



ბანათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის ექსპერტთა დასკვნა

ა(ა)იპ - საქართველოს საპატრიარქოს წმ. ტბელ აბუსერისძის
სასწავლო უნივერსიტეტი

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: პანდელის იოსილანდისი, ემერიტუსი პროფესორი, თესალიის ტექნოლოგიური საგანმანათლებლო ინსტიტუტი, საბერძნეთი

წევრები:

დიანა მჭედლიშვილი, ასოცირებული პროფესორი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელი, კავკასიის უნივერსიტეტი, საქართველო

ია ნაცვლიშვილი, ასოცირებული პროფესორი, ივანე ჯავახიშვილის სახ. თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი,

ნინო ამირანაშვილი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი სპეციალისტი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

გიგა ხოსიტაშვილი, ბიბლიოთეკის დირექტორის მოადგილე, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

სალომე ძაგნიძე, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი სპეციალისტი, სტუდენტთა წარმომადგენელი, აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი.

თბილისი

2019

ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

ა(ა)იპ - საქართველოს საპატრიარქოს წმ. ტბელ აბუსერისძის სასწავლო უნივერსიტეტი (შემდგომში "ტბელის სასწავლო უნივერსიტეტი") დაარსდა საქართველოს კათოლიკოს პატრიარქის ილია II მიერ 2008 წელს. სხალთის მეუფე სპირიდონი იკავებს უნივერსიტეტის რექტორის თანამდებობას მისი დაარსების დღიდან. უნივერსიტეტი მდებარეობს სამხრეთ აჭარის მთიან რეგიონში, შუახევის მუნიციპალიტეტში, სოფელ ხიჭაურში და წარმოადგენს მთიან აჭარაში მოქმედ ერთადერთ უნივერსიტეტს. მისი გეოგრაფიული მდებარეობა განაპირობებს უნივერსიტეტის მახასიათებლებსა და მიმზიდველობას. ისტორიული და პოლიტიკური მიზეზების გამო, დროთა განმავლობაში, შეიცვალა რეგიონის მოსახლეობის დემოგრაფიული მდგომარეობა და სიმორის გამო, ქვეყნის სხვა რეგიონებთან შედარებით, ეკონომიკურად და სოციალურად ვერ განვითარდა. რეგიონში უნივერსიტეტის დაარსებამ ხელი შეუწყო რეგიონის მოსახლეობის ხელმისაწვდომობას კვალიფიციური უმაღლესი განათლებისადმი. ამ მიზნის მისაღწევად ტბელის სასწავლო უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს ყველა სტუდენტს უფასო განათლებითა და უფასო სამჯერადი კვებით. უნივერსიტეტი, ასევე, ორიენტირებულია საზღვარგარეთ არსებული ქართული დიასპორის მხარდაჭერაზე, რათა მათ მიიღონ უმაღლესი განათლება საქართველოში და გარდა ზემოაღნიშნული შეღავათებისა, დაწესებულება უცხოელ სტუდენტებს უზრუნველყოფს უფასო საცხოვრებელითა და ყოველთვიური სტიპენდიით პირადი ხარჯებისათვის.

ტბელის სასწავლო უნივერსიტეტი ამჟამად შედგება 4 ფაკულტეტისაგან: ჰუმანიტარული მეცნიერებებისა და განათლების, აგრარული მეცნიერებებისა და ბიზნესის ადმინისტრირების, სამართლისა და საჯარო მმართველობის, სოციალური მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის ფაკულტეტებისაგან, რომლებიც ახორციელებენ 10 საბაკალავრო და 11 სამაგისტრო პროგრამას. გარდა ამისა, უნივერსიტეტი სთავაზობს მოკლე, 60 კრედიტთან მასწავლებლის მომზადების პროგრამასა და 5 (ხუთ) ავტორიზებულ მოდულურ პროფესიულ პროგრამას. აკადემიური პროგრამების უმეტესობა აკრედიტებულია 2012 წელს აკრედიტაციის ძველი სტანდარტების მიხედვით, ხოლო 4 მათგანი, რომლებიც ამოქმედებულია ავტორიზაციის მიღების შემდეგ (2016 წელი), ჯერ არაა აკრედიტებული.

უნივერსიტეტის სტუდენტთა კონტინგენტი წარმოდგენილია 939 სტუდენტით, მათგან უმეტესი ნაწილი მაგისტრატურის საფეხურზეა (569), ხოლო 351 - ბაკალავრის. ამ სტუდენტთაგან 19 უცხოეთის მოქალაქე, ეთნიკური ქართველია. საგანმანათლებლო პროცესი სხვადასხვა დონეზე ხორციელდება 69 აკადემიური პერსონალის მიერ, მათგან: 23 მეცნიერია და 33 მოწვეული ლექტორი, ადმინისტრაციული პერსონალი წარმოდგენილია 48 ადამიანით.

უნივერსიტეტის აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის კვლევითი საქმიანობა ძირითადად მიმართულია ქართველოლოგიაზე. კვლევითი პროფილის გაუმჯობესებისა და გაფართოების მიზნით, უნივერსიტეტმა თავის სტრუქტურაში ახლახანს დააარსა გიორგი მთაწმინდელის სახელობის ქართველოლოგიური კვლევების ინსტიტუტი.

საავტორიზაციო შეფასების პროცედურის მოკლე მიმოხილვა: თვითშეფასების ანგარიში და ვიზიტი

ექსპერტთა ჯგუფმა უნივერსიტეტში ვიზიტი განახორციელა სამი დღის განმავლობაში - 26 ივნისიდან 28 ივნისის ჩათვლით. ვიზიტამდე, ექსპერტთა ჯგუფმა მიიღო თვითშეფასების ანგარიში და თანდართული დოკუმენტაცია ყველა სტანდარტის შესახებ. თუმცა,

დაწესებულების თვითშეფასების ანგარიშში დაფიქსირდა რამდენიმე უმნიშვნელო შეუსაბამობა. თითოეული მიმართულებით, ექსპერტთა ჯგუფმა შეაფასა უნივერსიტეტის საქმიანობა და მოახდინა ძლიერი და სუსტი მხარეების იდენტიფიცირება. სამწუხაროდ, უნივერსიტეტის ვებ-საიტი იყო ნაკლებად გამოსადეგი, რადგან აკლდა მნიშვნელოვანი ინფორმაცია (მაგ: პროგრამის დეტალური აღწერა), რეგულაციები და აკადემიური საზოგადოებისათვის საინტერესო სხვა ინფორმაცია და ა.შ. ვიზიტის მსვლელობისას ექსპერტთა ჯგუფს ჰქონდა საშუალება შეხვედროდა და გასაუბრებოდა ადმინისტრაციულ გუნდს (აკადემიურ საბჭოს და ფაკულტეტის დეკანებს), ხარისხის უზრუნველყოფის გუნდს, ფაკულტეტების საბჭოების წარმომადგენლებს, პროგრამების ხელმძღვანელებს, აფილირებულ და მოწვეულ აკადემიურ პერსონალს, სამეცნიერო პერსონალს, სტუდენტებს (ქართველებსა და "უცხოელებს"), კურსდამთავრებულებსა და სოციალურ პარტნიორებს. შეხვედრების ყველა მონაწილე მზად იყო თანამშრომლობისა და დისკუსიებში ღიად და გულახდილად მონაწილეობისათვის. ექსპერტთა ჯგუფის მოთხოვნები, დამატებითი ინფორმაციის მოწოდების თაობაზე, ვიზიტის პერიოდში დაკმაყოფილდა. ადგილზე ვიზიტისას დამატებით წარმოდგენილი იქნა შემდეგი დოკუმენტები:

1. ხელშეკრულება N2019/15 სამეცნიერო-ტექნიკური პროდუქტის მიწოდების შესახებ
2. თანამშრომლობის მემორანდუმი კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტთან;
3. თანამშრომლობის მემორანდუმი საქართველოს ტექნიკურ უნივერსიტეტთან;
4. მონიტორინგის ჯგუფის ანგარიში;
5. კონტრაქტების შაბლონი (პროფესორის, მოწვეული ლექტორის, ასისტენტის, ასოცირებული პროფესორის, აფილირებული);
6. სტუდენტის კითხვარი;
7. კურსდამთავრებულის კითხვარი;
8. კვლევითი პროექტებისათვის საპროექტო წინადადების შაბლონი;
9. სტუდენტებთან ინდივიდუალური კონსულტაციების განრიგი;
10. გამოცდებისა და გასაჩივრების წესი;
11. ქართველოლოგიური კვლევის ინსტიტუტის წესდება
12. აკადემიური საბჭოს ფორმირების ბრძანება;
13. იურიდიული განყოფილების ანგარიში (2018წ.);
14. ბრძანება მობილობით გადმოსულ სტუდენტთა შესახებ;
15. სამაგისტრო ნაშრომის შესრულების წესი;
16. დიპლომის შაბლონები;
17. აფილირების წესი;
18. ღია კონკურსში მონაწილეობა;
19. საბაკალავრო პროგრამებზე ჩარიცხვის ბრძანება;
20. დიპლომის გაცემაზე რექტორის ბრძანება;
21. ბრძანება სტუდენტთა ჩარიცხვაზე;
22. სტუდენტთა შეფასების შაბლონი;
23. ფაკულტეტის საბჭოს გადაწყვეტილება კვალიფიკაციის მინიჭებაზე;
24. აკადემიური თანამდებობის დაკავებაზე კონკურსის სარეგისტრაციო ჟურნალი;
25. რექტორის ბრძანება კონკურსის შედეგების თაობაზე;
26. ბრძანება საკონკურსო კომისიის შექმნის შესახებ;
27. ბრძანება კონკურსის გამოცხადებაზე;
28. მაინორის პროგრამა (ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა და განათლების ფაკულტეტი);
29. ECTS-ის შედარება და აღიარების დოკუმენტი;
30. პროგრამის შეფასების ფორმა (მათემატიკა);
31. ხელშეკრულება ელექტრონული მართვის სისტემის შესახებ;
32. ხელშეკრულება ბიბლიოთეკის ინტეგრაციულ საინფორმაციო სისტემაზე;
33. აკადემიური პერსონალის დატვირთვა, სხვა უსდ-ებში მათი დატვირთვის გათვალისწინებით;
34. სამაგისტრო და საბაკალავრო ნაშრომები;
35. და სხვ.

ექსპერტთა ჯგუფს სურს გულწრფელი მადლიერების გამოხატვა ყველა მონაწილისთვის, მათი თანამშრომლობისა და მონაწილეობისთვის ვიზიტისას განხორციელებულ ნაყოფიერ დისკუსიებში. განსაკუთრებით აღსანიშნავია, ადმინისტრაციული სამსახურის უფროსი, რომელმაც უზრუნველყო მოთხოვნილი ყველა დამატებითი ინფორმაციის წარმოდგენა.

ექსპერტთა ჯგუფი აღნიშნავს, რომ ბევრი ცვლილება რეგულაციების, ორგანიზაციული სტრუქტურის, ინფრასტრუქტურისა და IT სისტემების კუთხით განხორციელდა უშუალოდ საავტორიზაციო შემოწმების წინა პერიოდში. ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის პროცესებმა მართლაც მისცა ბიძგი ცვლილებებსა და გაუმჯობესებას, რაც აბსოლუტურად მისაღებია ამ პროცესების ფარგლებში. მნიშვნელოვანია აღნიშნული იმპულსი, რადგან ავტორიზაციის პროცესმა უნდა შეუწყოს ხელი უნივერსიტეტში ხარისხის კულტურის გაუმჯობესებას.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

უნივერსიტეტი ასრულებს თავის მისიას, რომ ჩამოყალიბდეს ძლიერ საგანმანათლებლო-კვლევით ცენტრად, რომელიც იქნება რეფორმების აგენტი მთიანი სამხრეთ აჭარის რეგიონში. უნივერსიტეტი სტუდენტებს უფასოდ სთავაზობს საგანმანათლებლო პროგრამებს და უზრუნველყოფს უფასო კვებით ყველას, ვინც სხვაგვარად ვერ შეძლებდა საუნივერსიტეტო განათლების მიღებას. დაინტერესებული მხარეები იზიარებენ უნივერსიტეტის მისიას და პატივს სცემენ მის ღირებულებებს. უნივერსიტეტის მრჩეველთა საბჭოსა და კურსდამთავრებულთა ასოციაციების შექმნამ შესაძლოა გააუმჯობესოს დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობა უნივერსიტეტის შემდგომ განვითარებაში. უნივერსიტეტმა პირველად შეიმუშავა ყოვლისმომცველი 7 წლიანი (2019-2026 წ.წ.) სტრატეგიული გეგმა, გარე და შიდა დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობით და 3 წლიანი (2019-2021 წ.წ.) სამოქმედო გეგმა, რომელიც აკონკრეტებს ქმედებებს სხვადასხვა სფეროებში. როგორც ჩანს უნივერსიტეტს აქვს მზაობა, რომ მიჰყვეს დასახული გეგმის განხორციელებას, თუმცა ჯერ ძალიან ნაადრევია მის ეფექტიან განხორციელებაზე მსჯელობა. ყურადღება უნდა მიექცეს სტრატეგიას, პოპულარიზაციასა და მარკეტინგთან დაკავშირებულ აქტივობებს, ისევე როგორც სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვას, მოსალოდნელი სტუდენტთა ჩარიცხვების შემცირების რისკებს.

ტბელის სასწავლო უნივერსიტეტი შედგება 4 ფაკულტეტისაგან, ქართველოლოგიის კვლევითი ინსტიტუტისაგან და ადმინისტრაციული ერთეულებისაგან, რომლებიც ახლახანს შეიქმნა ან მოდიფიცირდა. რექტორი, რომელიც ფლობს უნივერსიტეტის მართვის სრულ ძალაუფლებას ნიშნავს მმართველ ორგანოებს (აკადემიურსა და ადმინისტრაციულს). მნიშვნელოვანი ოპერაციული ხარვეზები არ დაფიქსირებულა; მენეჯერულ პოზიციებზე კონკრეტული მოთხოვნების დადგენა მკაფიო შერჩევის პროცედურებთან ერთად ხელს შეუწყობს გამჭვირვალობისა და ნდობის გაზრდას და დაწესებულებაში აკადემიურ საზოგადოებას შეუქმნის კუთვნილების შეგრძნებას. ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულის შექმნა, რომელიც ამჟამად არ არსებობს, იქნება მნიშვნელოვანი პერსონალის საქმიანობის სისტემატურად შეფასების დანერგვაში, რომელიც დაკავშირებულია პერსონალის ინდივიდუალური განვითარების გეგმებთან.

ინტერნაციონალიზაცია ამჟამად შეზღუდულია, რადგან არსებული პირობები (მაგ: უცხო ენების ცოდნის სიმწირე, უცხო ენების კურსების არ არსებობა) წარმოადგენს ბარიერს ინტერნაციონალიზაციის გაზრდისადმი. ბოლოდროინდელი თანამშრომლობის მემორანდუმები რუმინულ და რუსულ უნივერსიტეტებთან იმდენად ადრეულ სტადიაშია, რომ ჯერ არავითარი კონკრეტული შედეგი არაა მიღწეული. ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები დადგენილია და არის განხორციელების ადრეულ ეტაპზე, თუმცა განვითარების პროცესი აშკარაა, განსაკუთრებით სასწავლო პროგრამების შემუშავებასთან, სასწავლო პროცესისა და სერვისების ხარისხის უზრუნველყოფის მიმართულებით. მეტი სამუშაოა განსახორციელებელი პერსონალის შეფასებისა და განვითარების კუთხით, სადაც შეფასების

სისტემები ბუნდოვანია და აკლია პროცედურები, რომლებიც უზრუნველყოფს პერსონალის მიერ მათი საქმიანობის შესახებ პირდაპირი უკუკავშირის მიღებას. უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს სტუდენტთა და პერსონალის ეთიკის და ქცევის კოდექსები და განსაზღვრული აქვს რეგულაციების დარღვევებზე რეაგირების პროცედურები.

საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელების, შეფასებისა და განვითარების რეგულაციები ახლახან განახლდა. პროგრამის შემუშავების პროცესი უზრუნველყოფს სოციალური პარტნიორების ჩართულობას და პროგრამის დადასტურებას დარგისა და ბაზრის მოთხოვნების მიხედვით. პერიოდული შემოწმების პროცესში, ბოლო აკრედიტაციის შემდეგ (პროგრამების უმეტესობა 2012 წელს), პროგრამების გაუმჯობესება განხორციელდა სტუდენტთა, კურსდამთავრებულთა და სოციალურ პარტნიორთა უკუკავშირის საფუძველზე. ყველა პროგრამა ემყარება კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების ევროპულ სისტემას (ECTS) და სწავლის შედეგების პრინციპს. პროგრამის სწავლის შედეგების უზრუნველყოფის დაწვრილებითი პროცესი დადგენილია მკაფიოდ და თანხვედრაშია ბაზრის მოთხოვნებთან, პროგრამის სახელწოდებებთან, სტრუქტურასთან და შინაარსთან, რადგან ყველა პროგრამა ექვემდებარება რეაკრედიტაციას. ამ პროცესის ეფექტურობისათვის, საჭიროა აკადემიური პერსონალის ტრეინინგი სწავლის შედეგების მეთოდოლოგიაში. ასევე, უნდა აღმოიფხვრას გარკვეული შეუსაბამობები სხვადასხვა პროგრამებში ერთიდაიგივე კურსის კრედიტების განაწილებაში. შეფასების სისტემა უზრუნველყოფს თანასწორ და სამართლიან მიდგომას, თუმცა შემოფოთებას იწვევს მისი ფოკუსირება სტუდენტთა შეფასებაზე კურსების სწავლის შედეგების მიხედვით, რადგან შედეგები აჩვენებს, რომ სტუდენტთა უმეტესობა იღებს მაქსიმალურ ქულას. აპელირების პროცესი მკაფიოდაა დადგენილი. სამაგისტრო ნაშრომის ხელახლა დაცვის პროცესი უნდა იქნეს მოყვანილი სახელმწიფო კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში.

აკადემიური პროგრამები სრულადაა მხარდაჭერილი აფილირებული აკადემიური პერსონალით (69 პირი), სამეცნიერო პერსონალი (23) და მოწვეული პერსონალი (33) ადეკვატური (ზოგიერთი მათგანი ძალიან ძლიერი) აკადემიური და პროფესიული გამოცდილებით შესაბამის სფეროებში. აფილირებული და მოწვეული პერსონალის თანაფარდობა ადეკვატურია იმისათვის, რომ უზრუნველყოს სწავლა-სწავლების პროცესში გარე აკადემიური და პროფესიული გამოცდილების უწყვეტობა და შერწყმა. გაცხადებული "ლექტორებისა და სტუდენტთა თანაფარდობა" გამოიყურება შესანიშნავად (0.11), თუმცა რადგან ლექტორთა დატვირთვა ვარიირებს, ის უნდა გამოითვალოს სრული შტატის მქონე პერსონალის ეკვივალენტურად. პერსონალის უმეტესობას გააჩნია კვლევითი პუბლიკაციები, თუმცა მათი უმეტესობა ქართულ ენაზეა გამოქვეყნებული, რადგან უცხო ენების ცოდნის დონე პერსონალის უმრავლესობაში დაბალია. პერსონალის მართვის პოლიტიკა დადგენილია პერსონალის განვითარების, აფილირების ვადებისა და პირობებისათვის, კვალიფიციური პერსონალის დაქირავებისათვის. პერსონალის შეფასების წესები უნდა გახდეს უფრო გამჭვირვალე, სამიზნე ნიშნულები უნდა იქნეს განსაზღვრული და შეფასება უნდა იყოს დაკავშირებული ინდივიდუალური განვითარების გეგმებთან და წახალისება/დაჯილდოებასთან. დაწესებულება ხელს უწყობს პერსონალის განვითარებას ბიუჯეტის შეზღუდვების ფარგლებში (ამჟამად, მთელი ბიუჯეტის 1.5%) და უმეტეს შემთხვევებში, აკადემიური პერსონალი განვითარების ღონისძიებებში მონაწილეობას იღებს საკუთარი ფინანსებით. უნივერსიტეტმა მეტი ყურადღება უნდა მიაქციოს აკადემიური პერსონალის განვითარებას, ხოლო აქტივობები ამ კუთხით უნდა იქნეს გაძლიერებული. პერსონალის განვითარების ერთ-ერთ უმთავრეს პრიორიტეტს წარმოადგენს ინგლისურად სამეცნიერო წერის უნარების გაძლიერება, ინგლისური პუბლიკაციებისათვის პერსონალის წახალისება და კვლევაზე დასინანსების მოზიდვა. ზოგადად, უმეტეს შემთხვევებში,

გადაწყვეტილების მიმღებ ორგანოებში პერსონალი ინიშნება რექტორის მიერ. სასურველია პერსონალის არჩევითობის უზრუნველყოფა სხვადასხვა ტიპის მმართველ საბჭოებში.

სტუდენტთა მიღების, სტუდენტის სტატუსის შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, და განათლების აღიარების რეგულაციები გაერთიანებულია "სასწავლო პროცესის რეგულირების წესებში", რომელიც ახლახან, ვიზიტის პროცესში გახდა საჯაროდ ხელმისაწვდომი ვებ-გვერდზე. სტუდენტთა ხელშეწყობა უზრუნველყოფილია ახლად მიღებულ სტუდენტთა გაცნობით შეხვედრებზე ფაკულტეტის ადმინისტრატორებისა და ახლადშექმნილი სტუდენტთა ხელშეწყობისა და კარიერული განვითარების ოფისის მიერ. ეს ორი ოფისი, რომლებიც ამჟამად ფორმირების პროცესშია, უნდა დაკომპლექტდეს შესაბამისი უნარების მქონე შერჩეული ადმინისტრატორებით იმგვარად, რომ მათ წარმართონ აკადემიური პროცესი დამოუკიდებლად და იყვნენ ეფექტურები. ასევე, რეკომენდებულია, რომ "ომბუდსმენის" როლის, სტუდენტთა უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვისათვის, გამოიყოს შტატი სტუდენტის მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების ცენტრში ან უნივერსიტეტის იურიდიულ სამსახურში. სტუდენტთა შეფასების გასაჩივრებისათვის დადგენილია მკაფიო პროცესი. ძლიერი ფინანსური მხარდაჭერა აქვს ყველა სტუდენტს უფასო სწავლის, უფასო კვების ფორმებით, უფასო განთავსებით უცხოელი სტუდენტებისთვის და სტიპენდიებით მაღალი აკადემიური მიღწევებისათვის. ექსტრაკურიკულური აქტივობები მოიცავს სასწავლო მოგზაურობებს და კონფერენციებს. გარე მობილობა ლიმიტირებულია როსტოვის უნივერსიტეტთან თანამშრომლობით (რუსეთი), 15 სტუდენტისთვის, რომ დაესწრონ რუსული ენის კურსებს როსტოვის უნივერსიტეტში.

ძირითადი კვლევითი პროექტები უნივერსიტეტში არის ქართველოლოგიის სფეროსა და რეგიონულ (მომიჯნავე საზღვრები) ისტორიაში, რომელთა მიმართ არის ძლიერი კვლევითი ინტერესი, რაც დასტურდება უნივერსიტეტის ხედვითა და მისიით. კვლევითი პროექტები ჯერ-ჯერობით ფინანსდება უნივერსიტეტის მიერ, ვინაიდან თანამშრომლობა თუ დახმარება სხვა აგენტებისაგან ვერ იქნა მოპოვებული. სხვა შედეგები კვლევების მიმართულებით მოიცავს სამეცნიერო პერსონალის ინდივიდუალურ კვლევით პუბლიკაციებს, წარდგენილს კონფერენციებზე თუ გამოქვეყნებულს ქართულ გამოცემებში, მათ შორის უნივერსიტეტის გამომცემლობაში, რომელიც ხშირ შემთხვევაში არ ექვემდებარება ოფიციალურ საექსპერტო მიმოხილვის პროცესს. საკუთარი კვლევების ხარისხის გასაუმჯობესებლად უნივერსიტეტმა უნდა დაადგინოს გარკვეული მოთხოვნები პუბლიკაციის ხარისხის მიმართ (მაგ: ინდექსირება Scopus, Thomson, Web of Science, Index Copernicus, Google Scholar-ში ან სხვა ცნობილ საერთაშორისო სამეცნიერო ბაზებში), კვლევის შეფასების სისტემასთან ერთად, რომელიც დაეფუძნება პუბლიკაციის ხარისხს, ციტირებებს და სხვ. ასევე, უზრუნველყოს შეღავათები იმ პერსონალისათვის, რომელიც დააკმაყოფილებს ამ მოთხოვნებს (მაგ. მათი კვლევებისათვის ხელშეწყობის გაზრდა სამუშაო დროის მიხედვით, ფინანსური დახმარების, აღიარების მეშვეობით და სხვ.). იმისათვის, რომ ახლადშექმნილმა ქართველოლოგიური კვლევების ინსტიტუტმა მიაღწიოს თავის მიზანს, უნივერსიტეტმა უნდა განიხილოს შესაბამისი ადმინისტრაციული ხელშეწყობის მექანიზმის შექმნა, რომელიც ფოკუსირებული იქნება კვლევითი აქტივობების ინტერნაციონალიზაციაზე, ხოლო ფაკულტეტებმა ითანამშრომლონ ინტერდისციპლინური კვლევით პროექტებზე. სამაგისტრო ნაშრომი უნივერსიტეტში შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებს, ზოგიერთი მათგანი გამოსაქვეყნებელი ხარისხისაა. ექსპერტთა ჯგუფი იმედოვნებს, რომ ამ ნაშრომთაგან რამოდენიმე წარდგეს კონფერენციებზე ან გამოქვეყნდეს. მიუხედავად ამისა, ამჟამად უნივერსიტეტს არა აქვს სადოქტორო პროგრამების შეთავაზების შესაძლებლობა.

უნივერსიტეტის საკუთრებაში არსებული შენობები აღჭურვილია მაქსიმუმ 3000 სტუდენტის სასწავლო პროცესის განსახორციელებლად. საკლასო ოთახები მისაღები ხარისხისაა, თუმცა მათი დიდ რაოდენობა საჭიროებს კომპიუტერებითა და პროექტორებით აღჭურვას. ზოგიერთი შენობა განახლების პროცესშია რათა დააკმაყოფილოს სტანდარტები (მაგ: წყალგაყვანილობის სისტემა, ცენტრალური გათბობა, უსაფრთხოების ზომები, განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე პირებზე ადაპტირება და სხვ.). საერთო საცხოვრებელი საჭიროებს საერთო სივრცის გამოყოფას და ინტერნეტთან წვდომის უზრუნველყოფას. ღია სივრცეებმა უნდა გახადოს კამპუსი უფრო მიმზიდველი სტუდენტებისათვის. საბიბლიოთეკო ფართი ადეკვატურია, თუმცა სამეცნიერო მონაცემთა ბაზების ელექტრონული საშუალებების გამოყენება ძალიან დაბალია და ბიბლიოთეკის პერსონალი საჭიროებს ტრენინგს, რათა გახდნენ უფრო ეფექტიანი და დაეხმარონ სტუდენტებს ელ-ბაზების გამოყენებაში, თანაც დისტანციური ელექტრონული ხელმისაწვდომობა უნდა იქნეს უზრუნველყოფილი. IT ინფრასტრუქტურა თითქმის არ არსებობს. ხელშეკრულება გაფორმებულია საუნივერსიტეტო საინფორმაციო სისტემის, სწავლის საინფორმაციო სისტემის და სწავლის მართვის სისტემის პროვაიდერთან და სავარაუდოდ განხორციელდება წლის ბოლოსათვის. Wi-fi წვდომა შეზღუდულია ბიბლიოთეკითა და ძირითადი შენობებით. კომპიუტერის ლაბორატორიები ინტერნეტთანაა დაკავშირებული, თუმცა კლასებში არაა კომპიუტერები. ვებ-საიტი არაა სრულად ფუნქციონირებადი არც ქართულ და არც ინგლისურ ენებზე და არაა წარმოდგენილი განახლებული ინფორმაცია. ახალი ვებ-გვერდი ამუშავდა ადგილზე ვიზიტისას, თუმცა შიგთავსის უმეტესობა ჯერჯერობით არაა ხელმისაწვდომი. უნივერსიტეტის ძირითადი ფინანსური გეგმა წარმოადგენს შემოსავლებისა (ძირითადად საქართველოს საპატრიარქოდან) და ხარჯების კონსოლიდირებულ ბიუჯეტს. ფინანსური სახსრების განაწილება მკაფიოა და მეტ-ნაკლებად ემყარება სტრატეგიული განვითარების გეგმაში მოყვანილ პრიორიტეტებს, თუმცა ყოველწლიური აქტივობებისათვის საბიუჯეტო საჭიროებების მკაფიო მითითების გარეშე.

რეკომენდაციები

- სტრატეგიული დაგეგმვა უნდა ითვალისწინებდეს სტუდენტთა მიღების პოტენციური შემცირების საკითხს, როგორც ეს ნაჩვენებია მიზნობრივი მაჩვენებლების თანაფარდობაში ფაკულტეტის დონეზე. განხილულ უნდა იქნეს შესაბამისი წახალისების სტრატეგიები და აქტივობები, რომელთა მიზანი იქნება უნივერსიტეტისა და პროგრამების მიმზიდველობის გაზრდა პოტენციური სტუდენტებისათვის.
- სამოქმედო გეგმის ყველა ნაწილი უნდა იზომებოდეს შესრულების გაზომვადი რაოდენობრივი ინდიკატორებით, უკავშირდებოდეს შესაბამისი ბიუჯეტის ოდენობას და ადამიანური რესურსების საჭიროებას, რათა უზრუნველყოს დაკავშირებული ქმედებების მიღწევადობა.
- სამოქმედო გეგმას უნდა დაემატოს ქმედებები უნივერსიტეტის მიერ, მთელი ცხოვრების მანძილზე სწავლაში ჩართვის შესახებ.
- უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ დაწესებულების მმართველ ორგანოებში არჩევა/დანიშვნა ხდებოდეს წინასწარ დადგენილი მოთხოვნების შესაბამისად და საჭიროების შემთხვევაში, კანდიდატებთან მათი ხედვისა და გეგმების თაობაზე გასაუბრების საფუძველზე. მენეჯერული საქმიანობა უნდა შეფასდეს როგორც ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესების ნაწილი.
- უნივერსიტეტმა უნდა დააარსოს ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული.

- უნივერსიტეტმა მართვაში უნდა გამოიყენოს თანამედროვე ტექნოლოგიები, მათ შორის დოკუმენტაციის ელექტრონული წარმოების სისტემა.
- მნიშვნელოვანი ყურადღება და ფინანსური რესურსები უნდა დაეთმოს ინტერნაციონალიზაციის განვითარებას, მათ შორის ინტერნაციონალიზაციის მკაფიო სტრატეგიის შემუშავებას დაწესებულების ყველა სფეროში. ეს საჭიროებს მეტი გაცვლითი შესაძლებლობების შექმნას, მეტ ოფიციალურ და დაგეგმილ კავშირებს საერთაშორისო პარტნიორებთან.
- ერთი ადამიანის რამოდენიმე განსხვავებულ პოზიციაზე დანიშვნისას დაწესებულებამ უნდა უზრუნველყოს მისი საქმიანობის ეფექტიანობა და თავიდან აიცილოს ინტერესთა კონფლიქტი.
- უნივერსიტეტმა უფრო მეტად უნდა განავითაროს აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის საქმიანობის შეფასების სისტემა PDCA ციკლის შესაბამისად.
- უნივერსიტეტმა უნდა გამოყოს საკმარისი ადამიანური და საინფორმაციო რესურსები ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმების ეფექტურად განსახორციელებლად.
- უნივერსიტეტმა უნდა აამაღლოს ცნობიერება დაწესებულების მასშტაბით ხარისხის კულტურის საჭიროების შესახებ (განსაკუთრებით ახლად დაარსებულ ერთეულებში).
- კურსის შეფასების შედეგები უკუკავშირის ფორმით უნდა მიეწოდოს უშუალოდ შესაბამის ლექტორებს. შედარებითი შესრულების ხარისხი (პროცენტული პოზიცია) უნდა იქნეს შეტანილი პერსონალისთვის მიწოდებულ უკუკავშირში.
- უნივერსიტეტმა, ასევე, უნდა მიიღოს რიგი ალტერნატიული მექანიზმებისა სტუდენტთა ინფორმირებისათვის ინსტიტუციის პოლიტიკაზე პლაგიარიზმთან და მის შედეგებთან დაკავშირებით.
- უნივერსიტეტის პლაგიარიზმის პროცედურები უნდა იყოს მკაცრად კონტროლირებადი იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ისინი წარმოადგენენ პლაგიარიზმის გამოვლენისა და აღკვეთის აქტიურ და ეფექტიან საშუალებას. აუცილებელია პლაგიარიზმის გამომვლენი პროგრამული უზრუნველყოფის დანერგვა.
- აღმოიფხვრას ყველა შეუსაბამობა სხვადასხვა პროგრამისათვის გამოყენებულ პროგრამების დაგეგმვის რეგულაციებში. პროგრამის სტრუქტურისა და შინაარსის შესახებ წესები უნდა იყოს მკაფიო.
- უზრუნველყოფილ უნდა იქნეს პროგრამის სწავლის შედეგების მკაფიო და თანამიმდევრული გამოხატვა, ისე, რომ ისინი სრულად შეესაბამებოდენ პროგრამის სახელწოდებას, შინაარსს, სტრუქტურას და დონეს. აკადემიური პერსონალი უნდა იყოს სათანადოდ მომზადებული, რათა აქტიურად ჩაერთონ ამ პროცესში. კარგი გამოცდილება უნდა იქნეს გაზიარებული.
- უზრუნველყოფილ იქნეს, რომ საგანმანათლებლო პროგრამაში გამოყენებული სწავლებისა და სწავლის მეთოდები ასახავდეს პროგრამის კომპონენტების სპეციფიკას და სწავლის შედეგების მიღწევას.
- უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე გამოქვეყნდეს საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი.
- დაზუსტდეს საგანმანათლებლო პროგრამაზე ჩარიცხვის კრიტერიუმები და დაწესდეს გამჭვირვალე კრიტერიუმები შიდა მისაღები სამაგისტრო გამოცდისათვის.

- დაზუსტდეს "საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელების, შეფასებისა და განვითარების წესში" ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების ყველა შესაძლო შემთხვევა.
 - აკადემიური პერსონალი დატრენინგდეს სწავლის შედეგების მეთოდოლოგიაზე.
 - უზრუნველყოფილ იქნეს სამაგისტრო ნაშრომის ხელახალი დაცვის პროცესის შესაბამისობა მინისტრის 2007 წლის 5 იანვრის #3 ბრძანებასთან "უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების კრედიტების გაანგარიშების წესის დამტკიცების შესახებ".
 - გამრავალფეროვნდეს და დაზუსტდეს შეფასების კრიტერიუმები და საგანმანათლებლო პროგრამების კომპონენტების რუბრიკები.
-
- დეტალურად განისაზღვროს წესები/ინდიკატორები პერსონალის მიერ შესრულებული სამუშაოს შესაფასებლად არსებული 0-5 ქულიანი შეფასების სქემისათვის. შემუშავდეს მიზნობრივი ნიშნულები პერსონალის მიერ შესრულებული სამუშაოსათვის.
 - პერსონალის შეფასების შედეგების გათვალისწინებით განისაზღვროს პერსონალის წახალისების დეტალური პრინციპები.
 - გამჭვირვალობისა და ხარისხის კულტურის დამკვიდრებისათვის აკადემიური პერსონალი უნდა იღებდეს სტუდენტთა მიერ კურსის შეფასების შემაჯამებელ ანგარიშს, მათ მიერ ყოველ სემესტრში მიწოდებული თითოეული კურსისათვის.
 - უზრუნველყოფილ იქნეს მმართველ ორგანოებსა და გადაწყვეტილების მიმღებ ერთეულებში აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის მეტი წარმომადგენლობა და არჩევითობა.
 - გაიზარდოს ფინანსირება პერსონალის პროფესიული (დიდაქტიკურ და სამეცნიერო) განვითარებისთვის.
 - დაწესდეს საგანმანათლებლო, კვლევითი და სხვა საუნივერსიტეტო საქმიანობის მიზნობრივი ნიშნულები აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალისათვის და დაიწყოს მუშაობა მათ გაუმჯობესებაზე.
-
- უნივერსიტეტმა უნდა დაასრულოს და გამოსცეს "ცნობარი სტუდენტთათვის".
 - სტუდენტებს ხელი უნდა შეუწყოს სტუდენტური კავშირის ფორმირებაში. უნივერსიტეტი უნდა დაეხმაროს მათ და უზრუნველყოს სათანადო სამუშაო ფართითა და უნივერსიტეტის ვებ-საიტზე გამოყოფილი სივრცით.
 - უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ინფორმაცია საკონსულტაციო საათების შესახებ იყოს ადვილად ხელმისაწვდომი სტუდენტებისათვის.
 - უნივერსიტეტმა უნდა გააუმჯობესოს მუშაობა საერთაშორისო თანამშრომლობაზე, რათა შექმნას საერთაშორისო მობილობის შესაძლებლობები სტუდენტებისათვის.
 - უნივერსიტეტის ვებ-საიტმა უნდა მოიცვას სტუდენტებთან დაკავშირებული ყველა ინფორმაცია ადვილად ხელმისაწვდომ სივრცეში. დაკავშირებული ინფორმაცია უნდა ექვემდებარებოდეს რეგულარულ განახლებას და უკავშირდებოდეს სტუდენტებს ოფიციალური Facebook-ის გვერდის, ელ-ფოსტის და სხვა საშუალებებით.
 - უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ სტუდენტთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების ოფისებმა ითავოს დამსაქმებლებთან მუშაობა შემდგომი სტაჟირებისა და პრაქტიკის შესაძლებლობების გამოსავლენად.

- უნივერსიტეტმა უფრო მეტად ბალანსირებული გზით უნდა გააძლიეროს მისი კვლევითი პროფილი აკადემიურ პერსონალში, რომელმაც უნდა შეიმუშაოს კვლევების დღის წესრიგი, მოახდინოს ისეთ კვლევით სფეროებზე ფოკუსირება, რომლებიც უნივერსიტეტის მისიის შესაბამისად მნიშვნელოვანია რეგიონის სოციალური და ეკონომიკური განვითარებისათვის.
 - უნივერსიტეტის გამომცემლობამ უნდა დააწესოს რეცენზირების პროცესი გარე შემფასებლების მონაწილეობით, რათა უზრუნველყოს გამოქვეყნებულ ნაშრომთა ხარისხი და დაიმკვიდროს თავი სამეცნიერო ნაშრომების სანდო საგამომცემლო ცენტრად.
 - უნდა განხორციელდეს სამაგისტრო პროგრამების სამეცნიერო კომპონენტების ხელმძღვანელობისა და შეფასების ერთიანი მიდგომა, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს სამაგისტრო ნაშრომების უფრო მეტად ერთგვაროვანი ხარისხში სხვადასხვა ფაკულტეტებზე.
 - შემუშავდეს კვლევების ინტერნაციონალიზაციის გაუმჯობესების მტკიცე გეგმა
 - ქართველოლოგიის შემსწავლელი ინსტიტუტის სტრატეგიული გეგმა უნდა იყოს უფრო თანამიმდევრული და დეტალების ნაცვლად, ფოკუსირდეს ძირითად კვლევით საკითხებზე.
 - შემუშავდეს სათანადო ადმინისტრაციული სტრუქტურა ქართველოლოგიის შემსწავლელი ინსტიტუტის კვლევითი საქმიანობის ხელშეწყობისათვის.
 - უფრო აქტიურად მოხდეს მაგისტრანტების ჩართვა კვლევით საქმიანობასა და შედეგების გავრცელების აქტივობებში.
 - აკადემიური პერსონალის რეკრუტირებისას გაითვალისწინეთ მოთხოვნილი უნარების ქონა და საერთაშორისო კვლევითი გამოცდილება.
 - გააძლიერეთ სამეცნიერო პერსონალის გადამზადება კონკურენტუნარიანი კვლევითი წინადადებების მომზადების უნარების მიმართულებით.
 - განავითარეთ კვლევითი აქტივობის შეფასების სისტემა პერსონალის, ფაკულტეტისა და კვლევითი ინსტიტუტის დონეებზე საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით, რაც დამყარებული იქნება გამჭვირვალე კრიტერიუმებზე, მათ შორის კვლევითი პუბლიკაციების საერთაშორისო კლასიფიკაციის სტანდარტებზე.
-
- ყველა აუდიტორია უნდა აღიჭურვიოს კომპიუტერებით და პროექტორებით, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს სასწავლო პროცესის ხარისხი (სხვაგვარად არ არის საჭიროება არსებობდეს კომპიუტერები მხოლოდ ლექტორებისათვის).
 - შენობები უნდა აღიჭურვოს ხანძარსა და სანაღმდეგო საშუალებებით: ცეცხლის ჰიდრანტებით, ხოლო ცეცხლმაქრები უნდა იქნეს განთავსებული ყველა შენობის ყველა სართულზე.
 - გადაუდებელი დახმარების შესაბამისი სამსახურის საკონტაქტო ტელეფონები უნდა იქნეს განთავსებული ფოიეებსა და თითოეულ საკლასო ოთახში.
 - უნივერსიტეტის შენობები უნდა იქნეს ადაპტირებული განსაკუთრებული საჭიროების მქონე პირებისადმი (ყველა ადმინისტრაციული ოფისი, ბიბლიოთეკა, ტუალეტები).
 - უნდა დამონტაჟდეს ცენტრალური გათბობის სისტემა.
 - ტუალეტებში წყალმომარაგების სისტემა უნდა მუშაობდეს (ძირითად შენობაში 3-4 სართულზე).
 - მამაკაცთა საერთო საცხოვრებელში უნდა დაემატოს სულ მცირე ერთი საშხაპე მაინც (ამჟამად ერთია 12 სტუდენტზე).
 - ბიბლიოთეკა კარგად უნდა იცნობდეს სამეცნიერო მონაცემთა ბაზების გამოყენებას და უნდა ატრენინგებდეს სტუდენტებსა და ფაკულტეტის წევრებს. სამეცნიერო მონაცემთა ბაზებით

სარგებლობის სტატისტიკა საჭიროებს მონიტორინგს, ხოლო ხელშეწყობის აქტივობები უნდა იქნეს დაგეგმილი შესაბამისად.

- ბიბლიოთეკის სამუშაო საათები უნდა გაიზარდოს არანაკლებ 60 საათამდე კვირაში, 6 დღეზე განაწილებით.
- საინფორმაციო ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა უნდა შეესაბამებოდეს დაწესებულების საგანმანათლებლო პროცესს და უზრუნველყოფდეს მის წარმატებულ განხორციელებას.
- IT რისკების მენეჯმენტი უნდა იყოს ეფექტიანი, მონაცემთა დაცვა უზრუნველყოფილი, ხოლო საინფორმაციო სისტემის ეფექტიანობა უნდა ფასდებოდეს.
- სწავლის საინფორმაციო და სწავლის მენეჯმენტის სისტემა უნდა იქნეს დანერგილი, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს უნივერსიტეტის მიერ გაწეული მომსახურებების ხარისხი.
- უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი უნდა აგროვებდეს მთელ ინფორმაციას პროგრამების, მომსახურებების, აქტივობების შესახებ და ექვემდებარებოდეს რეგულარულ განახლებას როგორც ქართულ, ისე ინგლისურ ენებზე.
- ბიზნესუწყვეტობის გეგმა საჭიროებს განახლებას.
- ბიუჯეტი უნდა დაიგეგმოს მიმდინარე კვლევითი აქტივობების შესაბამისად, პრიორიტეტი მიენიჭოს აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის განვითარების პროგრამებს.
- სტანდარტის მოთხოვნების შესაბამისად ზოგჯერ უნდა ჩატარდეს ფინანსური აუდიტი და მისი ანგარიში გამოქვეყნდეს უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე.

რჩევები

- დახმარება გაეწიოს კურსდამთავრებულებს ასოციაციის შექმნაში, რომელსაც შეეძლება გაუკეთოს ორგანიზება აქტივობებს უნივერსიტეტში (მაგ: ჩაერთვება განვითარების დაგეგმვის პროცესში, სტუდენტთა მეგზურობასა და კონსულტაციებში) ან უნივერსიტეტს გარეთ (მაგ: უნივერსიტეტის სარეკლამო ღონისძიებებში).
- ყურადღება უნდა მიექცეს საერთაშორისო პრაქტიკის შესაბამისად უნივერსიტეტის მრჩეველთა საბჭოს ჩამოყალიბებას.
- გაიზარდოს დაინტერესებულ მხარეთა ოფიციალური ჩართულობა საგანმანათლებლო პროგრამების შემდგომ განვითარებაში და უფრო ხშირად განხორციელდეს პროგრამების ხარისხის მიმოხილვა.
- გაიზარდოს გამოკითხვებისა და ბაზრის შესწავლის ხარისხი და სიხშირე, უფრო ეფექტური მეთოდების გამოყენებითა და პრობლემაზე დაფუძნებული ანალიზით, რათა გაიზარდოს გამოკითხვის შედეგების სანდოობა და უზრუნველყოფილ იქნეს საგანმანათლებლო პროგრამების შესაბამისობა თანამედროვე მოთხოვნებისადმი.
- პროგრამების სტრუქტურაში, სადაც ასეთი შესაძლებლობა არსებობს, ჩართულ იქნეს მაინორის პროგრამები.
- გადაიხედოს საგანმანათლებლო პროგრამების კომპონენტების მოცულობა, რათა თავიდან იქნეს აცილებული შეუსაბამო კრედიტების განაწილებაში და უზრუნველყოფილ იქნეს, რომ გამოყოფილი კრედიტების რაოდენობა ეფუძნებოდეს დატვირთვას და უზრუნველყოფდეს სწავლის შედეგების სრულ მიღწევას.
- მოხდეს შეფასების სისტემის დეცენტრალიზაცია, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს შეფასების სისტემის მოქნილობა შუალედური და ფინალური ქულების გადანაწილების კუთხით თითოეული კურსის მოთხოვნების საფუძველზე და დადგინდეს მათთვის კომპეტენციის მინიმალური დონე.

- გაუმჯობესდეს სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის პროცესი და ხელი შეეწყოს ობიექტურ მიდგომებს სტუდენტთა ცოდნის შეფასებისას, ვინაიდან შედეგები გვაჩვენებს, რომ სტუდენტთა შეფასებების უმეტესობა ახლოსაა მაქსიმალურთან.
- შემოღებულ იქნეს მოთხოვნები და შეღავათები აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალისათვის, რათა განახორციელონ Scopus, Thomson, Web of Science, Index Copernicus, Google Scholar-ში დასხვა ცნობილ საერთაშორისო სამეცნიერო ბაზებში ინდექსირებული კვლევითი პუბლიკაციები.
- დადგინდეს ხელშეწყობის სქემა იმ პერსონალის ხელშეწყობისა და წახალისებისათვის, რომელიც მოამზადებს ახალ სასწავლო კურსებს და შეიმუშავებს სასწავლო მასალას.
- უნივერსიტეტმა უნდა განიხილოს "ომბუცმენის" ოფისის დაარსების საკითხი.
- სტუდენტთა ხელშეწყობისა და კარიერული განვითარების ოფისმა უნდა ჩაატაროს გაცნობითი შეხვედრები ახადჩარიცხულ სტუდენტებთან, რომლებშიც მონაწილეობას მიიღებენ სტუდენტებიც და კურსდამთავრებულებიც.
- ხელი შეეწყოს და დახმარება გაეწიოს მაგისტრანტებს მათი ნაშრომების გამოქვეყნებაში. განხილულ იქნეს მათთვის 4-5 გვერდიანი ნაშრომის მომზადების შეთავაზება, რომელიც აღწერდა მათი სამაგისტრო ნაშრომის კვლევასა და შედეგს.
- ფაკულტეტის შიდა და გარე დონეზე პრიორიტეტი უნდა გახდეს დისციპლინათაშორისი მიდგომა კვლევაში (მაგ: სოფლის მეურნეობა და ეკონომიკა, მათემატიკა და განათლება და სხვ.).
- ფაკულტეტებმა შესაძლოა შეადგინონ ჟურნალების ან კონფერენციების ნუსხა, რომელსაც ისინი ჩათვლიან გამოქვეყნებისათვის საჭირო სამეცნიერო ხარისხის კრიტერიუმებად და შესაძლოა მოახდინონ მათი კლასიფიცირება გარკვეულ კატეგორიებად აბსოლუტური მინიმუმიდან უმაღლესი ხარისხის პუბლიკაციებამდე.
- აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალისათვის შემოღებულ იქნეს შეღავათები და მოთხოვნები, რათა განახორციელონ Scopus, Thomson, Web of Science, Index Copernicus, Google Scholar-ში დასხვა ცნობილ საერთაშორისო სამეცნიერო ბაზებში ინდექსირებული კვლევითი პუბლიკაციები.
- კარგი იქნებოდა თუ უნივერსიტეტი დაამატებდა საერთო საცხოვრებელში ერთ საერთო ფართს ტელევიზორისა და სამზარეულოსათვის, ისე, რომ სტუდენტებმა ისარგებლონ ორივე მათგანით.
- გაუმჯობესდეს კამპუსის საერთო გარემო.
- ბიბლიოთეკარები რეგულარულად უნდა განახლებდნენ თავიანთ პროფესიულ უნარებს, რაც შესაძლოა განხორციელდეს ადგილობრივი სახელმწიფო უნივერსიტეტების ბიბლიოთეკებთან (ან დედაქალაქში არსებული იგივე პროფილის უნივერსიტეტების ბიბლიოთეკებთან) თანამშრომლობით.
- წიგნების ელექტრონული ვერსიების გავრცელებისას გათვალისწინებულ უნდა იქნეს კანონი საავტორო უფლებების შესახებ.

საუკეთესო პრაქტიკები

- უფასო საზოგადოებრივი მომსახურებების გაწევა ადგილობრივი მოქალაქეებისათვის, როგორცაა იურიდიული კონსულტაცია უნივერსიტეტის იურიდიული დეპარტამენტის მიერ.
- პოლიტიკა და შეთავაზებები ჩამოსული საერთაშორისო სტუდენტების მხარდასაჭერად.
- სტიპენდიები მაღალი აკადემიური მოსწრების მქონე სტუდენტებისათვის.

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის
შეფასების შემაჯამებელი ცხრილი

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

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. პანდელის, იოსილანდისი (თავმჯდომარე)

2. დიანა მჭედლიშვილი

3. ია ნაცვლიშვილი *ია ნაცვლიშვილი*

4. ნინო ამირანაშვილი *ნ. ამირანაშვილი*

5. გიგა ხოსიტაშვილი *გიგა ხოსიტაშვილი*

6. სალომე მაგნიძე *ს. მაგნიძე*

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

1. უსდ-ს მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

1.1 უსდ-ის მისია

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უნივერსიტეტის მისიის განაცხადი შეიქმნა აკადემიური საზოგადოების ჩართულობით და დამტკიცდა რექტორის ოფიციალური ბრძანებით 2018 წლის იანვარში. მისიის თანახმად უნივერსიტეტის მიზანია კეთილდღეობის, ეკონომიკური სიმდიერის, ქართველი ერის სულიერებისა და მსოფლიო საზოგადოებაში ინტეგრირების ხელშეწყობა; იმისათვის, რომ შექმნათ თანამედროვე საგანმანათლებლო და სამეცნიერო აქტივობებისათვის რელევანტური გარემო, რომ შევთავაზოთ მაღალი ხარისხის საგანმანათლებლო პროგრამები, რომ უზრუნველყოთ კვალიფიციური, კონკურენტუნარიანი სპეციალისტების მომზადება, რომ მხარი დაუჭიროთ მაღალი ეროვნული, საზოგადოებრივი ცნობიერებისა და რელიგიური ტოლერანტობის მქონე პიროვნებების ჩამოყალიბებას.

უნივერსიტეტის მისია რეალისტურია და მორგებულია მის ხედვაზე - დაიმკვიდროს თავი, როგორც ძლიერმა საგანმანათლებლო-კვლევითმა ცენტრმა და ემსახუროს რეგიონის საჭიროებებს, ამდენად, გახდეს რეფორმების აგენტი, ხელი შეუწყოს სამხრეთ აჭარის მაღალმთიანი რეგიონის განვითარებას და ეტაპობრივად დაიკავოს მნიშვნელოვანი ადგილი საქართველოს საგანმანათლებლო სივრცეში.

ექსპერტთა ჯგუფის მკაფიო შთაბეჭდილებაა, რომ უნივერსიტეტი ასრულებს მის მისიას.

ადგილზე ვიზიტისას ექსპერტთა ჯგუფი დარწმუნდა, რომ უნივერსიტეტის აკადემიური საზოგადოება იზიარებს არსებულ მისიას, სტუდენტები აცნობიერებენ უნივერსიტეტის მიერ ადგილობრივი მოქალაქეებისათვის მიწოდებულ ღირებულებებს, ხოლო ადგილობრივი სოციალური პარტნიორები თვლიან, რომ დაწესებულების არსებობა თამაშობს გადამწყვეტ როლს რეგიონის განვითარებაში.

აკადემიური აქტივობის თვალსაზრისით, უნივერსიტეტი სთავაზობს ყველა მის პროგრამას ორივე (ბაკალავრიატის და მაგისტრატურის) დონეზე უფასოდ და უზრუნველყოფს ყველა სტუდენტს უფასო სამჯერადი კვებით. გამოკითხული სტუდენტები და კურსდამთავრებულები გამოხატავენ სრულ კმაყოფილებას, რომელთაგან ზოგიერთი ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ სხვაგვარად ისინი ვერ შეძლებდნენ საუნივერსიტეტო განათლების მიღებას.

ინტერვიუების მსვლელობისას ექსპერტთა ჯგუფმა ასევე გააცნობიერა უნივერსიტეტის ჩართულობა და დახმარება ადგილობრივი საზოგადოებისადმი და მის წვლილში რეგიონის განვითარებაში. ინდიკატური ქმედებები მოიცავს საზოგადოების სხვადასხვა ღონისძიებების, საზოგადოებრივი განხილვების, პრეზენტაციების, კონფერენციების და ა.შ. ორგანიზებას და მათში მონაწილეობას; ადგილობრივ სკოლებთან მჭიდრო ურთიერთობებს, მოსახლეობის მომსახურებას იურიდიული კონსულტაციების ფორმით, მოსახლეობისთვის ბიბლიოთეკის ხელმისაწვდომობას და სხვ.

ადგილობრივად დასაქმებული უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულებს აქვთ მნიშვნელოვანი ზეგავლენა სოციალური ყოფის რეფორმირებაში და ეხმარებიან ბიზნესს მათი განახლებული უნარებით. ადგილობრივი დამსაქმებლები და სხვა დაინტერესებული მხარეები აქებენ უნივერსიტეტს კვალიფიციური სპეციალისტების მომზადებისათვის, რომლებიც დასაქმებულნი არიან ადგილობრივ ბიზნესებში, და დაწესებულების როლს ადგილობრივ სკოლებში მომუშავე მასწავლებლების კვალიფიკაციის ამაღლებაში.

უნივერსიტეტი ცდილობს რომ შეინარჩუნოს წარმატებული "ოჯახური სტილის" გარემო მენეჯმენტს, მომუშავე პერსონალს, სტუდენტებს, კურსდამთავრებულებსა და დაინტერესებულ მხარეებს შორის, რაც ეფუძნება უშუალო კომუნიკაციებს - ზოგჯერ არაფორმალურს, ეფექტურ გზას მისი მცირე ზომის გამო. კურსდამთავრებულებთან კავშირი შენარჩუნებულია ყოველწლიური შეხვედრების განხორციელებით ოქტომბრის თვეში. ექსპერტთა ჯგუფის აზრით უმჯობესი იქნებოდა ამ ურთიერთობებისადმი ყოფილიყო უფრო ფორმალური მიდგომა. ინტერვიუების პროცესში კურსდამთავრებულები იყვნენ ძალიან პოზიტიურად განწყობილი კურსდამთავრებულთა ასოციაციის დაარსების იდეის მიმართ. მსჯელობის საგანი უნდა გახდეს უნივერსიტეტის მრჩეველთა საბჭოს ფორმირება, რომელშიც დაინტერესებული მხარეები და კურსდამთავრებულები შეძლებენ უფრო აქტიურად ჩაერთონ სტრატეგიულ დაგეგმვაში (საკონსულტაციო და არა აღმასრულებელი ფუნქციებით), ისევე, როგორც უნივერსიტეტის პრომოუშენში.

უნივერსიტეტი ასევე ცდილობს მოიზიდოს ქართული წარმოშობის უცხოელი სტუდენტები, რათა ისწავლონ უნივერსიტეტში, რომელიც მათ უზრუნველყოფს ქართველ სტუდენტებზე მეტი სარგებლით - უფასო განთავსებით და პირადი ხარჯებისათვის გამოყოფილი სტიპენდიით, თვეში 100 ლარის ოდენობით.

უნივერსიტეტი ღიაა და იღებს სხვა რელიგიის მიმდევარ სტუდენტებსაც. რამდენიმე მუსლიმი სტუდენტი სწავლობს სხვადასხვა პროგრამებზე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები • უნივერსიტეტის რექტორის 2018 წლის 29 იანვრის ბრძანება N 01-03/26 • ინტერვიუები აკადემიურ საბჭოსთან, აკადემიურ და სამეცნიერო პერსონალთან, სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან და სოციალურ პარტნიორებთან.
რეკომენდაციები: რჩევები: • დახმარება გაეწიოს კურსდამთავრებულებს ასოციაციის შექმნაში, რომელსაც შეეძლება გაუკეთოს ორგანიზება აქტივობებს უნივერსიტეტში (მაგ: ჩაერთვება განვითარების დაგეგმვის პროცესში, სტუდენტთა მეგზურობასა და კონსულტაციებში) ან უნივერსიტეტს გარეთ (მაგ: უნივერსიტეტის სარეკლამო ღონისძიებებში). • ყურადღება უნდა მიექცეს საერთაშორისო პრაქტიკის შესაბამისად უნივერსიტეტის მრჩეველთა საბჭოს ჩამოყალიბებას.
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): • უფასო საზოგადოებრივი მომსახურებების გაწევა ადგილობრივი მოქალაქეებისათვის, როგორცაა იურიდიული კონსულტაცია უნივერსიტეტის იურიდიული დეპარტამენტის მიერ.
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
1.2 სტრატეგიული განვითარება ○ უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების (7-წლიანი) და სამოქმედო გეგმები (3-წლიანი). ○ უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას ინსტიტუციაში დაგროვილ ცოდნას, ხელს უწყობს მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლების პრინციპის განხორციელებას. ○ უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების შეფასებას და სათანადოდ რეაგირებს შეფასების შედეგებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი სტატეგიული გეგმის შემუშავების პროცესი უნივერსიტეტში პირველად დაიწყო 2018 წელს. გეგმის შემუშავება განხორციელდა ქვემოდან ზემოთ მიდგომით, ობიექტების, აკადემიური პერსონალის, სტუდენტების, კურსდამთავრებულებისა და სოციალური პარტნიორების ჩართულობით. SWOT ანალიზის შემდეგ, 7-წლიანი (2019-2026) სტრატეგიული გეგმის დოკუმენტი დამტკიცდა აკადემიური საბჭოსა და რექტორის მიერ. საერთო ჯამში, გეგმის სტრატეგიული მიზნები მხარს უჭერს უნივერსიტეტის მისიას. აქედან გამომდინარე, ყურადღება გამახვილებულია საგანმანათლებლო და კვლევითი პროფილის გაძლიერებისა, განათლებისა და კვლევისათვის თანამედროვე გარემოს შექმნის მიზნებზე (მაგ. მიმდინარე საგანმანათლებლო პროგრამების სრულყოფა, შესაბამისი სილაბუსები, ახალი სასწავლო პროგრამების შემუშავება და განხორციელება“, „აუდიტორიების მოწყობა მაღალტექნოლოგიური კომპიუტერული ტექნიკით მულტიმედიასთან ერთად“,

"სამეცნიერო კვლევითი პრიორიტეტების განსაზღვრა, კვლევითი პროექტების მომზადება და განხორციელება", ახალგაზრდა პერსონალის, მათ შორის ახალგაზრდა მკვლევარებისა და სტუდენტების კვლევაში ჩართვა. სტუდენტების ინტერესების გაზრდა სამეცნიერო საქმიანობაში, სტუდენტური სერვისების გაძლიერება (მაგ. სტუდენტური თვითმმართველობის კარიერული მხარდაჭერის მექანიზმების ხელშეწყობა და ა.შ.), ადამიანური და ფინანსური რესურსების განვითარება, ინტერნაციონალიზაცია. 3-წლიანი (2019-2021) სამოქმედო გეგმა განსაზღვრავს განვითარების კონკრეტული ქმედებების გრაფიკს, რომლებიც მხარს უჭერს სტრატეგიულ მიზნების მიღწევას და ადგენს პასუხისმგებლობების, ვადების, ბიუჯეტისა და შესრულების ინდიკატორებს თითოეული აქტივობისათვის. აშკარაა, რომ 3-წლიანი სამოქმედო გეგმა განსაზღვრავს სტრატეგიული მიზნების მისაღწევად გზას. თუმცა, ეფექტურობის გასაზრდელად და მიღწევადობის უზრუნველსაყოფად, სამოქმედო გეგმა უნდა დაუკავშირდეს კონკრეტულ ბიუჯეტს, ადამიანური რესურსების მოთხოვნებსა და გაზომვად რაოდენობრივ შესრულების მაჩვენებლებს, წინააღმდეგ შემთხვევაში, ჩამონათვალი დაემსგავსებოდა სურვილების სიას. ზოგადი ფრაზები, როგორიცაა "საოპერაციო ხარჯები", არ გულისხმობს რაიმე საბიუჯეტო ვალდებულებებს. შესრულების ინდიკატორებმა უნდა გაიზომოს სამიზნე შედეგები (მაგ. "აუდიტორიისთვის მოწყობილობის სია" ნაცვლად, თითოეული ტიპის ტექნიკის/ მოწყობილობის კონკრეტული რაოდენობა უნდა განისაზღვროს ნიშნულად). გამონათქვამები, როგორიცაა "სასწავლო კურსის დაწყებამდე, ინდივიდუალური კურსის მასწავლებელი წარმოადგენს შესაბამის ელექტრონული სწავლების რესურსებს სასწავლო პროგრამის ხელმძღვანელთან" არ ასახავს შესრულებული სამუშაოს გაზომვის გზას. სამოქმედო გეგმის ეფექტური განხორციელების უზრუნველსაყოფად აუცილებელია ბიუჯეტის დებულებების გარდა, ასევე ორგანიზაციული გაუმჯობესება და კვალიფიციური ადამიანური რესურსი. ცხადია, უნივერსიტეტი ამ საჭიროებას აცნობიერებს, რადგან ადამიანური რესურსების განვითარება სტრატეგიულ გეგმაში ძირითადი სფეროა. გარკვეული დროებითი ღონისძიებები, რომლებიც ცოტა ხნის წინ იქნა განხორციელებული, ძირითადი სფეროების ფუნქციონირებისათვის (მაგალითად, საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და საერთაშორისო ოფისის, კარიერული ოფისის, სტუდენტური მომსახურების შექმნა), შესაძლოა ჩაითვალოს მხოლოდ დროებითად და გარდამავალ ეტაპად ინტეგრირებული პერსონალის განვითარების გეგმისთვის, რომელიც ასახავს კონკრეტული შესრულების ინდიკატორებით სამოქმედო გეგმის დასაწერად საჭირო უნარებს. მაგალითად, სამოქმედო გეგმის ღონისძიება 6.2 "სამოქმედო გეგმის განხორციელების უზრუნველყოფა" იზომება "შესრულებული დაგეგმილი საქმიანობის რაოდენობით" და არ არის ორიენტირებული იმის უზრუნველყოფაზე, რომ სტრატეგიულ გეგმას ახორციელებდეს შესაბამისი უნარების მქონე პირები, უფრო მეტიც, ის რომ ინტერნაციონალიზაცია მოითხოვს უცხო ენის ცოდნას არ არის ასახული სამოქმედო გეგმაში.

"მუდმივი მონიტორინგის ჯგუფი" დაფუძნებულია და აკისრია სტრატეგიული განვითარების და სამოქმედო გეგმის განხორციელების პასუხისმგებლობა. ვიზიტის დროს, ყველა ღონისძიება, რომელიც უნდა ყოფილიყო განხორციელების ეტაპზე, შეესაბამებოდა გეგმას. სამოქმედო გეგმის განხორციელება ძალიან ადრეულ ეტაპზეა და მონიტორინგის მექანიზმის ეფექტურობასთან დაკავშირებული დასკვნების გაკეთება ჯერჯერობით

შეუძლებელია.

მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტი ჩართულია მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის ღონისძიებებში (სამაგისტრო პროგრამების გარდა სთავაზობს პედაგოგთა გადამზადებისა და რამდენიმე პროფესიულ პროგრამას), კონკრეტული ქმედებები მისი საქმიანობის ამ ნაწილის შესახებ 3-წლიან გეგმაში არ არის ჩართული. იმის გათვალისწინებით, რომ უნივერსიტეტის მიერ ადგილობრივი მოსახლეობისთვის მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის შესაძლებლობის მიცემა სოციალურმა პარტნიორებმა შეაქეს, ჯგუფი მიიჩნევს, რომ ამ პროგრამებს უნივერსიტეტი ისეთივე ყურადღებას უნდა უთმობდეს, როგორსაც აკადემიურ პროგრამებს.

ექსპერტთა ჯგუფის ერთ-ერთი ძირითადი შეშფოთება გამოწვეულია სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგიის არარსებობით. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად არსებული მიზნობრივი ნიშნულების მიხედვით, "აკადემიური პერსონალის სტუდენტებთან" და "აკადემიური პერსონალის პროგრამების რაოდენობასთან" თანაფარდობის შედეგად ჩანს, რომ სტუდენტების რაოდენობა მცირდება. მოკლევადიან პერსპექტივაში, ამ მდგომარეობამ შეიძლება გამოიწვიოს აკადემიური პერსონალის შემცირება, მაგრამ გრძელვადიან პერსპექტივაში, შესაძლებელია გარკვეული პროგრამების მდგრადობა რისკის ქვეშ დააყენოს. ექსპერტთა ჯგუფმა განიხილა ეს საკითხი ფაკულტეტის დეკანებთან, რომლებიც ჩანდნენ, რომ გაცნობიერებული იყვნენ ამ საკითხში, მაგრამ შესაბამისი ქმედებების დაგეგმვა (მაგ. პროგრამების მიზნობრივი ხელშეწყობა, უფრო მეტი სტუდენტის მოზიდვის გზები და სხვა) არ იყო გათვალისწინებული სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თბელის სასწავლო უნივერსიტეტის თვითშეფასების ანგარიში
- უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა (რექტორის 2018 წლის 29 იანვრის ბრძანება N 01-03/26 სტრატეგიული გეგმის დამტკიცების შესახებ)
- უნივერსიტეტის 3 წლიანი სამოქმედო გეგმა (რექტორის 2018 წლის 27 დეკემბრის ბრძანება N01-03/22 სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ)
- უნივერსიტეტის რექტორის 2019 წლის 4 თებერვლის ბრძანება №01-03/19 "სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების მუდმივი მონიტორინგის ჯგუფის ფორმირების შესახებ"
- ინტერვიუები ფაკულტეტის დეკანებთან, ფაკულტეტის საბჭოებთან

რეკომენდაციები:

- სტრატეგიული დაგეგმვა უნდა ითვალისწინებდეს სტუდენტთა მიღების პოტენციური შემცირების საკითხს, როგორც ეს ნაჩვენებია მიზნობრივი მაჩვენებლების თანაფარდობაში ფაკულტეტის დონეზე. განხილულ უნდა იქნეს შესაბამისი წახალისების სტრატეგიები და აქტივობები, რომელთა მიზანი იქნება უნივერსიტეტისა და პროგრამების მიმზიდველობის გაზრდა პოტენციური სტუდენტებისათვის.
- სამოქმედო გეგმის ყველა ნაწილი უნდა იზომებოდეს შესრულების გაზომვადი რაოდენობრივი ინდიკატორებით, უკავშირდებოდეს შესაბამისი ბიუჯეტის

ოდენობას და ადამიანური რესურსების საჭიროებას, რათა უზრუნველყოს დაკავშირებული ქმედებების მიღწევადობა. • სამოქმედო გეგმას უნდა დაემატოს ქმედებები უნივერსიტეტის მიერ, მთელი ცხოვრების მანძილზე სწავლაში ჩართვის შესახებ.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

2. უსდ-ს 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 ტბელის სასწავლო უნივერსიტეტი საქართველოს საპატრიარქოს მიერ დაფუძნებული არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირია. უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობა მოიცავს რექტორს, რომელსაც მხარს უჭერს ვიცე-რექტორი, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს, აკადემიური საბჭოსა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს. უნივერსიტეტის რექტორი დამფუძნებლის სრულუფლებიანი წარმომადგენელი დააქვს უნივერსიტეტის სრული წარმომადგენლობითი და მმართველობითი ძალაუფლება. უნივერსიტეტის ყველა სხვა მმართველი ორგანოსა და სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელები ინიშნებიან რექტორის მიერ. უნივერსიტეტის წარმომადგენლებთან ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ ყველა მნიშვნელოვან გადაწყვეტილებას იღებს რექტორი. ძალაუფლებისა და პასუხისმგებლობის ასეთმა კონსოლიდაციამ ერთ ინდივიდში შეიძლება უარყოფითი ზეგავლენა მოახდინოს დაწესებულების გადაწყვეტილების მიღების პროცესის ეფექტურობასა და ობიექტურობაზე.

არ არსებობს წერილობითი, წინასწარ განსაზღვრული მოთხოვნები მართვის ორგანოების დანიშვნისათვის, გარდა აკადემიური საბჭოს შემთხვევისა, რომელიც უნივერსიტეტის უმაღლესი კოლეგიალური ერთეულია.

უნივერსიტეტების მცირე ზომის გამო, აკადემიური საზოგადოება იზიარებს დაწესებულების ღირებულებებისა და მისიას, რაც ქმნის მეგობრულ "საოჯახო სტილის" სამუშაო გარემოს და არანაირი მნიშვნელოვანი ნაკლოვანება არ შეიმჩნევა. მიუხედავად ამისა, თითოეული მენეჯერული პოზიციისთვის კონკრეტული მოთხოვნების დადგენა, აკადემიური საზოგადოების ყველა წევრის გამჭვირვალე შერჩევის პროცესის პარალელურად, რომელიც ღიაა აკადემიური საზოგადოების ყველა შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე წევრისთვის, გააუმჯობესებს გამჭვირვალობას, ნდობას და საკუთრების განცდას ყველა წევრს შორის. ამ თვალსაზრისით, მნიშვნელოვანია, რომ არსებობდეს შეფასების სისტემა მენეჯერული მუშაობის გასაზომად თითოეულ დონეზე, დაქვემდებარებულებსა და ზედამხედველების გაწეული შრომის საფუძველზე.

სტრატეგიულ გეგმაში დასახული მიზნებისა და საქმიანობების ეფექტურად განხორციელების უზრუნველსაყოფად, ტბელის სასწავლო უნივერსიტეტის სტრუქტურა მოიცავს 4 ძირითად საგანმანათლებლო ერთეულს (ფაკულტეტები), ქართველოლოგიური კვლევების კვლევით ინსტიტუტს და ადმინისტრაციული გაერთიანებებს, რომლებიც ცოტა ხნის წინ დაფუძნდა ან გარდაიქმნა. თუმცა, მიუხედავად იმისა, რომ სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების მიხედვით, თანამშრომელთა განვითარება უნივერსიტეტის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან მიზნად ითვლება, არ არსებობს შესაბამისი ორგანო, რომელიც პასუხისმგებელია ადამიანური რესურსების მართვაზე. სათანადო ადამიანური რესურსების სამსახურის ფუნქციები გასცდება დასაქმებულთა ჩანაწერების შენარჩუნებასა და კონტრაქტების / ურთიერთობების მართვას, რათა შეიტანოს სათანადო შეფასების სქემები, შეიმუშაოს პერსონალის განვითარებისა და მონიტორინგის გეგმები, ორგანიზება გაუწიოს პერსონალის განვითარებისთვის შიდა და გარე ტრენინგებს, დასაქმებას და ა.შ. რაც ხელს უწყობს მენეჯმენტს სტრატეგიული მიზნების განხორციელებაში აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის პროფესიულ განვითარებას (იხ. აგრეთვე სტანდარტი # 4).

უნივერსიტეტის წესდება და საგანმანათლებლო და ადმინისტრაციული ერთეულების დებულებები განსაზღვრავს დაწესებულების სტრუქტურასა და მისი ძირითადი საგანმანათლებლო და ადმინისტრაციული პერსონალის უფლება-მოვალეობებს. წესდებასა და დებულებებში ჩამოთვლილი ვალდებულებები მჭიდროდ უკავშირდება სტრატეგიული განვითარების გეგმაში განსაზღვრულ მიზნებსა და ქმედებებს.

მიუხედავად იმისა, რომ წესები ნათელია იმ მხრივ, რომ ისინი განსაზღვრავს თითოეული მართვის ორგანოსა და სტრუქტურული ერთეულის პასუხისმგებლობას, ასევე, არის შემთხვევები, როდესაც ერთი პირი ინიშნება სხვადასხვა მენეჯერულ / ადმინისტრაციულ თანამდებობაზე (მაგ. ფაკულტეტის დეკანი ამავე დროს სტუდენტური მხარდაჭერის სამსახურის ხელმძღვანელია; ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის თანამემწე ხელმძღვანელობს ადმინისტრაციას). ექსპერტთა ჯგუფს ესმის, რომ ამ გარემოების არსებობა გამოწვეულია უნივერსიტეტის მცირე ზომის გამო; მიუხედავად ამისა, თავიდან უნდა იქნას აცილებული ისეთი მრავალჯერადი დავალებები, რომლებიც ქმნის ინტერესთა კონფლიქტს და პერსონალის მუშაობაში სირთულეებს. მაგალითად, გასაგებია, რომ სერვისის მონიტორინგის უფლებამოსილება ევალება ფაკულტეტის დეკანს, მაგრამ

საოპერაციო დონეზე სამუშაო უნდა განხორციელდეს სხვა პირის მიერ.

ყურადღება უნდა მიექცეს სტუდენტური თვითმმართველობის წახალისებას, როგორც სტრატეგიული დაგეგმვის დოკუმენტში აღნიშნულ სუსტ მხარეს, მაგრამ სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების მიერ მოწოდებულმა მტკიცებულებებმა ჯერჯერობით არ აჩვენა მნიშვნელოვანი პროგრესი.

დაწესებულებას აქვს კანონმდებლობის შესაბამისი საქმისწარმოების წესები. 2019 წლის იანვარში უნივერსიტეტმა ელექტრონული მართვის სისტემის ერთი წლის ლიცენზია შეიძინა, რაც ელექტრონული დოკუმენტაციის რეგისტრაციისა და მიმოცვლის შესაძლებლობას იძლევა, თუმცა მისი გამოყენება ჯერ არ დაწყებულა. ადმინისტრაციულ თანამშრომლებთან დისკუსიებმა აჩვენა, რომ ადმინისტრაციულმა პერსონალს ამ ცვლილების შესახებ აქვს ინფორმაცია, მაგრამ ექსპერტთა ჯგუფი ვერ დარწმუნდა იმაში, რომ არსებობს ეფექტური გარდამავალი გეგმა. უნივერსიტეტი ახორციელებს საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრს, როგორც ეს აღწერილია მოქმედი კანონმდებლობით.

ინსტიტუტის მისიისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმის მიხედვით, ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის მთავარი მიზანია საზღვარგარეთ მცხოვრები ეთნიკურად ქართველი სტუდენტების მოზიდვა. ინტერნაციონალიზაციის მხარდასაჭერად, უნივერსიტეტი სთავაზობს საერთაშორისო სტუდენტებს უფასო სწავლებას, უფასო საცხოვრებელს უნივერსიტეტის საერთო საცხოვრებელში, 3-ჯერადი კვებით და 100-ლარიანი სტიპენდიით პერსონალური ხარჯებისათვის.

ამჟამად, 19 საერთაშორისო სტუდენტია ჩარიცხული ქართულენოვან პროგრამებზე. ყველა მათგანი თავისუფლად ფლობს ენას. შესაბამისად, მათ არ აქვთ ლინგვისტური ბარიერები უნივერსიტეტის ცხოვრებაში ჩართვისას. უნივერსიტეტი მიზნად ისახავს სტუდენტებისა და პერსონალის ინტერნაციონალიზაციისა და მობილობის გაზრდას, თუმცა უნივერსიტეტის წარმომადგენლებთან (ადმინისტრაციულ და აკადემიურ პერსონალთან, სტუდენტებთან) ინტერვიუმ აჩვენა, რომ ამ მიმართულებით მნიშვნელოვანი ნაბიჯები არ არის გადადგმული. ასევე, 2019 წლის საუნივერსიტეტო ბიუჯეტიდან არ ჩანს, რომ გამოყოფილია ფინანსური რესურსი ინტერნაციონალიზაციისთვის.

უნივერსიტეტი ითვალისწინებს საერთაშორისო სტუდენტების მოზიდვას, მაგრამ სწავლების ენა ბარიერია. უნივერსიტეტი მზად არის, დაეხმაროს საერთაშორისო სტუდენტებს ქართულიენის შესწავლაში, რათა მათ მონაწილეობა მიიღონ სწავლის პროცესში და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, მაგრამ მაინც არ აღინიშნება მნიშვნელოვანი განვითარება ამ მიმართულებით.

არსებული პირობების გათვალისწინებით, არის გაცვლითი პროგრამების შესაძლებლობა, რადგან ზოგიერთი სტუდენტი საუბრობს სხვა ენებზეც (ინტერვიუებმა სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებთან დაადასტურა ეს), მაგრამ იმ სტუდენტების მიღება, რომლებიც არ საუბრობენ ქართულად, რთული იქნება, რადგან არც ერთი პროგრამა ან მათი ნაწილი არ ისწავლება საერთაშორისო ენაზე და უნივერსიტეტის შესაძლებლობები ინდივიდუალური პროგრამების შემოთავაზებისა ჩარიცხული სტუდენტებისათვის შეზღუდულია, რადგან არ არის ძალიან ბევრი აკადემიური პერსონალი, რომელიც ფლობს უცხო ენას.

ამჟამად უნივერსიტეტს აქვს თანამშრომლობის ორი მემორანდუმი საერთაშორისო პარტნიორებთან: ოვიდიუსის კონსტანტას უნივერსიტეტი, რუმინეთი, მაგრამ ჯერ არ განხორციელებულა აქტივობები და დონის სახელმწიფო ტექნიკური უნივერსიტეტი, როსტოვი, რუსეთი, სადაც 15 სტუდენტი გაცვლითი ვიზიტით იმყოფებოდა. თუმცა, ქვეყნის უმაღლესი განათლების ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის, ასევე უნივერსიტეტის პროფილისა და სტრატეგიის გათვალისწინებით, დონ-სახელმწიფო ტექნიკურ უნივერსიტეტთან თანამშრომლობის მიზანი და სარგებელი გაურკვეველი რჩება. ჯერ არ განხორციელებულა ან დაგეგმილა აქტივობები ერასმუს + ფარგლებში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • ტბელის სასწავლო უნივერსიტეტის წესდება. • ტბელის სასწავლო უნივერსიტეტის სტრუქტურა. • სტრუქტურული ერთეულების დებულებები. • მისია და სტრატეგიული განვითარების გეგმა. • ურთიერთგაგების მემორანდუმი კონსტანტას ოვიდიუსის უნივერსიტეტთან, რუმინეთი. • თანამშრომლობის მემორანდუმი როსტოვის დონის სახელმწიფო ტექნიკურ უნივერსიტეტთან, რუსეთი. • უნივერსიტეტის 2019 წლის ბიუჯეტი. • კონტაქტი Hosti ge-სთან. • ინტერვიუს შედეგები.
რეკომენდაციები: • უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ დაწესებულების მმართველ ორგანოებში არჩევა/დანიშვნა ხდებოდეს წინასწარ დადგენილი მოთხოვნების შესაბამისად და საჭიროების შემთხვევაში, კანდიდატებთან მათი ხედვისა და გეგმების თაობაზე გასაუბრების საფუძველზე. მენეჯერული საქმიანობა უნდა შეფასდეს როგორც ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესების ნაწილი. • უნივერსიტეტმა უნდა დააარსოს ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული. • უნივერსიტეტმა მართვაში უნდა გამოიყენოს თანამედროვე ტექნოლოგიები, მათ შორის დოკუმენტაციის ელექტრონული წარმოების სისტემა. • მნიშვნელოვანი ყურადღება და ფინანსური რესურსები უნდა დაეთმოს ინტერნაციონალიზაციის განვითარებას, მათ შორის ინტერნაციონალიზაციის მკაფიო სტრატეგიის შემუშავებას დაწესებულების ყველა სფეროში. ეს საჭიროებს მეტი გაცვლითი შესაძლებლობების შექმნას, მეტ ოფიციალურ და დაგეგმილ კავშირებს საერთაშორისო პარტნიორებთან. • ერთი ადამიანის რამოდენიმე განსხვავებულ პოზიციაზე დანიშვნისას დაწესებულებამ უნდა უზრუნველყოს მისი საქმიანობის ეფექტიანობა და თავიდან აიცილოს ინტერესთა კონფლიქტი.
რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
2.2 ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები
○ უსდ-ში ეფექტურად ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები. უსდ-ის ხელმძღვანელობა მუდმივად ზრუნავს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს უსდ-ში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას. ○ უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი დაწესებულების საქმიანობის და რესურსების უწყვეტი შეფასებისა და განვითარების უზრუნველყოფის მიზნით, უნივერსიტეტმა დანერგა ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები. თუმცა, ამ მექანიზმების უმეტესობა ცოტა ხნის წინ დაინერგა დაწესებულების მიერ და შესაბამისად დაგეგმვისა (P) და განხორციელების (D) დონეზეა. 2019 წლის დასაწყისში უნივერსიტეტმა შეიმუშავა ახალი სამოქმედო (3 წლიანი) და სტრატეგიული განვითარების (7 წლიანი) გეგმები, შემოიღო ახალი სტრუქტურული ერთეულები და განსაზღვრა მათი ფუნქციები. ვინაიდან ყველა ეს დანაყოფი ცოტა ხნის წინ დაარსდა, მათი ჩართულობა ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის მექანიზმების განხორციელებაში არ იყო ნათელი. უნივერსიტეტის აქტივობების შეფასება და მისი რესურსები წარმოადგენს უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის პასუხისმგებლობას, რომელიც შედგება სამსახურის ხელმძღვანელის (იმავდროულად ადმინისტრაციის უფროსს) და მისი ასისტენტისაგან (იხილე წინა სექცია). შეფასების არსებული ინსტრუმენტებია ბეჭდური კითხვარები და საინფორმაციო შეხვედრები შიდა და გარე დაინტერესებულ მხარეებთან. შიდა ხარისხის მექანიზმების ეფექტიანი განხორციელებისათვის და უნივერსიტეტის საქმიანობისა და რესურსების უწყვეტი შეფასებისათვის ტბელის სასწავლო უნივერსიტეტი საჭიროებს მეტი ადამიანური, საინფორმაციო და მატერიალური რესურსების გამოყოფას (მაგ: ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის პერსონალის რაოდენობის გაზრდას, რელევანტური საინფორმაციო რესურსების გამოყენებას) და პერსონალში ხარისხის კულტურისადმი ცნობიერების ამაღლებას. უნივერსიტეტს გააჩნია საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასებისა და გაუმჯობესებისთვის საჭირო მექანიზმები. შეფასება ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ. აკადემიური/მოწვეული პერსონალი, სტუდენტებთან და გარე დაინტერესებულ პირებთან ერთად აქტიურად არის ჩართული ამ პროცესებში, შეხვედრებისა და კითხვარების მეშვეობით. ზემოთხსენებული მექანიზმების მრავალფეროვნება და შესაბამისი დაინტერესებული პირების ჩართულობა უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროგრამების ეფექტიან შეფასებას. აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის საქმიანობის შეფასების სისტემა დანერგვის პროცესშია. აკადემიური პერსონალის შეფასება განხორციელდა პირველად, თუმცა უნივერსიტეტის თანამშრომლები არ იცნობენ მის შედეგებს. უნივერსიტეტს არ გააჩნია

მყარი შეფასების სისტემა თავისი ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალისთვის. HR განყოფილების შექმნა იქნება მნიშვნელოვანი ასეთი სისტემის დანერგვაში (იხ. წინა სექცია). მეორეს მხრივ, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური პასუხისმგებელია სტუდენტების მიერ, გავლილი კურსების შეფასების შედეგების მიწოდებაზე შესაბამისი ლექტორებისთვის ყოველი სემესტრის ბოლოს. ინტერვიუებში აღნიშნული და მოწვეული პერსონალის თანახმად, ისინი არ არიან უშუალოდ ინფორმირებულნი სტუდენტთა მიერ მათი შეფასების შედეგებზე, არამედ მხოლოდ არაპირდაპირი გზით ფაკულტეტის დეკანთან დისკუსიის შედეგად. როგორც კარგი პრაქტიკა, თითოეული კურსის შეფასების შეჯამება შესაძლოა, ასევე მოიცავდეს მისი შედარებითი შესრულების მდგომარეობას (0-100%) პროგრამის ყველა კურსთან მიმართებით.

2019 წელს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა შეიმუშავა მონიტორინგის მექანიზმები სტუდენტთა აკადემიური მოსწრებისთვის და გეგმავს შედეგების გამოიყენებას სასწავლო პროცესის გასაუმჯობესებლად.

უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ატარებს გამოკითხვებს დაწესებულების რესურსებისა და სერვისების ხარისხის შესაფასებლად. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ინტერვიუებული სტუდენტები ინფორმირებულნი არიან ამ გამოკითხვების შესახებ და ბევრმა მათგანმა აღნიშნა, რომ რეგულარულად ავსებენ კითხვარებს. ადგილზე ვიზიტისას პირველად შეგროვდა შესაბამისი მონაცემები და მომზადდა დასამუშავებლად. ინტერვიუებულ სტუდენტთა უმეტესობა კმაყოფილი იყო რესურსებისა და მომსახურების ხარისხით, ისევე, როგორც უნივერსიტეტის რეაგირებით მათ საჭიროებებზე (მაგ: ასლების გადაღების თხოვნაზე).

2019 წლის იანვარში უნივერსიტეტმა შეიმუშავა სტუდენტური კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია, რომელიც ითვალისწინებს არსებულ რესურსებს, შესაბამის ინდიკატორებსა და მიზნობრივ ნიშნულებს. უნივერსიტეტი გეგმავს აღნიშნულის გამოყენებას მომავალი მიღებისათვის. ფაკულტეტის დეკანების თანახმად, არსებულ პროგრამებზე სტუდენტთა მიღება მოსალოდნელია, რომ შემცირდება; მიუხედავად იმისა, რომ ეს ტენდენცია ასახულია მიზნობრივი ნიშნულების ინდიკატორებში, რაიმე სტრატეგიისა ან ქმედების არსებობა, ამ რისკის თავიდან ასაცილებლად, ვერ იქნა გამოვლენილი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის დებულება;
- სწავლების ხარისხის გაუმჯობესების მექანიზმები.
- სტუდენტთა/პროფესორულ სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმები და მეთოდოლოგია, სამიზნე ნიშნულების განსაზღვრის წესი.
- აკადემიური და მოწვეული პერსონალის აქტივობების შეფასების წესი.
- საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელების, შეფასებისა და განვითარების წესი.
- თვითშეფასების ანგარიში.
- გამოკითხვის შედეგები.
- გასაუბრების შედეგები.

რეკომენდაციები: • უნივერსიტეტმა უფრო მეტად უნდა განავითაროს აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის საქმიანობის შეფასების სისტემა PDCA ციკლის შესაბამისად. • უნივერსიტეტმა უნდა გამოყოს საკმარისი ადამიანური და საინფორმაციო რესურსები ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმების ეფექტურად განსახორციელებლად. • უნივერსიტეტმა უნდა აამაღლოს ცნობიერება დაწესებულების მასშტაბით ხარისხის კულტურის საჭიროების შესახებ (განსაკუთრებით ახლად დაარსებულ ერთეულებში). • კურსის შეფასების შედეგები უკუკავშირის ფორმით უნდა მიეწოდოს უშუალოდ შესაბამის ლექტორებს. შედარებითი შესრულების ხარისხი (პროცენტული პოზიცია) უნდა იქნეს შეტანილი პერსონალისთვის მიწოდებულ უკუკავშირში.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა ○ უსდ-ში შემუშავებულია რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვას. აღნიშნული რეგულაციები საჯაროდ ხელმისაწვდომია. ○ უსდ-ს დანერგული აქვს პლაგიატიზმის აღმოჩენისა და თავიდან აცილების მექანიზმები. ○ უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს სტუდენტებისა და პერსონალის ეთიკის და ქცევის კოდექსები და განსაზღვრული აქვს რეგულაციის დარღვევებზე რეაგირების პროცედურები. მიუხედავად იმისა, რომ ზემოაღნიშნული დოკუმენტები არაა საჯაროდ ხელმისაწვდომი უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე, ადმინისტრაცია, პროფესორები, სტუდენტები და კურსდამთავრებულები კარგად იცნობენ ეთიკის კოდექსსა და ქცევის ნორმებს. 2018 წლის ბოლოს დაწესებულებამ შეიმუშავა პლაგიატიზმის გამოვლენის, პრევენციისა და რეაგირების წესი, რომელიც ვერ მოიძებნა ვებ-გვერდზე. სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან ინტერვიუებმა გამოავლინა, რომ მათ ქონდათ ინფორმაცია პლაგიატიზმის თაობაზე მეტწილად სკოლის მასწავლებლებისა და უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალისაგან. ექსპერტთა ჯგუფმა შეისწავლა შემთხვევით შერჩეული სილაბუსები და შენიშნა, რომ ინფორმაცია თაღლითობისა და მისი სამართლებრივი შედეგების შესახებ არ იყო ირტეგრირებული აკადემიური პროგრამის სილაბუსებში. ასევე აღინიშნა, რომ უნივერსიტეტის პერსონალსა და სტუდენტებში ჯერჯერობით არ ყოფილა პლაგიატიზმის გამოვლენისა და მოქმედი რეგულაციებით მისი გამოძიების შემთხვევა.

პლაგარიზმის გამოვლენის კომპიუტერული პროგრამა ამჟამად გამოიყენება მხოლოდ სამაგისტრო ნაშრომებისთვის ეროვნული ბიბლიოთეკის მიერ უზრუნველყოფილი გარე მომსახურების მომწოდებლის მეშვეობით. ადმინისტრაციასთან ინტერვიუს შედეგად გამოვლინდა, რომ უნივერსიტეტი გეგმავს პლაგარიზმის გამოვლენის პროგრამის დანერგვას ადგილზე. ექსპერტთა ჯგუფი მხარს უჭერს ამ საკითხს, თუმცა არაა სრულად დარწმუნებული, რადგან არ არსებობს განხორციელების გრაფიკი და არ არის შესაბამისი ქმედებები გათვალისწინებული 3 წლიანი სამოქმედო გეგმით. უნივერსიტეტის საზოგადოება იზიარებს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • ტბელის სასწავლო უნივერსიტეტის ეთიკის კოდექსი; • ტბელის სასწავლო უნივერსიტეტის შიდა განაწესი; • პლაგარიზმის გამოვლენის, პრევენციისა და რეაგირების წესი; • გასაუბრების შედეგები.
რეკომენდაციები: • უნივერსიტეტმა, ასევე, უნდა მიიღოს რიგი ალტერნატიული მექანიზმებისა სტუდენტთა ინფორმირებისათვის ინსტიტუციის პოლიტიკაზე პლაგარიზმთან და მის შედეგებთან დაკავშირებით. • უნივერსიტეტის პლაგარიზმის პროცედურები უნდა იყოს მკაცრად კონტროლირებადი იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ისინი წარმოადგენენ პლაგარიზმის გამოვლენისა და აღკვეთის აქტიურ და ეფექტიან საშუალებას. აუცილებელია პლაგარიზმის გამომვლენი პროგრამული უზრუნველყოფის დანერგვა ადგილზე.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

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

3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება	
○ უსდ-ს აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელებისა და განვითარების პოლიტიკა.	

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ტბელის სასწავლო უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელების, შეფასებისა და განვითარების წესი. დოკუმენტი აღწერს საგანმანათლებლო პროგრამის დაგეგმვის, შედგენისა და შემუშავების მეთოდოლოგიას, უმაღლესი განათლების ციკლის პირველი და მეორე დონის პროგრამების სტანდარტებსა და კრიტერიუმებს, კურიკულუმისა და სილაბუსების სტრუქტურას, ინდივიდუალური კურიკულუმის შემუშავების მეთოდოლოგიას, საგანმანათლებლო პროგრამების დამტკიცების/ცვლილებების შეტანის/გაუქმების პროცედურებს, მოთხოვნებს პროგრამის კოორდინატორის მიმართ. როგორც ეს თვითშეფასების ანგარიშშია მოცემული და დადასტურებულია ხარისხის უზრუნველყოფის გუნდთან, ფაკულტეტების დეკანებთან და აკადემიური საბჭოსთან ინტერვიუებით, ახალი დოკუმენტი წარმოადგენს განახლებულ ვერსიას ძველი დოკუმენტის, უზრუნველყოფს პროგრამის დაგეგმვის მკაფიო და ყოვლისმომცველ პროცედურებს, ისევე, როგორც პროცესში დაინტერესებულ მხარეთა ჩართვის მექანიზმებს. აღნიშნული დოკუმენტი დამტკიცებულია აკადემიური საბჭოს მიერ და რექტორის 2017 წლის 24 ნოემბრის ბრძანებით.

ფაკულტეტების დეკანებთან, აკადემიურ საბჭოსთან, აკადემიურ პერსონალთან და დამსაქმებლებთან ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ პროგრამის დაგეგმვის პროცედურები შესაბამისად ხორციელდება. პროცესი იწყება სამუშაო ჯგუფის ფორმირებით, რომელიც წარმოადგენს ფაკულტეტს მიზანშეწონილობის შესწავლას, დაფუძნებულს ბაზრის კვლევასა და დაინტერესებულ მხარეთა როლზე, რათა გაამართლოს ახალი პროგრამის საჭიროება (მაგ: მათემატიკის საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების საჭიროება დადასტურდა მათემატიკის მასწავლებელთა უნარების გაუმჯობესებითა და მათი დეფიციტით რეგიონში). პროგრამა განიხილა ფაკულტეტის საბჭომ და დასამტკიცებლად წარუდგინა აკადემიურ საბჭოს. პროგრამები დამტკიცებულია აკადემიური საბჭოს მიერ და რექტორის ბრძანებით. ინტერვიუების მსვლელობაში გამოიკვეთა, რომ ახალი პროგრამის დამტკიცებამდე ან მოქმედ პროგრამაში ცვლილებების შეტანამდე, საბჭო განიხილავს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ანგარიშს და საჭიროების შემთხვევაში შეიძლება სთხოვოს ფაკულტეტს პოზიციის გადახედვა, თუმცა, ასეთი შემთხვევა არ ყოფილა.

ამჟამად, ტბელის სასწავლო უნივერსიტეტს აქვს 22 მოქმედი საგანმანათლებლო პროგრამა, რომელთაგან 17 არის აკრედიტებული საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამა და 1 მასწავლებელთა მომზადების პროგრამა (60 ECTS) სამი მოდულით - ქართული ენა და ლიტერატურა, სახვითი და გამოყენებითი ხელოვნება და ისტორია. გარდა ამისა, ერთი პროგრამა მომზადებულია განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრში წარსადგენად აკრედიტაციისთვის. ესაა ზოგადი განათლების მასწავლებლის ინტეგრირებული საბაკალავრო-სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამა 300 ECTS კრედიტის მოცულობით.

ტბელის სასწავლო უნივერსიტეტის მიერ შემუშავებული საგანმანათლებლო პროგრამები მიზნად ისახავს უნივერსიტეტის მისიის რეალიზაციას სტუდენტებისათვის რელევანტური თეორიული ცოდნისა და პრაქტიკული უნარების გადაცემს გზით მათი შემდგომი პროფესიული განვითარებისა და დასაქმებისათვის, მაღალი ეროვნული და სამოქალაქო ცნობიერებისა და რელიგიური შემწყნარებლობის მქონე ადამიანების

ფორმირების ხელშეწყობისათვის.

პროგრამის დაგეგმვა, დიზაინი და შემუშავება თანამონაწილეობრივი პროცესია და დაინტერესებული მხარეები ჩართულნი არიან მასში, რათა შემუშავდეს ბაზარზე ორიენტირებული, ადგილობრივი მოთხოვნების შესაბამისი საგანმანათლებლო პროგრამები. კურსდამთავრებულები მონაწილეობას იღებენ პროგრამის შეფასებაში. მათი გამოკითხვა ხორციელდება ელექტრონულად ელ-ფოსტის მეშვეობით, რათა მოპოვებულ იქნას ინფორმაცია პროგრამის ფარგლებში შეძენილი უნარების თავსებადობაზე დამსაქმებელთა მოთხოვნებთან. მიუხედავად ამისა, დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობის მტკიცებულება ძირითადად არის პროგრამებში ახალი კურსების დამატების შეთავაზება. მაგალითად, გამოკითხულმა დამსაქმებლებმა განაცხადეს, რომ არსებობს გეოლოგიის, უძრავი ქონების კანონმდებლობის, მეტყვეობის კურსების საჭიროება, რომლებიც უშუალოდ უკავშირდება რეგიონალურ საკითხებსა და საჭიროებებს.

საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასების შედეგების ანალიზის საფუძველზე, უნივერსიტეტი პერიოდულად განაახლებს მის პროგრამებს, რათა დააკმაყოფილოს ადგილობრივი ბაზრისა და დამსაქმებლების მოთხოვნები. გარდა ამისა, სტუდენტების აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის შედეგები და სტუდენტთა და დამსაქმებელთა გამოხმაურებები განიხილება პროგრამის სტრუქტურისა და სწავლის შედეგების შემდგომი გაუმჯობესებისათვის. პროგრამების ხელმძღვანელებთან ინტერვიუების მსვლელობაში, ექსპერტთა ჯგუფმა მიიღო ინფორმაცია 2012 წელს აკრედიტებულ პროგრამებში განხორციელებულ ცვლილებებზე, რომელთა ინიციატორები იყვნენ დაინტერესებული მხარეები.

სხვადასხვა დაინტერესებული მხარეებისათვის (სტუდენტები, კურსდამთავრებულები, დამსაქმებლები) შემუშავებულია პროგრამის შეფასების კითხვარები. სტუდენტთა კითხვარები მიზნად ისახავს ზოგადად სწავლის შედეგებზე, პროგრამის რესურსებსა და პროგრამის საერთო ხარისხზე მონაცემთა შეკრებას და ანალიზს; გამოკითხვა წარმოებს ყოველი სემესტრის ბოლოს, თუმცა კითხვარების შევსება არაა სტუდენტებისათვის სავალდებულო. ნაბეჭდი კითხვარებით გამოკითხვის პროცესი ანონიმურია, მაგრამ ვინაიდან პროცესს ახორციელებს უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის წარმომადგენელი, არსებობს გამოკითხულთა იდენტიფიცირების რისკები. ალბათ, ეს შეიძლება იყოს დაბალი აქტივობის ერთ-ერთი მიზეზი. თუმცა, გამოკითხვების ხარისხი და სიხშირე, ისევე, როგორც ბაზრის კვლევა საჭიროებს გაუმჯობესებას და უფრო ეფექტიანი მეთოდების გამოყენებას, რათა ამალდეს ჩატარებული კვლევებისა და შეფასების შედეგებისადმი სანდოობა. მაგალითად, გარდა სტუდენტთა გამოკითხვების პროცესის გაუმჯობესებისა, ექსპერტთა ჯგუფი ურჩევს დაწესებულებას, რომ განხორციელდეს ფინალური გამოკითხვა სწავლის დამთავრებისას სტუდენტთა აზრის გამოსავლებად სრული პროგრამის თაობაზე, ნაცვლად ნაწილ-ნაწილ კურსების შეფასებისა. გარდა ამისა, კურსდამთავრებულთა გამოხმაურება უნდა განხორციელდეს სისტემატურად, რათა შეიკრიბოს ინფორმაცია დარგის განვითარებასა და პროგრამის პერსპექტიულობაზე შრომის ბაზრის მოთხოვნების გათვალისწინებით. ინფორმაცია დამსაქმებლებისა და სოციალური პარტნიორებისაგან იკრიბება მეტწილად არაფორმალურად. მართალია უნივერსიტეტის მცირე სიდიდე, ადგილობრივ პროფესიონალთა ჩართულობა აკადემიურ საქმიანობაში და მჭიდრო ურთიერთობები ადგილობრივ საზოგადოებასთან, ხელს უწყობს ინფორმაციისა და

უკუკავშირის არაფორმალურ გაზიარებას, მეტად ფორმალურ მიდგომას და დაგეგმილ სიხშირეს შეუძლია გაზარდოს სარგებელი. უნივერსიტეტს შეუძლია ორგანიზება გაუწიოს რიგ ღონისძიებებს, კონკრეტულ საკითხებზე დისკუსიებისა და მოსაზრებების გასაზიარებლად დამსაქმებელთა, სოციალურ პარტნიორთა მოწვევით მრგვალ მაგიდასთან აკადემიურ პერსონალთან ერთად. პროგრამებში ცვლილებების შეტანის/გაუქმების შემთხვევებში უნივერსიტეტი ითვალისწინებს სტუდენტთა ინტერესებს და უზრუნველყოფს სტუდენტებს შესაძლებლობით, რომ დაასრულონ სწავლა ანალოგიურ საგანმანათლებლო პროგრამაზე, უკვე მოპოვებული კრედიტების აღიარების საფუძველზე.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შედგენისა და შემუშავების მეთოდოლოგია. • სასწავლო უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამები. • ბაზრის კვლევა და დამსაქმებელთა მოთხოვნები. • დაინტერესებულ მხარეთა კმაყოფილების გამოკითხვის შედეგები. • სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის შედეგები. • პროგრამის დამტკიცების, მასში ცვლილების შეტანისა და გაუქმების პროცედურები.
რეკომენდაციები:
რჩევები: • გაიზარდოს დაინტერესებულ მხარეთა ოფიციალური ჩართულობა საგანმანათლებლო პროგრამების შემდგომ განვითარებაში და უფრო ხშირად განხორციელდეს პროგრამების ხარისხის მიმოხილვა. • გაიზარდოს გამოკითხვებისა და ბაზრის შესწავლის ხარისხი და სიხშირე, უფრო ეფექტური მეთოდების გამოყენებითა და პრობლემაზე დაფუძნებული ანალიზით, რათა გაიზარდოს გამოკითხვის შედეგების სანდოობა და უზრუნველყოფილ იქნეს საგანმანათლებლო პროგრამების შესაბამისობა თანამედროვე მოთხოვნებისადმი.
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
3.2 საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი ○ პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან. ○ ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების მეშვეობით უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული მოთხოვნების, საჭიროებებისა და აკადემიური მომზადების გათვალისწინებას და მათ შეუფერხებელ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროცესში.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

პროგრამის შემუშავებისას ტბელის სასწავლო უნივერსიტეტი იცავს მოქმედ კანონმდებლობას და კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების ევროპული სისტემის (ECTS) სახელმძღვანელო მითითებებს. საბაკალავრო პროგრამები მოიცავს 240 ECTS კრედიტს, ხოლო სამაგისტრო - 120 ECTS კრედიტს.

შიდა რეგულაციების თანახმად, საბაკალავრო პროგრამებში გათვალისწინებული კრედიტების საერთო რაოდენობიდან 10 ECTS კრედიტი უნდა დაეთმოს საბაკალავრო ნაშრომს ან კვლევით კომპონენტს, თუმცა ყველა საბაკალავრო პროგრამაში ეს მოთხოვნა არაა გათვალისწინებული. პროგრამის ხელმძღვანელებთან ინტერვიუების მსვლელობაში ექსპერტთა ჯგუფმა დაადასტურა, რომ ზოგიერთ პროგრამაში არსებობს შეუსაბამო ფორმალურ რეგულაციებსა და პრაქტიკას შორის, რომლებიც არ მოიცავს საბაკალავრო ნაშრომს ან კვლევით კომპონენტს (მაგ: BA მათემატიკაში), მაშინ, როდესაც ზოგ სხვა პროგრამაში საბაკალავრო ნაშრომი ჩანაცვლებულია სასწავლო კურსებით (მაგ: BA ჟურნალისტიკაში). ვინაიდან ყველა ზემოთმოყვანილი შესაძლებლობა მისაღებია საბაკალავრო პროგრამებისათვის, შესაბამისი შიდა რეგულაციები უნდა იყოს მკაფიო და შესრულებული ყველა პროგრამის მიერ.

სტუდენტს უნდა მიეცეს 60 კრედიტიანი მაინორის პროგრამის ან აჩევითი კურსების შერჩევის შესაძლებლობა, თუმცა წარმოდგენილი პროგრამების პაკეტში არ აღმოჩნდა არც ერთი მაინორის პროგრამა. მოთხოვნის შემდეგ უნივერსიტეტმა წარმოადგინა მაინორის პროგრამის ნიმუში.

ვარიაციები გამოვლინდა სხვადასხვა პროგრამების სწავლის შედეგებს შორის. ზოგიერთ პროგრამას აქვს ძალიან მკაფიო, უმაღლესი განათლების დონისა და მისანიჭებელი კვალიფიკაციის შესაბამისი სწავლის შედეგები (მაგ: ისტორიის მაგისტრი და სხვ.), მაშინ, როდესაც სხვებში სწავლის შედეგები ფრაგმენტულია და ხშირად გადმოცემულია ნარატიულად, მათ შორის დეტალებით, რომლებიც აღწერენ კურსების შინაარსს, ნაცვლად იმისა თუ რა უნდა იცოდნენ და შეეძლოთ კურსდამთავრებულებს პროგრამის დასრულებისას (მაგ: ბიზნესის ადმინისტრირების სამაგისტრო პროგრამას - აქვს სწავლის შედეგების სამ-გვერდიანი აღწერა, იგივე ეხება სოფლის მეურნეობის სამაგისტრო პროგრამასაც).

რეგულირებადი პროფესიების სწავლის შედეგები ეფუძნება დარგის მახასიათებლებს და შემუშავებულია შესაბამისი სექტორის მიზნობრივი ნიშნულების მიხედვით. (მაგ: სამართლის საბაკალავრო პროგრამა).

პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი მეტწილად აგებულია კომპონენტებს შორის ლოგიკურ კავშირსა და შედეგებზე. გარკვეული გამოწვევების განხილვა უნდა მოხდეს ყურადღებით. ანგარიში უნდა გაეწიოს სწავლის შედეგების თანხვედრას ბაზრის მოთხოვნებსა და პროგრამის სახელწოდებასთან. მაგალითად, ბიზნესის ადმინისტრირების სამაგისტრო პროგრამის სწავლის შედეგები უფრო შეესაბამება საბანკო და საფინანსო პროგრამას, ვიდრე ბიზნესის ადმინისტრირებას. თავად პროგრამის შინაარსი ასევე შეესაბამება ასეთ პროფილს. სინამდვილეში, პროგრამის აღწერაში შეგიძლიათ წააწყდეთ ჩანაწერს "სასწავლო გეგმა - სამაგისტრო პროგრამა "ბიზნესის ადმინისტრირება - ფინანსები". ასეთი შეუსაბამოებები იწვევს სტუდენტებისა და საზოგადოების დაბნეულობასა და დეზორიენტაციას.

სწავლის შედეგების მიღწევა ზოგადად განსაზღვრულია გონივრულ ვადებში.

ვინაიდან უნივერსიტეტი ოპერირებს რიგი არააკრედიტებული პროგრამებით და დანარჩენი პროგრამების უმეტესობა საჭიროებს რეაკრედიტაციას, სწავლის შედეგები და პროგრამების სტრუქტურა უნდა გადაიხედოს გულდასმით. როგორც ამის წინაპირობას, ექსპერტთა ჯგუფი მკაცრად ურჩევს დაწესებულებას, რომ აკადემიურმა პერსონალმა გაიაროს ტრენინგი სწავლის შედეგების მეთოდოლოგიათა დაკავშირებით.

პროგრამა უზრუნველყოფს სტუდენტებს შესაძლებლობით, რომ აირჩიონ საგანმანათლებლო პროგრამის არა-სავალდებულო კომპონენტები, რომლებსაც განიხილავენ არჩევით კურსებად და სტუდენტს შეუძლია ძირითადი (მეიჯორი) და მაინორი/არჩევითი/თავისუფალი კურსების კომბინაცია. მაინორის პროგრამები წარმოადგენენ შეკუმშულ ძირითად (მეიჯორის) პროგრამებს, არ ითვალისწინებენ კვალიფიკაციის მინიჭებას და ფოკუსირებული არიან სტუდენტისათვის მხოლოდ გარკვეული კომპეტენციის მინიჭებაზე.

რეგულირებად პროფესიებში საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგები ემყარება სექტორულ მიზნობრივ ნიშნულებს, ის შემუშავებულია ეროვნული საკვალიფიკაციო ჩარჩოს შესაბამისად, არანაკლებ 75% პროგრამის საერთო კრედიტებისა და ეთმობა საჭირო კომპეტენციების დაუფლებას.

სამაგისტრო პროგრამებში საერთო კრედიტების არანაკლებ 25% - ანუ 30 კრედიტი - გამოყოფილია კვლევით კომპონენტზე - სამაგისტრო ნაშრომზე.

პროგრამის კომპონენტების მოცულობა განსაზღვრულია მისი შინაარსის, სწავლის შედეგებისა და დარგის სპეციფიკის მიხედვით, თუმცა საგანმანათლებლო პროგრამის კურსების უმეტესობა არის 5 ECTS კრედიტი მოცულობის. გამოვლინდა სხვადასხვა პროგრამებში ერთიდაიგივე კურსისათვის კრედიტების განაწილებაში გარკვეული შეუსაბამობები. ზოგიერთი საუნივერსიტეტო დონის კურსის, როგორებიცაა "აკადემიური წერა", "ფსიქოლოგია", "ფილოსოფია", კრედიტების მოცულობა განსხვავდება (ზოგ პროგრამაში 3 კრედიტია, ზოგში 5 კრედიტი) პროგრამების მიხედვით.

უნდა აღინიშნოს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში გამოყენებული სწავლებისა და სწავლების მეთოდები მიზნად ისახავს სწავლის შედეგების მიღწევის უზრუნველყოფას, ისინი უმეტესი საგანმანათლებლო პროგრამებისთვის უნიკალურია.

აბიტურიენტები პროგრამებზე ჩაირიცხებიან საქართველოს კანონმდებლობისა და უნივერსიტეტის შიდა რეგულაციების შესაბამისად. მიუხედავად ამისა, საგანმანათლებლო პროგრამებში არაა მკაფიოდ აღწერილი მიღების კრიტერიუმები, მხოლოდ ზოგადი დებულებებია მოყვანილი. გარდა ამისა, არ არსებობს სამაგისტრო პროგრამების შიდა მისაღები გამოცდების გამჭვირვალე კრიტერიუმები.

ადგილზე ვიზიტისას ვერ მოვიძიეთ საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე, რადგან იგი იყო რეკონსტრუქციის ქვეშ.

მიუხედავად ფაქტისა, რომ ამჟამად არ არსებობს განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე სტუდენტი "საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელების, შეფასებისა და განვითარების წესი" ითვალისწინებს ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავებას, საჭიროებისამებრ, მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი

წესის შესაბამისად. შედეგად, აუცილებლობის შემთხვევაში, განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე სტუდენტებისათვის ინდივიდუალური კურიკულუმი შემუშავდება და მოხდება შეფასების სათანადო ფორმებისა და პირობების შეთავაზება. განსაკუთრებული საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტების საჭიროებების, შესაძლებლობებისა და უნარების საფუძველზე ინდივიდუალური კურიკულუმი უზრუნველყოფს სასწავლო კურსის მიზნებს, ამოცანებს და განხორციელების პროცედურებს. ინტერვიუებისას უნივერსიტეტის ადმინისტრაციამ აღნიშნა, რომ ისინი შეიმუშავენ ინდივიდუალურ სასწავლო გეგმას ბოილობით გადმოსულ სტუდენტთათვის და სტატუს აღდგენილი სტუდენტებისათვის.

ადგილზე ვიზიტისას გაირკვა, რომ ინდივიდუალური კონსულტაციების დრო დათმობილია სილაბუსებში, თუმცა ყველა სილაბუსი არ შეიცავს ამ ინფორმაციას. უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ საკონსულტაციო საათები ადვილად იყოს ხელმისაწვდომი სტუდენტებისათვის (იხ. რეკომენდაცია 5.2-ში).

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ტბელის სასწავლო უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამები და სილაბუსები.
- საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელების, შეფასებისა და განვითარების წესი.
- აკადემიური კალენდარი.
- სტუდენტთა, კურსდამთავრებულთა და დამსაქმებელთა გამოკითხვის შედეგები და ანალიზი.
- სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის შედეგები.
- ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების მეთოდოლოგია.
- ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

- აღმოიფხვრას ყველა შეუსაბამობა სხვადასხვა პროგრამისათვის გამოყენებულ პროგრამების დაგეგმვის რეგულაციებში. პროგრამის სტრუქტურისა და შინაარსის შესახებ წესები უნდა იყოს მკაფიო.
- უზრუნველყოფილ უნდა იქნეს პროგრამის სწავლის შედეგების მკაფიო და თანამიმდევრული გამოხატვა, ისე, რომ ისინი სრულად შეესაბამებოდნენ პროგრამის სახელწოდებას, შინაარსს, სტრუქტურას და დონეს. აკადემიური პერსონალი უნდა იყოს სათანადოდ მომზადებული, რათა აქტიურად ჩაერთონ ამ პროცესში. კარგი გამოცდილება უნდა იქნეს გაზიარებული.
- უზრუნველყოფილ იქნეს, რომ საგანმანათლებლო პროგრამაში გამოყენებული სწავლებისა და სწავლის მეთოდები ასახავდეს პროგრამის კომპონენტების სპეციფიკას და სწავლის შედეგების მიღწევას.
- უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე გამოქვეყნდეს საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი.
- დაზუსტდეს საგანმანათლებლო პროგრამაზე ჩარიცხვის კრიტერიუმები და დაწესდეს გამჭვირვალე კრიტერიუმები შიდა მისაღები სამაგისტრო გამოცდისათვის.

• დაზუსტდეს "საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელების, შეფასებისა და განვითარების წესში" ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების ყველა შესაძლო შემთხვევა. • აკადემიური პერსონალი დატრენინგდეს სწავლის შედეგების მეთოდოლოგიაზე.
რჩევები: • პროგრამების სტრუქტურაში, სადაც ასეთი შესაძლებლობა არსებობს, ჩართულ იქნეს მაინორის პროგრამები. • გადაიხედოს საგანმანათლებლო პროგრამების კომპონენტების მოცულობა, რათა თავიდან იქნეს აცილებული შეუსაბამო კრედიტების განაწილებაში და უზრუნველყოფილ იქნეს, რომ გამოყოფილი კრედიტების რაოდენობა ეფუძნებოდეს დატვირთვას და უზრუნველყოფდეს სწავლის შედეგების სრულ მიღწევას.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
3.3 სწავლის შედეგების შეფასება
უხდ-ში მოქმედებს კანონმდებლობის შესაბამისი, სწავლის შედეგების ადეკვატური, გამჭვირვალე და სამართლიანი შეფასების სისტემა, რომელიც ხელს უწყობს სტუდენტების აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესებას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი სწავლის შედეგების შეფასების სისტემა ითვალისწინებს დარგის სპეციფიკას და მეტწილად მოიცავს ადეკვატურ შეფასების ფორმატს, კომპონენტებსა და მეთოდებს. თუმცა, უნივერსიტეტს აქვს ცენტრალიზებული შეფასების სისტემა შუალედური და საბოლოო შეფასების გადანაწილების თაობაზე და მათთვის დაწესებული მინიმალური კომპეტენციის დონე. ტბელის სასწავლო უნივერსიტეტში სტუდენტთა ცოდნის შეფასების სისტემა და შესაბამისი რეგულაციები მკაფიოდაა აღწერილი და შეესაბამება საქართველოს კანონმდებლობას. სტუდენტის სწავლის შედეგების მიღწევა ითვალისწინებს შუალედურ და საბოლოო შეფასებებს, რომელთა თანაფარდობა საერთო შეფასებიდან (100 ქულა) წარმოადგენს შუალედურისათვის მაქსიმუმ 60 ქულას და ფინალური შეფასებისათვის 40 ქულას. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად შეფასების ძველი წესი ითვალისწინებდა, რომ სტუდენტს უნდა დაეგროვებინა მინიმუმ 11 ქულა შუალედური შეფასებისას იმისათვის, რომ დაშვებული ყოფილიყო საბოლოო გამოცდაზე. ეს მოთხოვნა იყო საკმაოდ დაბალი და შედეგად სწავლის ხარისხი და სტუდენტთა მოტივაცია შემცირდა. გარდა ამისა, საბოლოო გამოცდა არ ითვალისწინებდა მინიმალურ ზღვარს. ამჟამად, შეფასების სისტემის გადასალახი მინიმალური ზღვარი შუალედური შეფასებისათვის არის 21 ქულა, ხოლო საბოლოო გამოცდისათვის მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი - 22 ქულა. უნივერსიტეტი კურსის სპეციფიკიდან გამომდინარე თავისუფლებას ანიჭებს ლექტორებს შუალედური

შეფასების კომპონენტების შერჩევაში. ისინი უნდა იყვნენ მრავალფეროვანნი.

უკვე აღინიშნა, რომ სამაგისტრო ნაშრომის ხელმეორედ დაცვის პროცესი არ შეესაბამება მინისტრის 2007 წლის 5 იანვრის ბრძანებას #3 "უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის კრედიტების გაანგარიშების წესის დამტკიცება". კერძოდ, უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროცესის რეგულაცია (პუნქტი 26-ის ქვე-პუნქტები 2 და 3) ამბობს, რომ თუ სტუდენტი მიიღებს შეფასებას FX, მას ეძლევა ნაშრომის ხელახლა დაცვის უფლება იმავე სემესტრში, ხოლო F-ის მიღების შემთხვევაში - მომდევნო სემესტრში.

უნივერსიტეტის რეგულაციების თანახმად, შეფასების ყველა კომპონენტი და დადგენილი კრიტერიუმი უნდა იყოს წარმოდგენილი სილაბუსში დეტალურად და გამჭვირვალედ. მიუხედავად იმისა, რომ შეფასების კრიტერიუმები ძირითადად უნიკალურია, ზოგიერთ შემთხვევაში, მოცემული შეფასების რუბრიკები არ არის ნათელი.

თვითშეფასების ანგარიშზე და ინტერვიუებზე დაყრდნობით, წერითი გამოცდები წინა წლებში არ იყო კოდირებული, რის გამოც მონაცემები ობიექტური შეფასებისათვის ვერ იქნა წარმოდგენილი. უნივერსიტეტი გეგმავს წერითი გამოცდებისათვის კოდირების შემოღებას, რაც მიჩნევა შეფასების ერთ-ერთ აუცილებელ კომპონენტად. ამ საკითხს მონიტორინგს გაუწევს უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური. წინა წლებში ზეპირი გამოცდების მონიტორინგი არ ხორციელდებოდა. შეფასებები დაიწყება ახალი სასწავლო წლიდან და მიზნად დაისახავს ხარისხის ამაღლებას.

შეფასების სისტემა უზრუნველყოფს თანასწორ და სამართლიან მიდგომას, მაგრამ ისმის კითხვა, თუ რამდენად ობიექტურია მიდგომა სტუდენტების ცოდნის შეფასებისადმი, რადგან შედეგები აჩვენებს, რომ სტუდენტების უმრავლესობა იღებს მაქსიმალურ შეფასებებს.

უნივერსიტეტის სტუდენტები ინფორმირებულნი არიან კურსებში გამოყენებული შეფასების სისტემისა და მასთან დაკავშირებული რეგულაციების შესახებ.

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს პლაგიატიზმის გამოვლენის, პრევენციისა და რეაგირების წესი, რომელიც ადგილზე ვიზიტისას არ იყო ხელმისაწვდომი უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე, ხოლო სტუდენტების გადმოცემით აღნიშნული ინფორმაცია მიეწოებათ ლექტორებისგან. პლაგიატიზმის გამოვლენის კომპიუტერული პროგრამა ამჟამად გამოიყენება მხოლოდ სამაგისტრო ნაშრომებთან მიმართებაში ეროვნული ბიბლიოთეკის მიერ მოწოდებული გარე მომსახურების მეშვეობით, თუმცა დაგეგმილია მისი დანერგვა ადგილზე.

უნივერსიტეტს გააჩნია შეფასების გასაჩივრების სისტემა. გასაჩივრების მექანიზმების თანახმად, შუალედური, საბოლოო თუ დამატებითი გამოცდის შედეგები შეიძლება გასაჩივრდეს შედეგების გაგებიდან 2 დღის ვადაში; სტუდენტს უფლება აქვს საჩივრით მიმართოს ადმინისტრაციას და მოითხოვოს შედეგების გადახედვა. ადმინისტრაცია, ორი სამუშაო დღის განმავლობაში მიაწოდებს საჩივარსა და სტუდენტის ნაშრომს ფაკულტეტს, რომლის საბჭო ჩამოაყალიბებს სააპელაციო კომისიას დოკუმენტაციის მიღებიდან 5 სამუშაო დღეში. სააპელაციო კომისია იმსჯელებს საჩივარზე და წარუდგენს დასკვნას ფაკულტეტის საბჭოს სამი დღის განმავლობაში. ფაკულტეტის საბჭო უზრუნველყოფს შედეგების მიწოდებას ადმინისტრაციისთვის და ადმინისტრაცია შეიტანს შედეგებს სტუდენტის ნიშნების ფურცელში და აცნობებს სტუდენტს. აღსანიშნავია, რომ

ინტერვიუების შედეგად გაირკვა, რომ როგორც წესი, შეფასებების თაობაზე სტუდენტთა საჩივრებს ადგილი არა აქვს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის რეგულირების წესი; • საგანმანათლებლო პროგრამები და სილაბუსები; • სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები; • ინტერვიუს შედეგები.
რეკომენდაციები: • უზრუნველყოფილ იქნეს სამაგისტრო ნაშრომის ხელახალი დაცვის პროცესის შესაბამისობა მინისტრის 2007 წლის 5 იანვრის #3 ბრძანებასთან "უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების კრედიტების გაანგარიშების წესის დამტკიცების შესახებ". • გამრავალფეროვნდეს და დაზუსტდეს შეფასების კრიტერიუმები და საგანმანათლებლო პროგრამების კომპონენტების რუბრიკები.
რჩევები: • მოხდეს შეფასების სისტემის დეცენტრალიზაცია, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს შეფასების სისტემის მოქნილობა შუალედური და ფინალური ქულების გადანაწილების კუთხით თითოეული კურსის მოთხოვნების საფუძველზე და დადგინდეს მათთვის კომპეტენციის მინიმალური დონე. • გაუმჯობესდეს სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის პროცესი და ხელი შეეწყოს ობიექტურ მიდგომებს სტუდენტთა ცოდნის შეფასებისას, ვინაიდან შედეგები გვაჩვენებს, რომ სტუდენტთა შეფასებების უმეტესობა ახლოსაა მაქსიმალურთან.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

4. უსდ-ის პერსონალი

უსდ უზრუნველყოფს, რომ დაწესებულებაში დასაქმებული პერსონალი (აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე) იყოს მაღალკვალიფიციური, რათა მათ შეძლონ საგანმანათლებლო, კვლევითი/სამეცნიერო/შემოქმედებითი/საშემსრულებლო და ადმინისტრაციული პროცესის ეფექტურად წარმართვა და დაწესებულების სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული შედეგების მიღწევა. თავის მხრივ, დაწესებულება 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

ტბელის სასწავლო უნივერსიტეტმა დაამტკიცა პერსონალის მართვის პოლიტიკა, რომელიც ორიენტირებულია პერსონალის განვითარებაზე და რომელშიც, ასევე განსაზღვრულია აფილირების ვადები და პირობები. პერსონალის მართვის პოლიტიკა განსაზღვრავს პერსონალის მართვის პრინციპებსა და წესებს, მათ შორის კვალიფიციური პერსონალის დასაქმების გამჭვირვალე და ობიექტურ პროცედურებს. ცოტა ხნის წინ, ამჟამინდელი პოლიტიკის ფარგლებში, დასაქმდა აკადემიური პერსონალის 15 ახალი წევრი. ტბელის სასწავლო უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის პოლიტიკის მთავარი ორიენტირია უნივერსიტეტის მისიისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმის მიხედვით დაწესებული ამოცანების მიღწევა. პერსონალის მართვის პოლიტიკა ითვალისწინებს კვალიფიციური პერსონალის მოზიდვას, რათა ადეკვატურად და წარმატებულად გაუმკლავდეს კონკურენტულ გარემოს და ამჟამინდელ გამოწვევებს.

უსდ აგროვებს ინფორმაციას და სხვადასხვა ტიპის სტატისტიკურ მონაცემებს თავის დასაქმებულ პერსონალთან დაკავშირებით. იგი ატარებს კმაყოფილების გამოკითხვებს და დანერგილი აქვს პერსონალის შეფასებისთვის განკუთვნილი კრიტერიუმები. უსდ-ს აქვს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესები. აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასება ხდება 0-5 ქულიანი შეფასების სქემით. შეფასების კრიტერიუმები მოიცავს სამ კომპონენტს: პედაგოგიურ საქმიანობას, სამეცნიერო კვლევით საქმიანობას და სხვა საუნივერსიტეტო საქმიანობას. საგანმანათლებლო პროგრამების ხელმძღვანელები, დეკანები და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური უზრუნველყოფს პერსონალის საქმიანობის შეფასებას. აკადემიური პერსონალის საქმიანობის შეფასების ანალიზს განიხილავს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ფაკულტეტის საბჭოზე, სადაც შემუშავდება სათანადო რეკომენდაციები. მართალია, აკადემიური პერსონალის სასწავლო საქმიანობას განიხილავენ ფაკულტეტის დეკანთან სემესტრის დასასრულს, თუმცა აკადემიური პერსონალი მათ სასწავლო საგნების შესახებ სტუდენტების შეფასების შემაჯამებელ ანგარიშებს არ იღებენ, არამედ, პერსონალი უკუკავშირის იღებს ირიბად, დეკანთან შეხვედრის დროს.

აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესები განსაზღვრავს შეფასების პროცესში გასათვალისწინებელი საკითხების სიას, თუმცა არ არის მკაფიოდ განსაზღვრული, თუ როგორ ხდება 0-5 ქულების მინიჭება, რა არის მინიმალური ქულა, რომელიც შეიძლება, რომ დადებით შედეგად ჩაითვალოს. აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესები არ განსაზღვრავს პერსონალისა და შესრულებული სამუშაოს სამიზნე ნიშნულებს. არ არის მითითებული, ხდება თუ არა ანაზღაურებისა და წახალისების ღონისძიებისას თანამშრომლის საქმიანობის შეფასების შედეგების გათვალისწინება. გამოკითხულმა აკადემიურმა და მოწვეულმა პერსონალმა განაცხადა, რომ მათი საქმიანობის შედეგები ნამდვილად ახდენს გავლენას მათი დასაქმების კონტრაქტების განახლებაზე, თუმცა მათი მიერ შესრულებული საქმიანობის დონესა და

ანაზღაურებას შორის კავშირი არაა არქმული.

ტბელის სასწავლო უნივერსიტეტი პერსონალის შეფასებასა და კმაყოფილების გამოკითხვების შედეგებს იყენებს პერსონალის მართვის პროცესში. უსდ უზრუნველყოფს აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის ჩართულობას საგანმანათლებლო, კვლევით და სხვა საქმიანობებში, ასევე გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. ზოგადად, უმეტეს შემთხვევებში, გადაწყვეტილების მიმღებ ორგანოებში (მაგალითად, ფაკულტეტის საბჭო, აკადემიური საბჭო) პერსონალი ინიშნება რექტორის მიერ. სასურველია პერსონალის არჩევითობის უზრუნველყოფა სხვადასხვა სახის მმართველ საბჭოებში.

უსდ-ს აქვს პერსონალის პროფესიული განვითარების მდგომარეობის და სტრატეგია. იგი ასევე უზრუნველყოფს ახალი თანამშრომლების ინტეგრაციას სამუშაო გარემოში, კონსულტაციებისა და რჩევების მიცემის გზით. სამწლიანი სამოქმედო გეგმა (2019-2021) მიუთითებს პერსონალის პროფესიული განვითარების მიმართულებით დაგეგმილ აქტივობებზე (ისეთებზე, როგორებიცაა, ტრენინგი სწავლების მეთოდოლოგიებში, ტრენინგი ინფორმაციული ტექნოლოგიების გამოყენებაში). საჭიროების შემთხვევაში იქმნება, კონკრეტული საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში დასაქმებული პერსონალის განვითარებისთვის დაგეგმილი აქტივობების განრიგი. იგი ითვალისწინებს სხვადასხვა ტიპის აქტივობებს, პასუხისმგებელ პირებს, ვადებსა და მონიტორინგს.

საერთო ჯამში, აკადემიური და მოწვეული პერსონალიც საკამოდ გათვითცნობიერებული და დაინტერესებულია საკუთარი სამსახურით. ისინი პატივს სცემენ უნივერსიტეტის პროფილსა და ღირებულებებს და იზიარებენ მის მისიას. სტუდენტებმა და კურსდამთავრებულებმა სასწავლო პერსონალი მოიხსენიეს, როგორც კვალიფიციური, მხარდამჭერი, ღია და მარტივად ხელმისაწვდომი. იმედის მომცემია ის ფაქტი, რომ აკადემიური პერსონალი აცნობიერებს შემდგომი პროფესიული განვითარების საჭიროებას. გასაუბრების დროს, ექსპერტთა ჯგუფმა შეიტყო კონკრეტული შემთხვევების შესახებ, თითქმის ყველა გამოკითხული პირისგან, რომ აკადემიური პერსონალი მონაწილეობას იღებდა პროფესიულ აქტივობებში საკუთარი ინტერესებიდან გამომდინარე, უნივერსიტეტისგან ფინანსური მხარდაჭერის გარეშე კი. უნივერსიტეტმა სერიოზულად უნდა განიხილოს პერსონალის პროფესიული განვითარებისთვის დაფინანსების გაზრდა და ორგანიზება გაუწიოს პროფესიულ განვითარებას ინდივიდუალური საჭიროებებისა და პრიორიტეტების მიხედვით და არა სპეციალური შემთხვევების საფუძველზე. ამ მიმართულებით ნამდვილად გამოსადეგი იქნება ადამიანური რესურსების განყოფილების დაარსება (იხილეთ სტანდარტი #2).

უსდ-ს გაფორმებული აქვს კონტრაქტები სამეცნიერო, აკადემიურ, მოწვეულ პერსონალთან. პერსონალის მართვის პოლიტიკა მიჰყვება გზამკვლევებს პერსონალის მოზიდვისთვის, იცავს კონკურსის წესებსა და აკადემიურ თანამდებობაზე დანიშვნისთვის პირობებს. იგი ასევე განსაზღვრავს ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის დანიშვნის პრინციპებს, ადგენს პერსონალის უფლებებსა და მოვალეობებს, სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციებსა და ვალდებულებებს, პერსონალის სამუშაო აღწერას და საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის მოზიდვა ეყრდნობა ღია, გამჭვირვალე და ხელმისაწვდომ მეთოდებს, ცხადდება რა კონკურსი, რომელიც ღიაა ყველა დაინტერესებული პირისთვის. აკადემიურ თანამდებობაზე პერსონალის მოზიდვის გზამკვლევის ფარგლებში:

- საკონკურსო კომისია ირჩევს აკადემიურ პერსონალს. კონკურსის წესები და პირობები არის საჯარო, წინასწარ განსაზღვრული პირობებისა და მოთხოვნების მიხედვით.
- აპლიკანტი, რომელსაც სურს აკადემიური თანამდებობის დაკავება, წინასწარ ეთანხმება კონკურსის პირობებსა და აფილირების მოთხოვნებს. თანხმობის შემთხვევაში, აპლიკანტი ხელს აწერს კონტრაქტს.
- მოცემული ვადისთვის შერჩეულ აკადემიურ პერსონალს, კონტრაქტის ვადის ამოწურვის შემთხვევაში, უფლება აქვს მონაწილეობა მიიღოს კონკურსში იმავე ან უფრო მაღალი აკადემიური თანამდებობის დასაკავებლად.

უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი ინიშნება კონკურსის გზით, რექტორის გადაწყვეტილების მიხედვით. დანიშნულ თანამდებობებზე პერსონალის შერჩევა ხდება შიდა კონკურსით. ეს კონკურსი მიზნად ისახავს უნივერსიტეტის პერსონალის პროფესიულ განვითარებას და მათი კარიერული ზრდის უზრუნველყოფას. ვაკანტური თანამდებობისთვის, უნივერსიტეტი თავდაპირველად ირჩევს კანდიდატს შიდა რესურსებიდან, მათ შორის სტუდენტებიდან. ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი ამზადებს შეთავაზებას კანდიდატთა სიისთვის პერსონალის კვლევასა და სტუდენტთა მონაცემებზე დაყრდნობით და წარუდგენს ამ შეთავაზებას რექტორს; რექტორი კანდიდატებს განიხილავს შესაბამისი დარგის ხელმძღვანელებთან და გასაუბრებისას დადებითი შეფასების მიღების შემთხვევაში, იღებს კანდიდატის დანიშვნის გადაწყვეტილებას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- პერსონალის მართვის პოლიტიკა. დამტკიცებულია ტბელის სასწავლო უნივერსიტეტის რექტორის 2019 წლის N 01-03/09 ბრძანებით.
- უნივერსიტეტის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასების წესი. რექტორის ბრძანება „პერსონალის მართვის წესის დამტკიცების შესახებ“ N 01-03/09, 28.01.2019.
- ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის რექტორის ბრძანება „აკადემიური პერსონალის აფილირების წესის დამტკიცების შესახებ“, (01-07/12, 25.12.2017).
- ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის რექტორის ბრძანება „მართვის ეფექტურობისა და შეფასების სისტემის მონიტორინგის მექანიზმების დამტკიცების შესახებ“, (N 01-03/07, 25.01.2019).
- იმ ზომების გეგმა/განრიგი, რომელიც მიმართულია ბიზნესის ადმინისტრირების საგანმანათლებლო პროგრამის აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის განვითარებაზე (Order N 01-07-09/z.) 30.11.2017).
- იმ ზომების გეგმა/განრიგი, რომელიც აგრარულ მეცნიერებათა ადმინისტრირების საგანმანათლებლო პროგრამის აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის განვითარებაზე "(Order N 01-07-09/t.) 01.12.2017).
- ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის მმართველი ორგანოების უფლებები და პასუხისმგებლობები, ფუნქციები და არჩევის პროცედურები. რექტორის ბრძანება **N 01-03/26 5/3/2019.**
- პერსონალის საქმიანობის შეფასებისა და კმაყოფილების გამოკითხვის შედეგები და ანგარიში ამ შედეგების გამოყენების შესახებ ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო

უნივერსიტეტის პერსონალის შემდგომი განვითარებისთვის. • აკადემიური პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის წესი, რექტორის ბრძანება N 01–07–09/v. 24.11.2017. • უნივერსიტეტის სტრუქტურა და სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები. • უნივერსიტეტის მისია. ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტი. • წმ. ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა (2019-2025). • ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის 3 წლიანი სამოქმედო გეგმა (2019-2021). • ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის დებულება. დამკტიცებულია რექტორის 2017 წლის 10 ნოემბრის № 01-07-09/B ბრძანებით. • ხარისხის შეფასების შედეგების პროცედურა და ანგარიში ამ შედეგების გამოყენების შესახებ 2018. • ინფორმაცია ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო მუშაობის შესახებ. • ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის წლიური ანგარიშები. კომპონენტური მტკიცებულებები / ინდიკატორები, მათ შორის შესაბამისი დოკუმენტები, გასაუბრების შედეგები და ა.შ. • ინტერვიუები აკადემიურ, სამეცნიერო, მოწვეულ, ადმინისტრაციულ და დამხმარე პერსონალთან	რეკომენდაციები: • დეტალურად განისაზღვროს წესები/ინდიკატორები პერსონალის მიერ შესრულებული სამუშაოს შესაფასებლად არსებული 0–5 ქულიანი შეფასების სქემისათვის. შემუშავდეს მიზნობრივი ნიშნულები პერსონალის მიერ შესრულებული სამუშაოსთვის. • პერსონალის შეფასების შედეგების გათვალისწინებით განისაზღვროს პერსონალის წახალისების დეტალური პრინციპები. • გამჭვირვალობისა და ხარისხის კულტურის დამკვიდრებისათვის აკადემიური პერსონალი უნდა იღებდეს სტუდენტთა მიერ კურსის შეფასების შემაჯამებელ ანგარიშს, მათ მიერ ყოველ სემესტრში მიწოდებული თითოეული კურსისათვის. • უზრუნველყოფილ იქნეს მმართველ ორგანოებსა და გადაწყვეტილების მიმღებ ერთეულებში აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის მეტი წარმომადგენლობა და არჩევითობა. • გაიზარდოს ფინანსირება პერსონალის პროფესიული (დიდაქტიკურ და სამეცნიერო) განვითარებისთვის. რჩევები: საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
--	---

შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ არსებითად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შეესაბამება მოთხოვნებს ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
4.2. აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა
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 ტბელ აზუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტში დასაქმებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა განისაზღვრება უნივერსიტეტის პროფილით და მისი გეოგრაფიული მდებარეობის გათვალისწინებით. ტბელ აზუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტი მდებარეობს ბათუმიდან 60კმ დაშორებით. აკადემიური პერსონალის უმრავლესობა ცხოვრობს ბათუმში და მის შემოგარენში. შესაბამისად, მათ უნდა განსაზღვრონ კონკრეტული თავისუფალი დღეები და მოარგონ ისინი სხვა სამსახურს (თუ ეს შესაძლებელია), იმისათვის, რომ შეასრულონ ტბელ აზუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტში დაკისრებული პასუხისმგებლობები. ამ შეზღუდვების ფარგლებში, განსაზღვრულია კვირის დღეების მინიმალური რაოდენობა ტბელ აზუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტში სამუშაო დატვირთვის განსახორციელებლად. ეს მინიმუმი უდრის კვირაში ორ დღეს, შრომის კოდექსის შესაბამისად: 40 საათი კვირაში. უნივერსიტეტის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის სამუშაო დატვირთვა განისაზღვრება პირის კვალიფიკაციის/აკადემიური ხარისხის საგანმანათლებლო პროგრამასთან და შეთავაზებულ კურსებთან შესაბამისობაზე დაყრდნობით. სასწავლო პერსონალის პირადი ფაილების (CV, დიპლომები, საკვალიფიკაციო დოკუმენტები, პუბლიკაციები და სწავლების გამოცდილება) შესწავლა მიუთითებს მათ კვალიფიკაციაზე. დაცულია სამუშაო დატვირთვის 40-საათიანი ზედა ზღვარი კვირაში. როგორც გასაუბრებებიდან გამოვლინდა, აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის შეფასების წესი ტბელ აზუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტში ცოტა ხნის წინ დაინერგა იმისათვის, რომ დააკმაყოფილოს ავტორიზაციის სტანდარტების მოთხოვნები. იგი მოიცავს აკადემიური პერსონალის სწავლებისა და სამეცნიერო საქმიანობის შეფასების პერიოდულ მონიტორინგს. თუმცა, წესები არ ადგენს სამიზნე ნიშნულებს პერსონალისთვის, საგანმანათლებლო, კვლევითი და სხვა საუნივერსიტეტო საქმიანობის განხორციელების კუთხით. უსდ-მ უნდა იმუშავოს მსგავსი სამიზნე ნიშნულები. მთელს აკადემიურ პერსონალს აქვს მუდმივი დასაქმების ხელშეკრულებები, რაც შეესაბამება საქართველოს კანონმდებლობას. მოწვეულ პერსონალს აქვს განსხვავებული სახის კონტრაქტები, მათი დატვირთვის საათების მითითებით. ზოგადად, პერსონალი ინფორმირებული იყო მათი ვალდებულებებისა და დატვირთვის რეგულაციების თაობაზე. უსდ-ში პერსონალის ჯამური რაოდენობა (მათ შორის აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი) შეადგენს 173 თანამშრომელს, მათგან: 69 აფილირებული აკადემიური პერსონალი; 23- სამეცნიერო პერსონალი; სწავლებაში

ჩართული მოწვეული პერსონალი -33 თანამშრომელი, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი -48 თანამშრომელი. ამჟამინდელი (2019) სამიზნე თანაფარდობა აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული პერსონალისა სტუდენტებთან მიმართებაში არის -0.1. აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული პერსონალის რაოდენობის თანაფარდობა უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების რაოდენობასთან - 4.6. აფილირებული პერსონალის რაოდენობის თანაფარდობა სტუდენტთა რაოდენობასთან -0.7. თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, სამიზნე თანაფარდობა აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალისა სტუდენტებთან, მოსალოდნელია რომ დარჩეს იგივე სიდიდის (0.11 2022 წლისთვის), ხოლო თანაფარდობა აკადემიურ პროგრამებთან მიმართებაში მოსალოდნელია, რომ გაუარესდეს (3.9 2022 წელს). ფაკულტეტის დეკანებთან მსჯელობიდან გაირკვა, რომ ეს განპირობებულია სტუდენტთა რაოდენობის მოსალოდნელი შემცირებით (იხ. სტანდარტი 1.2).

აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის რაოდენობა და სამუშაო დატვირთვა ცვალებადია საგანმანათლებლო პროგრამების მიხედვით (6-8 სასწავლო საათიდან 16-20 სასწავლო საათამდე კვირაში, სხვადასხვა სემესტრებში) და უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელებას, კვლევის შესრულებასა და მათზე ნაკისრი სხვა მოვალეობების შესრულებას. აკადემიური პერსონალი განსაზღვრავს თავის პირველად აფილირებას დაწესებულებასთან აფილირების ხელშეკრულების საფიძველზე. აფილირების პირობები განსაზღვრულია უსდ-ს და აკადემიურ პერსონალს შორის გაფორმებულ ოფიციალურ ხელშეკრულებაში. თანამშრომელმა უნდა შეატყობინოს უსდ-ს, თუკი მათ აქვთ სამუშაო დატვირთვა სხვა დაწესებულებებში. ზოგიერთ შემთხვევებში, აკადემიური პირი ასწავლის 10-14 საათს ჯამში, სხვადასხვა სასწავლო კურსებს, თუმცა საშუალოდ, აკადემიური პერსონალი ასწავლის 2-3 საგანს სემესტრში. სასურველია დაინერგოს მხარდაჭერისა და წახალისების სქემა (მაგალითად, შესთავაზოთ დამატებითი ჰონორარები, გრანტები სასწავლო კურსების/სასწავლო მასალების განვითარებისთვის) პერსონალისთვის, რომელიც ამზადებს ახალ სასწავლო კურსებს და შეიმუშავებს სასწავლო მასალებს.

კონტრაქტები განსაზღვრავს სასწავლო დატვირთვას აკადემიური და მოწვეული პერსონალისთვის. აფილირების წესები განსაზღვრავს კვლევის მოთხოვნებს აფილირებული პერსონალისთვის. სამეცნიერო პერსონალი იმავდროულად ფლობს აკადემიურ თანამდებობებსაც. ყველა აკადემიური თანამშრომელი არის აფილირებული. აფილირების წესის თანახმად, უსდ-მ უნდა დააფინანსოს აფილირებული პერსონალის კვლევა და დაეხმაროს მას კვლევითი სამუშაოს შედეგების გამოქვეყნებაში. აფილირებულ პერსონალს მოეთხოვება წელიწადში სულ მცირე ერთი კვლევითი პუბლიკაცია საერთაშორისო რეფერირებად და რეცენზირებად სამეცნიერო-პრაქტიკულ ჟურნალებში და სულ მცირე ერთ სამეცნიერო კონფერენციაში მონაწილეობის მიღება. კვლევის მაღალი ხარისხისა და პერსონალის გამოცდილების უზრუნველსაყოფად, უსდ-მ უნდა მოითხოვოს პუბლიკაციების გამოქვეყნება ჟურნალებში, რომლებიც ინდექსირებულია Scopus-ში, Thomson-ში, Web of Science, Index Copernicus, Google Scholar-ში და სხვა წამყვან საერთაშორისო სამეცნიერო ბაზებში (იხ. ასევე სტანდარტი 6).

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- პერსონალის მართვის პოლიტიკა. დამტკიცებულია ტბელის სასწავლო უნივერსიტეტის რექტორის 2019 წლის N 01-03/09 ბრძანებით.

- უნივერსიტეტის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასების წესი. რექტორის ბრძანება „პერსონალის მართვის წესის დამტკიცების შესახებ“ N 01-03/09, 28.01.2019.
- ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის რექტორის ბრძანება „აკადემიური პერსონალის აფილირების წესის დამტკიცების შესახებ“, (01-07/12, 25.12.2017).
- ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის რექტორის ბრძანება „მართვის ეფექტურობისა და შეფასების სისტემის მონიტორინგის მექანიზმების დამტკიცების შესახებ“, (N 01-03/07, 25.01.2019).
- იმ ზომების გეგმა/განრიგი, რომელიც მიმართულია ბიზნესის ადმინისტრირების საგანმანათლებლო პროგრამის აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის განვითარებაზე (Order N 01-07-09/z.) 30.11.2017).
- იმ ზომების გეგმა/განრიგი, რომელიც აგრარულ მეცნიერებათა ადმინისტრირების საგანმანათლებლო პროგრამის აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის განვითარებაზე "(Order N 01-07-09/t.) 01.12.2017).
- ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის მმართველი ორგანოების უფლებები და პასუხისმგებლობები, ფუნქციები და არჩევის პროცედურები. რექტორის ბრძანება **N 01-03/26 5/3/2019.**
- პერსონალის საქმიანობის შეფასებისა და კმაყოფილების გამოკითხვის შედეგები და ანგარიში ამ შედეგების გამოყენების შესახებ ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის პერსონალის შემდგომი განვითარებისთვის.
- აკადემიური პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის წესი, რექტორის ბრძანება N 01-07-09/v. 24,11.2017.
- უნივერსიტეტის სტრუქტურა და სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები.
- უნივერსიტეტის მისია. ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტი.
- ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა (2019-2025).
- ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის 3 წლიანი სამოქმედო გეგმა (2019-2021).
- ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის დებულება. დამტკიცებულია რექტორის 2017 წლის 10 ნოემბრის № 01-07-09/ზ ბრძანებით.
- ხარისხის შეფასების შედეგების პროცედურა და ანგარიში ამ შედეგების გამოყენების შესახებ 2018.
- ინფორმაცია ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო მუშაობის შესახებ.
- ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის წლიური ანგარიშები. კომპონენტური მტკიცებულებები / ინდიკატორები, მათ შორის შესაბამისი დოკუმენტები, გასაუბრების შედეგები და ა.შ.
- ინტერვიუები აკადემიურ, სამეცნიერო, მოწვეულ, ადმინისტრაციულ და დამხმარე პერსონალთან

რეკომენდაციები: დაწესდეს საგანმანათლებლო, კვლევითი და სხვა საუნივერსიტეტო საქმიანობის მიზნობრივი ნიშნულები აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალისათვის და დაიწყოს მუშაობა მათ გაუმჯობესებაზე.
რჩევები: - შემოღებულ იქნეს მოთხოვნები და შედავათები აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალისათვის, რათა განახორციელონ Scopus, Thomson, Web of Science, Index Copernicus, Google Scholar-ში დასხვა ცნობილ საერთაშორისო სამეცნიერო ბაზებში ინდექსირებული კვლევითი პუბლიკაციები. - დადგინდეს ხელშეწყობის სქემა იმ პერსონალის ხელშეწყობისა და წახალისებისათვის, რომელიც მოამზადებს ახალ სასწავლო კურსებს და შეიმუშავებს სასწავლო მასალას.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ არსებითად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შეესაბამება მოთხოვნებს ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

5. ტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები

უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტზე ორიენტირებული გარემოს შექმნას და მათი უფლებების დაცვას; სთავაზობს

სტუდენტებს შესაბამის სერვისებს, მათ შორის, დასაქმების ხელშეწყობის მექანიზმებს, უზრუნველყოფს სტუდენტების მაქსიმალურ ინფორმირებას, ახორციელებს მრავალფეროვან ღონისძიებებს და ხელს უწყობს სტუდენტების ჩართულობას ამ ღონისძიებებში. სტუდენტთა მხარდაჭერი ღონისძიებების გასაუმჯობესებლად უსდ ითვალისწინებს სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგებს.

5.1. სტუდენტის სტატუსის 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

სტუდენტთა მიღების, სტუდენტის სტატუსის შეჩერების და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების და განათლების აღიარების რეგულაციები გაერთიანებულია ერთ დოკუმენტში სახელად „სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესები“. უნივერსიტეტს აქვს ახალი ვებ-გვერდი, რომელიც ჩაეშვა ადგილზე ვიზიტის მეორე დღეს. ეს დოკუმენტი ხელმისაწვდომი არ იყო ძველ ვებ-გვერდზე, თუმცა იგი გახდა საჯარო, ადგილზე ვიზიტის დროს.

თვითშეფასების ანგარიშში, ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტი აცხადებს, რომ ქმნის „სტუდენტთა ცნობარს“, რომელიც დაფარავს ყველა იმ თემას,

რომელზეც შეიძლება სტუდენტებს კითხვა გაუჩნდეთ. ექსპერტთა ჯგუფს არ უნახავს ეს ცნობარი, რამდენადაც იგი არ იყო დასრულებული ადგილზე ვიზიტის დროს.

უნივერსიტეტი ატარებს გაცნობით შეხვედრებს ახლადმიღებული სტუდენტებისთვის ყოველ წელს, სადაც რექტორი და უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის წევრები მისასალმებელი სიტყვით წარსდგებიან და აცნობენ სტუდენტებს საუნივერსიტეტო გარემოს.

თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, სტუდენტთა მხარდაჭერის ცენტრი ატარებს ფაკულტეტის შეხვედრებს, სადაც სტუდენტები იღებენ დეტალურ ინფორმაციას იმ რეგულაციების შესახებ, რომლებიც მათ უნდა იცოდნენ სტუდენტური ცხოვრების განმავლობაში. ეს განაცხადი არ არის დამაჯერებელი, რადგან ოფისი რამდენიმე თვის წინ შეიქმნა და შეუძლებელი იქნებოდა ოფისის მიერ ამ აქტივობის რუტინულად განხორციელება. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფი მხარს უჭერს სტუდენტთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების ცენტრს, რომ სწორედ მან ჩაატაროს გაცნობითი კვირები ახლადმიღებული სტუდენტებისთვის, სადაც ამჟამინდელი სტუდენტები და კურსდამთავრებულებიც მიიღებენ მონაწილეობას (დამატებითი კომენტარები სტუდენტთა მხარდაჭერისა და კარიერის ცენტრთან დაკავშირებით იხ. 5.2).

უნივერსიტეტმა წარადგინა სტუდენტთა კონტრაქტის ნიმუშები, რომელიც ქმნის სამართლებრივ საფუძველს სტუდენტსა და უსდ-ს შორის. სტუდენტები ინფორმირებულები არიან კონტრაქტის პირობებისა და ვადების შესახებ, მის ხელმოწერამდე.

ექსპერტთა ჯგუფის მოთხოვნის საფუძველზე, უნივერსიტეტმა წარადგინა დოკუმენტი სტუდენტთა შეფასებებთან დაკავშირებულ სააპელაციო პროცედურებზე. სტუდენტებმა იცოდნენ პროცედურები, რომლებიც უნდა გაიარონ იმ შემთხვევაში, თუკი შეფასების შედეგებით არ იქნებიან კმაყოფილები.

რაც შეეხება სტუდენტთა უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვას და ადმინისტრაციული ორგანოების მუშაობასთან დაკავშირებულ სტუდენტთა საჩივრების განხილვას, უნივერსიტეტისთვის რეკომენდებულია ეს როლი მიანიჭოს ან სტუდენტთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების ცენტრს ან იურიდიულ სამსახურს. დროთა განმავლობაში, უნივერსიტეტის განვითარებასთან ერთად, უნდა იფიქროთ „ომბუდსმენის“ ოფისის დანერგვაზე.

სტრატეგიული დაგეგმვის დოკუმენტში სტუდენტური თვითმმართველობა მოხსენიებულია სუსტ მხარედ. თუმცა, სამწლიან სამოქმედო გეგმაში კონკრეტული ქმედებები არ არის ნახსენები. ადგილზე ვიზიტის დროს არ დაკონკრეტებულა, შეიქმნა თუ არა სტუდენტთა კავშირი და ფუნქციონირებს თუ არა იგი უკვე. შესაბამისი ინფორმაცია არ არის თვითშეფასების ანგარიშში, ასევე ამ მიმართულებით, სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების პასუხები არ იყო მკაფიო. სტუდენტები წარმოდგენილნი არიან ფაკულტეტის საბჭოში, თუმცა სტუდენტთა წარმომადგენლობა არ არის აკადემიური საბჭოს დონეზე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- წმ. ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის თვითშეფასების ანგარიში

• უნივერსიტეტის მიერ წარდგენილი დოკუმენტაცია. • ვებ-გვერდი www.tbeli.ge • ინტერვიუები ადგილზე ვიზიტის დროს.
რეკომენდაციები: • უნივერსიტეტმა უნდა დაასრულოს და გამოსცეს "ცნობარი სტუდენტთათვის". • სტუდენტებს ხელი უნდა შეუწყოს სტუდენტური კავშირის ფორმირებაში. უნივერსიტეტი უნდა დაეხმაროს მათ და უზრუნველყოს სათანადო სამუშაო ფართობი და უნივერსიტეტის ვებ-საიტზე გამოყოფილი სივრცით.
რჩევები: • უნივერსიტეტმა უნდა განიხილოს "ომბუცმენის" ოფისის დაარსების საკითხი.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ არსებითად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შეესაბამება მოთხოვნებს ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები ○ სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად უსდ-ში მოქმედებს სტუდენტთა 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 გამოკითხული სტუდენტების თანახმად, საგანმანათლებლო პროცესთან დაკავშირებული მხარდაჭერა ძირითადად უზრუნველყოფილი იყო ფაკულტეტის ადმინისტრატორების მიერ, რომლებიც იყვნენ ძალიან აქტიურები შეკითხვებზე პასუხების მხრივ. ცოტა ხნის წინ, უნივერსიტეტმა ჩამოაყალიბა სტუდენტთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების სამსახური, რომელიც სტუდენტებს უზრუნველყოფს მხარდაჭერითა და კონსულტაციით, სასწავლო პროცესთან დაკავშირებულ ნებისმიერ საკითხზე. ამჟამად, სტუდენტთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების სამსახურის ხელმძღვანელია ერთ-ერთი ფაკულტეტის დეკანი. ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ სტუდენტთა მხარდაჭერის სამსახურის ხელმძღვანელი არ უნდა იყოს ერთ-ერთი დეკანი (თუმცა ამჟამად თანამდებობაზე მყოფი პირი თავდაუზოგავად ემსახურება სტუდენტთა საჭიროებებს), რამდენადაც შესაძლოა ადგილი ჰქონდეს ინტერესთა კონფლიქტსა და ფუნქციათა გადაკვეთას, რაც შექმნის ამ სამსახურის არასათანადოდ მუშაობის საფუძველს.

რაც შეეხება აკადემიურ კონსულტაციებს, სტუდენტებს აქვთ შესაძლებლობა გამოიყენონ ინდივიდუალური საკონსულტაციო საათების. ადგილზე ვიზიტისას გაირკვა, რომ ინდივიდუალური კონსულტაციების დრო მოცემულია სილაბუსებში, თუმცა ყველა სილაბუსი არ შეიცავს ამ ინფორმაციას. უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ საკონსულტაციო საათები იყოს მარტივად ხელმისაწვდომი სტუდენტებისთვის.

ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტს აქვს სტუდენტთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების სამსახური. ეს სამსახური ცოტა ხნის წინ დაარსდა და ჯერ კიდევ ფორმირების პროცესშია.

დაწესებულება ორიენტირებულია ადგილობრივ შრომის ბაზარზე და თანამშრომლობს დამსაქმებლებთან სტაჟირებისა და პრაქტიკების განსახორციელებლად. უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ სტუდენტთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების სამსახურის როლი ამ კუთხით გაძლიერდეს.

უნივერსიტეტმა წარადგინა დამსაქმებელთა გამოკითხვის ანალიზი საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარების მიზნით. სტუდენტები ინფორმირებულები არიან დასაქმების შესაძლებლობებზე უმეტესად ზეპირი კომუნიკაციების საფუძველზე. უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ საინფორმაციო მექანიზმი იყოს ოფიციალური და მუდმივი (ოფიციალური Facebook გვერდი, ელექტრონული ფოსტა, უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი).

უნივერსიტეტს აქვს მჭიდრო ურთიერთობა კურსდამთავრებულებთან. ყოველ წელს, ოქტომბერში, ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულებს იწვევენ „კურსდამთავრებულთა დღე“-ში მონაწილეობის მისაღებად, რომელსაც ორგანიზებას უწევს უნივერსიტეტი.

უნივერსიტეტი უკავშირდება კურსდამთავრებულებს და ატარებს გამოკითხვებს მათი პროფესიული და აკადემიური განვითარების შესახებ, წელიწადში ერთხელ.

უნივერსიტეტი ვერ ჩაითვლება, რომ უზრუნველყოფს საერთაშორისო მობილობის შესაძლებლობებს. ამჟამად, გამავალი მობილობა შემოიფარგლება დონის სახელმწიფო ტექნიკურ უნივერსიტეტთან (როსტოვი, რუსეთი) თანამშრომლობით, 15 სტუდენტი ესწრება რუსული ენის კურსებს როსტოვის უნივერსიტეტში, მაშინ როდესაც ცოტა ხნის წინ გაფორმებული თანამშრომლობის ხელშეკრულებას ოვიდიუსის უნივერსიტეტთან რუმინეთში, ჯერ არანაირი შედეგი არ მოუცია.

უნივერსიტეტი მხარს უჭერს და უზრუნველყოფს სტუდენტებს კლასგარეშე აქტივობებით (სასწავლო ექსკურსიები, კონფერენციები და ა.შ). უნივერსიტეტმა, ექსპერტთა ჯგუფის მოთხოვნის საფუძველზე, წარმოადგინა განხორციელებული აქტივობების სია.

ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტს აქვს საერთო საცხოვრებელი, რომელიც უფასოა საერთაშორისო სტუდენტებისთვის. ეს სტუდენტები არიან ეთნიკურად ქართველები, რომლებიც ცხოვრობენ მეზობელ ქვეყნებში (სომხეთი, აზერბაიჯანი, თურქეთი). უნივერსიტეტი მათ ასევე უზრუნველყოფს ყოველთვიური სტიპენდიითა (100 ლარი) და უფასო საკვებით (რომელიც ასევე ხელმისაწვდომია ყველა სტუდენტისთვის).

უნივერსიტეტში სწავლა უფასოა. მაღალი აკადემიური მოსწრების მქონე სტუდენტებს აქვთ შესაძლებლობა მიიღონ ყოველთვიური სტიპენდია.

ადგილზე ვიზიტის დროს, უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი შემუშავების პროცესში იყო.

სრულად გამართულმა ვებ-გვერდმა სტუდენტებისთვის უნდა უზრუნველყოს მარტივი წვდომა განსაზღვრულ სექციებზე, სადაც იქნება სტუდენტისთვის საჭირო ყველა ინფორმაცია (რეგულაციები, განცხადებები, ღონისძიებები და ა.შ).
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • წარმოდგენილი დოკუმენტაცია; • უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი: www.tbeli.ge • უნივერსიტეტის Facebook გვერდი. • ინტერვიუები ადგილზე ვიზიტის დროს.
რეკომენდაციები: • უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ინფორმაცია საკონსულტაციო საათების შესახებ იყოს ადვილად ხელმისაწვდომი სტუდენტებისათვის. • უნივერსიტეტმა უნდა გააუმჯობესოს მუშაობა საერთაშორისო თანამშრომლობაზე, რათა შექმნას საერთაშორისო მობილობის შესაძლებლობები სტუდენტებისათვის. • უნივერსიტეტის ვებ-საიტმა უნდა მოიცვას სტუდენტებთან დაკავშირებული ყველა ინფორმაცია ადვილად ხელმისაწვდომ სივრცეში. დაკავშირებული ინფორმაცია უნდა ექვემდებარებოდეს რეგულარულ განახლებას და უკავშირდებოდეს სტუდენტებს ოფიციალური Facebook-ის გვერდის, ელ-ფოსტის და სხვა საშუალებებით. • უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ სტუდენტთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების ოფისებმა ითავოს დამსაქმებლებთან მუშაობა შემდგომი სტაჟირებისა და პრაქტიკის შესაძლებლობების გამოსავლენად.
რჩევები: • სტუდენტთა ხელშეწყობისა და კარიერული განვითარების ოფისმა უნდა ჩაატაროს გაცნობითი შეხვედრები ახადჩარიცხულ სტუდენტებთან, რომლებშიც მონაწილეობას მიიღებენ სტუდენტებიც და კურსდამთავრებულებიც.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): • პოლიტიკა და შეთავაზებები ჩამოსული საერთაშორისო სტუდენტების მხარდასაჭერად. • სტიპენდიები მაღალი აკადემიური მოსწრების მქონე სტუდენტებისათვის.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ არსებითად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შეესაბამება მოთხოვნებს ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

6. კვლევა, განვითარება და/ან 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

რამდენადაც ტბელ აზუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტს არ აქვს სადოქტორო პროგრამები, კვლევითი საქმიანობა მეტნაკლებად შეზღუდულია და ექსკლუზიურად უნივერსიტეტის მიერ ფინანსდება. ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ მიიღო ინფორმაცია რომელიმე სხვა აგენტთან თანამშრომლობის შესახებ კვლევისა და განვითარების აქტივობების კუთხით, რაც მიზნად ისახავს ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ, სამრეწველო და სხვა ინოვაციურ განვითარებას. თუმცა, ძლიერი კვლევითი ინტერესია ქართველურ მეცნიერებებსა და რეგიონის ისტორიის მიმართ, რასაც საფუძველს უქმნის უნივერსიტეტის ხედვა და მისია. წარმოდგენილი დოკუმენტებიც და სამეცნიერო პერსონალის წარმომადგენლებთან განხორციელებული დისკუსიებიც გვიჩვენებს, რომ ამ ეტაპზე კვლევა კონცენტრირებულია ამ ორ სფეროზე. პროექტი „ზედა მაჭახელი (ისტორიულ-ეთნოგრაფიული და დიალექტური შემოწმება)“ მოიცავს სავსე ეთნოგრაფიულ ექსპედიციებს ზედა მაჭახელას რეგიონის ისტორიულ-ეთნოგრაფიული და ლინგვისტური ასპექტების შესასწავლად. მონოგრაფიის გამოქვეყნება მოსალოდნელია მიმდინარე წელს მოგვიანებით. ამჟამად მიმდინარეობს ორი სხვა პროექტი, „საერთო ქართველური ზმნების ფუძე ლაზურ ენაში და ლაზური ზმნის პარადიგმა“ და „ქალთა განათლება ზემო აჭარაში“. უნივერსიტეტის ადმინისტრაციისა და სამეცნიერო პერსონალის თანახმად, ყველა ზემოხსენებული კვლევითი პროექტი დაფინანსდა (სავსე ვიზიტები და პუბლიკაციის ხარჯები) უნივერსიტეტის მიერ და განხორციელდა ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა და განათლების ფაკულტეტის მიერ. სტუდენტები ჩართულები არიან კვლევით საქმიანობებში ამ პროექტების ფარგლებში, ძირითადად შესაბამისი მონაცემების შეგროვებისა და დამუშავების პროცესში.

დანარჩენი კვლევითი პროდუქტი მოიცავს სამეცნიერო პერსონალის მიერ შესრულებულ ინდივიდუალურ კვლევით ნაშრომებს, რომელთა პრეზენტაცია და /ან პუბლიკაცია ხდება საკონფერენციო შრომებში და ქართულ პუბლიკაციებში, მათ შორის უნივერსიტეტის გამომცემლობაში, რეცენზირების პროცესის გარეშე, რაც მოიცავს გარე რეცენზენტების მიერ ნაშრომის განხილვას. ფაკულტეტებზე აკადემიური დარგების მრავალფეროვნება არ ეხმარება უნივერსიტეტს განავითაროს ძლიერი კვლევითი დღის წესრიგი ფაკულტეტის დონეზე. მაგალითად, ძალიან საინტერესო კვლევითი ძალისხმევა ფიქსირდება აგრარულ მეცნიერებათა და ბიზნესის ადმინისტრირების ფაკულტეტზე, ძალიან განსხვავებულ დარგებში (მათემატიკა, მეზაღეობა, რეგიონალური და დარგობრივი ეკონომიკური განვითარება).

ძალიან ცოტა კვლევითი აქტივობა ფიქსირდება ამჟამად სოციალურ მეცნიერებათა და

ჯანდაცვის, სამართლმცოდნეობისა და საჯარო მმართველობის ფაკულტეტებზე.

აკადემიურ საზოგადოებაში კვლევის წახალისების მიზნით, უნივერსიტეტი ორგანიზებას უწევს და/ან მასპინძლობს სამეცნიერო კონფერენციებს, სადაც სამეცნიერო პერსონალს ეძლევა შესაძლებლობა მიიღოს მონაწილეობა და წარადგინოს საკუთარი კვლევითი ნაშრომი. უნივერსიტეტის დაარსებიდან რამდენიმე ასეთი კონფერენცია ჩატარდა, კერძოდ კი ბოლო 5 წლის განმავლობაში, მათ შორის ისეთი, რომლებიც ორგანიზებული იყო საქართველოს მეცნიერებათა ეროვნული აკადემიის მიერ და მასპინძლობდა ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტი. ამას გარდა, უნივერსიტეტმა უმასპინძლა ქართველ მეცნიერთა და აკადემიკოსთა რამდენიმე საჯარო ლექციას.

რამდენადაც ავტორიზაციის პროცესში მყოფი უნივერსიტეტი, არის სასწავლო უნივერსიტეტი, დისერტაციის ხელმძღვანელობა ხდება მხოლოდ სამაგისტრო დონეზე. სამაგისტრო ნაშრომის ყოვლისმომცველი მარეგულირებელი დოკუმენტი იძლევა სათანადო ხელმძღვანელობას სტუდენტებისთვის, რომლებიც მუშაობენ საკუთარ ნაშრომზე. სასწავლო პროცესის რეგულაცია იძლევა კონკრეტულ წესებსა და გზამკვლევებს სამეცნიერო კვლევითი კომპონენტისთვის (სამაგისტრო ნაშრომი. სამაგისტრო პროგრამაზე, სამაგისტრო ნაშრომის ხელმძღვანელი მტკიცდება შესაბამისი ფაკულტეტის საბჭოს მიერ, რომელიც ასევე პასუხისმგებელია კვლევითი კომპონენტის შესრულებისა და შეფასების წესების განსაზღვრაზე. ადგილზე ვიზიტის დროს, ექსპერტთა ჯგუფმა განიხილა სამაგისტრო ნაშრომის ნიმუში სხვადასხვა ფაკულტეტებიდან. სამაგისტრო ნაშრომის ხარისხი ცვალავდა სტუდენტებს შორის, თუმცა საერთო ჯამში ექცევა ნორმებში და შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებს, მკაფიო კვლევითი მეთოდოლოგიით, კვლევის ფარგლებითა და ბიბლიოგრაფიით. ზოგიერთი სამაგისტრო ნაშრომი მაღალი ხარისხისაა და ექსპერტთა ჯგუფი ისურვებდა, რომ ენახა ეს ნაშრომები კონფერენციებზე ან თუნდაც გამოქვეყნებული. უნივერსიტეტი შემფოთებული უნდა იყოს სამაგისტრო ნაშრომების ხარისხის დევიაციით, შეიმუშავოს კვლევითი ნაშრომის ხელმძღვანელობის და შეფასების უფრო ერთიანი მიდგომა და უზიძგოს სტუდენტებს, გამოიყენონ საერთაშორისო სამეცნიერო მონაცემთა ბაზები, რომლებიც ხელმისაწვდომია ბიბლიოთეკაში. ამჟამად გამოყენებული სტატისტიკების დონე უკიდურესად დაბალია (ანგარიშების თანახმად -0), სავარაუდოდ იმიტომ, რომ მომსახურება არ არის დისტანციურად ხელმისაწვდომი (იხ. ნაწილი 7.2).

საერთო ჯამში, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ უნივერსიტეტმა უნდა სთხოვოს და უზიძგოს ფაკულტეტებს, შეიმუშავონ კვლევის დღის წესრიგი, განსაზღვრონ საკვლევი სფეროები, რომლებიც შეესაბამება უნივერსიტეტის მისიას და პასუხობს ადგილობრივ საჭიროებებს სოციალური და ეკონომიკური განვითარებისთვის. ფაკულტეტების კვლევითი დღის წესრიგები, რომლებიც ეყრდნობა კოლექტიურ კვლევით ძალისხმევას ნაცვლად ინდივიდუალურისა და უზრუნველყოფს უფრო მეტ სტუდენტის ჩართვას კვლევაში, გაზრდის უნივერსიტეტის კვლევით შესაძლებლობას, რაც ამჟამად არ არის იმ დონეზე, რომელიც წარმატებულად დაუჭერდა მხარს სადოქტორო პროგრამებს.

ბოლოდროინდელი ქმედებები, როგორიცაა ქართველოლოგიის ინსტიტუტის დაარსება (დეტალები შემდეგ ნაწილშია მოცემული) მოსალოდნელია, რომ დაეხმარება უნივერსიტეტს ამ კუთხით.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- წმ. ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის თვითშეფასების ანგარიში.
- სამიზნე სამეცნიერო-კვლევითი შეთავაზებების შერჩევის კონკურსის წესი , ბრძანება N 01-03/12, 29.01.2019.
- სამეცნიერო პერსონალის წარმომადგენლებთან ინტერვიუები.
- დოკუმენტი ამჟამინდელ დაგეგმილ კვლევით პროექტებზე (6.15).
- სამაგისტრო ნაშრომის გზამკვლევი და რეგულაციები.
- სამაგისტრო ნაშრომების განხილვა.

რეკომენდაციები:

- უნივერსიტეტმა უფრო მეტად ბალანსირებული გზით უნდა გააძლიეროს მისი კვლევითი პროფილი აკადემიურ პერსონალში, რომელმაც უნდა შეიმუშაოს კვლევების დღის წესრიგი, მოახდინოს ისეთ კვლევით სფეროებზე ფოკუსირება, რომლებიც უნივერსიტეტის მისიის შესაბამისად მნიშვნელოვანია რეგიონის სოციალური და ეკონომიკური განვითარებისათვის.
- უნივერსიტეტის გამომცემლობამ უნდა დააწესოს რეცენზირების პროცესი გარე შემფასებლების მონაწილეობით, რათა უზრუნველყოს გამოქვეყნებულ ნაშრომთა ხარისხი და დაიმკვიდროს თავი სამეცნიერო ნაშრომების სანდო საგამომცემლო ცენტრად.
- უნდა განხორციელდეს სამაგისტრო პროგრამების სამეცნიერო კომპონენტების ხელმძღვანელობისა და შეფასების ერთიანი მიდგომა, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს სამაგისტრო ნაშრომების უფრო მეტად ერთგვაროვანი ხარისხში სხვადასხვა ფაკულტეტებზე.

რჩევები:

- ხელი შეეწყოს და დახმარება გაეწიოს მაგისტრანტებს მათი ნაშრომების გამოქვეყნებაში. განხილულ იქნეს მათთვის 4-5 გვერდიანი ნაშრომის მომზადების შეთავაზება, რომელიც აღწერდა მათი სამაგისტრო ნაშრომის კვლევასა და შედეგს.
- ფაკულტეტის შიდა და გარე დონეზე პრიორიტეტი უნდა გახდეს დისციპლინათაშორისი მიდგომა კვლევაში (მაგ: სოფლის მეურნეობა და ეკონომიკა, მათემატიკა და განათლება და სხვ.).

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):**შეფასება**

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

6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია

- უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და სახელოვნებო-შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა.
- ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით/სახელოვნებო საქმიანობაში.
- უსდ ზრუნავს კვლევითი/განვითარების/ შემოქმედებითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციაზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ტბელ აზუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტს, დაარსების დღიდან, საკუთარი ხედვისა და მისიის შესაბამისად, დიდი წვლილი შეაქვს სამხრეთ-აღმოსავლეთ საქართველოს რეგიონის განვითარებაში. შედეგად, რელევანტური რეგიონალური საკითხების გამოვლენა და გამოძიება, მართალია მისი კვლევითი დღის წესრიგის პრიორიტეტული თემაა, თუმცა კვლევითი აქტივობები ამ დრომდე სისტემური და სტაბილური არ ყოფილა.

მეტად სისტემური და ეფექტური კვლევის ორგანიზების მიზნით, უნივერსიტეტმა 2018 წელს დააფუძნა გიორგი მთაწმინდელის სახელობის ქართველმცოდნეობის ინსტიტუტი. ცხადია, ამ ინსტიტუტის ჩამოყალიბება მნიშვნელოვანი ნაბიჯია კვლევის სისტემატურად ორგანიზებისა და მხარდაჭერისკენ. დაწესებულების წესდება და რეგულაციები უზრუნველყოფენ საშუალებებს ამის მისაღწევად. კვლევითი ინსტიტუტის სტრატეგიული გეგმა (2019-2023) ყოვლისმომცველია, თუმცა იგი შეიძლება უფრო თანმიმდევრული იყოს და ორიენტირებული კვლევით საკითხებზე, ნაცვლად დეტალებისა, მაგალითად:

- კონცენტრირება შედეგზე ან დეტალურ ქმედებებზე (მაგალითად, ბეჭდური გამოცემების მომზადება (გაზეთი ან ჟურნალი, დოკუმენტარი ფილმის გადაღება, სამეცნიერო სტატიების მომზადება სხვადასხვა პრობლემებზე, სავსე სამეცნიერო ექსპედიციების განხორციელება და სხვა)) ნაცვლად მთავარი კვლევითი სფეროების გამოვლენისა.
- მედოთოლოგიურ დეტალებზე ორიენტირება (მაგალითად ემპირიული სავსე კვლევები კონკრეტულ მუნიციპალიტეტებში, ბიბლიოგრაფიის განხილვა, კითხვარების შემუშავება) ნაცვლად კვლევის მიზნებზე ფოკუსირებისა
- ინსტიტუტის კვლევების სტრატეგია (2019-2023) ძირითად დავალებად ასახელებს „სამეცნიერო მონოგრაფიებისა და ნაშრომების გამოცემას“, რომლებიც არიან კვლევის შედეგი და არა სტრატეგიის, „საჯარო ლექციების ჩატარებას“, რაც შედეგების გავრცელების ნაწილი შეიძლება იყოს, „სავსე და საარქივო სამუშაოს“.

რამდენადაც, კვლევითი სტრატეგიული გეგმა საკმაოდ გაფართოებულია- შეიძლება ითქვას ზედმეტად ამბიციური და არარეალისტური, უნივერსიტეტის ამჟამინდელი შესაძლებლობებიდან გამომდინარე, - ინსტიტუტმა სასურველია მოახდინოს მოქმედებების პრიორიტიზირება და შეიმუშაოს მიახლოებითი დროის გეგმა წლიურ მასშტაბზე.

ამას გარდა, ასეთი ამბიციური გეგმა ვერ განხორციელდება სათანადო ადმინისტრაციული მხარდაჭერის გარეშე, კვლევის მხარდამჭერი ერთეულის ფორმით. უნივერსიტეტებში საერთაშორისო პრაქტიკების მიხედვით, კვლევითი მხარდაჭერის ერთეულები უზრუნველყოფენ ადმინისტრაციულ მხარდაჭერას კვლევითი საქმიანობისთვის, ტრენინგებს ატარებენ მეცნიერებისთვის კვლევის პროექტების წერაში, კვლევითი შესაძლებლობების გავრცელებაში ფაკულტეტის წევრებში, მხარს უჭერენ დისციპლინათაშორის კვლევას და ზოგადად შემდგომი კვლევითი კულტურის

სტიმულირებას.

ამჟამად, კვლევითი ინსტიტუტის კვლევითი აქტივობები ფინანსდება უნივერსიტეტის ფინანსებით, რაც შეზღუდულია. კვლევითი/სამეცნიერო საქმიანობისთვის ბიუჯეტიდან გამოყოფილი წილით, რომლიც შეადგენს 26, 610 ლარს (1.5%-ს მთლიანი ბიუჯეტის). შესაბამისად, კვლევითი ცენტრის მდგრადობა, მისი ამბიციური დღის წესრიგიდან გამომდინარე, ეყრდნობა მის შესაძლებლობას, მოიზიდოს გარე დაფინანსება. სამეცნიერო პერსონალმა იცის ეს და ერთი პროექტი უკვე წარუდგინეს შოთა რუსთაველის ფონდს, თუმცა წარუმატებელად. მკვლევარებისთვის ტრენინგი კვლევის პროექტის მომზადებაში, ისევე როგორც მხარდაჭერის მექანიზმი დაფინანსების შესაძლო წყაროების გამოსავლენად და სამეცნიერო პერსონალისთვის ინფორმაციის გასავრცელებლად არის სასიცოცხლო მნიშვნელობის კვლევითი ინსტიტუტის შესაძლებლობის გასაზრდელად, რათა მან მოიზიდოს გარე დაფინანსება.

ყველაზე სერიოზული წინაღობა კვლევის განვითარებაში არის ინტერნაციონალიზაციის ძალიან დაბალი დონე. კვლევითი პროდუქტის უმეტესობა, განურჩევნად მათი მნიშვნელობისა, ქვეყნდება მხოლოდ ქართულ ენაზე, ქართულ გამოცემებში. ძალიან შეზღუდული რაოდენობის ნაშრომებია გამოქვეყნებული ინგლისურ ენაზე და უცხოურ ჟურნალებში. ეს ჭეშმარიტია ახლად დაქირავებული პერსონალის შემთხვევაშიც კი, მიუხედავად იმისა, რომ ზოგიერთ მათგანს მართლაც რომ შთამბეჭდავი კვლევები აქვს ჩატარებული. ინგლისური ენის უნარებში შეზღუდვა პერსონალს უკრძალავს გამოიყენონ შესაძლებლობები და ესტუმრონ ევროკავშირის წევრი სხვა ქვეყნების უნივერსიტეტებს, დაამყარონ კონტაქტები კოლეგებთან და განახორციელონ ერთობლივი პუბლიკაციები (გამოქვეყნებული ნაშრომების მცირე რაოდენობა არის ერთობლივად გამოცემული). ამგვარად, კვლევითი სამუშაო შემოფარგულია ეროვნულ საზღვრებში. ამჟამინდელი კვლევითი შედეგების მნიშვნელობის დაკნინების გარეშე, კვლევის ინტერნაციონალიზაცია კვლევასა და მკვლევარებს შეჰმატებს დამატებით უპირატესობებს. უნივერსიტეტმა ინტერნაციონალიზაცია უნდა განიხილოს ტოპ-პრიორიტეტულ საკითხად. ერთი მიდგომა შეიძლება იყოს ის, რომ მაგისტრატურის სტუდენტები და კურსდამთავრებულები უფრო დააინტერესოთ ამჟამინდელი კვლევითი პროექტებით და ჩართოთ ისინი კვლევით საქმიანობაში არამხოლოდ დამხმარებად, არამედ შედეგების გავრცელების პროცესშიც. მაგალითად, მონოგრაფიების კონკრეტული ნაწილების ჩასწორება შეიძლება და ინგლისურენოვან სამეცნიერო ნაშრომებად მომზადება, რომელთაც წარადგენთ საერთაშორისო კონფერენციებზე ან გამოაქვეყნებთ საერთაშორისო სამეცნიერო ჟურნალებში.

უნივერსიტეტის საერთაშორისო კონტაქტები ერთობლივ კვლევით შესაძლებლობებთან დაკავშირებით შემოიფარგლება კონსტანტას ოვიდიუსის უნივერსიტეტით რუმინეთში, რომელთანაც გაფორმებულია თანამშრომლობის მემორანდუმი სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის გაცვლის შესახებ, ასევე ერთობლივ კვლევით პროექტებზე, თუმცა ამ მხრივ ჯერ არანაირი აქტივობა არ განხორციელებულა.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- წმ. ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის თვითშეფასების ანგარიში.
- ქართველოლოგიის მეცნიერებათა ინსტიტუტის დებულება. ბრძანება №01-03-03,

07.06.2018. • კვლევითი ინსტიტუტის სტრატეგიული კვლევის მიმართულებები განკარგულება № 01-03/13, 29.01.2019. • სამიზნე სამეცნიერო-კვლევითი შეთავაზებების შერჩევის კონკურსის წესი. ბრძანება N 01-03/12, 29.01.2019. • საერთაშორისო ურთიერთობების ერთეულის შექმნის დებულება ბრძანება N 01-03/01), 09 01 2 -19. • ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა. ბრძანებაN 01-03/01, 09.01.2019. • სამეცნიერო პერსონალის წარმომადგენლებთან ინტერვიუები. • ინტერვიუები აკადემიურ საბჭოსთან.
რეკომენდაციები: • შემუშავდეს კვლევების ინტერნაციონალიზაციის გაუმჯობესების მტკიცე გეგმა • ქართველოლოგიის შემსწავლელი ინსტიტუტის სტრატეგიული გეგმა უნდა იყოს უფრო თანამიმდევრული და დეტალების ნაცვლად, ფოკუსირდეს ძირითად კვლევით საკითხებზე. • შემუშავდეს სათანადო ადმინისტრაციული სტრუქტურა ქართველოლოგიის შემსწავლელი ინსტიტუტის კვლევითი საქმიანობის ხელშეწყობისათვის. • უფრო აქტიურადმოხდეს მაგისტრანტების ჩართვა კვლევით საქმიანობასა და შედეგების გავრცელების აქტივობებში. • აკადემიური პერსონალის რეკრუტირებისას გაითვალისწინეთ მოთხოვნილი უნარების ქონა და საერთაშორისო კვლევითი გამოცდილება. • გააძლიერეთ სამეცნიერო პერსონალის გადამზადება კონკურენტუნარიანი კვლევითი წინადადებების მომზადების უნარების მიმართულებით.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება უსდ-ს აქვს კვლევითი / შემოქმედებითი საქმიანობის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულების პროდუქტიულობის და აკადემიური / სამეცნიერო პერსონალის ხარისხის შეფასების და ანალიზის სისტემა. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უნივერსიტეტს აქვს რეგულაციები აკადემიური პერსონალის შესაფასებლად, რაც ეფუძნება მათ საქმიანობის შესრულებას სწავლის, კვლევის და სხვა საუნივერსიტეტო საქმიანობის კუთხით. კვლევის შეფასება ეყრდნობა შემდეგს: სამეცნიერო კონგრენციებში

მონაწილეობა, სამეცნიერო ნაშრომების გამოცემა, საერთაშორისო საგრანტო კონკურსებში მონაწილეობა, აღნიშნულ სამეცნიერო საქმიანობაში სტუდენტების ჩართვა, სამეცნიერო ღონისძიებების ორგანიზება და სხვა.

თითოეული პირის მიერ სამუშაოს შესრულება ფასდება პროგრამის ხელმძღვანელის და ერთი ან მეტი პირის, როგორც წესი, დეკანის ან ხარისხის უზრუნველყოფის ხელმძღვანელის მიერ, რომლებიც კვლევითი საქმიანობის შეფასებისას, კონკრეტულ კრიტერიუმებს ეყრდნობიან. თუმცა, არ არსებობს კონკრეტული განაწილებული სქემა 1-5 ბალიანი სკალისთვის, მაშინ როცა თითოეული კრიტერიუმი ძალიან ზოგადად არის განსაზღვრული. არ არის სხვაობა იმაში გამოცემა მოხდება ქართულ თუ საერთაშორისო ჟურნალში, რეფერირებულ ჟურნალშია თუ არა პუბლიკაცია, ისეთში, რომელიც ინდექსირებულია ცნობილ საერთაშორისო სამეცნიერო ბაზებში, ავტორი პირველი ავტორია თუ ერთადერთი ავტორი, არ ანსხვავებენ ჟურნალის სამეცნიერო გავლენას და სხვა. იგივე სიტუაციაა კონფერენციებთან დაკავშირებით, სადაც ტერმინი „მონაწილეობა“ ნიშნავს უბრალო დასწრებას ან პრეზენტაციას ან საკონფერენციო ნაშრომებს იქნება თუ არა ის რეფერირებული. მეორეს მხრივ, ისეთი ფაქტორები, როგორიცაა ციტირება, არ განიხილება. კრიტერიუმებს შორის ბუნდოვანება აშკარად ჩანს დოკუმენტში „6.1. ინფორმაცია სამეცნიერო აკადემიური პერსონალის შესახებ“ სტატიების, კონფერენციების რაოდენობისა და აკადემიური პერსონალის მიერ მათ ინდივიდუალურ CV-ებში მითითებულთან შედარებისას.

კვლევის ხარისხის ასამაღლებლად, უნივერსიტეტმა უნდა გაითვალისწინოს კონკრეტული მოთხოვნების დაწესება გამოცემების ხარისხთან დაკავშირებით (ინდექსირებულ ჟურნალებში და სხვ), იმ პერსონალისთვის წამახალისებელი ფორმის აქტივობების დანერგვასთან ერთად, რომლებიც აკმაყოფილებენ ამ მოთხოვნებს (ანუ გაზრდილი მხარდაჭერა მათი კვლევისადმი, სამუშაო დროის, ფინანსური მხარდაჭერის, აღიარებისა და სხვა კუთხით).

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- წმ. ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტის თვითშეფასების ანგარიში.
- დოკუმენტი 6.1. ინფორმაცია სამეცნიერო აკადემიურ პერსონალზე.
- ინტერვიუები აკადემიურ საბჭოსთან.
- სამეცნიერო პერსონალის წარმომადგენლებთან ინტერვიუები.
- ინტერვიუები კათედრების ხელმძღვანელებთან
- ინტერვიუ ფაკულტეტის დეკანებთან
- ინტერვიუ აკადემიურ პერსონალთან

რეკომენდაციები:

- განავითარეთ კვლევითი აქტივობის შეფასების სისტემა პერსონალის, ფაკულტეტისა და კვლევითი ინსტიტუტის დონეებზე საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით, რაც დამყარებული იქნება გამჭვირვალე კრიტერიუმებზე, მათ შორის კვლევითი პუბლიკაციების საერთაშორისო კლასიფიკაციის სტანდარტებზე.

რჩევები: • ფაკულტეტებმა შესაძლოა შეადგინონ ჟურნალების ან კონფერენციების ნუსხა, რომელსაც ისინი ჩათვლიან გამოქვეყნებისათვის საჭირო სამეცნიერო ხარისხის კრიტერიუმებად და შესაძლოა მოახდინონ მათი კლასიფიცირება გარკვეულ კატეგორიებად აბსოლუტური მინიმუმიდან უმაღლესი ხარისხის პუბლიკაციებამდე. • აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალისათვის შემოდებულ იქნეს შეღავათები და მოთხოვნები, რათა განახორციელონ Scopus, Thomson, Web of Science, Index Copernicus, Google Scholar-ში დასხვა ცნობილ საერთაშორისო სამეცნიერო ბაზებში ინდექსირებული კვლევითი პუბლიკაციები. •
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

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

7.1 მატერიალური რესურსები

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უნივერსიტეტის საკუთრებაშია რამდენიმე შენობა, რომელიც აღჭურვილია მაქსიმუმ 3000 სტუდენტისთვის სასწავლო პროცესის განსახორციელებლად; თუმცა, ზოგიერთი შენობა ახლა რემონტდება. აუდიტორიების ნახევარი აღჭურვილია მასწავლებლებისთვის განკუთვნილი კომპიუტერებით, თუმცა აუდიტორიებში ჯამში მხოლოდ ორი პროექტორია. სტუდენტთა საერთო საცხოვრებელი დაყოფილია მამაკაცებისთვის და ქალებისთვის ცალცალკე შენობებში, მამაკაცთა საერთო საცხოვრებელი არ არის ბოლომდე გარემონტებული და ამჟამად იქ მხოლოდ ერთი საშაპეა 12 მამარობითი სქესის სტუდენტისთვის. საერთო საცხოვრებელში არ იყო საერთო სივრცე ან საშაპრეულო, არც ინტერნეტთან წვდომა. უნივერსიტეტში არის ოთახი ჯგუფური შეხვედრებისთვის, მაგრამ არ არის საერთო სივრცე გარდა ბიბლიოთეკისა. არის დარბაზი, სადაც დღეში სამჯერ არის კვება უზრუნველყოფილი, თუმცა თავად შენობა ამჟამად რემონტდება.

ყველა შენობა უზრუნველყოფილია ბუნებრივი და ხელოვნური განათებით. სველი წერტილები ამჟამად გარემონტებულია თუმცა წყლის სისტემა ტუალეტებში არ მუშაობს.

ადგილზე ვიზიტის დროს, შენობაში არ იყო წყალი, რადგან პროვადერ კომპანიას ჰქონდა გარკვეული პრობლემა მეტეოროლოგიური პრობლემების გამო. უნივერსიტეტს არ აქვს ცენტრალური გათბობის სისტემა და ყველა აუდიტორია აღჭურვილია ელექტრო გამათბობლებით.

შენობები არ არის აღჭურვილი ცეცხლმაქრი საშუალებებით: სახანძრო ჰიდრანტები და ხანძარსაწინააღმდეგო აღჭურვილობა არ არის ადგილზე (მხოლოდ ერთია პირველ სართულზე). უნივერსიტეტმა ხელშეკრულება გააფრმოა საგანგებო სიტუაციების მართვის სახელმწიფო სამსახურთან, რათა გამოავლინოს უსაფრთხოების კუთხით არსებული ამჟამინდელი პრობლემები. ამ ექსპერტიზის თანახმად (შესრულდა 2019 წლის თებერვალში), უნივერსიტეტის კამპუსი არ არის შესაბამისად აღჭურვილი ხანძარსაწინააღმდეგო სისტემით, ამგვარად საგანგებო სიტუაციების მართვის სახელმწიფო სამსახურმა მისცა უნივერსიტეტს სამოქმედო გეგმა რეკომენდაციის სახით, რომლის მიხედვითაც ყველა მსხვილი აქტივობა უნდა დასრულდეს 2019 წლის დეკემბრისთვის. ადგილზე ვიზიტის დროს, საევაკუაციო გეგმები გამოკრული იყო ზოგიერთ ხილულ ადგილას შენობის ყველა სართულზე, თუმცა საგანგებო სიტუაციების რელევანტური სამსახურის საკონტაქტო ნომრები არ იყო გამოქვეყნებული არც დერეფნებში და არც საკლასო ოთახებში.

უნივერსიტეტის დაცვის სამსახურის ერთეული პასუხისმგებელია სტუდენტებისა და ორგანიზაციაში დასაქმებული ადამიანების უსაფრთხოებაზე, უკანონო ქმედებების პრევენციასა და მატერიალური რესურსების დაცვის გარანტიაზე. ამ მიზეზით, რამდენიმე კამერაა დამონტაჟებული, როგორც შენობის შიგნით, ასევე გარეთ, ამასთან, ერთეულში დასაქმებული პირები უნივერსიტეტის ტერიტორიას აკონტროლებენ 24/7-ზე.

პირველადი სამედიცინო დახმარების სამსახური მოქმედებს უნივერსიტეტის ტერიტორიაზე, ამ მიზნით გამოყოფილია პატარა კაბინეტი და იქ მუშაობს ერთი თანამშრომელი. ადგილზეა ყველა საჭირო მოწყობილობა.

უნივერსიტეტის გარემო არაა ადაპტირებული სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის. არ არის ლიფტი და სხვა კეთილმოწყობა, რაც უზრუნველყოფს სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა თავისუფალ გადაადგილებას. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთათვის არ არის გამოყოფილი სპეციალური სანიტარული პუნქტები.

გამოკითხულმა სტუდენტებმა და კურსდამთავრებულებმა ასევე აღნიშნეს, რომ უნივერსიტეტმა უნდა იზრუნოს შენობებს შორის არსებულ ღია სივრცეებზე, იმისათვის რომ კამპუსი გახდეს უფრო სასიამოვნო სტუდენტებისთვის და მოიზიდოს პოტენციური სტუდენტები.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- სახანძრო სისტემის გამოვლენის აუდიტი.
- უნივერსიტეტის თვითშეფასების ანგარიში;
- ადგილზე ვიზიტი და ინფრასტრუქტურის დათვალიერება.
- გასაუბრება უნივერსიტეტის პერსონალთან
- ინტერვიუ სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან

რეკომენდაციები: • ყველა აუდიტორია უნდა აღიჭურვიოს კომპიუტერებით და პროექტორებით, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს სასწავლო პროცესის ხარისხი (სხვაგვარად არ არის საჭიროება არსებობდეს კომპიუტერები მხოლოდ ლექტორებისათვის). • შენობები უნდა აღიჭურვოს ხანძარსაწინააღმდეგო საშუალებებით: ცეცხლის ჰიდრანტებით, ხოლო ცეცხლმაქრები უნდა იქნეს განთავსებული ყველა შენობის ყველა სართულზე. • გადაუდებელი დახმარების შესაბამისი სამსახურის საკონტაქტო ტელეფონები უნდა იქნეს განთავსებული ფოიეებსა და თითოეულ საკლასო ოთახში. • უნივერსიტეტის შენობები უნდა იქნეს ადაპტირებული განსაკუთრებული საჭიროების მქონე პირებისადმი (ყველა ადმინისტრაციული ოფისი, ბიბლიოთეკა, ტუალეტები). • უნდა დამონტაჟდეს ცენტრალური გათბობის სისტემა. • ტუალეტებში წყალმომარაგების სისტემა უნდა მუშაობდეს (ძირითად შენობაში 3-4 სართულზე). • მამაკაცთა საერთო საცხოვრებელში უნდა დაემატოს სულ მცირე ერთი საშხაპე მაინც (ამჟამად ერთია 12 სტუდენტზე).
რჩევები: • კარგი იქნებოდა თუ უნივერსიტეტი დაამატებდა საერთო საცხოვრებელში ერთ საერთო ფართს ტელევიზორისა და სამზარეულოსათვის, ისე, რომ სტუდენტებმა ისარგებლონ ორივე მათგანით. • გაუმჯობესდეს კამპუსის საერთო გარემო.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.2. საბიბლიოთეკო რესურსები ბიბლიოთეკაში არსებული გარემო, რესურსები და მომსახურება ხელს უწყობს სასწავლო და კვლევითი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებას და უსდ მუდმივად ზრუნავს მის განვითარებაზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ბიბლიოთეკა დამოუკიდებელი სტრუქტურული ერთეულია, რომელიც მოქმედებს საკუთარი რეგულაციებით. ბიბლიოთეკის სივრცე დაყოფილია სამკითხველო დარბაზად, სამუშაო ჯგუფის სივრცედ, საცავით და ბიბლიოთეკის პერსონალისთვის გამოყოფილი სივრცით. სამკითხველო დარბაზი აღჭურვილია პერსონალური კომპიუტერებით და უფასო უსადენო ინტერნეტით. ბიბლიოთეკა ღიაა კვირაში 6 დღე, 48 საათის განმავლობაში. ასლის გადამღები/საბეჭდი მოწყობილობა და სკანერიც ასევე ხელმისაწვდომია სამკითხველო დარბაზში. ბიბლიოთეკაში განხორციელდა OPAC, და ზოგიერთი რესურსი ხელმისაწვდომია მასში.

ბიბლიოთეკა სტუდენტებს სთავაზობს ბიბლიოთეკათაშორის სარგებლობის სერვისს; თუმცა, აღნიშნული აქტივობის განხორციელების შემთხვევა ჯერ არ დაფიქსირებულა. ბიბლიოთეკა საერთაშორისო სამეცნიერო ბაზების გამომწერია, ხელშეკრულება გაფორმდა 2019 წლის იანვარში, თუმცა ბიბლიოთეკის პერსონალის წევრები ვერ იყენებენ ამ ბაზებს, რადგან არ აქვთ მათი გამოყენების პრაქტიკა. მოხმარების სტატისტიკა უკიდურესად დაბალია (ანგარიშის თანახმად -0) და არ არსებობს სერვისი სტუდენტებისა და ფაკულტეტის წევრებისთვის, სამეცნიერო მონაცემთა ბაზების გამოსაყენებლად. მონაცემთა ბაზებზე დისტანციური წვდომა შეუძლებელია. სტუდენტები ვერ იხსენებენ ბიბლიოთეკის პერსონალის მხრიდან რაიმე ტრენინგის განხორციელების შემთხვევას. წიგნების წყობა საცავში შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებს ბიბლიოთეკასა და საინფორმაციო მეცნიერებაში. ბიბლიოთეკა, ფაკულტეტის წევრებთან კომუნიკაციით, განაახლებს სამკითხველო დარბაზებში არსებულ რესურსებს, როგორც სახელმძღვანელოებს, ისევე სამეცნიერო ლიტერატურას, თუმცა არსებობს პრაქტიკა, რომ ფაკულტეტის წევრებს მიაქვთ ელექტრონული წიგნები ბიბლიოთეკაში და იგი ხელმისაწვდომია მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ ეს ეწინააღმდეგება საავტორო უფლებების შესახებ კანონს, რადგანაც წიგნების, რომლებიც სრული ვერსიების სახითაა წარმოდგენილი, უმრავლეს შემთხვევაში, ბადებს მათი ლეგიტიმურობის შესახებ კითხვას. სტუდენტური კმაყოფილების გამოკითხვის თანახმად, ისინი საკმარის მხარდაჭერას იღებენ ბიბლიოთეკის პერსონალისგან.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • ბიბლიოთეკის გამოყენების რეგულაციები და ინსტრუქციები. • უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი • სამეცნიერო მონაცემთა ბაზებზე წვდომის შეთანხმება. • სტუდენტთა გამოკითხვები; • უნივერსიტეტის თვითშეფასება. • ინფრასტრუქტურის დათვალიერება ადგილზე ვიზიტისას. • ინტერვიუები უნივერსიტეტის პერსონალთან, ადგილზე ვიზიტის დროს.
რეკომენდაციები: • ბიბლიოთეკა კარგად უნდა იცნობდეს სამეცნიერო მონაცემთა ბაზების გამოყენებას და უნდა ატრენინგებდეს სტუდენტებსა და ფაკულტეტის წევრებს. სამეცნიერო მონაცემთა ბაზებით სარგებლობის სტატისტიკა საჭიროებს მონიტორინგს, ხოლო ხელშეწყობის აქტივობები უნდა იქნეს დაგეგმილი შესაბამისად. • ბიბლიოთეკის სამუშაო საათები უნდა გაიზარდოს არანაკლებ 60 საათამდე კვირაში, 6 დღეზე განაწილებით.
რჩევები: • ბიბლიოთეკარები რეგულარულად უნდა განაახლებდნენ თავიანთ პროფესიულ უნარებს, რაც შესაძლოა განხორციელდეს ადგილობრივი სახელმწიფო უნივერსიტეტების ბიბლიოთეკებთან (ან დედაქალაქში არსებული იგივე პროფილის უნივერსიტეტების ბიბლიოთეკებთან) თანამშრომლობით.

• წიგნების ელექტრონული ვერსიების გავრცელებისას გათვალისწინებულ უნდა იქნეს კანონი საავტორო უფლებების შესახებ.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შეესაბამება მოთხოვნებს ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.3 საინფორმაციო რესურსები
○ უსდ-ში შექმნილია ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და უზრუნველყოფილია მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა. ○ ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მისი მუდმივი განვითარების ხელშეწყობი მექანიზმები. ○ უსდ-ის მიერ უზრუნველყოფილია ვებგვერდის ფუნქციონირება ქართულ და ინგლისურ ენებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი უნივერსიტეტში არის ინფორმაციული ტექნოლოგიების ერთეული, რომელიც პასუხისმგებელია ვებგვერდთან და ინტერნეტთან (უსადენო ინტერნეტთან) ასევე კომპიუტერულ პროგრამებთან და მონაცემთა ბაზებთან (სერვერებთან) დაკავშირებული საკითხებისა და პრობლემების გადაჭრაზე. ამჟამად უნივერსიტეტში არ არის შემუშავებული ინფორმაციული სისტემა, არც სასწავლო ინფორმაციული სისტემა და არც სწავლის მართვის სისტემა. 2019 წლის იანვარში, უნივერსიტეტმა გააფორმა ხელშეკრულება ადგილობრივ პროვაიდერთან, რათა დაწესებულება უზრუნველყოს შესაბამისი სისტემით, ადგილზე ვიზიტის დროს ეს პროცესი ჯერ კიდევ არ იყო დასრულებული (სისტემა არ იყო ადგილზე). პერსონალმა ინტერვიუებისას აღნიშნა, რომ ეს პროცესი დასრულდება წლის ბოლოსთვის. ამჟამად სტუდენტების ჩარიცხვა კურსებზე ხდება წერილობით და ქულები ინახება დაბეჭდილ წიგნებში. პლაგიატიზმის გამოვლენის კომპიუტერული პროგრამა ამჟამად გამოიყენება მხოლოდ სამაგისტრო ნაშრომებისთვის ეროვნული ბიბლიოთეკის მიერ უზრუნველყოფილი გარე მომსახურების მომწოდებლის მეშვეობით. ინფორმაციული სისტემები უნდა მოიცავდეს პლაგიატის ადგილზე შემოწმების კომპიუტერულ პროგრამას. IT რისკ მენეჯმენტის პრაქტიკა არ არის მკაფიო და განხორციელებადი, ადმინისტრაციულ პროცესთან დაკავშირებული მონაცემები არ ინახება ოლნაინ, რადგან არ არსებობს კომპიუტერული პროგრამის ინფრასტრუქტურა, შესაბამისად მონაცემების შენახვა არ ხდება რეგულარულად და პირადი მონაცემების დაცვის მექანიზმები უცნობია. ყველა შენობა არ არის უზრუნველყოფილი უსადენო ინტერნეტით, მხოლოდ ბიბლიოთეკას და მთავარ შენობას აქვს Wi-Fi. ადგილზე ვიზიტის დროს, Wi-Fi ხელმისაწვდომი იყო ბიბლიოთეკაში (სადაც ინტერვიუები ჩატარდა), თუმცა ინტერნეტთან დაკავშირება ვერ მოხერხდა მთავარ შენობაში. ინტერნეტ კავშირი იყო ყველა კომპიუტერზე კომპიუტერების

ოთახში, თუმცა არა აუდიტორიებში ლექტორებისთვის განკუთვნილ კომპიუტერებზე. საერთო ჯამში, სასწავლო პროცესში გამოიყენება 100-ზე მეტი კომპიუტერი, ზოგიერთი მათგანი ხელმისაწვდომია ბიბლიოთეკაში. ვებ-გვერდი სრულად ფუნქციონირებადი არ არის არც ქართულ და არც ინგლისურ ენაზე და არ არის განახლებული ყველა ინფორმაცია, რაც საჭიროა სტუდენტებისთვის, აკადემიური პერსონალისა და დაინტერესებული პირებისთვის (დამსაქმებლები, სკოლადამთავრებულები და სხვა). ახალი ვებ-გვერდი ახალი ჩაშვებული იყო ადგილზე ვიზიტის დროს, თუმცა კონტენტის უმეტესი ნაწილი ჯერ არ არის ხელმისაწვდომი (ბოლო ნახვის დრო 04.07.2019). უნივერსიტეტს აქვს ბიზნეს უწყვეტობის გეგმა, რომელიც ითვალისწინებს შესაძლო რისკების უმეტესობას, მექანიზმებს მათი პრევენციისთვის და რისკების შემსუბუქების სტრატეგიას იმ შემთხვევისთვის, თუ მისი პრევენცია შეუძლებელია. გეგმა უნდა განახლდეს და მოიცვას ის რისკები, რომლებიც დაკავშირებულია სტუდენტთა მიღების მოსალოდნელ შემცირებასთან (იხ. სტანდარტი #1).
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი • ინტერვიუები • უნივერსიტეტის თვითშეფასება • ხელშეკრულება ინტერნეტ პროვაიდერთან • ხელშეკრულება სასწავლო საინფორმაციო სისტემის პროვაიდერთან
რეკომენდაციები: • საინფორმაციო ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა უნდა შეესაბამებოდეს დაწესებულების საგანმანათლებლო პროცესს და უზრუნველყოფდეს მის წარმატებულ განხორციელებას. • IT რისკების მენეჯმენტი უნდა იყოს ეფექტიანი, მონაცემთა დაცვა უზრუნველყოფილი, ხოლო საინფორმაციო სისტემის ეფექტიანობა უნდა ფასდებოდეს. • სწავლის საინფორმაციო და სწავლის მენეჯმენტის სისტემა უნდა იქნეს დანერგილი, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს უნივერსიტეტის მიერ გაწეული მომსახურებების ხარისხი. • უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი უნდა აგროვებდეს მთელ ინფორმაციას პროგრამების, მომსახურებების, აქტივობების შესახებ და ექვემდებარებოდეს რეგულარულ განახლებას როგორც ქართულ, ისე ინგლისურ ენებზე. • ბიზნესუწყვეტობის გეგმა საჭიროებს განახლებას.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება ☐ სრულად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.4 ფინანსური რესურსები ○ 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 უნივერსიტეტის მთავარი საფინანსო გეგმა შეთანხმებულია ბიუჯეტით, რომელიც შედგენილია ორი ნაწილისგან- შემოსავლები და ხარჯები. ბიუჯეტის ფორმირება მოიცავს, მოსამზადებელ, ფორმირებისა და დამტკიცების ეტაპებს. ფინანსური რესურსების გამოყოფის პროცესი მკაფიოა და მეტნაკლებად ეფუძნება სტრატეგიული განვითარების გეგმაში ხაზგასმულ პრიორიტეტებს. ბიუჯეტში მთავარი შემოსავალი არის თანხის ის ოდენობა, რომელიც ირიცხება საქართველოს საპატრიარქოდან უნივერსიტეტში, რადგან უნივერსიტეტი ფინანსდება საპატრიარქოს მიერ. დანახარჯების უმეტესობა იხარჯება ხელფასებსა და საკვებზე (რამდენადაც უფასო საკვები სტუდენტებისთვის უზრუნველყოფილია დღეში სამჯერ), ძალიან ცოტა თანხა იხარჯება საბიბლიოთეკო რესურსების განახლებაზე. უნივერსიტეტის ბიუჯეტის ფინანსები მიმართულია საგანმანათლებლო ფუნქციების უზრუნველსაყოფად. თუმცა, როგორც ინტერვიუს დროს გაირკვა, ბიუჯეტის მთავარი ნაწილი გამოიყენება ხელფასებისთვის, ინფრასტრუქტურის განვითარებისა და საკვებისთვის. აკადემიური საქმიანობის, ინტერნაციონალიზაციისა და კვლევის დაფინანსება არ არის მოცემული ბიუჯეტში ან ამ მიზნებისთვის განკუთვნილი თანხის ოდენობა მაინც დაბალია სხვებთან შედარებით. ფინანსური აუდიტი ჯერ არ ჩატარებულა, შესაბამისად ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ მოიპოვა რაიმე დოკუმენტი ამ საკითხთან დაკავშირებით. უნივერსიტეტში სტუდენტები განათლებას იღებენ უფასოდ.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • უნივერსიტეტის ბიუჯეტი • უნივერსიტეტის 5 წლის ბიუჯეტი • ინტერვიუები • უნივერსიტეტის თვითშეფასების ფორმა

• ინფორმაცია შემოსავლებზე • ფინანსური მართვისა და კონტროლის წესი
რეკომენდაციები: • ბიუჯეტი უნდა დაიგეგმოს მიმდინარე კვლევითი აქტივობების შესაბამისად, პრიორიტეტი მიენიჭოს აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის განვითარების პროგრამებს. • სტანდარტის მოთხოვნების შესაბამისად ზოგჯერ უნდა ჩატარდეს ფინანსური აუდიტი და მისი ანგარიში გამოქვეყნდეს უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შეესაბამება მოთხოვნებს ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან