



ბანათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის ექსპერტთა
დასკვნა

შპს უმაღლესი სასწავლებელი ჯორჯია

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: კოლინ რაბანი, ემერიტუსი პროფესორი, დერბის უნივერსიტეტი, დიდი ბრიტანეთი

წევრები:

ნინო ამირანაშვილი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

თეა გერგედავა, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

თორნიკე გურული, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

გიორგი ქურდიანი, თბილისის სახელმწიფო სამხატვრო აკადემია, საქართველო

თბილისი

2018

ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება, უმაღლესი სასწავლებელი ჯორჯია, წლების წინ ცნობილი იყო "საერთაშორისო ურთიერთობების უნივერსიტეტის" სახელწოდებით. უნივერსიტეტმა 2007-2008 აკადემიური წლის დაწყებამდე მოიპოვა ინსტიტუციური აკრედიტაცია და 2007 წლის ნოემბერში გაუგრძელდა იგი ხუთი წლის ვადით. 2010 წელს აკადემიურმა საბჭომ გადაწყვიტა შეეცვალა დაწესებულების სახელწოდება "საერთაშორისო სასწავლო უნივერსიტეტით", ხოლო 2012 წელს უწოდა "უმაღლესი სასწავლებელი ჯორჯია". სასწავლებელმა 2012 წლის ივლისში მოიპოვა ავტორიზაცია ხუთწლიანი ვადით, ხოლო მისი ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო პროგრამა აკრედიტებულ იქნა იმავე წლის ნოემბერში.

უმაღლეს სასწავლებელ ჯორჯიას სასწავლებელს აქვს ერთი ფაკულტეტი და ახორციელებს ორ საბაკალავრო პროგრამას, ერთს ბიზნესის ადმინისტრირებაში, მეორეს კი - ინგლისურ ენასა და ლიტერატურაში. ეს უკანასკნელი პროგრამა მიღევად ფაზაშია. სასწავლებელში რეგისტრირებულია 282 სტუდენტი, ხოლო დასაქმებულია - 56 ადამიანი, მათ შორის 19 აკადემიური პერსონალი. აქ 12 მოწვეული პერსონალია, ხოლო 6 აფილირებული.

საავტორიზაციო ვიზიტის მოკლე მიმოხილვა

სასწავლებლის თვითშეფასების ანგარიში მიღებულ იქნა განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრში 2018 წლის 13 სექტემბერს და ხუთი წევრისაგან შემდგარი ექსპერტთა ჯგუფი დაინიშნა 2018 წლის 18 სექტემბერს. ადგილზე ვიზიტი განხორციელდა 4-5 ოქტომბერს, რომლის დროსაც ჯგუფმა ჩაატარა 14 შეხვედრა პერსონალთან, სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან და დამსაქმებლებთან. ექსპერტთა ჯგუფმა, ასევე, შეძლო შეემოწმებინა სასწავლებლის საკლასო ოთახები და სხვა ობიექტები, მათ შორის ბიბლიოთეკა.

თუმცა ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ წარმოდგენილი თვითშეფასების ანგარიში დაბალი ღირებულებისაა და ტოვებს მთელ რიგ კითხვებს პასუხგაუცემლად. შეხვედრები პერსონალთან და სტუდენტებთან დაეხმარა პანელს რიგ საკითხებზე ნათელის მოფენაში. ამ შეხვედრებისა და პერსონალსა და ექსპერტთა შორის კოლეგიალური დამოკიდებულების შედეგად გამოვლინდა სასწავლებლის "ოჯახური" თვისებები. ექსპერტთა ჯგუფმა დაასკვნა, რომ ეს ჯორჯია წარმოადგენს თემს, რომელიც ეხმარება თავის პერსონალსა და სტუდენტებს და ესაა მისი სიძლიერე, რომელსაც ფესვები აქვს გადგმული სასწავლებლის, როგორც მცირე და ერთსაფეხურიანი ინსტიტუციის მიერ დაწესებულ მჭიდრო არაფორმალურ ურთიერთობებში.

ექსპერტთა ჯგუფმა, ასევე, დაასკვნა, რომ მაშინ, როდესაც არაფორმალური ურთიერთობები და ეს ჯორჯიას მცირე ზომა წარმოადგენს მისი სიძლიერის წყაროს, ამან შესაძლოა მიგვიყვანოს გარკვეულ სისუსტეებთანაც. კერძოდ, ოპერირების არაფორმალობა არ შეიძლება განიხილებოდეს ფორმალური სტრუქტურებისა და პროცედურების შემცველად და ადგილზე ვიზიტისას გამოაშკარავდა, რომ დაწესებულების მდგრადობას და მისი

ინტერნაციონალიზაციის დღის წესრიგის განხორციელება წაწყდება სერიოზულ გამოწვევებს.

რეკომენდაციები

- გადაიხედოს მისიის განაცხადი იმგვარად, რომ იგი უფრო მეტად იყოს ფოკუსირებული და გამოხატავდეს უს ჯორჯიას გამორჩეულ მისწრაფებებს, თუ როგორ გეგმავს წარმატების მიღწევას და სტუდენტისა და პარსონალის რა დამახასიათებელი გამოცდილება აქვს სხვა ინსტიტუტებისგან განსხვავებით.
- გადაიხედოს სტრატეგიული განვითარების გეგმა. ამით, სასწავლებელმა უნდა განიხილოს გეგმის ისეთი რევიზია, რომელიც ჩამოაყალიბებს დაწესებულების მისიის მიღწევის მკაფიო გეგმას მზარდი მოთხოვნების მქონე ბაზარზე.
- ინსტიტუციამ უნდა იქონიოს მკვეთრი ფოკუსი მის მიზნებსა და ამოცანებზე და შეიმუშაოს მონიტორინგისა და შეფასების მექანიზმების კომპლექტი იმის უზრუნველსაყოფად, რომ: ყველა ძირითადი აქტივობა შეესაბამებოდეს უს ჯორჯიას მისიას, სტრატეგიას და ხედვას; და რომ სტრატეგია შესაძლოა მოდიფიცირდეს დაწესებულების შიგნით და გარეთ მიმდინარე პროცესებისა და ცვლილებების შესაბამისად.
- იმსჯელოთ დაწესებულების სტრუქტურის იმგვარად შეცვლის თაობაზე, რომ მენეჯმენტის უფლებები და ვალდებულებები უფრო ფართოდ გადანაწილდეს უფროს პერსონალზე.
- პრიორიტეტი, მათ შორის ფინანსური რესურსები, უნდა იქნეს მიმართული ინტერნაციონალიზაციაზე, მათ შორის უცხოენოვანი პროგრამების ან პროგრამის კომპონენტების შემუშავებაზე, პერსონალის ტრენინგზე ინგლისურ ენაში, მეტი გაცვლითი შესაძლებლობების შექმნაზე და სხვ.
- სტუდენტური თვითმმართველობის დამოუკიდებლობის უზრუნველყოფისათვის გარკვეული სახის ზომები უნდა იქნეს მიღებული.
- ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების სამსახურმა უნდა მოაწყოს დისკუსია დაწესებულების მასშტაბით უს ჯორჯიას მიერ "ხარისხის კულტურის" განვითარების ვალდებულების მნიშვნელობისა და შედეგების შესახებ (მათ შორის პერსონალის როლსა და ვალდებულებებზე).
- პერსონალთან და სტუდენტებთან კონსულტირებით უზრუნველყოფილ იქნეს, რომ ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების სამსახურის კითხვარები შეიცვას ანონიმურად, რომ კითხვები დასმული იყოს სათანადოდ და იყოს რესპონდენტებისათვის მნიშვნელოვანი.
- უზრუნველყოფილ იქნეს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმის ეფექტიანი და თანამიმდევრული გამოყენება.
- ყველა სტუდენტი, ჩარიცხვისთანავე უნდა იღებდეს მკაფიო მითითებებს პლაგიარიზმის თაობაზე. უს ჯორჯიამ, ასევე, უნდა მიიღოს რიგი ალტერნატიული მექანიზმებისა სტუდენტთა ინფორმირებისათვის ინსტიტუციის პოლიტიკაზე პლაგიარიზმთან დაკავშირებით და მის შედეგებზე.
- უს ჯორჯიას პლაგიარიზმის პროცედურები უნდა იყოს მკაცრად კონტროლირებადი იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ისინი წარმოადგენენ პლაგიარიზმის გამოვლენისა და აღკვეთის აქტიურ და ეფექტიან საშუალებას.
- თავისი მისიის შესასრულებლად და სტუდენტებისათვის შიდა მოხილობის შესაძლებლობით უზრუნველსაყოფად, სასწავლებელმა უნდა მისცეს პრიორიტეტი ახალი პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებას, რითაც უზრუნველყოფს მის სიცოცხლისუნარიანობას მუდმივად ცვალებად და კონკურენტულ გარემოში.

- უნდა არსებობდეს ფორმალიზებული მიდგომა ინდივიდუალურ სასწავლო გეგმებთან დაკავშირებით.
- თითოეული კურსის შეფასების სტრატეგია უნდა გადაიხედოს იმის უზრუნველსაყოფად, რომ იგი შეესაბამებოდეს სტუდენტთა მიერ სწავლის განცხადებული შედეგების მიღწევას.
- შრომითი ხელშეკრულებები უნდა იქნას განახლებული, რათა აისახოს არსებული ფინანსური ურთიერთობები დაწესებულებასა და მის პერსონალს შორის.
- შეიმუშავეთ პერსონალის შეკავების საშუალო და გრძელვადიანი პოლიტიკა და ზომები პერსონალის მაღალი ბრუნვის რისკის შესამცირებლად.
- შეიმუშავეთ მკაფიო მექანიზმები მისი პერსონალის წასახალისებლად/დასაჯილდოებლად (მაშინ, როცა პერსონალის მართვის პოლიტიკა შეიცავს შესაბამის პუნქტს, იგი ვერ ახდენს იმ ინდიკატორების იდენტიფიცირებას, რომლებითაც უნდა შეფასდეს პერსონალის საქმიანობა).
- განახორციელეთ შრომითი კონტრაქტებისადმი უფრო ინდივიდუალური მიდგომა, უფრო მკაფიო პირობებით და მექანიზმებით, როგორც ინსტიტუციის, ისე დასაქმებულისათვის და მიუთითოს შესრულების მონიტორინგის ვადები.
- უნდა ითარგმნოს ინგლისურად და ვებგვერდზე განთავსდეს დაწესებულების რეგულაციები და ძირითადი დოკუმენტები.
- უნდა გატარდეს ღონისძიებები, რათა უზრუნველყოფილ იქნას კურსდამთავრებულთა უფრო აქტიური მონაწილეობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, და გაძლიერდეს მათი წვლილი ხარისხის გაუმჯობესებაში.
- გაუმჯობესდეს სტუდენტური თვითმმართველობის შესაბამის ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა და უზრუნველყოფილ იქნეს, რომ სტუდენტებს ჰქონდეთ სრული და ზუსტი წარმოდგენა მის ვალდებულებებსა და ადგილზე დაწესებულების სტრუქტურაში. ამგვარმა ქმედებამ უნდა უზრუნველყოს, რომ სტუდენტთა პრობლემები გადაცემული იყოს დაწესებულების შესაბამის პირებისა თუ დეპარტამენტებისათვის.
- საორიენტაციო შეხვედრები, ან გაცნობითი ღონისძიებები უნდა ტარდებოდეს ხშირად იმ მიზნით, რომ მნიშვნელოვანი ინფორმაციები მიეწოდოს არა მხოლოდ ახალ, არამედ მობილობით გადმოსულ სტუდენტებსაც.
- შემუშავდეს სტრატეგია მკაფიო და შეფასებადი სამიზნე ნიშნულებით, რათა გაუმჯობესდეს აფილირებული პერსონალის კვლევითი და სამეცნიერო აქტივობა.
- უზრუნველყოფილ იქნეს ადეკვატური ფინანსირება დაწესებულების ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის განსახორციელებლად.
- განიხილეთ უთმობს თუ არა სტრატეგიული განვითარების გეგმა და ოთხ-წლიანი სამოქმედო გეგმა სათანადო ყურადღებას სამეცნიერო / კვლევითი საქმიანობას, და უზრუნველყოფილ იქნას, რომ ორივე დოკუმენტი ამ სფეროში იძლეოდეს შესაბამის ინდიკატორებს დაწესებულებისა და ცალკეული პერსონალის მიერ შესრულებული სამუშაოს შესაფასებლად.
- სამეცნიერო საქმიანობის ხარისხისა და პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შესაფასებლად უზრუნველყოფილ იქნეს დაწესებულების ახალი ღონისძიებების ეფექტიანი განხორციელება.

- სანიტარული კვანძები უნდა იქნეს ადაპტირებული სპეციალური საჭიროებების მქონე პერსონალისა და სტუდენტებისათვის და მეორე სართულის ხელმისაწვდომობის უზრუნველსაყოფად უნდა დამონტაჟდეს ლიფტი.
- ვებგვერდი უნდა განახლდეს და უნდა უზრუნველყოფდეს ძირითად დოკუმენტებზე წვდომას როგორც ქართულ, ისე ინგლისურ ენაზე.
- სტრატეგიული მიზნების მისაღწევად სასწავლებელმა უნდა მოახდინოს დაფინანსების ახალი/დამატებითი წყაროების იდენტიფიცირება.

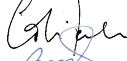
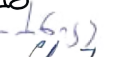
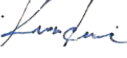
რჩევების შეჯამება

- გატარდეს ზომები პერსონალისა და სტუდენტების ინგლისური ენის ცოდნის ასამაღლებლად. ეს აქტივობები შესაძლოა მოიცავდეს (მაგრამ არ იზღუდებოდეს) ინგლისურენოვანი მოქალაქის დასაქმებასაც.
- შეიქმნას უს ჯორჯიას სტრატეგიული მიზნების მიღწევისადმი პროგრესის მონიტორინგის გუნდი და განხილულ იქნას ამ გუნდის წევრებად სტუდენტებისა და გარე დაინტერესებულ მხარეთა მოწვევის საკითხი.
- სტუდენტები მეტ სარგებელს მიიღებენ სტაჟირებისაგან რეალურ სამუშაო გარემოში, ვიდრე ტრენინგ ცენტრში.
- განხილულ იქნას თითოეული სავალდებულო კურსის შეთავაზების შესაძლებლობა ორივე სემესტრში.
- ტოპ-მენეჯმენტის პერსონალი ექსკლუზიურად უნდა იყოს აფილირებული სასწავლებელთან.
- განხილულ იქნეს სტიპენდიების გაცემა, რაც ხელმისაწვდომი იქნება ყველა (მათ შორის საერთაშორისო) სტუდენტათვის, როგორც მოტივაციის გაძლიერებისა და სტატუსშეჩერებულ სტუდენტთა რაოდენობის შემცირების საშუალება.
- გაიზარდოს პოტენციურ დამსაქმებელთა ნუსხა და მათთან კომუნიკაცია გახდეს უფრო ხშირი, რათა გაუმჯობესდეს უს ჯორჯიას სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების შესაძლებლობები.
- შესწავლილ იქნეს ისეთი საბიბლიოთეკო ქსელებთან ურთიერთობის დამყარების შესაძლებლობა, როგორცაა საუნივერსიტეტო ბიბლიოთეკების საერთაშორისო ასოციაცია (IATUL), ევროპის კვლევითი ბიბლიოთეკების ასოციაცია (LIBER) და საუნივერსიტეტო ბიბლიოთეკების დირექტორთა ასოციაცია (ADBU).

შემაჯამებელი ცხრილი

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

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. კოლინ რაბანი (თავმჯდომარე) 
2. ნინო ამირანაშვილი (წევრი) 
3. თეა გერგედავა (წევრი) 
4. თორნიკე გურული (წევრი) 
5. გიორგი ქურდიანი (წევრი) 

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

1. უსდ-ს მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

1.1 უსდ-ის მისია

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

დაწესებულებას გააჩნია მისიის განაცხადი, რომელიც ბუნდოვანი და ფართოა: მას აკლია ფოკუსი და ვერ ასახავს უს ჯორჯიას, როგორც ერთსაფეხურიანი ინსტიტუტის, განმასხვავებელ თვისებებს. გარდა ამისა, ადგილზე ვიზიტისას ჩატარებულმა ინტერვიუებმა შთაბეჭდილება შეუქმნა პანელს, რომ მისიის განაცხადი (მიღებულია 2017 წლის ნოემბერში) და სტრატეგიული განვითარების გეგმა (მიღებულია 2018 წლის მარტში) შემუშავდა ავტორიზაციის პროცესის მოთხოვნების შესაბამისობისათვის და არ წარმოადგენენ დაწესებულების აქტიური მენეჯმენტის ინსტრუმენტებს. კერძოდ, მისიის განაცხადი გადამოცემულია ზოგადი ფორმით და არ გამოხატავს სასწავლებლის ოპერირების ფილოსოფიასა და ორგანიზაციულ კულტურას.

მაშინ, როდესაც ამ დოკუმენტების შემუშავებაში ჩადებულია მნიშვნელოვანი შრომა, გაირკვა, რომ ეს პროცესი ემსახურებოდა მხოლოდ ქალაქდზე დოკუმენტების შექმნას. პერსონალთან ინტერვიუებისას გამოვლინდა, რომ ზოგიერთი მათგანი არ იცნობს მისიის განაცხადს, მაშინ, როდესაც დაწესებულების მენეჯმენტმა არაერთხელ განაცხადა, რომ როგორც მისია, ისე სტრატეგიული განვითარების გეგმა შემუშავდა უაღრესად თანამონაწილეობრივი პროცესის შედეგად და პერსონალიც და სხვა დაინტერესებული მხარეები მოწვეულ იყვნენ მასში მონაწილეობის მისაღებად.

ექსპერტთა ჯგუფის დისკუსიებში დაწესებულების ხელმძღვანელებთან, მისიის განაცხადი ნაკლებად მოიხსენიებოდა დოკუმენტად, რომელსაც ითვალისწინებდნენ გადაწყვეტილებების მიღებისას; მიუხედავად იმისა, რომ მისიის განაცხადი ავალდებულებს სასწავლებელს საერთაშორისო საგანმანათლებლო სივრცეში ინტეგრირებას, ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ იპოვა ამ მისწრაფების დამადასტურებელი

მტკიცებულება. თუმცა, არსებობს სიტუაციის გამოსწორების დოკუმენტირებული გეგმა: კერძოდ, სტრატეგიული განვითარების გეგმისა და სამოქმედო გეგმის თანახმად დაწესებულება გეგმავს 2020 წლიდან მოახდინოს ინტერნაციონალიზაციის დღის წესრიგის განხორციელება და ბიუჯეტიდან ასოცირებული ხარჯების დაფარვა. მიუხედავად იმისა, რომ დაწესებულების მენეჯმენტი დაეთანხმა ჯგუფის კომენტარს, რომ თანხა მოკრძალებულია, მათ დაარწმუნეს ჯგუფი, რომ ეს ის რეალური და ხელმისაწვდომი მაქსიმუმია, რაც მათ შეუძლიათ გამოყონ დაწესებულების განვითარების მიმდინარე ეტაპზე.

დაწესებულების მენეჯმენტი ხაზს უსვამს, რომ მათ კარგად ესმით ინტერნაციონალიზაციის სასწრაფო საჭიროება არა მხოლოდ ავტორიზაციის მოთხოვნების გამო, არამედ ბაზარზე არსებული მწვავე კონკურენციის გამოც. ამ მიზნითა და მუდმივად ცვალებადი უმაღლესი განათლების სფეროს მოთხოვნების დაკმაყოფილებისათვის, სასწავლებლის მენეჯმენტი ინტერნაციონალიზაციას და საერთაშორისო სამეცნიერო სივრცეში ინტეგრაციას უსჯოვრჯიას შესაძლებლობად მომავალში განიხილავს. ამის მისაღწევად ერთ-ერთ შესაძლებლობას წარმოადგენს დაწესებულების რებრენდინგი; მეორე შესაძლებლობაა ინგლისურენოვანი პერსონალის დაქირავება სტუდენტთა მიერ უცხო ენის შესწავლაში დასახმარებლად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

თვითშეფასების ანგარიში; მისიის განაცხადი; სტრატეგიული განვითარების გეგმა; ინტერვიუ მენეჯმენტთან; ბიბლიოთეკასა და თვალსაჩინო ადგილებში კედლებზე გამოკრული მისიის განაცხადის ასლები.

რეკომენდაციები:

გადაიხედოს მისიის განაცხადი იმგვარად, რომ იგი უფრო მეტად იყოს ფოკუსირებული და გამოხატავდეს უსჯოვრჯიას გამორჩეულ მისწრაფებებს, თუ როგორ გეგმავს წარმატების მიღწევას და სტუდენტისა და პარსონალის რა დამახასიათებელი გამოცდილება აქვს სხვა ინსტიტუტებისგან განსხვავებით.

რჩევები:

- გატარდეს ზომები პერსონალისა და სტუდენტების ინგლისური ენის ცოდნის ასამაღლებლად. ეს აქტივობები შესაძლოა მოიცავდეს (მაგრამ არ იზღუდებოდეს) ინგლისურენოვანი მოქალაქის დასაქმებასაც.

შეფასება

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

1.2 სტრატეგიული განვითარება

- o უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების (7-წლიანი) და სამოქმედო გეგმები (3-წლიანი).

- o უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას ინსტიტუციაში დაგროვილ ცოდნას, ხელს უწყობს მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლების პრინციპის განხორციელებას.
- o უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების შეფასებას და სათანადოდ რეაგირებს შეფასების შედეგებზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უს ჯორჯიას გააჩნია საჭირო ვადების სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმები. გეგმები მომზადდა სპეციალური სამუშაო ჯგუფის მიერ, რომელიც შედგებოდა პერსონალისაგან, სტუდენტებისაგან, დამსაქმებლებისა და სხვა დაინტერესებული მხარეების წარმომადგენლებისაგან; გეგმები დამტკიცდა წარმომადგენლობითი საბჭოს მიერ 2018 წლის 7 მარტს. ინტერვიურებულების თქმით მისიის საბოლოო ვერსია წარმოადგენს უაღრესად თანამონაწილეობრივი პროცესის პროდუქტს. სტრატეგიული განვითარების გეგმა მოიცავს დაწესებულების ამჟამინდელი ოპერირების ყველა ძირითად ასპექტს - ინსტიტუციურ განვითარებას, საგანმანათლებლო პროგრამის დაგეგმვას და განხორციელებას, რესურსებს, სტუდენტთა მომსახურებებს და სხვ. თუმცა, აქ კვლევა საერთოდ არაა მოხსენიებული.

სტრატეგიული გეგმის დიდი ნაწილი ეხება მეთოდოლოგიის ზოგად აღწერას, რომელიც შეიძლება გამოყენებული იქნეს ნებისმიერი ინსტიტუციის მიერ, ნაცვლად იმისა, რომ აღწერდეს უს ჯორჯიას მიერ გამოყენებულ კონკრეტულ მეთოდებს. მიუხედავად ამისა, გეგმის არსებითი ნაწილი განსაზღვრავს ექვს სტრატეგიულ მიზანს, რომელთაგან თითოეულს გააჩნია მასთან ასოცირებული რიგი ამოცანებისა. საერთო ჯამში, სტრატეგიული განვითარების გეგმა იძლევა მინიშნებას იმაზე, თუ საით სურს დაწესებულებას წასვლა, ხოლო დასახული მიზნების უმეტესობა სავარაუდოდ მიღწევადია. მართალია, დოკუმენტი მიუთითებს თითოეული სტრატეგიული მიზნის შესრულებაზე პასუხისმგებელ სტრუქტურულ ერთეულს, ამის დადასტურება ადგილზე ვიზიტისას გამართულ შეხვედრებზე ვერ მოხერხდა. კერძოდ, დაწესებულების მენეჯმენტი არ იყო დარწმუნებული იმის იდენტიფიცირებაში თუ ვინ, ან სასწავლებლის რომელი სტრუქტურული ერთეული იყო პასუხისმგებელი სტრატეგიული განვითარების გეგმის განხორციელებისა და მისთვის გამოყოფილი ბიუჯეტის ადეკვატურობის შემოწმებაზე.

SWOT ანალიზი წარმოდგენილია აღწერითი ინფორმაციის თანხლებით, მაგრამ იგი არაა დაკავშირებული კონკრეტულ სტრატეგიულ მიზნებთან და მაშინ, როდესაც სამოქმედო გეგმა მიუთითებს 22 გასატარებელ კონკრეტულ ზომას, ქმედებები არაა პრიორიტიზებული და მათი არასაკმარისად სპეციფიკურობის გამო, ინდიკატორები არ შეესაბამება მიზნების მიღწევაში დაწესებულების პროგრესის ზუსტ შეფასებას. (მაგალითად, მიუხედავად იმისა, რომ გამოვლენილი სისუსტეები მოიცავდა საერთაშორისო ერთობლივ პროგრამებს, საერთაშორისო პროექტებსა და კვლევებში მონაწილეობას, არც სტრატეგიული გეგმა და არც სამოქმედო გეგმა არ მიუთითებს დაწესებულების მიერ ამ სისუსტეების დასაძლევად მისაღებ ზომებს.

ექსპერტთა ჯგუფს ჰქონდა ანალოგიური შენიშვნები სასწავლებლის მონიტორინგის ღონისძიებებზე. ამ ღონისძიებების აღმწერი დოკუმენტი იძლევა მოკლე ზოგად ინფორმაციას იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა ხორციელდებოდეს მონიტორინგი, თუმცა ვერ მიუთითებს კონკრეტულ მექანიზმებს, რომლებსაც უს ჯორჯია იყენებს ამჟამად ან გეგმავს სამომავლოდ.

ექსპერტთა ჯგუფმა დაასკვნა, რომ დაწესებულება მიიღებდა სარგებელს მისი სტრატეგიული განვითარების გეგმის, მისი განხორციელების ღონისძიებებისა და ასოცირებული ქმედებების გადახედვით.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები თვითშეფასების ანგარიში და მისი დანართები; სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია; მონიტორინგის მექანიზმები და მათზე რეაგირება; ინტერვიუები
რეკომენდაციები: გადახედოს სტრატეგიული განვითარების გეგმას. ამით, უს ჯორჯიამ უნდა გაითვალისწინოს ცვლილებები, რომლებიც უზრუნველყოფენ მზარდად მომთხოვნ ბაზარზე ინსტიტუციური მისიის მიღწევის მკაფიო გზამკვლევის სასწავლებელმა უნდა გაამახვილოს ყურადღება მიზნებსა და ამოცანებზე და შეიმუშაოს მონიტორინგისა და შეფასების მექანიზმების კომპლექტი, რომელიც უზრუნველყოფს რომ: მთავარი აქტივობები შეესაბამებოდეს უს ჯორჯიას მისიას, სტრატეგიასა და ხედვას; შესაძლებელი იყოს სტრატეგიის მოდიფიცირება დაწესებულების შიდა და გარე პროცესების განვითარების შესაბამისად.
რჩევები შეიქმნას უს ჯორჯიას სტრატეგიული მიზნების მიღწევისადმი პროგრესის მონიტორინგის გუნდი და ამ გუნდის წევრებად განხილულ იქნას სტუდენტებისა და გარე დაინტერესებულ მხარეთა მოწვევის საკითხი.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია 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	
o	უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს თავის სტრატეგიულ გეგმაში აღწერილი მიზნებისა და აქტივობების განხორციელებას

- o უსდ-ს მმართველ ორგანოთა არჩევის/დანიშვნის პროცედურები არის გამჭვირვალე, სამართლიანი, და კანონმდებლობის შესაბამისი.
- o უსდ-ს ხელმძღვანელობა/მმართველი ორგანო უზრუნველყოფს დაწესებულების საქმიანობის ეფექტიან მართვას.
- o 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

უს ჯორჯია იმართება დამფუძნებელთა (პარტნიორების) საერთო კრების მიერ, ხოლო მისი მართვის ორგანოებია: წარმომადგენლობითი საბჭო, აკადემიური საბჭო, რექტორი, პრო-რექტორი აკადემიურ საკითხებში, ადმინისტრაციის უფროსი და ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების სამსახური. აქ ფუნქციონირებს ბიზნესის ადმინისტრირების ფაკულტეტი და ჰუმანიტარული ფაკულტეტი, რომელიც იხურება.

უს ჯორჯიას დადგენილება განსაზღვრავს ინსტიტუციის სტრუქტურას და მისი ძირითადი აკადემიური და ადმინისტრაციული ერთეულების უფლება-მოვალეობებს; შრომითი კონტრაქტები გარკვეულ დეტალებში განსაზღვრავს კონკრეტული თანამდებობების მოვალეობებსა და პასუხისმგებლობებს. დადგენილებასა და შრომით კონტრაქტებში ჩამოყალიბებული მოვალეობები მჭიდროდაა დაკავშირებული სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრულ მიზნებთან და ქმედებებთან.

მართალია, დადგენილებაში თითოეული მართვის ორგანოს მოვალეობები განსაზღვრულია მკაფიოდ, ადგილზე ვიზიტისას ექსპერტთა ჯგუფის შეხვედრებიდან გამოაშკარავდა, რომ ეს მოვალეობები პერსონალის მიერ არაა სრულად გაცნობიერებული. მაგალითად, პერსონალმა რამდენიმე სხვადასხვა ვარიანტი დაასახელა იმის თაობაზე, თუ ვინა არის პასუხისმგებელი სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვასა და პროგრამის დამტკიცებაზე სასწავლებელში.

დადგენილების თანახმად, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი ანგარიშვალდებულია აკადემიური და წარმომადგენლობითი საბჭოების წინაშე, ხოლო სხვა ერთეულების ხელმძღვანელები - რექტორის წინაშე, ისევე, როგორც სხვა უფროსი მენეჯერების ან აკადემიური და წარმომადგენლობითი საბჭოების წინაშე. ეს, როგორც სჩანს, ეწინააღმდეგება უს ჯორჯიას ორგანიზაციული სტრუქტურის სქემასა და შრომით კონტრაქტებს, რომლებიც მიუთითებენ, რომ აკადემიური და წარმომადგენლობითი საბჭოების გარდა ყველა აკადემიური და ადმინისტრაციული ერთეული ანგარიშვალდებულია უშუალოდ რექტორის წინაშე. ექსპერტთა ჯგუფმა შენიშნა, რომ სტუდენტური თვითმმართველობა, ასევე, ანგარიშვალდებულია რექტორის წინაშე და ეს შეიძლება ეწინააღმდეგებოდეს კანონს უმაღლესი განათლების შესახებ (თავი VI, მუხლი 45, პარაგრაფი 4), რომელიც გულისხმობს ამგვარი ორგანოების დამოუკიდებლობას: "უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ადმინისტრაციას უფლება არა აქვს ჩაერიოს სტუდენტური თვითმმართველობის საქმიანობაში". ექსპერტთა ჯგუფს ჩამოუყალიბდა შთაბეჭდილება, რომ უს ჯორჯია წარმოადგენს ინსტიტუციას, რომელშიც ყველა მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილება მიიღება რექტორის მიერ. ასევე, აღნიშნულ იქნა, რომ რექტორი წარმოადგენს დამფუძნებელთა (პარტნიორთა) კრების ერთადერთ წევრს და ჯგუფმა დაასკვნა, რომ ძალაუფლებისა და

მოვალეობების ამგვარ კონსოლიდაციას ერთ პიროვნებაში შესაძლოა ჰქონდეს უარყოფითი ზეგავლენა დაწესებულების გადაწყვეტილების მიღების პროცესის ეფექტურობასა და ობიექტურობაზე.

მიუხედავად ამისა, უს ჯორჯიას მართვის ორგანოების არჩევის / დანიშვნის პროცედურები არის გამჭვირვალე, სამართლიანი და კანონმდებლობის შესაბამისი. დაწესებულებას გააჩნია დოკუმენტაციის წარმოების რეგულაციები და ისინი შეესატყვისება კანონმდებლობას; 2018 წლის იანვრიდან დანერგილია დოკუმენტების მიმოცვლის ელექტრონული სისტემა. მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად უს ჯორჯია აწარმოებს საგანმანათლებლო დაწესებულების რეესტრს.

მისიისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმის თანახმად, ინტერნაციონალიზაცია წარმოადგენს უს ჯორჯიას ერთ-ერთ მთავარ პრიორიტეტს. ამჟამად სასწავლებელს გაფორმებული აქვს ურთიერთგაგების ორი მემორანდუმი საერთაშორისო პარტნიორებთან (კიევის "კროკის" ეკონომიკისა და სამართლის უნივერსიტეტთან და ლიტვის "ბალტიის საერთაშორისო აკადემიასთან"). ამ პარტნიორობის შედეგად სასწავლებელში ჩატარდა ორი საერთაშორისო სტუდენტური კონფერენცია 2017 და 2018 წლებში.

სასწავლებელში მხოლოდ 16 საერთაშორისო სტუდენტია, რომელთაგან მხოლოდ 2-ს აქვს აქტიური სტატუსი. უს ჯორჯიას ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამა ისწავლება ქართულად და ორივე აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტი კარგად ფლობს ენას. შედეგად, სასწავლებლის ცხოვრებაში მონაწილეობისას ისინი არ ხვდებიან რაიმე ლინგვისტურ ბარიერს. ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ შეძლო სტატუს-შეჩერებულ საერთაშორისო სტუდენტთა ქართული ენის ცოდნის დონის დადგენა (რომლებსაც ვიზიტის განმავლობაში არ ეცალათ ექსპერტთა ჯგუფთან შესახვედრად).

თვითშეფასების ანგარიში კომენტარს აკეთებს უს ჯორჯიას მიერ ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის განხორციელებაში არსებულ სირთულეებზე. ექსპერტთა ჯგუფი დათანხმდა, რომ ინტერნაციონალიზაცია წარმოადგენს სასწავლებლის უმთავრეს გამოწვევას შემდეგი მიზეზების გამო:

- სასწავლებელი ამჟამად არ სთავაზობს აკადემიურ პროგრამებს ან პროგრამის კონპონენტებს ინგლისურ ან რაიმე სხვა უცხოურ ენაზე;
- უს ჯორჯიას ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი არ ფლობს უცხო ენებს; და
- აკადემიური პერსონალის უმრავლესობა აფილირებულია სხვა საჯარო და კერძო ინსტიტუტებთან, რის გამოც უს ჯორჯიას არ შეუძლია მათი საერთაშორისო სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობა ჩაითვალოს თავის დამსახურებად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

თვითშეფასების ანგარიში; უს ჯორჯიას ორგანიზაციული დიაგრამა; მართვის ორგანოების არჩევის/დანიშვნის რეგულაციები და პროცედურები; ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა; დოკუმენტაციის წარმოების წესი; უს ჯორჯიას დადგენილება; კანონი "უმადლესი განათლების შესახებ"; აკადემიური და ადმინისტრაციული ერთეულების დებულებები; კონტრაქტები ადმინისტრაციულ და დამხმარე პერსონალთან; შეხვედრები.

რეკომენდაციები:

იმსჯელებს დაწესებულების სტრუქტურის იმგვარად შეცვლის თაობაზე, რომ მენეჯმენტის უფლებები და ვალდებულებები უფრო ფართოდ გადანაწილდეს უფროს პერსონალზე.

პრიორიტეტი, მათ შორის ფინანსური რესურსები, უნდა იქნეს მიმართული ინტერნაციონალიზაციაზე, მათ შორის უცხო ენოვანი პროგრამების ან პროგრამის კომპონენტების შემუშავებაზე, პერსონალის ტრენინგზე ინგლისურ ენაში, მეტი გაცვლითი შესაძლებლობების შექმნაზე და სხვ. სტუდენტური თვითმმართველობის დამოუკიდებლობის უზრუნველსაყოფად, შესაბამისი ზომები უნდა იქნას მიღებული.
რჩევები:
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
2.2 ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები
- o 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. - o უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უს ჯორჯიას შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები შემუშავებულია მისი აქტივობებისა და რესურსების მუდმივი შეფასებისა და განვითარების უზრუნველსაყოფად. ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების სამსახური პასუხისმგებელია ამ მექანიზმების ეფექტიანობასა და მათ შემდგომ განვითარებაზე. ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების სამსახური ახორციელებს თავის საქმიანობას 'PDCA' ციკლის შესაბამისად. ამ აქტივობების უმეტესობა დანერგილია ახლახან და ამის გამო არიან P (plan) და D (do) დონეებზე. ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების სამსახური ახორციელებს მის პასუხისმგებლობას ძირითადად პერსონალისა და სტუდენტების კვლევების ადმინისტრირების მეშვეობით. კითხვარები დაბეჭდილია და სტუდენტების შემთხვევაში შევსებული კითხვარების შეგროვება ხდება პერსონალის მიერ გამოცდების დროს. ამგვარი პროცედურა შესაძლოა ეხმარებოდეს მაქსიმალური რაოდენობის პასუხების მიღებაში, თუმცა ექსპერტთა ჯგუფის აზრით ეს ვერ უზრუნველყოფს ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების სამსახურის კვლევების ანონიმურობას. ინტერნეტზე დაფუძნებული პლატფორმა შესაძლოა იქნეს გამოყენებული კვლევის შედეგების ანონიმურად მოგროვებისათვის, თუმცა ეს შესაძლებლობა უს ჯორჯიას ჯერ-ჯერობით არ გააჩნია. შედეგად, კითხვარების ადმინისტრირებაზე ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების სამსახური ვალდებულია რომ იმუშაოს შიდა ელ-ფოსტის ან სტუდენტური თვითმმართველობის მეშვეობით. ექსპერტთა ჯგუფს განეცხადა, რომ ხდება კითხვარების რეგულარული განახლება და რომ ისინი მზადდება დამსაქმებლებთან, სტუდენტური თვითმმართველობის წევრთა,

აკადემიური და დამხმარე პერსონალთან კონსულტაციებით. კვლევის ფორმების მიმოხილვითა და ანონიმურობის საკითხის გათვალისწინებით, ექსპერტთა ჯგუფმა დაასკვნა, რომ კვლევის შედეგების დამაჯერებლობა შესაძლოა დადგეს ექვექვემ, ასევე, ზოგიერთი კითხვის ცუდი ფრაზოლოგიისა და მათთან ზოგიერთი რესპონდენტის საექვო რელევანტურობის გამო. მაგალითად, როდესაც ექსპერტთა ჯგუფი მსჯელობდა სტუდენტებთან ინსტიტუციური ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებზე ჩატარებული კვლევის თაობაზე, ნათელი გახდა, რომ სტუდენტებს უჭირდათ კითხვარის რიგი კითხვების გაგება, ვინაიდან ისინი არ იცნობენ ეს ჯორჯიას ხარისხის უზრუნველყოფის პროცედურებს და ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების სამსახურის როლს. მიუხედავად იმისა, რომ თვითშეფასების ანგარიში ეს ჯორჯიას მიერ "ხარისხის კულტურის" განვითარების ვალდებულება რამდენჯერმეა მოხსენიებული, ადგილზე ვიზიტისას აშკარა გახდა, რომ პერსონალს არ ჰქონდა მკაფიო წარმოდგენა ამ კონცეფციის მნიშვნელობაზე. ეს ჯორჯიას შემუშავებული აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი. იგი დაინერგა 2017 წლის დეკემბერში. თუმცა, პერსონალთან ექსპერტთა ჯგუფის შეხვედრების საფუძველზე აღმოჩნდა, რომ ეს მექანიზმი შემოდგომის სემესტრში სტუდენტთა მობილობისათვის კონტინგენტის დაგეგმვაში არ ყოფილა გამოყენებული და რომ გაურკვეველია თუ ვინაა სასწავლებელში პასუხისმგებელი სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვასა და გამოყენებულ მიზნობრივ ნიშნულებზე.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები თვითშეფასების ანგარიში; ხარისხის უზრუნველყოფის პროცედურებისა და მექანიზმების აღმწერი დოკუმენტი; კითხვარები; სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, მეთოდოლოგია და მიზნობრივი ნიშნულები; კვლევის ანგარიშები; შეხვედრები.
რეკომენდაციები: ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების სამსახურმა უნდა მოაწყოს დისკუსია დაწესებულების მასშტაბით ეს ჯორჯიას მიერ "ხარისხის კულტურის" განვითარების ვალდებულების მნიშვნელობისა და შედეგების შესახებ (მათ შორის პერსონალის როლსა და ვალდებულებებზე). პერსონალთან და სტუდენტებთან კონსულტირებით უზრუნველყოფილ იქნეს, რომ ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების სამსახურის კითხვარები შეივსოს ანონიმურად, რომ კითხვები დასმული იყოს სათანადოდ და იყოს რესპონდენტებისათვის მნიშვნელოვანი. უზრუნველყოფილ იქნეს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმის ეფექტიანი და თანამიმდევრული გამოყენება.
რჩევები:
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უს ჯორჯიას ეთიკის კოდექსი მოიცავს რეგულაციებსა და მექანიზმებს, რომლებიც ასახავენ ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპებს. ადგილზე ვიზიტისას კოდექსი გამოქვეყნებული იყო სასწავლებლის ვებ-გვერდზე.

სასწავლებელმა 2017 წლის დეკემბერში შეიმუშავა პლაგიატიზმის გამოვლენისა და პრევენციის მექანიზმებისა და პროცედურების ჩამოყალიბების დოკუმენტი. პერსონალთან და სტუდენტებთან დისკუსიებში გამოვლინდა, რომ ეთიკის კოდექსის შესახებ სტუდენტებმა იციან ძირითადად მათი პედაგოგებისაგან. თაღლითობისა და მისი შედეგების შესახებ ინფორმაცია შეტანილია განახლებული აკადემიური პროგრამის სილაბუსებში, რომლებიც დამტკიცდა აკადემიური საბჭოს მიერ 2018 წელს. მიუხედავად ამისა, ამ დისკუსიების საფუძველზე გაირკვა, რომ პერსონალისა და სტუდენტების ინფორმირება ამ ინსტიტუციური რეგულირებების შესახებ არ იყო საკმარისი.

უს ჯორჯიას სტუდენტთა უმრავლესობა სასწავლებელში ჩარიცხულია მობილობის გზით და ამიტომ არ გაუვლიათ პროგრამის პირველი წელი. ეს ნიშნავს, რომ ისინი შესაძლოა ოფოციალურად ვერ იქნენ შეფასებულნი სასწავლებლის ეთიკის კოდექსით, კერძოდ პლაგიატიზმის გამოვლენისა და პრევენციის რეგულაციებით. ამიტომ რეკომენდებულია, რომ პლაგიატიზმისა და მისი შედეგების თაობაზე ინფორმაციის გავრცელების საკითხი იქნეს გადახედული იმის უზრუნველყოფით, რომ ეს ინფორმაცია მიღებული და გაცნობიერებული აქვს სასწავლებლის ყველა სტუდენტსა და პედაგოგს.

აღნიშნულ იქნა, რომ უს ჯორჯიას ჯერ არ გამოვლენია და შეუსწავლია პლაგიატიზმის არც ერთი საქმე და ექსპერტთა ჯგუფი აღნიშნავს, რომ პლაგიატიზმთან დაკავშირებული ყველა დოკუმენტი ახლახან იქნა შემუშავებულ (2017 წლის დეკემბერსა და 2018 წლის მარტში) ავტორიზაციის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად. ამიტომ რეკომენდებულია, რომ სასწავლებელმა განახორციელოს ახალი პროცედურების მკაცრი მონიტორინგი იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ისინი მართლაც წარმოადგენდნენ პლაგიატიზმის გამოვლენისა და პრევენციის აქტიურ და ეფექტურ საშუალებას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

ეთიკის კოდექსი; ინტერვიუები; სილაბუსები; პლაგიატიზმის გამოვლენისა და პრევენციის მექანიზმები და პროცედურები.

რეკომენდაციები:

ყველა სტუდენტი, ჩარიცხვისთანავე უნდა იღებდეს მკაფიო მითითებებს პლაგიატიზმის თაობაზე. უს ჯორჯიამ, ასევე, უნდა მიიღოს რიგი ალტერნატიული მექანიზმებისა სტუდენტთა ინფორმირებისათვის ინსტიტუციის პოლიტიკაზე პლაგიატიზმთან დაკავშირებით და მის შედეგებზე.

უს ჯორჯიას პლაგიატიზმის პროცედურები უნდა იყოს მკაცრად კონტროლირებადი იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ისინი წარმოადგენენ პლაგიატიზმის გამოვლენისა და აღკვეთის აქტიურ და ეფექტიან საშუალებას.
რჩევები:
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

უს-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
უს-ს აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელებისა და განვითარების პოლიტიკა.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უს ჯორჯიას გააჩნია საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, დიზაინის, განხორციელებისა და განვითარების პროცედურები, რომლებიც ნათლად აღწერილი პროგრამის დამტკიცების, ცვლილებების შეტანისა და გაუქმების რეგულაციებში. უს ჯორჯიას აქტიური პროგრამა (ბიზნესის ადმინისტრირებაში) ახლახან იქნა მოდიფიცირებული და გადაკეთებული იმგვარად, რომ ამაში აქტიური მონაწილეობა მიიღეს პერსონალმა, სტუდენტებმა, კურსდამთავრებულებმა და დამსაქმებლებმა. პროგრამა დამტკიცდა სასწავლებლის პროცედურების თანახმად, რომელიც შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობას. მიუხედავად იმისა, რომ ახალი პროგრამების განვითარება არის უს ჯორჯიას მისიის ნაწილი და მისი სტრატეგიული გეგმის მეექვსე მიზანი, აქტივობის ამ სფეროს გსწავითარებისათვის არაა გამოყოფილი კონკრეტული ადამიანური და ფინანსური რესურსები და ახალი აკადემიური პროგრამების დანერგვა, როგორც ჩანს, წარმოადგენს შორეულ პერსპექტივას. (მიუხედავად იმისა, რომ უს ჯორჯიას სტრატეგიული გეგმა მიუთითებს 2 წელიწადში ახალი პროფესიული პროგრამის შემუშავებას, 2018-2020წწ სამოქმედო გეგმაში ამის მტკიცებულება არ ჩანს). ამ საკითხს ეხება ანგარიშის 7.4 სექციაში მოცემული რეკომენდაციები. გასულ წლებში უს ჯორჯია სთავაზობდა პროგრამების ფართო არჩევანს, მაგრამ სტუდენტებზე მოთხოვნისა და აკრედიტაციის მოთხოვნების სირთულის გამო, სასწავლებლის შეთავაზება შემცირდა ბიზნესის ადმინისტრირების ერთ საბაკალავრო

პროგრამამდე. თავისი მისიის შესასრულებლად და სტუდენტებისათვის შიდა მობილობის შესაძლებლობით უზრუნველსაყოფად, სასწავლებელმა უნდა გაამახვილოს ყურადღება მის ვალდებულებაზე ახალი პროგრამების შემუშავებისა და განხორციელების შესახებ, რითიც უზრუნველყოფს მის სიცოცხლისუნარიანობას მუდმივად ცვალებად და კონკურენტულ გარემოში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები საბაკალავრო პროგრამის დამტკიცების, ცვლილებების შეტანის და გაუქმების რეგულაციები და დაკავშირებული დოკუმენტაცია; თვითშეფასების ანგარიში; ინტერვიუები; აკადემიური და ფაკულტეტის საბჭოების ოქმები
რეკომენდაციები: მისიის შესასრულებლად და სტუდენტებისათვის შიდა მობილობის შესაძლებლობით უზრუნველსაყოფად, სასწავლებელმა უნდა პრიორიტეტად უნდა დაისაოს ახალი პროგრამების შემუშავება და განხორციელება, რითიც უზრუნველყოფს მის სიცოცხლისუნარიანობას მუდმივად ცვალებად და კონკურენტულ გარემოში.
რჩევები:
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
3.2 საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი
- o პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან. - o ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების მეშვეობით უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული მოთხოვნების, საჭიროებებისა და აკადემიური მომზადების გათვალისწინებას და მათ შეუფერხებელ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროცესში.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო პროგრამის ხანგრძლივობა შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობას და კრედიტების, ტრანსფერისა და დაგროვების ევროპული სისტემის (ECTS) სახელმძღვანელო პრინციპებს. პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლადაა ჩამოყალიბებული და შეესაბამება ევროპის უმაღლესი განათლების სივრცის სპეციფიკას ერთსაფეხურიანი კვალიფიკაციებისათვის. პროგრამას აქვს მკაფიო სტრუქტურა და სასწავლო გეგმა უზრუნველყოფს კომპონენტებს შორის ლოგიკურ კავშირს. მიუხედავად ამისა, ექსპერტთა ჯგუფი აღნიშნავს, რომ სავალდებულო კურსები მიეწოდება მხოლოდ შემოდგომის სემესტრში, ხოლო სხვები გაზაფხულის სემესტრში. ამან შესაძლოა სწავლის

პერიოდი გაუხანგრძლივოს შეჩერებულ-სტატუსიან, მობილობით გადმოსულ სტუდენტებს და მათ, ვინც ვერ შეძლო პროგრამის კომპონენტის პირველი მცდელობით დასრულება. პროგრამის ფარგლებში გამოყენებული სწავლებისა და სწავლის მეთოდები ასახავენ დარგის სპეციფიკას და უზრუნველყოფენ თითოეული პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევას. თუმცა, რეკომენდებულია, რომ სტაჟირება, რომელიც წარმოადგენს პროგრამის მნიშვნელოვან კომპონენტს და მიზნად ისახავს სტუდენტის პრაქტიკული უნარებისა და კომპეტენციების განვითარებას განხორციელდეს რეალურ სამუშაო გარემოში, ნაცვლად ტრენინგ ცენტრისა. საგანმანათლებლო პროგრამა და ყველა დაკავშირებული ინფორმაცია ჩამოყალიბებულია პროგრამის კატალოგში, რომელიც გამოქვეყნებულია სასწავლებლის ვებ-გვერდზე. სასწავლებელმა 2017 წელს დაამტკიცა ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების დიზაინის პროცედურები. თუმცა, არ არსებობს იმის მტკიცებულება, რომ სასწავლებელი სთავაზობს სწავლებისა და შეფასების შესაბამის ფორმატსა და პირობებს სპეციალური საჭიროების მქონე სტუდენტებს. მიუხედავად იმისა, რომ უს ჯორჯიას არ ჰყავს სპეციალური საჭიროების მქონე სტუდენტები, მისი სტუდენტების უმრავლესობა შერჩეულია მობილობის სქემით და ამიტომ, სავარაუდოდ, საჭიროებენ ინდივიდუალურ სასწავლო გეგმებს. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ გამოვითხულმა სტუდენტებმა არ იციან ინდივიდუალური პროგრამისათვის მიმართვის ოფიციალური პროცედურის თაობაზე, თუმცა რამოდენიმე მათგანმა არნიშნა, რომ მათ შეუძლიათ დახმარების მიღება პერსონალისაგან არაფორმალური კომუნიკაციის მეშვეობით.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამა და სილაბუსები; უს ჯორჯიას ვებ-გვერდზე გამოქვეყნებული პროგრამის კატალოგი; ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის დიზაინის მეთოდოლოგია; ინტერვიუები
რეკომენდაციები: ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების უზრუნველსაყოფად უნდა არსებობდეს ოფიციალური მიდგომა.
რჩევები: სტუდენტები მეტ სარგებელს მიიღებენ სტაჟირებისაგან რეალურ სამუშაო გარემოში, ვიდრე ტრენინგ ცენტრში. განიხილეთ თითო სავალდებულო კურსის შეთავაზების შესაძლებლობა ორივე სემესტრში.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
3.3 სწავლის შედეგების შეფასება

უსდ-ში მოქმედებს კანონმდებლობის შესაბამისი, სწავლის შედეგების ადეკვატური, გამჭვირვალე და სამართლიანი შეფასების სისტემა, რომელიც ხელს უწყობს სტუდენტების აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესებას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უს ჯორჯიას გააჩნია სწავლის შედეგების შეფასების განჭვირვალე სისტემა, რომელიც შეესაბამება განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანებას. შეფასების სისტემა და დაკავშირებული რეგულაციები მკაფიოდაა აღწერილი სილაბუსებში და მარეგულირებელ დოკუმენტებში; ისინი ცნობილია სტუდენტებისათვის და უზრუნველყოფენ თანასწორობას და სამართლიანობას მათ შეფასებაში. უს ჯორჯიას, ასევე, აქვს გასაჩივრების ეფექტური სისტემა, თუმცა არ არსებობს იმის მტკიცებულება, რომ იგი გამოყენებულ იყო ბოლო წლებში. ექსპერტთა ჯგუფმა შეარჩია შეფასების რამდენიმე სტრატეგია, რომ შეემოწმებინა აღნიშნულ სწავლის შედეგებთან მათი ურთიერთობა. შემთხვევით შერჩეულ ნიმუშში, შეფასების სტრატეგიებსა და სწავლის შედეგებს შორის ურთიერთობა რიგ შემთხვევებში არ იყო ნათელი. ექსპერტთა ჯგუფმა შენიშნა, კერძოდ, რომ რიგ სილაბუსებში გამოიყენებოდა იდენტური შეფასების მეთოდები, ფორმები, კომპონენტები და კრიტერიუმები. ექსპერტთა ჯგუფმა გადახედა "პროგრამის განვითარებისათვის სტუდენტთა კვლევის ანალიზს" და აღმოაჩინა, რომ უს ჯორჯიას არ გააჩნია სწავლის შედეგებთან შეფასების სტრატეგიების შესაბამისობის უზრუნველყოფის მექანიზმები. ზემოაღნიშნულ დოკუმენტში უს ჯორჯია ასკვნის, რომ აუცილებელია სწავლის შედეგების შეფასების მოქნილი სისტემის უზრუნველყოფა, რომელიც საშუალებას მისცემს სტუდენტებს თვითონ განსაზღვრონ სწავლის შედეგების მიღწევის საშუალებები და მეთოდები.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები პროგრამა და სილაბუსები; ინტერვიუები; შეფასების რეგულაციები
რეკომენდაციები: თითოეული კურსის შეფასების სტრატეგია უნდა გადაიხედოს იმის უზრუნველსაყოფად, რომ იგი შეესაბამებოდეს სტუდენტთა მიერ სწავლის განცხადებული შედეგების მიღწევას .
რჩევები:
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

4. უსდ-ის პერსონალი

უსდ უზრუნველყოფს, რომ დაწესებულებაში დასაქმებული პერსონალი (აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე) იყოს

მაღალკვალიფიციური, რათა მათ შეძლონ საგანმანათლებლო, კვლევითი/სამეცნიერო/შემოქმედებითი/საშემსრულებლო და ადმინისტრაციული პროცესის ეფექტურად წარმართვა და დაწესებულების სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული შედეგების მიღწევა. თავის მხრივ, ადმინისტრაცია მუდმივად ზრუნავს თავისი პერსონალის პროფესიულ განვითარებასა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესებაზე.

4.1. პერსონალის მართვა

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ექსპერტთა ჯგუფი წააწყდა სირთულეს უს ჯორჯიას სტრატეგიულ გეგმასა და პერსონალის მართვის პოლიტიკას შორის (მათ შორის, პერსონალის შერჩევის პროცედურები, აფილირების რეგულაციები და პერსონალის შენარჩუნებისათვის გამოყენებული ზომები) პირდაპირი კავშირის იდენტიფიცირებაში. მიუხედავად იმისა, რომ ყველა აუცილებელი დოკუმენტი, მათ შორის პერსონალის მართვის პოლიტიკა, წარდგენილ იყო საავტორიზაციოდ, თავიანთ შეხვედრაზე ადამიანური რესურსების მენეჯერთან ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ დაადგინა დოკუმენტაციაში აღწერილი ეტაპები და ქმედებები შეესაბამებოდა თუ არა არსებულ სიტუაციას, რაც მიუთითებდა იმაზე, რომ დაწესებულების ადამიანური რესურსების პოლიტიკა საჩვენებლად შექმნილ დოკუმენტს უფრო წარმოადგენს, ვიდრე რუტინული პრაქტიკის აღწერას.

სასწავლებლის შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა რჩება ამოუცნობი: კონტრაქტები ან არ მიუთითებენ ანაზღაურების განაკვეთს (როგორცაა რექტორის შემთხვევაში) ან მიუთითებენ, რომ თვიური ხელფასი ფიქსირებულია და ვარიირებს 100-დან 250 ლარამდე. თუმცა, ეს ეწინააღმდეგება პერსონალის მიერ შეხვედრებზე მოწოდებულ ინფორმაციას, რომ მათი შრომის ანაზღაურება ხდება საათობრივად და რომ კონტრაქტებში არის შეცდომა. ექსპერტთა ჯგუფს, ასევე, უთხრეს, რომ აკადემიური პერსონალის შრომის ანაზღაურება ხდება საათობრივ საფუძველზე და რომ არ არსებობს პრემიების ან ჯილდოების სისტემა, თუმცა სასწავლებლის პერსონალის მართვის პოლიტიკა მოიცავს პერსონალის წახალისების ვადებსა და პირობებს. სასწავლებელში პერსონალის შეკავების პოლიტიკა, ასევე, გაუგებარია და როგორც ჩანს, ჩანაცვლებულია პერსონალის მოკლევადიანი (ერთ წლიანი) კონტრაქტებით დასაქმების პრაქტიკით. ექსპერტთა ჯგუფმა, ასევე, ვერ შესძლო სასწავლებლის სამსახურში აყვანის პროცედურების და ახალი პერსონალის ინდუქციის პროგრამის იდენტიფიცირება.

თვითშეფასების ანგარიში არაა მითითებული პერსონალის კვალიფიკაცია და გამოცდილება და იგი არც განმარტავს თუ რის საფუძველზე ამბობენ დოკუმენტის ავტორები, რომ პერსონალის ხარისხი წარმოადგენს სასწავლებლის ძლიერ მხარეს. სტრატეგიული განვითარების გეგმის 6 პრიორიტეტიდან არც ერთი არაა ფოკუსირებული პერსონალის განვითარებაზე გარდა არაპირდაპირი მითითებისა მესამე სტრატეგიულ მიზანში (ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა/ხელშეწყობა), რომელიც თავადაც მოკრძალებულადაა მხარდაჭერილი ბიუჯეტით. თუმცა, სასწავლებლის მოლოდინები პერსონალის თაობაზე მკაფიოდაა მითითებული 3-წლიან სამოქმედო გეგმაში (მიზანი #1)

და ფინანსურადაცაა მხარდაჭერილი. მიუხედავად ამისა, პერსონალის ბოლო დოკუმენტირებული თვითშეფასება გვიჩვენებს, რომ მათ აქვთ მაღალი ხარისხის კმაყოფილება, როგორც სამუშაო პირობების, ასევე ადმინისტრაციისგან მიღებული მხარდაჭერის მხრივ. პერსონალთან შეხვედრაზე ექსპერტთა ჯგუფს განემარტა, რომ ეს მხარდაჭერა გულისხმობს შეუზღუდავ დაშვებას სასწავლებლის ბიბლიოთეკაში და სხვა ობიექტებზე, პერსონალის კონფერენციებში მონაწილეობის დაფინანსებას და დახმარებას სახელმძღვანელოების გამოქვეყნებაში.

მიუხედავად იმისა, რომ უს ჯორჯია სრულიად კმაყოფილია მისი, როგორც არჩეული, ისე მოწვეული პერსონალის ხარისხით (SWOT ანალიზის თანახმად, უს ჯორჯიას ძლიერი მხარეები მოიცავს "უაღრესად მაღალ-კვალიფიციურ აკადემიურ პერსონალს"), ექსპერტთა ჯგუფი გაცემული დარჩა იმით, რომ მოწვეულმა პერსონალმა არაფერი იცოდა ციტირების სხვადასხვა სტილის არსებობის შესახებ.

პერსონალის უმეტესობა - როგორც ადმინისტრაციული, ისე აკადემიური - არ ფლობს ინგლისურ ან სხვა უცხო ენებს და ეს, სავარაუდოდ, ხელს უშლის მათთვის ინფორმაციის ხელმისაწვდომობას მათი აკადემიური დარგების ფარგლებში და მათ მონაწილეობას საერთაშორისო ქსელებში. ეს, სავარაუდოდ, ართულებს ნებისმიერ ქმედებას, რომელიც უს ჯორჯიას მისიის შესაბამისად ეხება ინსტიტუციის ინტეგრაციას საერთაშორისო განათლების სივრცეში.

მიუხედავად ამისა, სტრატეგიული განვითარების გეგმის ბევრი მიზანი, თუ ისინი მიღწეული იქნება, აუცილებლად გამოიწვევს პერსონალის ხარისხის ზრდას. უს ჯორჯია მიზნად ისახავს საკუთარი რესურსების გამდიდრებას (მათ შორის, საერთაშორისო ელექტრონული რესურსების ლიცენზიის შეძენა), პერსონალის რეკრუტირებისა და შენარჩუნების პოლიტიკის ოპტიმიზაციას, პერსონალის თვითშეფასებისა და შეფასების განხორციელებას, საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციების, სემინარების და სიმპოზიუმების ორგანიზებას, სტუდენტებისა და პერსონალისათვის საერთაშორისო გაცვლების შეთავაზება, საერთაშორისო პერსონალის მოწვევა პედაგოგებად, და აკადემიური კეთილსინდისიერების ამაღლება შესაბამისი საერთაშორისო მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად. ასევე, იგეგმება ერთობლივი პროგრამების შემუშავება. ეს განზრახვები ჩამოყალიბებულია სტრატეგიულ განვითარებისა და სამომავლო სამოქმედო გეგმებში და თითოეული მათგანისთვის გამიზნულია ბიუჯეტი. ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ უაღრესად მნიშვნელოვანია უს ჯორჯიას მიერ თითოეული ზემოაღნიშნული მიზნის სრული განხორციელება, რაც ხელს შეუწყობს სასწავლებლის კონკურენტუნარიანობას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

თვითშეფასების ანგარიში; სტრატეგიული განვითარების გეგმა; პერსონალის მართვისპოლიტიკა; აფილირების წესები და რეგულაციები; ინტერვიუები სასწავლებლის ხელმძღვანელობასთან, აკადემიურ, ადმინისტრაციულ და დამხმარე პერსონალთან

რეკომენდაციები:

შრომითი ხელშეკრულებები უნდა იქნეს განახლებული, რათა აისახოს არსებული ფინანსური ურთიერთობები დაწესებულებასა და მის პერსონალს შორის.

შეიმუშავეთ პერსონალის შეკავების საშუალო და გრძელვადიანი პოლიტიკა და ზომები პერსონალის მაღალი ბრუნვის რისკის შესამცირებლად.

შეიმუშავეთ მკაფიო მექანიზმები პერსონალის წასახალისებლად/დასაჯილდოებლად (მაშინ, როცა პერსონალის მართვის პოლიტიკა შეიცავს შესაბამის პუნქტს, იგი ვერ ახდენს

იმ მაჩვენებლების იდენტიფიცირებას, რომლებითაც უნდა შეფასდეს პერსონალის საქმიანობა).
რჩევები: ტოპ-მენეჯმენტის პერსონალი ექსკლუზიურად უნდა იყოს აფილირებული უს ჯორჯიასთან.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
4.2. აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა
აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის სამუშაო რაოდენობა და დატვირთვა დაწესებულების საგანმანათლებლო პროგრამებისა და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის, და ასევე მათთვის დაკისრებული სხვა ფუნქციების ადეკვატურია.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უს ჯორჯიაში დასაქმებულია ერთი (აფილირებული) პროფესორი, 16 ასოცირებული პროფესორი (რომელთაგან 5 აფილირებულია უს ჯორჯიასთან), 1 ასისტენტ-პროფესორი და 7 მოწვეული ლექტორი. თვითშეფასების ანგარიში აცხადებს, რომ თანაფარდობა აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს შორის (თანამშრომლების მიერ სავალდებულო კურსების 80%-ის მიწოდებით 6-წლიანი კონტრაქტებით) უზრუნველყოფს პროგრამის მდგრადობას. საერთო ჯამში, სტუდენტები/პერსონალის თანაფარდობა დამაკმაყოფილებელია და პერსონალის დატვირთვების სქემის განახლება ხდება ყოველ სემესტრში. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფისათვის წარდგენილი პერსონალის დატვირთვის ცხრილი არ მოიცავს სწავლებასა და კურსებისა და სილაბუსების მომზადებასთან, ხელმძღვანელობასთან და სტუდენტთა კონფერენციების დახმარებასთან დაკავშირებული აქტივობების გარდა რაიმე სხვა აქტივობას (მაგ. კვლევას). ვინაიდან პერსონალი დაქირავებულია მხოლოდ სწავლების მიზნით, თვითშეფასების ანგარიში არ იძლევა რაიმე მონაცემს მათი სამეცნიერო დატვირთვის თაობაზე. ამ მიზეზით, ექსპერტთა ჯგუფი ეთანხმება ინსტიტუციის მოსაზრებას, რომ ინტელექტუალური საქმიანობის წახალისება და კვლევითი პროექტების დაგეგმვა წარმოადგენს გასაუმჯობესებელ სფეროს. მიუხედავად იმისა, რომ უს ჯორჯიას შემუშავებული აქვს პერსონალის თვითშეფასების და აკადემიური/მოწვეული პერსონალის შეფასების მექანიზმები (იხილე ქვემოთ 6.3), ინსტიტუცია არ ახდენს პერსონალის საქმიანობის მონიტორინგს ინდივიდუალური კონტრაქტებისა და სამიზნეების საფუძველზე. პერსონალის უმეტესობა, რომელთაც შეხვდა ექსპერტთა ჯგუფი, აფილირებულია ერთზე მეტ ინსტიტუციასთან (არც თუ იშვიათად, უს ჯორჯიას გარდა, კიდევ ორ ინსტიტუციასთან). გარდა ამისა, სასწავლებლის მენეჯმენტის წარმომადგენლები

აფილირებულნი არიან სხვა ინსტიტუციებთან, რაც ეჭვქვეშ აყენებს მათი კვლევების შედეგებზე უს ჯორჯიას საკუთრების უფლებას. პერსონალის უმეტესობას არ ჰქონდა სრულად გაცნობიერებული სასწავლებლის მისია. თუმცა, ნათელი იყო, რომ პერსონალი სასწავლებლის ერთგულია, იმის არაერთჯერადი ხაზგასმით, რომ უს ჯორჯია ჰგავს ოჯახი, რომლისადმისაც მათ გააჩნიათ მტკიცე ერთგულების გრძნობა. ისინი, ასევე, ხაზს უსვამენ იმას, რომ რადგან ესაა სასწავლო ინსტიტუცია, მათი აქტივობები უს ჯორჯიაში შემოიფარგლება სწავლებით. ეს განსაკუთრებით ეხება მოწვეულ პერსონალს, რომელთა უმეტესობა ჩართულია კვლევით საქმიანობაში (როგორც ამას ადასტურებს თვითშეფასების ფორმები), რომელსაც ახორციელებენ სხვა ინსტიტუციების სახელით, რომლებთანაც არიან აფილირებულნი.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები თვითშეფასების ანგარიში; კონტრაქტების ნიმუში; ინტერვიუები სასწავლებლის ხელმძღვანელობასთან, ადამიანური რესურსების მენეჯერთან, აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალთან; პერსინალური დატვირთვის სქემები; სტატისტიკური მონაცემები;
რეკომენდაციები: დანერგეთ ს შრომითი კონტრაქტებისადმი უფრო ინდივიდუალური მიდგომა, უფრო მკაფიო პირობებით და მექანიზმებით, როგორც ინსტიტუციის, ისე დასაქმებულისათვის, და შესრულების მონიტორინგის ვადებით.
რჩევები:
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები.

უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტზე ორიენტირებული გარემოს შექმნას და მათი უფლებების დაცვას; სთავაზობს სტუდენტებს შესაბამის სერვისებს, მათ შორის, დასაქმების ხელშეწყობის მექანიზმებს, უზრუნველყოფს სტუდენტების მაქსიმალურ ინფორმირებას, ახორციელებს მრავალფეროვან ღონისძიებებს და ხელს უწყობს სტუდენტების ჩართულობას ამ ღონისძიებებში. სტუდენტთა მხარდაჭერი ღონისძიებების გასაუმჯობესებლად უსდ ითვალისწინებს სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგებს.

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

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

არსებობს სასწავლებლის ქართულენოვანი ვერსია სტუდენტის სტატუსის მინიჭების, შეჩერებისა და ჩამორთმევის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭებისა და განათლების აღიარების თაობაზე. ეს დოკუმენტები გამჭვირვალეა, სამართლიანია, შესაბამემა მოქმედ კანონმდებლობას და ხელმისაწვდომია სასწავლებლის ვებ-გვერდზე; სტუდენტთა უფლებები და კანონიერი ინტერესები დაცულია შესაბამისი პროცედურების დროული და ეფექტური განხორციელებით. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფმა გამოავლინა, რომ ზოგიერთი მარეგულირებელი დოკუმენტი არ არის წარმოდგენილი ვებგვ ე რდზე . ექსპერტთა ჯგუფი, ასევე, შემფოთებულია იმით, რომ ძირითადი დოკუმენტების ინგლისურენოვანი ვერსიები ვებგვ ე რდზე არ არის გამოქვეყნებული. ამან შესაძლოა შეაფერხოს უს ჯორჯიას ინტერნაციონალიზაციის დღის წესრიგი და დაწესებულების შესაბამისობა ავტორიზაციის 7.3 სტანდარტთან.

თვითშეფასების ანგარიშზე თანდართული სტუდენტებთან კონტრაქტების განხილვის შედეგად, ექსპერტთა ჯგუფმა შენიშნა შეუსაბამობა კონტრაქტებში მითითებულ სწავლის საფასურსა (2,450 ლარი) და ვებგვერდზე გამოქვეყნებულს (2,250 ლარი) შორის. სწორი რიცხვი მიღებულ იქნა ჩარიცხულ სტუდენტთა კონტრაქტებიდან, რომლებსაც ვიზიტის დროს გაეცნო ექსპერტთა ჯგუფი. ექსპერტთა ჯგუფმა კონტრაქტის თაობაზე იმსჯელა სტუდენტური თვითმმართველობის წარმომადგენლებთან, კურსდამთავრებულებთან და სტუდენტებთან, ასევე, პრო-რექტორთან და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელთან. ამან ექსპერტთა ჯგუფს საშუალება მისცა დაედასტურებინა, რომ კონტრაქტი სასწავლებელსა და სტუდენტებს შორის იცავს ამ უკანასკნელთა უფლებებსა და კანონიერ ინტერესებს.

როგორც ეს თვითშეფასების ანგარიშშია მითითებული, უს ჯორჯიას სტუდენტთა ერთ მესამედს სტატუსი აქვს შეჩერებული. ეს, როგორც ჩანს, საკმაოდ დიდი მაჩვენებელია იმ დაწესებულებისათვის, რომელიც მცირეა და რომლის აფასებს "ოჯახურ" ღირებულებებს. პერსონალთან დისკუსიამ დაადასტურა, რომ სასწავლებელმა იცის სტატუსის შეჩერების მიზეზები, რაც მეტწილად განპირობებულია სტუდენტთა ფინანსური, პირადი და ოჯახური გარემოებებით. სემდეგი სექცია ეხება საკითხს თუ როდის და როგორ შეუძლია სასწავლებელს იმ სტუდენტთა დახმარება, რომელთა გარემოებები ზეგავლენას ახდენს მათ სწავლაზე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

თვითშეფასების ანგარიში; შეხვედრა სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან, აკადემიურ პერსონალთან, სასწავლებლის წარმომადგენლებთან, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან, სტუდენტურ თვითმმართველობასთან, კარიერული დახმარების დეპარტამენტთან, დამსაქმებლებთან; ადგილზე ვიზიტი - სასწავლებლის შენობები; წარმოდგენილი დოკუმენტაცია: სტუდენტთა კონტრაქტის ნიმუში და რეგულაციები. ეთიკის კოდექსი; უნივერსიტეტის ვებგვერდი; ეთიკის კოდექსი (ქართულ

ენაზე); საგანმანათლებლო პროცესის რეგულირების დოკუმენტები (ქართულ ენაზე); საფასურის ინფორმაცია ვებ-გვერდზე.
რეკომენდაციები: დაწესებულების რეგულაციები და ძირითადი დოკუმენტები უნდა ითარგმნოს ინგლისურად და განთავსდეს ვებგვერდზე.
რჩევები:
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები
- o სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად უსდ-ში მოქმედებს სტუდენტთა საკონსულტაციო მომსახურება. - o უსდ-ში ფუნქციონირებს კარიერული მხარდაჭერის სერვისი, სადაც სტუდენტები იღებენ შესაბამის კონსულტაციას და მხარდაჭერას დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით. - o უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების ცნობიერების ამაღლებას და მათ ჩართულობას უნივერსიტეტის დონეზე, ადგილობრივ და საერთაშორისო პროექტებსა და ღონისძიებებში და მხარს უჭერს სტუდენტურ ინიციატივებს - o უსდ-ს გააჩნია დაბალი სოციალური ფენის სტუდენტების მხარდაჭერის მექანიზმები.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ექსპერტთა ჯგუფი აღნიშნავს, რომ სტუდენტთა დახმარება დიდწილად დამოკიდებულია სტუდენტებსა და აკადემიური პერსონალს შორის არაფორმალურ ურთიერთობებზე. სტუდენტები სასწავლებლის ერთგულები არიან, ხოლო პერსონალი - სწავლების და მზად არიან უზრუნველყონ სტუდენტები მათთვის საჭირო დახმარებით. სასწავლებელში სტუდენტზე ორიენტირებული გარემოა; ერთის მხრივ, სტუდენტებისათვის მარტივია დეკანის, პროგრამის ხელმძღვანელისა თუ რიგ შემთხვევებში რექტორის ან პრო-რექტორის ნახვა. მეორეს მხრივ, ესაა გარემო, რომელშიც პასუხისმგებლობები ყოველთვის არაა მკაფიოდ განაწილებული და კარგად გაგებული. სასწავლებლის ფორმალურ სტრუქტურებთან მიმართებაში, სტუდენტური თვითმმართველობა პასუხისმგებელია სტუდენტთა დახმარების მომსახურებებზე; ასევე, ფუნქციონირებს კარიერული დახმარების ცენტრი, რომელიც პასუხისმგებელია დამსაქმებელთა მოძიებაზე, მათთან კავშირზე, სტუდენტთა გამოკითხვებსა და სტაჟირების ადგილების მოძიებაზე. მათი შეხვედრისას ექსპერტთა ჯგუფთან, სტუდენტური თვითმმართველობის წარმომადგენლებმა გამოავლინეს თვითშეფასების ანგარიშისა და სასწავლებლის შიდა

ხარისხის უზრუნველყოფის პროცედურების კარგი ცოდნა. ასევე, ნათელი იყო, რომ სტუდენტური თვითმმართველობა ჩართული იყო ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების სამსახურთან ერთად კითხვარების გავრცელებაში. ამის საწინააღმდეგოდ, სტუდენტთა დიდ ჯგუფს არ გააჩნდა ისეთ საკითხებზე წარმოდგენა, როგორებიცაა სასწავლებლის შიდა სტრუქტურა, მისი დეპარტამენტების მოვალეობები და პოლიტიკა და პროცედურები პლაგიატიზმის თაობაზე. იმდენად, რამდენადაც სტუდენტთა უმრავლესობა მობილობით არის გადმოსული სასწავლებელში და მათ უმრავლესობას არა აქვს გავლილი საორიენტაციო შეხვედრები, ექსპერტთა ჯგუფმა დაასკვნა, რომ სასწავლებელმა ანალოგიური ღონისძიებები უნდა ჩაატაროს უფრო ხშირად იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ძირითადი ინფორმაცია მიეწოდება არა მხოლოდ ახალჩარიცხულ სტუდენტებს, არამედ მობილობით გადმოსულებსაც.

სტუდენტები საჭიროების შემთხვევაში ხშირად იყენებენ სტუდენტურ თვითმმართველობას კონტაქტის პირველ ადრესატად და პრობლემის ბუნებაზე დამოკიდებულებით - მათ ხელმძღვანელს ან ფაკულტეტის დეკანს. სტუდენტური თვითმმართველობა, ასევე, წარმოადგენს ძირითად საკონტაქტო ორგანოს ექსტრაკურიკულური აქტივობების შესახებ კითხვებზე. ისეთ შემთხვევებში, როგორიცაა სტიპენდიები, რეგულაციები, სტუდენტთა კონტრაქტი ან სხვა აკადემიური საკითხები, უფრო შესაბამისი იქნებოდა რომ სტუდენტებს მიემართათ აკადემიური პერსონალისათვის ან სასწავლებლის უფროსი მენეჯმენტისათვის. ამიტომ, მნიშვნელოვანია, რომ მიღებული შეკითხვა სტუდენტურმა თვითმმართველობამ გადაამისამართოს შესაბამისი დეპარტამენტის პერსონალზე; ხოლო, რაიმე უთანხმოების შემთხვევაში სტუდენტსა და სასწავლებელს შორის, სტუდენტური თვითმმართველობის ფუნქცია იქნებოდა მათი უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების, სასწავლებლის იმ შიდა რეგულაციებისა და პროცედურების ახსნა, რომლებიც უნდა დაიცვან სტუდენტებმა.

ასეთ პატარა დაწესებულებაში ოპერირებისას სტუდენტურ თვითმმართველობას აქვს მჭიდრო კონტაქტი სტუდენტებთან და მისი წარმომადგენლები გამოხატავენ მაღალ პასუხისმგებლობას საკუთარი საქმიანობისადმი. თუმცა, სტუდენტური თვითმმართველობა შედგება სტუდენტთა მცირე რაოდენობისაგან და მართალია არსებობს ასეთი ერთეულის უპირატესობა პრობლემების გადამისამართებასა და სტუდენტებსა და პერსონალს შორის "ხიდის" ფუნქციის შესრულებაში, არც ერთი ორგანო არ შეიძლება იყოს კომპეტენტური სტუდენტთა ყველა პრობლემის მოგვარებაში. ამიტომ, რეკომენდებულია, რომ სასწავლებელმა იმოქმედოს სტუდენტური თვითმმართველობის ხილვადობის გაუმჯობესებაზე და იმის უზრუნველყოფაზე, რომ სტუდენტებს ჰქონდეთ მისი ვალდებულებების სრული და ზუსტი აღქმა და იციდნენ მისი ადგილი სასწავლებლის სტრუქტურაში. ამგვარმა ქმედებამ უნდა უზრუნველყოს, რომ სტუდენტთა პრობლემები გადაცემული იყოს დაწესებულების შესაბამისი პირებისა თუ დეპარტამენტისათვის.

ვებ-საიტები წარმოადგენენ სტუდენტებისათვის ინფორმაციის მნიშვნელოვან წყაროს და უზრუნველყოფენ, რომ მათ ჰქონდეთ ინსტიტუციების მიერ შეთავაზებული მომსახურებების ფართო სპექტრზე ხელმისაწვდომობა. უს ჯორჯიას ვებგვერდი საჭიროებს განახლებას და როგორც უკვე აღინიშნა, იგი არ აქვეყნებს ძირითადი დოკუმენტების ინგლისურენოვან ვერსიებს. მიუხედავად ამისა, ვებგვერდი სასარგებლო რესურსია. კერძოდ, იგი უშუალოდ სტუდენტებს აწვდის რელევანტურ ინფორმაციას. ეს მოიცავს, კვირის ცხრილებს და პროგრამის აღწერილობებს, და საშუალებას აძლევს სტუდენტებს მათი დისციპლინებსა და არჩევითი კურსებზე დარეგისტრირდნენ ონ-ლაინ რეჟიმში.

სასწავლებელში არსებული კომპიუტერებიდან მათ შეუძლიათ მოიპოვონ ბიბლიოთეკის მთელ ინფორმაციაზე და რესურსებზე ხელმისაწვდომობა და ამოებჭდონ მასალები უფასოდ. ასლის გადამღები ტექნიკა, ასევე, ხელმისაწვდომია კამპუსში და მისი გამოყენება - უფასო. თუმცა, უს ჯორჯიას არ გააჩნია ვირტუალური სასწავლო გარემო (VLE).

სამაგიეროდ, ინფორმაციის მიმოცვლა სტუდენტებთან და გამოკითხვები ადმინისტრირდება შიდა ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით.

თვითშეფასების ანგარიში და თანდართული დოკუმენტაცია იძლევა ნაკლებ მტკიცებულებას კურსდამთავრებულების ჩართულობაზე ისეთ აკადემიურ საქმეებში, როგორიცაა თვითშეფასების ანგარიშის მომზადება და ინსტიტუციის ხარისხის გაუმჯობესება. ადგილზე ვიზიტისას ნათელი გახდა, რომ ერთადერთი გზა, რომლითაც კურსდამთავრებულები არიან ჩართულნი პროგრამის გაუმჯობესებაში - არის ბეჭდური გამოკითხვები, რომლებიც, მათი ინფორმაციით, ტარდება რეგულარულად. ზოგიერთი კითხვის ცუდი ფრაზეოლოგია და კითხვარების მოგროვების მეთოდი, რომელიც ვერ უზრუნველყოფს ანონიმურობას, საეჭვოს ხდის კვლევის მონაცემების დამაჯერებლობას; კურსდამთავრებულთა ინსტიტუციური კვლევის შემთხვევაში პასუხების პროპორცია გაურკვეველია. ექსპერტთა ჯგუფმა დაასკვნა, რომ ეს ზღუდავს კურსდამთავრებულთა წვლილს იმ გადაწყვეტილებების მიღებაში, რომელთაც მივყავართ პროგრამის გაუმჯობესებისაკენ.

სექცია 5.1-ში აღინიშნა, რომ უს ჯორჯიას სტუდენტთა ერთ მესამედს შეჩერებული აქვს სტატუსი და როგორც ჯგუფს განემარტა ამის მიზეზი ძირითადად სტუდენტთა ფინანსური, პირადი და ოჯახური პრობლემებია. ჯგუფმა გამოიტანა დასკვნა, რომ სტუდენტებისათვის სტიპენდიების გაცემამ შესაძლებელია შეამციროს სტატუსშეჩერებულ სტუდენტთა რაოდენობა და გაზარდოს სწავლის დასრულების კოეფიციენტი. მართალია, უს ჯორჯია არ გასცემს სტიპენდიებს, სამაგიეროდ იგი სთავაზობს ფინანსური წახალისების სხვა ფორმებს, რაც მოიცავს სწავლის საფასურის შემცირებას. ექსპერტთა ჯგუფმა, ასევე, დაადგინა, რომ უს ჯორჯიას პერსონალი კავშირშია სტატუსშეჩერებულ სტუდენტებთან და ხელს უწყობს სასწავლებელში მათ დაბრუნებასა და სწავლის დასრულებას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

შეხვედრა სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან; აკადემიურ პერსონალთან; უნივერსიტეტის წარმომადგენლებთან; შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან; კარიერული დახმარების დეპარტამენტთან; სტუდენტურ თვითმმართველობასთან; დამსაქმებლებთან; ადგილზე ვიზიტი - სასწავლებლის შენობები; წარმოდგენილი დოკუმენტაცია: სტუდენტთა კონტრაქტის ნიმუშები და რეგულაციები. ეთიკის კოდექსი; სასწავლებლის ვებგვერდი.

რეკომენდაციები:

გატარდეს ღონისძიებები, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს კურსდამთავრებულთა უფრო აქტიური მონაწილეობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, და გაძლიერდეს მათი წვლილი ხარისხის გაუმჯობესებაში.

გაუმჯობესდეს სტუდენტური თვითმმართველობის ცნობადობა და უზრუნველყოფილ იქნეს, რომ სტუდენტებს ჰქონდეთ სრული და ზუსტი წარმოდგენა მის პასუხისმგებლობებზე და ადგილზე დაწესებულების სტრუქტურაში. ამგვარმა ქმედებამ უნდა უზრუნველყოს, რომ სტუდენტთა პრობლემები გადაცემული იყოს დაწესებულების შესაბამისი პირებისა თუ დეპარტამენტებისათვის.

საორიენტაციო შეხვედრები ან გაცნობითი ღონისძიებები უნდა ტარდებოდეს უფრო ხშირად იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ძირითადი ინფორმაცია მიეწოდოს არა მხოლოდ ახალჩარიცხულ სტუდენტებს, არამედ მობილობით გადმოსულებსაც.

რჩევები:

გაფართოვდეს პოტენციურ დამსაქმებელთა სია და მათთან კავშირმა მიიღოს უფრო ხშირი სახე, რათა გაიზარდოს უს ჯორჯიას სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების შესაძლებლობები.

განხილულ იქნეს სტიპენდიების გაცემა, რაც ხელმისაწვდომი იქნება ყველა (მათ შორის საერთაშორისო) სტუდენტთათვის, როგორც მოტივაციის გაძლიერებისა და სტატუსშეჩერებულ სტუდენტთა რაოდენობის შემცირების საშუალება.

შეფასება

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

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

თვითშეფასების ანგარიში იძლევა მწირ ინფორმაციას პერსონალის კვლევით აქტივობაზე. შესაბამისი სექცია მოიცავს ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამის სავალდებულო დარგობრივი პრაქტიკის კომპონენტის შესახებ გრძელ ანგარიშს, საბაკალავრო ნაშრომს, კვლევაზე პასუხისმგებელი პირის მიერ განხორციელებულ სამუშაოს და კვლევის ფინანსირებისათვის განაცხადის დამტკიცების პროცედურას. თუმცა, დამხმარე დოკუმენტაცია აღმოჩნდა უფრო ინფორმატიული, სტუდენტურ სამეცნიერო კონფერენციებზე 2013-2017 წლებში გაკეთებული პრეზენტაციების ჩამონათვალით, მათ შორის სხვა უსდ-ების სტუდენტთა პრეზენტაციები, რომელთაც ხელმძღვანელობდა უს ჯორჯიას პერსონალი; ასევე, პერსონალის მიერ განხორციელებული კვლევითი აქტივობის დეტალებით. 2017 წლის ანგარიში მიუთითებდა, რომ ბოლოდროინდელი სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობა შემოიფარგლა სტუდენტური საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის მასპინძლობითა და ამავე წლის უს ჯორჯიას საკუთარი ჟურნალი "ივერიონის" გამოცემით.

პერსონალთან დისკუსიისას, ექსპერტთა ჯგუფს შესახსენეს, რომ უს ჯორჯიას არა აქვს სადოქტორო და სამაგისტრო პროგრამები და რომ კვლევითი საქმიანობის დონე შეესაბამება "პირველი ციკლის" ინსტიტუციას. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფი აღნიშნავს, რომ ძირითადი

კვლევითი აქტივობის განხორციელება და აქტიური ჩართულობა კვლევებთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღებაში წარმოადგენს უს ჯორჯიას პერსონალის მცირე რაოდენობის აფილირებული წევრებისადმი საკონტრაქტო მოთხოვნას.

მოწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე, ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ შეძლო დაედგინა უწყობს თუ არა და როგორ უწყობს ხელს კვლევითი აქტივობა ინსტიტუციის მისიის მიღწევას, ხოლო კრიტერიუმები, რომელთა მიხედვითაც შეირჩევა დასაფინანსებელი პროექტები, მკაფიოდ არ გულისხმობენ უს ჯორჯიას მისიას. გარდა ამისა, ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის განხორციელების/ხელშეწყობის მოხსენიებისა და საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციების, სემინარების და სიმპოზიუმების ორგანიზების გარდა, სასწავლებლის სტრატეგიულ მიზნებს არა აქვთ პირდაპირი კავშირი თანამშრომელთა კვლევით აქტივობებთან. ექსპერტთა ჯგუფი აღნიშნავს, რომ უს ჯორჯიას დოკუმენტი, რომელიც აყალიბებს მიდგომას პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასებისადმი, იწყება მისიის განაცხადის მოხსენიებითა და პერსონალის კვლევის ხარისხის გაუმჯობესების ინსტიტუციური ვალდებულებით.

პერსონალს მოყავს კვლევითი აქტივობის სხვადასხვა მაგალითი და კერძოდ მიუთითებს სახელმძღვანელოების პუბლიკაციას. თვითშეფასების ანგარიში და მისი თანმხლები დოკუმენტაცია, ასევე, ახდენს იმის დემონსტრირებას, რომ ზოგიერთ თანამშრომელს გამოქვეყნებული აქვს ნაშრომები ჟურნალში ("ივერიონი") და გაკეთებული აქვთ პრეზენტაციები სასწავლებლის მიერ ჩატარებულ საერთაშორისო კონფერენციებზე. აქტივობების ჩამონათვალი წარმოადგენს იქნა ანგარიშში "უს ჯორჯიაში 2013-2018წლებში ჩატარებული კვლევები". ამ სიაში ჩართულია 7 აფილირებული პერსონალი, ხოლო ნაშრომებიდან ჩამოთვლილია ერთი სახელმძღვანელო, ექვსი გამოქვეყნებული სტატია სასწავლებლის ჟურნალ "ივერიონში" და ოთხი სხვა, დაუზუსტებელი სტატუსის ნაშრომი. ამ დოკუმენტის მიერ მოწოდებული ინფორმაცია რთულია ინტერპრეტაციისთვის. 24 აკადემიური (მათ შორის აფილირებული) და მოწვეული პერსონალის მიერ განხორციელებული სამუშაო დახარისხებულია, როგორც: "ადგილობრივ ჟურნალებში გამოქვეყნებული ნაშრომები", "საერთაშორისო ჟურნალებში გამოქვეყნებული ნაშრომები", "პრეზენტაციები ადგილობრივ და საერთაშორისო კონფერენციებზე", "უწყვეტი განათლების აქტივობები" და სხვ. ვინაიდან, 18 აკადემიური პერსონალიდან მხოლოდ 6 აფილირებული სასწავლებელთან, აქ ჩანს მოწვეულ პერსონალზე დამოკიდებულების მაღალი ხარისხი, ხოლო წარმოდგენილი სია მეტყველებს, რომ ამ უკანასკნელთაგან ბევრი ჩართულია კვლევასა და სამეცნიერო აქტივობაში.

თვითშეფასების ანგარიში მოიცავს კომენტარებს სტუდენტთა მონაწილეობაზე კვლევაში და დარგობრივ პრაქტიკას, რომელიც წარმოადგენს საბაკალავრო პროგრამის სავალდებულო ელემენტს. ამ უკანასკნელზე აქცენტით, ექსპერტთა ჯგუფი აღნიშნავს სტუდენტთა წვლილის მაგალითებს უს ჯორჯიას წლიურ სამეცნიერო კონფერენციებში. კვლევებში სტუდენტთა მონაწილეობის მცირე მასშტაბი დადასტურდა ექსპერტთა ჯგუფის შეხვედრებზე სტუდენტებთან და სასწავლებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციით.

ერთ-ერთ თანდართულ დოკუმენტში მითითებულია, რომ პერსონალი აქტიურად მონაწილეობს "სხვადასხვა აქტივობებში, რომლებიც ემსახურება მათ პროფესიულ და პედაგოგიურ განვითარებას". მოყვანილი მაგალითები ეხება დასწრებას სხვა ორგანიზაციებიდან ვიზიტორების მიერ ჩატარებულ ლექციებზე, უს ჯორჯიას კონფერენციებზე და ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების სამსახურის მიერ შეთავაზებულ ტრენინგზე "სწავლების თანამედროვე მეთოდების დანერგვის მიზნით". მეორე დოკუმენტი იძლევა ინფორმაციას სასწავლებლის აკადემიური/მოწვეული პერსონალის შეფასების პროცედურებზე. იგი აღნიშნავს, რომ შეფასება აქცენტირებულია პერსონალის კვლევის, ისევე, როგორც სწავლების კომპეტენციაზე. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფი აღნიშნავს, რომ სწავლების კომპეტენციის

შეფასების კრიტერიუმი არ მოუთხოვს თანამშრომლის კვლევითი აქტივობის პირდაპირ ზეგავლენას სწავლებაზე.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები თვითშეფასების ანგარიში; აკადემიური პერსონალის აფილირების წესები; შრომითი კონტრაქტი; შეხვედრები პერსონალთან და სტუდენტებთან; უს ჯორჯიაში ჩატარებული კვლევების ანგარიში; ინფორმაცია პუბლიკაციებსა და კონფერენციებზე; ინფორმაცია პერსონალის კვლევით აქტივობაზე; პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასება.
რეკომენდაციები: მკაფიო და შეფასებადი სამიზნე ნიშნულებით შემუშავდეს სტრატეგია, რათა გაუმჯობესდეს აფილირებული პერსონალის კვლევითი და სამეცნიერო აქტივობა.
რჩევები:
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია
- o უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და სახელოვნებო-შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა. - o ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით/სახელოვნებო საქმიანობაში. - o უსდ ზრუნავს კვლევითი/განვითარების/ შემოქმედებითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციაზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ავტორიზაციის ვიზიტის მონაწილე პერსონალმა დაადასტურა, რომ უს ჯორჯიას აღებული აქვს პერსონალის კვლევის ხელშეწყობის ვალდებულება. თვითშეფასების ანგარიშს, 2017 წლის ანგარიშთან ერთად ჩამოყალიბებული აქვს ფართო და მომთხოვნი მოვალეობები, რომლებიც მიწერილია თანამშრომელზე, რომელთაც აქვთ პასუხისმგებლობა კვლევაზე. ექსპერტთა ჯგუფს განემარტა, რომ ეს როლის შესრულება დაევალა დეკანს. კვლევაზე პასუხისმგებლობის მქონე პერსონალი მოსალოდნელია რომ ხელს შეუწყობს ორგანიზაციის ინტერნაციონალიზაციის დღის წესრიგის წინსვლას. ეს ჯორჯიას ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის მიზანია სტუდენტთა და პერსონალის გაცვლა, ერთობლივი პროგრამების შემუშავება, ერთობლივი კვლევების განხორციელება და საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობის პრომოუშენი. 2015 და 2016 წლებში ურთიერთგაგების მემორანდუმები გაფორმებულ იქნა ლატვიის "ბალტიის საერთაშორისო აკადემიასთან" და უკრაინის ეკონომიკისა და სამართლის უნივერსიტეტთან "კროკი". "ბალტიის საერთაშორისო აკადემიასთან" კონტრაქტი

გულისხმობს სპეციალურ დებულებას ერთობლივი კვლევებისა და საკონსულტაციო აქტივობების განხორციელებაზე. ესაა, ასევე, "კროკის" უნივერსიტეტთან დადებული ხელშეკრულების ერთ-ერთი მიზანიც, თუმცა ხელშეკრულება უფრო მეტად ფოკუსირებულია სტუდენტთა და პერსონალის გაცვლაზე. მაშინ, როდესაც არსებობს გარკვეული მტკიცებულება სასწავლებლის წარმატების საერთაშორისო კონფერენციების გამართვაში მის ორ პარტნიორ უნივერსიტეტთან თანამშრომლობით, ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ გამოავლინა ჰქონდა თუ არა პერსონალს განხორციელებული "კროკისა" და "ბალტიის საერთაშორისო აკადემიის" კოლეგებთან ერთობლივად რაიმე კვლევა. ასევე, ნაკლებია მტკიცებულება ამ პარტნიორობიდან გამომდინარე რაიმე სხვა კვლევასთან დაკავშირებული აქტივობების შესახებ. ექსპერტთა ჯგუფი აღნიშნავს, რომ პერსონალის მხოლოდ რამოდენიმე წევრს შეუძლია კომუნიკაცია ინგლისურ ენაზე და ესაა ვითარება, რომელიც მოითხოვს გამოსწორებას უს ჯორჯიას მიერ საერთაშორისო პარტნიორობაში წარმატების მიღწევისათვის. დღევანდელი მდგომარეობა კვლევების ინტერნაციონალიზაციის კუთხით შეესაბამება თვითშეფასების ანგარიშში მითითებულ სუსტ მხარეებს. ეს სუსტი მხარეები მოიცავს სასწავლებლის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკას და ინტეგრაციას საერთაშორისო სამეცნიერო სივრცეში. ექსპერტთა ჯგუფი აღნიშნავს იმ ფაქტორების გულწრფელ ანალიზს, რომლებიც "ხელს უშლიან" სასწავლებლის პროგრესს ამ სფეროში. დაფინანსების სიმწირე არის ერთ-ერთი განცხადებული დაბრკოლებათაგანი უს ჯორჯიას ინტერნაციონალიზაციის მიზნის განხორციელებაში. ექსპერტთა ჯგუფმა შეამჩნია, რომ მაშინ როცა გამოყოფილია გარკვეული ფინანსური დახმარება პერსონალის კვლევებისათვის, საერთაშორისო კოოპერირების გაუმჯობესებისათვის გამოყოფილი ბიუჯეტი მწირია (2018 წლის მთელი ხარჯების 2.5%). არსებობს გარკვეული დამატებითი დახმარება პერსონალის კვლევებისათვის. ასე, 2018 წელს საერთო ხარჯების 1.4% მიმართულია "ნაშრომების, წიგნების პუბლიკაციაზე" და ხარჯები "პერსონალის განვითარების, კვალიფიკაციის ამაღლების" და "ადამიანური რესურსების განვითარების" ხარჯებთან ერთად შეადგენს საერთო ხარჯების 3%-ს. ექსპერტთა ჯგუფს განემარტა და ეს დამტკიცდა სასწავლებლის დოკუმენტაციით, რომ მოწვეულ პერსონალს შეუძლია სარგებლის მიღება ფინანსური დახმარებიდან; ჯგუფისათვის ნათელი გახდა, რომ უს ჯორჯია წარმატებულია იმ პერსონალის მოზიდვაში, რომელიც ფლობს ერთსაფეხურიანი პროგრამების მიწოდების შესაბამის კვლევითი აქტივობის დონეს.	მტკიცებულებები/ინდიკატორები თვითშეფასების ანგარიში, შეხვედრები პერსონალთან და სტუდენტებთან, 2017 წლის ანგარიში, ურთიერთგაგების მემორანდუმები, ბიუჯეტი რეკომენდაციები: უზრუნველყავით, რომ პერსონალის კვლევითი აქტივობებისათვისა და ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკისათვის გამოყოფილი იქნეს ადეკვატური ფინანსური დახმარება. რჩევები: შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
--	---

☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება
უსდ-ს აქვს კვლევითი / შემოქმედებითი საქმიანობის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულების პროდუქტიულობის და აკადემიური / სამეცნიერო პერსონალის ხარისხის შეფასების და ანალიზის სისტემა.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი თვითშეფასების ანგრიშს მოჰყავს უს ჯორჯიას კვლევითი აქტივობის შეფასებასთან დაკავშირებული გარკვეული მტკიცებულებები, მათ შორის ინსტიტუციის მიერ დაფინანსებული პროექტების დამტკიცებისა და მონიტორინგის პროცედურების კომპლექტი, ასევე, კვლევასთან დაკავშირებული რიგი ინდიკატორებისა ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის ეფექტიურობის შესაფასებლად. დოკუმენტი, რომელშიც ჩამოყალიბებულია პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასებისადმი ინსტიტუციური მიდგომა, ასევე, წარედგინა ექსპერტთა ჯგუფს. ეს დოკუმენტი ახლადშემუშავებულია და განსაზღვრავს უს ჯორჯიას მიერ დაგეგმილი ღონისძიებების ჩატარებას კვლევითი საქმიანობის შეფასების მიზნით, რაშიც მნიშვნელოვან როლს ასრულებს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური. სტრატეგიული გეგმა შედგება ერთი შესრულების ინდიკატორისაგან, რომელიც ამ სფეროს შესაბამისია, თუმცა ლიმიტირებულია "პროგრამაში უცხოელ პროფესორთა ჩართვით; ერთობლივი კვლევითი სამუშაოს განხორციელებით". ამ ამოცანისათვის გამოყოფილია დაფინანსების ნომინალური ოდენობა (24,000 ლარი), უფრო დიდი თანხით უს ჯორჯიას ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის სხვა ასპექტების მხარდასაჭერად. მიუხედავად ამისა, 2017 წლის სამოქმედო გეგმა (რომელიც წინ უსწრებს სტრატეგიული განვითარების გეგმას) ანგარიშს აბარებს სასწავლებლის მიერ განხორციელებულ სამუშაოზე გაცილებით ფართო ამოცანებთან დაკავშირებით, რომლებიც ასიცირდება სამეცნიერო/კვლევით აქტივობასთან. ექსპერტთა ჯგუფსც წარედგინა დოკუმენტები, რომლებიც აყალიბებენ უს ჯორჯიას პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასებისა და აკადემიური/მოწვეული პერსონალის შეფასების ღონისძიებებს. ეს დოკუმენტები მოიცავს სამეცნიერო აქტივობების სახეების თანამიმდევრულ (და შესაბამის) ნუსხას, მაგრამ იძლევიან ძალიან მცირე მინიშნებას იმ გზების თაობაზე, რომლითაც სასწავლებელმა უნდა შეაფასოს კვლევითი აქტივობა. გარდა პერსონალის/სტუდენტების დაფინანსებული პროექტებისა და კვლევების შეფასებისა, არსებობს კომბინირებული თვითშეფასება და შეფასების კითხვარი. შემდეგი დოკუმენტი მოიცავს დეტალებს უს ჯორჯიას ღონისძიებებზე აკადემიური/მოწვეული პერსონალის შესაფასებლად, რომელიც ფოკუსირებულია როგორც მათი სწავლების, ისე კვლევის კომპეტენციაზე. ამ უკანასკნელის შეფასება ხდება კითხვარის მეშვეობით, რომელიც ორი კომპონენტისაგან შედგება - თვითშეფასება და შეფასება ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების სამსახურის მიერ. თავდაპირველად ექსპერტთა ჯგუფი შიშობდა რომ ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების სამსახურს ამ როლის შესასრულებლად შესაძლოა არ გააჩნდეს აკადემიური გამოცდილება ან უნარი, თუმცა პანელი დარწმუნდა, რომ დაწესებულებას შემუშავებული აქვს პროცედურები, რომლებიც უზრუნველყოფენ

სამეცნიერო პროდუქტიულობის საბოლოო შემოწმებას და სამონიტორინგო ჯგუფის შექმნას.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები თვითშეფასების ანგარიში; სტრატეგიული განვითარების გეგმა; 2017 წლის ანგარიში; შეხვედრები პერსონალთან და სტუდენტებთან; პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასება; კვლევითი აქტივობის შეფასების მექანიზმები. შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები
რეკომენდაციები: განხილულ იქნეს უთმობს თუ არა სტრატეგიული განვითარების გეგმა და ოთხ-წლიანი სამოქმედო გეგმა სათანადო ყურადღებას სამეცნიერო / კვლევითი საქმიანობას, და უზრუნველყოფილ იქნეს, რომ ორივე დოკუმენტი იძლეოდეს შესაბამის ინდიკატორებს ამ სფეროში დაწესებულებისა თუ ცალკეული პერსონალის მიერ შესრულებული სამუშაოს შესაფასებლად. უზრუნველყოფილ იქნეს სამეცნიერო საქმიანობის ხარისხისა და პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შესაფასებლად დაწესებულების ახალი ღონისძიებების ეფექტიანი განხორციელება. უ
რჩევები:
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
- o უსდ-ს საკუთრებაში ან მფლობელობაში აქვს მატერიალური რესურსი (უძრავი და მოძრავი ქონება), რომელიც გამოიყენება დაწესებულების მისიით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად, სათანადოდ პასუხობს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვლევითი საქმიანობის მოთხოვნებს და შეესაბამება არსებულ და/ან დაგეგმილ სტუდენტთა რაოდენობას. - o დაწესებულებაში არის საგანმანათლებლო საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო გარემო: სანიტარიული კვანძები, ბუნებრივი განათების შესაძლებლობა და გათბობის ცენტრალური სისტემა.

- o დაწესებულებაში დაცულია პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა. - o დაწესებულებას აქვს ადაპტირებული გარემო სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უს ჯორჯიას არენდირებული აქვს ოთხსართულიანი შენობის ორი სართული. სასწავლებლის მიერ დაკავებული მთელი ფართი შედაგენს 1,436 კვ.მ. (707.56 კვ.მ. პირველ სართულზე და 728.65 კვ.მ. მეორეზე). ყველა ოთახი უზრუნველყოფილია ბუნებრივი და ხელოვნური განათებითა და ცენტრალური გათბობის სისტემით. შენობა-ნაგებობა საკუთრებაშია პროგრედიტ ბანკთან გაფორმებული იპოთეკის ხელშეკრულებით, ხოლო უს ჯორჯიას მიერ შენობით სარგებლობა უზრუნველყოფილია 2015 წელს და 2016 წელს ხელმოწერილი ორი 10-წლიანი ლიზინგის ხელშეკრულებით. შენობის მე-3 სართული ცარიელია, ხოლო მე-4 სართული ერენდით აქვს აღებული სხვა კომპანიას. შენობა აკმაყოფილებს საგანმანათლებლო, ადმინისტრაციული და რეკრეაციული გამოყენებისათვის აუცილებელ მოთხოვნებს, ხოლო მისი საგანმანათლებლო ფართები სათანადოდაა აღჭურვილია არსებული პროგრამის მიწოდებისათვის. გაფორმებული ხელშეკრულებები და ინვენტარიზაციის აქტი უზრუნველყოფენ ინსტიტუციის მიერ ლიკვიდური აქტივების ფლობას. თუმცა, შენობას არ გააჩნია ლიფტი და სპეციალური სისტემა. მართალია, შენობაში შესასვლელი და პირველი სართული ადაპტირებულია სპეციალური საჭიროებების მქონე ადამიანებისათვის, ლიფტის არარსებობა ნიშნავს იმას, რომ ამ უკანასკნელთ არ შეუძლიათ მეორე სართულზე ასვლა. სანიტარული კვანძები არაა სრულად ადაპტირებული სპეციალური საჭიროების მქონე ადამიანებისათვის და აღსანიშნავია, რომ შენობა ვერ აკმაყოფილებს სრულად საქართველოს მთავრობის #41 (06/01/2014, მუხლი 11) დადგენილების მოთხოვნებს. შენობასთან მიმავალი გზა საჭიროებს რეკონსტრუქციას. დაწესებულებაში დაცულია პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა. ეს მოიცავს ხანძარსაწინააღმდეგო აღჭურვილობის, უსაფრთხოების, პირველი გადაუდებელი დახმარებისა და საგანგებო გასასვლელების უზრუნველყოფას.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები კამპუსის ვიზიტი, თვითშეფასების ანგარიში, ინტერვიუები სხვადასხვა კატეგორიის მომხმარებელთან.
რეკომენდაციები: სანიტარული კვანძები უნდა იქნეს ადაპტირებული სპეციალური საჭიროებების მქონე პერსონალისა და სტუდენტებისათვის; უნდა დამონტაჟდეს ლიფტი მეორე სართულის ხელმისაწვდომობის უზრუნველსაყოფად.
რჩევები:

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 ბიბლიოთეკა პატარაა, თუმცა კარგად გამართული: მას აქვს შესაძლებლობები (პერსონალის, ტრენინგისა და დაფინანსების თვალსაზრისით), რათა გაუმკლავდეს ახალ/შეცვლილ საჭიროებებს; იგი კარგადაა ინტეგრირებული ადგილობრივ გარემოში. პერსონალისა და სტუდენტების მოთხოვნების შესაბამისად, მუდმივად ხდება ბიბლიოთეკის წიგნადი ფონდის განახლება. პერსონალს და სტუდენტებს შეუძლიათ შესთავაზონ წიგნები ან სხვა სასწავლო მასალა ბიბლიოთეკის მიერ შესაძენად. ბიბლიოთეკა დაკავშირებულია საერთაშორისო ელექტრონული ბიბლიოთეკების ქსელთან. ელექტრონული რესურსები მოიცავს სხვადასხვა საერთაშორისო ელექტრონულ ჟურნალს და მონაცემთა ბაზებს. ბიბლიოთეკის მთელი მონაცემთა ბაზა არის ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამის რელევანტური და მასალის გამოყენება ხდება ეფექტურად საგანმანათლებლო და კვლევით აქტივობებში. ექსპერტთა ჯგუფთან შეხვედრაზე პერსონალმაც და სტუდენტებმაც დაადასტურეს, რომ ისინი რეგულარულად სარგებლობენ ბიბლიოთეკით. ბიბლიოთეკის სამუშაო საათებია 9:00-დან 19:00სთ-მდე (კვირადღის გარდა). ბიბლიოთეკა უზრუნველყოფს სტუდენტებისათვის ორიენტაციის კვირეულებს და ეხმარება მათ აკადემიური მიზნების მიღწევაში. ბიბლიოთეკა მოიცავს სივრცეს ინდივიდუალური და ჯგუფური მუშაობისათვის და აღჭურვილია ლეპტოპებითა და პროექტორებით.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები ინტერვიუები ბიბლიოთეკის პერსონალთან და მომხმარებლებთან (პედაგოგებთან და სტუდენტებთან)
რეკომენდაციები: შესწავლილ იქნეს ისეთი საბიბლიოთეკო ქსელებთან ურთიერთობის დამყარების შესაძლებლობა, როგორცაა საუნივერსიტეტო ბიბლიოთეკების საერთაშორისო ასოციაცია (IATUL), ევროპის კვლევითი ბიბლიოთეკების ასოციაცია (LIBER) და საუნივერსიტეტო ბიბლიოთეკების დირექტორთა ასოციაცია (ADBU).

შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.3 საინფორმაციო რესურსები
- o უსდ-მ შექმნა ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და მისი ადმინისტრირება და მასზე ხელმისაწვდომობა არის უზრუნველყოფილი - o ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მისი მუდმივი განვითარების ხელშეწყობი მექანიზმები. - o უსდ უზრუნველყოფს საქმიანობის უწყვეტობას - o უსდ-ს აქვს მოქმედი ვებგვერდი ქართულ და ინგლისურ ენებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უს ჯორჯია უზრუნველყოფს IT აღჭურვილობას მისი მენეჯმენტისა და სწავლება/სწავლის აქტივობების დასახმარებლად. მომსახურების უწყვეტობის უზრუნველსაყოფად მთელი IT სტრუქტურა მხარდაჭერილია გარე სერვერით. IT მენეჯერთან შეხვედრაზე დადასტურებულ იქნა, რომ სასწავლებლის Microsoft-ის პროგრამები არალიცენზირებული მეკობრული ვერსიებია. ვებგვერდი საჭიროებს განახლებას, მათ შორის ძირითადი დოკუმენტების პუბლიკაციას როგორც ქართულ, ისე ინგლისურ ენებზე. ელექტრონული მომსახურებისა და ელექტრონული მენეჯმენტის სისტემა დანერგილია და პერსონალი მუდმივად მუშაობს სასწავლებლის IT სისტემის სრულყოფაზე. სასწავლებელი გეგმავს ფინანსური პროგრამის შეძენას აღრიცხვისათვის. არსებობს კომპიუტერის ოთახი ინტერნეტით.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები ობიექტის დათვალიერება; ინტერვიუები IT მენეჯერთან და მომხმარებლებთან; უს ჯორჯიას ვებგვერდზე ვიზიტი
რეკომენდაციები: ვებგვერდი უნდა განახლდეს და უნდა უზრუნველყოფდეს ძირითად დოკუმენტებზე წვდომას როგორც ქართულ, ისე ინგლისურ ენებზე.
რჩევები:
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.4 ფინანსური რესურსები
o უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია. o უსდ-ს ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული და საშუალო ვადიანი სამოქმედო გეგმების ფარგლებში აღწერილი საქმიანობების შესრულებას. o უსდ-ს ფინანსური რესურსები ფოკუსირებულია დაწესებულების ძირითადი აქტივობების ეფექტურ შესრულებაზე. o უსდ-ს ბიუჯეტი უზრუნველყოფს კონკრეტული კვლევების, ბიბლიოთეკის ფუნქციონირებისა და განვითარების დაფინანსებას. o უსდ-ს გააჩნია ანგარიშგების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტიანი სისტემა
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უს ჯორჯიას დაფინანსების ძირითად წყაროს წარმოადგენს სტუდენტების გადასახადი; მას აქვს ძალიან შეზღუდული სახელმწიფო გრანტები და არ ეწევა არავითარ კომერციულ საქმიანობას. უს ჯორჯიას 2018 წლის ბიუჯეტი ითვალისწინებს 400 500 ლარის შემოსავალს. მთლიანო ბიუჯეტი დანაწილებულია შენობის არენდისა და პერსონალის ხელფასებზე ხარჯების დასაფარად და მთლიანი დაგეგმილი ხარჯები შეადგენს 349,689 ლარს. სასწავლებელი, ძირითადად ახდენს სტუდენტების რეკრუტირებას მობილობიდან: 2018 წელს ეროვნული გამოცდების გავლით სასწავლებელში ჩაირიცხა მხოლოდ 6 სტუდენტი, დანარჩენი კი გადმოვიდა მობილობით. უს ჯორჯიას სტრატეგიული განვითარების გეგმით იდენტიფიცირებულია შემდეგი მიზნები: • მართვის ეფექტურობის გაზრდა და ხარისხის კულტურის ჩამოყალიბება • საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება • მართვის ეფექტურობის, ორგანიზაციული პროცესებისა და ხარისხის უზრუნველყოფის გაუმჯობესება • რესურსების განვითარება • საერთაშორისო თანამშრომლობის მექანიზმების გააქტიურება; • საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციების, სემინარებისა და სიმპოზიუმების ორგანიზება • სტუდენტთა და პერსონალის საერთაშორისო მობილობის ხელშეწყობა • მატერიალური და ტექნიკური ბაზის გაფართოება • საბიბლიოთეკო რესურსების განახლება • საინფორმაციო ტექნოლოგიების გაუმჯობესება • სტუდენტური ცნობიერების პოლიტიკა • სტუდენტთა ხელშეწყობის ღონისძიებები • აკადემიური საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვა, შემუშავება და სრულყოფა

• პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვა და შემუშავება როგორც აღნიშნულ იყო ამ ანგარიშის სექცია 3.1-ში, ახალი პროგრამების შემუშავება წარმოადგენს უს ჯორჯიას სტრატეგიული გეგმის ერთ-ერთ მიზანს. თუმცა, ამ კონკრეტული საქმიანობის მხარდასაჭერად კონკრეტული ადამიანური და ფინანსური რესურსები არაა გამოყოფილი, ხოლო უს ჯორჯიას ფინანსური შესაძლებლობები შესაძლოა არ იყოს საკმარისი სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში მოყვანილი სხვა აქტივობების უზრუნველსაყოფად (მაგ. ინტერნაციონალიზაციის). ექსპერტთა ჯგუფმა დაასკვნა, რომ უს ჯორჯიას დამოკიდებულება სტუდენტთა გადასახადებზე და კერძოდ, სტუდენტთა მობილობით რეკრუტირებიდან გენერირებულზე, ვერ ქმნის მყარ საფუძველს ინსტიტუციის მდგრადობისა და სტრატეგიული მიზნების მიღწევისათვის.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები სტრატეგიული და განხორციელების გეგმები, ინტერვიუები რექტორთან, პრო-რექტორთან და ფინანსურ მენეჯერთან
რეკომენდაციები: სტრატეგიული მიზნების მისაღწევად სასწავლებელმა უნდა მოახდინოს დაფინანსების ახალი/დამატებითი წყაროების იდენტიფიცირება.
რჩევები:
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან