნეს ფაკულტეტის ადმინისტრაციის მიერ მიწოდებული ნიმუშის არასწორად გამოყენებით. უნივერსიტეტის სტუდენტები ინფორმირებულნი არიან შეფასების სისტემის შესახებ პირველივე ლექციიდან და LMS-ის მეშვეობით, სილაბუსთან ერთად, რომელიც მოიცავს ინფორმაციას შეფასების სისტემის შესახებ. წერითი ნამუშევარზე გამოხმაურების მიწოდებას ხელი ეშლება საგამოცდო ცენტრის პოზიციის გამო. შეფასების კრიტერიუმები გამჭვირვალეა. შეფასების შედეგების გასაჩივრება (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) განიხილება და გვარდება უფრო კერძოდ, ისე, რომ არანაირი ჩივილი არ ხდება. შედეგად, შეფასების გასაჩივრების სისტემის ეფექტურობის შეფასება შეუძლებელია.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები - თვითშეფასების ანგარიში; - უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი საკითხთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია - უსდ-ს კოლეგებთან და დაინტერესებულ მხარეებთან გასაუბრება.
რეკომენდაციები: - საგანმანათლებლო პროგრამის შეფასების სისტემის შემუშავებისას გაითვალისწინეთ სფეროს სპეციფიკა (კომპონენტები, კრიტერიუმები და ა.შ.). - იქონიეთ შეფასების გასაჩივრების სისტემა. - უზრუნველყავით, რომ შეფასების სისტემა გამოყენებულ იქნება სტუდენტებისათვის უკუკავშირის მიწოდებით მათ მიერ მიღწეულ მიზნებზე, ნაკლოვანებებსა და გაუმჯობესების გზებზე.

რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): პრაქტიკები, რომლებიც განსაკუთრებით ეფექტიანია და რომლებიც შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ 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 განსაზღვრული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რაც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის და სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული სხვა აქტივობების განხორციელებას. ○ უსდ უზრუნველყოფს აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრების დასაქმებას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი სამართლიანი და გამჭვირვალე პროცესის თვალსაზრისით, უნივერსიტეტს გააჩნია ადამიანური რესურსების მართვის ადეკვატური რეგულაციები და პროცედურები. ზმმსუ-ს მიღებული აქვს დამოუკიდებელი აქტი, რომელიც განსაზღვრავს პერსონალის მართვის პოლიტიკას, აკადემიური, მოწვეული პერსონალის და დამხმარე სტრუქტურული ერთეულების თანამშრომელთა დასაქმების, შრომის ანაზღაურებისა და შრომის პირობებს, პერსონალის საქმიანობის ეფექტიანობის შეფასებას. მართალია ამ რეგულაციების უმეტესობა ახლახანაა მიღებული, მაგრამ უნდა აღინიშნოს, რომ უსდ დგას ძირეული ცვლილებებისა და პროგრესული განვითარების გზაზე. წარმოდგენილია აკადემიური და მოწვეული პერსონალის თანაფარდობა; აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების; ადმინისტრაციული პერსონალის და სტუდენტების; ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის; ასევე, დასახული სამიზნე ნიშნულები, რომლებიც ლოგიკურია და უზრუნველყოფს აკადემიური პროგრამების ეფექტურ ფუნქციონირებას, სტრატეგიული გეგმით გათვალისწინებული მიზნების განხორციელებას. რეკრუტირება ზოგადად და კერძოდ აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პოზიციებზე ხორციელდება გამჭვირვალე, თანასწორი და სამართლიანი საუნივერსიტეტო პროცედურებით. თვთშეფასების ანგარ აღნიშნავს, რომ პერსონალის რეკრუტირების და შერჩევის პროცედურები ემყარება გამჭვირვალობისა საჯაროობის პრინციპებს. თუმცა, ინტერვიუების დროს უსდ-ს წარმომადგენლების მხრიდან გამოვლინ რომ ადმინისტრაციული ერთეულების პერსონალის რეკრუტირება არ წარმოდგენს გამჭვირვალე და საჯარო პროცესს. ადმინისტრაციული პოზიციების ვაკანსიების თაობაზე ინფორმაცია არ ქვეყნდება.

საჯაროდ უნივერსიტეტის ვებ-საიტზე. საწინააღმდეგო ინფორმაციაა მოცემული თვითშეფასების ანგარიშში საქართველოს კანონში "უმაღლესი განათლების შესახებ" (მუხლი 2, ნაწილი 2, "ი"), რომელიც მოითხოვს კონკურსისა და რეკრუტირების პროცედურების საჯაროობასა და გამჭვირვალობას. ვაკანსიადმინისტრაციული ერთეულების პერსონალის შესახებ უნდა იყოს ფართოდ გავხადებული, რეალური კანონმდებლობასთან შესაბამისი.

მიუხედავად იმისა, რომ უსდ-ს გააჩნია პერსონალის საქმიანობის შეფასების სისტემა და სათანადო რეგულაციები, შეფასების სიტემის ეფექტიანობა ჯერ კიდევ მოითხოვს სიფრთხილით განხილვას. ადმინისტრაციული ორგანოების წარმომადგენლებმა ინტერვიუების პროცესში ვერ გაიხსენეს რეკომენდაციები, რომლებიც მიეცათ მათ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ საქმიანობის გაუმჯობესების მიზნით. შეფასების სისტემის არაეფექტიანობა, ასევე, გამოწვეულია მმართველ ორგანოებს შორის ფუნქციების არასათანადო განაწილებით. ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტს დავალებული აქვს ფართო, ზოგადი და ზოგჯერ განუზომელი ფუნქციები, მათ შორის ინტერნაციონალიზაცია და საერთაშორისო პროექტების კოორდინაცია. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური არ იყო ფორმირებული ფაკულტეტის დონეზე (2018 წლის 3 სექტემბრამდე), რაც ეწინააღმდეგება კანონს "უმაღლესი განათლების შესახებ" და უნივერსიტეტის წესდებას. საერთაშორისო სამეცნიერო პროექტები იმყოფება ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტის მეთვალყურეობის ქვეშ და საკითხავია, თუ როგორაა დაკავშირებული ეს ფუნქცია სამეცნიერო დეპარტამენტის ფუნქციებთან. რა ურთიერთობაა სამეცნიერო დეპარტამენტისა და ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტის ფუნქციებს შორის სამეცნიერო კვლევითი პრიორიტეტების იდენტიფიცირებისა და საერთაშორისო სამეცნიერო ურთიერთობებისა და საერთაშორისო პარტნიორების შერჩევის დროს, გაუგებარია. ფუნქციების დუბლირება და პასუხისმგებლობის გადაფარვა განაპირობებს პერსონალის საქმიანობის შეფასების არაეფექტიანობას. სამი პირია დასაქმებული ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტში და ყოვლისმომცველ ფუნქციებთან ერთად ისინი, ასევე, პასუხისმგებლები არიან ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის საქმიანობის მუდმივ მონიტორინგზე, შეფასებაზე, ანგარიშის წარდგენასა და რეკომენდაციების მიცემაზე. ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტის დებულების თანახმად, ეს სტრუქტურული ერთეული უზრუნველყოფს განახლებული, ობიექტური და მიუკერძოებელი ინფორმაციის საჯაროობას (მუხლი 18). უსდ უნდა უზრუნველყოფდეს პერსონალის საქმიანობის შეფასების შედეგებისადმი და მიღწეული გაუმჯობესებისადმი მეტ ხელმისაწვდომობას. ხარისხის უზრუნველყოფამ უნდა გადასცეს მნიშვნელოვანი ფუნქციები შესაბამის მმართველ ორგანოებს, რომლებიც უზრუნველყოფენ პერსონალის მართვის მექანიზმების ეფექტიანობას, ხარისხის უზრუნველყოფა უნდა უზრუნველყოფდეს ხარისხს უფრო მეტად, ვიდრე თავად ფორმირებდეს მას.

უსდ-ს აკადემიური პერსონალი არ შედგება ასისტენტ-პროფესორებისაგან. უსდ-ს წარმომადგენლები აღნიშნავენ მნიშვნელობას და მათ ინსტიტუციურ მზადყოფნას დოქტორანტების მოსაზიდად და მათი აკადემიური ზრდისადმი დახმარებას, რათა დაუკავშირონ ეს უნივერსიტეტის ინსტიტუციურ წარმატებას. უნივერსიტეტს აქვს შრომის ანაზღაურების წამახალისებელი სისტემა კვლევითი მიღწევებისათვის, რაც ემსახურება კვლევების დახმარების მიზნებს. ეს პოლიტიკა უნდა გაუმჯობესდეს და ხელშეწყობილ იქნეს. ვინაიდან უსდ-ს აქვს მხოლოდ რამოდენიმე პროექტი ახალგაზრდა მკვლევარების მონაწილეობით (ერთი მათგანი ახლახანაა წარდგენილი ფინანსირების მოსაპოვებლად შოთა რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდიდან. უნივერსიტეტმა უნდა გააუმჯობესოს აკადემიური ზრდის მექანიზმები და მისი აფილირებული და აკადემიური პერსონალის პროფესიული განვითარება.

პერსონალის საქმიანობის ეფექტიანობის შეფასების სისტემა უნდა მოიცავდეს მკაფიო კრიტერიუმებს კვლევების, სწავლებისა და ხელმძღვანელობის შესაფასებლად. ექსპერტთა ჯგუფისათვის წარმოდგენილ სამაგისტრო და საბაკალავრო ნაშრომებში გამოვლინდა კვლევითი ხელმძღვანელობის სერიოზული ნაკლოვანებები აკადემიურ სტანდარტებთან (უნივერსიტეტის მიერვე დადგენილ) შესაბამისობისა და შესაბამისი კვლევის მეთოდოლოგიის კუთხით.

სამეცნიერო კვლევის დეპარტამენტმა უნდა განახორციელოს კვლევების დახმარების ფუნქცია უფრო ეფექტურად აკადემიური პერსონალის ტრენინგის მეშვეობით კვლევითი პროექტების, გრანტების აპლიკაციების შემუშავების, სამეცნიერო სტიპენდიების მოპოვების კუთხით. უსდ უნდა დაეხმაროს აკადემიურ პერსონალს საერთაშორისო კვლევითი მასალების, უცხოური სასწავლო და კვლევითი ლიტერატურის ბიბლიოთეკაში წარმოდგენით. ამ გზით ინოვაციური კვლევა და სწავლებისა და კვლევების ინტერნაციონალიზაცია იქნება ინსტიტუციურად გაუმჯობესებული დამხმარე ფაქტორი.

უსდ-ს წარმომადგენლებმა ინტერვიუების პროცესში აჩვენეს კვლევების დახმარების ფუნქციის გაძლიერებისადმი მზადყოფნა google scholar-ში, ეროვნულ და საერთაშორისო რეფერირებად ჟურნალებში/მონაცემთა ბაზებში აკადემიური პერსონალის პუბლიკაციების ინდექსაციის უზრუნველყოფით, კვლევით სამუშაოებში უცხოური პროფესიული ლიტერატურის ციტირებით, სილაბუსებში უცხოური ლიტერატურის მითითებით (დამატებით ლიტერატურად მაინც). უსდ-ს წარმომადგენლებმა ხაზგასმით აღნიშნეს, რომ ამგვარი აკადემიური წარმატება კვლევისა და სწავლების წარმატების შეფასების ძლიერი მექანიზმი გახდება. აკადემიურმა პერსონალმა ინტერვიუს პროცესში აღნიშნა რომ უნივერსიტეტმა მხოლოდ ახლა დაიწყო პერსონალის ტრენინგი ელექტრონული ბაზების გამოყენებაში. თვითშეფასების ანგარიშში მოწოდებული ინფორმაცია, რომ უსდ ეხმარება პერსონალის პუბლიკაციების ინტეგრირებას Elsevier-ის მონაცემთა ბაზებში - არ დადასტურდა.

უსდ-მ უნდა უზრუნველყოს ფაკულტეტის პუბლიკაციების უფრო ეფექტური საექსპერტო მიმოხილვის პროცედურები აკადემიურ სტანდარტებთან შესაბამისობის, უცხოური სამეცნიერო რესურსებითა და უახლესი კვლევითი მიღწევებით სარგებლობის კუთხით კვლევების/სწავლების პროცესებში.

სამეცნიერო კვლევების დეპარტამენტის ფუნქციები ბუნდოვანია სამეცნიერო კვლევების პრიორიტეტების იდენტიფიკაციის, პრიორიტეტულ კვლევებში ახალგაზრდა მკვლევარების ჩართვაში, შესაბამისი ეროვნული საერთაშორისო პარტნიორების მოძიების კუთხით.

უსდ ახორციელებს პროექტებს, რომლებიც ეხმარება თანამედროვე სწავლების მეთოდოლოგიებს, პლაგიატის დადგენისა და აკადემიური კეთილსინდისიერების ინტეგრაციას ხარისხიანი სწავლისა და სწავლების მეშვეობით (INTEGRITY და STAR). ზემოაღნიშნულ პროგრამებში მონაწილეობის შედეგად გარკვეული კურსები ინტეგრირებულ იქნა საგანმანათლებლო პროგრამებში. მაგრამ თანამედროვე სწავლების უნარები და ხელმძღვანელობის მეთოდოლოგია (სამაგისტრო და საბაკალავრო ნაშრომებისათვის) ჯერ კიდევ საჭიროებს გაუმჯობესებას უწყვეტი ტრენინგის მეშვეობით. ამგვარი უნარების გაუმჯობესება უკვე დაგეგმილია უნივერსიტეტისა და უკვე განხორციელებული პროექტების მიერ. პრაქტიკული კურსები, სტაჟირება საგანმანათლებლო პროგრამებში ზოგჯერ მოიცავს სწავლების მეთოდებს და შეფასების სისტემას, რომლებიც არ შეესაბამება სწავლის შედეგებს. მაგალითად, ბევრი პასუხის მქონე კითხვები და წერიტი გამოცდები არ შეიძლება იქნეს განხილული, როგორც სათანადო მეთოდი სტაჟირების შემდეგ პროფესიული უნარების განვითარების შესაფასებლად. სწავლების მეთოდები და შეფასების ფორმები იდენტურია სილაბუსების უმეტესობაში, რაც მეტყველებს იმაზე, რომ აკადემიურ პერსონალს ჯერ კიდევ ესაჭიროება ტრენინგები თანამედროვე სწავლების მეთოდოლოგიაში. არსებული პროექტების წარმატებით განხორციელება მიიყვანს აკადემიურ პერსონალს იმის იდენტიფიცირებამდე თუ როგორ ზეგავლენას ახდენენ კურსის ინდივიდუალური საჭიროებები და სწავლის შედეგები სწავლების და შეფასების მეთოდების დივერსიფიკაციაზე.

აკადემიური პერსონალის რაოდენობა ოდნავ აღემატება აკადემიური პერსონალის წილს. ახალგაზრდა აკადემიური პერსონალის დახმარება და ახალგაზრდა მკვლევართა მოზიდვა საშუალებას მისცემს უსდ-ს უზრუნველყოს საგანმანათლებლო პროგრამების სავალდებულო კურსები მაინც აკადემიური პერსონალით. ახალი თაობის დახმარება პროფესიულ განვითარებაში შესაძლებელია მათი ჩართვით კვლევით პროექტებში, სამეცნიერო აკადემიურ ქსელებში, სამეცნიერო და სასწავლო მობოლობის გრანტებში. ეს შესაძლებლობას მისცემს უსდ-ს გააუმჯობესოს აფილირებული პერსონალის დონე და უზრუნველყოს, რომ მათი ინტელექტუალური რესურსები მოხმარდეს უნივერსიტეტის აკადემიურ განვითარებას და უფრო მეტი ყურადღება დაეთმოს კვლევებსა და სტუდენტთა აკადემიურ წარმატებას.

უსდ-მ უნდა მოიზიდოს ახალგაზრდა პერსონალი სპეციფიურ კვლევით პროექტებში (ეროვნულ დონეზე მაინც) და იდენტიფიცირებულ პრიორიტეტულ სფეროებში კვლევებისათვის (მშენებლობა, განათლება, სოფლის მეურნეობა), რათა მოხდეს უნივერსიტეტის კვლევების განვითარებისათვის მტკიცე

ფუნდამენტის შექმნა. მაგალითად, პროექტები, რომლებიც წარდგენილია უნივერსიტეტის მიერ შოთა რესთაველის ეროვნულ სამეცნიერო ფონდში კვლევით პერსონალში მოიცავს ახალგაზრდა მკვლევარებს, დოქტორანტებს. უსდ-მ უნდა გაზარდოს ამგვარი პროექტების რაოდენობა ახალგაზრდა მეცნიერების მონაწილეობით. ამ გზით უსდ-მ უნდა გაზარდოს ეფექტური კვლევები და სწავლების დამხმარე მექანიზმები, რაც საშუალებას მისცემს აკადემიურ პერსონალს მიაწოდოს სტუდენტებს უახლესი და რელევანტური ცოდნა მეცნიერების უახლეს მიღწევებზე დაყრდნობით. მისი ინსტიტუციური მისიის შესაბამისად, რომელიც ხაზს უსვამს კვლევების გაუმჯობესებასა და ინტერნაციონალიზაციას, უნივერსიტეტს დაგეგმილი აქვს ინგლისურ ენაში ეტაპობრივი ტრენინგი, რაც მტკიცდება რექტორის ბრძანებებით (2017 წლის ოქტომბერი და 2018 წლის აპრილი, თვითშეფასების ანგარიში). უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეული - უცხო ენების ცენტრი შეიქმნა 2014 წელს. ინტერვიუს მსვლელობაში მისმა წარმომადგენელმა განაცხადა, რომ 2017 წლის ოქტომბრიდან 6-თვიანი ტრენინგის კურსი გაიარა 10 ადამიანმა. უცხო ენების ტრენინგის კურსები უნივერსიტეტმა უნდა განახორციელოს უფრო რეგულარულად და პერსონალის უფრო ფართო სპექტრისათვის. უცხო ენის ცოდნის ნაკლებობა აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალში, რაც ასევე დადასტურდა გასაუბრებებისას (უმეტესად მიმდინარეობდა ქართულ ენაზე), იქნება მნიშვნელოვანი პრობლემა პერსონალის მობილობისათვის და სათანადო მომსახურების გაწევისათვის. უცხოენოვანი ლიტერატურის ნაკლებობა არ მისცემს აკადემიურ პერსონალს უახლესი კვლევების განხორციელების შესაძლებლობას, საერთაშორისო სამეცნიერო რესურსებისადმი ხელმისაწვდომობას, კვლევით პროექტებში მონაწილეობისა და საერთაშორისო სტიპენდიების მოპოვების საშუალებას, ისევე როგორც, სტუდენტთა ეფექტურ ხელმძღვანელობას უცხოური ლიტერატურის მოძიებისა და გამოყენების საქმეში სწავლებისა და კვლევების პროცესში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში • გასაუბრებები
რეკომენდაციები: • გააუმჯობესეთ ინგლისური ენის ცოდნა მოქმედ აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალში ეტაპობრივი სასწავლო კურსების მიწოდებით უწყვეტ რეჟიმში. • გაითვალისწინეთ ინგლისური ენის ცოდნა ახალი პერსონალის რეკრუტირებისას (როგორც ადმინისტრაციულის, ისე აკადემიურის). • გააუმჯობესეთ კვლევის უნარების განვითარების მექანიზმები, სტუდენტთა კვლევის ხელმძღვანელობის უნარები და მეთოდოლოგია, პერსონალის დახმარება პროფესიული განვითარების საქმეში მდგრადი და რეგულარული ტრენინგების მეშვეობით, განსაკუთრებით თანამედროვე სასწავლო მეთოდოლოგიებისა და უცხო ენის ფლობის კუთხით. • უზრუნველყავით სტრუქტურულ ერთეულებში დასასაქმებლად არჩევნების პროცედურების გამჭვირვალობა.
რჩევები: • გადახედეთ პერსონალის (ადმინისტრაციული და აკადემიური) შეფასების სისტემას და გამოიყენეთ იგი ხარისხის გაუმჯობესების ინსტრუმენტად; შეფასების სისტემა უნდა ემყარებოდეს საჭიროებების იდენტიფიცირებასა და ზეგავლენის შეფასებას, ინვესტირებისათვის ადეკვატური ფინანსური რესურსების გამოყოფას. • მექანიზმების სრული ეფექტიანობისათვის პერსონალის შეფასების სისტემა სათანადოდ უნდა გავრცელდეს საუნივერსიტეტო საზოგადოებაში.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

4.2. აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

სტუდენტი/პერსონალის თანაფარდობა დამაკმაყოფილებელია და დატვირთვა საკმაოდ ადეკვატური. მიუხედავად ამისა, მიზანშეწონილია მოწვეული პერსონალის დატვირთვის შემცირება აკადემიური პერსონალის როლისა და პასუხისმგებლობის გაზრდისათვის ზმმსსუ-ს ინსტიტუციური წარმატების მისაღწევად.

განახლებული ინსტიტუციური მისიის მიხედვით, უსდ ორიენტირებულია კვლევითი განვითარების გაუმჯობესებაზე. ამ მიზნით, მიზანშეწონილია უნივერსიტეტისათვის აფილირებული პერსონალის რაოდენობის გაზრდა, რათა გაიზარდოს კვლევითი კომპონენტი დატვირთვაში. აქედან გამომდინარე, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის რაოდენობრივი თანაფარდობა (23/83) ამ ეტაპზე გონივრულია და უზრუნველყოფს რაციონალურ საფუძველს მომავალი გაუმჯობესებისათვის.

უნივერსიტეტი უნდა დაეხმაროს ახალგაზრდა მკვლევარებს კვლევითი სტიპენდიებითა და საგრანტო პროექტებით, რომლებიც შესაძლოა განხორციელდეს საქართველოს სხვა უსდ-ებში ან საზღვარგარეთ. შესაბამისად, უნივერსიტეტი უნდა დაეხმაროს ახალგაზრდა მკვლევარებს მოქნილი დატვირთვით, მათი გამონათავისუფლებით სავალდებულო სწავლების საათებიდან კვლევით პროექტებში ან საზღვარგარეთ კვლევით ცენტრებში კვლევებში მონაწილეობის შემთხვევაში.

უსდ-ს ყავს გამოჩენილი აკადემიური პერსონალი მოწვეულთა სიაში, თუმცა მათი კომპეტენციისა და კვალიფიკაციის მიუხედავად, მნიშვნელოვანია მათი სხვა უსდ-ებში საერთო დატვირთვის გათვალისწინება. ეს კრიტერიუმი უნდა იქნეს გათვალისწინებული რეკრუტირების ეტაპიდანვე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში
- გასაუბრებები

რეკომენდაციები:

□

რჩევები:

- აფილირებული პერსონალის რაოდენობის გაზრდა შესაძლოა გახდეს პროფესორის დატვირთვაში კვლევითი კომპონენტის გაუმჯობესების მექანიზმი.
- სათანადოდ წარმართეთ დატვირთვების განაწილების მოქნილობის პოლიტიკა, რათა დაეხმაროთ ახალგაზრდა მკვლევარებს, რომელთაც სურთ მოიპოვონ კვლევითი სტიპენდიები და კვლევითი პროექტები საზღვარგარეთ.
- შეამცირეთ მოწვეული პერსონალის მიერ შესრულებული სამუშაო, რათა გაიზარდოს აკადემიური პერსონალის როლი და პასუხისმგებლობა. ეს შეიძლება იყოს მიზანშეწონილი უნივერსიტეტში არსებული და რაციონალური შესაძლებლობების გაფართოვებით მისი ტერიტორიული და გეოგრაფიული მდებარეობის გათვალისწინებით.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები.

უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტ ზეორიენტირებული გარემოს შექმნას და მათი უფლებების დაცვას; სთავაზობს სტუდენტებს შესაბამის სერვისებს, მათ შორის, დასაქმების ხელშეწყობის მექანიზმებს, უზრუნველყოფს

5.1. სტუდენტის სტატუსის მოპოვებისა და ცვლილების წესი, და განათლების აღიარება, სტუდენტის უფლებები

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ უნივერსიტეტს გააჩნია სტუდენტის სტატუსის მინიჭების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების და მობილობის აღიარების რეგულაციები, რაც დადასტურდა კონტრაქტის ნიმუშებით, სასწავლო პროცესის რეგულირების წესებით, თვითშეფასების ანგარიშითა და ინტერვიუებით სტუდენტებთან. ინფორმაცია ზემოაღნიშნულის შესახებ გამოქვეყნებულია უნივერსიტეტის ვებ-საიტზე.

სტუდენტებთან მეგობრული გარემოს შექმნის მიზნით, უნივერსიტეტმა შეიმუშავა სახელმძღვანელო (რომელიც, ასევე, განთავსებულია ვებ-საიტზე) სტუდენტებისათვის, რომელიც მოიცავს ახალი სტუდენტებისათვის ყველა აუცილებელ ინფორმაციას. ინტერვიუების პროცესში დადგინდა, რომ სტუდენტები ძირითადად გაცნობიერებულნი არიან სტუდენტური ცხოვრების ყველა პროცედურის თაობაზე. თუმცა, ჯერ კიდევ არის რიგი საკითხებისა, რომლებიც მოითხოვს შემდგომ განვითარებას, მაგალითად, გასაჩივრების პროცედურის არსებობა და გამჭვირვალობა. მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ უნივერსიტეტს გააჩნია გამოცდის ჩატარებისა და გასაჩივრების წესი (დანართი 45), ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამაზე გამოკვლევის შედეგად, გამოკითხულ სტუდენტთა 62,5% არ იცოდა გასაჩივრების პროცედურის შესახებ (დანართი 25, გვ. 35). მეორეს მხრივ, ინტერვიუებით გამოირკვა, რომ სტუდენტებს არ შეუძლიათ განაცხადის შეტანის ზუსტი საფეხურების ფორმულირება, მაგრამ ამბობენ, რომ გამოცდის შედეგებზე უკმაყოფილების ან ლექტორთან რაიმე პრობლემის შემთხვევაში, მიმართავენ დეკანს და არკვევენ საკითხს მასთან.

ყოველი აკადემიური წლის დასაწყისში, ახალ სტუდენტებს აქვთ შეხვედრები უნივერსიტეტის სხვადასხვა სამსახურებთან. მათ მიეწოდებათ ინფორმაცია კარიერული ცენტრის შესახებ, უწყვეტი განათლების ცენტრის, სტუდენტური თვითმმართველობის, დეკანატის შესახებ და სხვ. სტუდენტები იღებენ ინფორმაციას მათი უფლებებისა და მოვალეობების შესახებ კონტრაქტებიდან.

სტუდენტებმა დაადასტურეს, რომ საუნივერსიტეტო ცხოვრებაში მათი ჩართულობა დამაკმაყოფილებელია. მათ ჰყავთ წარმომადგენლობა ფაკულტეტის საბჭოში და წარმომადგენლობით საბჭოში. ამ საბჭოების წევრები ირჩევა სტუდენტური თვითმმართველობის მიერ, ხოლო სტუდენტები ირჩევენ თვითმმართველობის წევრებს.

სტუდენტების მაქსიმალურ ინფორმირებას, ახორციელებს მრავალფეროვან ღონისძიებებს და ხელს უწყობს სტუდენტების ჩართულობას ამ ღონისძიებებში. სტუდენტთა მხარდამჭერი ღონისძიებების გასაუმჯობესებლად უსდ ითვალისწინებს სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგებს. უნივერსიტეტში შექმნილია "სტუდენტური დისკუსიების საბჭო" (თვითშეფასების ანგარიში, გვ.60). ამ შესაძლებლობის მიზანია სტუდენტთა ჩართულობის გაზრდა უნივერსიტეტის მართვის პროცესებში. საბჭოში შედიან პროფესიული სტუდენტები, საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების სტუდენტები, სტუდენტური თვითმმართველობის წევრები. ინტერვიუების განმავლობაში, სტუდენტებმა დაადასტურეს ამ ორგანოში მონაწილეობა და აღნიშნეს, რომ მათ ეძლევათ უნივერსიტეტში არსებულ სხვადასხვა საკითხებზე დისკუსიის გამართვის შესაძლებლობა.

ასევე, ხაზგასმულ იქნა, რომ ამით შეძლეს პროფესიული სტუდენტების ჩართვა უსდ-ს ცხოვრებაში. მისასალმებელი იქნება, თუკი სტუდენტები შეძლებენ ამ ორგანოს გაძლიერებას, შეხვედრების რეგულარულად მოწყობას და ამ შეხვედრების გამოყენებას თვითმმართველობის წარმომადგენლებისა და საბჭოს წევრებთან პოზიციების შესათანხმებლად ფაკულტეტის და წარმომადგენლობითი საბჭოების გადაწყვეტილებების პროექტებთან დაკავშირებით. ამან შესაძლოა გაზარდოს ნდობა სტუდენტებსა და მათ წარმომადგენლებს შორის, შექმნას ურთიერთგაგება და შეამციროს განსხვავება მათ ხედვებს შორის. სტუდენტები იგრძნობენ, რომ მათი ხმა ნამდვილად ესმით უნივერსიტეტის ხელმძღვანელებს და წარმომადგენლები არიან შუამავლები და არა თავად გადაწყვეტილების მიმღებები.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი, საკითხთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია
- უნივერსიტეტის ვებ-საიტი (<http://www.zssu.ge>)
- ინტერვიუები და ინტერესებულ მხარეებთან

რეკომენდაციები:

- დეტალურად ასახეთ სტუდენტთა კმაყოფილების და სხვა გამოკითხვები, აქცენტით პრობლემურ საკითხებზე და შეიმუშავეთ ოფიციალური პროცედურები:
 - გამოკითხვების ჩასატარებლად;
 - ასახეთ გამოხმაურებაში (მაგ. პრობლემური სფეროების მოგვარება, შეამცირეთ სტუდენტთა რაოდენობა, რომელთაც არა აქვთ გაცნობიერებული აპელაციის პროცედურები);
 - იდენტიფიცირებულ გამოწვევებზე რეაგირების საკითხი აცნობეთ სტუდენტებს (რათა გაიზარდოს მათი კმაყოფილება და იგრძნონ თავი ღირებულად).

რჩევები:

- გააძლიერეთ სტუდენტური დისკუსიების საბჭო - სათათბირო მისი გადაკეთებით სტუდენტურ ასამბლეად, სადაც გადაწყდება თუ რა პოზიცია უნდა დაიკავოს საბჭოს წევრმა და სტუდენტურმა თვითმმართველობამ ფაკულტეტისა და წარმომადგენლობითი საბჭოების გადაწყვეტილებების პროექტების მიმართ (რას მისცენ ხმა).

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

- სტუდენტური სადისკუსიო საბჭო - სათათბირო.

შეფასება

☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები

- სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად უსდ-ში მოქმედებს საკონსულტაციო მომსახურება.
- უსდ-ში ფუნქციონირებს კარიერული მხარდაჭერის სერვისი, სადაც სტუდენტები იღებენ შესაბამის კონსულტაციას და მხარდაჭერას დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით.
- უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტთა ინფორმირებას და მათ ჩართულობას სხვადასხვა საუნივერსიტეტო, ადგილობრივ და საერთაშორისო პროექტებსა და ღონისძიებებში, ასევე ხელს უწყობს სტუდენტური ინიციატივების მხარდაჭერას.
- უსდ-ს გააჩნია სოციალურად მოწყვლადი სტუდენტების მხარდაჭერის, მათ შორის, ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმები.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უნივერსიტეტს არ გააჩნია ცალკე სტუდენტთა საკონსულტაციო სამსახური/სტუდენტთა მომსახურების ცენტრი. თუმცა, სტუდენტთა საკონსულტაციო მომსახურებას ახორციელებენ სხვადასხვა სამსახურები.

სასწავლო პროცესის მართვის კოორდინატორი ფაკულტეტის დონეზე პასუხისმგებელია სტუდენტთა ინდივიდუალური კონსულტაციების პროცესის განხორციელებაზე. საკონსულტაციო საათები საჯაროდაა გამოქვეყნებული უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე. საკონსულტაციო ცხრილი დაჯგუფებულია საგანმანათლებლო პროგრამების მიხედვით, სადაც სტუდენტს შეუძლია მონახოს კურსი, ლექტორის გვარი, დღე, დრო და ოთახის ნომერი სადაც შეეძლება მიაკითხოს ლექტორს საკონსულტაციოს (<http://www.zssu.ge/zssu2/node/1418>). სტუდენტებმა დაადასტურეს, რომ მათ ეძლევათ ინდივიდუალური კონსულტაციები და ინფორმაცია განთავსებულია ვებ-გვერდზე, რაც ასევე, დადასტურდა აკადემიური და მოწვეული პერსონალის მიერ.

უწყვეტი განათლების ცენტრის ერთ-ერთი პასუხისმგებლობაა სტუდენტებისათვის დახმარება თუ ისინი განიცდიან რაიმე ტექნიკურ ან შინაარსობრივ პრობლემას სწავლის მენეჯმენტის სისტემასთან (LMS) დაკავშირებით.

სტუდენტთა სხვადასხვა მომსახურებების გადანაწილება სხვადასხვა სამსახურებზე შესაძლოა იყოს გარკვეულად მოუხერხებელი სტუდენტებისათვის და ეს საკითხი დადგა ინტერვიუების პროცესში, როდესაც ერთმა სტუდენტმა უწყვეტი განათლების ცენტრი დაასახელა ადგილად, სადაც შეუძლია მიმართოს ფინანსური დახმარების მისაღებად, ხოლო დეკანატი ადგილად, სადაც უნდა მიმართო მობილობის პროცედურებზე შეკითხვით. უფრო ხელსაყრელი იქნებოდა თუ უნივერსიტეტს ექნებოდა სტუდენტთა მომსახურების ცენტრი ან სტუდენტთა საკონსულტაციო ცენტრი, სადაც ერთ სივრცეში აკუმულირებული იქნებოდა სტუდენტთა დახმარების სერვისები და თავიდან აიცილებდნენ გაუგებრობებს.

უნივერსიტეტს შექმნილი აქვს კარიერული განვითარების ცენტრი, რომლის მიზანია საკარიერო მომსახურების გაწევა სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულებისათვის დასაქმებლად საჭირო უნარების შეძენაში, დამსაქმებლებთან ახლო ურთიერთობების დამყარებაში და დასაქმების შესაძლებლობების გაზრდაში. სტუდენტების ინტერვიუებზე გაირკვა, რომ მათ იციან ამ სამსახურის თაობაზე, რადგან კარიერული ცენტრის საქმიანობა შეიმჩნევა (სემინარები, ვორკშოპები, CV წერის ტრენინგები, სამუშაო ინტერვიუები და სხვ.).

აღსანიშნავია, რომ კარიერული განვითარების ცენტრი შედგება ერთი ადამიანისაგან, რომელიც ახორციელებს ყველა სახის აქტივობებს/ტრენინგებს (და სხვადასხვა საწარმოებიდან მოწვეული ექსპერტები დრო და დრო "უზიარებენ გამოცდილებას სტუდენტებს"), მაგალითად, ისინი აწვდიან სპეციფიურ კურსებს და სხვა მომსახურებებს. კარიერულ ცენტრს შეუძლია კიდევ უფრო გაძლიერება თუკი თვალყურს მიადევნებს კურსდამთავრებულთა კარიერულ განვითარებას, მისცემს პერსონალურ კარიერულ რჩევებს, გააკეთებს წლიურ ანგარიშებს/გაწეულ საქმიანობაზე და სწავლის ეფექტურობაზე.

ადგილზე ვიზიტისას დამსაქმებლებმა დაადასტურეს, რომ უნივერსიტეტი ხელს უწყობს: 1. დამსაქმებელთა ჩართულობას საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებაში (უნივერსიტეტი და დამსაქმებლები იძლევიან რეკომენდაციებს მეტი სამაგისტრო და პროფესიული პროგრამების შექმნის თაობაზე, დამსაქმებლები ხვდებიან სტუდენტებს და უზიარებენ პროფესიულ დაკავშირებულ გამოცდილებას, ახალგაზრდა ადვოკატთა ასოციაციამ ურჩია უნივერსიტეტს შეექმნა იმიტირებული სასამართლო დარბაზი); 2. სტაჟირებისა და პრაქტიკის განხორციელებას (დამსაქმებლები ასახელებენ სტუდენტთა ზუსტ რაოდენობას, რომლებიც გადიან სტაჟირებას სხვადასხვა ინსტიტუტში, მათ შორის ახალგაზრდა ადვოკატთა ასოციაციაში, სამეგრელოს რეგიონულ არქივში, GPC ფარმაცევტულ კომპანიაში, ადგილობრივ მთავრობასა და სხვ.).

უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ახორციელებს საინფორმაციო სესიებს სტუდენტთა გაცნობიერების მიზნით ერაზმუსის გაცვლით პროგრამაში, ათავსებს ინფორმაციას ვებ-საიტზე, ამზადებს ბუკლეტებს, ლიფლეტებს, აწარმოებს ინდივიდუალურ კონსულტაციებს (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 64). სტუდენტები ასახელებენ გაცვლით პროგრამებს და იცნობენ სტუდენტებს, რომლებსაც ჰქონდათ შესაძლებლობა ესწავლათ საზღვარგარეთ. მიუხედავად ამისა, საერთაშორისო გაცვლით პროგრამებში მონაწილე სტუდენტთა რაოდენობა ძალიან დაბალია (2013-2017 წწ. მხოლოდ 7 სტუდენტი) (დანართი 25, გვ. 27).

ზუსტად გააჩნია სწავლის მენეჯმენტის სისტემა და Moodle პლატფორმა. ორივე მათგანი ახლად დანერგილია და ჯერ კიდევ განვითარების პროცესშია. LMS უკვე მუშაობს და Moodle პლატფორმა გაიხსნება აკადემიური წლის დაწყებამდე. სტუდენტებთან ინტერვიუების განმავლობაში იდენტიფიცირებულ იქნა სტუდენტთა მიერ LMS-ის სპეციფიკაციების ცოდნა, თუ რა სახის ინფორმაციის მოპოვება შეუძლიათ, სისტემისგამოხმარების მახასიათებლის თაობაზე და სხვ. სისტემა აღჭურვილია ყველა საჭირო მახასიათებლით, რაც სწავლის მართვის სისტემას უნდა ჰქონდეს. LMS-ის ლინკი განთავსებულია უნივერსიტეტის ვებ-საიტზე. აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან ინტერვიუების განმავლობაში აღნისნულ იქნა, რომ სტუდენტები ინფორმაციას გამოცდების შედეგებზე იღებენ ან ლექტორისაგან, ან დეკანატში. ეს გულისხმობს იმ ფაქტს, რომ LMS სისტემით მუშაობა საჭიროებს წახალისებას ლექტორებში, რათა ტრადიციულიდან გადავიდნენ კომუნიკაციის თანამედროვე მეთოდზე.

უნივერსიტეტის სტუდენტებს ხელს უწყობენ უნივერსიტეტისა და სტუდენტური თვითმმართველოს მიერ ორგანიზებულ სხვადასხვა სპორტულ შეჯიბრებებში, ხელოვნებასა და საგანმანათლებლო საქმიანობაში (კნფერენციები, ინტელექტუალური თამაშები) მონაწილეობაში (დანართი 47). უნივერსიტეტს გააჩნია "უნივერსიტეტის ექსტრა-კურიკულურ აქტივობებში სტუდენტთა მონაწილეობის დაფინანსების წესი" (დანართი 48). ინტერვიუებზე სტუდენტებმა დაასახელეს ექსტრა-კურიკულური აქტივობები, რომლებშიც მათ მიღებული აქვთ მონაწილეობა. სტუდენტებმა განაცხადეს, რომ უნივერსიტეტი ითვალისწინებს მათ სოციალურ-ეკონომიკურ პირობებს მათთვის სწავლის საფასურის გადახდის მოქნილი მექანიზმის შეთავაზებით - 5 ვარიანტით (დანართი 44). გარდა ამისა, უნივერსიტეტი არ უჩერებს მათ სტატუსს ერთი წლის სწავლის საფასურის გადაუხდელობის შემთხვევაში და გადაუნაწილებს თანხას სწავლის მომდევნო წლებზე. უნივერსიტეტს აქვს გაფორმებული ხელშეკრულება ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის ადგილობრივ მთავრობასთან იმაზე, რომ სტუდენტები განთავისფლდენ სამოქალაქო ტრანსპორტზე მგზავრობის საფასურის გადახდისაგან. უნივერსიტეტს აქვს სრულად აღჭურვილი საერთო საცხოვრებელი სტუდენტებისათვის აფხაზეთიდან. იგი უფასოა სტუდენტებისა და მოკლე ვადით გაჩერების მსურველთათვის. იქ არის საბავშვო ოთახი, ისევე, როგორც უნივერსიტეტის მენობაში, რათა დაეხმარონ ახალგაზრდა ოჯახებს განათლების მიღებაში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი, საკითხთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია • ადგილობრივი პოლიტი • ინტერვიუებიდან ტერესებულ მხარეებთან • უნივერსიტეტის ვებ-საიტი (http://www.zssu.ge)
რეკომენდაციები: • მოხერხებულობის გამო, ჩამოაყალიბეთ სტუდენტური მომსახურების ცენტრი ან სტუდენტთა საკონსულტაციო ცენტრი, რათა მოხდეს სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისების აკუმულირება ერთ სივრცეში და თავიდან ავიცილოთ დაბნეულობა, ისევე, როგორც ფუნქციების გადაფარვა სამსახურების მიერ. • რეკომენდებულია, რომ პერსონალის რაოდენობის გაზრდა საკარიერო განვითარების ცენტრში მისი ფუნქციების გათვალისწინებით. მხოლოდ ერთი ადამიანი ვერ შეძლებს ყველა საქმისა და ვალდებულების ეფექტიანად წარმართვას.
რჩევები: • განიხილეთ შესაძლებლობები კურსდამთავრებულთა კარიერული განვითარების ეფექტური მონიტორინგისა და დახმარებისათვის. • გახადეთ სწავლის მენეჯმენტის სისტემით (LMS) სარგებლობა სავალდებულოს ლექტორებისათვის.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): • უნივერსიტეტის საერთო საცხოვრებელი. • ოთახები ბავშვებისათვის. • ვიდეო-ლექციები. • სამოქალაქო ტრანსპორტში მგზავრობის დაფინანსება.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

6. კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

უსდ, სახისა და დარგ(ებ)ის სპეციფიკის გათვალისწინებით, ზრუნავს საკუთარი კვლევითი ფუნქციის გაძლიერებაზე, უზრუნველყოფს კვლევების ხელშეწყობი პირობების შექმნასა და კვლევითი საქმიანობის ხარისხის ამაღლებას.

6.1 კვლევითი საქმიანობა

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

თვისი მისიის შესაბამისად უნივერსიტეტმა გახადა კვლევები და ინოვაციური აქტივობები მნიშვნელოვან სტრატეგიულ მიმართულებად, რომლის მიზანია კვლევითი აქტივობების, საერთაშორისო თანამშრომლობის და პუბლიკაციების, მაღალი ხარისხის სტანდარტების, ინტერგრირებული კვლევებისა და სწავლების ხელშეწყობა. მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ უსდ აჩვენებს კვლევით პოტენციალსა და მნიშვნელოვან სიძლიერეს, შეზღუდული ფინანსირება გზას უღობავს აკადემიურ წარმატებას და სრულ ეფექტიანობას. ადეკვატური კვლევითი ინფრასტრუქტურის არარსებობა, ბიბლიოთეკაში უცხოურ კვლევით მასალებთან და წიგნებთან შეზღუდული ხელმისაწვდომობა, ცოტა საგრანტო პროექტები და გარე კვლევითი სტიპენდიების არარსებობა, ბევრი კუთხით წარმოადგენს მეტად მძიმე პრობლემას.

ყოველწლიური საუნივერსიტეტო კონფერენციები, კონფერენციის მასალების პუბლიკაცია, სამეცნიერო ნაშრომებისათვის აკადემიური და ციტირების სტანდარტების დადგენა, შესაძლოა განხილულ იქნეს, როგორც მნიშვნელოვანი ნაბიჯი და უნივერსიტეტის მიერ უკვე მიღწეული შედეგი კვლევების განვითარების მიმართულებით. უნივერსიტეტმა დაიწყო პლაგიატის დედეგენის გრძელვადიანი პროგრამის განხორციელება, ამ მიმართულებით პროგრესის გამო უნივერსიტეტმა განაახლა კონფერენციის მასალების (პლაგიატის მიზეზით დროებით შეჩერებული) პუბლიკაცია. ის ფაქტი, რომ უნივერსიტეტმა განაახლა სამეცნიერო პუბლიკაციების სერია მეტყველებს იმაზე, რომ უსდ-მ მიაღწია მნიშვნელოვან პროგრესს კვლევითი აქტივობების აკადემიური კეთილსინდისიერების კუთხით. პროგრესი და კვლევების განვითარების პოლიტიკა უზრუნველყოფს კვლევების ხარისხის ინსტიტუციის მასშტაბით.

ინსტიტუციის მისიის მოდიფიცირების გამო, უსდ ორიენტირებულია კვლევითი კომპონენტის გაუმჯობესებაზე არა მხოლოდ სამაგისტრო, არამედ საბაკალავრო დონეზეც. ამ მისიის შესასრულებლად უნივერსიტეტმა უნდა გააუმჯობესოს აკადემიური პერსონალის მიერ სტუდენტთა კვლევის ხელმძღვანელობის უნარები.

სტუდენტთა სამაგისტრო და საბაკალავრო ნაშრომების შეფასებამ გამოავლინა, რომ სტუდენტთა კვლევების ხელმძღვანელობა უნდა წარმოებდეს გაცილებით სათანადო გზით იმისათვის, რომ კვლევითმა ნაშრომებმა უზრუნველყოს აკადემიური და ციტირების სტანდარტები, კვლევის მეთოდოლოგია და დააზღვიოს პლაგიატის რისკებისაგან. საბაკალავრო/სამაგისტრო ნაშრომი, წარმატებით დაცული სტუდენტის მიერ, ხშირად ავლენენ ციტირების სტანდარტების ერთგვაროვნებას. უნივერსიტეტის ბოლოდროინდელი პუბლიკაციების საექსპერტო მიმოხილვა (კონფერენციების მასალები და სხვ.) მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდა გასულ წელთან შედარებით. უნივერსიტეტის კვლევითი პოლიტიკა ორიენტირებულია იმის უზრუნველყოფაზე, რომ თანამედროვე კვლევითი მიღწევები ინტეგრირებულია ნაშრომებში. საკონფერენციო მასალები, ისევე, როგორც სტუდენტთა კვლევითი ნაშრომებმა გამოავლინა უცხოური ლიტერატურის და საერთაშორისო სამეცნიერო მონაცემთა ბაზებით სარგებლობის ნაკლებობა. ეს ნაკლოვანება უკვე იდენტიფიცირებულია თვითშეფასების ანგარიშში. შესაბამისად, უნივერსიტეტი აცნობიერებს თანამედროვე კვლევითი ლიტერატურის ციტირების დონის გაზრდის მნიშვნელობას მეცნიერულ ნაშრომებში იმის საგრანტოდ, რომ თანამედროვე კვლევითი მიღწევები ასახულია

კვლევით პუბლიკაციებში. უნივერსიტეტის წარმომადგენლები და აკადემიური პერსონალი ინტერვიუებისას მიუთითებენ, რომ აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების ტრენინგი არსებული სამეცნიერო მანაცემთა ბაზებით სარგებლობის თაობაზე ბოლო რამოდენიმე თვის განმავლობაში გახდა განსაკუთრებით ინტენსიური და პერსონალის სრული გაცნობიერება ამ საკითხში მიღწეულ იქნება უახლოეს მომავალში.

კვლევებისა და სწავლების ინტეგრირებისათვის, ინსტიტუციის კვლევითი ნაშრომები უნდა იყოს ხელმისაწვდომი არა მხოლოდ ბიბლიოთეკაში, არამედ უნივერსიტეტის ელექტრონულ მონაცემთა ბაზებშიც. სილაბუსები უნდა მოიცავდეს აკადემიური პერსონალის უახლეს პუბლიკაციებს სავალდებულო ლიტერატურად და უცხოურ რესურსებს დამხმარე ლიტერატურად რათა ხელი შეეწყოს თანამედროვე კვლევითი ტენდენციების ინტეგრაციას და თანამედროვე ცოდნას საგანმანათლებლო პროცესში.

ფაკულტეტზე დადგენილი სამაგისტრო ნაშრომის შესამუშავებელი აკადემიური სტანდარტი უნდა მოიცავდეს შეფასების დეტალურ კრიტერიუმებს სადისერტაციო კომიტეტის წინაშე საჯარო დაცვისათვის და ეს სტანდარტები უნდა იქნეს მკაცრად დაცული და უზრუნველყოფილი სამაგისტრო ნაშრომის ხელმძღვანელების მიერ. სტუდენტთა კვლევითი უნარების განვითარებისა და დახმარებისათვის, წარდგენილი საბაკალავრო/სამაგისტრო ნაშრომის წერილობითი და თხრობითი შეფასება ხელმძღვანელის მიერ უნდა იყოს განსაკუთრებული, დეტალური, მოიცავდეს მითითებებსა და შეფასების დადგენილ აკადემიურ სტანდარტებს, ავლენდეს არსებულ შეუსაბამობას ციტირების წესებთან და სხვ.

უსდ-მუნდა მოახდინოს სამიზნე ინსტიტუციური პარტნიორების იდენტიფიცირება ეროვნულ და საერთაშორისო დონეებზე სამეცნიერო-კვლევითი პრიორიტეტების მიხედვით განათლების, სოფლის მეურნეობისა და მშენებლობის სფეროებში. უსდ-მ უნდა გააუმჯობესოს ვლევების ეფექტიანობის შეფასების სისტემა (მონაწილეობა საერთაშორისო კონფერენციებში, პუბლიკაციების ინტეგრირება ეროვნულ და საერთაშორისო რეფერირებად ჟურნალებში, მონაწილეობა სპეციფიურ კვლევით საგრანტო პროექტებში, მონაწილეობა ეროვნულ სამეცნიერო აქტივობებში, რომელთაც ესაჭიროება ნაკლები ფინანსური რესურსები, მონაწილეობა სამეცნიერო სტიპენდიებისა და გაცვლით პროგრამებში შესაძლოა გამოიყენებულქნეს ეფექტურ კრიტერიუმად შესაბამის შეფასებაში) და მისი გამოყენება ეფექტურ იარაღად კვლევის ხარისხის გაუმჯობესებაში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში
- სტრატეგიული გეგმა
- გასაუბრებები
- ადგილზე ვიზიტის დროს უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტები, როგორებიცაა სამაგისტრო/საბაკალავრო ნაშრომები, კვლევითი ნაშრომების შეფასების სტანდარტები, სტუდენტთა კვლევითი ნაშრომების ხელმძღვანელთა წერილობითი შეფასებები.

რეკომენდაციები:

- აქტიურად გამოიყენეთ საუკეთესო გამოცდილების გაზიარების ხელშეწყობა კვლევით თანამშრომლობაში ეროვნულ და საერთაშორისო დონეებზე.
- კვლევითი აქტივობების სტიმულირება კვლევების ფინანსირების გაზრდით და შესაბამისი საგრანტო პროექტების მოზიდვით, კვლევითი ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესება, კვლევითი მასალების დონის ამაღლება, სპეციფიურ კვლევით მიმართულებებზე ორიენტირებული სამეცნიერო სტიპენდიების რაოდენობის გაზრდა.
- მოიზიდეთ ახალგაზრდა მკვლევარები და დაავალეთ მათ პრიორიტეტული სამეცნიერო კვლევები, რათა უზრუნველყოთ გრძელვადიანი განვითარება.
- გააუმჯობესეთ აკადემიური პერსონალის მიერ კვლევების ხელმძღვანელობის უნარები.

რჩევები:

- გაზარდეთ საერთაშორისო სამეცნიერო რესურსების და მონაცემთა ბაზების ხელმისაწვდომობა და მათ შესახებ აკადემიური პერსონალის ინფორმირება.
- გამოიყენეთ კვლევის პრიორიტეტული სფეროების განვითარების მიზნით ინსტიტუციური საშუალებები, კვლევითი ინფრასტრუქტურის მხარდაჭერა და გამოყენება.

შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია ○ უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და სახელოვნებო-შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა. ○ ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით/სახელოვნებო საქმიანობაში. ○ უსდ ზრუნავს კვლევითი/განვითარების/ შემოქმედებითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციაზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ექსპერტთა ჯგუფის წევრებმა ნახეს, რომ უსდ-ს აქვს კვლევის პირობების გაუმჯობესების და ახალგაზრდა მკვლევარებისათვის მისი მიმზიდველობის გაუმჯობესების მტკიცე ამბიცია, გამომდინარე თავისი მოდიფიცირებული მისიიდან. უნივერსიტეტმა გამოთქვა მზადყოფნა მთელი შიდა და გარე ფინანსირების მიმართვისადმი, რათა დაუკავშიროს ახალგაზრდა მკვლევარები კვლევის ახალ მიმართულებებს და გააერთიანოს ეროვნული და საერთაშორისო მკვლევარები ერთობლივ კვლევით პროგრამებში. ამ მიზნით უნივერსიტეტის პოლიტიკა ორიენტირებულია მთელი კვლევების დახმარების მექანიზმების აკუმულირებასა და განვითარებაზე საერთაშორისო თანამშრომლობის ხელშეწყობაზე, გრანტების მოზიდვაზე, ადეკვატური ინფრასტრუქტურის უზრუნველყოფაზე, უნივერსიტეტის კვლევების დახმარების ფუნქციის გაუმჯობესებაზე. ექსპერტთა ჯგუფს სჯერა, რომ სამეცნიერო კვლევების დეპარტამენტის კომპეტენციაში შემავალი კვლევების დახმარების ფუნქცია, უნდა იქნეს გაუმჯობესებული, რათა დააკმაყოფილოს ინსტიტუციური ინტერესები და აკადემიური პერსონალის ინდივიდუალური საჭიროებები. ინტერვიუების პერიოდში უსდ-ს წარმომადგენლების მხრიდან აღინიშნა, რომ აკადემიური პერსონალის მოთხოვნის ან თხოვნის შემთხვევაში უნივერსიტეტი დააფინანსებს მათ სამეცნიერო აქტივობებს და კვლევების ფინანსური და ინსტიტუციური დახმარება უნდა იყოს უნივერსიტეტის ფინანსური პოლიტიკის პრიორიტეტი. ჯგუფს სჯერა, რომ უსდ არა მარტო თავად უნდა ეხმარებოდეს და ხელს უწყობდეს ინსტიტუციური შესაძლებლობების ფორმირებას, არამედ ფინანსირების გარე წყაროებიდან მოზიდვასაც, შესაბამისი ინსტიტუციური ურთიერთობების ფორმირებით. უსდ უნდა დაეხმაროს/მოამზადოს უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალი, ახალგაზრდა მკვლევარები სამეცნიერო კვლევითი საგრანტო პროექტების წერაში, ხელი შეუწყოს მათ მონაწილეობას ეროვნულ და საერთაშორისო კონფერენციებში, კვლევით და სასწავლო მობილობის პროგრამებში, უწყვეტ რეჟიმში ინფორმაციის გავრცელება და ხელმისაწვდომი გრანტისა და სტიპენდიის შესაძლებლობების ცნობიერების ამაღლება. პანელმა აღნიშნული ფაქტები ჯერ ვერ მოიპოვა. უნივერსიტეტს ესაჭიროება კვლევებისათვის შიდა ფინანსირების გამოყოფისა და გარე ფინანსირების შესაძლებლობების გაძრდა. ამ შესაძლებლობების განხორციელება შესაძლებელია არა მხოლოდ საერთაშორისო დონეზე, არამედ ეროვნული ფინანსირების შესაძლებლობებითაც (მაგალითად შოთარუსტაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდი). უსდ-მ უნდა მიიღოს ზომები კვლევის მიღწევების გასაჯაროებისა და სწავლების პროცესში მათი ინტეგრირებისათვის. უსდ უნდა დაეხმაროს არა მარტო საუნივერსიტეტო კონფერენციის ორგანიზებით, არამედ აკადემიური პერსონალის მონაწილეობას ეროვნულ კონფერენციებში მაინც და მათ ჩართულობას ეროვნულ სამეცნიერო ქსელებში, რაც შესაძლებელია იყოს უფრო რეალური, რადგან საწიროებს ნაკლებ ფინანსურ დანახარჯებს უსდ-ს მხრიდან. კვლევითი მეთოდოლოგიის გაუმჯობესება, კვლევის პრიორიტეტების იდენტიფიცირება რეგიონული კონტექსტის გათვალისწინებით გაზრდის უნივერსიტეტის მიმზიდველობას ახალგაზრდა მკვლევარებისათვის, რომლებიც თავიანთ ინტელექტუალურ რესურსებს მიუძღვნიან უნივერსიტეტს, განავითარებენ კვლევის სპეციფიურ გამოყენებით სფეროს და უზრუნველყოფენ მნიშვნელოვან, სანდო და ინოვაციურ კვლევებს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში
- ადგილზე ვიზიტისას უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტები
- გასაუბრებები

რეკომენდაციები:

- უზრუნველყავით, რომ კვლევებზე გამოყოფილი ფინანსები იყოს კვლევითი სფეროს პრიორიტეტული მიმართულებების ადეკვატური, მათ შორის იზიდავდეს ახალგაზრდა მკვლევარებსა და ახალ აკადემიურ პერსონალს.
- გააღრმავეთ და განავითარდეთ ახალი ინსტიტუციური თანამშრომლობა სამეცნიერო ცენტრებთან, მოიძიეთ საგრანტო შესაძლებლობები გარე დაფინანსების მოსაპოვებლად.
- გაზარდეთ და გააფართოვეთ კვლევითი აქტივობები, მოამზადეთ აკადემიური პერსონალი კვლევით უნარებში და თანამედროვე კვლევით მეთოდოლოგიაში უწყვეტ და სისტემატურ საფუძველზე.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

- უნივერსიტეტი ეხმარება სტუდენტებს მათი კვლევითი ნაშრომების გამოცემაში. თუ ეს ტრადიცია გაუმჯობესდება და ხარისხი იქნება უზრუნველყოფილი, ეს იქნება კარგი საშუალება იმის თვალსაჩინოებისთვის, რომ სტუდენტები არიან წახალისებულნი და რომ უნივერსიტეტს გააჩნია მომავალი წარმატებული მკვლევარების ახალგაზრდა თაობის აღზრდის პოლიტიკა.

შეფასება

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

6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უნივერსიტეტს მიღებული აქვს კვლევის შეფასების მექანიზმები, შეფასების ინდიკატორები და შესაბამისი რეგულირებები აკადემიური და მოწვეული პერსონალის კვლევითი აქტივობების შესაფასებლად. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, ეს რეგულირებები მიღებულია ახლახან, რაც ხაზს უსვამს იმას, რომ უნივერსიტეტი ორიენტირებულია კვლევების ხარისხის გაუმჯობესებასა და ანალიზზე და კვლევებთან დაკავშირებულ სხვა აქტივობებზე მათი ეფექტურობისა და ეფექტიანობის კუთხით, როგორც ეს დადასტურდა ადგილზე ვიზიტით. ვინაიდან შეფასების სისტემა მიღებულია ახლახან, იგი საჭიროებს შესაბამისი და ინტეგრირებული გზით დანერგვას და სწორად გავრცელებას უნივერსიტეტის აკადემიურ საზოგადოებაში.

უნივერსიტეტმა თვითშეფასების ანგარიშში მიუთითა, რომ კვლევის შეფასების მეთოდოლოგია და შესაბამისი შეფასების კრიტერიუმები ჯერ კიდევ საჭიროებს გაუმჯობესებას. შეფასების სისტემის ეფექტიანობა იმთავითვე განისაზღვრება იმით, თუ როგორ იქნება ამის შესახებ ინფორმირებული პერსონალი და რამდენად ექნებათ მათ გაცნობიერებული სამიზნე ნიშნულები და კვლევის ეფექტიანობის კრიტერიუმები. ასევე, კვლევების ეფექტიანობა იქნება უზრუნველყოფილი თუ აკადემიური პერსონალი და მკვლევარები თავად იქნებიან ჩართულნი კვლევის შეფასების პროცესში, განუწყვეტლივ გააკეთებენ ანგარიშებს კვლევითი საქმიანობის განხორციელებაზე და გააანალიზებენ საკუთარ აკადემიურ პროგრესს. ამ მხრივ, კვლევის ეფექტიანობის შეფასების სისტემა არ იქნება

მხოლოდ ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტის საქმე. კვლევის შეფასების სისტემის ეფექტური განხორციელება შესაძლებლობას მისცემს უსდ-ს განსაზღვროს სამომავლო საჭიროებები და პერსპექტიული კვლევების განვითარების პრიორიტეტები.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში • აკადემიური პერსონალის დატვირთვის რეგულაციები • კვლევის ეფექტიანობის შეფასების წესები • ინტერვიუები ადგილზე ვიზიტის დროს
რეკომენდაციები: • უზრუნველყავით ახლად შექმნილი კვლევის შეფასების მექანიზმების სრულყოფილად განხორციელება ~ და კრიტერიუმების სათანადო გავრცელება აკადემიურ პერსონალში. • უზრუნველყავით კვლევების დახმარება და მენეჯმენტი, კვლევების შეფასების სწორად გადანაწილება მეცნიერული კვლევისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურებს შორის. • გამოიყენეთ კვლევის შეფასების სისტემა სამომავლო სამეცნიერო საჭიროებების, კვლევითი პრიორიტეტების და გასაუმჯობესებელი სფეროების იდენტიფიცირებისათვის.
რჩევები: • ჩართეთ აკადემიური პერსონალი და მკვლევარები კვლევის თვითშეფასებაში, აკადემიური წარმატებების შესახებ ანგარიშგებაში და ამ მხრივ, ხარისხის გაუმჯობესებისათვის შეფასების მექანიზმების ეფექტიანობის გაზრდაში.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
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

- უსდ-ს საკუთრებაში ან მფლობელობაში აქვს მატერიალური რესურსი (უძრავი და მოძრავი ქონება), რომელიც გამოიყენება დაწესებულების მისიით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად, სათანადოდ პასუხობს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვლევითი საქმიანობის მოთხოვნებს და შეესაბამება არსებულ და/ან დაგეგმილ სტუდენტთა რაოდენობას.
- დაწესებულებაში არის საგანმანათლებლო საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო გარემო: სანიტარიული კვანძები, ბუნებრივი განათების შესაძლებლობა და გათბობის ცენტრალური 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

უნივერსიტეტს გააჩნია მატერიალური რესურსები (ფიქსირებული და მიმდინარე აქტივები) ზუგდიდსა და სენაკში. სენაკის მატერიალური რესურსები გამოყენებულია პროფესიული პროგრამებისათვის. ქალაქ ზუგდიდში მდებარე რესურსები გამოიყენება როგორც სამაგისტრო და საბაკალავრო, ისე პროფესიული პროგრამებისათვის. ქ. ზუგდიდში 30-ზე მეტი აუდიტორიაა საგანმანათლებლო პროგრამების განსახორციელებლად (სამაგისტრო, საბაკალავრო და პროფესიული), საერთო ფართობით 1874 კვ.მ. ზუგდიდის ბაზაზე, პროფესიული პროგრამებისათვის განკუთვნილი განსაკუთრებული ფართების ჩათვლით, სასწავლო ფართი შეადგენს 2436 კვ.მ.

უნივერსიტეტში ვიზიტის პროცესში, ექსპერტთა ჯგუფმა განახორციელა უნივერსიტეტის სიმძლავრეების მონახულება წინასწარ განსაზღვრული გეგმის შესაბამისად. გამოკითხვების შედეგად ჯგუფმა დაადგინა, რომ უნივერსიტეტს აქვს მუდმივი წყლის მიწოდების სისტემა, ცენტრალური გათბობის სისტემა, შესაფერისი ინვენტარით აღჭურვილი სასწავლო აუდიტორიები, საინფორმაციო-ტექნოლოგიური აღჭურვილობა, ფართები ჯგუფური მუშაობისათვის, სანიტარული კვანძები, ბიბლიოთეკა, საკონფერენციო დარბაზები, არქივი და სხვა აუცილებელი ფართები. განუწყვეტელი ელექტო-მომარაგება უზრუნველყოფილია ინდივიდუალური კონტრაქტის საფუძველზე. უნივერსიტეტს გააჩნია სამედიცინო კაბინეტი პირველი დახმარების აღჭურვილობით. უნივერსიტეტს ჰყავს სამედიცინო პერსონალი. უსდ-ს ჰყავს უსაფრთხოების პერსონალი და ვიდეო სამეთვალყურეო აპარატურა.

საღეჭიო აუდიტორიებს აქვთ როგორც ბუნებრივი, ისე ხელოვნური განათება. სანიტარული კვანძები მოწყობილია და გაყოფილია. გათბობისა და ვენტილაციის სისტემები მუშაობენ გამართულად და სისტემების ტექნიკური მდგომარეობა დამაკმაყოფილებელია. (შპს ზუგდიდის "ექსპერტიზა" - საექსპერტო აქტები). საექსპერტო აქტები და სხვა დოკუმენტები ადასტურებენ, რომ შენობები ვარგისია ექსპლუატაციისათვის. შენობების ხანძარსაწინააღმდეგო მოთხოვნები დაკმაყოფილებულია. აქ უნდა აღინიშნოს, რომ ზოგიერთ საკლასო ოთახში არ არის ჰაერის კონდიციონერების სისტემა.

უნივერსიტეტის შესწავლი დადგინდა, რომ მას გააჩნია ადაპტირებული გარემო განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე პირთათვის (პანდუსები, სპეციალური სანიტარული კვანძები, მანქანების სადგომი შენობაში ადვილად შესასვლელად, ინდივიდუალური საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავების მეთოდოლოგია და სხვ.). ლიფტის ჩაშენება ჯერ კიდევ არაა დასრულებული. უნივერსიტეტის წარმომადგენლების ინფორმაციის თანახმად ლიფტი ამოქმედდება უახლოეს მომავალში. ექსპერტებმა გამოითხოვეს ლიფტის ინსტალაციის პროცესის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია, რაც მათ წარედგინა უნივერსიტეტის მიერ შპს "არტ ბილდინგ"-თან კონტრაქტის სახით. კონტრაქტის საგანია უნივერსიტეტის მიერ ლიფტის მოწყობის შესყიდვა.

- პერსონალთან და სტუდენტებთან ინტერვიუებმა გამოავლინა, რომ უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს ადეკვატურ სასწავლო და სამუშაო გარემოს. წინაწლების გამოცდილებაზე დაყრდნობით, რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ უნივერსიტეტი ითვალისწინებს მათ მოთხოვნებსა და მოსაზრებებს მატერიალური რესურსების თაობაზე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ინტერვიუები პერსონალთან და სტუდენტებთან
- ტურები ობიექტებზე
- ამონაწერი საჯარო რეესტრიდან;
- მატერიალური რესურსების მენეჯმენტის რეგულაციები
- მასალების ინვენტარიზაცია
- ხანძარსა წინააღმდეგო უსაფრთხოების ინსტრუქცია
- ექიმის რეგულირების წესები
- სახელმწიფო შესყიდვების ხელშეკრულება # 66
- ექსპერტიზის აქტი - ფირმა "expertise" ზუგდიდი

უსაფრთხო სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფის წესი

რეკომენდაციები:

რჩევები: • კონდიციონერების სისტემის გაუმჯობესება სასწავლო უნივერსიტეტში. • განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე პირებისათვის ადაპტირებული გარემოს უზრუნველყოფის გაგრძელება.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.2. საბიბლიოთეკო რესურსები ბიბლიოთეკაში არსებული გარემო, რესურსები და მომსახურება ხელს უწყობს სასწავლო და კვლევითი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებას და უსდ მუდმივად ზრუნავს მის განვითარებაზე. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უნივერსიტეტი ფლობს საბიბლიოთეკო რესურსებს, რომელიც აკმაყოფილებს უსდ-ს საგანმანათლებლო პროცესს. ბიბლიოთეკა სთავაზობს რიგ მომსახურებებს სწავლების, სწავლისა და კვლევითი აქტივობებისათვის, მათ შორის საერთაშორისო ციფრულ მონაცემთა ბაზებთან ხელმისაწვდომობას. კორელაცია სილაბუსებში გამოყენებულ წყაროებსა და ბიბლიოთეკის ფონდს შორის საკმაოდ მაღალია. სილაბუსებში მითითებული ლიტერატურა წარმოდგენილია წიგნად ფონდში, რომელიც მუდმივად განახლებადია აკადემიური პერსონალის, სტუდენტებისა და სამეცნიერო კვლევების დეპარტამენტის მოთხოვნების შესაბამისად. ექსპერტთა ჯგუფს მიეცა შესაძლებლობა ენახა დოკუმენტაცია, რომლის მიხედვითაც უსდ-მ შიძინა ლიტერატურა აკადემიური პერსონალის მოთხოვნით. ექსპერტთა ჯგუფმა შეისწავლა ახლად დანერგილი კურსების სილაბუსები (მაგალიტად, მედიაციის) და გამოავლინა აკადემიური პერსონალის მოთხოვნა კურსის უზრუნველყოფაზე სათანადო ახალი ლიტერატურით. შესაბამის დოკუმენტთა შორის აღმოჩნდა უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკისათვის შემოწირული წიგნებიც. ჯგუფმა ჩათვალია საჭიროდ იმის აღნიშვნა, რომ ბიბლიოთეკაში ნაკლებადაა უცხოური კვლევითი ლიტერატურა პერსონალისა და სტუდენტების გაზრდილი და გაფართოებული კვლევითი ინტერესების უზრუნველსაყოფად. ეს განპირობებულია იმ ფაქტით, რომ შესაბამისი უცხოური ლიტერატურა და ზოგ შემთხვევაში უახლესი ქართული პუბლიკაციებიც, არაა მითითებული საგანმანათლებლო პროგრამების სილაბუსებში. უსდ გამოყოფს ფინანსებს საბიბლიოთეკო რესურსების გასამდიდრებლად სილაბუსების მიმოხილვისა და აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების მოთხოვნების გათვალისწინებით. პროფესორთა და სტუდენტთა სამიზნე ჯგუფების თითქმის ყველა წარმომადგენელმა აღნიშნა უნივერსიტეტის მზარდი ძალისხმევა (ორგანიზებული საინფორმაციო შეხვედრები, ტრენინგები) პერსონალისა და სტუდენტების მოსამზადებლად ბიბლიოთეკის ელექტრონული რესურსების უფრო ფართოდ გამოყენებაში. ბიბლიოთეკის პერსონალი ხაზს უსვამს, რომ მათ უკვე გააუმჯობესეს სათანადო ტრენინგები და მიაწოდეს სამკითხველო დარბაზების კომპიუტერულ სისტემებში არსებული სამეცნიერო მონაცემთა ბაზების გამოყენების ტექნიკური ინსტრუქციები. აკადემიური პერსონალის მიერ უცხოური სამეცნიერო ლიტერატურის მოთხოვნის შემთხვევაში უსდ-ს გამოყოფილი აქვს ფინანსური სახსრები მათი მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად. ბიბლიოთეკა წარმოადგენს ეროვნული სამეცნიერო ბიბლიოთეკების კონსორციუმის წევრს, რომელიც უზრუნველყოფს უნივერსიტეტს მოთხოვნილი ლიტერატურით. საჭიროა პერსონალისა და სტუდენტების ტრენინგი, რათა მათ სრულად შეძლონ ონლაინ საბიბლიოთეკო რესურსების გამოყენება, რამეთუ დღეს ძალიან მცირე რაოდენობის ადამიანები იყნებენ მას. უსდ-ს წარმომადგენლები, აკადემიური პერსონალი და სტუდენტები ხაზს უსვამენ, რომ უსდ-მ მხოლოდ ახლა დაიწყო აქტიური საინფორმაციო ტრენინგები და გავრცელება ინფორმაციის სამეცნიერო მონაცემთა ბაზებით სარგებლობის შესაძლებლობის შესახებ. სტუდენტებმა ინტერვიუების პროცესში ვერ შეძლეს დაესახელებინათ მათ მიერ სამეცნიერო

მონაცემთა ბაზებიდან უკანასკნელად მოპოვებული სამეცნიერო ნაშრომები. შესაძლებლობების უკეთესმა რეკლამირებამ და ბიბლიოთეკის პერსონალის უკეთ ზედამხედველობამ შესაძლოა ხელი შეუწყოს მეტი მომხმარებლის მოზიდვას და მომსახურებების გაუმჯობესებას.

წიგნების არქივი, სამკითხველო დარბაზები, ბიბლიოთეკის პერსონალის ოფისის ფართი, შეხვედრებისა და ჯგუფური მუშაობის ფართები, IT აღჭურვილობის ფართი დამაკმაყოფილებელია გარდა კონდიციონერის სისტემისა სამკითხველო დარბაზში. სამკითხველო დარბაზი აღჭურვილია შესაბამისი ინვენტარით, მათ შორის:

- ინტერნეტთან დაკავშირებული კომპიუტერებით, პრინტერების, ასლის გადამღები მანქანებისა და სკანერების გამოყენების შესაძლებლობებით.
- საბიბლიოთეკო რესურსები, როგორც წიგნადი, ისე ელექტრონული, მუდმივად განახლებადია სამეცნიერო და ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტების მოთხოვნების საფუძველზე, საგანმანათლებლო პროგრამების სწავლის შედეგებისა და მითითებული ლიტერატურის გათვალისწინებით. სამეცნიერო მონაცემთა ბაზებზე ხელმისაწვდომობა ძირითადად უზრუნველყოფილია. რესურსების ხელმისაწვდომობის საერთო შეფასებისას უმნიშვნელო ტექნიკური ხარვეზები არ უნდა იქნეს გათვალისწინებული.
- ბიბლიოთეკისათვის გამოყოფილი ბიუჯეტი დამაკმაყოფილებელია და უსდ-მ უნდა გაზარდოს უცხოური სამეცნიერო პუბლიკაციებისა და განათლების კონკრეტული სფეროების აუხლესი გამოცემის პროფესიული ლიტერატურის წილი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში
- სტრატეგიული გეგმა
- სამოქმედო გეგმა
- ინტერვიუები პერსონალთან და სტუდენტებთან

რეკომენდაციები:

- ბიბლიოთეკა უნდა იყოს უკეთ მომზადებული უცხოური, ისევე, როგორც ქართული სამეცნიერო ლიტერატურის კუთხით, რათა მოემსახუროს მკვლევარებს, სტუდენტებსა და პერსონალს, დაეხმაროს კვლევისა და სწავლების ინტეგრაციას და ზოგადად კვლევების ინტერნაციონალიზაციას.
- ელექტრონული ბიბლიოთეკა უნდა იქნეს გამოყენებული უფრო ინტენსიურად და ბიბლიოთეკის ადმინისტრაცია უნდა აძლიერებდეს სარეკლამო შესაძლებლობებს და აწარმოებდეს სამეცნიერო მონაცემთა ბაზებითა და ელ-ბიბლიოთეკის რესურსებით სარგებლობაზე უწყვეტ მონიტორინგს.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

7.3 საინფორმაციო რესურსები

- უსდ-ში შექმნილია ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და უზრუნველყოფილია მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა.
- ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მისი მუდმივი განვითარების ხელშეწყობი მექანიზმები.
- უსდ უზრუნველყოფს საკმიანობის უწყვეტობას
- უსდ-ს აქვს მოქმედი ვებგვერდი ქართულ და ინგლისურ ენებზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უსდ-ს შექნილი აქვს საინფორმაციო ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა სწავლება/სწავლისა და სხვა პროცესების დასახმარებლად. ეს ინფრასტრუქტურა იმართება IT ცენტრისა და ამ ცენტრის ფუნქციონირების წესებით, ისევე, როგორც უნივერსიტეტის სხვა ინფრასტრუქტურები.

აქ, როგორც ჩანს, არსებობს მნიშვნელოვანი დახმარება სწავლება/სწავლის პროცესისადმი კომპიუტერებისა და სხვა სათანადო ტექნოლოგიების მეშვეობით (15 მონაცემთა პროექტორი, 5 ინტერაქტიური დაფა და სხვ.). Wi-Fi სიმძლავრეები ასევე მოქმედებაშია.

ზოგიერთი IT პლატფორმა, ასევე, ეტაპობრივად ემატება უნივერსიტეტის მენეჯმენტს (უნიფიცირებული ელ-ფოსტის სისტემა და სხვ.) და ეს დაკავშირებულია სტუდენტთა მომსახურებასთან და უნივერსიტეტის სხვა აქტივობებთანაც.

IT პლატფორმები უშუალოდ მიმართულია სწავლისა და სწავლების მხარდასაჭერად, თუმცა, უსდ-ს პრაქტიკისათვის შედარებით ახალ პროდუქტს წარმოადგენს (მაგალითად, LMS, Moodle). ამ პლატფორმების ადმინისტრირების გუნდი გამოიყურება კარგად მომზადებულად. პედაგოგებისა და სტუდენტების მიერ ამ სიმძლავრეების და მათი პოტენციალის გაცნობა მათი სათანადოდ გამოყენებისათვის მოითხოვს განსაკუთრებულ ყურადღებას - გარკვეული ტრენინგები იქნებოდასარგებლის მომტანი.

IT დახმარება ბიბლიოთეკისადმი, ასევე, შესაძლოა იყოს საკმარისი.

უსდ-ს ვებ-საიტი იზლევს საჭირო ინფორმაციას ქართულ ენაზე და ძალიან ზოგადს ინგლისურად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში
- სტრატეგიული გეგმა
- გასაუბრებები
- უნივერსიტეტის ვებ-საიტი

შეფასება

☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

რეკომენდაციები:

რჩევები:

- პერსონალის (და სტუდენტთა) ტრენინგის მომზადება და განხორციელება სწავლებისა და სწავლის დამხმარე IT პლატფორმების გამოყენებაში.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

7.4 ფინანსური რესურსი

- უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია.
- უსდ-ის ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმებში გაწერილი აქტივობების შესრულებას.
- უსდ-ის ფინანსური რესურსები ორიენტირებულია დაწესებულების ძირითადი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებაზე.
- უსდ-ის ბიუჯეტში გათვალისწინებულია სამეცნიერო კვლევებისა და ბიბლიოთეკის ფუნქციონირება-განვითარების დაფინანსება.
- უსდ-ში არსებობს ანგარიშვალდებულების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტური სისტემა

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უნივერსიტეტს გააჩნია ბიუჯეტის შექმნისა და დამტკიცების, შემოსავლის წყაროების განსაზღვრისა და ხარჯების განაწილების წესი. უსდ-ს ბიუჯეტი დამტკიცებულია წარმომადგენლობითი საბჭოს მიერ ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის წარდგინებით. უსდ-ს ბიუჯეტი, ფინანსირების დინამიკა, შემოსავლები და ხარჯები ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებ-საიტზე.

უსდ-ს შემოსავლები 2018 წლისათვის შეადგენს 3,535,652.00 ლარს. შემოსავლის ძირითადი წყაროებია: საქონლისა და მომსახურების რეალიზაცია (სწავლის გადასახადი); სახელმწიფო ბიუჯეტიდან მიღებული დაფინანსება (სახელმწიფო სტიპენდია სტუდენტებისათვის, მიზნობრივი პროგრამული დაფინანსება); საერთაშორისო ორგანიზაციებიდან მიღებული გრანტები (გაერთიანებული ერები); საერთაშორისო ორგანიზაციებიდან - Star, Erasmus მიღებული გრანტები; ცენტრალური ბიუჯეტიდან მიღებული გრანტები (ინფრასტრუქტურული) და სხვ. ბიუჯეტი მოიცავს შემდეგ ხარჯებს: ხელფასები; საქონელი და მომსახურებები; კონფერენციები/პროფესორთა ტრენინგი (10 000 ლარი); საჯარო ლექციები (6 000 ლარი); სამეცნიერო ხარჯები (კვლევები, პუბლიკაციები)(10 000 ლარი); სასწავლო მასალები (90 000 ლარი); სახელმწიფო სტიპენდია სტუდენტებისათვის (30 000 ლარი) და სხვ. უნივერსიტეტის ფინანსური რესურსები ფოკუსირებულია ინსტიტუციის ძირითადი აქტივობების განხორციელებაზე. უსდ-ს ფინანსური სახსრები საკმარისია მის განვითარების გეგმაში აღწერილი აქტივობების განსახორციელებლად და მისი საქმიანობის წარმართვის უწყვეტობის უზრუნველსაყოფად.

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს შიდა ფინანსური მენეჯმენტისა და კონტროლის სისტემა. გარდა ამისა, უსდ-ს გაფორმებული აქვს კონტრაქტი სააუდიტორო მომსახურებაზე კომპანია შპს "PULSI-XXI"-თან. უსდ-მ წარმოადგინა აუდიტის ანგარიშები (წინა წლების) ფინანსური ანგარიშების ინსპექციაზე.

უსდ-ს თვითშეფასების ანგარიშის (გვ. 81) და წარმოდგენილი ფინანსური განაცხადების თანახმად, უსდ ასევე, აფინანსებს კვლევებს (უსდ ბეჭდავს/აქვეყნებს წლიურ სამეცნიერო ნაშრომებს, მონოგრაფიებს, ადგილობრივი და საერთაშორისო კონფერენციების თეზისებს, სახელმძღვანელოებს და ორგანიზებას უწევს საერთაშორისო და შიდა კონფერენციებს). 2016 წლიდან კვლევების ფინანსირება იზრდება და 2018 და 2019 წლებისათვის შეადგენს 10 000 ლარს. მიუხედავად გარკვეული ზრდისა, უსდ-მ უნდა გაზარდოს კვლევების დასახმარებლად ფინანსური რესურსების გამოყოფა.

- სტუდენტებთან და პერსონალთან ინტერვიუებით ნათელი გახდა, რომ მათ იციან უსდ-ში სტიპენდიების, ფინანსური სარგებლისა და ბონუს სისტემების შესახებ. მათ მიხედვით, ამ სარგებლის არსებობა გამჭვირვალეა და ხელმისაწვდომია ყველასათვის (კრიტერიუმების დაკმაყოფილების შემთხვევაში).

მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში • ინტერვიუს შედეგები • 2017 წლის ფინანსური ანგარიში • "ზუგდიდის შოთა მესხიას სახელობის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის ბიუჯეტის შექმნისა და დამტკიცების, შემოსავლის წყაროების განსაზღვრისა და ხარჯების განაწილების წესი". • შესყიდვების სამსახურის უზრუნველყოფა • ბოლო 5 წლის დაფინანსების დინამიკა; ფინანსური ანგარიშები • "ფინანსური მენეჯმენტისა და კონტროლის სისტემის შექმნის წესი" • შიდა აუდიტის სამსახურის რეგულაციები • უნივერსიტეტის 2018 წლის ბიუჯეტი • ფინანსური სამსახურის უზრუნველყოფა
რეკომენდაციები: • გაიზარდოს კვლევების დახმარებაზე ფინანსური რესურსების გამოყოფა.
რჩევები: • ბიზნესის სექტორთან თანამშრომლობის გაღრმავება დამატებითი ფინანსური წყაროების მიღების მიზნით.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან