



განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნა შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის მიერ ავტორიზაციის პირობების შესრულების შემოწმების შესახებ¹

[უსდ-ის ლოგო]

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: ლია ღლონტი, Erasmus+ ეროვნული ოფისი, საქართველო

წევრები:

თინათინ პავლიაშვილი, კავკასიის უნივერსიტეტი, სტუდენტი, საქართველო

დავით მაისურაძე, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

ნინო ამირანაშვილი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

ნინო პატარაია, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

თბილისი

2019

ავტორიზაციის პირობების შემოწმების მონიტორინგის დასკვნის რეზიუმე

¹შენიშვნა: მონიტორინგის მიზნიდან გამომდინარე, ექსპერტთა ჯგუფი აფასებს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულები სშესაბამისობას რელევანტურ სტანდარტთან/სტანდარტებთან და/ან სტანდარტის კომპონენტთან/კომპონენტებთან

ზოგადი ინფორმაცია დაწესებულების შესახებ

სახელწოდება	ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებელი
ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა	შპს
სახე	კოლეჯი
საიდენტიფიკაციო კოდი	404391531
ძირითადი მისამართი (ქუჩა, №, ქალაქი/ მუნიციპალიტეტი, საფოსტო ინდექსი, ქვეყანა)	თბილისი, 0160, ალ. ყაზბეგის გამზ. #16, საქართველო
ვებ-გვერდი	www.geu.edu.ge
ინფორმაცია დაწესებულების ავტორიზაციის შესახებ	ავტორიზებული
გადაწყვეტილების მიღების თარიღი და გადაწყვეტილების ნომერი	01.08.2013, #6
ავტორიზაციის ვადის გასვლის თარიღი	01.08.2019

რაოდენობრივი მაჩვენებლები

პროგრამები²

უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების რაოდენობა	5
ბაკალავრიატი	448
მაგისტრატურა	0
ერთსაფეხურიანი	-
დოქტორანტურა	0
მასწავლებლის მომზადების (60 კრედიტიანი)	0
ქართულ ენაში მომზადების	0
აკრედიტებული პროგრამების რაოდენობა	4
საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ აკრედიტირებული პროგრამების რაოდენობა	0
ერთობლივი საგანმანათლებლო პროგრამების რაოდენობა ³	0
გაცვლითი პროგრამების რაოდენობა	6

სტუდენტები

სტუდენტების არსებული ზღვრული რაოდენობა			
	აქტიური	შეჩერებული	პროგრამის დასრულების მაჩვენებელი
სულ სტუდენტების ფაქტობრივი რაოდენობა	448		
ბაკალავრიატი	448		
მაგისტრატურა	0		
ერთსაფეხურიანი	0		
დოქტორანტურა	0		
მასწავლებლის მომზადების (60 კრედიტიანი)	0		
ქართულ ენაში მომზადების პროგრამა	0		
უცხოელი სტუდენტების რაოდენობა	230		

²იხ. დანართი №1 უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების ჩამონათვალი, რომელსაც ახორციელებს დაწესებულება

³იგულისხმება მხოლოდ ის ერთობლივი პროგრამები, რომელთა განსაზღვრება მოცემულია „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მეორე მუხლის 3⁴⁸ პუნქტში

სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტების რაოდენობა	0		
---	---	--	--

პერსონალი

მონაცემები უსდ-ში დასაქმებული პერსონალის შესახებ	
უსდ-ში დასაქმებული პერსონალის რაოდენობა (მათ შორის, აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული, ადმინისტრაციული, დამხმარე პერსონალი)	
სულ აკადემიური პერსონალის რაოდენობა	
- პროფესორი	3
- ასოცირებული პროფესორი	6
- ასისტენტ პროფესორი	7
- ასისტენტი	1
სამეცნიერო პერსონალის რაოდენობა	
- მეცნიერი	0
- პოსტდოქტორანტი	0
სულ აფილირებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა	
- აფილირებული პროფესორი	
- აფილირებული ასოცირებული პროფესორი	
- აფილირებული ასისტენტ პროფესორი	
- აფილირებული ასისტენტი	
სწავლებაში ჩართული უცხოელი აკადემიური/მოწვეული პერსონალის რაოდენობა	
კვლევაში ჩართული უცხოელი აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული პერსონალის რაოდენობა	1
სასწავლო პროცესში ჩართული მოწვეული პერსონალი	35
ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი	19

შენობა-ნაგებობათა საერთო ფართი

დაწესებულების საერთო ფართის ოდენობა კვ.მ-ში	
დაწესებულების საერთო სასწავლო ფართის ოდენობა კვ.მ-ში	
დაწესებულების საერთო დამხმარე ფართის ოდენობა კვ.მ-ში	

მოკლედ აღწერეთ ავტორიზაციის პირობების შემოწმების მონიტორინგის ვიზიტი

აღწერეთ რომელ სტანდარტებთან შესაბამისობა შეაფასა ექსპერტთა ჯგუფმა მონიტორინგის ფარგლებში და როგორ წარიმართა პროცესი: შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებელი წარმოადგენს კოლეჯს, რომელშიც ამჟამად ხუთი საგანმანათლებლო პროგრამა ხორციელდება ბაკალავრიატის საფეხურზე, და ორი პროფესიული პროგრამა – მიღევად რეჟიმში. სწორედ პროფესიული პროგრამების საკითხის განხილვისას ავტორიზაციის საბჭომ მიიღო გადაწყვეტილება მონიტორინგის ვიზიტის განხორციელების შესახებ (ავტორიზაციის საბჭოს სხდომის ოქმი #11, 27.12.2017). მონიტორინგისათვის საბუთები დაწესებულებამ ჯერ 2018 წლის 13 სექტემბერს წარმოადგინა, განახლებული სახით - 2018 წლის 24 დეკემბერს. თავად ვიზიტი დაწესებულებაში განხორციელდა 2019 წლის 23-24 იანვარს. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ორდღიანი ვიზიტის დროს შეფასდა უსდ-ს შესაბამისობა ავტორიზაციის შვიდივე სტანდარტთან მიმართებაში. შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის წარმომადგენლებმა მონიტორინგის ჯგუფს შეუქმნეს შესაბამისი სამუშაო პირობები, მოთხოვნის შესაბამისად წარმოადგინეს დამატებითი დოკუმენტაცია – მთლიანობაში ვიზიტმა კეთილგანწყობილ სამუშაო ვითარებაში ჩაიარა.	
მონიშნეთ რას უკავშირდებოდა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წინა შეფასება, რომლის ფარგლებშიც გაიცა რეკომენდაციები: ☐ ავტორიზაციის მოპოვების მიზნით განხორციელებული შეფასება შეფასების განხორციელების თარიღი: _____ ☐ სტუდენტთა კონტინგენტის გაზრდის მიზნით განხორციელებული შეფასება შეფასების განხორციელების თარიღი: _____ ☐ საგანმანათლებლო პროგრამის დამატებისმიზნით განხორციელებული შეფასება შეფასების განხორციელების თარიღი: _____ ☒ შეფასება ავტორიზაციის პირობებთან შესაბამისობის მიზნით განხორციელებული მონიტორინგის ფარგლებში შეფასების განხორციელების თარიღი: 23-24.01.2019	
უსდ-სათვის ბოლო შეფასების ფარგლებში მიღებული რეკომენდაციები (მიუთითეთ სტანდარტი/სტანდარტის კომპონენტი და შესაბამისი რეკომენდაცია):	აღწერეთ რამდენად იქნა გათვალისწინებული უსდ-ს მიერ წინა შეფასების ფარგლებში მიღებული რეკომენდაცია და რჩება თუ არა გასაუმჯობესებელი მხარეებისტანდარტის კომპონენტთანშესაბამისობის თვალსაზრისით:
ავტორიზაციის საბჭომ ცენტრთან დააყენა შუამდგომლობა 2018 წელს უსდ-ში მონიტორინგის ვიზიტის განხორციელებასთან დაკავშირებით, უსდ-ს ავტორიზაციის სტანდარტებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით	წინა შეფასების ფარგლებში მიღებული რეკომენდაციები ეხებოდა უსდ-ს პროფესიული პროგრამების განხორციელებას. იქიდან გამომდინარე, რომ ავტორიზაციის საბჭოს შუამდგომლობა გულისხმობდა უსდ-ს შესაბამისობის დადგენას ავტორიზაციის სტანდარტებთან, ექსპერტთა ჯგუფის მიზანი იყო უსდ-ს შესაბამისობის დადგენა ავტორიზაციის სტანდარტებთან და არა უსდ-ს მიერ პროფესიული პროგრამების განხორციელების ფარგლებში

	მიღებული რეკომენდაციების შესრულების შეფასება.
--	---

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

რეკომენდაციები

- მისია გაზიარებული და გაცნობიერებული უნდა იქნას სასწავლებლის პერსონალისა და სტუდენტების მიერ – სასწავლებელმა უნდა უზრუნველყოს მისიის გაცნობა პირველ რიგში საკუთარი თანამშრომლებისათვის;
- განახლდეს მისიის განაცხადი უსდ-ს ვებგვერდზე, რათა ეს ინფორმაცია ხელმისაწვდომი გახდეს საზოგადოებისათვის;
- უნდა განისაზღვროს სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების განხორციელების მონიტორინგის მექანიზმები და სიხშირე;
- სასწავლებლის ბიუჯეტი უფრო მკაფიოდ უნდა ასახავდეს სამოქმედო გეგმის საჭიროებებს;
- გაიზარდოს საერთაშორისო თანამშრომლობისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის ჩართულობა დაწესებულების ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის შემუშავებისა და განხორციელების პროცესებში. განისაზღვროს და გაიმიჯნოს სხვა სტრუქტურული ერთეულების როლი და ფუნქციები საერთაშორისო თანამშრომლობასთან დაკავშირებული ღონისძიებების თანმიმდევრულად და ეფექტურად განხორციელების მიზნით;
- მოხდეს საქმისწარმოებისა და პერსონალის მართვის სამსახურის უზრუნველყოფა შესაბამისი რაოდენობის კვალიფიციური პერსონალით;
- მოხდეს ბიზნეს უწყვეტობის მართვის მექანიზმებისა და ბიზნესპროცესების უწყვეტობის გეგმის პროექტის განხილვა, დამტკიცება და ამოქმედება;
- მოხდეს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების რეესტრში პერსონალთან დაკავშირებული ინფორმაციის დროული ასახვა;
- შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტური განხორციელების მიზნით, საჭიროა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურში გაიზარდოს სამსახურისთვის დაკისრებული მოვალეობების შესაბამისი კომპეტენციის მქონე თანამშრომელთა რაოდენობა;
- შიდა ხარისხის მექანიზმების განხორციელების პროცესში მოხდეს დაწესებულების ყველა რგოლის ჩართვა, გაიზარდოს ცნობადობა ხარისხის კულტურასთან დაკავშირებით;
- მოხდეს პერსონალის საქმიანობის შეფასების სისტემის ეფექტურად ამოქმედება და ამ პროცესში გაძლიერდეს HR სამსახურის როლი;
- მოხდეს საგანმანათლებლო პროგრამების რეგულარული გაუმჯობესება შიდა ხარისხის მექანიზმებზე დაყრდნობით, PDCA ციკლის შესაბამისად;
- სტუდენტების კონტინგენტის გაანგარიშება (მათ შორის - მობილობის შემთხვევაშიც) მოხდეს სტუდენტთა კონტინგენტის განსაზღვრის მეთოდოლოგიის შესაბამისად, რათა სტუდენტები უზრუნველყოფილნი იყვნენ სწავლა-სწავლებისთვის აუცილებელი მატერიალური და ადამიანური რესურსით;
- ამაღლდეს ცნობადობა პლაგიატისა და მასზე რეაგირების შესახებ დაწესებულების პერსონალსა და სტუდენტებში;
- მოხდეს პლაგიატის აღმომჩენი სისტემის დანერგვა დაწესებულებაში;
- მიზანშეწონილია, ჩატარდეს შრომითი ბაზრის და კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლის ხარისხობრივი და რაოდენობრივი კვლევა მესამე პირის მეშვეობით;
- მნიშვნელოვანია, რომ პროგრამა იყოს თანამედროვე, მუდმივად განახლებადი და დასაქმების ბაზარზე ორიენტირებული;
- აუცილებელია სტუდენტების ჩართვა საგანმანათლებლო პროცესში მათი ინდივიდუალური საჭიროებების, მათ შორის - ენობრივი კომპეტენციის გათვალისწინებით;
- პროგრამის შინაარსი უნდა უზრუნველყოფდეს საშუალო აკადემიური მიღწევების მქონე სტუდენტის მიერ პროგრამით გათვალისწინებული სწავლის შედეგების მიღწევას გონივრულ ვადაში;

- აუცილებელია სწავლების რესურსების და სასწავლო მეთოდების უფრო მეტად დაკავშირება სწავლების შედეგებთან;
- სწავლის შედეგების მიღწევისთვის კრიტიკულად მნიშვნელოვანია კაზუსებისა და თანამედროვე ლიტერატურის დამატება საგნის სილაბუსებში;
- აუცილებელია პრაქტიკული კომპონენტის გაზრდა და სტუდენტების მიღებული კვალიფიკაციის შესაბამისად დასაქმების ხელშეწყობა;
- მნიშვნელოვანია, რომ ინდივიდუალური მიდგომებით გათვალისწინებულ იქნეს სტუდენტების განსხვავებული აკადემიური მზაობა, მათ შორის ენობრივი ბარიერები. აქცენტი გაკეთდეს სტუდენტების საჭიროებების დაკმაყოფილებაზე იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილი იყოს მათი სრულფასოვანი ჩართვა სასწავლო პროცესში;
- აუცილებელია საგანმანათლებლო პროგრამებზე შესაბამისი ენობრივი კომპეტენციის მქონე სტუდენტების მიღება (ქართულენოვან პროგრამებზე - ქართული ენის მცოდნე, ხოლო ინგლისურენოვანზე - ინგლისური ენის მცოდნე სტუდენტების);
- აუცილებელია პლაგიატის ელექტრონული პროგრამის დანერგვა;
- სრულფასოვნად ამოქმედდეს პერსონალის სამუშაოს შეფასების მექანიზმები და თანამშრომელთა სამუშაოს შეფასების შედეგებზე დაყრდნობით შემუშავდეს პერსონალის საჭიროებებზე მორგებული პროფესიული განვითარების მექანიზმები/სქემები (ტრენინგების ციკლები);
- გაიზარდოს დაწესებულებასთან აფილირებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა;
- უფრო მეტად იქნას მოყვანილი შესაბამისობაში აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის კვალიფიკაცია სასწავლო კურსებთან და დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებთან;
- შემუშავდეს პერსონალის პროფესიული/პერსონალური განვითარების შესაძლებლობების დაფინანსების გამჭვირვალე მექანიზმები;
- გაიზარდოს დასაქმებულთა ცნობადობა პერსონალის მართვის პოლიტიკის პროცედურების შესახებ;
- გაიზარდოს უნივერსიტეტთან აფილირებული და სრული დატვირთვის მქონე აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის რიცხვი;
- შეფასდეს აკადემიური პერსონალის სამუშაო დატვირთვის ადეკვატურობა დაწესებულების სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში გაწერილი მიზნებთან მიმართებაში;
- მოხდეს სტუდენტების ინფორმირება მიღებული შეფასების გასაჩივრების პროცედურების არსებობისა და მნიშვნელობის შესახებ;
- უზრუნველყოფილ იქნას სტუდენტების ჩართულობა -პროგრამის შემუშავებაში;
- უზრუნველყოფილ იქნას უსდ-სა და რეესტრის მონაცემების თანხვედრა და შეუსაბამობის აღმოფხვრა;
- მოხდეს უსდ-ს უცხოენოვან სტუდენტთა ენობრივ კომპეტენციებზე ორიენტირება და მათი სწავლასთან ადაპტაციის ხელშეწყობა;
- მოხდეს დამსაქმებლების მოძიება უფრო სტრუქტურირებული სახით;
- მოხდეს დამსაქმებლების მოსაზრებების გათვალისწინება სასწავლო პროგრამებთან დაკავშირებით და სტუდენტების მუდმივი დასაქმების მეტი ხელშეწყობა;
- უზრუნველყოფილ იქნას საერთაშორისო პროექტების შესახებ ინფორმაციის გამჭვირვალობა;
- მოხდეს სწავლის გარე აქტივობების შესახებ ინფორმაციის გასაჯაროება და სტუდენტების მეტად ინფორმირება;
- უზრუნველყოფილ იქნას სწავლის შედეგებისა და სტიპენდიის შესახებ ინფორმაციის საჯაროდ მიწოდება;
- სასწავლებელმა დამატებით წარმოადგინოს ოფიციალური ინფორმაცია Horizon2020 პროექტის შესახებ საგრანტო ხელშეკრულების მითითებით;
- სასწავლებელმა გამოყოს დაგეგმილი კვლევებისათვის სათანადო ბიუჯეტი და უზრუნველყოს შესაბამისი პირობები (მაგ. სივრცე);
- განისაზღვროს სასწავლებლის კვლევითი პროფილი კვლევითი პოტენციალის/რესურსების ანალიზის საფუძველზე;
- შემუშავდეს კონკრეტული სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების გეგმა და გამოიყოს შესაბამისი ბიუჯეტი;
- შემუშავდეს კვლევითი საქმიანობის მხარდამჭერი მექანიზმები, პირველ რიგში - პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი პოტენციალის განვითარების კუთხით;

- დაგეგმილი სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა სავარაუდოდ დამატებით მატერიალურ რესურსსა და სივრცეს მოითხოვს – სასწავლებელმა უნდა უზრუნველყოს კვლევითი აქტივობისთვის შესაბამისი პირობების შექმნა;
- გაიზარდოს EBSCO-ს ტრენინგებში პერსონალის ჩართულობა;
- უზრუნველყოფილ იქნას ელექტრონული სასწავლო პლატფორმის დანერგვის კოორდინაცია, ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის დროული ინფორმირება ამის თაობაზე;
- მოხდეს ვებგვერდის დროული განახლება;
- უცხოენოვანი სტუდენტებისთვის ითარგმნოს შესაბამისი რესურსები;
- ფინანსური სტაბილურობის უზრუნველყოფის მიზნით, მეტი ყურადღება დაეთმოს ტრენინგების შეთავაზებას;
- მკაფიოდ უნდა განისაზღვროს კვლევითი საქმიანობის ბიუჯეტი.

რჩევები

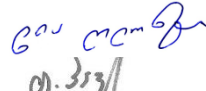
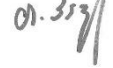
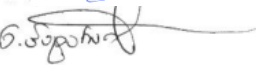
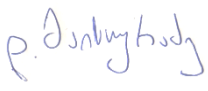
- ორგანიზაციული სტრუქტურის გრაფიკული გამოსახულება შესაბამისობაში მოვიდეს “შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის საგანმანათლებლო საქმიანობის მარეგულირებელ დებულებასთან”, აისახოს მასში პარტნიორთა კრების კომპონენტი და ნათლად გამოიკვეთოს სხვადასხვა სტრუქტურებს შორის დაქვემდებარება;
- სასურველია, საგანმანათლებლო კურსების სილაბუსებში მოცემული იყოს ინფორმაცია პლაგიატისა და მასზე რეაგირების შესახებ;
- სასურველია, 3.1 კომპონენტის აღწერით მიმოხილვაში დასახელებული საგნების თემატიკის გარდაქმნა;
- საგანში „ფინანსების საფუძვლები“ სასურველია, მიეთითოს ისეთი სახელმძღვანელო, როგორიცაა - ჯეიმს ვან ჰორნი, „ფინანსური მენეჯმენტის საფუძვლები“;
- საგანში „ბიზნესის სამართლებრივი რეგულირება“ სასურველი იქნება მიეთითოს შემდეგი სახელმძღვანელოები: გიორგი მახარობლიშვილი, „კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი“; ირაკლი ბურდული, „სააქციო სამართლის საფუძვლები, მეორე ტომი“. ასევე, რადგან ეს უკანასკნელი საგანი მოიცავს კონკურენციის და ფასიანი ქაღალდების თემატიკებს, შესაბამისად, ამ საკითხების ამსახველი ლიტერატურაც უნდა იყოს მითითებული;
- საერთაშორისო ურთიერთობების პროგრამის საგანში „შესავალი საკონსტიტუციო სამართალში“ შესაძლოა, მითითებული იყოს შემდეგი სახელმძღვანელოები: ა) ავთანდილ დემეტრაშვილი, გოგიაშვილი, „კონსტიტუციური სამართალი“ (თბილისი, 2016 წელი) ან ბ) დიმიტრი გეგენავა, ბექა ქანთარია, ლანა ცანავა, თენგიზ თევზაძე, ზურაბ მაჭარაძე, პაატა ჯავახიშვილი, თინათინ ერქვანია, თამარ პაპაშვილი, „საქართველოს საკონსტიტუციო სამართალი,“ (თბილისი, 2016 წელი);
- აკადემიური პერსონალის შესარჩევ საკონკურსო კომისიაში სასურველია, ყოველთვის იყოს წარმოდგენილი დაწესებულების აკადემიური პერსონალი (მაგ.: პროგრამის ხელმძღვანელი, ფაკულტეტის დეკანი/დეკანის მოადგილე), რომლებსაც ნათლად ესმით სასწავლებლისა და სასწავლო პროგრამების გამოწვევები, პრიორიტეტები და საჭიროებები;
- სასურველია, აფილირებული აკადემიური პერსონალისთვის დაწესდეს მოჭრილი, არასაათობრივი სარგო;
- სასურველია, შემუშავდეს საქმისწარმოების ერთგვაროვანი წესი და თითოეულ პერსონალზე დაწესებულებაში მოიპოვებოდეს სრულყოფილი დოკუმენტაცია (უცხო ენის ცოდნის დამადასტურებელი სერტიფიკატები, ტრენინგებსა და კონფერენციებში მონაწილეობის დამადასტურებელი სერტიფიკატები, ყველა საფეხურის დიპლომები, რეზიუმეები);
- სასურველია, აკადემიური თანამდებობის დაკავების მსურველთა დოკუმენტაციის მიღების ვადა გახანგრძლივდეს, რამდენადაც ამ ეტაპზე საბუთების მისაღებად განსაზღვრულია მხოლოდ 3 სამუშაო დღე;
- სასურველია, დაწესებულებამ მოახდინოს ანალიზი და რეაგირება ფინანსური დავალიანების გამო სტატუსშეჩერებული სტუდენტების მაღალ მაჩვენებელთან მიმართებაში;
- სტუდენტთა კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით მოხდეს შესაბამისი რეაგირება;
- საკუთარი ძალებით უკვე დასაქმებული სტუდენტებისთვის მოხდეს უფრო მოქნილი სასწავლო პროცესის შეთავაზება.

საუკეთესო პრაქტიკა

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების
შემაჯამებელი ცხრილი

	სტანდარტი	შესაბამისობა მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამ ისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ შესაბამის მოთხოვნებს
1.	უსდ-ის მისი და სტრატეგიული განვითარება	☐	X	☐	☐
1.1	უსდ-ის მისია	☐	X	☐	☐
1.2	სტრატეგიული განვითარება	☐	☐	X	☐
2.	უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა დამართვა	☐	☐	X	☐
2.1	ორგანიზაციული სტრუქტურა დამართვა	☐	☐	X	☐
2.2	ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები	☐	X	☐	☐
2.3	ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა	☐	☐	X	☐
3.	საგანმანათლებლო პროგრამები	☐	☐	☐	X
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	☐	X	☐	☐
4.1	პერსონალის მართვა	☐	☐	X	☐
4.2	აკადემიური/სამეცნიერო დამოწვეული პერსონალის დატვირთვა	☐	X	☐	☐
5.	სტუდენტები დამათიმხარ დაჭერის ღონისძიებები	☐	☐	X	☐
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	☐	☐	☐	X
6.1	კვლევითი საქმიანობა	☐	☐	☐	X
6.2	კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია	☐	☐	☐	X
6.3	კვლევითი საქმიანობის შეფასება	☐	☐	X	☐
7.	მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები	☐	X	☐	☐
7.1	მატერიალური რესურსები	☐	X	☐	☐
7.2	საბიბლიოთეკო რესურსები	☐	X	☐	☐
7.3	საინფორმაციო რესურსები	☐	☐	X	☐
7.4	ფინანსური რესურსები	☐	X	☐	☐

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

- ლია ღლონტი (თავმჯდომარე) 
- თინათინ პავლიაშვილი (წევრი) 
- ნინო ამირანაშვილი (წევრი) 
- ნინო პატარაია (წევრი) 
- დავით მაისურაძე (წევრი) 

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

1. უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

1.1 უსდ-ის მისია
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: შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის მისია დამტკიცდა 2017 წლის დეკემბერში, ხოლო განახლებული რედაქციით - 2018 წლის სექტემბერში. ინტერვიუს დროს ახსნილი იქნა მისიის განახლების მიზეზი - სასწავლებელში ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ახალი ხელმძღვანელის ინიციატივით მისიას დამატა ფრაზა სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შესახებ, რაც ასახავს სასწავლებლის გეგმებს, ხელი შეუწყოს როგორც სტუდენტების, ასევე აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო კომპეტენციების განვითარებას. ამჟამად მოქმედი მისია ასე იკითხება: უსდ-ს მისიაა “სახელმწიფოს ტანდარტების, შრომის ბაზრის კონიუნქტურისა და საზოგადოების მოთხოვნათა შესაბამისი საბაკალავრო და პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების დანერგვა და კონკურენტუნარიანი კადრების მომზადება, სწავლება-სწავლის მაღალი ხარისხის დამკვიდრება, ინდივიდის პიროვნულ და პროფესიულ განვითარებაზე ზრუნვა, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის მოტივაციის შექმნა და დანერგვა, ევროპულ საგანმანათლებლო სივრცეში ინტეგრაცია.” ინტერვიუს დროს სასწავლებლის რექტორმა განსაკუთრებული ხაზგასმით აღნიშნა, რომ სასწავლებლის მისიაა ევროპული ღირებულებების დანერგვა. უნდა აღინიშნოს, რომ ვერც სტუდენტებმა და ვერც თანამშრომლების უმრავლესობამ მომდევნო ინტერვიუების დროს სასწავლებლის მისიის მთავარი ასპექტები ვერ დაასახელა. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ სასწავლებლის ვებგვერდზე მისიის ძველი ვერსიაა გამოქვეყნებული. ვიზიტის დროს გამოიკვეთა, რომ ამ ეტაპზე სასწავლებლის მისია სრულად ვერ აისახება მის ყოველდღიურ საქმიანობაში: პროფესიული პროგრამები მიღევად რეჟიმშია და ინტერვიუების დროს წინააღმდეგობრივი ინფორმაცია მივიღეთ იმასთან დაკავშირებით, აპირებს თუ არა შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებელი პროფესიული მოდულარული პროგრამების განვითარებას; მისიის საბაკალავრო პროგრამების დანერგვის კომპონენტთან მიმართებაში გამოიკვეთა, რომ თანამშრომლების პროფესიული განვითარებისათვის საჭირო მექანიზმები არაა საკმარისად განვითარებული; ხოლო რაც შეეხება სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის მოტივაციის შექმნას - აქაც წინააღმდეგობრივი ინფორმაცია მივიღეთ - ინტერვიუების დროს პერსონალის ნაწილს მიაჩნდა, რომ ეს ჩანაწერი ეხება სტუდენტებს და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის მოტივაციის შექმნის მექანიზმებად ასახელებდნენ რიგ პროგრამებში აკადემიური წერისა და კვლევის მეთოდების კურსების სწავლებას და სტუდენტების მიერ საბაკალავრო ნაშრომის მომზადებას. რექტორის მოადგილემ კი ინტერვიუს დროს განაცხადა, რომ სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის მოტივაციის შექმნა აკადემიურ პერსონალსაც ეხება.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: – შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2018–2024; – უსდ-ს ვებგვერდი www.geu.edu.ge; – ინტერვიუები.
რეკომენდაციები: – მისია გაზიარებული და გაცნობიერებული უნდა იქნას სასწავლებლის პერსონალისა და სტუდენტების მიერ - სასწავლებელმა უნდა უზრუნველყოს მისიის გაცნობა პირველ რიგში საკუთარი თანამშრომლებისათვის

– განახლდეს მისიის განაცხადი უსდ-ს ვებ-გვერდზე, რათა ეს ინფორმაცია ხელმისაწვდომი გახდეს საზოგადოებისათვის
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასებამოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
1.2 სტრატეგიული განვითარება
○ უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების გეგმა (შვიდწლიანი) და სამოქმედო გეგმა (სამწლიანი). ○ უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას ინსტიტუციაში დაგროვილ ცოდნას, ხელს უწყობს მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლების პრინციპის განხორციელებას. ○ უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: დაწესებულებამ წარმოადგინა შვიდწლიანი სტრატეგიული განვითარების გეგმა და სამწლიანი სამოქმედო გეგმა. ორივე დოკუმენტი 2017 წლის მიწურულს შემუშავდა და დამტკიცდა (23.12.2017). შესაბამისად, მონიტორინგის ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფს შესაძლებლობა ჰქონდა გაცნობოდა 2018 წლის განმავლობაში შესრულებულ ამოცანებს. უნდა აღინიშნოს, რომ დაგეგმილი აქტივობების ნაწილი ბოლომდე ვერ შესრულდა და ჯერ კიდევ შემუშავების/დანერგვის პროცესშია (მაგ. ელექტრონული დოკუმენტების სისტემა ბოლომდე დანერგილი არაა, ვებგვერდი კვლავინდებურად განახლების პროცესშია და ა.შ.) სამოქმედო გეგმაში დეტალურად არის გაწერილი სტრატეგიული მიზნების შესაბამისი ამოცანები, მათი განხორციელების ვადები და პასუხისმგებელი სტრუქტურები. უნდა აღინიშნოს, რომ აქტივობების აბსოლუტური უმრავლესობის განხორციელებაზე პასუხისმგებელია ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ სამოქმედო გეგმას არ ახლავს განფასება – ცალკე დოკუმენტის სახით წარმოდგენილი ბიუჯეტი მთელ რიგ შემთხვევებში არ მიყვება სამოქმედო გეგმის მუხლებს და შესაბამისად გაუგებარია, რამდენად იქნება უზრუნველყოფილი ამ გეგმის განხორციელება.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: – შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2018–2024; – სამწლიანი სამოქმედო გეგმა 2018–2020; – 2017–2018 წლების საქმიანობის ანგარიში; – სასწავლებლის ვებგვერდი www.geu.edu.ge; – ინტერვიუები.
რეკომენდაციები: – უნდა განისაზღვროს სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების განხორციელების მონიტორინგის მექანიზმები და სიხშირე; – სასწავლებლის ბიუჯეტი უფრო მკაფიოდ უნდა ასახავდეს სამოქმედო გეგმის საჭიროებებს.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასებამოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

- ☐ 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:

შპს ქართულ-ევროპულ უმაღლეს სასწავლებელში ავტორიზაციის ექსპერტთა ბოლო შეფასება განხორციელდა პროფესიული განათლების ნაწილში. პროფესიული განათლების ავტორიზაციის სტანდარტები და ექსპერტთა დასკვნის ფორმა არ ითვალისწინებდა ორგანიზაციული სტრუქტურისა და მართვის კომპონენტის სრულყოფილ და მრავალმხრივ შეფასებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ამ მიმართულებით შენიშვნები და რეკომენდაციები გამოთქმული არ ყოფილა.

უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციისა და პერსონალთან გასაუბრების შედეგად მიღებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით გამოიკვეთა, რომ დაწესებულებამ სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრული საქმიანობის ეფექტურად განხორციელებისა და ავტორიზაციის განახლებულ სტანდარტებთან შესაბამისობის მიზნით, გასული ერთი წლის განმავლობაში მოახდინა სტრუქტურისა და მარეგულირებელი დოკუმენტების რევიზია და შეიქმნა რამდენიმე ახალი სტრუქტურული ერთეული.

დაწესებულების მართვა ხორციელდება “შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის საგანმანათლებლო საქმიანობის მარეგულირებელი დებულების” შესაბამისად, რომელშიც განსაზღვრულია ყველა ძირითადი სტრუქტურული ერთეული, მათი დაქვემდებარება და კოორდინაცია. სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები და პასუხისმგებლობები დამატებით დაზუსტებულია ამ ერთეულების დებულებებში.

ზემოთ აღნიშნული დებულებისა და ინტერვიუებზე მიღებული ინფორმაციის მიხედვით დგინდება, რომ დაწესებულების მართვის პროცესში ყველა ძირითადი გადაწყვეტილება მიიღება რექტორის მიერ. დაწესებულებაში არსებობს 2 კოლეგიალური ორგანო - აკადემიური საბჭო და ფაკულტეტის საბჭო, რომელთაც ძირითადად საკონსულტაციო ფუნქცია აქვთ.

დაწესებულების წარმომადგენლებთან ინტერვიუებზე გამოირკვა, რომ სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელთა უმეტესობა ახალი დანიშნულია. შესაბამისად, მათი უკუკავშირი იმასთან დაკავშირებით, უზრუნველყოფილია თუ არა სტრუქტურული ერთეულების ეფექტური და კოორდინირებული მუშაობა, ვერ იქნა მიღებული.

დაწესებულების მართვის ორგანოებში ადმინისტრაციული პოზიციები არ არის არჩევითი. დაწესებულების რექტორი ინიშნება უმაღლესი სასწავლებლის დამფუძნებელთა (პარტნიორთა) კრების მიერ, ხოლო სხვა ადმინისტრაციული პოზიციების ხელმძღვანელებს ნიშნავს რექტორი.

დაწესებულების ზოგადი ხედვა და მიდგომები ადმინისტრაციულ პოზიციებზე თანამშრომლების დანიშვნასთან დაკავშირებით გაწერილია “შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის პერსონალის მართვის პოლიტიკის დოკუმენტში”. დაწესებულებაში შემუშავებული არ არის რეგულაციები, რომლებშიც ნათლად იქნებოდა აღწერილი მართვის ორგანოებში დანიშვნის პროცედურები. ამ მხრივ ერთდერთ გამოწვევას წარმოადგენს აკადემიური საბჭო, რომლის შემადგენლობა და დანიშვნის კრიტერიუმები წინასწარ არის განსაზღვრული “შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის საგანმანათლებლო საქმიანობის მარეგულირებელი დებულებით”. კერძოდ, აღნიშნული დებულების 10.3 პუნქტში მითითებულია, რომ საბჭოს შემადგენლობაში შედიან: რექტორი (აკადემიური საბჭოს თავმჯდომარე), ვიცე-რექტორი სასწავლო დარგში, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი, უმაღლესი სასწავლებელთან აფილირებული აკადემიური პერსონალი (პროფესორები და ასოცირებული პროფესორები) და სტუდენტური თვითმმართველობის თავმჯდომარე (ან სტუდენტების წარმომადგენელი). პერსონალთან ინტერვიუების შედეგად გამოიკვეთა, რომ დაწესებულებაში ადმინისტრაციული პერსონალის დანიშვნასთან დაკავშირებით ერთპიროვნულ გადაწყვეტილებას იღებს რექტორი.

უსდ-ში არსებობს საქმისწარმოების წესი, რომელიც შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობას. დაწესებულების პერსონალსა და სტუდენტებთან ინტერვიუებზე გაირკვა, რომ ისინი უპირატესობას ანიჭებენ მართვის ორგანოებთან პერსონალურ, არაფორმალურ კომუნიკაციას. ვიზიტის განმავლობაში ჯგუფის წევრები დააკვირდნენ საქმისწარმოებისა და პერსონალის მართვის სამსახურის მუშაობის პროცესს, საიდანაც გაირკვა, რომ დაწესებულების მართვის ორგანოებსა და ადმინისტრაციულ პერსონალს შორის ინფორმაციის ცირკულაცია ხორციელდება სასწავლებლის ოფიციალური ელექტრონული ფოსტის საშუალებით, ხოლო აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან კომუნიკაციისთვის გამოიყენება მათი პირადი ელექტრონული ფოსტა. დაწესებულებაში დანერგვის პროცესშია ელექტრონული საქმისწარმოების სისტემა - eflow.

საქმისწარმოებისა და პერსონალის მართვის სამსახურის ერთდერთ პერსონალს წარმოადგენს აღნიშნული სამსახურის უფროსი, რომელიც ამასთანავე ითავსებს ექიმის (სამედიცინო მუშაკის) ფუნქციებს და პასუხისმგებელია დაწესებულების სამედიცინო კაბინეტზე. ექსპერტთა ჯგუფის მოსაზრებით, ამ სამი განსხვავებული სპეციფიკის მიმართულებისთვის ერთი ადამიანის გამოყოფა უარყოფითად აისახება დაწესებულებაში შესაბამისი ფუნქციების ეფექტურად შესრულებაზე. აღნიშნულს ადასტურებს ასევე ის გარემოებაც, რომ ექსპერტთა ჯგუფის ვიზიტის დროისთვის ჯერ კიდევ არ იყო დასრულებული დაწესებულების სამოქმედო გეგმით 2018 წლისთვის გათვალისწინებული, ელექტრონული დოკუმენტრუნვის სისტემის დანერგვის პროცესი.

უსდ უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრის წარმოებას მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად. რეესტრის წარმოებაზე პასუხისმგებელია ბიზნესისა და მეცნიერებათა ფაკულტეტის დეკანის მოადგილე, რომელიც აღნიშნულ საქმიანობას ითავსებს სხვა ადმინისტრაციული საქმიანობის პარალელურად. ექსპერტთა ჯგუფის დაწესებულებაში ვიზიტის დროს გარკვეული შეუსაბამოები აღმოჩნდა რეესტრის მონაცემებსა და დაწესებულების მიერ წარმოდგენილ პერსონალის მონაცემებს შორის, რაც ვრცლად აღწერილია 4.2 ქვესტანდარტში.

დაწესებულებას შემუშავებული აქვს ბიზნეს უწყვეტობის მართვის მექანიზმებისა და ბიზნესპროცესების უწყვეტობის გეგმის პროექტი, რომელიც ვიზიტის პერიოდისთვის არ იყო დამტკიცებული შესაბამისი უფლებამოსილი პირის მიერ, არ იყო გაზიარებული დაწესებულების პერსონალის მიერ და არ წარმოადგენდა დაწესებულების ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის უზრუნველყოფის ქმედით მექანიზმს.

უსდ-ში საერთაშორისო თანამშრომლობისა და ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობის მიზნით შემუშავებულია “შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის” დოკუმენტი, ხოლო აღნიშნული პოლიტიკის გატარების მიზნით შექმნილია ახალი სტრუქტურული ერთეული - საერთაშორისო თანამშრომლობისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახური. დაწესებულების წარმომადგენლებთან ინტერვიუების შედეგად ვერ დადგინდა, თუ რომელი სამსახურები და სტრუქტურული ერთეულები იყვნენ ჩართულები ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის შემუშავებისა და განხორციელების პროცესებში და რა იყო მათი როლი ამ მიმართულებით. ამასთანავე, დაწესებულების სამოქმედო გეგმაში ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის განსაზღვრაზე პასუხისმგებელ სტრუქტურულ

ერთეულად მითითებულია ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, თუმცა ინტერვიუზე გამოირკვა, რომ აღნიშნული ფუნქციის თაობაზე ეს სამსახური არ იყო ინფორმირებული.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: – შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის საქმისწარმოების ერთიანი წესი; – შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის საგანმანათლებლო საქმიანობის მარეგულირებელი დებულება; – სტრუქტურული ერთეულების დებულებები; – შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის ორგანიზაციული სტრუქტურა; – შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის სამოქმედო გეგმა; – შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა; – ინტერვიუს შედეგები.
რეკომენდაციები: – გაიზარდოს საერთაშორისო თანამშრომლობისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის ჩართულობა დაწესებულების ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის შემუშავებისა და განხორციელების პროცესებში. განისაზღვროს და გაიმიჯნოს სხვა სტრუქტურული ერთეულების როლი და ფუნქციები საერთაშორისო თანამშრომლობასთან დაკავშირებული ღონისძიებების თანმიმდევრულად და ეფექტურად განხორციელების მიზნით. – მოხდეს საქმისწარმოებისა და პერსონალის მართვის სამსახურის უზრუნველყოფა შესაბამისი რაოდენობის კვალიფიციური პერსონალით. – მოხდეს ბიზნეს უწყვეტობის მართვის მექანიზმებისა და ბიზნესპროცესების უწყვეტობის გეგმის პროექტის განხილვა, დამტკიცება და ამოქმედება. – მოხდეს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების რეესტრში პერსონალთან დაკავშირებული ინფორმაციის დროული ასახვა.
რჩევები: – ორგანიზაციული სტრუქტურის გრაფიკული გამოსახულება შესაბამისობაში მოვიდეს “შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის საგანმანათლებლო საქმიანობის მარეგულირებელ დებულებასთან”, აისახოს მასში პარტნიორთა კრების კომპონენტი და ნათლად გამოიკვეთოს სხვადასხვა სტრუქტურებს შორის დაქვემდებარება.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასებამოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ 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:

უსდ-ში შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებს შეიმუშავებს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, რომელიც პასუხისმგებელია აღნიშნული მექანიზმების ეფექტურად განხორციელებასა და განხორციელების მონიტორინგზე.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური შედგება სამსახურის უფროსისა და ერთი თანამშრომლისგან. იმის გათვალისწინებით, რომ სამსახურის უფროსი დასაქმებულია ნახევარ განაკვეთზე, ექსპერტთა ჯგუფი თვლის, რომ სამსახურისთვის დაკისრებული ფუნქციების ეფექტურად განხორციელებისთვის დაწესებულება საჭიროებს უფრო მეტი ადამიანური რესურსის მობილიზებას.

საგანმანათლებლო საქმიანობისა და რესურსების უწყვეტი შეფასებისა და განვითარების მიზნით, დაწესებულებას შემუშავებული აქვს სტრუქტურული ერთეულების წლიური ანგარიშის ფორმები, შესაბამისი კითხვარები და შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სხვა ინსტრუმენტები და მექანიზმები, რომელთა უმეტესობა ვიზიტის ეტაპისათვის ხორციელდებოდა PDCA ციკლის PLAN და DO ეტაპზე. შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა წარმოდგენილი სახით დამტკიცებულია და ინერგება 2018 წლის სექტემბრიდან, რაც ართულებს მისი ეფექტურობის სრულფასოვნად შეფასებას. ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ აღნიშნული სისტემის ეფექტურად ამოქმედების უზრუნველსაყოფად დაწესებულება საჭიროებს დაწესებულების ყველა რგოლის ჩართვას ხარისხის კულტურის დამკვიდრების პროცესში.

დაწესებულებას შემუშავებული აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასების და გაუმჯობესების მექანიზმები, თუმცა დაწესებულების წარმომადგენლებთან ინტერვიუს დროს გამოვლინდა, რომ საგანმანათლებლო პროგრამებში ცვლილებები არ განხორციელებულა მათი აკრედიტაციის შემდეგ. შესაბამისად, ამ მექანიზმების გამოყენება საგანმანათლებლო პროგრამების გაუმჯობესების პროცესში ვერ დადასტურდა.

ვიზიტის პერიოდში ასევე ვერ დადასტურდა დაწესებულებაში პერსონალის საქმიანობის შეფასების სისტემის არსებობა და პერსონალის შეფასების შედეგების გამოყენება დაწესებულების საქმიანობაში.

დაწესებულებაში შემუშავებულია “სტუდენტთა კონტინგენტის განსაზღვრის მეთოდოლოგია”, რომლის საფუძველზეც მოხდა სტუდენტთა მისაღები კონტინგენტის დაანგარიშება 2019-2020 სასწავლო წლის მიღებისთვის. ექსპერტთა ჯგუფის ვიზიტის დროს ბაკალავრიატის სტუდენტთა რაოდენობა საგრძნობლად აჭარბებდა დაწესებულებისთვის განსაზღვრულ სტუდენტთა რაოდენობას, რაც დაწესებულების წარმომადგენლების მიერ განიმარტა იმ ფაქტით, რომ რიგგარეშე მობილობის დროს ვაკანტური ადგილების გამოთვლა არ მომხდარა ზემოთ აღნიშნული მეთოდოლოგიის საფუძველზე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები;
- შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგის მექანიზმები და შეფასების სისტემა; საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგია;
- სტუდენტთა კონტინგენტის განსაზღვრის მეთოდოლოგია;
- საგანმანათლებლო რეესტრის მონაცემები;
- ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

- შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტური განხორციელების მიზნით, საჭიროა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურში გაიზარდოს სამსახურისთვის დაკისრებული მოვალეობების შესაბამისი კომპეტენციის მქონე თანამშრომელთა რაოდენობა
- საჭიროა, შიდა ხარისხის მექანიზმების განხორციელებაში მოხდეს დაწესებულების ყველა რგოლის ჩართვა, გაიზარდოს ცნობადობა ხარისხის კულტურასთან დაკავშირებით.
- მოხდეს პერსონალის საქმიანობის შეფასების სისტემის ეფექტურად ამოქმედება და ამ პროცესში გაძლიერდეს HR სამსახურის როლი.
- მოხდეს საგანმანათლებლო პროგრამების რეგულარული გაუმჯობესება შიდა ხარისხის მექანიზმებზე დაყრდნობით, PDCA ციკლის შესაბამისად.
- სტუდენტების კონტინგენტის გაანგარიშება (მათ შორის - მობილობის შემთხვევაშიც) მოხდეს სტუდენტთა კონტინგენტის განსაზღვრის მეთოდოლოგიის შესაბამისად, რათა სტუდენტები

უზრუნველყოფილი იყვნენ სწავლა- სწავლებისთვის აუცილებელი მატერიალური და ადამიანური რესურსით.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასებამოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან <i>ჩმეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</i> ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა
○ უსდ-ში შემუშავებულია რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვას. აღნიშნული რეგულაციები საჯაროდ ხელმისაწვდომია. ○ უსდ-ს დანერგილი აქვს პლაგიატის აღმოჩენისა და თავიდან აცილების მექანიზმები. ○ უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უსდ-ში შემუშავებულია რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფენ ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვას. აღნიშნული რეგულაციები განთავსებულია დაწესებულების ვებგვერდზე და გამოკრულია დაწესებულებაში, თვალსაჩინო ადგილას. უსდ-ს ადმინისტრაციასა და აკადემიურ პერსონალთან ინტერვიუს შედეგად გაირკვა, რომ დაწესებულებაში დანერგილი არ არის პლაგიატის შემოწმების სისტემა. ამასთანავე, სტუდენტებთან გასაუბრებამ არ დაადასტურა დაწესებულების მხრიდან საინფორმაციო კამპანიის ჩატარების ფაქტები აკადემიურ კეთილსინდისიერებასა და პლაგიატის შესახებ ცნობადობის ამაღლების მიზნით. იმის გათვალისწინებით, რომ დაწესებულებაში მისი დაარსების დღიდან არ გამოვლენილა პლაგიატის არც ერთი შემთხვევა, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ საჭიროა ქმედითი მექანიზმების (მათ შორის - ელექტრონული სისტემის) დანერგვა და ამოქმედება პლაგიატის აღმოჩენის მიზნით. პლაგიატის თავიდან აცილების მიზნებისთვის, უსდ-ს ყველა აკადემიურ პროგრამაში სავალდებულო საგნად შეთავაზებულია აკადემიური წერის კურსი. დაწესებულების სტუდენტთა კონტინგენტის დიდ ნაწილს შეადგენენ მობილობით გადმოსული სტუდენტები და უცხო ქვეყნის მოქალაქეები. იმის გათვალისწინებით, რომ მობილობით გადმოსული სტუდენტის ინდივიდუალური გეგმა შესაძლოა არ მოიცავდეს აკადემიური წერის კურსს და ასევე, დაწესებულების ვებგვერდი არ ფუნქციონირებს ინგლისურ ენაზე, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ საჭიროა აღნიშნულ სამიზნე ჯგუფთან დამატებითი მუშაობა პლაგიატის შესახებ ცნობადობის ამაღლების მიზნით. დამატებით უნდა აღინიშნოს, რომ დაწესებულებაში ვიზიტის დროს დაწესებულების პერსონალთან ინტერვიუს დროს გამოვლინდა აკადემიური არაკეთილსინდისიერების ფაქტი, რომელიც საჭიროებს შესაბამის რეაგირებას (აღნიშნულის შესახებ ინფორმაცია მოცემულია მე-6 სტანდარტში).
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: – შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის ეთიკის კოდექსი; – სტუდენტის ეთიკის კოდექსი; – ვებგვერდი; – აკადემიური წერის სილაბუსი; – ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

- ამაღლდეს ცნობადობა პლაგიატისა და მასზე რეაგირების შესახებ დაწესებულების პერსონალსა და სტუდენტებში.
- მოხდეს პლაგიატის აღმომჩენი სისტემის დანერგვა დაწესებულებაში.

რჩევები:

- სასურველია, საგანმანათლებლო კურსების სილაბუსებში მოცემული იყოს ინფორმაცია პლაგიატისა და მასზე რეაგირების შესახებ

შეფასება:

მოწინააღმდეგეთ დაწესებულების შეფასებამოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

უსდ-ს აქვს პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განვითარებისა და გაუმჯობესების 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:

უსდ-ს შემუშავებული აქვს სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი და საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგია. ამავდროულად, უსდ-მ ექსპერტთა ჯგუფს წარუდგინა ლექტორების, სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულთა გამოკითხვის შესახებ ინფორმაცია, საგანმანათლებლო პროგრამები და სილაბუსები, შრომის ბაზრის კვლევა და დამსაქმებელთა მოთხოვნების ანალიზი. ამასთანავე, ექსპერტთა ჯგუფს ჰქონდა ინტერვიუ ადმინისტრაციასა და აკადემიურ პერსონალთან, სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან და დამსაქმებლებთან.

წარმოდგენილ დოკუმენტაციაში უსდ ხაზს უსვამს, რომ პროგრამის შემუშავება, დაგეგმვა და განვითარება ურთიერთანამშრომლობით პროცესია და მასში ყველა მხარე (აკადემიური პერსონალი, სტუდენტები, დამსაქმებლები) მონაწილეობს. საკუთრივ ინტერვიუს დროს სტუდენტები და ლექტორები ამბობენ, რომ მონაწილეობას იღებენ პროგრამის განვითარებაში. დამსაქმებლებმა, რომლებიც იმყოფებოდნენ ინტერვიუზე, აღნიშნეს, რომ არ იყვნენ უშუალოდ ჩართული პროგრამის განვითარებაში, თუმცა უსდ-მ გაითვალისწინა მათი მოსაზრებები, რითაც არაპირდაპირ მაინც მიიღეს პროგრამის განვითარებაში მონაწილეობა. კერძოდ, დამსაქმებლებმა უსდ-ს შესთავაზეს ისეთი საგნების დამატება როგორიცაა „სამოქალაქო ჟურნალისტიკა“ და „გენდერი და პოლიტიკა“. უსდ-ს წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ ამ საგნების დამატება მოხდება გაზაფხულის სემესტრისათვის.

წარმოდგენილი დოკუმენტაციით ასევე დასტურდება, რომ უსდ ხშირად ამოწმებს სასწავლო პროცესის სხვადასხვა კრიტერიუმს (მაგალითად, ლექტორების სასწავლო პროცესში ჩართულობას) სასწავლო პროცესის გაუმჯობესების მიზნით.

წარმოდგენილი დოკუმენტებით მიხედვით, ძირითადი პრობლემა უკავშირდება საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებას შრომითი ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისად. მიუხედავად იმისა, რომ ხარისხის მმსახურის მიერ განხორციელებული შემოწმებით დასახელებული პრობლემა 2013 წლიდან არის

გამოკვეთილი, საგანმანათლებლო პროგრამები და წარმოდგენილი სილაბუსები არ იძლევა აღნიშნული პრობლემის გადაწყვეტის საშუალებას და უსდ-მ მნიშვნელოვანი ცვლილებები უნდა შეიტანოს პროგრამებში. აღნიშნული პრობლემა შეიძლება რამდენიმე კატეგორიად დაიყოს:

1) ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრობლემა უკავშირდება ზოგად სავალდებულო საგნებად ისეთი საგნების მითითებას, რომელთა მიზნები არ უკავშირდება სტუდენტების მომზადებას შრომითი ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისად. კერძოდ:

- გაურკვეველია თუ რატომ ისწავლება საგანი „საქართველოს ეთნოგრაფია ეთნოლოგია“, როგორც ბიზნეს ადმინისტრირების ზოგად სავალდებულო საგანი. იმ შემთხვევაშიც კი თუნდაც არჩევითი იყოს აღნიშნული საგანი, მაინც გაურკვეველია აღნიშნული საგნის შეთავაზება, მითუმეტეს, რომ ამ საგნის საჭიროება მისი სილაბუსიდან არ ჩანს. სილაბუსში სასწავლო კურსის მიზნად მითითებულია შემდეგი: „ქართველმა ხალხმა საუკუნეების მანძილზე ორიგინალური გზა განვლო და განსაკუთრებული ეთნიკური კულტურა შექმნა. კურსი ითვალისწინებს სტუდენტებს გააცნოს საუკუნეების განმავლობაში ჩამოყალიბებული, თაობიდან თაობაზე გადაცემული ტრადიციები, წეს-ჩვეულებები, ქართველი ხალხის მატერიალური კულტურა, სამეურნეო ყოფის, სულიერი კულტურის და სოციალური ურთიერთობების პრობლემების გადმოცემა“. ვფიქრობთ, არსებული ფორმულირებით ამ საგნის დატოვება შეუძლებელია. მოდიფიცირების შემთხვევაში, შესაძლებელია აღნიშნული საგნის შეთავაზება ტურიზმის ნაწილად. მოდიფიცირებაში ვგულისხმობთ არა ზოგადად ისტორიის შესწავლას, არამედ ისეთი თემატიკის წამოწევას, რაც კონკრეტული ტურისტული სერვისების სახით შეიძლება მიმზიდველი იყოს ტურისტებისა და შრომითი ბაზრისათვის. აუცილებელია, რომ ამას ხაზი გაესვას სილაბუსში.

- ანალოგიური პრობლემა ბიზნეს ადმინისტრირების საგანში „ფილოსოფიის შესავალი“, სადაც ისწავლება ისეთი საკითხები როგორცაა ადამიანური ექსისტენციალური, გაუცხოების პრობლემა, სიყვარულის ფილოსოფია, მაზოხიზმი და ა.შ. ამ ფორმით ამ საგნის დატოვება არ შეიძლება, მსგავსი კურსების საჭიროება ასევე არ დადასტურებულა დამსაქმებლებთან ინტერვიუების განმავლობაში

- იგივე შეიძლება ითქვას ბიზნეს ადმინისტრირების საგანზე „ფსიქოლოგიის შესავალი“, სადაც ისწავლება ისეთი საკითხები როგორცაა გრძნობები და ემოციები, შეგრძნება და აღქმა, ყურადღება და ა.შ. ამ ფორმით ამ საგნის დატოვება არ შეიძლება. **ამ საგნის ნაცვლად, რომ ისწავლებოდეს ბიზნესის ფსიქოლოგია, ეს პროგრამას გაცილებით შედეგზე ორიენტირებულს და მიზანზე მორგებულს გახდიდა.**

- იგივე საგნები ისწავლება დანარჩენ პროგრამებში, მაგალითად, ბიზნეს ადმინისტრირების ინგლისურენოვან პროგრამაში, ოღონდ აქ ზემოთ დასახელებულისგან განსხვავებით ისწავლება ფილოსოფიის შესავალი, ფსიქოლოგიის პრინციპები და ანთროპოლოგია. ანალოგიური მდგომარეობაა ჟურნალისტიკაში (საქართველოს ეთნოგრაფია ეთნოლოგია, ფილოსოფიის შესავალი და ფსიქოლოგიის შესავალი), საერთაშორისო ურთიერთობებში (საქართველოს ეთნოგრაფია ეთნოლოგია) და ტურიზმში (საქართველოს ეთნოგრაფია ეთნოლოგია, ფილოსოფიის შესავალი და ფსიქოლოგიის შესავალი).

აქედან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია, რომ პროგრამა იყოს თანამედროვე, მუდმივად განახლებადი და დასაქმების ბაზარზე ორიენტირებული.

2) ინტერვიუზე მყოფმა დამსაქმებლებმა აღნიშნეს, რომ მათ არ ჰყავთ უსდ-ს კურსდამთავრებული მუდმივ თანამშრომლად დასაქმებული. უსდ სტუდენტებს სთავაზობს სტაჟირებასა და პრაქტიკას სხვადასხვა ორგანიზაციებში, თუმცა სტუდენტები და დამსაქმებლები აღნიშნავენ, რომ აუცილებელია პრაქტიკული კომპონენტის გაძლიერება. აღნიშნული მდგომარეობა ასევე შესაძლებელია, აიხსნას ქეის-სთადის მეთოდების ნაკლებობით ცალკეულ სასწავლო კურსებში.

3) უსდ გეგმავს ახალი კვლევის ჩატარებას შრომითი ბაზრისა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლის შესწავლის მიზნით. აღნიშნული თუ განხორციელდება, იქნება ძალიან კარგი, რადგან უსდ-ს მიერ შრომითი ბაზრის წარმოდგენილი კვლევები არ არის მაღალი ხარისხის და უფრო მეტად არის საბაკალავრო პროგრამების არსებული ფორმის არსებობის გამართლების მცდელობა, ვიდრე რაიმე ახალი ღირებულებისა და ცვლილებების მომცემი. ეს განპირობებულია იმით, რომ შრომითი ბაზრის კვლევების სახით უსდ-ს მიერ წარმოდგენილია 2015 წლისა და 2011 წლის საერთაშორისო და სახელმწიფო

ორგანიზაციების კვლევები. რთულია განსაზღვრა, რამდენად რელევანტურია აღნიშნული კვლევები თანამედროვე რეალობაში. ამავდროულად, წარმოდგენილია საბაკალავრო პროგრამების საჭიროებების ანალიზი, რომლებიც დაახლოებით 1-2 გვერდიანია და უსდ-ს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მოსაზრებებს მოიცავს, რაც აუცილებელია, რომ იყოს დასაბუთებული და შესაბამისი არგუმენტაციით გამყარებული. გარდა დამსაქმებლების პოზიციისა, ძირითადი რითაც შეიძლება ყველა კვლევა იყოს გამყარებული, არის უკუკავშირი ყოფილი კურსდამთავრებულებისგან. აუცილებელია, რომ მომდევნო კვლევა დეტალურად შეეხოს კურსდამთავრებულების საჭიროებების ანალიზს, და მიღებული უკუკავშირი გამოიყენოს პროგრამების განახლებისათვის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგია;
- შრომის ბაზრისა და დამსაქმებელთა მოთხოვნების ანალიზი;
- საგნების სილაბუსები;
- სტუდენტთა, კურსდამთავრებულთა და დამსაქმებელთა გამოკითხვა და შედეგების ანალიზი;
- დასაქმებლის მაჩვენებლის კვლევა;
- სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი;
- ინტერვიუ.

რეკომენდაციები:

- მიზანშეწონილია, ჩატარდეს შრომითი ბაზრის და კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლის ხარისხობრივი და რაოდენობრივი კვლევა მესამე პირის მეშვეობით
- მნიშვნელოვანია, რომ პროგრამა იყოს თანამედროვე, მუდმივად განახლებადი და დასაქმების ბაზარზე ორიენტირებული.

რჩევები:

- სასურველია 3.1. კომპონენტის აღწერით მიმოხილვაში დასახელებულისაგანების თემატიკის გარდაქმნა

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასებამოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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

3.2 საგანმანათლებლო პროგრამის 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:

ექსპერტთა ჯგუფმა საგანმანათლებლო პროგრამის სტრუქტურასა და შინაარსზე იმსჯელა სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესის, საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგიის, საგანმანათლებლო პროგრამის, სილაბუსების, სხვა დოკუმენტებისა და ჩატარებული ინტერვიუების საფუძველზე.

პროგრამის შემუშავებისას უსდ ხელმძღვანელობს მოქმედი კანონმდებლობით და ECTS - კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების ევროპულის სისტემის სახელმძღვანელო პრინციპებით. საგანმანათლებლო პროგრამები არის მოცულობითი, შესაძლებლობას აძლევს სტუდენტებს, რომ სხვადასხვა კომპონენტში გაიღრმავონ ცოდნა.

საგანმანათლებლო პროგრამების აღწერილობა და კატალოგი მოცემულია უსდ-ს ვებგვერდზეც, მათ შორის ინგლისურენოვანი პროგრამა ვებგვერდზე ატვირთულია ინგლისურ ენაზე.

უნდა აღინიშნოს, რომ არის განსხვავება უსდ-ს მიერ დოკუმენტებში გათვალისწინებულ თეორიულ მიდგომებსა და მათ პრაქტიკულ განხორციელებას შორის. ამ მხრივ განსაკუთრებით თვალსაჩინო მაგალითია სწავლის შედეგები, რომელიც დოკუმენტური თვალსაზრისით შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან, თუმცა პრაქტიკულად, სტუდენტებთან გასაუბრებისას გამომჟღავნდა, რომ შესაბამისობაში არ არის მოქმედ კანონმდებლობასთან. მაგალითად, სტუდენტებთან გასაუბრების დროს აღმოჩნდა, რომ ქართულენოვან პროგრამებზე სწავლობს როგორც მინიმუმ აზერბაიჯანის ორი მოქალაქე, რომლებმაც არ იციან ქართული ენა (ასევე, არ იციან რუსული და ინგლისური ენები). შესაბამისად, უსდ-ს არ უნდა მიეღო ასეთი სტუდენტები და შეუძლებელია, რომ მათ შეძლონ სწავლა, მიიღონ შეფასება და სწავლის შედეგებმა ჰპოვოს მათ აკადემიურ თუ პროფესიულ კვალიფიკაციაზე ასახვა. აქედან გამომდინარე, შეუძლებელია ვისაუბროთ ასეთი სტუდენტების შეუფერხებელ ჩართულობაზე საგანმანათლებლო პროცესში. შესაბამისად, შეუძლებელია, რომ ამ სტუდენტებმა შეძლონ პროგრამით გათვალისწინებული სწავლის შედეგების მიღწევა.

საკუთრივ სილაბუსებთან დაკავშირებით, დამატებით უნდა ითქვას, რომ გარდა ზემოთ დასახელებული პრობლემებისა, გამოიკვეთა შემდეგი სახის პრობლემები, რამაც რიგ შემთხვევებში შესაძლოა ხელი შეუშალოს პროგრამით გათვალისწინებული სასწავლო შედეგების მიღწევას:

პირველ რიგში, პროგრამის ცალკეული კომპონენტის მოცულობის განსაზღვრისას ყოველთვის არ არის გათვალისწინებული მისი შინაარსი და დარგის სპეციფიკა, რამაც შესაძლოა ხელი შეუშალოს სასწავლო შედეგების მიღწევას, მაგალითად, ბიზნეს ადმინისტრირების საგნის „ბიზნესის სამართლებრივი რეგულირება“, სილაბუსში მითითებული საკითხების ჩამონათვალი არის ძალიან ბევრი და ხშირ შემთხვევაში ერთმანეთისგან კარდინალურად განსხვავებული, რაც პრაქტიკული თვალსაზრისით შეუძლებელს ხდის საბაკალავრო საფეხურისათვის გათვალისწინებულ დონეზე ამდენი საკითხის შესწავლას ერთი სემესტრის მანძილზე - ეს დასტურდება იმით, რომ მაგალითად, სილაბუსში თავმოყრილია სამეწარმეო სამართლის, კორპორაციული მართვის, კონკურენციის და ფასიანი ქაღალდების სამართლის საკითხები. ამავდროულად, საგნის პირველი, მეორე და მესამე სალექციო დღეები არის ძალიან ზოგადი და შეიძლება მათი ორ სალექციო დღედ გადაკეთება. იგივე შეიძლება ითქვას მეხუთე სალექციო დღეზე - იქაც თემატიკა ძალიან ზოგადი და ვიწროა, მაშინ როდესაც მეშვიდე სალექციო დღეზე არის ძალიან, ძალიან ბევრი საკითხი გათვალისწინებული რისი ფიზიკურად ერთ სალექციო დღეს ჩატევა შეუძლებელია.

მეორე ფაქტორი, რაც ხელს უშლის პროგრამებით გათვალისწინებული სასწავლო შედეგების მიღწევას, არის სტუდენტთა ენობრივი კომპეტენციები. ქართულენოვან საგანმანათლებლო პროგრამებზე სწავლობენ სტუდენტები, რომლებიც არ ფლობენ ქართულ ენას, რაც შეუძლებელს ხდის სასწავლო შედეგების მიღწევას. რიგ შემთხვევებში იგივე მდგომარეობაა ბიზნესის ადმინისტრირების ინგლისურენოვან საგანმანათლებლო პროგრამაზე, რომელშიც ინგლისური ენის ცოდნის პრერეკვიზიტად მიჩნეულია ინგლისური ენის ცოდნა B1 დონეზე, რაც ექსპერტთა შეფასებით საკმარისი არ არის იმისათვის, რომ სტუდენტებმა ინგლისურ ენაზე ისწავლონ, წაიკითხოთ და გაიაზრონ ინგლისურენოვანი სპეციალიზირებული ტერმინოლოგია. ამავდროულად, დამსაქმებლებმა ინტერვიუს დროს აღნიშნეს, რომ თანამედროვე მოთხოვნების გათვალისწინებით, ინგლისური ენის ცოდნის დონე არის გასაუმჯობესებელი. შესაბამისად, უსდ-მ უნდა იზრუნოს ინგლისური ენის ცოდნის დონის ამაღლებაზე და მაღალი სტანდარტის დაწესებაზე როგორც ქართულენოვანი, ასევე, ინგლისურენოვანი პროგრამის სტუდენტებისათვის.

საგანმანათლებლო პროგრამით გათვალისწინებული შედეგების მიღწევას, გარდა ზემოთ დასახელებული ფაქტორებისა, ხელს უშლის სწავლების მეთოდებთან და სასწავლო რესურსებთან დაკავშირებული საკითხები. კერძოდ, სილაბუსებში არ არის მითითებული მრავალფეროვანი და უახლესი ლიტერატურა.

რაც შეეხება კურსდამთავრებულთა დასაქმებას, რაც სწავლის შედეგების შესაბამისობის ერთ-ერთი ინდიკატორია, ინტერვიუზე დამსაქმებლებმა აღნიშნეს, რომ არ ჰყავთ უსდ-ს მუდმივად დასაქმებული სტუდენტი. ამავდროულად, დასაქმების ფორუმებზე ძირითადად მონაწილეობას იღებენ ისეთი კომპანიები როგორიცაა „ნიკორა“, „ორი ნაბიჯი“ და სხვა. მიუხედავად იმისა, რომ სტუდენტები სტაჟირებას გადიან ისეთ ორგანიზაციებში, როგორიცაა „საქართველოს ბანკების ასოციაცია“, საბოლოოდ მიღებული კვალიფიკაციის მიხედვით ნაკლებად საქმდებიან.

უსდ იყენებს ინდივიდუალურ სასწავლო პროგრამებს, თუმცა ინდივიდუალურ მიდგომებს აკლიათ სწავლის შედეგზე ორიენტირებულობა. მნიშვნელოვანია, რომ ინდივიდუალური მიდგომებით გათვალისწინებულ იქნეს ყველა სტუდენტის განსხვავებული აკადემიური მზაობა, მათ შორის ენობრივი ბარიერები და აქცენტი გაკეთდეს სტუდენტების საჭიროებების დაკმაყოფილებაზე, იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილი იყოს მათი სრულფასოვანი ჩართვა სასწავლო პროცესში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- საგნის სილაბუსები;
- საგანმანათლებლო პროგრამა;
- საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი;
- სტუდენტთა, კურსდამთავრებულთა და დამსაქმებელთა გამოკითხვა და შედეგების ანალიზი;
- დასაქმების მაჩვენებლის კვლევა;
- სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი;
- ინტერვიუ.

რეკომენდაციები:

- აუცილებელია სტუდენტების ჩართვა საგანმანათლებლო პროცესში მათი ინდივიდუალური საჭიროებების, მათ შორის - ენობრივი კომპენტეციის გათვალისწინებით.
- პროგრამის შინაარსი უნდა უზრუნველყოფდეს საშუალო აკადემიური მიღწევების მქონე სტუდენტის მიერ პროგრამით გათვალისწინებული სწავლის შედეგების მიღწევას გონივრულ ვადაში.
- აუცილებელია სწავლების რესურსების და სასწავლო მეთოდების უფრო მეტად დაკავშირება სწავლების შედეგებთან.
- სწავლის შედეგების მიღწევისთვის კრიტიკულად მნიშვნელოვანია კაზუსებისა და თანამედროვე ლიტერატურის დამატება საგნის სილაბუსებში.
- აუცილებელია პრაქტიკული კომპონენტის გაზრდა და სტუდენტების მიღებული კვალიფიკაციის შესაბამისად დასაქმების ხელშეწყობა.
- მნიშვნელოვანია, რომ ინდივიდუალური მიდგომებით გათვალისწინებულ იქნეს სტუდენტების განსხვავებული აკადემიური მზაობა, მათ შორის ენობრივი ბარიერები. აქცენტი გაკეთდეს სტუდენტების საჭიროებების დაკმაყოფილებაზე იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილი იყოს მათი სრულფასოვანი ჩართვა სასწავლო პროცესში.

რჩევები:

- საგანში „ფინანსების საფუძვლები“ სასურველია, მიეთითოს ისეთი სახელმძღვანელო, როგორიცაა - ჯეიმს ვან ჰორნი, „ფინანსური მენეჯმენტის საფუძვლები“;
- საგანში „ბიზნესის სამართლებრივი რეგულირება“ სასურველი იქნება მიეთითოს შემდეგი სახელმძღვანელოები: გიორგი მახაროშვილი, „კორპორაციული მართვის ზოგადი ანალიზი“; ირაკლი ბურდული, „სააქციო სამართლის საფუძვლები, მეორე ტომი“. ასევე, რადგან ეს უკანასკნელი საგანი მოიცავს კონკურენციის და ფასიანი ქაღალდების თემატიკებს, შესაბამისად, ამ საკითხების ამსახველი ლიტერატურაც უნდა იყოს მითითებული.
- საერთაშორისო ურთიერთობების პროგრამის საგანში „შესავალი საკონსტიტუციო სამართალში“ შესაძლოა, მითითებული იყოს შემდეგი სახელმძღვანელოები: ა) ავთანდილ დემეტრაშვილი,

გოგიაშვილი, „კონსტიტუციური სამართალი“ (თბილისი, 2016 წელი) ან ბ) დიმიტრი გეგენავა, ბექა ქანთარია, ლანა ცანავა, თენგიზ თევზაძე, ზურაბ მაჭარაძე, პაატა ჯავახიშვილი, თინათინ ერქვანია, თამარ პაპაშვილი, „საქართველოს საკონსტიტუციო სამართალი,“ (თბილისი, 2016 წელი);

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასებამოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

- ☐ 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:

უსდ-ში მოქმედებს კანონმდებლობასთან ნაწილობრივ შესაბამისი, სწავლის შედეგების ნაწილობრივ ადეკვატური, გამჭვირვალე და ნაწილობრივ სამართლიანი შეფასების სისტემა, რომელიც არ უწყობს ხელს სტუდენტების აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესებას. პირველი ზოგადი, თვალშისაცემი და მნიშვნელოვანი პრობლემა არის გამოკითხვის პროცესში კაზუსების/ქეისების არარსებობა; ძირითადი შეფასება არის ტესტების და კითხვების სახით. მიუხედავად იმისა, რომ სწავლის მეთოდებში მითითებულია „პრობლემაზე დაფუძნებულია სწავლება“ და „შემთხვევის ანალიზი“, კაზუსების არარსებობა ამის შესაძლებლობას ძალიან ამცირებს. მაგალითად, კაზუსები არ გვხვდება შემდეგი საგნების სილაბუსებში: სამართლის საფუძვლები, მიკროეკონომიკა, მაკროეკონომიკა, მენეჯმენტის საფუძვლები, ფინანსების საფუძვლები, ბიზნესის ორგანიზაცია და ა. შ.

უსდ-ში არ მოქმედებს პლაგიატის ელექტრონული სისტემა. თვითონ უსდ-ს წარმომადგენლები ამბობენ, რომ მათი უნივერსიტეტი პატარაა და შესაბამისად, არ არსებობს ერთმანეთისგან გადაწერის შესაძლებლობა, რადგან ეს ადვილად აღქმადია ლექტორებისთვის. თუმცა სტუდენტებმა შეიძლება სხვა უნივერსიტეტებში დაწერილი ნაშრომები გამოიყენონ და აღნიშნულის პრევენციის საშუალებაა სწორედ პლაგიატის ელექტრონული პროგრამა, რაც სწავლის შედეგების სამართლიანი შეფასების ერთ-ერთი ინდიკატორია. საკუთრივ საბაკალავრო ნაშრომები არ არის ძლიერი და ნაკლებად გვხვდება ციტირებები, ეს გარემოებაც ექვევცემ აყენებს შეფასების სისტემის ეფექტურობას პროგრამებით გათვალისწინებული სწავლის შედეგებთან.

სტუდენტებმა ინტერვიუს დროს აღნიშნეს, რომ ლექტორები სემესტრის დასაწყისში აცნობენ მათ სილაბუსებს. იგივე დაადასტურეს ლექტორებმაც. ლექტორების ასეთი ვალდებულება გათვალისწინებულია „სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესის“ მე-18 მუხლის მე-19 პუნქტშიც, სადაც მითითებულია, რომ „სასწავლო პროცესის განმახორციელებელი პერსონალი ვალდებულია სტუდენტს პირველივე შეხვედრაზე გააცნოს სილაბუსი და პასუხი გასცეს დასმულ კითხვებს“. სტუდენტებმა აღნიშნეს ინტერვიუზე, რომ არსებობს შეფასების გასაჩივრების სისტემა, თუმცა მათ ასეთი შესაძლებლობით არ უსარგებლიათ.

კაზუსებისა და თანამედროვე ლიტერატურის დამატების გარეშე შეუძლებელია სტუდენტების აკადემიური შედეგების გაუმჯობესება და პროგრამების მიზნების შესრულება.

ამ კომპონენტის განხილვისას, ასევე, ხაზი უნდა გაესვას ზემოთ უკვე აღნიშნულ საკითხს. კერძოდ, რადგან საგანმანათლებლო პროგრამაში, ამ შემთხვევაში, ქართულენოვან პროგრამაში ჩართული არიან სტუდენტები, რომლებიც არ ფლობენ ქართულ ენას, შეუძლებელია ვისაუბროთ შეფასების სისტემის სამართლიანობაზე, გამჭვირვალობასა და თანასწორობაზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, უსდ-მ ქართულენოვან პროგრამაზე უნდა მიიღოს შესაბამისი ენობრივი კომპეტენციის მქონე პირები.

უსდ-ს მიერ ხორციელდება სტუდენტების აკადემიური მოსწრების მონიტორინგი.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: - საგნების სილაბუსები; - საგანმანათლებლო პროგრამები; - სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი; - ინტერვიუ.
რეკომენდაციები: - აუცილებელია საგანმანათლებლო პროგრამებზე შესაბამისი ენობრივი კომპეტენციის მქონე სტუდენტების მიღება (ქართულენოვან პროგრამებზე - ქართული ენის მცოდნე, ხოლო ინგლისურენოვანზე - ინგლისური ენის მცოდნე სტუდენტების). - აუცილებელია პლაგიატის ელექტრონული პროგრამის დანერგვა.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასებამოცემული 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/სამეცნიერო 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: შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის მიერ არასრულად იყო წარმოდგენილი დასაქმებულთა შესახებ ინფორმაცია. კერძოდ, დოკუმენტაციის ნუსხას აკლდა ძირითადი პერსონალის პირადი საქმეები, რომელთა რეზიუმეების გამოთხოვა მოხდა ვიზიტის დროს. ასევე, წარმოდგენილ დოკუმენტაციას აკლდა ზოგიერთი თანამშრომლის რეზიუმე, განათლების ყველა საფეხურის დიპლომი და ინგლისური ენის ცოდნის დამადასტურებელი სერტიფიკატები). ფაკულტეტის დეკანის პირად საქმეში წარმოდგენილ იყო სხვა პირის დოკუმენტაცია, თუმცა დაწესებულებაში ვიზიტის დღის წესრიგის მიხედვით, დეკანის პოსტს სხვა პირი

იკავებდა. ასევე, აღსანიშნავია, რომ შრომით ხელშეკრულებებს არ ახლდა დასაქმებული პირების სამუშაო აღწერილობები, რომელშიც დეტალურად იქნებოდა წარმოდგენილი დასაქმებულთა ფუნქცია-მოვალეობები. აღნიშნული ინფორმაცია დაგეხმარებოდა განგვესაზღვრა, თუ რამდენად შესაბამისობაშია დასაქმებულთა კომპეტენციები დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებთან მიმართებაში.

წარმოდგენილი დოკუმენტაციის საფუძველზე, შპს ქართულ-ევროპულ უმაღლეს სასწავლებელს შემუშავებული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკისა და სხვა ზოგადი პროცედურების აღმწერი დოკუმენტაცია. კერძოდ, აღნიშნულ საგანმანათლებლო დაწესებულებას შედგენილი აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკის დოკუმენტი, რომელშიც გაწერილია პერსონალის მართვის ძირითადი მიმართულებები, როგორცაა პერსონალის მოზიდვის, შერჩევის, დასაქმების, სამუშაოს მართვის, პროფესიული განვითარებისა და პერსონალის კმაყოფილების შესწავლის საკითხები. ამავდროულად, შპს ქართულ-ევროპულ უმაღლეს სასწავლებელს გააჩნია აკადემიური პერსონალის განსაზღვრის მეთოდოლოგია და ასევე დაწესებულებაში აკადემიური პერსონალის ღია კონკურსის გამოცხადების, მიღებისა და დანიშვნის წესი. აღნიშნულ დოკუმენტებში გაწერილია სასწავლებელში აკადემიური თანამდებობების დაკავებასთან დაკავშირებული საკითხები (კონკურსის წესი/პირობები, აკადემიურ თანამდებობაზე არჩევის პირობები, პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, საკონკურსო კომისიის შედგენის/წევრების ფუნქციების განსაზღვრის, საბუთების მიღების, კონკურსის მსვლელობის, კონკურსანტების შეფასებისა და გასაჩივრების პროცედურები). ინტერვიუების დროს მიღებული არათანმიმდევრული ინფორმაცია ეჭვს ბადებს ამ პროცედურების ქმედითუარიანობასა და ეფექტურობაზე. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, აღნიშნულ საკითხებზე მოხდეს თანამშრომელთა რეგულარული კონსულტირება, რათა გაიზარდოს ინფორმირებულობა ამ კუთხით.

დაწესებულების მიერ წარმოდგენილ აკადემიური პერსონალის საკონკურსო დოკუმენტაციაში მითითებულია, რომ ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე შეიძლება არჩეულ იქნას დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხის მქონე პირი, რომელსაც ბოლო 10 წლის განმავლობაში შემუშავებული აქვს აქტუალური სამეცნიერო პუბლიკაციები ვაკანტური თანამდებობის შესაბამის დარგში, თუმცა აკადემიური პერსონალის პირადი საქმეების შესწავლის საფუძველზე ირკვევა, რომ მათი უმრავლესობა ვერ აკმაყოფილებს მსგავს მოთხოვნებს. ასევე, აღსანიშნავია, რომ ინგლისურენოვან ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამაში ჩართული აკადემიური პერსონალის პირად საქმეებში ვერ მოხდა ინგლისური ენის ცოდნის დამადასტურებელი სერთიფიკატების მოძიება, რაც აძნელებს მათი შესაბამისი ენობრივი კომპეტენციების ჯეროვნად შეფასებას. ინტერვიუების პროცესში უცხოელმა სტუდენტებმაც გააჟღერეს ზოგიერთი ლექტორის ინგლისური ენის არადაამკაყოფილებელი კომპეტენციის საკითხი. ხშირ შემთხვევაში, ასევე, ვერ დგინდება აკადემიური პერსონალის კომპეტენციების შესაბამისობა წაკითხულ სასწავლო კურსებთან მიმართებაში და ადმინისტრაციული თანამშრომლების კომპეტენციების თანხვედრა დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებთან (მაგ.: საქმისწარმოებისა და პერსონალის მართვის სამსახურის თანამდებობას ექიმი ითავსებს).

დაწესებულების მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები ადმინისტრაციული, აკადემიური და მოწვეული პერსონალისათვის გასაზღვრავს დაწესებულების/დამსაქმებლის და დასაქმებულის უფლება-მოვალეობებს, შრომის ანაზღაურების, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის, ხელშეკრულების შეწყვეტისა და შრომის ანაზღაურების საკითხებს. თუმცა, ინტერვიუების დროს გამოიკვეთა, რომ პერსონალის, როგორც ადმინისტრაციული, ასევე აკადემიური, უმრავლესობა სრულად ვერ ფლობდა ინფორმაციას დაწესებულებაში არსებულ წესებსა და პროცედურებზე, მაგ. უნივერსიტეტთან აფილირების წესის, სამუშაოს შეფასებების, პროფესიული განვითარების ხელისშემწეობი მექანიზმებისა და ხელშეკრულებების პირობების შესახებ. საქმის წარმოებისა და პერსონალის მართვის სამსახურის წარმომადგენელი არ ფლობდა სრულყოფილ ინფორმაციას აფილირებისა და თანამშრომელთა სამუშაოს შეფასების წესებზე ან პერსონალის სამუშაოს შეფასების შედეგების გამოყენების შესახებ. მასთან გასაუბრებისას ვერ გამოიკვეთა მისი აქტიური როლი/ ჩართულობა პერსონალის მოზიდვის, შერჩევის და გადამზადების კუთხით. მნიშვნელოვანია გაიზარდოს მისი ინფორმირებულობა ამ საკითხებთან მიმართებაში, რათა მან სრულფასოვნად შეძლოს მასზე დაკისრებული მოვალეობის შესრულება.

აღნიშნული დაწესებულების აკადემიური პერსონალის პუბლიკაციებისა და სხვა სამეცნიერო აქტივობების (კონფერენციებში მონაწილეობა) უმეტესობა არ ცდება საქართველოს საზღვრებს. ინტერნაციონალიზაციისა და აკადემიური/კვლევითი საქმიანობის ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით, სასურველია აკადემიური პერსონალის საერთაშორისო პროექტებსა და მოხილობებში ჩართულობის ხელშეწყობის გაზრდა.

რამდენადაც აღნიშნული უმაღლესი სასწავლებლის ერთ-ერთ პრიორიტეტს წარმოადგენს დაწესებულების შესახებ ცნობადობის გაზრდა და ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობა, სასურველია საერთაშორისო თანამშრომლობისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახური გარდაიქმნას ორ დამოუკიდებელ ერთეულად, მკაფიოდ გაიწეროს/გაიმიჯნოს მათი ფუნქციები და შემუშავდეს ამ მიმართულებებით გასატარებელი სამოქმედო გეგმა.

ინტერვიუების პროცესში ასევე გამოიკვეთა ადმინისტრაციული პერსონალის შერჩევისა და სამსახურში აყვანის არათანმიმდევრული მიდგომები. ადმინისტრაციულ პერსონალს გაუჭირდა ინფორმაციის მოწოდება იმის შესახებ, თუ როგორ შეიტყვეს ინფორმაცია დაწესებულებაში არსებული ვაკანსიების შესახებ ან რა კრიტერიუმების გათვალისწინებით მოხდა მათი სამსახურში აყვანა. ინტერვიუების დროს ასევე არ გამოიკვეთა პერსონალის პროფესიულ განვითარებასთან დაკავშირებული აქტივობების დაფინანსების თანმიმდევრული და გამჭვირვალე მექანიზმები.

დაწესებულებაში დასაქმებულთა პირადი საქმეების შესწავლის საფუძველზე ვლინდება, რომ ადმინისტრაციული პერსონალის სამუშაო გამოცდილება და კომპეტენციები ყოველთვის არ არის სრულ შესაბამისობაში მათზე დაკისრებულ როლთან/ფუნქციებთან. მნიშვნელოვანია, მკაფიოდ გაიწეროს ადმინისტრაციული პერსონალის სხვადასხვა პოზიციებისათვის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და რელევანტურ სფეროში გამოცდილების არსებობის აუცილებლობა. აღნიშნული ცვლილების განხორციელება დაწესებულებას დაეხმარება, სამომავლოდ უზრუნველყოს შესაბამისი კვალიფიკაციის პერსონალის დასაქმება.

ამ ეტაპზე დაწესებულება მიზნობრივად არ იყენებს პერსონალის შეფასებისა და კმაყოფილების კვლევის შედეგებს, და ასევე არ აქვს ჩამოყალიბებული წახალისების მექანიზმები, რომელიც ეფუძნება მუშაობის შეფასების შედეგებს. დასაქმებულთა სტატისტიკური მონაცემები წარმოდგენილია მხოლოდ გენდერული გადანაწილების ჭრილში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის ორგანიზაციული სტრუქტურა;
- შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის პერსონალის მართვის პოლიტიკის დოკუმენტი ;
- შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის განსაზღვრის მეთოდოლოგია;
- შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის რექტორის ბრძანება N3-01/113, 29.12.2017, აკადემიური პერსონალის ღია კონკურსით მიღების წესი;
- შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის რექტორის ბრძანება N 3-02/005, 08.02.2016, აკადემიური პერსონალის დანიშვნის თაობაზე;
- შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის რექტორის ბრძანება N 3-02/039, 09.06.2017, შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებელში აკადემიური თანამდებობების დასაკავებლად ღია კონკურსის გამოცხადების თაობაზე;
- შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის ადმინისტრაციული, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ხელშეკრულების ნიმუშები;
- ადმინისტრაციული, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის პირადი საქმეები (დიპლომის ასლი, პერსონალის ბიოგრაფიული მონაცემები, ხელშეკრულება).

რეკომენდაციები:

- სრულფასოვნად ამოქმედდეს პერსონალის სამუშაოს შეფასების მექანიზმები და თანამშრომელთა სამუშაოს შეფასების შედეგებზე დაყრდნობით შემუშავდეს პერსონალის საჭიროებებზე მორგებული პროფესიული განვითარების მექანიზმები/სქემები (ტრენინგების ციკლები);
- გაიზარდოს დაწესებულებასთან აფილირებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა;
- უფრო მეტად იქნას შესაბამისობაში მოყვანილი აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის კვალიფიკაცია სასწავლო კურსებთან და დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებთან;
- შემუშავდეს პერსონალის პროფესიული/პერსონალური განვითარების შესაძლებლობების დაფინანსების გამჭვირვალე მექანიზმები;
- გაიზარდოს დასაქმებულთა ცნობადობა პერსონალის მართვის პოლიტიკის პროცედურების შესახებ.

რჩევები:

- აკადემიური პერსონალის შესარჩევ საკონკურსო კომისიაში სასურველია, ყოველთვის იყოს წარმოდგენილი დაწესებულების აკადემიური პერსონალი (მაგ. პროგრამის ხელმძღვანელი, ფაკულტეტის დეკანი/დეკანის მოადგილე), რომლებსაც ნათლად ესმით სასწავლებლისა და სასწავლო პროგრამების გამოწვევები, პრიორიტეტები და საჭიროებები;
- სასურველია, აფილირებული აკადემიური პერსონალისთვის დაწესდეს მოჭრილი, არასაათობრივი, სარგო;
- სასურველია, შემუშავდეს საქმისწარმოების ერთგვაროვანი წესი და თითოეულ პერსონალზე დაწესებულებაში მოიპოვებოდეს სრულყოფილი დოკუმენტაცია (უცხო ენის ცოდნის დამადასტურებელი სერტიფიკატები, ტრენინგებსა და კონფერენციებში მონაწილეობის დამადასტურებელი სერტიფიკატები, ყველა საფეხურის დიპლომები, რეზიუმეები);
- სასურველია, აკადემიური თანამდებობის დაკავების მსურველთა დოკუმენტაციის მიღების ვადა გახანგრძლივდეს, რამდენადაც ამ ეტაპზე საბუთების მისაღებად განსაზღვრულია მხოლოდ 3 სამუშაო დღე.

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასებამოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

- ☐ 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:

დაწესებულებაში დასაქმებულთან რაოდენობა განსხვავებულია გ შპს ქართულ-ევროპულ უმაღლეს სასწავლებელს მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციასა და საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრში.

წარმოდგენილი დოკუმენტაციის მიხედვით, სასწავლებელში დასაქმებულია 3 ადმინისტრაციული პერსონალი (ფაკულტეტის დეკანი, ფაკულტეტის დეკანის მოადგილე და ხარისხის სამსახურის უფროსი), 20 აკადემიური პერსონალი, 6 დამხმარე პერსონალი (ბიბლიოთეკის უფროსი, ბიბლიოთეკარი, ფინანსური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსი, სამედიცინო მუშაკი, დაცვის მუშაკი და დასუფთავების მუშაკი) და 54 მოწვეული პერსონალი; ხოლო საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრის მიხედვით, დაწესებულებაში დასაქმებულია 17 აკადემიური პერსონალი (3 პროფესორი, 6 ასოცირებული პროფესორი, 7 ასისტენტ პროფესორი და 1 ასისტენტი) და 35 მოწვეული პერსონალი.

დაწესებულების მიერ მოწოდებულ პირად საქმეებში წარმოდგენილი თანამშრომელთა ჩამონათვალი არ შეესაბამება შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის ორგანიზაციულ სტრუქტურას, რომელშიც ასევე მითითებულია საინფორმაციო რესურსების მართვის სამსახური, მატერიალური რესურსების მართვის სამსახური, საქმისწარმოებისა და პერსონალის მართვის სამსახური, საერთაშორისო თანამშრომლობისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახური, სტუდენტთა საკონსულტაციო და კარიერული მხარდაჭერის სამსახური, სასერტიფიკატო ცენტრი, კვლევისა და ინოვაციური განვითარების ცენტრი და სასწავლო პროცესის მენეჯერი.

ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის ხელშეკრულებების თანახმად, დასაქმებული პირის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა შეადგენს კვირაში 5 სამუშაო დღეს, 40 საათიანი დატვირთვით. დაწესებულების ძირითადი ადმინისტრაციული პერსონალის პირადი საქმეების შესწავლისა და მათთან ინტერვიუების საფუძველზე გამოვლინდა, რომ მათი უმრავლესობა ასევე დასაქმებულია სხვა სამუშაო ადგილებზე სრული დატვირთვით. იმის გათვალისწინებით, რომ თითოეულ ადმინისტრაციულ მიმართულებას უმეტეს შემთხვევაში მხოლოდ ერთი დასაქმებული პირი ხელმძღვანელობს და ასევე მწირია

დაწესებულებასთან სრულად აფილირებული აკადემიური პერსონალის რიცხვი, სასწავლებლის ეფექტურ ფუნქციონირებასა და მის შემდგომ განვითარებაში პერსონალის სრულფასოვნად ჩართულობის უზრუნველყოფის მიზნით, სასურველია, გატარდეს ქმედითი ღონისძიებები (საათობრივი ანაზღაურება ჩანაცვლდეს მოჭრილი ყოველთვიური სარგოთი; შემუშავდეს დასაქმებულის ფუნქცია-მოვალეობებზე და მის პროფესიულ საჭიროებებზე მორგებული პროფესიული განვითარების მექანიზმები; მოხდეს სამუშაოს შესრულებისა და სამუშაოთი კმაყოფილების რეგულარული შეფასება).

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსის პირადი საქმის შესწავლისა და მასთან გასაუბრების საფუძველზე გაირკვა, რომ იგი ამ საპასუხისმგებლო პოზიციის პარალელურად იკავებს პროფესორისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსის თანამდებობას სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში. დაწესებულების სტრატეგიული გეგმასა და სამოქმედო გეგმაში გაწერილი პრიორიტეტებისა და მიზნების ჯეროვნად შესრულების მიზნით, რეკომენდირებულია ადმინისტრაციული სტრუქტურების საკვანძო პოზიციებზე მოხდეს სრულად აფილირებული პერსონალის დანიშვნა (სრული განაკვეთის თანამშრომლის). ასევე, აღსანიშნავია, რომ საქმისწარმოებისა და პერსონალის მართვის სამსახურის ერთადერთ პერსონალს წარმოადგენს აღნიშნული სამსახურის უფროსი, რომელიც ამასთანავე ითავსებს ექიმის (სამედიცინო მუშაკის) ფუნქციებს და პასუხისმგებელია დაწესებულების სამედიცინო კაბინეტზე. ექსპერტთა ჯგუფის მოსაზრებით, ამ სამი განსხვავებული სპეციფიკის მიმართულებისთვის ერთი ადამიანის გამოყოფა უარყოფითად აისახება დაწესებულებაში შესაბამისი ფუნქციების ეფექტურად შესრულებაზე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის ორგანიზაციული სტრუქტურა;
- შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის პერსონალის პირადი საქმეები;
- შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის პერსონალთან გაფორმებული ხელშეკრულების ნიმუშები;
- შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის აკადემიური პერსონალის განსაზღვრის მეთოდოლოგია;
- აკადემიური და შეთავსებით ადმინისტრაციული პერსონალის სემესტრულად განახლებადი დატვირთვის სქემა შემოდგომის/გაზაფხულის სემესტრი.

რეკომენდაციები:

- გაიზარდოს უნივერსიტეტთან აფილირებული და სრული დატვირთვის მქონე აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის რიცხვი.
- შეფასდეს აკადემიური პერსონალის სამუშაო დატვირთვის ადეკვატურობა დაწესებულების სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში გაწერილი მიზნებთან მიმართებაში.

რჩევები:

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასებამოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები

უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტზე ორიენტირებული გარემოს შექმნას და მათი უფლებების დაცვას; სთავაზობს სტუდენტებს შესაბამის სერვისებს, მათ შორის, დასაქმების ხელშეწყობის მექანიზმებს, უზრუნველყოფს სტუდენტების მაქსიმალურ ინფორმირებას, ახორციელებს მრავალფეროვან ღონისძიებებს და ხელს უწყობს

სტუდენტების ჩართულობას ამ ღონისძიებებში. სტუდენტთა მხარდამჭერი ღონისძიებების გასაუმჯობესებლად უსდ ითვალისწინებს სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგებს.

5.1. სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, ცვლილებისა და განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა 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: უსდ- ს საკუთარ ვებგვერდზე განთავსებული აქვს ბაკალავრიატის საფეხურისთვის შესაბამისისამართლებრივი აქტები და დოკუმენტები როგორცაა მაგალითად ეთიკის კოდექსი და სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი. 2019 წლის 24 იანვარს, ექსპერტთა ჯგუფს ჰქონდა ინტერვიუ ქართულენოვან სტუდენტებთან, რომლის დროსაც ერთ-ერთი სტუდენტის მხრიდან გამოითქვა ძალიან დადებითი შეფასება მობილობის პროცესის გამჭვირვალებასთან დაკავშირებით. უნივერსიტეტმა მოგვაწოდა ხელშეკრულების ნიმუში სტუდენტებსა და უსდ-ს შორის სადაც ნათლადაა გაწერილი ორივე მხარის უფლება - მოვალეობები. ქართველ ენოვან სტუდენტებთან გასაუბრებისას მათ განაცხადეს, რომ იცნობენ დაწესებულებასთან გაფორმებული ხელშეკრულების პირობებს და საკუთარ უფლება-მოვალეობებს. რაც შეეხება უცხოელ სტუდენტებთან გასაუბრებას, მათთან შედარებით გართულდა ინტერვიუს წარმართვა, რადგანაც უმრავლესობა ვერ ფლობდა ინგლისურ/რუსულ ენებს სასაუბრო დონეზე. აქედან გამომდინარე ინტერვიუ ფაქტობრივად ვერ წარიმართა გამართულ რეჟიმში. ინტერვიუზე ვერ იქნა მიღებული სრულყოფილი პასუხი და ინფორმაცია სტანდარტის აღნიშნული კომპონენტით გათვალისწინებულ საკითხებთან მიმართებაში ვერ მივიღეთ. აღნიშნული ფაქტი პირდაპირპროპორციულ ბმაშია სტუდენტებისთვის ეფექტური სასწავლო პროცესის წარმართვასა და პროგრამის სწავლის შედეგებზე გავლენასთან. უნდა აღინიშნოს, რომ ერთ-ერთი უცხოენოვანი სტუდენტი, რომელიც ვერ ფლობდა ქართულ ენას, ჩარიცხული იყო ქართულენოვან პროგრამაზე. შესაბამისად, ბუნდოვანია საკითხი, თუ როგორ მოხერხდება უსდ-ს უცხოენოვანი სტუდენტების გაყვანა პროგრამით განსაზღვრული სწავლის შედეგებზე და საგანმანათლებლო პროცესის წარმართვა, თუ მათ არ აქვთ შესაბამისი შესაძლებლობები ენობრივი კომპეტენციის კუთხით. უსდ-ს დოკუმენტში „შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი“, გაწერილი აქვსმიღებული შეფასების გასაჩივრების პროცედურები და ვადები, თუმცა სტუდენტებთან გასაუბრების პროცესში ვერ გამოვლინდა მათი ინფორმირებულობა აღნიშნულ პროცედურებთან დაკავშირებით. ასევე მიღებული შეფასების გასაჩივრების მექანიზმი ეხება მხოლოდ საგამოცდოშეფასებებს, არაფერია ნათქვამი მიმდინარე სასწავლო პროცესში შუალედური შეფასებების გასაჩივრების შესახებ. როდესაც ექსპერტთაჯგუფმა დასვა კითხვა როგორ ახდენდნენ სტუდენტები მათთვის არასასურველი შეფასების ქულის გასაჩივრებას, პასუხი იყო შემდეგი: თუ სტუდენტი არის უკმაყოფილო მიღებული შეფასებით, იგი პირადი საუბრის საშუალებით ახდენს აღნიშნული პრობლემის მოგვარებას ლექტორთან. ექსპერტთა უსდ-ში ვიზიტამდე, კერძოდ, რეესტრის 2018 წლის 24 დეკემბრის ინფორმაციის საფუძველზე, ბაკალავრიატ საფეხურზე, ფინანსური დავალიანების მიზეზით შეჩერებულ სტუდენტთა რაოდენობა იყო 282 , რაც სტუდენტების მთლიანი რაოდენობის (როგორც აქტიური, ასევე სტატუსშეჩერებული სტუდენტების) დაახლოებით 45%-ია. თუმცა რაიმე რეაგირება უნივერსიტეტის მხრიდან ამ საკითხთან დაკავშირებით არ მომხდარა .ვიზიტის შემდეგ რეესტრის მიერ მოწოდებული ინფორმაციით უნივერსიტეტს ჰყავს 448 აქტიური სტუდენტი, ხოლო რაც შეეხება სტატუსშეჩერებულ სტუდენტებს, მათზე განახლებული ინფორმაცია არ გვაქვს. უსდ-ს მხრიდან არ გვაქვს ინფორმაცია, რის საფუძველზე მოხდა ასეთ მოკლე დროში სტუდენტთა

რაოდენობის გაზრდა, იყო ეს სტუდენტების მიერ სტატუსს აღდგენა თუ მობილობით სტუდენტების მიღება. აქედან გამომდინარე ვერ მოხერხდება ანალიზის გაკეთება არსებული ციფრების შეუსაბამობის საფუძველზე. უნდა აღინიშნოს, რომ 2013 წლის კვლევაში - „აკადემიური-სასწავლო პერსონალის შეფასება“ გამოკითხულ სტუდენტთა უმეტესობა აშკარა უკმაყოფილებას გამოთქვამს საგნის „თანამედროვე საინფორმაციო ტექნოლოგიები და პრეზენტაცია“ მიმართ. სტუდენტთა 84% თქმით, „ლექტორი მზად არ არის სტუდენტს საკითხი რამდენჯერმე აუხსნას ვიდრე ეს საკითხი სტუდენტისთვის გასაგები გახდება“. თუმცა აღნიშნული სასწავლო წლის კურსდამთავრებულებთან გასაუბრებისას მათ არ გამოუთქვამთ რაიმე უკმაყოფილება სწავლის პროცესთან მიმართებაში. პროგრამის ხელმძღვანელებთან გასაუბრებისას აღმოჩნდა, რომ პროგრამაში ან სასწავლო პროცესში რაიმე ცვლილებები ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამის აკრედიტაციის მიღების შემდეგ არ შეუტანიათ.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: - ინტერვიუ; - „შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი“; - უსდ-სა და სტუდენტს შორის გაფორმებული ხელშეკრულების ნიმუშები; - წარმოდგენილი კვლევა: „აკადემიური-სასწავლო პერსონალის შეფასება“ 2013წ.; - უსდ-ს ვებგვერდი;
რეკომენდაციები: - მოხდეს სტუდენტების ინფორმირება მიღებული შეფასების გასაჩივრების პროცედურების არსებობისა და მნიშვნელობის შესახებ; - უზრუნველყოფილი იქნას სტუდენტების ჩართულობა - პროგრამის შემუშავებაში; - უზრუნველყოფილ იქნას უსდ-სა და რეესტრის მონაცემების თანხვედრა და შეუსაბამობის აღმოფხვრა. - მოხდეს უსდ-ს უცხოენოვან სტუდენტთა ენობრივ კომპეტენციაზე ორიენტირება და მათი სწავლასთან ადაპტაციის ხელშეწყობა.
რჩევები: - სასურველია, დაწესებულებამ მოახდინოს ანალიზი და რეაგირება ფინანსური დავალიანების გამო სტატუსშეჩერებული სტუდენტების მაღალ მაჩვენებელთან მიმართებაში.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასებამოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ 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:

ინტერვიუს პროცესში, სტუდენტები უსდ-ს ასახელებდნენ, როგორც სივრცეს სადაც არის ოჯახური და თბილი გარემო. თითოეული აკადემიური თუ ადმინისტრაციული პერსონალი არის ყოველთვის მზად დაეხმაროს მათ და გაუწიოს შესაბამისი სახის კონსულტაციები.

უსდ-ს ბაკალავრიატის საფეხურის სხვადასხვა საგნის სილაბუსში გათვალისწინებულია საკონსულტაციო საათების საჭიროება სტუდენტებისთვის შემდეგი ჩანაწერის სახით: „საკონსულტაციო დღე და საათები განისაზღვრება სემესტრის დასაწყისში და განთავსდება საინფორმაციო დაფაზე სასწავლო ცხრილთანერთად“, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ინტერვიუს პროცესში ვერ გამოვლინდა თუ როგორ ახორციელებენ ამ საკონსულტაციო საათების შეთანხმებას სტუდენტებთან, და ასევე ითვალისწინებენ თუ არა პარალელურად მიმდინარე სალექციო საათებს.

უსდ-

ს დოკუმენტში „სტუდენტთა საკონსულტაციო და კარიერული მხარდაჭერის სამსახურის დებულება“ გაწერილია ცენტრის ფუნქციები და მოვალეობები, რას გულისხმობს ამ სამსახურის არსებობა და რა მიზნებსემსახურება, თუმცა ნათლად არ ჩანს რა არხებით და გზებით ხდება სტუდენტებთან კომუნიკაცია, რა სიხშირით უკავშირდება უნივერსიტეტი დამსაქმებლებს და იღებს თუ არა უკუკავშირს/ატარებსგამოკითხვებს დამსაქმებლების კმაყოფილების დონის შესახებ. აღნიშნულ სამსახურთან ინტერვიუს პროცესში დასმულ კითხვაზე, თუ როგორ იზიდავენ პოტენციურ დამსაქმებლებს, ნათელი პასუხი ვერგამოიკვეთა. ძირითადად ლექტორები რომელებიც ასწავლიან უსდ-ში, პარალელურად არიან დამსაქმებლებიც. ასევე, უსდ-ს არ აქვს დამსაქმებელთა ერთიანი ბაზა, სადაც იქნებოდა მითითებული ყველა საჭირო ინფორმაცია დაექნებოდა უფრო სტრუქტურირებული სახე.

კურსდამთავრებულებთან და სტუდენტებთან შეხვედრისას სტუდენტებმა განაცხადეს, რომ ისინი უსდ-ს დახმარებით არ არიან დასაქმებული. არსებული პარტნიორები უსდ-ს ეხმარებიანსასწავლო პროგრამაში სავალდებულო პრაქტიკის განხორციელების პროცესში. კარიერული მხარდაჭერისსამსახურის განცხადებით, ვაკანსიების მიწოდება სტუდენტებისთვის ხდება უსდ-ს Facebook გვერდის საშუალებით.

ინტერვიუს პროცესში დამსაქმებლების ჩართულობა სასწავლო პროგრამის შემუშავების ან მოდიფიკაციის პროცესში ვერ გამოიკვეთა. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ უსდ-ს ვებგვერდზე არ დევს ინფორმაცია პარტნიორ კომპანიებთან დაკავშირებით.

უნივერსიტეტმა წარმოადგინა სამი მემორანდუმი საერთაშორისო მობილობის განხრით, ასევე ვებ-გვერდზე განთავსებულია საერთაშორისო ურთიერთობების განხრით ისეთი პროექტი როგორიცაა ERASMUS+, თუმცა ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რა კრიტერიუმებითა და პროცედურებით არჩევენ პროექტში გამარჯვებულ სტუდენტებს, არ არის საჯაროდ ხელმისაწვდომი.

სტუდენტთა თვითმმართველობის პრეზიდენტთან გასაუბრების პროცესში დასახელდა ლიდერთა ინსტიტუტების ტრენინგი, რომელსაც აღნიშნული პიროვნება დაესწრო როგორც უსდ-ს წარმომადგენელი. მან განაცხადა, რომ მიღებული ცოდნა შემდეგ გაუზიარა სტუდენტებს პრეზენტაციის სახით. თუმცა სტუდენტებთან ინტერვიუს პროცესში, მათი მხრიდან ვერ გამოვლინდა ცოდნა აღნიშნული პრეზენტაციის არსებობის შესახებ. ასევე ინტერვიუზემყოფი სტუდენტებიდან არავინ იყო ჩართული არასასწავლო აქტივობებში.

აღსანიშნავია ისიც, რომ უნივერსიტეტს აქვს დანერგილი სოციალურად მოწყვლადი სტუდენტებისთვის შეღავათები. უსდ-ს დოკუმენტის: შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი“ მე-15 მუხლის მე-2 პუნქტში არის გაწერილი თუ სტუდენტთა რა სეგმენტზე ვრცელდება აღნიშნული შეღავათი. ასევე ამავე დოკუმენტის მე-19 მუხლში გაწერილია სტიპენდიის გაცემის კრიტერიუმები. თუმცა არაა მითითებული, არსებობს თუ არა რაიმე შეზღუდვა გასაცემი სტიპენდიების რაოდენობასთან დაკავშირებით. სწავლის საფასურის რამდენიმე ეტაპად გადანაწილება მოცემულია ხელშეკრულების შაბლონში სტუდენტებსა და უნივერსიტეტს შორის. მისასაღმებელია, რომ უნივერსიტეტს აქვს სტუდენტთა სოციალური მხარდაჭერის მექანიზმი, თუმცა გასაუბრებაზე არსებული სტუდენტები შეღავათების შესახებ მხოლოდ ნაწილობრივ ინფორმაციას ფლობდნენ, კერძოდ მხოლოდ სწავლის რამდენიმე ეტაპად გადანაწილებაზე. დღეის მდგომარეობით უსდ-ს ვებ-გვერდზე არ არის საჯაროდ ხელმისაწვდომი ინფორმაცია სასწავლო შეღავათებთან დაკავშირებით

(<https://www.geu.edu.ge/blank-55>). უსდ-ს გააჩნია შეღავათები შშმ პირებისთვის, თუმცა ვიზუალური

დათვალიერების პროცესში გამოვლინდა, რომ სასწავლო გარემო არის მხოლოდ ნაწილობრივ ადაპტირებული შშმ პირებისთვის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ჩატარებული ინტერვიუ;
- „შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი“;
- უსდ-სა და სტუდენტს შორის გაფორმებული ხელშეკრულების ნიმუშები;
- „სტუდენტთა საკონსულტაციო და კარიერული მხარდაჭერის სამსახურის დებულება“;
- წარმოდგენილი კვლევა: „2017-2018 (შემოდგომის სემესტრი) - კურსდამთავრებულთა გამოკითხვა“;
- „შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი“;
- ბაკალავრიატის საგნების სილაბუსები;
- უსდ-ს ვებგვერდი;
- 24.12.2018 წლის რექტორის მონაცემები.

რეკომენდაციები:

- მოხდეს დამსაქმებლების მოძიება უფრო სტრუქტურირებული სახით;
- მოხდეს დამსაქმებლების მოსაზრებების გათვალისწინება სასწავლო პროგრამებთან დაკავშირებით და სტუდენტების მუდმივი დასაქმების მეტი ხელშეწყობა;
- უზრუნველყოფილ იქნას საერთაშორისო პროექტების შესახებ ინფორმაციის გამჭვირვალობა;
- მოხდეს სწავლის გარე აქტივობების შესახებ ინფორმაციის გასაჯაროება და სტუდენტების მეტად ინფორმირება;
- უზრუნველყოფილ იქნას სწავლის შეღავათებისა და სტიპენდიის შესახებ ინფორმაციის საჯაროდ მიწოდება;

რჩევები:

- სტუდენტთა კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით მოხდეს შესაბამისი რეაგირება;
- საკუთარი ძალებით უკვე დასაქმებული სტუდენტებისთვის მოხდეს უფრო მოქნილი სასწავლო პროცესის შეთავაზება.

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასებამოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

- ☐ 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

- 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:

შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებელი წარმოადგენს კოლეჯს, რომელიც მხოლოდ საბაკალავრო და პროფესიულ პროგრამებს ახორციელებს (ამ უკანასკნელს – მიღწევად რეჟიმში). ვიზიტამდე რამდენიმე თვით ადრე (2018 წლის სექტემბერში) შეიცვალა სასწავლებლის მისია და მას დაემატა სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის მოტივაციის შექმნა, რაც როგორც სტუდენტებზე, ასევე თანამშრომლებზე უნდა გავრცელდეს. ასევე ერთი წლის წინ შეიქმნა კვლევების ცენტრი, რომლის იტალიელ ხელმძღვანელთან ვიზიტის დროს Skype ინტერვიუ ჩატარდა. კონტრაქტი ცენტრის ხელმძღვანელთან ერთწლიანია, განსხვავებით სხვა ადმინისტრაციული პერსონალისაგან (N.B. ეს კონკრეტული კონტრაქტი დასაქმებულის მიერ ხელმოწერილი არ იყო) – ცენტრის ხელმძღვანელი თავისი დროის 50%-ს უთმობს ქართულ-ევროპულ უმაღლეს სასწავლებელში მუშაობას.

წარმოდგენილი იქნა ცენტრის მიერ განხორციელებული ერთწლიანი სამეცნიერო-კვლევითი სამუშაოს ანგარიში – ამონაბეჭდი ექსპერტებს ინტერვიუს დასაწყისში მოგვარწოდეს. უნდა აღინიშნოს, რომ ამ ანგარიშმა და ასევე დამატებით მოწოდებულმა მასალამ ბევრი კითხვა გააჩინა.

კვლევითი ცენტრის ხელმძღვანელი აცხადებს, რომ შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებელი მონაწილეობს ევროკავშირის Horizon2020 პროგრამის მიერ დაფინანსებულ კვლევით პროექტში, რომელიც 2019 წლეს უნდა დაიწყოს და რომლის მიზანია განახლებადი ენერგიისა და გარემოსა და მდგრად ტურიზმზე მისი გავლენის შესწავლა. მოწოდებულ დოკუმენტაციაში არის პროექტის სათაური, ლოგო და პროექტის იტალიელი პარტნიორების ჩამონათვალი. არაა მოწოდებული საგრანტო ხელშეკრულების ნომერი, რომელიც ჩვეულებრივ განსაზღვრავს პროექტის პირობებს. ექსპერტთა ჯგუფმა სცადა პროექტის შესახებ დამატებითი ინფორმაციის მოძიება: აღმოჩნდა, რომ ეს პროექტი არ იძებნება Horizon2020 მონაცემთა ბაზაში, სამაგიეროდ ქსელში ზუსტად ამ სათაურით, ამ ლოგოთი და იტალიელი პარტნიორების ამ ჩამონათვალით იძებნება პროექტი, რომელიც არ არის დაფინანსებული Horizon2020 პროგრამით, პარტნიორების ჩამონათვალიც არ არის შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებელი, და რაც მთავარია, სრულიად განსხვავებულია პროექტის თემატიკა – ის სისხლმარღვოვანი დაავადებების დიაგნოსტიკის გაუმჯობესებას ეხება.

თუ დადასტურდა, რომ ადგილი აქვს არა სამწუხარო გაუგებრობას, არამედ ინფორმაციის შეგნებულ გაყალბებას, ეს ნიშნავს, რომ შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებელი უხეშად არღვევს ეთიკის პრინციპებს და მისიაში განხორციელებული ცვლილების მიუხედავად, არ ახორციელებს კვლევით საქმიანობას.

წერილობით მოწოდებულ ანგარიშში აღნიშნულია, რომ სასწავლებელი ახორციელებდა ერთი წლის განმავლობაში განათლების მხარდაჭერი საინფორმაციო ტექნოლოგიების შესწავლასა და დანერგვას – ანუ კვლევითი საქმიანობა ამ ეტაპზე შემოიფარგლება ელექტრონული სწავლების პლატფორმის დანერგვით – თუმცა გაუგებარია, რატომაა moodle ტიპის პლატფორმის დანერგვა კვლევა, რატომ არ მონაწილეობს ამ პროცესში დაწესებულების ელექტრონული რესურსის მხარდაჭერის სპეციალისტი (ინტერვიუს დროს მან უარყო moodle ტიპის პლატფორმის დანერგვის გეგმები) და აპირებს თუ არა დაწესებულება ამჟამად არსებული სისტემის ჩანაცვლებას moodle-ით.

კვლევითი საქმიანობის მეორე ფოკუსია ტურიზმი – ამ ეტაპზე ტურიზმის სფეროში წარმოებული კვლევის შედეგები წარმოდგენილი ვერ იქნა. დამატებით კითხვებს აჩენს ინფორმაცია იმის შესახებ, რომ კვლევას ახორციელებენ როგორც ადგილობრივი პროფესორები, ასევე მოწვეული გარეშე მკვლევარები – ვიზიტის დროს ამის დამადასტურებელი კონტრაქტები ნაწახი არ იქნა.

კვლევებზე გამოყოფილი ბიუჯეტი ძირითადად იხარჯება შემდეგ აქტივობებზე: სასწავლებლის თანამშრომლების დოქტორანტურის გადასახადი, ტრენინგების ხარჯების დაფარვა, სტატიების გამოქვეყნება. კითხვაზე, თუ სად ხდება გამოსაქვეყნებელი სტატიებისთვის კვლევის განხორციელება და საიდან ფინანსდება ეს კვლევა, პასუხი ვერ მივიღეთ.

აქვე აღსანიშნავია, რომ თუ 2018 წლის ბიუჯეტში იყო სამეცნიერო-კვლევითი ხარჯი (11875 ლარი), 2019 წლის ბიუჯეტში ეს მუხლი აღარ გვხვდება. ინტერვიუს დროს მივიღეთ განმარტება, რომ მუხლის სათაური

შეიცვალა და მას „აკადემიური პერსონალის განვითარება“ ქვია და მოიცავს 8750 ლარს. შესაბამისად გაუგებარია, კონკრეტულად რა თანხა გამოყოფილი სამეცნიერო კვლევების დაფინანსებისათვის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ინტერვიუები;
- მოწოდებული მასალა: GEU Research Centre პრეზენტაციის ამონაბეჭდი;
- ინფორმაცია Horizon2020 პროექტში სასწავლებლის მონაწილეობის შესახებ;
- <https://webgate.ec.europa.eu/dashboards/hub/stream/aaec8d41-5201-43ab-809f-3063750dfafd> Horizon2020 დაფინანსებული პროექტების მონაცემთა ბაზა;
- https://www.cgtelettronica.it/projects/informatica_infrastrutture_it/rete-gca-progetto-di-r-s-cofinanziato-da-lazio-innova ინფორმაცია სამეცნიერო პროექტის შესახებ, რომელშიც არ დასტურდება შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებლის მონაწილეობა;
- დაწესებულების 2018 და 2019 წლის ბიუჯეტები.

რეკომენდაციები:

- სასწავლებელმა დამატებით წარმოადგინოს ოფიციალური ინფორმაცია Horizon2020 პროექტის შესახებ საგრანტო ხელშეკრულების მითითებით.
- სასწავლებელმა გამოყოს დაგეგმილი კვლევებისათვის სათანადო ბიუჯეტი და უზრუნველყოს შესაბამისი პირობები (მაგ. სივრცე).

რჩევები:

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასებამოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

- ☐ 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:

უსდ-ს აქტივობები სამეცნიერო-კვლევითი მიმართულებით ბოლო ერთი წლის განმავლობაში ხორციელდება და შესაბამისად ვიზიტის დროს შედეგების წარდგენა გართულებული იყო. კვლევა იგეგმება საერთაშორისო (კერძოდ იტალიელ) პარტნიორებთან ერთად, თუმცა ამ კვლევის ვალიდურობა ეჭვის ქვეშაა (იხ. 6.1). ასევე, გაუგებარია კვლევის ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმები (იხ. 6.1).

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ინტერვიუები;
- მოწოდებული მასალა: GEU Research Centre პრეზენტაციის ამონაბეჭდი;
- ინფორმაცია Horizon2020 პროექტში სასწავლებლის მონაწილეობის შესახებ;
- დაწესებულების 2018 და 2019 წლის ბიუჯეტები.

რეკომენდაციები:

- განისაზღვროს სასწავლებლის კვლევითი პროფილი კვლევითი პოტენციალის/რესურსების ანალიზის საფუძველზე.
- შემუშავდეს კონკრეტული სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების გეგმა და გამოიყოს შესაბამისი ბიუჯეტი.

რჩევები:

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასებამოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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

უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას შემუშავებული აქვს დოკუმენტი „სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის პოლიტიკა და განხორციელების მექანიზმები“, რომელიც მოიცავს როგორც პერსონალის შეფასების მეთოდებს, ასევე პლაგიატის დეტექციისა და მასზე რეაგირების მეთოდებს, საბაკალავრო ნაშრომის შესრულების ინსტრუქციას და კვლევისა და ინოვაციური განვითარების ცენტრის დანიშნულებას. ამ ეტაპზე ეს სამომავლო აქტივობებზე გათვლილი დოკუმენტია – ვიზიტის დროს განხორციელებული/დასრულებული კვლევითი პროექტების შედეგები და აკადემიური პერსონალის შესაბამისი შეფასებები წარმოდგენილი არ იქნა.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის პოლიტიკა და განხორციელების მექანიზმები;
- სტრატეგიული განვითარების შვიდწლიანი გეგმა;
- ინტერვიუები.

რეკომენდაციები:

- შემუშავდეს კვლევითი საქმიანობის მხარდამჭერი მექანიზმები, პირველ რიგში - პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი პოტენციალის განვითარების კუთხით.

რჩევები:

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასებამოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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

7.მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

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

7.1 მატერიალური რესურსი

- 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:

შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებელი მდებარეობს თერთმეტსართულიანი საცხოვრებელი სახლის პირველ სამ სართულზე – ცალ-ცალკე იჯარის ხელშეკრულებებზე გაფორმებული თითოეული სართულის მფლობელთან. შესაბამისად, შპს ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებელი არის მოიჯარე, ხოლო მფლობელები – ფიზიკური პირები. იჯარის ხელშეკრულებები გაფორმებულია 2028 წლის 31 დეკემბრამდე.

სასწავლო და დამხმარე ფართი ზუსტად იმიჯდება. სასწავლო ფართი აღჭურვილია შესაბამისი ავეჯით. უსდ-ში არის არსებული საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელებისათვის შესაბამისი სასწავლო გარემო. არსებობს სპეციალური სივრცე ჟურნალისტიკის ფაკულტეტის სტუდენტებისთვის – სასწავლო სტუდია. ყველა სასწავლო ოთახს/აუდიტორიას აქვს პირველადი განათების წყარო. შენობაში მუშაობს გათბობის და ვენტილაციის სისტემები, არის სანიტარული კვანძები, მათ შორის ერთი – ადაპტირებული შშმ პირებისათვის. შშმ პირებისათვის ასევე გამოყოფილია ცალკე შესასვლელი და კიბეებზე დამონტაჟებული პანდუსები. შენობაში უზრუნველყოფილია 24 საათიანი დაცვა. რეგულარულად ხორციელდება შესაბამისი ინვენტარის/ავეჯის შესყიდვა/განახლება.

შენობაში დაცულია სახანძრო უსაფრთხოების ნორმები, ევაკუაციის გეგმა გამოკრულია თვალსაჩინო ადგილზე. გაუგებარია, და ვერც ინტერვიუების დროს ვერ დადგინდა, თუ რატომ არის მოხსენიებული სტრატეგიული განვითარების გეგმის SWOT ანალიზში სუსტ მხარეებში ხანძარსა და სანაღმდეგო უსაფრთხოების დაცვის მექანიზმების დახვეწის საჭიროება.

შენობაში არ არის სტუდენტებისთვის სპეციალურად გამოყოფილი სარეკრეაციო ზონები, მაგრამ არსებობს კაფეტერია კვებისა და სასმელების ავტომატით.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- საჯარო რეესტრის ამონაწერი;
- იჯარის ხელშეკრულებები;

– აზომეითი ნახაზი; – ინტერვიუები ადმინისტრაციის თანამშრომლებთან; – წარმოდგენილი ქვითრები ელექტროენერგიის, გაზისა და წყლის გადასახადებზე.
რეკომენდაციები: – დაგეგმილი სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა სავარაუდოდ დამატებით მატერიალურ რესურსსა და სივრცეს მოითხოვს – სასწავლებელმა უნდა უზრუნველყოს კვლევითი აქტივობისთვის შესაბამისი პირობების შექმნა.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასებამოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთანმიმართებით: ☐ 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 უზრუნველყოფს სტუდენტებსა და აკადემიურ პერსონალს საჭირო ლიტერატურით. სასწავლებელში არსებობს სამკითხველო დარბაზი და საცავი. გამოყოფილია ბიბლიოთეკარის საშტატო ერთეული. ბიბლიოთეკა მოიცავს ყველა საგანმანათლებლო პროგრამის სილაბუსებში მითითებულ ძირითად და დამხმარე ლიტერატურას – ვიზიტის დროს ექსპერტებს ამის შემოწმების საშუალება მიეცათ. სამკითხველო დარბაზში არსებული კომპიუტერები ჩართულია ინტერნეტში. ასევე ხელმისაწვდომია პრინტერი და ასლების გადამღები აპარატურა. სასწავლებლის ბიბლიოთეკა ჩართულია EBSCO–ს სისტემაში და შესაბამის ტრენინგს სთავაზობს როგორც პირველკურსელებს, ასევე თანამშრომლებს, თუმცა ინტერვიუების დროს მხოლოდ ერთმა თანამშრომელმა დაადასტურა ტრენინგში მონაწილეობა. აღსანიშნავია, რომ 2013 და 2014 წლებში ჩატარებულ კვლევებში სასწავლებლის სტუდენტები ბიბლიოთეკის მუშაობას დადებითად აფასებენ. სასწავლებლის 2019 წლის ბიუჯეტში შესაბამისი თანხებია გამოყოფილი როგორც ელექტრონული ჟურნალებისთვის (5700 ლარი), ასევე საბიბლიოთეკო ფონდისთვის (6000 ლარი).
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: – ინტერვიუები; – ადგილზე დათვალიერება; – დოკუმენტაცია წიგნების შესყიდვის შესახებ; – აფასების აქტები; – სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები.

რეკომენდაციები:

- გაიზარდოს EBSCOs ტრენინგებში პერსონალის ჩართულობა.

რჩევები:

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასებამოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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

7.3 საინფორმაციო რესურსი

- უსდ-ში შექმნილია ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და უზრუნველყოფილია მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა.
- ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგულია და არსებობს მისი მუდმივი განვითარების ხელშეწყობი მექანიზმები.
- უსდ-ის მიერ უზრუნველყოფილია ვებგვერდის ფუნქციონირება ქართულ და ინგლისურ ენებზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

ვიზიტის მომენტში სასწავლებლის ვებგვერდი განახლების პროცესში იყო – მას მთელი რიგი მნიშვნელოვანი ინფორმაცია აკლია, როგორცაა ინფორმაცია პერსონალის შესახებ, პროფესიული პროგრამების კატალოგი და ა.შ. ასევე, ვებგვერდზე ჯერ კიდევ გამოქვეყნებულია მოძველებული ინფორმაცია – მაგ.: ძველი მისია.

სასწავლებელმა შეიძინა დოკუმენტების მართვის ელექტრონული სისტემა E-Flow, მაგრამ ის ბოლომდე დანერგული არაა და მხოლოდ ერთი მიმართულებით შეუძლია საბუთების ცირკულირება.

ელექტრონული რესურსები ძირითადად ქართულ ენაზეა და ჯერ არ ფუნქციონირებს ინგლისურ და რუსულ ენებზე - უცხოენოვანმა სტუდენტებმა პროგრამა ბრაუზერით უნდა თარგმნონ. ნიშანდობლივია, რომ კვლევითი ცენტრის ერთ-ერთ ამოცანად ელექტრონული საგანმანათლებლო პლატფორმის დანერგვა სახელდება (იხ. 6.1) და ამის შესახებ შესაბამისი სამსახური ინფორმირებული არ იყო.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ინტერვიუები;
- ვებგვერდი www.geu.edu.ge;
- ხელშეკრულება ინტერნეტ პროვაიდერთან;
- დომეინის და ჰოსტიგინგის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტები;
- ხელშეკრულებები ini.ge & E-Flow.

რეკომენდაციები:

- უზრუნველყოფილ იქნას ელექტრონული სასწავლო პლატფორმის დანერგვის კოორდინაცია, ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის დროული ინფორმირება ამის თაობაზე;
- მოხდეს ვებგვერდის დროული განახლება;
- უცხოენოვანი სტუდენტებისთვის ითარგმნოს შესაბამისი რესურსები.

რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასებამოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
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: შპს ქართულ-ევროპული სასწავლო დაწესებულების 2019 წლის ბიუჯეტი განისაზღვრა 1 080 000 ლარით რაც ბოლო წელთან შედარებით 168 150 ლარით ზრდას წარმოადგენს. 2018 და 2019 წლების ბიუჯეტები განსხვავებულია სტრუქტურირებული, თუმცა ინტერვიუების დროს მივიღეთ განმარტება, როგორ გადანაწილდა წინა წლის ბიუჯეტში არსებული თანხები ახალი ბიუჯეტის მუხლებზე. აღსანიშნავია, რომ წარმოდგენილი ბიუჯეტი სრულად ვერ ასახავს სამწლიან სამოქმედო გეგმაში დაფიქსირებულ აქტივობებს და გაუგებარია, თუ რა რესურსებით მოხდება სამოქმედო გეგმის შესრულება (სამოქმედო გეგმას მუხლობრივი ბიუჯეტი არ ახლავს). სასწავლებლის შემოსავლის ძირითადი წყაროა სწავლის საფასური და ტრენინგებით მიღებული შემოსავალი – სწავლის საფასურიდან მიღებული შემოსავალი 2013–2017 წლებში სტაბილურად იზრდებოდა, ხოლო ტრენინგებიდან მიღებული შემოსავალი 2014 წლის პიკის შემდეგ შემცირდა.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: – სასწავლებლის 2018 წლის ბიუჯეტი; – სასწავლებლის 2019 წლის ბიუჯეტი; – სტრატეგიული განვითარების გეგმა (შვიდწლიანი) და სამოქმედო გეგმა (სამწლიანი); – დაფინანსების ბოლო 5 წლის დინამიკა; – ინტერვიუები.
რეკომენდაციები: – ფინანსური სტაბილურობის უზრუნველყოფის მიზნით, მეტი ყურადღება დაეთმოს ტრენინგების შეთავაზებას. – მკაფიოდ უნდა განისაზღვროს კვლევითი საქმიანობის ბიუჯეტი.

რჩევები:

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასებამოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

დანართი №1: უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების ჩამონათვალი

№	პროგრამის დასახელება	სწავლების ენა	მისანიჭებელი ვალიფიკაცია (კვალიფიკაციის კოდით)	ECTS	პროგრამის სტატუსი (ავტორიზებული/ აკრედიტებული)	შესაბამისი გადაწყვეტილებ ის თარიღი და ნომერი
1						
2						
3						
4						
5						