



განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის
ექსპერტთა საბოლოო დასკვნა
ახალი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე:

ბ-

ნი ენდი გიბსი, ხარისხის უზრუნველყოფის დამოუკიდებელი ექსპერტი, ედინბურგის
ნაპიერის უნივერსიტეტის ჯანმრთელობის სკოლის ყოფილი ხელმძღვანელი,
გაერთიანებული სამეფო

წევრები:

- ქ-ნი მაკა გველესიანი (საქართველოს მომსახურების ჯგუფი - 2007, ექსპერტი)
- ქ-ნი ნინო თანდილაშვილი (ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი) (ექსპერტი)
- ბ-ნი გიორგი ბრეგაძე (საქართველოს ტურიზმის ეროვნული ადმინისტრაციის კვლევებისა და დაგეგმვის დეპარტამენტის ხელმძღვანელი, შრომის ბაზრის ექსპერტი)
- ბ-ნი გიორგი ოდოშაშვილი (ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საერთაშორისო ურთიერთობების სამაგისტრო პროგრამის სტუდენტი - ექსპერტი)

ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

ახალი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება შედარებით ახალი დაწესებულებაა ქართული უმაღლესი განათლების სივრცეში. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტატუსი მას მიენიჭა 2013 წლის 10 ოქტომბერს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის საბჭოს მიერ (გადაწყვეტილება #25). დაწესებულება არის კოლეჯი და ახორციელებს ბაკალავრიატის დონის სამ საგანმანათლებლო პროგრამას - ბიზნესის ადმინისტრირებას, ტურიზმს და საერთაშორისო ურთიერთობებს. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად "დაწესებულება ორიენტირებულია მუდმივ განვითარებაზე, რაც დადასტურებულია გარე შეფასებებით, გაზრდილი რეპუტაციით, სტუდენტთა ჩართულობით, მატერიალურ-ტექნიკურ ბაზასთან დაკავშირებული პროგრესით, გაფორმებული ხელშეკრულებებით თანამშრომლობაზე, განხორციელებული კვლევითი საქმიანობით". 2014 წელს ახალი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სამივე საგანმანათლებლო პროგრამამ წარმატებით მოიპოვა აკრედიტაცია; ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო პროგრამამ 2019 წელს მიიღო 6-წლიანი აკრედიტაცია განახლებული სტანდარტებით (აკრედიტაციის საბჭოს 18 იანვრის გადაწყვეტილება #18). 2017 წელს ახალმა უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ გაზარდა სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობა 400-დან 800-მდე. ამჟამად იქ 349 აქტიური სტუდენტი და 130 პერსონალია, რომელთაგანაც 16 პროფესორია, 32 - ასოცირებული პროფესორი და 27 აფილირებული პერსონალი.

საავტორიზაციო შეფასების პროცესის მოკლე მიმოხილვა: თვითშეფასების ანგარიში და ადგილზე ვიზიტი

ექსპერტთა ჯგუფი განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ მოწვეულ იქნა 2019 წლის 27 მაისს. თვითშეფასების ანგარიში და მასთან დაკავშირებული დოკუმენტები გადაეგზავნა ექსპერტთა ჯგუფს 2019 წლის 30 მაისს. ექსპერტთა ჯგუფმა განიხილა დოკუმენტები და მოამზადა გამოკითხვისთვის საჭირო თემები ადგილზე ვიზიტისთვის. ადგილზე ვიზიტამდე ექსპერტთა ჯგუფს არ მოუხდენია დამატებითი დოკუმენტაციის იდენტიფიცირება. 2019 წლის 1 ივლისს ექსპერტთა ჯგუფმა გამართა შეხვედრა, რათა განეხილა სტანდარტები და ემსჯელა ვიზიტზე. ადგილზე ვიზიტი განხორციელდა 2019 წლის 2-4 ივლისს. დამატებითი დოკუმენტები გამოთხოვილ იქნა ადგილზე ვიზიტის განმავლობაში. ადგილზე ვიზიტი განხორციელდა დაგეგმილი გრაფიკის თანახმად და დასრულდა დაწესებულების თანამშრომლების ინფორმირებით შედეგების შესახებ. დასკვნის პროექტი წარდგენილ იქნა განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრში 2019 წლის 18 ივლისს, შემდგომში იგი განიხილულ იქნა ჯგუფის წევრების მიერ და წარედგინა განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრს 2019 წლის 4 აგვისტოს.

უსდ-ის სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

ზოგადად, დაწესებულება ეცადა და მიაღწია კარგ პროგრესს სტანდარტებთან მიმართებით; ზევრ სტანდარტთან მიმართებაში მიღწეულია მეტწილად შესაბამისობა, სხვების მიმართ, კი აღებულია განვითარებისთვის სწორი მიმართულება. პრობლემა მდგომარეობს დაწესებულების სიდიდეში, რომელიც ვერ უზრუნველყოფს პერსონალისა და საგანმანათლებლო პროგრამების კრიტიკულ მასას, რაც ზეგავლენას ახდენს ზოგიერთი სტანდარტის ადვილად მიღწევის შესაძლებლობაზე. ზოგადად, მიზანშეწონილია დაწესებულებამ მოაგვაროს მისი საქმიანობის ზეგავლენისა და შედეგების საკითხები, ვიდრე ეცადოს უფრო დიდი უნივერსიტეტების მიბაძვას, მაგალითად, კვლევის შედეგების მოცულობის გადმოღება. საერთო ჯამში, თავის მხრივ დაწესებულება ასრულებს დამაკმაყოფილებლად და გულმოდგინედ, რაც სარგებელს აძლევს სტუდენტებს.

რეკომენდაციების რეზიუმე

- გადაიხედოს მისიის განაცხადი იმის უზრუნველსაყოფად, რომ იგი ასახავდეს დაწესებულების ნამდვილ განსხვავებულობას
- მისიის განაცხადი გადმოიცეს ლაკონურად
- უზრუნველყოფილ იქნეს კოლეჯის მოქმედი მისიის ასახვა დაწესებულების სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში
- უზრუნველყოფილ იქნეს სტუდენტთა და პერსონალის არა მხოლოდ ჩართულობა სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების შემუშავებაში, არამედ წვლილის შეტანაც მათ განხორციელებაში
- განიხილულ იქნეს სტრატეგიული აქტივობების მიზნის განსაზღვრა უფრო კონკრეტული გზით, რათა ხელი შეეწყოს მეტად აქცენტირებული აქტივობების ჩამოყალიბებას
- შემუშავდეს მისიასთან დაკავშირებული მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის ჩარჩო, მიზანმიმართული და შეფასებული მეტი აქცენტით ზეგავლენასა და შედეგებზე, ვიდრე რაოდენობაზე

- გადაიხედოს საზოგადოებაში წვლილის შეტანის გეგმები, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს მათ მიერ მისიის შევსება და გაუმჯობესება
- მიესადაგოს ორგანიზაციული სტრუქტურა დაწესებულების სტრატეგიულ მიზნებს
- გადაიხედოს აკადემიური საბჭოსა და მრჩეველთა საბჭოს ფუნქციები
- დაზუსტდეს გადამწყვეტი პოზიციებისათვის მოთხოვნები: განათლება, პროფილი, გამოცდილება და ა.შ.
- შემუშავდეს ინტერნაციონალიზაციის მკაფიო სტრატეგია, მკაფიო პოლიტიკით განსაზღვრებული, რომელიც გაზიარებული იქნება დაწესებულების ყველა თანამშრომლის მიერ. სტრატეგია უნდა იყოს ფოკუსირებული იმ სახის პარტნიორებზე, რომელთა დაყოლიებაც სურს, იმ გეოგრაფიულ ზონებზე, რომელთა დაფარვასაც აპირებს უსდ და რაც მთავარია იმაზე, თუ რა უნდა იყოს ამ პარტნიორობის მიზანი
- შემუშავდეს დამსაქმებელთა ბაზრის შესწავლის სისტემური მექანიზმი, რომელიც რეგულარულად (შესაძლოა ყოველწლიურად) იქნება განხორციელებული. შესწავლის შედეგები შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს საგანმანათლებლო პროგრამების მუდმივი სრულყოფისათვის (რაც წარმოადგენს უსდ-ის მიერ მიღებული PDCA მეთოდის შემადგენელ ნაწილს). ამ კვლევამ შესაძლოა, ასევე, ასახოს კურსდამთავრებულთა დამსაქმებელების კმაყოფილების დონე
- რეკომენდებულია საბჭოს ფუნქციონირებაში უფლებებისა და მოვალეობების მკაფიოდ განსაზღვრა (განსაკუთრებით, კენჭისყრის პროცედურების). დაწესებულების მენეჯმენტმა შეიძლება გამოიყენოს ზოგიერთი დემოკრატიული ინსტრუმენტი, როგორიცაა დახურული კენჭისყრა და სხვ.
- საუნივერსიტეტო პროცესების ხარისხის შეფასებაში შემცირდეს გარე ორგანიზაციებზე დამოკიდებულება.
- ფუნქციონირებადობისა და ეფექტიანობის მისაღწევად რეკომენდებულია მონიტორინგის მკაფიო მექანიზმის დაწესება იმაში დასარწმუნებლად, რომ სხვადასხვა სამსახურებისათვის მიცემული რეკომენდაციები შესრულდა და მიეცეთ დამატებითი რჩევები პროცესის სრულყოფისათვის
- ჩამოყალიბდეს ეთიკის კომიტეტი, როგორც უფრო ოფიციალურად რეგულირებული, ვიდრე ორგანო, რომელიც იკრიბება საჭიროების შემთხვევაში, რათა ხელი შეეწყოს ცოდნის გაზიარებას სტუდენტებსა და პერსონალში და მუდმივად იყოს ხელმისაწვდომი მათთვის, ვისაც შეიძლება ჰქონდეს ეთიკასთან დაკავშირებით რაიმე შეკითხვა/დაინტერესება
- შეიტანეთ ანტიპლეიგიზმის გამოვლენის პროცედურა აკადემიური პერსონალის ყოველდღიურ საქმიანობაში.
- დახვეწეთ უცხოელი ექსპერტების შერჩევის კრიტერიუმები
- პროგრამის დაგეგმვაში განსაზღვრეთ თუ რა იგულისხმება საუკეთესო ადგილობრივ და საერთაშორისო გამოცდილებაში, რომელიც ყველაზე შესაფერისია ახალი უსდ-ს შემთხვევაში.
- გადახედეთ კურსდამთავრებულებიდან შეკრებილი ინფორმაციის ნამდვილობასა და სანდოობას
- უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ სტუდენტებს ჰქონდეთ მკაფიოდ გააზრებული სწავლის შედეგების შეფასების სქემა

- აკადმიურ პერსონალს და ლექტორებს ეძლევათ რეკომენდაცია, რომ უკეთ აუხსნან სტუდენტებს სწავლის შედეგები და შეფასების სისტემა
- დააზუსტეთ თუ რა ზეგავლენას ახდენს პერსონალის საქმიანობის შეფასების შედეგები მათი შრომის ანაზღაურებისა და წახალისების სისტემაზე
- გადახედეთ და გააუმჯობესეთ გამჭვირვალობის უზრუნველყოფით პერსონალის განვითარების სისტემის საერთო მენეჯმენტი ყველა თანამშრომლისთვის - მოვალეობები, ტრენინგის საჭიროების იდენტიფიცირება, გამოყოფილი ბიუჯეტი, ჩატარებული ტრენინგები, შეფასებული ზეგავლენა, მონიტორინგი
- უზრუნველყავით, რომ პერსონალის შეფასებისა და საქმიანობის შესწავლის ყველა ინსტრუმენტი შეესატყვისებოდეს მიზანს და იძლეოდეს საკმარის დეტალებს გაუმჯობესების საფუძვლისათვის
- დაწესებულების საქმიანობის ეფექტიანად წარმართვის მიზნით უზრუნველყავით სამიზნე ნიშნულები ყველა თანამშრომლისა და მათ მიერ შესრულებული სამუშაოსათვის
- დააზუსტეთ თუ რა ზეგავლენას ახდენს პერსონალის საქმიანობის შეფასების შედეგები მათი შრომის ანაზღაურებისა და წახალისების სისტემაზე
- პერსონალის მიერ მათი საგანმანათლებლო, კვლევითი და ადმინისტრაციული საქმიანობის ეფექტიანად წარმართვის მიზნით უზრუნველყავით სამიზნე ნიშნულები ყველა თანამშრომლისათვის
- შეიმუშავეთ ნაშრომების პუბლიკაციის მაღალი სტანდარტი როგორც პროფესორების, ისე სტუდენტების დონეზე. ნაშრომების ხარისხს უნდა მიენიჭოს მეტი უპირატესობა, ვიდრე რაოდენობას.
- გამოიჩინეთ სიფრთხილე უნივერსიტეტებთან მემორანდუმების გაფორმებამდე
- განახორციელეთ ისეთი წიგნების გამოქვეყნების სტიმულირება, რომლებიც ეფექტიანად იქნება გამოყენებული უნივერსიტეტის სამ ფაკულტეტზე
- გადააკეთეთ სისტემა იმგვარად, რომ იგი არა მხოლოდ აჯილდოვებდეს ადამიანებს მიღწევებისათვის, არამედ მხარს უჭერდეს მათ სამომავლო მიზნებსაც
- დანიშნეთ კარიერული მხარდაჭერის მომსახურებაზე პასუხისმგებელი პირი, რომელიც ხელს შეუწყობს დამსაქმებელთა ჩართულობას საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებაში, საგანმანათლებლო პროგრამის შედეგების შესაბამისი სტაჟირებისა და პრაქტიკის ჩატარებაში.
- გამოიყენეთ საერთო და პერსონალური შეფასებების შედეგები სამომავლო მიზნების დასახვითთვის და შესაბამისი რეკომენდაციების მისაცემად
- იმუშავეთ googlescholar-ში ინტეგრირებაზე, რაც მოგცემთ განვითარების, უკეთ კოორდინაციისა და დაგეგმვის საშუალებას
- შეიმუშავეთ/განახორციელეთ ანგარიშების, ფინანსური მენეჯმენტისა და კონტროლის ეფექტური და გამჭვირვალე მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს დაწესებულების ფინანსურ მდგრადობას

რჩევების რეზიუმე

- განიხილეთ, თუ როგორ შეიძლება აღიქმებოდეს დაწესებულების სახელწოდება მისი შინაარსის, ფუნქციისა და ადგილმდებარეობის კონტექსტში, რადგან ეს ავითარებს მის საერთაშორისო გავლენას
- შეთავაზებულია, რომ ორმხრივი საერთაშორისო მობილობის პროგრამების დროს კოლეჯი გაუმკლავდეს განათლების აღიარების გამჭვირვალობას. ადგილზე

ვიზიტისას არ იქნა წარმოდგენილი სტუდენტთან ხელშეკრულების დოკუმენტი, რომელიც უნდა აძლევდეს სტუდენტებს პროგრამაზე სწავლისას მათი კრედიტებისა და კურსების აღიარების გარანტიას

- უსდ-ს უნდა გააჩნდეს დამსაქმებელთა საკუთარი ბაზა და ამავდროულად სტუდენტთა დასაქმების თანაფარდობის სტატისტიკა დამსაქმებელთა სიის მიხედვით
- გათვალისწინებულ იქნეს ინფორმაციის გამჭვირვალობა საერთაშორისო მობილობის შესახებ. ინტერვიუები შესაძლოა იქნეს სტენოგრაფირებული, ხოლო ყველა მონაწილე უნდა იცნობდეს შერჩევის კრიტერიუმებს
- მოხდეს ფინანსური რესურსების დივერსიფიცირება, რათა გამოყენებულ იქნეს რეკომენდაცია ეფექტიანი ფინანსური მენეჯმენტის მექანიზმების განხორციელების თაობაზე.
- შემუშავდეს დაწესებულების ფინანსური სტრატეგია, რათა მოხდეს მისი რესურსების კონცენტრირება სასწავლო კომპონენტებზე სამი პროგრამის ხარისხის გასაუმჯობესებლად, ნაცვლად ბიუჯეტის მნიშვნელოვანი ხარჯების გაწევისა სამეცნიერო საქმიანობაზე.

საუკეთესო პრაქტიკის შეჯამება

- ფაკულტეტის საბჭოში, რომელიც წარმოადგენს უსდ-ს ერთ-ერთ მმართველ ორგანოს, შეყვანილია 12 სტუდენტი-წევრი, რაც აძლევს მათ ძლიერ ხმის ქონის და ყურადღების გამახვილების შესაძლებლობას იმ პრობლემებზე, რომელთა წინაშეც დგებიან დაწესებულებაში.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების შემაჯამებელი ცხრილი

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

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

- ბ-ნი ენდი გიბსი (ჯგუფის თავმჯდომარე)



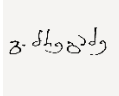
- ქ-ნი მაკა გველესიანი (შრომის ბაზრის ექსპერტი)



- ქ-ნი ნინო თანდილაშვილი (ექსპერტი)

N. Tandilashvili

- ბ-ნი გიორგი ბრეგაძე (ექსპერტი)



- ბ-ნი გიორგი ოდიშაშვილი (სტუდენტი-ექსპერტი)



ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შესაბამისობა

1. უსდ-ს მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

1.1 უსდ-ის მისია

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ახალი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მისიის განაცხადია:

"ახალი უმაღლესი სასწავლებელი წარმოადგენს სტუდენტისა და პერსონალის პიროვნულ და პროფესიულ განვითარებაზე ორიენტირებულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას, რომლის მისიაც:

ცოდნაზე დაფუძნებული სამოქალაქო საზოგადოების მოთხოვნების შესაბამისი განათლების, უნარების, დემოკრატიული ღირებულებებისა და მოქალაქეობრივი თვითშეგნების მქონე სპეციალისტების მოამზადება;

სტუდენტზე ორიენტირებული სწავლების, მათი პიროვნული პოტენციალის რეალიზების, შემოქმედებითი და პრაქტიკული უნარების განვითარების ხელშეწყობა;

ცვალებადი საზოგადოებრივი და შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების შეთავაზება და კონკურენტუნარიანი სპეციალისტების მომზადება, მათი შემდგომი დასაქმების მიზნით;

სტუდენტთა და აკადემიური პერსონალის მობილობის ხელშეწყობა;

საბაკალავრო პროგრამის ფარგლებში, სტუდენტისათვის დარგის ხარისხიანი ცოდნის მიწოდება და საბაზისო კვლევითი უნარების გამომუშავება, რაც უზრუნველყოფს შემდგომ საგანმანათლებლო საფეხურზე სწავლის გაგრძელების შესაძლებლობას“.

მისიის განაცხადი შემუშავდა სამუშაო ჯგუფის მიერ, დაწესებულების ძირითადი მახასიათებლების მკაფიოდ იდენტიფიცირების მიზნით, რომლებიც განსაზღვრავენ დაწესებულების პროფილსა და მახასიათებლებს. იგი დამტკიცდა რექტორის ბრძანებით 2018 წლის აგვისტოში. იმავე დროს ჩატარებული გამოკითხვის თანახმად, სტუდენტთა 35%-ს შეუძლია მისიის ფორმულირება, ხოლო 18%-მა განაცხადა, რომ ისინი მონაწილეობას იღებდნენ მისიის შემუშავებაში. მისია საჯაროა და ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე.

მისიის განაცხადი მხარდაჭერილია ღირებულებების ნუსხით, რომლებიცაა: კეთილსინდისიერება, სწრაფვა შეუფერხებელი განვითარებისკენ, აკადემიური თავისუფლება, გამჭვირვალობა, სამართლიანობა და თანასწორუფლებიანობა.

გარდა ამისა, დაწესებულება გამოხატავს ხედვას, რომ "წარმოადგენდეს სტუდენტზე ორიენტირებულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას, რომელიც იქნება ვროპული სტანდარტების შესაბამისი, ექნება მაღალი ნდობა და საყოველთაო აღიარება არა მხოლოდ ადგილობრივად, არამედ საერთაშორისო დონეზე“.

ექსპერტთა ჯგუფს ჩამოუყალიბდა მოსაზრება, რომ მისიის განაცხადი მოიცავს ფრაზებს, რომლებიც შეესაბამება საქართველოსა და ევროპული უმაღლესი განათლების მიზნებს, ხოლო კოლეჯის ძირითადი პროფილისა და მუშაობის მიმართულებების მოხსენიებისას, არის საკმაოდ ბუნდოვანი და ვერ აღწერს ლაკონურად დაწესებულების აქტივობების გამორჩეულობას. ინტერვიუებში მენეჯმენტის გუნდთან, მისია გახმოვანებული იყო იმგვარად, რომ სთავაზობდა სტუდენტებს სწავლის დასრულებისა და წარმატების ხელშესახებ შესაძლებლობებს ფინანსური, პრაქტიკული, სამეურვეო და პედაგოგიური მიდგომების ფართო სპექტრის მეშვეობით, რომლებიც არ არის ხელმისაწვდომი საქართველოს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების უმრავლესობაში. ეს მიდგომა, რომ იყო განმსხვავებული და იძლეოდა ასეთ შესაძლებლობებს - დადასტურდა, კურსდამთავრებულებთან შეხვედრაზე, სადაცმათ წარმოადგინეს ამ მიდგომების წარმატებულობის რეალური მაგალითები. მაგალითად, სტუდენტების გადმოსვლისას მათ შესთავაზეს აკადემიური და ფინანსური დახმარება იმგვარად, რომ შეძლებოდათ სწავლის დასრულება, რაც განმსხვავებელიცაა და უმთავრესიც მათი ძირითადი მიზნისათვის და მომგებიანი სტუდენტებისთვის. ბიზნესის თვალსაზრისით, დაწესებულება წარმოადგენს ოპონენტ საწარმოს, რომელიც არღვევს ბაზარს თავისი მიდგომით ფინანსური დახმარებისადმი და მობილობით. ეს არაა ასახული მისიის განაცხადში, თუმცა ამჟამად დოკუმენტირებულია. ამის მნიშვნელობა მდგომარეობს იმაში, რომ აქცენტირება მის "ოპონენტურ" მიდგომაზე უფრო ნათლად დაეხმარება დაწესებულებას სტუდენტური კონტინგენტის მახასიათებლების განსაზღვრაში და, თავის მხრივ, მის მიდგომაში სწავლებისა და სწავლისადმი, სტუდენტთა მხარდაჭერისადმი, ინტერნაციონალიზაციისა და რეკრუტირებისადმი.

მისიის განხილვისას ამჟამად ჩამოყალიბებული ტექსტით, ექსპერტთა ჯგუფმა ინტერვიუებში გამოავლინა მის შესახებ დაბალი ინფორმირებულობა პერსონალსა და სტუდენტებში. ანალოგიურად, მაშინ, როდესაც ღირებულებებისა და ხედვის ფორმულირება აღინიშნა პოზიტიურ წვლილად დაწესებულების საქმიანობის განსაზღვრაში, ისინი ორივე მეტად ბუნდოვანია იმისათვის, რომ რაიმე მნიშვნელობა ჰქონდეთ სტრატეგიული და ოპერაციული აქტივობებისათვის. არ იქნებოდა სწორი იმის თქმა, რომ ღირებულებები და ხედვა არაა წარმოდგენილი, მაგრამ ძნელი გასაგებია, თუ როგორ აძლიერებენ ისინი საქმიანობას.

საბოლოოდ, უნდა აღინიშნოს, რომ საერთაშორისო კონტექსტში, დაწესებულების სახელწოდება მცირედი დიზიომიუთითებს მის შინაარსზე, ფუნქციასა და

ადგილმდებარეობაზე, რის გამოც ამაზე დაფიქრებაა საჭირო, რადგან დაწესებულება იზრდება და განავითარებს საერთაშორისო კავშირებს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები თვითშეფასების ანგარიში მისიის განაცხადი. ვებგვერდი ინტერვიუები პერსონალთან, სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან
რეკომენდაციები: გადაიხედოს მისიის განაცხადი იმის უზრუნველსაყოფად, რომ იგი ასახავდეს დაწესებულების განსხვავებულობას მისიის განაცხადი გადმოიცეს ლაკონურად უზრუნველყოფილ იქნეს ამის ასახვა დაწესებულების სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში
რჩევები: განიხილეთ, თუ როგორ შეიძლება აღიქმებოდეს დაწესებულების სახელწოდება მისი შინაარსის, ფუნქციისა და ადგილმდებარეობის კონტექსტში, რადგან ეს ავითარებს მის საერთაშორისო გავლენას
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ xნაწილობრივ 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 დაწესებულებას აქვს როგორც სტრატეგიული განვითარების გეგმა, რომელიც მოიცავს მომავალი შვიდი წლის აქტივობებს, ისე მომავალი სამი წლის სამოქმედო გეგმა. მითითებულია, რომ ორივე გეგმის ფორმირებაში ჩართული იყო კოლეჯის მთელი საზოგადოება და ამის შესახებ ხშირად ისმოდა ინტერვიუების მსვლელობაში და პერსონალიც ადასტურებდა ამას, თუმცა მხოლოდ რამოდენიმე შეძლო თავისი კონკრეტული როლის იდენტიფიცირება გეგმის შექმნაში. ქმედებები, როგორც წესი, ზოგადად აღიწერებოდა გასაუბრებებზე, მაგალითად, ინტერნაციონალიზაცია, დასაქმების გაზრდა, კვლევითი შესაძლებლობების გაძლიერება. ექსპერტთა ჯგუფმა დაასკვნა, რომ მართალია გეგმები იყო ყოვლისმომცველი და ფარავდა აქტივობების ფართო არეალს, არ იყო გამოკვეთილი მოქმედი პირები, რომლებსაც უნდა განეხორციელებინათ აღნიშნული ქმედებები. ეს დადასტურდა რიგი პერსონალის მიერ, მათ შორის უფროსი მენეჯმენტის მიერაც, რომლებიც საუბრობდნენ ზოგადი ფრაზებით, ხშირად არ ახსენებდნენ სტრატეგიულ მიზნებსა და საკუთარ წვლილს სტრატეგიულ განვითარებაში. ერთის მხრივ, ეს დაკავშირებულია ხარისხის კულტურის განვითარებასთან, ხოლო მეორეს მხრივ ასახავს იმის უფრო ღრმად განსაზღვრის აუცილებლობას, თუ რა არის რეალურად საჭირო. მაგალითად, ინტერნაციონალიზაციის საკითხზე და კერძოდ მობილობაზე, დიაგნოსტიკურ

მაჩვენებლებს წარმოადგენს უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობა და მობილობის რაოდენობა. ეს ზოგადი შედეგები შესაძლოა მიღწევადი იყოს, თუმცა იმ კონტექსტში, თუ რა არის გამოსადეგი და საჭირო კოლეჯისათვის, გარკვეული იდენტიფიცირება იმისა, თუ რა იგულისხმება კოლეჯის ფარგლებში ინტერნაციონალიზაციასთან მიმართებაში, მოგვცემდა უფრო მკაფიო განსაზღვრებას თუ რა სახის დაწესებულებები უნდა შეირჩეს თანამშრომლობისათვის, მათი გეოგრაფიული ადგილმდებარეობა და შესაბამისობა კოლეჯის არსებულ პედაგოგიურ გამოცდილებასთან. სხვა სიტყვებით, უფრო პრინციპული მიდგომა მობილობისადმი, ვიდრე რაოდენობაზე ყურადღების გამახვილება, მიმართავს და დააზუსტებს აქტივობას, მოიტანს უფრო მდგრად მიდგომას და უკეთ შეესაბამება კოლეჯის მიდგომას. ფოკუსირებული ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგიის განვითარება გამოყოფილია 2.2. სექციაში. ანალოგიურად, მთელი სიცოცხლის განმავლობაში სწავლაც, მიუხედავად იმისა, რომ მითითებულია მთელი რიგი აქტივობები, მათი უმეტესობა ნებაყოფლობითი, არამიზნობრივია და არ ეწერება ჩარჩოში, რომელიც ხელს უწყობს სისტემატური გზით კოლეჯისა და მისი სტუდენტების განვითარებას. სამოქმედო და სტრატეგიულ გეგმებში ხაზი მკაფიოდ უნდა ჰქონდეს გასმული ზემოქმედებასა და შედეგებს და არა მონაწილეთა რაოდენობას. მაგალითად, ვინაიდან მობილობა და მთელი სიცოცხლის განმავლობაში სწავლა ინტერვიუებში მოყვანილია მაგალითებად, კომენტარები ეხება მთლიან გეგმებს, რომლებიც უნდა იყოს უფრო კონკრეტული და აქცენტირებული შედეგებსა და ზემოქმედებაზე. ამგვარი მიდგომა, ასევე, შესაძლებელს გახდის საჭირო რესურსების მკაფიო იდენტიფიცირებას. ყველაზე ხშირად მოხსენიებული რესურსებია "საუკეთესო ადგილობრივი და საერთაშორისო გამოცდილება" და მიუხედავად იმისა, რომ ეს შეიძლება იყოს შესანიშნავი, იგი გარკვეულწილად აზრს მოკლებულია, რადგან უგულებელყოფს კონტექსტს.

გარკვეულწილად, კოლეჯი ხელს უწყობს საზოგადოების განვითარებას, უზიარებს მას დაწესებულებაში დაგროვილ ცოდნას საერთაშორისო კონფერენციების და სხვა აქტივობების მეშვეობით, თუმცა ეს შეიძლება იყოს უფრო ოფიციალურად ორგანიზებული და ორიენტირებული კოლეჯის ფაქტობრივ მისიაზე. მაგალითად, კონფერენციები მოხსენიებულია, როგორც წვლილი საზოგადოების განვითარებაში მაშინ, როდესაც ისინი უფრო მეტად წარმოადგენენ ჩვეულებრივი აკადემიური და სამეცნიერო აქტივობის ნაწილს. აქტივობები შესაძლოა გაფართოვდეს რათა მოიცვას საჯარო დისკუსიები, კვლევები სხვა ორგანიზაციებისათვის და ისეთი აქტივობების განხორციელება, რომლებიც უშუალოდ იქნება დაკავშირებული საზოგადოების განვითარებასთან.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

სტრატეგიული გეგმა

სამოქმედო გეგმა

თვითშეფასების ანგარიში

ინტერვიუები

რეკომენდაციები:

უზრუნველყოფილ იქნეს თითოეული თანამშრომლის არა მხოლოდ ჩართულობა სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების შემუშავებაში, არამედ წვლილის შეტანაც მათ განხორციელებაში

განხილულ იქნეს სტრატეგიული აქტივობების მიზნის განსაზღვრა უფრო კონკრეტული გზით, რათა ხელი შეეწყოს უფრო აქცენტირებული აქტივობების ჩამოყალიბებას

შემუშავდეს მისიასთან დაკავშირებული მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის ჩარჩო, მიზანმიმართული და შეფასებული მეტი აქცენტით ზეგავლენასა და შედეგებზე, ვიდრე რაოდენობაზე

გადაიხედოს საზოგადოებაში წვლილის შეტანის გეგმები, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს მათ მიერ მისიის შევსება და გაუმჯობესება
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): პრაქტიკები, რომლებიც განსაკუთრებით ეფექტიანია და რომლებიც შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ×მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

2. უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

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

2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა ○ უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს თავის სტრატეგიულ გეგმაში აღწერილი მიზნებისა და ღონისძიებების განხორციელებას. ○ უსდ-ს მმართველ ორგანოთა არჩევის/დანიშვნის პროცედურები არის გამჭვირვალე, სამართლიანი, და კანონმდებლობის შესაბამისი. ○ უსდ-ს ხელმძღვანელობა/მმართველი ორგანო უზრუნველყოფს დაწესებულების საკმიაზობის ეფექტიან მართვას. ○ უსდ-ის ხელმძღვანელობა უსდ-ს მისიისა და მიზნის შესაბამისად, ხელს უწყობს საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო თანამშრომლობას და ინტერნაციონალიზაციის პროცესს.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ახალმა უმაღლესმა სასწავლებელმა (ახალი უნი) წინა ავტორიზაციის პროცესის შემდეგ განახორციელა მნიშვნელოვანი ძალისხმევა ორგანიზაციული სტრუქტურის გასაუმჯობესებლად. ახალი ერთეულებისა და პოზიციების შემოღება, როგორებიცაა მრჩეველთა საბჭო, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი და პრო-რექტორი და სხვ. ამ განვითარების კარგი მაგალითია. მიუხედავად ამისა, ჯერ კიდევ გარკვეული გაუმჯობესებები შეიძლება გატარდეს დაწესებულების სტრატეგიული მიზნების წარმატებით განხორციელების მიმართულებით. მიუხედავად იმისა, რომ სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულის ფუნქციები შედარებით ნათელია, არ არსებობს თითოეული დანაყოფის პასუხისმგებლობის და ძალაუფლების ოფიციალური გამიჯვნა. დაწესებულების დოკუმენტების ანალიზმა და ინტერვიუებმა კოლეჯის წარმომადგენლებთან გამოავლინა, რომ ძალაუფლება ჯერ კიდევ რჩება ცენტრალიზებული რექტორის დონეზე. მიუხედავად სხვადასხვა ერთეულების შექმნისა, რექტორს აქვს საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებისა და ხელმოწერის უფლება დაწესებულებისათვის ყველა მნიშვნელოვან საკითხზე. აკადემიური საბჭოს არსებობას არ აქვს გავლენა რექტორის ძალაუფლებაზე, რადგან რექტორი იმავდროულად არის ამ საბჭოს თავმჯდომარეც (როგორც ეს გათვალისწინებულია საქართველოს კანონმდებლობით) ეს

უქმნის რისკს ორგანიზაციულ მდგრადობას და/ან ინსტიტუციურ განვითარებას, ვინაიდან ყველა გადაწყვეტილების მიმღები საბოლოოდ ერთი ადამიანია. მიუხედავად იმისა, რომ პერსონალი ინტერვიუებში ირწმუნება, რომ რექტორი არ ახდენს ზეგავლენას აკადემიური საბჭოს მიერ გადაწყვეტილებების მიღებაზე, ექსპერტთა ჯგუფი ვერ ხედავს თუ როგორ არის შესაძლებელი არსებულ ვითარებაში ძალაუფლების დაბალანსება. ხელმძღვანელობის ენთუზიაზმი და გუნდი უნდა ფორმალიზდეს ორგანიზაციის პროცესებსა და პროცედურებში, რაც მოითხოვს ცვლილებებს სტრუქტურაში, პასუხისმგებლობასა და განსხვავებულ დაინტერესებულ მხარეებს შორის ურთიერთობებში.

ადგილზე საავტორიზაციო ვიზიტმა, ასევე, გამოავლინა, რომ უმაღლესი დონის მენეჯმენტიდან არსებობს დაწესებულების მისიის და სტრატეგიული გეგმის მესაკუთრეობის ნაკლებობა. ერთეულების ხელმძღვანელთა უმრავლესობამ იცის საკუთარი ამოცანები და მოვალეობები, მაგრამ ვერ აკავშირებენ მათ დაწესებულების სტრატეგიულ გეგმასთან. მეტი მუშაობაა საჭირო მისიისა და სტრატეგიული გეგმის გასაზიარებლად აკადემიური პერსონალისათვის. ეს ზრდის დაწესებულების მიზნების მიღწევის წარმატების შანსების გაუმჯობესების შესაძლებლობას.

თვითშეფასების ანგარიშის ბევრი დანართი არაა წარმოდგენილი ინგლისურად, ხოლო წარმოდგენილების ნუმერაცია არ ემთხვევა ქართული ვერსიის ნუმერაციას, რამაც საჭირო გახდა ბევრი დეტალის დაზუსტება ადგილზე ვიზიტისას. ინტერვიუებმა ვერ მოგვაწოდა ზუსტი ინფორმაცია მართვის ორგანოების არჩევის და დანიშვნის შესახებ. ამის გამო, ექსპერტებმა რეკომენდაცია მისცეს ახალ უსდ-ის, რომ დაზუსტდეს მოთხოვნები მნიშვნელოვანი პოზიციების მიმართ და მოქმედი საბჭოს უფლება-მოვალეობები. სტანდარტების მიმოხილვის რეზიუმეში ექსპერტები, ასევე, აღნიშნავენ, რომ დოკუმენტის დონეზე განმარტება უნდა ასახავდეს უსდ-ის თავისებურებებს და არ იძლეოდეს მხოლოდ ისეთ ზოგად ინფორმაციას, რომელიც შეიძლება ეხებოდეს ნებისმიერ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას.

მმართველი ორგანოების არჩევისა და დანიშვნის პროცედურები შეესაბამება კანონმდებლობას; მიუხედავად ამისა, დაწესებულების შიდა დოკუმენტაცია არ ასახავს სრულად რაიმე მნიშვნელოვან დეტალებს ამ თვალსაზრისით. მაგალითად, არ ჩანს საკვალიფიკაციო მოთხოვნები ისეთი მნიშვნელოვანი პერსონალისათვის, როგორიცაა რექტორი, პრორექტორი და ა.შ. ასევე, აკადემიური და მრჩეველთა საბჭოების შემადგენლობა როგორც ჩანს განისაზღვრება და შეირჩევა რექტორის მიერ, თუმცა ამ პროცესში არ არსებობს გამჭვირვალობის რაიმე მტკიცებულება. გამოკითხულმა საბჭოს წევრებმა აღნიშნეს, რომ ისინი შეირჩნენ კონკრეტული უნარებისა და გამოცდილების გამო. პროცესი კვლავ გაუმჭვირვალეა. არჩევის პროცედურების გამჭვირვალობა არ დადასტურდა ინტერვიუებზე, თუმცა ნათლადაა მითითებული თვითშეფასების ანგარიშში. ზოგიერთმა გამოკითხულმა არ იცის/ვერ ამბობს, რომ არჩევნები ხდება კენჭისყრით. პერსონალის ინფორმირებას ყველა პროცედურის შესახებ (რაც მკაფიოდ უნდა იყოს გამოხატული წერილობითი დოკუმენტით) შეუძლია გააუმჯობესოს ეს დაკვირვება.

სტუდენტებს (სტუდენტთა წარმომადგენლებს) შეუძლიათ მონაწილეობის მიღება ზოგიერთ არჩევნებში, რაც გააუმჯობესებს დაწესებულებაში დემოკრატიულ პროცესებს. სტუდენტური ერთეულის ხელმძღვანელთან შეხვედრამ დაადასტურა, რომ ერთეული ვერ უკავშირებს ერთეულის მისიას დაწესებულების სტრატეგიულ გეგმას.

დაწესებულების მენეჯმენტი უზრუნველყოფს ცვლილებების განხორციელებაზე დროულ და ეფექტიან გადაწყვეტილების მიღებას. დაწესებულებას დანერგილი აქვს ელექტრონული საჩმისწარმოებისა და რეგისტრაციის ეფექტიანი თანამედროვე ტექნოლოგიები. თუმცა, პროცესები და პროცედურები საჭიროებს ფორმალიზებას, რათა დაწესებულების პროცესების მსვლელობის უწყვეტობა იყოს გარანტირებული. არსებულ გეგმას აკლია რისკების

შეფასებისა და შემსუბუქების მექანიზმები. ეს დადასტურდა გასაუბრებების დროსაც. პერსონალი ახდენს ორგანიზაციის პროცედურების ცოდნის დემონსტრირებას, მაგრამ ისინი არაა სწორად ფორმალიზებული შიდა პოლიტიკაში, პროცედურებსა და დოკუმენტაციაში. არსებული პერსონალის განთავისუფლებამ ან ახალი პერსონალის მიღებამ შეიძლება წარმოქმნას მნიშვნელოვანი პრობლემები ცოდნის გაზიარებაში. აუცილებელია არსებული ცოდნის/გამოცდილების ასახვა დაწესებულების პოლიტიკაში.

მიუხედავად იმისა, რომ ინტერნაციონალიზაცია არ წარმოადგენს უნივერსიტეტის მისიას, იგი არის მისი ერთ-ერთი სტრატეგიული მიზანი. ამას დაწესებულება უძღვნის ფინანსური და ადამიანური რესურსების მნიშვნელოვან რაოდენობას: შეიქმნა ახალი სამსახური, რომლის ხელმძღვანელი დაქირავებულ იქნა გარედან, ახალი მემორანდუმები გაფორმდა უცხოურ დაწესებულებებთან და რიგი საერთაშორისო ვიზიტებისა და ფინანსდა სრულად ან ნაწილობრივ. უნივერსიტეტს გააჩნია სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის მობილობის ხელშეწყობის დიდი გამოცდილება. უსდ-ის ინტეგრირება ევროპის საგანმანათლებლო სივრცეში როგორც ჩანს წარმოადგენს მიზანს, რომელსაც იზიარებენ განსხვავებული მხარეები. ამ მიზნის მისაღწევად მენეჯმენტი უზრუნველყოფს აუცილებელი პრაქტიკის განხორციელებას. მიუხედავად ამისა, არ არსებობს ინტერნაციონალიზაციის მკაფიო პოლიტიკა და სტრატეგია. ამ მიზნით შემუშავებული დოკუმენტი არ ასახავს დაწესებულების მიერ განხორციელებულ ფაქტიურ აქტივობებს ან ამოცანებს, გაზიარებულს ადგილზე ვიზიტისას უსდ-ის ინტერნაციონალიზაციის სამსახურის მიერ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- უსდ-ს სტრუქტურა
- დაწესებულების სტრუქტურული ერთეულებისა და პერსონალის ფუნქციები
- დაწესებულების საქმიანობის ორგანიზების წესი
- დაწესებულების ბიზნეს-უწყვეტობის გეგმა
- სტუდენტებისა და პერსონალის გამოკითხვის შედეგები
- ინტერვიუები რექტორთან, პრორექტორთან, კანცლერთან, აკადემიურ საბჭოსთან, მრჩეველთა საბჭოსთან, ფინანსურ სამსახურთან, ფაკულტეტის დეკანთან, პროგრამის ხელმძღვანელებთან
- ელექტრონული საქმისწარმოების პროგრამის ტესტირება

რეკომენდაციები:

მიესადაგოს ორგანიზაციული სტრუქტურა დაწესებულების სტრატეგიულ მიზნებს.

გადაიხედოს აკადემიური საბჭოსა და მრჩეველთა საბჭოს ფუნქციები.

დაზუსტდეს გადამწყვეტი პოზიციებისადმი მოთხოვნები: განათლება, პროფილი, გამოცდილება და ა.შ.

შემუშავდეს ინტერნაციონალიზაციის მკაფიო სტრატეგია, მკაფიო პოლიტიკით განსაზღვრული, რომელიც გაზიარებული იქნება დაწესებულების ყველა თანამშრომლის მიერ. სტრატეგია უნდა იყოს ფოკუსირებული იმ სახის პარტნიორებზე, რომელთა დაყოლივაც სურს, იმ გეოგრაფიულ ზონებზე, რომელთა დაფარვასაც აპირებს უსდ და რაც მთავარია იმაზე, თუ რა უნდა იყოს ამ პარტნიორობის მიზანი.

რეკომენდებულია საბჭოს ფუნქციონირებაში უფლებებისა და მოვალეობების მკაფიოდ განსაზღვრა (განსაკუთრებით, კენჭისყრის პროცედურების). დაწესებულების მენეჯმენტმა შეიძლება გამოიყენოს ზოგიერთი დემოკრატიული ინსტრუმენტი, როგორიცაა დახურული კენჭისყრა და სხვ.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (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 გამლიერებაზე და ხელს უწყობს უსდ-ში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას. ☐ დაწესებულებას აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს შესაძლებლობას, მიიღოს მაღალი ხარისხის განათლება.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ გაწეული მნიშვნელოვანი სამუშაო მოითხოვს ხაზგასმას. არსებობს მნიშვნელოვანი გაუმჯობესება ხარისხის უზრუნველყოფის პროცედურებსა და პროცესებში, რაც საჭიროებს შემდგომ გაუმჯობესებას, რათა გახდეს უფრო მდგრადი და მოახდინოს ხარისხის კულტურის წახალისება უნივერსიტეტში. დაწესებულებამ მოახდინა მისი ხარისხის უზრუნველყოფის (QA) პროცესების მნიშვნელოვანი გაუმჯობესება. მნიშვნელოვანი ფინანსური და ადამიანური რესურსებია მიმართული ამ ფუნქციაზე და სხვადასხვა ტრენინგებია შეთავაზებული პერსონალისათვის. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს შემუშავებული აქვს საჭირო დოკუმენტაცია და პროცედურები დაწესებულებაში ამ ფუნქციის უზრუნველყოფისა და გაუმჯობესებისათვის. უსდ-მ შეიმუშავა და გააუმჯობესა შესრულების შეფასების ინსტრუმენტები, როგორიცაა პერსონალის შეფასება, აკადემიური პროგრამის შეფასება, სტუდენტთა მოსწრების მონიტორინგი, ადმინისტრაციული სამსახურის ხარისხის შეფასება. მიუხედავად ამისა, ამ მიმართულებით კიდევ ბევრი სფერო მოითხოვს გაუმჯობესებას. მთავარი პრობლემა ხარისხის კულტურის ნაკლებობაა. განსხვავებული ერთეულები არ არიან ჩართულნი ხარისხის უზრუნველყოფაში და განიხილავენ მას მხოლოდ კონკრეტული ერთეულის ფუნქციად. მიუხედავად იმისა, რომ დაწესებულება მის სტრატეგიულ მიზნებში აღიარებს ხარისხის კულტურის გაზრდის საჭიროებას, დღეისათვის ეს საკითხი საერთოდ არ დგას დღის წესრიგში. როგორც ჩანს, ხარისხის უზრუნველყოფას უსდ აღიქვამს ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის განახლებული სტანდარტების დანერგვად. შემდეგი საკითხია ის, რომ უსდ თავისი ხარისხის უზრუნველყოფაში ფართოდ ეყრდნობა გარე წყაროებს. უფრო მეტი მნიშვნელობა უნდა მიენიჭოს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს, რაც შესაძლებელია QA-ის გაზიარებული კულტურით. ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებში სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულების ჩაურთველობის შესახებ ექსპერტთა დასკვნა ემყარება ხარისხის კულტურის ნაკლებობას, რაც უნდა სცდებოდეს ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის სტანდარტების მარტივი დადასტურების ფარგლებს. ჩართულობა არ უნდა იყოს ფორმალური და/ან მხოლოდ ზევიდან ქვემოთ. ქვემოდან ზევით მიდგომის დეცენტრალიზებული ხარისხის კულტურით უზრუნველყოფს და შეუძლია სიტუაციის გაუმჯობესება. ასევე, არ არსებობს მტკიცებულება იმისა, რომ მენეჯმენტი იღებს გადაწყვეტილებებს ხარისხის უზრუნველყოფის მონაცემთა ანალიზის შედეგების საფუძველზე და რომ ხარისხის უზრუნველყოფის არსებული მექანიზმები უზრუნველყოფენ ინსტიტუციური აქტივობების მუდმივ გაუმჯობესებას. მონიტორინგი ხორციელდება ორ წელწადში ერთხელ შეხვედრის განმავლობაში, ან შედის პროგრამების თვითშეფასების ანგარიშში, რაც არ არის საკმარისი. იგი

საჭიროებს უფრო სისტემატურ მექანიზმს, ისე რომ პროცედურები აისახოს მკაფიო დოკუმენტაციაში და არ დარჩეს ცალკეული პერსონალის დონეზე. საბოლოოდ, უსდ-ის პერსონალთან ინტერვიუებმა დაადასტურა, რომ არ ხდება დამსაქმებელთა მოთხოვნებისა და სხვა მიმდინარე ტენდენციების სისტემატური შესწავლა. არ არსებობს ფორმალური მექანიზმი, რომლის ფარგლებშიც დამსაქმებლები ხვდებიან უნივერსიტეტს და მონაწილეობენ პროგრამის შემუშავებაში. არსებობს პირადი კონტაქტები, რომლებიც ეხმარებათ ამ მიმართულებით. არსებობს ასევე, დასაქმების ფორუმები, რომლებსაც რეგულარულად მართავს უნივერსიტეტი, რაც ძალიან პოზიტიურია. ასევე, უნივერსიტეტმა გააფორმა მემორანდუმები შესაძლო დამსაქმებლებთან. ეს საჭიროებს შემდგომ განვითარებას, კერძოდ, უფრო სისტემური და ფორმალიზებული მიდგომის უზრუნველყოფას. სტუდენტთა და პერსონალის კმაყოფილების გამოკითხვა ტარდება რეგულარულად, თუმცა საჭიროებს გაძლიერებას ხარისხის უზრუნველყოფის უფრო მეტი ინსტრუმენტების გამოყენებით.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა და მექანიზმები • დაწესებულების საქმიანობის ორგანიზების წესი • ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის დებულება • სტუდენტებისა და პერსონალის გამოკითხვის შედეგები • ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტიანობის შეფასება • ხარისხის შეფასების შედეგების გამოყენების პროცედურა და შესაბამისი ანგარიში • სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია • ინტერვიუ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან • ინტერვიუ აკადემიურ პერსონალთან, პროგრამის ხელმძღვანელებთან, ფაკულტეტის დეკანთან • ინტერვიუები რექტორთან, პრორექტორთან, კანცლერთან, აკადემიურ საბჭოსთან, მრჩეველთა საბჭოსთან, ფინანსურ სამსახურთან
რეკომენდაციები: საუნივერსიტეტო პროცესების ხარისხის შეფასებაში შემცირდეს გარე ორგანიზაციებზე დამოკიდებულება. • ფუნქციონირებადობისა და ეფექტიანობის მისაღწევად რეკომენდებულია მონიტორინგის მკაფიო მექანიზმის დაწესება იმაში დასარწმუნებლად, რომ სხვადასხვა სამსახურებისათვის მიცემული რეკომენდაციები შესრულდა და მიეცეთ დამატებითი რჩევები პროცესის სრულყოფისათვის. • შემუშავდეს დამსაქმებელთა ბაზრის შესწავლის სისტემური მექანიზმი, რომელიც რეგულარულად (შესაძლოა ყოველწლიურად) იქნება რეალიზებული. შესწავლის შედეგები შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს საგანმანათლებლო პროგრამების მუდმივი სრულყოფისათვის (რაც წარმოადგენს უსდ-ის მიერ მიღებული PDCA მეთოდის შემადგენელ ნაწილს). ამ შესწავლამ შესაძლოა, ასევე, ასახოს კურსდამთავრებულთა დამსაქმებლების კმაყოფილების დონე.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან x ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა ○ უსდ-ში შემუშავებულია რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვას. აღნიშნული რეგულაციები საჯაროდ ხელმისაწვდომია. ○ უსდ-ს დანერგილი აქვს პლაგიატიზმის აღმოჩენისა და თავიდან აცილების მექანიზმები. ○ უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უსდ-ს შემუშავებული აქვს ეთიკის კოდექსი აკადემიური, ადმინისტრაციული პერსონალისა და სტუდენტებისათვის. კოდექსი ვრცელდება სხვადასხვა საკომუნიკაციო არხების მეშვეობით: შეხვედრებით, ვებ-საიტით, ბეჭდური პროცედურებით, კონტრაქტებით. პერსონალთან და სტუდენტებთან. ინტერვიუების მსვლელობაში გამოვლინდა, რომ ამ პროცედურებს აკლია ფორმალიზება დაწესებულების პოლიტიკაში. კერძოდ, ექსპერტთა ჯგუფმა გამოავლინა პრობლემა ეთიკის კომისიის ფუნქციონირებაში, რომელიც არ წარმოადგენს მუდმივ ორგანოს, არამედ იქმნება მხოლოდ საჭიროების შემთხვევაში. არაა დაზუსტებული კომისიის შემადგენლობა და/ან გარემოება, როდესაც საჭიროა მისი შექმნა. საერთო ჯამში, უპირველესი ამოცანაა ეთიკის კომიტეტის შექმნა არა მხოლოდ პრობლემური საკითხების წამოჭრის დროს. ეს წახალისებს ცოდნის გაზიარებას სტუდენტებსა და პერსონალში და იქნება მუდმივად ხელმისაწვდომი მათთვის, ვისაც შესაძლოა ჰქონდეს რაიმე კითხვა/პრობლემა ჯერ კიდევ საკითხის წამოჭრამდე. მეორე საკითხი ხაზს უსვამს იმის მნიშვნელობას, რომ კომიტეტის ფუნქციონირება ოფიციალურად უნდა რეგულირდებოდეს ინსტიტუციურ პოლიტიკაში. დაწესებულებას გაფორმებული აქვს გარე ხელშეკრულება პლაგიატიზმის გამოვლენის მომსახურებაზე მხოლოდ რამოდენიმე თვის წინ. ავტორიზაციის ექსპერტთა ვიზიტამდე აღრიცხულია ამ მომსახურებით სარგებლობის მხოლოდ ერთი შემთხვევა (კონფერენციის მასალების შესამოწმებლად). ამ მომსახურების შესყიდვამდე უნივერსიტეტმა მოახდინა მისი პრომოუშენი აკადემიურ პერსონალს შორის. ეს შესაძლებელია კეთდებოდეს რეგულარულად. პოზიტიურია ის, რომ ანტიპლაგიატიზმის პოლიტიკის შემუშავების მიზნით დაწესებულებას დადგენილი აქვს გარემოებები. თუმცა, ეს ჯერ კიდევ არ ხორციელდება ყოველდღიურ აკადემიურ საქმიანობაში. ინტერვიუებმა აკადემიურ პერსონალთან აჩვენა, რომ უსდ პატივს სცემს აკადემიური თავისუფლების პრინციპს, დეკლარირებულს დაწესებულების რეგულაციებით და ეხმარება მათ სამეცნიერო პროდუქტიულობაში (სახელმძღვანელოების/წიგნების გამოქვეყნებაში, პუბლიკაციებში ჟურნალებში, კონფერენციებში მონაწილეობაში). აკადემიური თავისუფლების გააზრება დაკავშირებული უნდა იყოს ანტი-პლაგიატიზმის პრაქტიკის პროცედურებთან და ეს ორი პრინციპი უნდა იყოს ერთად ხელშეწყობილი დაწესებულების აკადემიურ პერსონალსა და სტუდენტებს შორის. ეს შესაძლებელია გაკეთდეს, მაგალითად, აკადემიურ პერსონალთან შრომითი ხელშეკრულების დოკუმენტში ერთი მუხლის დამატებით და პერსონალის შეფასების მონიტორინგით. პროცედურის შეუსრულებლობა უნდა ჯარიმდებოდეს. ხარისხის უზრუნველყოფა უნდა უწყვედეს მონიტორინგს ამ პროცედურის რეგულარულ და სრულყოფილ განხორციელებას დაწესებულების ყოველ აკადემიურ აქტივობაში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • უსდ-ს ეთიკის კოდექსი

• სტუდენტთა ეთიკის კოდექსი • ინსტიტუციის წესდება • დაწესებულების წარტია • დაწესებულების შიდაგანაწესი • სტუდენტების და პერსონალის გამოკითხვის შედეგები. • პლაგიატიზმის გამოვლენის, პრევენციისა და რეაგირების წესი • ხელშეკრულება საქართველოს ბიბლიოთეკების ინტეგრირებულ საინფორმაციო კონსორციუმთან • ინტერვიუ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან • ინტერვიუ სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან • ინტერვიუ აკადემიურ პერსონალთან, პროგრამის ხელმძღვანელებთან, ფაკულტეტის დეკანთან • ინტერვიუები რექტორთან, პრორექტორთან, კანცლერთან, აკადემიურ საბჭოსთან, მრჩეველთა საბჭოსთან, ფინანსურ სამსახურთან
რეკომენდაციები: ჩამოყალიბდეს ეთიკის კომიტეტი, როგორც უფრო ოფიციალურად რეგულირებადი, ვიდრე საჭიროების შემთხვევაში შეკრების ორგანო, რათა ხელი შეეწყოს ცოდნის გაზიარებას სტუდენტებსა და პერსონალში და მუდმივად იყოს ხელმისაწვდომი მათთვის, ვისაც შეიძლება ჰქონდეს ეთიკასთან დაკავშირებით რაიმე შეკითხვა/დაინტერესება შეიტანეთ პლაგიატიზმისგამოვლენის პროცედურა აკადემიური პერსონალის ყოველდღიურ საქმიანობაში.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

უსდ-ს აქვს საგანმანათლებლო 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 კოლეჯს შემუშავებული აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელებისა და განვითარების პოლიტიკა, რომელიც აღწერილია დოკუმენტში

"უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის შემუშავების და გაუმჯობესების მეთოდოლოგიები და პროგრამების დამტკიცების პროცედურები".

დოკუმენტი წარმოადგენს 23 მუხლისაგან შემდგარ ყოვლისმომცველ სახელმძღვანელოს, რომელიც მოიცავს დაგეგმვის, შემუშავების და დამტკიცების ყველა ასპექტს. ამჟამად კოლეჯში მოქმედებს სამი საგანმანათლებლო პროგრამა - ყველა საბაკალავრო დონეზე.

საგანმანათლებლო პროგრამებს მოეთხოვებათ, რომ დაუკავშირონ თავიანთი აქტუალობა კოლეჯის მისიას და თითოეულ პროგრამას გააჩნია განაცხადი, რომელიც აჩვენებს თუ როგორ მიიღწევა ეს შესაბამის კომპეტენციებთან და შრომის ბაზრის მზაობასთან მიმართებაში.

პროგრამის დაგეგმვა, დიზაინი და შემუშავება წარმოადგენს თანამონაწილეობრივ პროცესს თითოეული პროგრამისათვის სამუშაო ჯგუფის შექმნით, რომელიც შედგება პროგრამის ხელმძღვანელისაგან, აკადემიური პერსონალისაგან, სტუდენტებისაგან, კურსდამთავრებულებისაგან, დამსაქმებლებისაგან, დაწესებულების სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლებისაგან. არსებობს ასევე დებულება უცხოელ სპეციალისტთა მოწვევის თაობაზე, თუმცა კოლეჯი აღნიშნავს, რომ ეს იყო ნორმა, მათი დანიშვნის კრიტერიუმები ბუნდოვანია. განვითარება აღწერილია როგორც წლიური თვითშეფასების ფორმების მეშვეობით განხორციელებული რეგულარული ციკლი. პროგრამის განვითარება მოიცავს დამსაქმებელთა მონაწილეობას, თუმცა ეს იქნებოდა უფრო ეფექტიანი სისტემატურად და რეგულარულად ორგანიზების შემთხვევაში. განვითარებაში ასევე გათვალისწინებულია სტუდენტთა შეფასებები და კურსდამთავრებულთა რეკომენდაციები, მაგალითად, ამ ჯგუფების კომენტარების შედეგად პრაქტიკული მუშაობისათვის მეტი საათები იქნა დათმობილი. "საუკეთესო ადგილობრივი და საერთაშორისო გამოცდილების" ჩართვამ შეიძლება სარგებელი მიიღოს შემდგომი ანალიზიდან იმის მისათითებლად, თუ როგორ ხდება ამ საუკეთესო გამოცდილებისა და მიზნობრივი ნიშნულების შერჩევა პროგრამის მიწოდების უზრუნველსაყოფად. რაოდენობრივი და ხარისხობრივი მეთოდები, როგორებიცაა მაგალითად, პროგრამაზე ჩარიცხვა (მათ შორის ერთიანი ეროვნული გამოცდების შედეგები, მობილობა, უცხოელ სტუდენტთა რაოდენობა), პროგრამიდან გარიცხვისა და გადასვლის მაჩვენებელი.

დოკუმენტი მიუთითებს, რომ პროგრამის დაგეგმვის, შექმნის, განხორციელების, განვითარებისა და გაუქმების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას, ახალი უმაღლესი სასწავლებელი, სხვა საკითხებთან ერთად (როგორებიცაა გამოკითხვის შედეგები და კურსდამთავრებულთა კომენტარები), ითვალისწინებს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს. ეს ინფორმაცია წარმოდგენილია დანართში (დანართი 3.2), რომელიც არ იყო ნათარგმნი ინგლისურად, თუმცა, დამსაქმებლებთან საუბრებმა გამოავლინა მათ რეკომენდაციებზე დაფუძნებული ასეთი შემთხვევების მაგალითები, რაც ზემოთ უკვე იყო მოხსენიებული. ამ საუბრებმა ასევე გამოავლინა, რომ მართალია ადგილი ჰქონდა შეხვედრებს დამსაქმებლებთან მათი გამოხმაურების მისაღებად, თუმცა ამას არ აქვს არც რეგულარული და არც სისტემური ხასიათი და ძირითადად ემყარება პირად ურთიერთობებს ან საჭირო კომენტარებს. რესპონდენტების კომენტარები კურსდამთავრებულთა დასაქმებისა და სხვა მონაცემების შეკრების თაობაზე ბადებს ეჭვს, რომ ეს მონაცემები შესაძლოა არ არის ვალიდური/და სანდო. მაგალითად, თუ კურსდამთავრებული არ პასუხობს კითხვარზე, ითვლება რომ იგი დასაქმებულია.

კოლეჯმა შეიმუშავა საგანმანათლებლო პროგრამების დამტკიცების, ცვლილებების შეტანისა და გაუქმების წესები და პროცედურები, რომლებიც შეესაბამება მოქმედი კანონმდებლობის მოთხოვნებს.

რეკომენდაციები: დახვეწეთ უცხოელი ექსპერტების შერჩევის კრიტერიუმები განსაზღვრეთ თუ რას გულისხმობთ საუკეთესო ადგილობრივ და საერთაშორისო გამოცდილებაში გადახედეთ კურსდამთავრებულებიდან შეკრებილი ინფორმაციის ნამდვილობასა და სანდოობას
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან xმეტწილად 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 კოლეჯის მიერ შეთავაზებული სამი საბაკალავრო პროგრამა (ბიზნესის ადმინისტრირებაში, ტურიზმში და საერთაშორისო ურთიერთობებში) შემუშავებულ იქნა მოქმედი კანონმდებლობისა და ევროპული კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების სისტემის (ECTS) სახელმძღვანელოს შესაბამისად, რაც აღწერილია დოკუმენტში "საგანმანათლებლო პროგრამები და სილაბუსები". ბოლო ორი წლის განმავლობაში, ხელახალი აკრედიტაციისათვის მზადებაში, პროგრამები და დოკუმენტები მოდიფიცირდა, მათ შორის სწავლის შედეგების რუკა (კურიკულუმის რუკა), პროგრამის მიზნებისა და სწავლის შედეგების რუკა. პროგრამის სწავლის შედეგი მკაფიოდაა განსაზღვრული და ისინი შეესაბამება უმაღლესი განათლების დონესა და მისანიჭებელ კვალიფიკაციას. პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი აგებულია ლოგიკურ კავშირზე და კომპონენტებს შორის ურთიერთობის შედეგებზე. სწავლის შედეგების მიღწევა განისაზღვრება გონივრულ ვადებში, სფეროს სპეციფიკის გათვალისწინებით. საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში გამოყენებული სწავლებისა და სწავლის მეთოდები მიზნად ისახავს სასწავლო პროცესის შედეგების მიღწევას. აკრედიტაციის ვიზიტი განხორციელდა ახლახანს ბიზნესის ადმინისტრირებისა და ტურიზმის საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო პროგრამის პირველი სტანდარტი, პროგრამის მიზანი, სწავლის შედეგები და პროგრამის მათთან შესაბამისობა შეფასებულ იქნა სტანდარტთან შესაბამისად; ასევე, ტურიზმის საბაკალავრო პროგრამის პირველი სტანდარტი შეფასებულ იქნა სტანდარტის მოთხოვნების შესაბამისად. პროგრამის ძლიერი მახასიათებელია სტუდენტებისათვის არასავალდებულო არჩევითი კომპონენტის მეშვეობით მიცემული არჩევანი, რომლებიც 4 და 6 კრედიტის მოცულობისაა, ვიდრე ჩვეული 5 კრედიტი მოცულობის. კრედიტები განსაზღვრულია ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ რეკომენდებული ფორმულით. პროგრამის შეფასება განხილულ იქნა როგორც გარე მონიტორინგის შედეგი, რათა მოეცა დამთავრების მაჩვენებელი.

კოლეჯმა შეიმუშავა მარეგულირებელი წესი და აქვს დოკუმენტური პროცედურა სტუდენტებისთვის ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების თაობაზე. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების მიზანია სტუდენტთა დახმარება მათი განსაკუთრებული საგანმანათლებლო საჭიროებების გათვალისწინებასა და განსხვავებულ საჭიროებებში, რაც შეესაბამება კოლეჯის მისიას. ინდივიდუალური პროგრამების მომზადების მაგალითები შეთავაზებულ იქნა კურსდამთავრებულთა ჯგუფის მიერ და სტუდენტებმა დაადასტურეს, რომ მათ ჰქონდათ პერსონალთან წვდომა და ინდივიდუალური პროგრამების მომზადების შესაძლებლობა. რეგულაციები ადვილად ხელმისაწვდომია სტუდენტებისა და საზოგადოებისათვის. ამგვარი პროგრამის მიების სურვილის მიზეზები მკაფიოდაა გაცხადებული და ხელმისაწვდომი სტუდენტთათვის. ინფორმაცია ახალი უმაღლესი სასწავლებლის საგანმანათლებლო პროგრამების თაობაზე საჯარო და ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული პირისათვის. საგანმანათლებლო პროგრამები ხელმისაწვდომია დაწესებულების ოფიციალურ ვებ-საიტზე, რომელშიც, ასევე, წარმოდგენილია პროგრამების მუდმივად განახლებადი კატალოგი.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები კომპონენტური მტკიცებულებები / ინდიკატორები, მათ შორის შესაბამისი დოკუმენტები, გასაუბრების შედეგები და ა.შ.
რეკომენდაციები: წინადადება (წინადადებები), რომელიც უნდა გაითვალისწინოს დაწესებულებამ სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნების შესასრულებლად
რჩევები: არასავალდებულო რჩევები შემდგომი განვითარებისთვის
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): პრაქტიკები, რომლებიც განსაკუთრებით ეფექტიანია და რომლებიც შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის
შეფასება მოწინააღმდეგე დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: x შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
3.3 სწავლის შედეგების შეფასება
უსდ-ში მოქმედებს კანონმდებლობის შესაბამისი, სწავლის შედეგების ადეკვატური, გამჭვირვალე და სამართლიანი შეფასების სისტემა, რომელიც ხელს უწყობს სტუდენტების აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესებას.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი სტუდენტის მიღწევების შეფასების სისტემა შეესაბამება საქართველოს კანონმდებლობას და მოცემულია ახალი უმაღლესი სასწავლებლის სასწავლო პროცესის მარეგულირებელ წესში. სტუდენტთა სწავლის შედეგების დონე იზომება საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 5 იანვრის №3 ბრძანების შესაბამისად. 100-ქულიანი შეფასების სისტემა იძლევა ხუთი სახის დადებით და ორი სახის უარყოფით შეფასებას. საგანმანათლებლო პროგრამის კომპონენტში FX მიღების შემთხვევაში, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება დამატებით გამოცდას დანიშნავს საბოლოო გამოცდის შედეგების გამოცხადებიდან მინიმუმ 5 დღის შემდეგ. სასწავლო კურსებიდან სტუდენტის მიერ მიღებული ცოდნის შეფასება მოიცავს შუალედურ და საბოლოო შეფასებებს. თითოეულ მათგანს საკუთარი წილი აქვს შეფასების საერთო სისტემაში (შუალედური შეფასება არის 60%, ხოლო საბოლოო შეფასება - 40%) და მათი ჯამია 100 ქულა. სტუდენტებს, რომლებსაც შუალედურ შეფასებაში მინიმუმ 21 ქულა აქვთ, დაიშვებიან დასკვნით გამოცდაზე. დასკვნით გამოცდას აბარებს სტუდენტი, თუ მან მიიღო მაქსიმალური ქულის 50%. ანუ მინიმუმ 20 ქულა მაქსიმალური 40 ქულიდან; შუალედური და დასკვნითი გამოცდები შეფასების სავალდებულო კომპონენტებია. შეფასების მრავალნაირი მეთოდია გამოყენებული და იგი მხოლოდ გამოცდის მეთოდებზე არ არის დაყრდნობილი. შეფასება განმარტებულია კურსის სილაბუსებში და სტუდენტები სიტყვიერად ეცნობიან შეფასების მეთოდებს თითოეული კურსის დაწყებისას. შემუშავებულია შეფასების გასაჩივრების მექანიზმები და პროცედურები. სტუდენტს შეუძლია მიმართოს ფაკულტეტის დეკანს და გასაჩივროს შუალედური / დასკვნითი გამოცდის შედეგები არაუგვიანეს 2 სამუშაო დღის განმავლობაში შუალედური / დასკვნითი გამოცდის შედეგების გამოცხადებიდან. კმაყოფილების კვლევის თანახმად, პროცედურები ცნობილი იყო სტუდენტთა უმრავლესობისთვის, თუმცა წარმოდგენილი ინფორმაცია ეყრდნობოდა რესპონდენტთა პროცენტულ მაჩვენებელს და, შესაბამისად, გაუგებარია, იყო თუ არა ინფორმაცია ფართო მასშტაბით გავრცელებული სტუდენტებში. ინტერვიუების დროს, როგორც თანამშრომლებმა, ასევე სტუდენტებმა აჩვენეს გარკვეული ორჭოფობა სტუდენტების ინფორმირების სისტემაზე შეფასების მიდგომებთან (მათ შორის სწავლის შედეგების ჩათვლით) და გასაჩივრებასთან დაკავშირებით. სწავლის შედეგები ფორმირდება შეფასებითი მონაცემების გამოყენებით, ძირითადი დაინტერესებული მხარეებით დაკომპლექტებული სამუშაო ჯგუფების მიერ. სწავლის შედეგები შემუშავებულია აკადემიური პერსონალის მიერ ევროპული მეთოდების შესაბამისად და ხელმისაწვდომია ვებ-საიტზე. სწავლის შედეგები, სასწავლო გეგმები და რეგულაციები მიეწოდებათ და განმარტებათ სტუდენტებს კურსის დაწყებისას.	მტკიცებულებები/ინდიკატორები თვითშეფასების ანგარიში ინტერვიუები პროგრამის კატალოგი რეკომენდაციები: • უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ სტუდენტებს ჰქონდეთ მკაფიოდ გააზრებული სწავლის შედეგების შეფასების სქემა
---	--

აკადემიურ პერსონალს და ლექტორებს ეძლევათ რეკომენდაცია, რომ უკეთ აუხსნან სტუდენტებს სწავლის შედეგები და შეფასების სისტემა
რჩევები: არასავალდებულო რჩევები შემდგომი განვითარებისთვის
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): პრაქტიკები, რომლებიც განსაკუთრებით ეფექტურია და რომლებიც შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან xმეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

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 დაწესებულებას შემუშავებული აქვს "ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა", რომელიც მოიცავს აკადემიური და არაკადემიური პერსონალის მართვის ზოგად პრინციპებსა და წესებს. დაწესებულებას განსაზღვრული აქვს აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, მათი სამუშაო აღწერილობის, ფუნქციებისა და მოქმედი კანონმდებლობის გათვალისწინებით. საგანმანათლებლო, დამხმარე და ადმინისტრაციული სტრუქტურული ერთეულის ყველა თანამდებობისთვის, შემუშავებულია პერსონალის სამუშაო აღწერის ფორმა, ადამიანური რესურსების მენეჯმენტთან დაკავშირებული მონაცემთა სტანდარტიზაციისა და უნიფიცირების მიზნით. აკადემიური და არაკადემიური პერსონალის CV-ების და კვალიფიკაციის განხილვის დროს ჯგუფმა დაადგინა, რომ იგი შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების კვალიფიკაციის მოთხოვნებთან და მათ სამუშაო აღწერილობებთან. იმის გათვალისწინებით, რომ ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა ახალი შემუშავებულია, ჯგუფმა ჯერ ვერ შეძლო შეეფასებინა უზრუნველყოფს თუ არა ადამიანური რესურსების მართვის პროცესები მთელი პერსონალის ჩართულობას. გარდა ამისა, როგორც ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუების დროს დაფიქსირდა, ყველა თანამშრომელი არ იცნობს ადამიანურ რესურსებთან დაკავშირებულ პოლიტიკას და რეგულაციებს. მიუხედავად იმისა, რომ შეხვედრების დროს ჯგუფი გაეცნო პერსონალის ანაზღაურებისა და წახალისების ზოგად პრინციპებს, ჯგუფმა დაადგინა, რომ ამ პროცესში ძირითადად განიხილება სტუდენტების მიერ მიცემული შეფასებები. კოლეჯმა შეიმუშავა გაცნობის პროცედურა, რომელიც უზრუნველყოფს ახალი არაკადემიური პერსონალის სამუშაო გარემოში ინტეგრაციას და მათ ეფექტიან ჩართვას სამუშაო პროცესში. კოლეჯმა შეიმუშავა პერსონალის პროფესიული განვითარების მექანიზმები; თუმცა პოლიტიკა არ განმარტავს აკადემიური და არაკადემიური პერსონალის გადამზადების საჭიროებების

განსაზღვრის პროცედურებს. პოლიტიკის თანახმად: "თუ შეფასებით დადგინდება, რომ ადმინისტრაციული / დამხმარე პერსონალის შესაძლებლობები ან / და ხარისხი არ არის დაწესებულების დასახული მიზნებისა და ფაკულტეტის სტრატეგიული გეგმის შესაბამისი, სტრუქტურული ერთეულის თანამშრომელი ხელმძღვანელთან ერთად გეგმავს გაუმჯობესების ღონისძიებებს". დაწესებულება გეგმავს გარკვეული ტრენინგების ჩატარებას ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალისთვის, თუმცა, არ არსებობს პროფესიული განვითარების გეგმა და უცნობია, როგორ აპირებს დაწესებულება შეაფასოს, თუ რა სფეროებშიასაჭირო ტრენინგი. გარდა ამისა, ადგილზე ვიზიტისას ჩატარებული შეხვედრების დროს, ჯგუფმა შეიტყო, რომ არ იყო მკაფიო მოსაზრება იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა აისახოს შეგროვილი მონაცემები პროფესიული განვითარების გეგმაში და გამოიყოს ამ მიზნით ბიუჯეტი.

კოლეჯს შემუშავებული აქვს აფილირების პოლიტიკა. აფილირების ვადები და პირობები იწერება ოფიციალურ შეთანხმებაში აკადემიურ პერსონალსა და კოლეჯს შორის, რომელშიც აკადემიური პერსონალის თითოეული წევრი აფიქსირებს თავის აფილირებას მხოლოდ ერთი უმაღლეს სასწავლებელთან. აფილირების შესახებ შეთანხმების თანახმად, აფილირებული აკადემიური პერსონალი ვალდებულია დაწესებულებაშიჩაატაროს ძირითადი საგანმანათლებლო, კვლევითი / სამეცნიერო საქმიანობა და კვლევის შედეგები განიხილება დაწესებულების საქმიანობად; პერსონალი ვალდებულია აქტიურად ჩაერთოს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში დაწესებულების სასწავლო, კვლევით და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებზე და სტუდენტებისთვის საკონსულტაციო და აკადემიური / სამეცნიერო მენეჯმენტის პროცესში. ადგილზე ვიზიტისას ჩატარებული ინტერვიუების დროს, ჯგუფმა შეიტყო, რომ აკადემიური და მოწვეული პერსონალის უმეტესი ნაწილი იცნობს აფილირების ვადებსა და პირობებს. დაწესებულება აფილირებულ პერსონალს სთავაზობს ხელფასს 12 თვის განმავლობაში, სტატიების უფასო გამოქვეყნებას ადგილობრივ და საერთაშორისო ჟურნალებში, ადგილობრივ და საერთაშორისო კონფერენციებსა და ტრენინგებში მონაწილეობის მთლიან ან ნაწილობრივ დაფინანსებას. აფილირებული აკადემიური პერსონალის საერთო რაოდენობაა 27.

იმის გათვალისწინებით, რომ ახლახან ინსტიტუტმა შეიმუშავა პერსონალის შეფასების ფორმალური პროცედურები და ფორმები, ჯგუფს ჯერ არ შეუძლია შეაფასოს, როგორ იყენებს დაწესებულება პერსონალის შეფასებისა და კმაყოფილების კვლევის შედეგებს პერსონალის მართვის პროცესში.

დაწესებულებას არ აქვს დადგენილი მიზნობრივი ნიშნულები მისი პერსონალისათვის, რათა ეფექტიანად განახორციელოს საგანმანათლებლო, კვლევითი, შემოქმედებითი და საშემსრულებლო აქტივობები. ადგილზე ვიზიტისას ჩატარებული შეხვედრების დროს, ჯგუფმა შეიტყო, რომ დაწესებულება გეგმავს მიმდინარე წლის განმავლობაში დაადგინოს სამიზნე ნიშნულები თანამშრომლებისთვის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის პოლიტიკა
- ადმინისტრაციული პერსონალის CV-ები
- თვითშეფასების ანგარიში;
- პანელის ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული შეხვედრა.

რეკომენდაციები:

დააზუსტეთ თუ რა ზეგავლენას ახდენს პერსონალის საქმიანობის შეფასების შედეგები მათი შრომის ანაზღაურებისა და წახალისების სისტემაზე

გამჭვირვალობის უზრუნველყოფით გადახედეთ და გააუმჯობესეთ პერსონალის განვითარების სისტემის საერთო მენეჯმენტი ყველა თანამშრომლისთვის - მოვალეობები, ტრენინგის საჭიროების იდენტიფიცირება, გამოყოფილი ბიუჯეტი, ჩატარებული ტრენინგები, შეფასებული ზეგავლენა, მონიტორინგი უზრუნველყავით, რომ პერსონალის შეფასებისა და საქმიანობის შესწავლის ყველა ინსტრუმენტი შეესატყვისებოდეს მიზანს და იძლეოდეს საკმარის დეტალებს გაუმჯობესების საფუძვლისათვის დაწესებულების საქმიანობის ეფექტიანად წარმართვის მიზნით უზრუნველყავით სამიზნე ნიშნულები ყველა თანამშრომლისა და მათ მიერ შესრულებული სამუშაოსათვის
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან + ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
4.2. აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის სამუშაო რაოდენობა და დატვირთვა დაწესებულების საგანმანათლებლო პროგრამებისა და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის, და ასევე მათთვის დაკისრებული სხვა ფუნქციების ადეკვატურია.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი დაწესებულებას შემუშავებული აქვს აკადემიური პერსონალის დატვირთვის სემესტრული განაწილება. აქტივობის ძირითადი ასპექტია სწავლის/აკადემიური, სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობები, ისევე, როგორც ადმინისტრაციული და პროფესიული განვითარების აქტივობები სქემა დაყოფილია აკადემიურ, სამეცნიერო და ადმინისტრაციულ მიმართულებებად. აკადემიური პერსონალის დატვირთვის განაწილების სქემა შედგენილია ფაკულტეტზე, სასწავლო პროცესის მართვის დეპარტამენტის მონაწილეობით. აკადემიური პერსონალის შემთხვევაში, აკადემიური პერსონალის დატვირთვის სქემა სრულად აღწერს თითოეული პროფესორის მთელ დატვირთვას; კერძოდ, საგანმანათლებლო/აკადემიურ მუშაობას, სამეცნიერო კვლევას, საგრანტო და პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლების აქტივობებს, ადმინისტრაციულ საქმიანობას (ასეთის არსებობისას), სწავლებას, ასევე, სწავლების მეთოდების და საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებას, კურიკულუმებს, დაწესებულების სხვა აქტივობებს სართო საზოგადოებისათვის და ა.შ. ადგილზე ვიზიტის დროს, პროგრამების განხორციელებისათვის კოლეჯს ჰყავდა 52 აკადემიური და 50 მოწვეული პერსონალი. აფილირებული აკადემიური პერსონალის საერთო რაოდენობაა 27. სტუდენტთა საერთო რაოდენობა იყო 349. დაწესებულება გეგმავს 800-მდე სტუდენტის მიღებას. აკადემიური/მოწვეული პერსონალის არსებული თანაფარდობა სტუდენტთა რაოდენობასთან არის 0.12. აკადემიური/მოწვეული პერსონალის მიზნობრივი თანაფარდობის ნიშნული სტუდენტთა რაოდენობასთან არის 0.1. პროგრამის მდგრადობის უზრუნველსაყოფად, აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის დაგეგმვისას, დაწესებულება ითვალისწინებს არსებული და მომავალი სტუდენტების რაოდენობას თითოეულ პროგრამაზე. ამ მიზნით დაწესებულებას შემუშავებული აქვს <i>სტუდენტური კონტინენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია</i>. მიუხედავად იმისა,

რომ აკადემიურ პერსონალთან შეხვედრის დროს ექსპერტთა ჯგუფმა გაითვალისწინა, აკადემიური/მოწვეული პერსონალისმოტივაცია ასწავლოს ამ დაწესებულებაში, მათი დატვირთვის გათვალისწინებით ყველა სხვა დაწესებულებაში, სადაც მათ აქვთ აკადემიური ან სამეცნიერო თანამდებობა, ჯგუფი ვერ უზრუნველყოფს 800 სტუდენტისთვის პროგრამების ეფექტურად განხორციელებას.

როგორც ინტერვიუების მსვლელობისას, გამოვლინდა აკადემიური პერსონალის უმეტესობა იცნობს აფილირების პირობებს. დაწესებულება აფილირებულ პერსონალს სთავაზობს ხელფასს 12 თვის განმავლობაში, სტატიების უფასო გამოქვეყნებას ადგილობრივ და საერთაშორისო ჟურნალებში, ადგილობრივ და საერთაშორისო კონფერენციებსა და ტრენინგებში მონაწილეობის მთლიან ან ნაწილობრივ დაფინანსებას. ვიზიტის დროისათვის აფილირებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა შეადგენდა 27-ს.

დაწესებულებას არა აქვს დადგენილი მიზნობრივი ნიშნულები მისი პერსონალისათვის, რათა ეფექტიანად განახორციელოს საგანმანათლებლო, კვლევითი, შემოქმედებითი და საშემსრულებლო აქტივობები.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა
- აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვის სქემის შემუშავების მეთოდოლოგია
- თვითშეფასების ანგარიში;
- პანელის ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული შეხვედრა.
- სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია;

რეკომენდაციები:

პერსონალის მიერ მათი საგანმანათლებლო, კვლევითი და ადმინისტრაციული საქმიანობის ეფექტიანად წარმართვის მიზნით უზრუნველყავით სამიზნე ნიშნულები ყველა თანამშრომლისათვის

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები.

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

5.1. სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, ცვლილებისა და განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა უფლებები

○ უსდ-ს თითოეული საგანმანათლებლო საფეხურისათვის შემუშავებული აქვს სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, საგანმანათლებლო დოკუმენტის გაცემის, ასევე სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების წესები. ○ უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ახალ უმაღლეს სასწავლებელს გააჩნია სტუდენტის სტატუსის მინიჭების, შეჩერებისა და შეწყვეტისათვის საჭირო რეგულაციები; ისინი გამჭვირვალე და სამართლიანია და შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობას. სტუდენტისთვის დავალებების მარეგულირებელი დოკუმენტია თავად სილაბუსი, რომელშიც ყველა პროცედურა ნათლად არის გაწერილი. სტუდენტების ინტერვიუებისას, მათ აღნიშნეს, რომ სტუდენტის სტატუსის შეჩერება და შეწყვეტა, კვალიფიკაციის მინიჭება არის გამჭვირვალე და სამართლიანი. ინფორმაცია ამ საკითხების შესახებ საჯარო და ხელმისაწვდომია სტუდენტებისა და სხვა დაინტერესებული მხარეებისთვის კოლეჯის ვებ-საიტზე; ახალი უმაღლესი სასწავლებელი სტუდენტთა უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვის მიზნით უზრუნველყოფს ზემოხსენებული პროცედურების ეფექტურ და დროულ განხორციელებას. • სტუდენტსა და უსდ-ს შორის გაფორმებული ხელშეკრულება იცავს სტუდენტის უფლებებსა და კანონიერ ინტერესებს • ახალი უმაღლესი სასწავლებლის ადმინისტრაცია აცნობებს და ინსტრუქტაჟს აწვდის სტუდენტებს მათი უფლებებისა და მოვალეობების შესახებ, მათ შორის კონტრაქტებით აკადემიური წლის დასაწყისში. • დაწესებულებას გააჩნია მექანიზმი სტუდენტთა უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დასაცავად, სტუდენტთა პრეტენზიების და საჩივრების განსახილველად აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მუშაობასთან დაკავშირებით. თუმცა, ამ 5 წლის განმავლობაში არც ერთი საჩივარი არ დაფიქსირებულა. სტუდენტების გამოკითხვა მოიცავს კითხვარებს, რომლებიც გულისხმობს კოლეჯის როგორც აკადემიური, ისე ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასებას. სტუდენტებს, ასევე, სთავაზობენ, რომ გაასაჩივრონ თუკი სასწავლო პროცესში არის რაიმე, რასაც არ ეთანხმებიან. ახალ უმაღლეს სასწავლებელს გააჩნია თავისი ე.წ. "სტუდენტური პორტალი", რომელზეც სტუდენტებს შეუძლიათ განახორციელონ ნებისმიერი აქტივობა, მათ შორის ელექტრონული კურსები, მიმოიხილონ მათი პროგრამები, გაასაჩივრონ სასწავლო კურსთან ან ლექტორთან დაკავშირებული ნებისმიერი საკითხი. გასაჩივრება სტუდენტებს შეუძლიათ ელ-ფოსტის მეშვეობით ან წერილობითი განცხადებით კანცელარიის სახელზე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები • სტუდენტისთვის დავალებების მარეგულირებელი დოკუმენტია თავად სილაბუსი, რომელშიც ყველა პროცედურა ნათლად არის გაწერილი. • სტუდენტების ინტერვიუებისას, მათ აღნიშნეს, რომ სტუდენტის სტატუსის შეჩერება და შეწყვეტა, კვალიფიკაციის მინიჭება არის გამჭვირვალე და სამართლიანი. • სტუდენტების გამოკითხვა მოიცავს კითხვარებს, რომლებიც გულისხმობს კოლეჯის როგორც აკადემიური, ისე ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასებას. სტუდენტებს, ასევე, სთავაზობენ, რომ გაასაჩივრონ თუკი სასწავლო პროცესში არის რაიმე, რასაც არ ეთანხმებიან. • ახალ უმაღლეს სასწავლებელს გააჩნია თავისი ე.წ. "სტუდენტური პორტალი", რომელზეც სტუდენტებს შეუძლიათ განახორციელონ ნებისმიერი აქტივობა, მათ შორის ელექტრონული კურსები, მიმოიხილონ მათი პროგრამები, გაასაჩივრონ სასწავლო კურსთან ან ლექტორთან დაკავშირებული ნებისმიერი საკითხი. • გასაჩივრება სტუდენტებს შეუძლიათ ელ-ფოსტის მეშვეობით ან წერილობითი განცხადებით კანცელარიის სახელზე.
რეკომენდაციები: რჩევები: • შეთავაზებულია, რომ ორმხრივი საერთაშორისო მობილობის დროს განათლების აღიარება იყოს გამჭვირვალე. ადგილზე ვიზიტისას არ იქნა წარმოდგენილი სტუდენტთანგაფორმებული ხელშეკრულების დოკუმენტი, რომელიც უნდა აძლევდეს სტუდენტებს პროგრამაზე სწავლისას მათი კრედიტებისა და კურსების აღიარების გარანტიას. • გასაჩივრების სისტემა უნდა წახალისდეს და გაძლიერდეს სტუდენტთა უფლებების უზრუნველყოფის მიზნით
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): ფაკულტეტის საბჭოში, რომელიც წარმოადგენს უსდ-ის ერთ-ერთ მმართველ ორგანოს, შეყვანილია 12 სტუდენტი-წევრი, რაც აძლევს მათ ძლიერ ხმას და ყურადღების გამახვილების შესაძლებლობას იმ პრობლემებზე, რომელთა წინაშეც დგებიან დაწესებულებაში.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისები ○ 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 სტუდენტურ ინიციატივებს ○ უსდ-ს გააჩნია სოციალურად მოწყვლადი სტუდენტების მხარდაჭერის, მათ შორის, ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმები.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

სტუდენტები იღებენ სათანადო კონსულტაციასა და დახმარებას სასწავლო პროცესის დაგეგმვასა და აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესებასთან დაკავშირებით. თანამშრომლებთან და სტუდენტებთან განხორციელებულმა ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ სასწავლო სემესტრის დასაწყისსა და ბოლოში ერთდროულად იგეგმება და ხორციელდება საკონსულტაციო მომსახურებები.

დაწესებულება იღებს ვალდებულებას უზრუნველყოს სტუდენტები ინფორმაციით არსებულ კონსულტაციებზე და მხარდაჭერის სერვისებზე. დაწესებულებას აქვს კარიერული მხარდაჭერის სამსახური, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს სტუდენტებს პროფესიული ორიენტაციით და დასაქმების სხვა ღონისძიებებისა და კარიერულ განვითარების შესახებ ინფორმაციით, თუმცა როგორც ჩანს ისინი არ ფუნქციონირებს და დეზორიენტირებულია. სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების და კარიერული განვითარების ცენტრის ხელმძღვანელთან ჩატარებულ ინტერვიუში არ ჩანს, რომ მომსახურება ეფექტურადაა ორგანიზებული.

დაწესებულება პოულობს ინფორმაციას პოტენციურ დამსაქმებლებზე და უზრუნველყოფს მათთან თანამშრომლობას. თუმცა, სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა დასაქმებისა და კარიერული განვითარების ცენტრმა აცნობა ექსპერტთა ჯგუფს, რომ ეს ნებაყოფლობით შესრულებული სამუშაოა, რომელიც ოფიციალურად არ არის რეგისტრირებული კოლეჯის ბაზაზე. ინტერვიუებმა კარიერის განვითარებასთან დაკავშირებით აჩვენა, რომ კოლეჯის ბაზაზე არ ტარდება ე.წ. დასაქმების "ფორუმები". ინტერვიუს დროს გამოვლინდა, რომ სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების და კარიერული განვითარების ცენტრის ხელმძღვანელი სტუდენტთათვის შესაძლებლობებს ეძებს თავისი კონტაქტებით, საკრებულოს მოადგილის ოფისის დახმარებით, სადაც ის მუშაობს საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის ხელმძღვანელად. ექვევშე დადგა საკითხი, შეიქმნა თუ არა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მიერ დამსაქმებელთა მონაცემთა ბაზა, რომელიც მუდმივად აცნობებდა სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს დასაქმების შესაძლებლობების / ვაკანსიების შესახებ. უცნობია, რეგულარულად ახორციელებს თუ არა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება თავისი სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების გამოკითხვას მათ პიროვნული, პროფესიული და აკადემიური განვითარების შესახებ. ამ მონაცემთა გათვალისწინებით, გაიზარდა ეჭვები, რომ ეს კონკრეტული სისტემა არ მუშაობს სწორად და მას სერიოზული განვითარება ესაჭიროება.

კვებ-გვერდზე მოცემულია ინფორმაცია საერთაშორისო მობილობაზე, აგრეთვე რამდენიმე საერთაშორისო პროექტზე. უსდ სტუდენტებს საერთაშორისო მობილობაში მონაწილეობის მისაღებად რამდენიმე შანსს აძლევს, ძირითადად, საზღვარგარეთ ზოგიერთ უნივერსიტეტთან ორმხრივი თანამშრომლობით, თუმცა კრედიტის აღიარება არ არის გარანტირებული, რადგან ჯგუფისათვის არ იქნა წარმოდგენილი ხელმოწერილი სასწავლო ხელშეკრულების დოკუმენტი, მიუხედავად იმისა, რომ ადგილზე ვიზიტის დროს ჯგუფმა ეს დოკუმენტი რამდენჯერმე მოითხოვა.

დაწესებულება სტუდენტებს აძლევს სხვადასხვა პროექტებში მონაწილეობის შესაძლებლობებს, უზრუნველყოფს სტუდენტების ინფორმირებას დაწესებულების გარეთ არსებული საერთაშორისო პროექტებისა თუ ღონისძიებების შესახებ. ინტერვიუების დროს კოლეჯის ხელმძღვანელთა და სტუდენტების მოსაზრებები არ იყო თანხვედრაში. მაგალითად, თავიდანვე კოლეჯის ხელმძღვანელებმა აღნიშნეს, რომ ყველა პირველკურსელი, ვინც კოლეჯში ჩაირიცხება, მიდის საზღვარგარეთ საერთაშორისო კონფერენციაზე დასასწრებად. სტუდენტებთან შეხვედრამ აჩვენა, რომ 10-დან მხოლოდ 1 იქნა გაგზავნილი კონფერენციაზე.

დაწესებულებას აქვს დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტების დახმარების გამჭვირვალე და ობიექტური მექანიზმები და ინფორმაცია ამ მექანიზმების თაობაზე

საჯარო და ხელმისაწვდომია. ინტერვიუებზე სტუდენტებმა აღნიშნეს და მადლიერება გამოთქვეს კოლეჯის მიმართ სწავლის საფასურში კონტრიბუციისთვის. სტიპენდიებისა და გრანტების შესახებ წესში ნათქვამია, რომ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება სტუდენტებს ეხმარება მოქნილი გადახდის სისტემით, ასევე ე.წ. "რექტორის გრანტით", მათთვის ვინც პრიორიტეტს მიანიჭებს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას და ეროვნული გამოცდებზე "პირველ არჩევნად" წარმოადგენს. • ინსტიტუტი ხელს უწყობს საერთაშორისო კონფერენციებსა და ტრენინგებს ქვეყნის გარეთ და შიგნით. • არ არის აღნიშნული უსდ უწყობს თუ არა ხელს დამატებით (ექსტრაკურთულორ აქტივობებს - სპორტს, ხელოვნებას, საგანმანათლებლო საქმიანობას) და უჭერს თუ არა მხარს სტუდენტურ ინიციატივებს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში • გასაუბრებები ვიზიტის დროს.
რეკომენდაციები: დანიშნეთ კარიერული მხარდაჭერის მომსახურებაზე პასუხისმგებელი პირი, რომელიც ხელს შეუწყობს დამსაქმებელთა ჩართულობას საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებაში, საგანმანათლებლო პროგრამის შედეგების შესაბამისი სტაჟირებისა და პრაქტიკის ჩატარებაში.
რჩევები: რეკომენდებულია, რომ უსდ-ს გააჩნდეს დამსაქმებელთა საკუთარი ბაზა და ამავდროულად სტუდენტთა დასაქმების თანაფარდობის სტატისტიკა დამსაქმებელთა სიის მიხედვით შეთავაზებულია, რომ ინფორმაცია საერთაშორისო მობილობის შესახებ იყოს ძალიან გამჭვირვალე. ინტერვიუები უნდა იყოს სტენოგრაფირებული, ხოლო ყველა მონაწილე უნდა იცნობდეს შერჩევის კრიტერიუმებს
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ 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 გააჩნია საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები დისერტაციების შეფასებისა და დაცვისთვის, რომლებიც შეესაბამება სფეროს სპეციფიკას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ახალი უმაღლესი სასწავლებელი მუშაობს კოლეჯის კვლევითი საქმიანობის გაუმჯობესებაზე. იგი 2014 წლიდან ორგანიზებას უკეთებს ყოველწლიურ კონფერენციებს და სტუდენტთა სამეცნიერო ნაშრომები ქვეყნდება სპეციალურად შექმნილ კრებულში. კვლევის მეორე კომპონენტია საერთაშორისო ჟურნალი "დიპლომატია და სამართალი", რომელშიც ნაშრომების გამოქვეყნება შეუძლია აკადემიურ პერსონალს. ჟურნალი ქვეყნდება წელიწადში ორჯერ და მოიცავს სტატიებს ბიზნესში, სამართალსა და სოციალური მეცნიერების ყველა სფეროში. ნაშრომის გამოსაქვეყნებლად ავტორი უნდა იყოს დოქტორი ან დოქტორანტი. (დოქტორანტის შემთხვევაში, საჭიროა ხელმძღვანელისაგან წერილის წარდგენა, რომ ნაშრომი შეესაბამება მოთხოვნებს და შეიძლება მისი პუბლიკაცია). ნაშრომები განიხილება ერთჯერადი ფარული განხილვით. ჟურნალის თაობაზე საერთაშორისო საზოგადოების ინფორმირებისთვის ერთადერთ გზად გამოყენებულია ვებ-საიტი. მიუხედავად იმისა, რომ ჟურნალის "დიპლომატია და სამართალი" ფორმატის პირობები ატვირთულია ვებ-საიტზე, ციტირების სტანდარტი უმეტეს შემთხვევაში მივიწყებულია. გარდა ამისა, ვერ იქნა წარმოდგენილი მტკიცებულება იმისა, რომ ჟურნალი მართლაც არის საერთაშორისოდ ინდექსირებული. უნივერსიტეტმა წარმოადგინა დოკუმენტი, რომ ჟურნალს მიღებული აქვს ადგილობრივი ინდექსი, თუმცა ვებ-საიტი ირწმუნება, რომ ინდექსი საერთაშორისოა. სტუდენტების მიერ კრებულში გამოქვეყნებულმა ნაშრომებმა აჩვენა, რომ აქაც ისეთივე პრობლემაა, როგორც "დიპლომატია და სამართალში" - ციტირების სტანდარტი უმეტეს შემთხვევაში მივიწყებულია. გარდა ამისა, აფილირებულ პროფესორთა პუბლიკაციების ნუსხა (2018წ.) წარმოდგენილ იქნა ინტერვიუს მსვლელობაში აფილირებულ პროფესორთა პუბლიკაციების ნუსხა არ შეიცავს არც ერთ საერთაშორისო ინდექსირებულ ნაშრომს 2018 წლისათვის.	მტკიცებულებები/ინდიკატორები • ინფორმაცია სამეცნიერო საქმიანობაში სტუდენტთა ჩართულობის შესახებ (დოკუმენტი) • 2018 წელს გამოქვეყნებულ ნაშრომთა ნუსხა (წარმოდგენილ იქნა ინტერვიუს დროს) • ინფორმაცია ჩატარებულ კვლევაზე • სტუდენტთა სამეცნიერო ნაშრომების კრებული (წარმოდგენილ იქნა ინტერვიუს დროს) • საერთაშორისო სამეცნიერო ჟურნალი "დიპლომატიან და კანონი" რეკომენდაციები: რეკომენდებულია, რომ შემუშავდეს ნაშრომების პუბლიკაციის მაღალი სტანდარტი როგორც პროფესორების, ისე სტუდენტებისთვის. ნაშრომების ხარისხს უნდა მიენიჭოს მეტი უპირატესობა, ვიდრე რაოდენობას. რეკომენდებულია კრებულში სტუდენტთა ნაშრომების გამოქვეყნებაზე დაწესდეს წინაპირობები. უნდა გამოქვეყნდეს მხოლოდ შერჩეული ნაშრომები, რომლებიც აკმაყოფილებენ წინასწარ დადგენილ კრიტერიუმებს. რაც შეეხება პროფესორებს, მეტი ძალისხმევა უნდამიემართოს სამეცნიერო ნაშრომების სწორად ფორმატირებას (განსაკუთრებით ციტირებას). რჩევები: არასავალდებულო რჩევები შემდგომი განვითარებისთვის
---	---

საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): პრაქტიკები, რომლებიც განსაკუთრებით ეფექტიანია და რომლებიც შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია ○ უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა. ○ ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით/სახელოვნებო საქმიანობაში. ○ დაწესებულება მუშაობს კვლევითი, განვითარებისა და შემოქმედებითი საქმიანობების ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ახალ უმაღლეს სასწავლებელში მოქმედებს კვლევითი, განვითარებისა და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის სისტემა ამ მიზნით დაარსდა კვლევითი ცენტრი, რომელსაც დახმარებას უწევს ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტი. კვლევით ცენტრს აქვს შემდეგი ფუნქციები: ორგანიზებას უწევს კვლევით აქტივობებს - ყოველწლიური სტუდენტური კონფერენციები იმართება 2015 წლიდან აფინანსებს ყოველწლიური სამეცნიერო ინდექსირებული ჟურნალის "დიპლომატია და კანონი"-ს გამოცემას 2016 წლიდან - პუბლიკაციები ჟურნალში ნებადართულია მხოლოდ დოქტორანტებისათვის და ამ გამოცემის საერთო ხარჯები 2016 წლიდან შეადგენს 11688 ლარს. შეიმუშავებს საგრანტო პროცედურებს აკადემიური პერსონალისთვის - ყოველ წელს უნივერსიტეტი აცხადებს საგრანტო კონკურსს, რომელსაც კოორდინირებს კვლევითი ცენტრი. საგრანტო პროგრამაში მონაწილეთა შეფასება ხდება კომისიის მიერ, რომელიც შედგება კვლევითი ცენტრის ხელმძღვანელისა და მოწვეული წევრებისაგან. დაწესებულება უზრუნველყოფს პროცედურების საჯაროობასა და გამჭვირვალობას დოკუმენტების ვებ-საიტის მეშვეობით. აფინანსებს სხვადასხვა სახის კვლევით აქტივობებს - სტუდენტები ჩართულნი არიან სამეცნიერო კონფერენციებში, ტრენინგებსა და წამახალისებელ ღონისძიებებში. 2016 წლიდან წამახალისებელი მოგზაურობები იქნა განხორციელებული სოფიაში, მილანში, ვარშავაში, კაპადოკიაში, ბაქოში, ლარნაკაში, თესალონიკში, ბაკურიანში. 2013 წლიდან უნივერსიტეტი დახმარებას უწევს რიგი წიგნების გამოცემას. მათ შორის: ხათუნა შევარდნაძის - "ტიციან ტაბიძე და მე-19 საუკუნის ქართული მწერლობა"; გიორგი მარიამიძის - "უძრავი და მოძრავი ნივთების საკუთრებაში შეძენა და დაკარგვა"; სოფიო ჭყონიას - "საერთაშორისო ტერორიზმის ისტორიული და პოლიტიკური ასპექტები"; ეკა ბუხრაშვილის - "საქველმოქმედო საქმიანობა საქართველოში XIX საუკუნის მეორე ნახევარსა და XX საუკუნეში"; ეკა ბუხრაშვილის "ევროპული სოციალური პოლიტიკა"; ნოდარ გრძელიშვილის "ევროკავშირის ქვეყნების რეგიონული პოლიტიკა". რამდენიმე წიგნი გამოიცა უნივერსიტეტის პროფესორების მიერ. მიუხედავად ამისა, გაუგებარია თუ რა წვლილის შეტანა შეუძლიათ ამ წიგნებს უნივერსიტეტში სწავლის არსებულ სფეროებში და ზოგადად უნივერსიტეტის განვითარებაში.

თანამშრომლობის ეკონომიკურ აგენტებთან და საერთაშორისო უნივერსიტეტებთან

- ✓ თანამშრომლობის ხელშეკრულება ვარშავის ფინანსებისა და მენეჯმენტის უნივერსიტეტთან
- ✓ თანამშრომლობის ხელშეკრულება კიევის ეკონომიკისა და სამართლის
- ✓ თანამშრომლობის ხელშეკრულება სოციალური მეცნიერების საუნივერსიტეტო კოლეჯთან

თანამშრომლობის ფარგლებში დაგეგმილია რამდენიმე სამეცნიერო პროექტი, მათ შორის საერთაშორისო კონფერენცია, საერთაშორისო ინდექსირებულ ჟურნალებში პუბლიკაცია, ტრენინგი პროფესორებისათვის, საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია პროფესორებისათვის. საერთაშორისო უნივერსიტეტებთან და ეკონომიკურ აგენტებთან მემორანდუმების გაფორმების კრიტერიუმები ბუნდოვანია. გასაუბრებისას მკაფიო ხედვა ვერ იქნა შემოთავაზებული.

• უზრუნველყოფს უნივერსიტეტის მონაწილეობას საერთაშორისო საბიბლიოთეკო ქსელებში

- ✓ სტუდენტებს აქვთ საერთაშორისო საბიბლიოთეკო ქსელების ხელმისაწვდომობა, მათ შორის: EBSCO-Host, Elgar-online, Openedition, Gutenberg, Openlibrary, Manybooks, TheOpen. ეს ქსელები ფარავენ სამ ფაკულტეტზე სწავლების მატერიალურ საჭიროებას.

• ეხმარება პერსონალს ტრენინგებით და ინფორმაციით არსებული სამთავრობო და საერთაშორისო სამეცნიერო ფონდების თაობაზე

- ✓ 2014 წლიდან აკადემიურ პერსონალს ჰქონდა ზოგიერთ ადგილობრივ და საერთაშორისო კონფერენციაში, სემინარში მონაწილეობის შესაძლებლობა. მათ შორის: საერთაშორისო კონფერენცია ლიონში, მივლინება ვარშავის ფინანსებისა და მენეჯმენტის უნივერსიტეტში, ადმინისტრაციული პერსონალის წამახალისებელი მოგზაურობა მილანში, საერთაშორისო კონფერენცია გუდაურის სასტუმრო "მარკო პოლოში", მივლინება კიევის უნივერსიტეტში, კონფერენცია მარკო პოლოში "აკრედიტაციის განახლებული სტანდარტები", მივლინება რომში გაცვლით პროგრამებთან დაკავშირებით, მივლინება აკრედიტაციის საკითხებთან დაკავშირებით საბერძნეთში, ტრენინგი ბაქოში, კონფერენცია თესალონიკში "აკრედიტაციის განახლებული სტანდარტები", ტრენინგი სასტუმრო "პარაგრაფში" და სხვ.

საერთაშორისო კონფერენციები, ტრენინგები და მივლინებები საზღვარგარეთ გამოიყენება როგორც ჯილდო მიღწევებისათვის, თუმცა, არ არსებობს მკაფიო ხედვა იმის თაობაზე, თუ ზოგიერთი ამ ღონისძიებათაგან როგორ ეხმარება მონაწილეებს რომ შეიტანონ წვლილი უნივერსიტეტის მომავალ კვლევით აქტივობებში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- კვლევითი და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის მექანიზმები
- ერთობლივი კვლევითი საქმიანობა
- კვლევითი აქტივობების ორგანიზების, შეფასებისა და ფინანსირების წესი
- კვლევითი აქტივობების მოკლე შეჯამება
- ეკონომიკურ აგენტებთან გაფორმებული მემორანდუმი
- უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი;

რეკომენდაციები:

გამოიჩინეთ სიფრთხილე უნივერსიტეტებთან მემორანდუმების გაფორმებამდე განახორციელეთ ისეთი წიგნების გამოქვეყნების სტიმულირება, რომლებიც ეფექტიანად იქნება გამოიყენებული უნივერსიტეტის სამ ფაკულტეტზე. გადააკეთეთ სისტემა იმგვარად, რომ იგი არა მხოლოდ აჯილდოვებდეს ადამიანებს მიღწევებისათვის, არამედ მხარს უჭერდეს მათ სამომავლო მიზნებსაც.

რჩევები:

არასავალდებულო რჩევები შემდგომი განვითარებისთვის

საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

პრაქტიკები, რომლებიც განსაკუთრებით ეფექტიანია და რომლებიც შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის

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

კვლევითი აქტივობების შეფასება ხდება თვითშეფასების ანგარიშის საფუძველზე. კვლევითი ცენტრი აფასებს ამ ანგარიშების საფუძველზე, ხარისხის უზრუნველყოფისა და ადამიანური რესურსების დეპარტამენტების კოორდინირებით. შედეგები წარედგინება აკადემიურ საბჭოს. აკადემიური პერსონალის შესაფასებლად გამოიყენება შემდეგი ინდიკატორები:

- პუბლიკაციების საერთო რაოდენობა (მათ შორის, მონოგრაფია, სახელმძღვანელო და სხვ. აქედან:
- პუბლიკაციების რაოდენობა საერთაშორისო ჟურნალებში;
- პუბლიკაციების რაოდენობა იმპაქტ-ფაქტორიან ჟურნალებში;
- პუბლიკაციების რაოდენობა ინდექსირებულ ჟურნალებში;
- პუბლიკაციების რაოდენობა საერთაშორისო თანამშრომლობით;
- მონაწილეობა სამეცნიერო კონფერენციებში, სემინარებში, ვორკშოპებში, მიღებული გრანტები;

თითოეულ ამ ინდიკატორს გააჩნია საკუთარი ღირებულება. იმპაქტ-ჟურნალებს აქვთ უფრო მაღალი ნიშანი, მაშინ როდესაც ადგილობრივი ჟურნალები და ფასდება ნაკლებად. კვლევითი ცენტრი ამის გარდა აფასებს მთლიან კვლევით საქმიანობას და წარუდგენს შედეგებს აკადემიურ საბჭოს. ინდიკატორები გამოიყენება აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის გასაუმჯობესებლად. მათ, ვისაც აქვს 30%-ზე ნაკლები ინდიკატორი, ეძლევა რეკომენდაცია მომავალი წლისათვის (გაუგებარია რა იგულისხმება რეკომენდაციის ქვეშ). მაშინ, როდესაც 50%-ზე მეტის მქონენი დაჯილდოვდებიან გარკვეული წახალისების სქემის შესაბამისად.

მიუხედავად იმისა, რომ თითქოს შეფასების სისტემას გააჩნია ყველა კომპონენტი კვლევების დასახმარებლად, მას აკლია ზოგიერთი ძირითადი ნაწილი. არაა შემუშავებული სამიზნე ნიშნულები, რომლებიც მიუთითებენ აკადემიური პერსონალის სასურველ პროდუქტიულობას და სამომავლო განვითარების გეგმებს. არ არსებობს მკაფიო მტკიცებულება იმისა, რომ ეს შეფასებები გამოიყენება კვლევითი აქტივობების შემდგომი გაუმჯობესებისათვის. 2018 წლის შეფასების ანგარიში აჩვენებს 0 საერთაშორისოდ ინდექსირებულ ნაშრომს. გარდა ამისა, ადგილზე ვიზიტმა გამოავლინა, რომ აკადემიური პერსონალის პუბლიკაციები არაა ინტეგრირებული GoogleScholar-ში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • კვლევითი აქტივობების ორგანიზების, შეფასებისა და ფინანსირების წესი • 2018 წელს გამოქვეყნებულ ნაშრომთა ნუსხა (ინტერვიუების დროს წარმოდგენილი)
რეკომენდაციები: • რეკომენდებულია გამოყენებულ იქნეს საერთო და პერსონალური შეფასებების შედეგები სამომავლო მიზნების დასასახად და შესაბამისი რეკომენდაციების მისაცემად. • რეკომენდებულია მუშაობა googlescholar-ში ინტეგრირებაზე, რაც მოგცემთ განვითარების, უკეთ კოორდინაციისა და დაგეგმვის საშუალებას
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (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: სანიტარული 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 დაწესებულებამ გაწია მნიშვნელოვანი ძალისხმევა მატერიალური რესურსების გასაუმჯობესებლად. უნივერსიტეტში ვიზიტისას, ყველა არსებული მატერიალური რესურსი ყურადღებით იქნა დათვალიერებული, ხოლო შესაბამისი დოკუმენტაცია შესწავლილ იქნა ჯერ კიდევ ვიზიტამდე. გარდა ამისა, აკადემიურ პერსონალსა და სტუდენტებს დაესვათ შეკითხვა

მატერიალური რესურსებით მათი კმაყოფილებისა და შემდგომი განვითარების ხედვის თაობაზე. მატერიალური ნივთების ვიზუალურად დათვალიერებამ აჩვენა, რომ ყველა მათგანი სრულად შეესაბამება სტანდარტებს. უნივერსიტეტი ფლობს შესაბამის რესურსებს საკუთარი მიზნების მისაღწევად; სანიტარული კვანძები სუფთაა, ჰიგიენურია და აქვს უწყვეტი წყლის მიწოდება, ხელოვნური განათება და ვენტილაცია. დაწესებულებაში დაცულია სტუდენტებისა და პერსონალის უსაფრთხოება: ცეცხლმაქრი აღჭურვილობა განთავსებულია შენობის ყველა სართულზე თვალსაჩინო ადგილებში; ინსტრუქციები და საევაკუაციო გეგმები გამოფენილია ყველა სართულზე. გარდა ამისა, უკანასკნელ პერიოდში გაკეთდა დამატებითი საევაკუაციო გასასვლელი, რამაც გაზარდა უსაფრთხოება დაწესებულებაში. პირველადი დახმარებისა და წესრიგის დაცვის მექანიზმები, სათანადო ინვენტარით აღიჭურვილია (სათანადო კვალიფიკაციის მქონე პერსონალი, აღჭურვილი სამედიცინო კაბინეტი, ბუნებრივი და ხელოვნური განათებით, ბუნებრივი ვენტილაციითა და ცივი და ცხელი წყლის მუდმივი მიწოდებით). უსაფრთხოების საკითხები მოგვარებულია გარე კომპანიის მეშვეობით, რომელიც ვიდეო კამერების მეშვეობით აკონტროლებს სიტუაციას დაწესებულებაში. უსდ, ასევე, ფლობს განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე პირებისთვის ადაპტირებულ გარემოს (ადაპტირებულ სანიტარულ კვანძს პირველ სართულზე, ადაპტირებულ ავტოსადგომს, ადაპტირებულ პანდუსს შენობაში შესასვლელად, ადაპტირებულ პროგრამას). აკადემიური პერსონალი და სტუდენტები კმაყოფილნი არიან დაწესებულების მატერიალური რესურსებით. თუმცა, ჯერ კიდევ არაა შეთანხმება მიღწეული სარეკრეაციო ზონის დაარსების თაობაზე. მიუხედავად იმისა, რომ ზოგიერთმა სტუდენტმა აღნიშნა, რომ მათთვის სარეკრეაციო ზონა მომზადებული იყო, ზოგიერთმა ლექტორმა თქვა, რომ რეკრეაციული ზონა კვლავ რჩება გამოწვევად. დათვალიერებამ დაადასტურა, რომ უნივერსიტეტში მართლაც არსებობს პატარა ტერიტორია, რომელიც განკუთვნილია სარეკრეაციო ზონისათვის.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • უნივერსიტეტის დათვალიერება • ინტერვიუები აკადემიურ პერსონალთან და სტუდენტებთან • სტუდენტებისა და პერსონალის გამოკითხვის შედეგები • ინვენტარიზაციის დოკუმენტი • უსაფრთხოების ინსტრუქციები • დაცვის სამსახურის აუთოსორსინგის დოკუმენტი • საევაკუაციო გეგმა • სავენტილაციო და გათბობის სისტემების გამართული მუშაობის დამადასტურებელი დოკუმენტი
რეკომენდაციები:
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (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 ახალი უმაღლესი სასწავლებლის ბიბლიოთეკა მოიცავს: წიგნების არქივს, სამკითხველო დარბაზს, ბიბლიოთეკის პერსონალის ოთახს, ფართებს შეხვედრებისა და ჯგუფური მუშაობისათვის, ფართს IT აღჭურვილობისათვის. დაწესებულებას აქვს ბიბლიოთეკით სარგებლობის რეგულაციები, საინფორმაციო ინსტრუქციები და სათანადო ინვენტარით აღჭურვილი სამკითხველო დარბაზი, მათ შორის: ინტერნეტთან დაკავშირებული კომპიუტერები. პრინტერებით, ასლის გადამღები მანქანებითა და სკანერებით სარგებლობა უნივერსიტეტის სტუდენტებისათვის უფასოა. საბიბლიოთეკო რესურსები, როგორც ბეჭდური, ისე ელექტრონული, მრავალფეროვანია, დარგის მიღწევების საფუძველზე მუდმივად განახლებადი და უზრუნველყოფს პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევასა და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის განხორციელებას. გარდა ამისა, სტუდენტებს შეუძლიათ შევიდნენ ბაზაში "EBSCO" და მოიძიონ მათთვის საინტერესო სტატიები, ნაშრომები. სილაბუსებში მითითებული ძირითადი ლიტერატურა ბიბლიოთეკაში ხელმისაწვდომია; წიგნებით სარგებლობა ხორციელდება ბიბლიოთეკის რეგულაციების შესაბამისად; სტუდენტებსა და პერსონალს აქვს საერთაშორისო საბიბლიოთეკო მონაცემთა ბაზებზე ხელმისაწვდომობა, როგორებიცაა: EBSCO-HOST, ELGAR ONLINE, OPEN EDITION, PROJECT GUTENBERG და სხვ. ბიბლიოთეკის პერსონალს (ბიბლიოთეკარებს) აქვთ შესაბამისი კომპეტენცია საბიბლიოთეკო მეცნიერებაში, მათ შორის, საერთაშორისო საბიბლიოთეკო მონაცემთა ბაზებით სარგებლობაში დახმარების კომპეტენცია. როგორც აღნიშნეს ინტერვიუს მსვლელობაში, ორივე ბიბლიოთეკარი სერტიფიცირებული და დატრენინგებულია საქართველოს ეროვნული ბიბლიოთეკის მიერ. ბიბლიოთეკა ღიაა სტუდენტებისა და პერსონალისთვის კვირაში 6 დღის, 60 საათის განმავლობაში. დაწესებულებას გააჩნია საბიბლიოთეკო რესურსების ელექტრონული კატალოგი და ელექტრონული საძიებო სისტემა - სტუდენტებს შეუძლიათ სახლიდან წინასწარ დაარეზერვონ წიგნი პორტალის EMIC-ის მეშვეობით. ბიბლიოთეკის მართვის სისტემა უზრუნველყოფს მისი რესურსებისა და მომსახურებების ეფექტიან გამოყენებას. ახალი უმაღლესი სასწავლებელი მუდმივად აახლებს რესურსებსა და მომსახურებებს სტუდენტებისა და პერსონალის მოთხოვნების საფუძველზე. მტკიცებულებები/ინდიკატორები • სილაბუსებში მოყვანილი ძირითადი ლიტერატურა შემთხვევით იქნა არჩეული და ეთხოვა ბიბლიოთეკარებს მათი წარმოდგენა ბიბლიოთეკაში ვიზიტისას.

რეკომენდაციები:
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.3 საინფორმაციო რესურსები ○ უსდ-ში შექმნილია ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და უზრუნველყოფილია მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა. ○ ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მისი მუდმივი განვითარების ხელშეწყობი მექანიზმები ○ უსდ უზრუნველყოფს საქმიანობის უწყვეტობას ○ უსდ-ს აქვს მოქმედი ვებგვერდი ქართულ და ინგლისურ ენებზე. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი კოლეჯს შემუშავებული აქვს საინფორმაციო ტექნოლოგიების მართვის პოლიტიკა, რომელიც არეგულირებს საინფორმაციო ტექნოლოგიების მართვასთან დაკავშირებულ საკითხებს, მონაცემების დაცვასა და ელექტრონულ მომსახურებას. რეგულაცია განსაზღვრავს საინფორმაციო ტექნოლოგიების ანგარიშვალდებულებასთან ასოცირებულ წესებსა და მონაცემების გამჟღავნებასთან დაკავშირებულ პასუხისმგებლობებს. ყველა მნიშვნელოვანი სისტემა, აპლიკაციები, საბაზისო მონაცემები და სარეზერვო ასლები სინქრონულად გადატანილია GoogleDrive-ში. საგანმანათლებლო პროცესის მართვის სისტემა emis.newuni.edu.ge გამოიყენება აკადემიური და ადმინისტრაციული რეგისტრაციის პროცესებში, სტუდენტის სტატუსის განსაზღვრისას და აკადემიური შეფასებების ბაზის რეგისტრაციისას. კოლეჯის ოფიციალური ვებ-საიტი ემსახურება საკომუნიკაციო და საინფორმაციო ფუნქციებს, მოიცავს საკონტაქტო და სხვა მნიშვნელოვან ინფორმაციას ქართულ და ინგლისურ ენაზე, მათ შორის: სტრატეგიულ გეგმას, ორგანიზაციულ სტრუქტურას, სწავლების/სწავლისა და შეფასების პროცედურებს, პერსონალს, წლიურ ანგარიშებს, კვლევის სტრატეგიას და კვლევის შეფასების ჩარჩოებს, დასაქმების შესაძლებლობებსა და სხვა არსებულ მომსახურებებს. მტკიცებულებები/ინდიკატორები ● კოლეჯის ოფიციალური ვებ საიტი www.newuni.edu.ge; ● თვითშეფასების ანგარიში; ● ჯგუფის მიერ ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული შეხვედრები; ● ობიექტებზე ვიზიტი.

შეფასება xსრულად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
რეკომენდაციები:
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):
7.4 ფინანსური რესურსები ○ უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია. ○ უსდ-ს ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული და საშუალო ვადიანი სამოქმედო გეგმების ფარგლებში აღწერილი საქმიანობების შესრულებას. ○ უსდ-ს ფინანსური რესურსები ფოკუსირებულია დაწესებულების ძირითადი აქტივობების ეფექტურ შესრულებაზე. ○ უსდ-ს ბიუჯეტი უზრუნველყოფს კონკრეტული კვლევების, ბიბლიოთეკის ფუნქციონირებისა და განვითარების დაფინანსებას. ○ უსდ-ს გააჩნია ანგარიშგების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტიანი სისტემა. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ბიუჯეტის შექმნისა და მართვის პროცესი გამჭვირვალეა, თუმცა დოკუმენტურად არაა წარმოდგენილი დაწესებულების პოლიტიკაში. მომავალი წლის ბიუჯეტის დაგეგმვისას, სტრუქტურული ერთეულები წარუდგენენ ფინანსურ სამსახურს საკუთარ ფინანსურ მოთხოვნებს. ეს უკანასკნელი წარუდგენს სრულ ბიუჯეტს რექტორს (აკადემიურ საბჭოს) დასამტკიცებლად. ბიუჯეტი ფინანსდება სტუდენტთა სწავლის გადასახადით და დაინტერესებულ მხარეთა შენატანებით. ბიუჯეტი იგეგმება 400 სტუდენტის გადასახდზე. პროგრამებზე ბიუჯეტი ნაწილდება შემდეგნაირად: მისი 2/3 უნაწილდება ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამას, ხოლო 1/3 დანარჩენ პროგრამას. წარმოდგენილი ფინანსური ანგარიშები სწორად ასახავს ინფორმაციას ბიუჯეტის შესახებ. უსდ-ის ბიუჯეტი უზრუნველყოფს სასწავლო და კვლევითი აქტივობების დაფინანსებას (მათ შორის, სწავლებას, სასწავლო კურსებს, კონფერენციებს, პუბლიკაციებს, ბიბლიოთეკას), რათა უზრუნველყოს მათი შეუფერხებელი განხორციელება. დაწესებულებას, ასევე, დაფარული აქვს ყველა წარსული ხარჯები, რაც საჭირო იყო კოლეჯის განვითარებისათვის. მიუხედავად ამისა, არსებობს ინსტიტუციური მდგრადობის მნიშვნელოვანი პრობლემა, რადგან შემოსავლების 90% წარმოდგენილია სტუდენტთა სწავლის გადასახადით, რაც ბიუჯეტს ხდის ძალიან არასტაბილურს. პოზიტიურია ის, რომ საჭიროების შემთხვევაში უნივერსიტეტს გააჩნია სარეზერვო ფონდი (32000 ლარი). მიუხედავად ამისა, ასეთ ვითარებაში ძნელი იქნება დაწესებულების სტრატეგიული მიზნების მიღწევა. რიკების თავიდან ასაცილებლად, ფინანსური რესურსების წყაროები უნდა იქნეს დივერსიფიცირებული. დღეის მდგომარეობით, უნივერსიტეტს არ აქვს ეფექტიანი გარანტია იმისა, რომ სტუდენტთა მიღების შემცირების შემთხვევაში, არსებული ფონდი საკმარისი იქნება (გარდასაჭიროების შემთხვევაში დამფუძნებელთა კეთილი ნებისა დაწესებულებაში რეინვესტირების თაობაზე). ახალ უმაღლეს სასწავლებელს შემუშავებული აქვს 3-წლიანი დაგეგმვის დოკუმენტი. მიუხედავად ამისა, ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ ნახა ფინანსური გეგმა, რომელიც ხელს შეუწყობდა დაწესებულების სტრატეგიულ გეგმას. არაა დაგეგმილი თუ რა ოდენობის ფინანსური რესურსები დაჭირდება მომავალი 7 წლისათვის დაგეგმილი მიზნების მიღწევას.

არ არსებობს მტკიცებულება მენეჯმენტის ანგარიშვალდებულებისა და ფინანსური კონტროლის პროცედურების შემუშავების თაობაზე. ეს აძნელებს გამჭვირვალე, ეკონომიური და მდგრადი მენეჯმენტისა და კონტროლის სისტემის განხორციელებას. არ არსებობს დაწესებულების ფინანსური საქმიანობის გარე აუდიტის პრაქტიკა, რაც დაეხმარებოდა ფინანსური მდგრადობის მისაღწევად გასაუმჯობესებელი მხარეების გამოვლენაში. ანგარიშვალდებულებისა და ფინანსური მენეჯმენტის ეფექტიანი და გამჭვირვალე მექანიზმი უნდა იქნეს გამოყენებული დაგეგმვისა და კონტროლის კომპონენტებში, ისევე, როგორც რისკების შემსუბუქებაზე კონცენტრირებაში. რისკების მენეჯმენტის ერთ-ერთ კომპონენტად შეიძლება იქცეს ფინანსური რესურსების დივერსიფიცირება.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • დაწესებულების ბიუჯეტი • ინფორმაცია ფინანსურ წყაროებზე (დაფინანსების დინამიკა) • ფინანსური ანგარიშები (ხარჯებს შორის თანაფარდობა) • 2019 წლის ბიუჯეტი • ინტერვიუ ფინანსურ სამსახურთან • ინტერვიუები ტოპ-მენეჯმენტთან, აკადემიურ საბჭოსთან, ფაკულტეტის დეკანთან, პროგრამის ხელმძღვანელებთან, ადმინისტრაციული ერთეულების ხელმძღვანელებთან
რეკომენდაციები: შეიმუშავეთ/განახორციელეთ ანგარიშგების, ფინანსური მენეჯმენტისა და კონტროლის ეფექტური და გამჭვირვალე მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს დაწესებულების ფინანსურ მდგრადობას
რჩევები: • შეთავაზებულია მოხდეს ფინანსური რესურსების დივერსიფიცირება, რათა გამოყენებულ იქნეს რეკომენდაცია ეფექტიანი ფინანსური მენეჯმენტის მექანიზმების განხორციელების თაობაზე. • შეთავაზებულია შემუშავდეს დაწესებულების ფინანსური სტრატეგია, რათა მოხდეს მისი რესურსების კონცენტრირება სასწავლო კომპონენტებზე სამი პროგრამის ხარისხის გასაუმჯობესებლად, ნაცვლად ბიუჯეტის მნიშვნელოვანი ხარჯების გაწევისა სამეცნიერო საქმიანობაზე.
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან