



ბანათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტის (გთუნი) ავტორიზაციის შესახებ დასკვნა

შეფასების თარიღ(ებ)ი 2019 წლის 2-5 ივლისი

პირველი წინასწარი დასკვნის წარდგენის თარიღი: 2019 წლის 25 ივლისი

დასკვნის წარდგენის თარიღი: 2019 წლის 20 სექტემბერი

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე:

ციარან ბურკი, ფრიდრიხ შილერის სახელობის იენის უნივერსიტეტი, გერმანია

წევრები:

დავით მაისურაძე - ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

გოჩა თუთბერიძე - ევროპის უნივერსიტეტი

ერეკლე ჩიგოგიძე - კავკასიის უნივერსიტეტი

თინათინ პავლიაშვილი - კავკასიის უნივერსიტეტი

თბილისი

2019

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

გთუნი სასწავლო უნივერსიტეტი. უნივერსიტეტი სტუდენტებს სთავაზობს როგორც მაგისტრის, ასევე ბაკალავრის აკადემიურ ხარისხს სამართალში. გთუნი-ს მთლიანი პერსონალის რაოდენობა შეადგენს 142-ს, მათ შორის: აკადემიური პერსონალი -56, გთუნი-სთან აფილირებული აკადემიური პერსონალი შეადგენს 22 პროფესორს, 17 ასოცირებულ პროფესორს, 1 ასისტენტ პროფესორს და 2 ასისტენტს. გთუნი-ს აქვს ორი ფაკულტეტი: ბიზნესის და სოციალური მეცნიერებების ფაკულტეტი და სამართლის ფაკულტეტი. გთუნი, როგორც სასწავლო უნივერსიტეტი, ახორციელებს 10 აკრედიტებულ პროგრამას განათლების პირველი და მეორე საფეხურისთვის (ბაკალავრიატი და მაგისტრატურა). გთუნი-ში არის შემდგომი საბაკალავრო პროგრამები: 1. ბიზნესის ადმინისტრირება (მარკეტინგი, მენეჯმენტი, ფინანსები); 2. ტურიზმი, 3. სამართალი, 4. ჟურნალისტიკა, 5. ფსიქოლოგია. სამაგისტრო პროგრამებია: 1. საერთაშორისო ბიზნესის მენეჯმენტი, 2. საბანკო საქმე, 3. კერძო სამართალი, 4. სისხლის სამართალი, 5. მასობრივი კომუნიკაცია. თეორიისა და პრაქტიკის ჰარმონიული ინტეგრაციით, ეს აკადემიური პროგრამები სტუდენტებს აწვდიან სამეცნიერო, შრომის ბაზარზე ორიენტირებულ ცოდნას. უსდ-ს სტუდენტების ზღვრული რაოდენობა არის 2000 (ავტორიზაციის ფარგლებში მოითხოვნილია ზღვრული რაოდენობის შემცირება, მოთხოვნილი ზღვრული რაოდენობა - 1800), სადაც 877 სტუდენტი აქვს აქტიური, ხოლო 608 სტუდენტს შეწყვეტილი სტატუსი. უსდ-ს მთლიანი ბიუჯეტი არის 2,036,700 ლარი.

საავტორიზაციო შეფასების პროცესის მოკლე მიმოხილვა: თვითშეფასების ანგარიში და ვიზიტი

ადგილზე ვიზიტმა საკმაოდ წარმატებით ჩაიარა. ექსპერტთა ჯგუფმა აღმოაჩინა, რომ პერსონალმა, განსაკუთრებით კი მენეჯმენტმა, ძალიან აქტიურად ითანამშრომლა და კარგი მასპინძლობა გაუწია ექსპერტთა ჯგუფს. თუმცა, ყველა მოთხოვნილი დოკუმენტი არ მოგვაწოდეს¹ და სტუდენტურ თვითმმართველობასთან გასაუბრება ძალიან არადამაკმაყოფილებელი იყო. გარდა ამისა, გასაუბრებების დროს, სტუდენტებმა დიდი ცოდნა ვერ გამოავლინეს უნივერსიტეტის, მისი სტრატეგიის, შეფასებასთან დაკავშირებული გასაჩივრების სისტემის ან უნივერსიტეტის მისიის შესახებ და პერსონალისგან მიღებული ზოგიერთი პასუხი მეტად ბუნდოვანი იყო განზრახ, ან უცოდინრობის გამო. გარდა ამისა, ინსტიტუციური შეფასების დროს, ექსპერტთა ჯგუფმა შეისწავლა N 297747 განცხადება, რომელიც დარეგისტრირებულია განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ სააგენტოში 12 მარტს, ავტორიზაციის სტანდარტების შესაძლო დარღვევების შესახებ.

ადგილზე ვიზიტის დროს, ექსპერტთა ჯგუფი შეხვდა უნივერსიტეტის ადმინისტრაციას, თვითშეფასების გუნდს, დეკანს და ფაკულტეტის ადმინისტრაციას, ასევე პროგრამის ხელმძღვანელებს, აკადემიურ პერსონალს, მოწვეულ პერსონალს, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს, დამსაქმებლებსა და სხვა დაინტერესებულ პირებს, სტუდენტებს და კურსდამთავრებულებს, ასევე სტუდენტურ

¹ ამის ორი მაგალითია (1) ცენტრის მიერ ჩატატებული (არსებობის შემთხვევაში: დაგეგმილი) ტრენინგ-კურსების მასალები და (2) აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის პროდუქტიულობის შეფასების დოკუმენტაცია (ინდივიდუალური) აღნიშნული დოკუმენტები მოთხოვნილი იყო ვიზიტის ბოლო დღეს.

თვითმმართველობას და IT პერსონალს. ექსპერტთა ჯგუფმა ასევე განიხილა სილაბუსები, ნაშრომები, ანოტაციები და პორტფოლიოები, ასევე მრავალი სხვა დოკუმენტი.

ექსპერტთა ჯგუფმა ასევე შემოიარა უნივერსიტეტის დაწესებულებები, მათ შორის ბიბლიოთეკა, ექიმის ოთახი, ლაბორატორიები, საკლასო ოთახები და სასადილო.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

სერიოზულ გაუმჯობესებას საჭიროებს პრაქტიკულად ყველა სფერო. ფაქტიურად, არ მოიძებნა ისეთი სფერო, რომელიც სრულად შეესაბამება წაყენებულ სტანდარტებს. კერძოდ, უნივერსიტეტის კვლევითი პროფილი უდავოდ ძალიან შეზღუდულია, არ ჩანს შედეგები საერთაშორისო რეიტინგულ ჟურნალებში პუბლიკაციების ან მაღალი ხარისხის მონოგრაფიების გამოცემის კუთხით, უნივერსიტეტში არის ნაკლებად ეფექტური ხარისხის უზრუნველყოფა. ექსპერტთა ჯგუფის შეფასებით, ეს სფერო განსაკუთრებით შემაშფოთებელია და საჭიროებს დაუყოვნებლივ და ძლიერ რეაგირებას გამოსწორების მიზნით.

განსაკუთრებულ შემოთვლას იწვევს ასევე ინტერნაციონალიზაცია, სადაც უნივერსიტეტის საქმიანობა არ ასახავს მის მისიასა თუ მიზნებს. ძალიან ცოტა რამ არის ამ სფეროში მიღწეული და ბევრი საქმეა გასაკეთებელი. ინტერნაციონალიზაციისთვის გამოყოფილი ფინანსური რესურსები არ არის საკმარისი ამ ნაწილში შესამჩნევი პროგრესის მისაღწევად. ამ მიმართულებით განხორციელებული აქტივობები, როგორცაა ტემპუსის პროექტებში მონაწილეობა შესაქვია, თუმცა უფრო მეტად წარმოადგენს გამონაკლისს, ვიდრე ინტერნაციონალიზაციის კულტურის სტანდარტს. ფაქტი, რომ 2019-2025 წლის გეგმა სახავს სტრატეგიას ამ მიმართულების გასაუმჯობესებლად და უფრო მეტად პოზიტიურია, ვიდრე ნეგატიური, თუმცა არ შეუძლია გავლენა მოახდინოს ფაქტზე, რომ გარე შეფასების პერიოდში ძალიან ცოტა იყო ამ მიმართულებით გაკეთებული. ამასთანავე, უნივერსიტეტის მიერ ჩამოთვლილი საერთაშორისო თანამშრომლობის ბევრი მაგალითი ვერ ასწორებს ამ შეფასებას.

თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფზე შთაბეჭდილება მოახდინა კონკრეტულმა სფეროებმა, როგორებიცაა კრიმინოლოგიის პრაქტიკული ლაბორატორია, რადიოსა და ტელევიზიის ლაბორატორიები, ასევე კავშირები დამსაქმებლებთან და თანამშრომლობის ინიციატივების გზით სტუდენტებისთვის სამსახურის უზრუნველყოფა. შექებას იმსახურებს სტუდენტებისადმი ზოგადი დამოკიდებულება; მათთვის უზრუნველყოფილია უფასო ავტობუსები, პერსონალს კარგი დამოკიდებულება აქვს სტუდენტების მიმართ და ზოგადად, აქტიურად ეხმარებიან მათ.

რეკომენდაციები

1. აბსოლუტურად არსებითი მნიშვნელობისაა, რომ მისია პრაქტიკაში ასახავდეს სტრატეგიულ განვითარებას და ბიუჯეტის განაწილებას იმ სფეროებზე, რომლებიც პრიორიტეტებად არის მიჩნეული.
2. ცოდნის შექმნის სფერო (შესანიშნავი კვლევის მეშვეობით) საჭიროებს დამატებით ყურადღებას.
3. უსდ-ს მახასიათებლები უნდა ასახავდეს სრულ რეალობას და არა აბსტრაქტულ პერსპექტივას.
4. უნივერსიტეტის სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმა საჭიროებს მნიშვნელოვან გადახედვას, რათა სასურველი შედეგების მიღწევა შესაძლებელი იყოს დადგენილ ვადებში.
5. უნდა დაინერგოს კონტროლისა და შეფასების მექანიზმები, რათა გამოვლინდეს ხარვეზები და შეუსაბამობები, მათი არსებობის შემთხვევაში.

6. უნდა გაუმჯობესდეს მართვისა და ანგარიშვალდებულების მექანიზმები.
7. ინტერნაციონალიზაციისათვის დაუყოვნებლივ უნდა გამოყოთ დამატებითი რესურსები.
8. უნივერსიტეტის სტრატეგიის შესახებ მეტი ინფორმაციის ფლობა უნდა წახალისდეს, ამაში წვლილი უნდა შეიტანოს ყველა დაინტერესებულმა მხარემ.
9. საჭიროა ახალი სტრატეგიის შემოღება, რათა გაუმჯობესდეს ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტურობა და კოორდინაცია.
10. ამაღლეთ სტუდენტების ცნობიერება გთუნი-ს მისიისა და ხედვის შესახებ.
11. საჭიროა პერსონალის შეფასებისთვის მონიტორინგის უკეთესი მექანიზმების დანერგვა.
12. ნებისმიერი წერილობითი ნაშრომი, რომლის მოცულობაც აღემატება 5000 სიტყვას ან ნებისმიერი ნაშრომი, რომელიც უნდა გამოქვეყნდეს (პერსონალისა თუ სტუდენტების მიერ შესრულებული), ელექტრონულად უნდა შემოწმდეს პლაგიატზე.
13. საჭიროა შემოწმების ჩატარება, რათა დარწმუნდეთ რომ პლაგიატის საწინააღმდეგო ახალი კომპიუტერული პროგრამა არის თუ არა თანხვედრაში საერთაშორისო სტანდარტთან,
14. პერსონალსა და სტუდენტებს უნდა მოეთხოვებოდეთ ეთიკისა და ქცევის კოდექსზე ხელის მოწერა პირველივე დღეს და ისინი უნდა დაესწრონ სემინარს ამ თემაზე.
15. საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებისთვის მთავარი ინდიკატორი უნდა იყოს შრომის ბაზრის მოთხოვნები, სხვაგვარად, გაიზრდება იმის შანსები, რომ სტუდენტები დარჩნენ უმუშევრები ან იმუშავონ მათი კვალიფიკაციისგან განსხვავებულ სფეროებში.
16. უნდა გაიზარდოს ინტერნაციონალიზაცია. ამისათვის უნდა დაემატოს ახალი საგნები, რომლებიც ისწავლება ინგლისურ და სხვა ევროპულ ენებზე, მსგავსი საქმიანობისთვის არსებითად უნდა გაიზარდოს ბიუჯეტიც.
17. უნდა ჩატარდეს კურსდამთავრებულთა კვლევა მათი კარიერული და აკადემიური განვითარების შესახებ.
18. პროგრამის მიზნები და სწავლის შედეგები ერთმანეთს უნდა ასახავდეს.
19. საგანმანათლებლო პროგრამებით გათვალისწინებული აქტივობები უნდა უზრუნველყოფდეს სწავლის შედეგების განხორციელებას;
20. ლაბორატორიებსა და სხვა კლინიკებს უნდა ჰქონდეთ საქმიანობის საზომი მკაცრი სისტემები.
21. სწავლის შედეგები უნდა იყოს გაზომვადი.
22. შეფასების გასაჩივრების სისტემა პრაქტიკაში უნდა მუშაობდეს.
23. უნდა განხორციელდეს საქმიანობასთან დაკავშირებული გადახდები, კვლევაში სრულყოფილ მიღწევებზე, საერთაშორისო გავლენასა და სხვა ფაქტორებზე დაყრდნობით.
24. პერსონალის პროფესიონალური განვითარება უნდა იქცეს პრიორიტეტად.
25. პერსონალის სამიზნე ნიშნულების უფრო მკაფიო სია უნდა დაინერგოს. ეს სამიზნე ნიშნულები უნდა ასახავდეს რეალობას და მოტივაციას აძლევდეს პერსონალს, რომ გამოიყენონ დრო კვლევისთვის, კერძოდ საერთაშორისო თემებზე.
26. უნდა ამაღლდეს სტუდენტების ცნობიერება ქულებთან დაკავშირებულ გასაჩივრების პროცედურებზე, ისევე როგორც სასწავლო პროცესზე და უნდა მოუწოდოთ მათ, რომ გასაჩივრებისთვის გამოიყენონ ოფიციალური წერილები ნაცვლად ლექტორებთან პირისპირ კომუნიკაციისა.
27. უნდა გაიზარდოს სტუდენტთა ჩართულობა ხარისხის გაუმჯობესებაში, პროგრამის დონეზე, ასევე შეფასების პროცესების კუთხითაც.
28. საჭიროა სტუდენტური თვითმმართველობის რეფორმის გატარება ისე, რომ იგი მხარს უჭერდეს სტუდენტებს აკადემიური ცხოვრების ყველა ასპექტში და არა მხოლოდ კლასგარეშე საქმიანობებში; ლექტორთა საკონსულტაციო საათების უკეთესი განრიგი უნდა შემუშავდეს, რათა ყველა სტუდენტს ჰქონდეს ამ სერვისით სარგებლობის თანაბარი შესაძლებლობა.

29. უნდა გქონდეთ უკეთესად სტრუქტურირებული და ორგანიზებული მონაცემთა ბაზა დამსაქმებლების შესახებ;
30. გამრავალფეროვნდეს და განცალკევდეს კარიერული ხელშეწყობისა და სტუდენტთა დახმარების დეპარტამენტების მოვალეობები, რათა უკეთ მოხდეს სტუდენტთა კონსულტირება მათი კარიერული შესაძლებლობების შესახებ, ისევე, როგორც კომუნიკაცია არსებულ და მომავალ დამსაქმებლებთან;
31. გაუმჯობესდეს და წახალისდეს ინტერნაციონალიზაცია დაწესებულებაში, ყველა სტუდენტის უზრუნველყოფით მეტად თანაბარი შესაძლებლობებითა და საინფორმაციო წყაროებით;
32. დაეხმარეთ სტუდენტებს ადგილობრივ და საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობაში;
33. ყველა სტუდენტს, არა მხოლოდ თვითმმართველობის წევრებს, მიეცეს ინგლისური ენის გაკვეთილებზე უსასყიდლოდ დასწრების თანაბარი შანსი;
34. უზრუნველყავით უკეთ ადაპტირებული გარემო და სასწავლო რესურსები სპეციალური საჭიროების მქონე სტუდენტთათვის;
35. დახმარება აღმოუჩინეთ ადმინისტრაციულ პერსონალს. რათა შეძლონ სტუდენტთა კონსულტირება პროფესიულ სფეროში;
36. განმტკიცდეს თანამშრომლობა ეკონომიკურ აგენტებთან
37. შემუშავდეს მექანიზმები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ კვლევები ფოკუსირებული იყოს რეგიონულ და საერთაშორისო კონტექსტზე
38. აქტიურად იქნეს გამოყენებული აკადემიური პერსონალის მოტივაციის ყველა მექანიზმი
39. კვლევისა და ინტერნაციონალიზაციის გაუმჯობესების სტრატეგიული მიზნები დაუკავშირდეს შესაბამის საბიუჯეტო სახსრებს
40. აკადემიურ პერსონალს რეგულარულად შესთავაზეთ პროფესიული განვითარების აქტივობები, რათა გაიზარდოს მათი სამეცნიერო კვალიფიკაცია
41. შემუშავდეს ციტირების მაღალი ინდექსისა და იმპაქტ-ფაქტორის მქონე ჟურნალებში პუბლიკაციების რაოდენობის გაზრდის მექანიზმები
42. შემუშავდეს და განხორციელდეს სამეცნიერო აქტივობებში სტუდენტთა ჩართვის უფრო ეფექტური მექანიზმები
43. განმტკიცდეს თანამშრომლობა ევროპულ უნივერსიტეტებთან, მათ შორის ერთობლივი კვლევების სფეროში
44. განმტკიცდეს თანამშრომლობა საერთაშორისო საგანმანათლებლო/კვლევით ფონდებთან
45. მეტად იქნეს გამოყენებული ახალგაზრდა კვალიფიციური აკადემიური პერსონალის მოზიდვის მექანიზმები
46. აქცენტი გაკეთდეს სამეცნიერო აქტივობების ხარისხობრივ შეფასებაზე, ყოვლისმომცველ ანალიზზე და ინდივიდუალური რეკომენდაციების შემუშავებაზე;
47. განხორციელდეს შეფასება და ანალიზი ყველა პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეულის აქტიური ჩართულობით
48. ბიბლიოთეკის პერსონალი უნდა აწვდიდეს მეტ ინფორმაციას სტუდენტებსა და აკადემიურ პერსონალს საერთაშორისო ონლაინ ბიბლიოთეკებისა და მათი გამოყენების თაობაზე. ამ მიზნით, ბიბლიოთეკარები უნდა გადამზადდნენ შესაბამის სფეროში.
49. კომპიუტერული ბანკი და ოპერაციული სისტემები (Windows 7) საჭიროებს განახლებას.
50. უნივერსიტეტმა უნდა გაზარდოს კაპიტალი, ამისათვის გაამრავალფეროვნოს წყაროები და შეცვალოს სტრატეგიული ამოცანები, რათა დაემთხვას კაპიტალის ლიმიტებს;
51. დაწესებულებამ უნდა გაზარდოს კვლევების ბიუჯეტი.
52. კონტროლის მექანიზმები უნდა გაუმჯობესდეს და მოხდეს მათი რეორგანიზება.

53. სასურველია მისიის განაცხადის უფრო მეტად გავრცელება და მის შესახებ ცნობადობის ამაღლება.

რჩევები

1. სხვა დაწესებულებებიდან იმ დაინტერესებულ პირთა ჩართულობა, რომლებიც წარმატებულნი არიან თქვენთვის სასურველი სტრატეგიული გეგმის შექმნასა და განხორციელებაში, ნამდვილად კარგ სამოქმედო გეგმას წარმოადგენს.
2. უზრუნველყავით, რომ აკადემიური გასაჩივრების სისტემა მოიცავდეს ყველა შეფასების მეთოდის ქულებს და არა მხოლოდ გამოცდისას.
3. უნდა ამაღლდეს სტუდენტების ცნობიერება საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარებისათვის უკუკავშირის მიწოდების შესაძლებლობების შესახებ.
4. სასურველია, რომ უნივერსიტეტმა აღჭურვოს ყველა საკლასო ოთახი ჰაერის კონდიციონერების სისტემით.
5. ჩაანაცვლეთ ამჟამინდელი სტუდენტური თვითმმართველობა ახალი ორგანოთი.

საუკეთესო პრაქტიკები

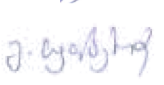
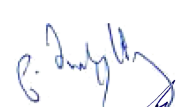
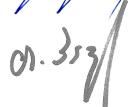
1. სტუდენტთა კმაყოფილება პროგრამებითა და კურსებით ძალიან კარგია. თუმცა, ეს შესაძლოა იმით არის განპირობებული, რომ მათ არ იციან თუ როგორ შეიძლება ამ პროგრამების გაუმჯობესება და მათ კმაყოფილებაზე შესაძლოა გავლენა იმ ფაქტმა მოახდინა, რომ ძალიან ცოტა სტუდენტი ჩაჭრილი პროგრამაზე, რაც ნამდვილად არ არის იდეალური, რადგან ეს მიუთითებს პროგრამის დაბალ სტანდარტებსა და მის სიმარტივეზე.
2. ქებას იმსახურებს ზოგადად მასწავლებლებისა და პერსონალის მოტივაცია.
3. განათლების პრაქტიკული ფოკუსი ასევე საკმაოდ განსაცვიფრებელია და ქებას იმსახურებს.

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების შემაჯამებელი ცხრილი

	სტანდარტი	შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
1.	უსდ-ს მისია და სტრატეგიული განვითარება	☐	☐	☒	☐
1.1	უსდ-ს მისია	☐	☐	☒	☐
1.2	სტრატეგიული განვითარება	☐	☐	☒	☐
2.	უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	☐	☐	☒	☐

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

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. ციარან ბურკი (თავმჯდომარე) 
2. გოჩა თუთბერიძე (წევრი) 
3. დავით მაისურაძე (წევრი) 
4. ერეკლე ჩიგოგიძე (წევრი) 
5. თინათინ პავლიაშვილი (წევრი) 

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

1. უსდ-ს მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

1.1 უსდ-ის მისია

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

გთუნი-ს მისია განსაზღვრავს მის როლს ადგილობრივ და საერთაშორისო დონეზე (თუმცა ამ უკანასკნელს მხოლოდ შეზღუდულ დონეზე). თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ექსპერტთა ჯგუფის კვლევამ გამოავლინა, რომ მისიის განაცხადის მთლიანი შინაარსი უმეტესად წინააღმდეგობაშია რეალობასთან.

საზოგადოების აქტიური წევრების ჩამოყალიბების სურვილი, სტუდენტთა განვითარების ხელშეწყობა და შრომის ბაზრის მომსახურება ნამდვილად აქტუალურია. თუმცა, ცოდნის შექმნის მიღწევა შესაძლებელია მხოლოდ შესანიშნავ კვლევაში ადეკვატური ინვესტიციის ჩადებით, რაც არ ჩანს რომ რეალურად პრიორიტეტს წარმოადგენს.

მაღალი რგოლის პერსონალს ჰქონდა ინფორმაცია უნივერსიტეტის მისიის შესახებ, აღწერდნენ მას, როგორც მისიას, რომელიც ყურადღებას ამახვილებს რამდენიმე ასპექტზე, კერძოდ: (1) მაღალი ხარისხის განათლება, რომელიც ეფუძნება კვლევასა და სწავლებაში არსებულ ტრენდებს; (2) სტუდენტზე ორიენტირებული, დემოკრატიული ღირებულებები, რომლებიც ყველას აძლევს უფლებას მოახდინოს საკუთარი პოტენციალის რეალიზება; (3) ინტერნაციონალიზაცია (როგორც აკადემიური პერსონალის, ასევე თავად უნივერსიტეტის); (4) საზოგადოებაში წვლილის შეტანა უწყვეტი განათლების ხელშეწყობის კუთხით; და (5) სტუდენტზე ორიენტირებული განათლებისთვის მხარდაჭერი მექანიზმების უზრუნველყოფა. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ძლიერი გადახრებია მისიის ზოგიერთ ამ პრინციპს შორის, კერძოდ ნომერ (1) და (3)-სა და უნივერსიტეტის პრაქტიკას შორის, სადაც კვლევასა და ინტერნაციონალიზაციას არ ეთმობა დიდი ყურადღება, არც ინვესტიციას.

წარდგენილ დოკუმენტაციაში და ასევე პერსონალთან გასაუბრების დროს, გამოვლინდა, რომ უნივერსიტეტი მიიჩნევს, რომ მას აქვს რამდენიმე უნიკალური ფაქტორი რითაც მიმზიდველია. აღნიშნულ ფაქტორებს შორისაა ის, რომ იგი პატარა ზომის უნივერსიტეტია კარგი ინფრასტრუქტურით; ინდივიდუალურად ეთმობა ყურადღება თითოეულ სტუდენტს და კარგი კონტაქტი აქვთ პერსონალთან; რომ უნივერსიტეტს აქვს პრაქტიკაზე ორიენტირებული სასწავლო პროცესი; ასაქმებენ პრაქტიკოსებს და უზრუნველყოფენ სტაჟირებას სტუდენტებისთვის. ეს ასპექტები უდავოდ ასახავს რეალობას.

თითოეული ფაკულტეტი ქმნის საკუთარ საგანმანათლებლო და სამეცნიერო პროფილს შრომის ბაზრის საჭიროებებზე დაყრდნობით. პროგრამების შემუშავება ხდება დეკანების, ფაკულტეტის საბჭოს, აკადემიური საბჭოსა და სტუდენტების მიერ წაყენებული საჭიროებების საფუძველზე.

არსებულ პროგრამებში ცვლილებების შეტანისა და ახალი პროგრამების შეფასების დროს, ქვეყნის (საქართველო) პრიორიტეტებიც მხედველობაში მიიღება.

პერსონალის მიერ უნივერსიტეტის მისიისა და სტრატეგიის შესახებ ცოდნა არაერთგვაროვანი იყო, სტუდენტებში კი მწირი. მაშინ, როცა სტრატეგიული დაგეგმარების ჯგუფის ოქმებში აღნიშნულია, რომ სტუდენტების მცირე რაოდენობა ჩართული იყო უნივერსიტეტის მისიისა და სტრატეგიული გეგმის შემუშავებაში, სტუდენტების უმრავლესობის ჩართულობა ამ მიმართულებით არ ჩანდა. ზემოთ აღნიშნული იწვევს შეშფოთებას დისონანსზე სტუდენტების დიდ რაოდენობას შორის - რომლებიც იყვნენ ნაკლებად ინფორმირებულნი - და პრივილეგირებული სტუდენტების მცირე რაოდენობას შორის, რომლებსაც ქონდათ მეტი გავლენა. ეს შეგრძნება გაჩნდა სტუდენტური თვითმმართველობის სესიებზე, სადაც ჩანდა რომ სხვა სტუდენტებთან შედარებით თვითმმართველობის წევრები იღებდნენ ბენეფიტებს საერთაშორისო კონფერენციებში აქტიური ჩართულობით.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში
 - 2019-2025წწ. სტრატეგიული განვითარების გეგმა
 - 2019-2021წწ. სამოქმედო გეგმა
 - სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების ხელშეწყობის მექანიზმები
 - კვლევითი აქტივობების განვითარების სტრატეგია
 - სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების დაფინანსების კონკურსის დებულება
 - სამეცნიერო და შემოქმედებითი ინიციატივებით სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა
 - ახალგაზრდა თანამშრომელთა მოზიდვის მექანიზმები
 - ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა
 - ერთობლივი კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობები და საერთაშორისო პარტნიორებთან თანამშრომლობა
 - მიმდინარე სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების მოკლე აღწერა
 - ანგარიშები განხორციელებული კვლევითი აქტივობების შესახებ
 - სამეცნიერო პერსონალის პუბლიკაციების ნუსხა
- ინტერვიუები ადგილზე ვიზიტის დროს

რეკომენდაციები:

- აბსოლუტურად არსებითი მნიშვნელობისაა, რომ მისია პრაქტიკაში ასახავდეს სტრატეგიულ განვითარებას და ბიუჯეტის განაწილებას იმ სფეროებზე, რომლებიც პრიორიტეტებად არის მიჩნეული.
- ცოდნის შექმნის სფერო (შესანიშნავი კვლევის მეშვეობით) საჭიროებს დამატებით ყურადღებას.
- უსდ-ს მახასიათებლები უნდა ასახავდეს სრულყოფილ რეალობას და არა აბსტრაქტულ პერსპექტივას.
- სასურველია მისიის განაცხადის უფრო მეტად გავრცელება და მის შესახებ ცნობადობის ამაღლება.

რჩევები:

- სხვა დაწესებულებებიდან იმ დაინტერესებულ პირთა ჩართულობა, რომლებიც წარმატებულნი არიან თქვენთვის სასურველი სტრატეგიული გეგმის შექმნასა და განხორციელებაში, ნამდვილად კარგ სამოქმედო გეგმას წარმოადგენს.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
1.2 სტრატეგიული განვითარება
- o უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების (7-წლიანი) და სამოქმედო გეგმები (3-წლიანი). - o უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას ინსტიტუციაში დაგროვილ ცოდნას, ხელს უწყობს მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლების პრინციპის განხორციელებას. - o უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების შეფასებას და სათანადოდ რეაგირებს შეფასების შედეგებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების (7-წლიანი) და სამოქმედო გეგმები (3-წლიანი). უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას დაწესებულებაში დაგროვილ ცოდნას, ხელს უწყობს უწყვეტ განათლებას, თუმცა მხოლოდ გარკვეულ დონემდე. დაწესებულებაში დაგროვილი ცოდნა გამოიყენება კომერციულ ჟურნალებში, რომელიც საჭიროებს გამოწერას და თანაბარ გადახდას სტატიის გამოქვეყნებაზე, და არ მოიცავს მაღალი ხარისხის საერთაშორისოდ შეფასებულ კვლევას. გთუნი-ს სტრატეგიული გეგმა ზოგადად არაადეკვატურია უსდ-ს მიზნების მისაღწევად, განსაკუთრებით კი ინტერნაციონალიზაციისა და კვლევის ხელშეწყობის კუთხით. იგი ასევე ასახავს რაღაცას, რაც მიახლოებულია დაგეგმვის კუთხით ერთობლივი ფიქრის ნაკლებობასთან. ბიუჯეტური განაწილება ისეთი სფეროებისთვის, როგორიცაა ინტერნაციონალიზაცია, აშკარად არასაკმარისია დაწესებული მიზნების მისაღწევად. უფრო მეტიც, ვადიანი და გაზომვადი შედეგების თვალსაზრისით, მართალია გთუნი-ს ჩამოყალიბებული აქვს 2019-2025 წლების სტრატეგიული განვითარების გეგმა, თუმცა თვითშეფასების ანგარიშში (11-18 გვ) ამ გეგმის აღწერა ამჟღავნებს ბუნდოვან მონახაზს, სადაც ზოგიერთი პარამეტრი (როგორიცაა მონიტორინგი) საკმაოდ კარგად არის ჩამოყალიბებული, თუმცა სხვები (როგორიცაა ფინანსები) აშკარად ზედმეტად ოპტიმისტური და განუვითარებელია. იმედია, რეგულარული მონიტორინგი გამოავლენს, რომ ისინი არასაკმარისად განვითარებულია, თუმცა ეს ჯერ კიდევ სანახავია. პერსონალმა უნივერსიტეტის სტრატეგიის შემუშავება აღწერა, როგორც „რთული“ პროცესი უფროსი პერსონალისთვის. წინა სტრატეგიის (2017-2023წწ) შემუშავებისთვის შეიქმნა სამუშაო ჯგუფი, რომელშიც შედიოდა ხარისხის უზრუნველყოფის კომიტეტი, უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია, პროგრამის ხელმძღვანელები, სტუდენტები და შესაბამისი დამსაქმებლები. ამ სამუშაო ჯგუფის შედეგები წარედგინა პერსონალის ყველა წევრს. თუმცა, გასაუბრებების დროს, კონკრეტულმა ჯგუფებმა, კერძოდ კი სტუდენტებმა, ასევე ზოგიერთმა თანამშრომელმა, გამოავლინა სტრატეგიის შესახებ ინფორმაციის არაერთგვაროვანი ფლობა. ეს მკაფიოდ მიუთითებს მართვის სტრუქტურისა და სტრატეგიულ გეგმაში დაინტერესებული მხარეების ჩართულობისა და მათი ინფორმირებულობის ნაკლებობაზე. უსდ-ს გეგმები აშკარად ეფუძნება მის მისიას და მისი საქმიანობის პრიორიტეტებს. თუმცა, პერსონალის განვითარებისთვის, ასევე ინტერნაციონალიზაციისა და კვლევისთვის გამოყოფილი მცირე ოდენობის თანხის გათვალისწინებით, ამ მიზნებს სავარაუდოდ ვერ მიაღწევენ მოცემულ დროში.

სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შემუშავებისთვის შექმნილი მეთოდოლოგია თავისი ხასიათით შერეული იყო, ეყრდნობოდა რა სხვადასხვა წყაროებსა და დაინტერესებულ მხარეებს, მათ შორის კითხვარების ხშირ გამოყენებას. თუმცა, პრაქტიკაში, პრობლემები დაფიქსირდა განხორციელების კუთხით. ამ პრობლემებმა თავი იჩინეს გასაუბრებების დროს, სადაც გამოვლინდა წარდგენილ დოკუმენტაციაში წამოჭრილი კითხვები და შეუსაბამობები.

გთუნის აქვს „სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების განხორციელების მონიტორინგის მექანიზმები“ (რექტორის ბრძანება N01-01/58, 06.09.2018), რომელიც თან ახლავს ავტორიზაციის აპლიკაციას. მიუხედავად ამისა, პანელმა დაასკვნა, რომ შეფასების მექანიზმები არ არის საკმარისი. თანამშრომლებზე დაყრდნობით, ეს მექანიზმები დაეხმარათ იმ ხარვეზების გამოვლენაში, რომელიც იყო ასახული 2019-2025 სტრატეგიაში. გასაუბრებების დროს ხაზს უსვამდნენ ხარისხის გაუმჯობესების მექანიზმებს, თუმცა მათი პრაქტიკაში მუშაობა მეტნაკლებად კითხვის ნიშნის ქვეშ დგას. ეს წარმოადგენს საერთო და მეტწილად დამახინჯებელი მონიტორინგის აპარატის ნაწილს, რომელიც უნივერსიტეტში მოქმედებს. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფმა დაასკვნა, რომ უნივერსიტეტში მოქმედი მონიტორინგის მექანიზმები მთლიანობაში არაეფექტურია იმის გათვალისწინებით, რომ ექსპერტთა ჯგუფისთვის უნივერსიტეტის შესაფასებლად გამოყოფილ მცირე დროშიც კი გამოვლინდა, რომ უნივერსიტეტის სტრატეგიას არ შეუძლია გადამწყვეტი სფეროების მნიშვნელოვანი განხორციელება, რაც უნივერსიტეტში მოქმედ მრავალშრიან მონიტორინგის სისტემას უნდა გამოეცვლინა. თუ მონიტორინგი არის ეფექტური, მან უნდა დაადგინოს ცალსახა ხარვეზები დაგეგმარებაში, ბიუჯეტსა და შედეგებში. რაც ამ შემთხვევაში არ გამოვლინდა.

მენეჯმენტისა და ანგარიშვალდებულების მექანიზმები წარმოადგენს გთუნის სტრატეგიულ პრიორიტეტს და ასახულია 2019-2025 წლების სტრატეგიული განვითარების გეგმაში (თავი 7), განსაკუთრებით: მიზანი 1. ინსტიტუციური განვითარების ხარისხის ამაღლება და საზოგადოებრივი პასუხისმგებლობის ზრდა (23-24გვ) და მიზანი 2. პერსონალის მართვის და პროფესიული განვითარების ეფექტიანი სისტემის განვითარება (27-30გვ). გთუნის „პერსონალის მართვის პოლიტიკა“ და „მართვის ეფექტიანობისა და შეფასების მექანიზმები“ და სხვა ემსახურება ერთსა და იმავე გეგმას. შესაქებია ის ფაქტი, რომ სასწავლო უნივერსიტეტმა დაადგინა ეს ხარვეზები და მოახდინა მათი იდენტიფიცირება, როგორც გასაუმჯობესებელი მხარეების. მიუხედავად ამისა, შეფასების პერიოდში, პანელმა დაასკვნა, რომ ეს მექანიზმები არ მუშაობდა კარგად. ამავსე ადასტურებს პერსონალის სხვადასხვა წარმომადგენლების ურთიერთგადამკვეთი პასუხისმგებლობები.

უსდ-ში მოქმედებს სამწლიანი სამოქმედო გეგმა, რათა მკაფიოდ აღწეროს სამომავლო საქმიანობები, ეს გეგმა აწესებს ვადებს მათ განსახორციელებლად, ასევე მათი მუშაობის კრიტერიუმებს და განსახორციელებლად საჭირო რესურსებს. სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული გეგმების მისაღწევად, გთუნი-მ განსაზღვრა 39 რეალისტური და მიღწევადი დავალება, რომლებიც უნდა განხორციელდეს მომდევნო 7 წლის განმავლობაში. ზოგიერთი მათგანი შედის სამოქმედო გეგმაშიც. თვითშეფასების ანგარიშის მე-13 გვერდზე აღნიშნულია, რომ წინა სამოქმედო გეგმის (რომელიც 2018 წელს დასრულდა) შეფასების საფუძველზე, მთელი რიგი პრიორიტეტები უნდა დაისახოს, მათ შორის, ბიუჯეტი უნდა ასახავდეს სტრატეგიულ გეგმებს. თუმცა, როგორც ჩანს, ეს ასე არ მოხდა.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში
- 2019-2025წწ. სტრატეგიული განვითარების გეგმა
- 2019-2021წწ. სამოქმედო გეგმა
- სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების ხელშეწყობის მექანიზმები
- კვლევითი აქტივობების განვითარების სტრატეგია
- სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების დაფინანსების კონკურსის დებულება

• სამეცნიერო და შემოქმედებითი ინიციატივებით სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა • ახალგაზრდა თანამშრომელთა მოზიდვის მექანიზმები • ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა • ერთობლივი კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობები და საერთაშორისო პარტნიორობთან თანამშრომლობა • მიმდინარე სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების მოკლე აღწერა • ანგარიშები განხორციელებული კვლევითი აქტივობების შესახებ • სამეცნიერო პერსონალის პუბლიკაციების ნუსხა • ინტერვიუები ადგილზე ვიზიტის დროს
რეკომენდაციები: • უნივერსიტეტის სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმა საჭიროებს მნიშვნელოვან გადახედვას, რათა სასურველი შედეგების მიღწევა შესაძლებელი იყოს დადგენილ ვადებში. • უნდა დაინერგოს კონტროლისა და შეფასების მექანიზმები, რათა გამოვლინდეს ხარვეზები და შეუსაბამობები, მათი არსებობის შემთხვევაში. • უნდა გაუმჯობესდეს მართვისა და ანგარიშვალდებულების მექანიზმები.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

2. უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

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

2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა - o უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს თავის სტრატეგიულ გეგმაში აღწერილი მიზნებისა და აქტივობების განხორციელებას - o უსდ-ს მმართველ ორგანოთა არჩევის/დანაშინის პროცედურები არის გამჭვირვალე, სამართლიანი, და კანონმდებლობის შესაბამისი. - o უსდ-ს ხელმძღვანელობა/მმართველი ორგანო უზრუნველყოფს დაწესებულების საქმიანობის ეფექტიან მართვას. - o უსდ-ის ხელმძღვანელობა უსდ-ს მისიისა და მიზნის შესაბამისად, ხელს უწყობს საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო თანამშრომლობას და

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა არ უზრუნველყოფს თავის სტრატეგიულ გეგმაში აღწერილი მიზნებისა და აქტივობების ეფექტურ განხორციელებას. ამას მოწმობს დიდი სხვაობა სტრატეგიულ ამოცანებსა და ამ ამოცანებისთვის გამოყოფილ ბიუჯეტს შორის. ეს ასახავს ერთობლივი ფიქრისა და დეპარტამენტებს შორის ეფექტური კომუნიკაციის ნაკლებობას.

უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები და პასუხისმგებლობები არასაკმარისი სიცხადით არის განსაზღვრული და განაწილებული. ამის მაგალითები მოიცავს აკადემიური საბჭოს მიერ დისციპლინარული კომისიის გადაწყვეტილებების განხილვას (და პოტენციურად შეცვლას). უფრო მეტიც, ფაკულტეტის დონის ხარისხის უზრუნველყოფასა და საუნივერსიტეტო ხარისხის უზრუნველყოფას შორის ურთიერთქმედება ბუნდოვანია, ეს მაშინ, როცა პერსონალის მრავალ წევრს აქვს რამდენიმე პასუხისმგებლობა და ცუდად არიან ინფორმირებული უნივერსიტეტის სტრატეგიულ მიმართულებებზე.

უნივერსიტეტის სამოქმედო გეგმის მონიტორინგი ხდება წელიწადში ერთხელ და აკადემიური საბჭო ჩართულია კვარტალურ საფუძველზე, კითხულობს და ამტკიცებს კვარტალურ განახლებებს. აკადემიური საბჭო ასევე მონიტორინგს უწევს სასწავლო პროგრამებს.

თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად (გვ.20), გოუნ-ს სწამს, რომ უსდ-ს მართვის ორგანოებში თანამშრომელთა არჩევის/დანიშვნის პროცედურები გამჭვირვალეა, სამართლიანი და კანონმდებლობის შესაბამისი. ეს ითვალისწინებს რაციონალურობას, სამართლიანობას, თანასწორობასა და გამჭვირვალობას, ასევე კომპეტენციის წახალისებასა და დამსახურებაზე დაფუძნებულ მიდგომას. ექსპერტთა ჯგუფის გასაუბრებებს არ გამოუვლენია ამ პროცესის ნაკლოვანება. იგი საკმაოდ კარგად მუშაობს.

სტუდენტებისთვის ფუნქციონირებს კარიერული განვითარების სამსახური, სადაც ითვალისწინებენ სტუდენტების რჩევებსა და მათ პრობლემებს.

უნივერსიტეტს აქვს ქცევის კოდექსი, რომელიც განთავსებულია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე და უნივერსიტეტის შენობაში განლაგებულ ინფორმაციულ სტენდებზე. პროფესორები ასევე პასუხისმგებლები არიან, რომ ეს კოდექსი სტუდენტებს გაუზიარონ. თუმცა, როდესაც პერსონალს ვკითხეთ ამ კოდექსის შინაარსის შესახებ, მათ იგი ვერ ჩამოგვიყალიბეს. ამგვარად, ცნობიერების ჩამოყალიბების მექანიზმი არ არის ეფექტური.

თითოეული ფაკულტეტი ქმნის საკუთარ საგანმანათლებლო და სამეცნიერო პროფილს შრომის ბაზრის საჭიროებებზე დაყრდნობით. პროგრამების შემუშავება ხდება დეკანების, ფაკულტეტის საბჭოს, აკადემიური საბჭოსა და სტუდენტების მიერ წაყენებული საჭიროებების საფუძველზე.

დეპარტამენტები პასუხისმგებლები არიან, მოიზიდონ მაღალკვალიფიციური თანამშრომლები პერსონალისთვის. როგორც ასეთი, სხვა უნივერსიტეტებიდან ინდივიდების მოსაზიდად ტარდება კონკურსები, სადაც დოქტორანტები აქტიურები არიან.

ბიზნესის სკოლაში ერთ-ერთი პროგრამა ცოტა ხნის წინ გაუქმდა, რადგან პროგრამაზე მხოლოდ ერთი პირი ჩაირიცხა. შესაბამისად, ფაკულტეტის საბჭოს გადაწყვეტილება იყო, რომ ეს პროგრამა აკრედიტაციაზე არ წარედგინა.

საგანმანათლებლო პროგრამების ხელმძღვანელები გადიან ტრენინგებს, რათა უზრუნველყონ პროგრამების მიერ დარგობრივი მახასიათებლების მიღწევა.

უნივერსიტეტის მენეჯმენტი იყენებს თანამედროვე ტექნოლოგიებს და აღრიცხვას. უნივერსიტეტში ასევე არსებობს რისკების შემსუბუქების გარკვეული ზომები, თუმცა ეს არ წარმოადგენს რისკების შემსუბუქების აღრიცხვას, რომელიც შეესაბამება უმაღლეს სტანდარტებს.

უნივერსიტეტის ძალისხმევები, ჩამოაყალიბოს ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა, ნათელია და შედეგად გამოიღო გარკვეული ხელშეკრულებები საზღვარგარეთის დაწესებულებებთან და ზოგიერთ საერთაშორისო ინიციატივაში მონაწილეობა (Tempus და სხვა). თუმცა, აშკარაა ერთობლივი აზროვნების ნაკლებობა, რადგანაც ბიუჯეტის გამოყოფა ასეთი აქტივობებისთვის იმდენად არასაკმარისია, რომ რეალური ინტერნაციონალიზაციის მიღწევა შეუძლებელია. ასევე, შემაშფოთებელია, რომ კონკრეტული სტუდენტები პრივილეგიებით სარგებლობენ როდესაც საქმე ეხება ხელმისაწვდომ შესაძლებლობებს (სტუდენტური თვითმმართველობის ხელმძღვანელმა პანელთან ინტერვიუს დროს აღნიშნა, რომ ათამდე საერთაშორისო აქტივობაში მიიღო მონაწილეობა (კონფერენცია, ტრენინგი და სხვა) მაშინ როცა სტუდენტების უმრავლესობას არ ჰქონდა მსგავს აქტივობებში მონაწილეობა მიღებული და ასევე არ ყოფილან ინფორმირებული.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში
- 2019-2025წწ. სტრატეგიული განვითარების გეგმა
- 2019-2021წწ. სამოქმედო გეგმა
- სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების ხელშეწყობის მექანიზმები
- კვლევითი აქტივობების განვითარების სტრატეგია
- სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების დაფინანსების კონკურსის დებულება
- სამეცნიერო და შემოქმედებითი ინიციატივებით სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა
- ახალგაზრდა თანამშრომელთა მოზიდვის მექანიზმები
- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა
- ერთობლივი კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობები და საერთაშორისო პარტნიორობთან თანამშრომლობა
- მიმდინარე სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების მოკლე აღწერა
- ანგარიშები განხორციელებული კვლევითი აქტივობების შესახებ
- სამეცნიერო პერსონალის პუბლიკაციების ნუსხა
- ინტერვიუები ადგილზე ვიზიტის დროს

რეკომენდაციები:

- ინტერნაციონალიზაციისათვის დაუყოვნებლივ უნდა გამოყოთ დამატებითი რესურსები.
- კონტროლის მექანიზმები უნდა გაუმჯობესდეს და მოხდეს მათი რეორგანიზება.
- უნივერსიტეტის სტრატეგიის შესახებ მეტი ინფორმაციის ფლობა უნდა წახალისდეს, ამაში წვლილი უნდა შეიტანოს ყველა დაინტერესებულმა მხარემ.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
2.2 ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები ☐ უსდ-ში ეფექტურად ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები. უსდ-ის ხელმძღვანელობა მუდმივად ზრუნავს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს უსდ-ში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას. ☐ უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი მართალია, გთუნი-მ შეიმუშავა ხარისხის უზრუნველყოფის ადეკვატური აპარატი ქაღალდზე, თუმცა მისი პრაქტიკაში განხორციელების თვალსაზრისით სერიოზული პრობლემები არსებობს. ექსპერტთა ჯგუფის შეკითხვებიდან გამოვლინდა, რომ როდესაც სხვადასხვა დეპარტამენტში შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის პრობლემები წამოიჭრება, პრაქტიკაში ცოტა რამ ხორციელდება და ანგარიშვალდებულებაც მცირეა. როგორც ირკვევა, ერთადერთი ცვლილებები, რაც განხორციელდა, არის გარე შეფასების შედეგი. ამ მხრივ არის გარკვეული გამოწვევებიც; ერთი ლექტორი გაათავისუფლეს კითხვარების გზით სტუდენტების მხრიდან მრავალგზის ჩივილების შედეგად, თუმცა ესეც კი გარკვეულ წილად პრობლემატურია, რადგანაც ეს კითხვარები, როგორც ირკვევა, მთლიანად ანონიმურია და კითხვის ნიშნის ქვეშ მყოფ პირს წაერთვა უფლება ბუნებრივი მართლმსაჯულების ძირითადი პრინციპებისა. როდესაც ექსპერტთა ჯგუფმა მოითხოვა დამატებითი ინფორმაცია, იგი არ მოგვაწოდეს. როგორც უკვე ითქვა, ზემოთხსენებული მაგალითი არ ნიშნავს, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის ზომები არ არსებობს, უბრალოდ მათ შედეგად არ მოაქვთ კონკრეტული ქმედებები. მოქმედებს კარგად ჩამოყალიბებული სტრუქტურული ზომები. თუმცა, ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფასა და უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფას შორის კომუნიკაცია დაბალი დონისაა. გთუნი-ს მმართველობა აშკარად არ იღებს სტრატეგიულ გადაწყვეტილებებს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ რეგულარულად მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე. პრობლემები გამოჩნდა თვითშეფასებისთვის მონაცემთა ანალიზისას. ეს დაემატა გასაუბრებების დროს იმ ფაქტს, რომ მონაცემთა ანალიზი აქამდე არასოდეს ჩატარებულა; ინდიკატორები და სამიზნე ნიშნულები დასახელდა როგორც წინა სტრატეგიის სუსტი მხარეები. თვითშეფასების მეთოდოლოგია მოიცავდა პირდაპირი და ირიბი მეთოდების კომბინაციას. მკაფიო მცდელობა იყო საუკეთესო პრაქტიკების ხაზგასმის და მტკიცებულებაზე დაფუძნებული მიდგომის დანერგვის. გამოიყენეს კითხვარები. რომელთა ჩამოყალიბება წარმოადგენდა თითოეული სტანდარტისთვის გამოყოფილი ქვე-ჯგუფების პასუხისმგებლობას. მოხდა თითოეული კითხვარის „პილოტირება“ მის წარდგენამდე. კითხვარების სტრუქტურა ეფუძნებოდა თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ნიმუშებსა და ლიეტუვას კითხვარებს. თუმცა, ამ პროცესში გამოვლინდა პრობლემები, რადგანაც მონაცემთა შეგროვების პროცესი არ იყო სისტემატური. ეს არ ასახავს დეტალებისადმი ყურადღების ბეჯითად გამახვილებას. უნივერსიტეტმა ეს პრობლემა დააბრალა იმ ფაქტს, რომ მათ მოსამზადებლად საკმარისი დრო არ მიეცათ.

კიდევ ერთი პრობლემა შეეხება იმ პირთა წარმომადგენლობას, რომლებიც შეირჩნენ ამ პროცესში მონაწილეობის მისაღებად. მაგალითად, სტუდენტები, რომლებმაც მონაწილეობა მიიღეს, როგორც ირკვევა, შეარჩიეს მათი მაღალი აკადემიური მოსწრების საფუძველზე. ეს ნაკლებად წარმოადგენს სტუდენტთა კონტიგენტის ზუსტ ნიმუშს. გარდა ამისა, აკადემიური პროგრამების შეფასების შედეგად, არცერთი მათგანი არ გაუქმებულა. არამედ, ორი მათგანის უპირობო აკრედიტაცია მოხდა, ყველა მათგანი კი განახლდა. პერსონალმა აღიარა, რომ განხორციელებული ცვლილებები გამოიწვია მოახლოებული ავტორიზაციის გარე ფაქტორმა და არა შიდა ფაქტორებმა.

ზემოთ თქმულის საფუძველზე, როგორც ჩანს, უნივერსიტეტის ფარგლებში შიდა შეფასების პროცედურებს დიდი ეფექტი არ აქვთ. როდესაც ექსპერტთა ჯგუფმა ეს მოსაზრება მოახსენა პერსონალს, ჩვენ გვითხრეს, რომ „სტუდენტებმა შესაძლოა არ იცოდნენ, თუ რა არის მათთვის კარგი“. ამიტომ, პოტენციური დამსაქმებლების რეკომენდაციებს მიენიჭა პრიორიტეტი.

პერსონალის თვითშეფასებისთვის გამოყენებული საზომი სტანდარტები მეტწილად ბუნდოვანი იყო. რამდენიმე კრიტერიუმში მიიღეს მხედველობაში, მათ შორის აკადემიური მიღწევები, სწავლება, კვლევა და განვითარება და ადმინისტრაციული აქტივობები. თუმცა, შეფასების სისტემა მარტივად გასაგები არ იყო. დანართი 39 უმეტესად ყურადღებას ამახვილებს სწავლებაზე, მაგალითად აქ გამოყენებული კრიტერიუმები განსხვავდება მათგან, რომელიც გამოიყენება კვლევის შეფასებისას. ასევე ცოტა ბუნდოვანი იყო, პრაქტიკაში გამოიყენებენ თუ არა კოლეგიალურ შემოწმებას. გამოყენებული სტანდარტების პერიოდული განხილვა, როგორც ჩანს არ ხდება.

შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის პერსონალის რეკომენდაციები წესისამებრ არ ხორციელდება აკადემიური საბჭოს მიერ. უბრალოდ, დისკუსია მიმდინარეობს ამაზე. ეს არ წამოადგენს დე იურე პროცედურას.

რაც შეეხება სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვას, გასაუბრების დროს გამოვლინდა, რომ უნივერსიტეტი წარმოადგენს უფრო რეაგირებად აქტორს, ვიდრე პროაქტიურს. სტუდენტთა შემცირებული რაოდენობის საკითხს არ განიხილავენ და აბრალებენ ეკონომიკურ დადამსვლას, ხოლო შემცირებული ბიუჯეტი არ გასწორდა შემოსავლების გამრავალფეროვნების გზით, რამაც ხელმისაწვდომი სერვისების არჩევანი შეზღუდა.

უსდ-ს პერსონალის საქმიანობის შეფასების სისტემა და სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის მექანიზმები აშკარად არ აკმაყოფილებენ უმაღლეს სტანდარტებს. აშკარაა, რომ პერსონალთან მიმართებაში, პუბლიკაციების თვალსაზრისით მათი მწირი აკადემიური შედეგები არ ითვლება მათ საწინააღმდეგო ფაქტორად, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ მონიტორინგის პროცესი არ მუშაობს.

სტუდენტებთან დაკავშირებით, უნდა აღინიშნოს, რომ აკადემიური პროგრესი მოწმდება მუდმივად, ყოველი სემესტრის ბოლოს, შედარება ხდება გაუსის სისტემის საშუალებით და ხდება დივერგენციის ანალიზი. არადაამაკმაყოფილებელი შეფასებით სტუდენტების რაოდენობა უდრის 10%-ს ყოველ სემესტრულად. მიუხედავად ამისა, ფაქტს, რომ სტუდენტების აკადემიური მოსწრების მონიტორინგი სათანადოდ არ ხდება, ადასტურებს ფაქტი, რომ პლაგიატის შემთხვევა აქამდე არ გამოვლენილა და სტუდენტები სასწავლო კურსებზე არ იჭრებიან. პანელი გაეცნო დოკუმენტს, სადაც აღნიშნულია, რომ „პირველ ეტაპზე 77 სამაგისტრო ნაშრომი შემოწმდა პლაგიატზე (პროგრამა, რომელიც 2018 წლიდან მოქმედებს), პლაგიატის დაშვებული ნორმა გადაჭარბებული იყო 10% შემთხვევაში. პროგრამა იძლევა საშუალებას პლაგიატის გამოსავლენად, რის შედეგადაც ხდება სადოქტორო თეზისების რედაქტირება,“ ეს ეწინააღმდეგება იმ ინფორმაციას, რაც პანელმა მიიღო სესიებზე. ამასთანავე, რედაქტირება არ არის პლაგიატის აღმოფხვრის ადექვატური საშუალება (გულუხვი 10%-ის მიღმა). სტუდენტები უნდა იყვნენ დასჯილი ასეთ შემთხვევაში, იმისთვის რო მცდელობებიც კი გადააფიქრებინონ.

აკადემიური საბჭოს წევრებთან ინტერვიუს დროს, პანელმა ვერ მიიღო დამარწმუნებელი პასუხი პლაგიატის შემთხვევებთან დაკავშირებულ პროცედურებზე: ნათქვამი იყო, რომ არსებობს პლაგიატის გამოვლენის კომისია, რომელიც თანამშრომლობს კონკრეტულ შემთხვევებზე და შედეგებს უგზავნის აკადემიურ საბჭოს, თუმცა ცალსახად შეუძლებელია გაეცეს პასუხი რა მიზნით და ვის მის მიერ ხდება საბოლოო გადაწყვეტილების მიღება. ასევე ნახსენები იყო, რომ „ურკუნდის“ დანერგვამდე, სამაგისტრო ნაშრომის ხელმძღვანელი იყო პლაგიატის შემთხვევების გამოვლენაზე პასუხისმგებელი პირი, რაც ძალიან შორს არის იდეალურიდან. დამატებით, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლებთან ინტერვიუს დროს, ხაზი გაესვა, რომ პლაგიატის შემთხვევა აქამდე არ გამოვლენილა: „სტუდენტებმა იციან ეთიკის კოდექსი ძალიან კარგად და იცნობენ თავის პასუხისმგებლობებს.“ აღნიშნული ტიპის თვითკონტროლი შემაშფოთებელია.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში • 2019-2025წწ. სტრატეგიული განვითარების გეგმა • 2019-2021წწ. სამოქმედო გეგმა • სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების ხელშეწყობის მექანიზმები • კვლევითი აქტივობების განვითარების სტრატეგია • სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების დაფინანსების კონკურსის დებულება • სამეცნიერო და შემოქმედებითი ინიციატივებით სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა • ახალგაზრდა თანამშრომელთა მოზიდვის მექანიზმები • ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა • ერთობლივი კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობები და საერთაშორისო პარტნიორებთან თანამშრომლობა • მიმდინარე სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების მოკლე აღწერა • ანგარიშები განხორციელებული კვლევითი აქტივობების შესახებ • სამეცნიერო პერსონალის პუბლიკაციების ნუსხა • ინტერვიუები ადგილზე ვიზიტის დროს
რეკომენდაციები: • საჭიროა ახალი სტრატეგიის შემოღება, რათა გაუმჯობესდეს ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტურობა და კოორდინაცია. • საჭიროა პერსონალის შეფასებისთვის მონიტორინგის უკეთესი მექანიზმების დანერგვა.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

□არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უნივერსიტეტს აქვს ქცევის კოდექსი, რომელიც განთავსებულია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე და უნივერსიტეტის შენობაში განლაგებულ ინფორმაციულ სტენდებზე. პროფესორები ასევე პასუხისმგებლები არიან, რომ ეს კოდექსი სტუდენტებს გაუზიარონ. თუმცა, როდესაც პერსონალს ვკითხეთ ამ კოდექსის შინაარსის შესახებ, მათ იგი ვერ ჩამოგვიყალიბეს. ამგვარად, ცნობიერების ჩამოყალიბების მექანიზმი არ არის ეფექტური.

სტუდენტთა ეთიკის კოდექსი (განცალკევებული) წარუდგინეს სტუდენტებს, როდესაც ისინი პირველად მივიდნენ უნივერსიტეტში. ეს ფაქტი ექსპერტთა ჯგუფთან გასაუბრებების დროს დაადასტურეს სტუდენტებმა. დაწესებულებების დათვალიერების დროს, ექსპერტთა ჯგუფმა ნახა, რომ ეს ეთიკის კოდექსი სტუდენტებისთვის ხელმისაწვდომი იყო ყველა საჯარო ადგილას, როგორებიცაა კაფე, სტუდენტური დერეფნები და ა.შ.

რაც შეეხება პლაგიატს, სრულად არ განგვიმარტეს თუ რატომ არის ამ პროცესში ჩართული აკადემიური საბჭო, ასევე დისციპლინარული კომისია. ეს უსარგებლო დამატებითი ფენაა, რომელიც უფრო ართულებს პროცესს, რადგან იგი არ წარმოადგენს დე იურე პროცედურას, არამედ უფლებას ანიჭებს მათ შეცვალონ დისციპლინარული გადაწყვეტილებები. რაც შეეხება პლაგიატს, აშკარაა, რომ პროცესი სათანადოდ არ მუშაობს არცერთ შემთხვევაში, რამდენადაც არ ფიქსირდება არცერთი სიტუაცია, როდესაც ინდივიდები დაჯარიმდნენ პლაგიატის გამო. მართალია უნივერსიტეტმა ინვესტიცია ჩადო მეტნაკლებად ახალ (2018 წლის) პლაგიატის საწინააღმდეგო კომპიუტერულ პროგრამაში, თუმცა ამან სიტუაცია არ გააუმჯობესა.

ეს ძალიან მნიშვნელოვანია, რადგან სტატისტიკურად, პლაგიატი დიდი ალბათობით, რაღაც ეტაპზე აუცილებლად იჩენდა თავს.

სტუდენტები ინფორმირებულები არიან პლაგიატის შესახებ და ესმით ის სანქციები, რომელიც შესაძლოა მათ დაუწესონ პლაგიატის შემთხვევაში. თუმცა, მართალია პლაგიატი ნახსენები იყო ნაშრომის წერის პროცესში, მაგრამ სტუდენტებს იგი არ უხსენებიათ სწავლის პროცესში, დავალებებისა თუ პრეზენტაციების შესრულებისას. უფრო მეტიც, როგორც ზემოთ აღინიშნა, პლაგიატის შემოწმების პროცესი უდავოდ არაეფექტურია, რამდენადაც არცერთი შემთხვევა არ გამოვლენილა.

როგორც ზემოთ აღინიშნა პლაგიატთან დაკავშირებით, სრულად არ განგვიმარტეს, თუ რატომ არის ამ პროცესში ჩართული აკადემიური საბჭო და დისციპლინარული კომისია. ეს უსარგებლო დამატებითი ფენაა, რომელიც უფრო ართულებს პროცესს, რადგან იგი არ წარმოადგენს დე იურე პროცედურას, არამედ უფლებას ანიჭებს მათ შეცვალონ დისციპლინარული გადაწყვეტილებები. რაც შეეხება პლაგიატს, აშკარაა, რომ პროცესი სათანადოდ არ მუშაობს არცერთ შემთხვევაში, რამდენადაც არ ფიქსირდება არცერთი სიტუაცია, როდესაც ინდივიდები დაჯარიმდნენ პლაგიატის გამო. მართალია

უნივერსიტეტმა ინვესტიცია ჩადო მეტნაკლებად ახალ (2018 წლის) პლაგიატის საწინააღმდეგო კომპიუტერულ პროგრამაში, თუმცა ამან სიტუაცია არ გააუმჯობესა.

აკადემიური თავისუფლება ერთი შეხედვით უზრუნველყოფილი უნდა იყოს უნივერსიტეტის შიდა რეგულაციებით. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ზოგიერთი თანამშრომელი ასწავლის სხვა უნივერსიტეტებშიც და როგორც ჩანს, ნაშრომებს აქვეყნებენ ამ აფილირების საფუძველზე და არა გთუნი-სთან აფილირებით.

გასაუბრებების დროს გამოვლინდა, რომ სტუდენტები დიდად არ იცნობენ აკადემიური თავისუფლების შედეგებსა და კონცეფციას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში
- 2019-2025წწ. სტრატეგიული განვითარების გეგმა
- 2019-2021წწ. სამოქმედო გეგმა
- სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების ხელშეწყობის მექანიზმები
- კვლევითი აქტივობების განვითარების სტრატეგია
- სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების დაფინანსების კონკურსის დებულება
- სამეცნიერო და შემოქმედებითი ინიციატივებით სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა
- ახალგაზრდა თანამშრომელთა მოზიდვის მექანიზმები
- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა
- ერთობლივი კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობები და საერთაშორისო პარტნიორებთან თანამშრომლობა
- მიმდინარე სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების მოკლე აღწერა
- ანგარიშები განხორციელებული კვლევითი აქტივობების შესახებ
- სამეცნიერო პერსონალის პუბლიკაციების ნუსხა
- ინტერვიუები ადგილზე ვიზიტის დროს
- დოკუმენტი პლაგიატის შემთხვევის გამოვლენისა და სანქციების შესახებ.
- ქცევის კოდექსი

რეკომენდაციები:

- ნებისმიერი წერილობითი ნაშრომი, რომლის მოცულობაც აღემატება 5000 სიტყვას ან ნებისმიერი ნაშრომი, რომელიც უნდა გამოქვეყნდეს (პერსონალისა თუ სტუდენტების მიერ შესრულებული), ელექტრონულად უნდა შემოწმდეს პლაგიატზე.
- საჭიროა შემოწმების ჩატარება, რათა დარწმუნდეთ რომ პლაგიატის საწინააღმდეგო ახალი კომპიუტერული პროგრამა არის თუ არა თანხვედრაში საერთაშორისო სტანდარტთან,
- პერსონალსა და სტუდენტებს უნდა მოეთხოვებოდეთ ეთიკისა და ქცევის კოდექსზე ხელის მოწერა პირველივე დღეს და ისინი უნდა დაესწრონ სემინარს ამ თემაზე.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

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

3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება

უსდ-ს განსაზღვრული აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელებისა და განვითარების პოლიტიკა.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

სათანადო მოთხოვნებთან უნივერსიტეტის შესაბამისობის შესაფასებლად, გაანალიზდა შემდგომი დოკუმენტები:

- (i) საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შედგენისა და შემუშავების მეთოდოლოგია;
- (ii) შრომის ბაზრის, სტუდენტების, კურსდამთავრებულების, დამსაქმებლების გამოკითხვები და მათი ანალიზი;
- (iii) სხვადასხვა ინტერვიუების შედეგებზე დაფუძნებით შექმნილი დეტალური ჩანაწერები.

ამჟამინდელი ავტორიზაციის სტანდარტების თანახმად, უნივერსიტეტს უნდა ჰქონდეს პროგრამის დამტკიცების, მასში ცვლილების შეტანისა და გაუქმების კონკრეტული პროცედურები, და პროგრამის განვითარების პროცესი უნდა წარმოადგენდეს კოლაბორაციულ პროცედურას, მოიცავდეს სხვადასხვა დაინტერესებული პირების მხრიდან შეტანილ წვლილს, შრომის ბაზრის საჭიროებებზე დაყრდნობით. მართალია, გთუნი-მ ჩამოაყალიბა საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგია, პრაქტიკაში, უნივერსიტეტის მრავალ წარმომადგენელს და სხვა შესაბამისი დაინტერესებულ პირსაც ნათლად არ ესმით ან არ იცნობენ ამ მეთოდოლოგიაში ასახულ პროცედურებს ან არ იცავენ ამ პროცედურებს. ამის მაგალითია, რომ ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული გასაუბრებების დროს, უსდ-ს სხვადასხვა წარმომადგენელმა ხაზი გაუსვა, რომ ზოგჯერ ისინი იყენებენ შრომის ბაზრის მოთხოვნებს, თუმცა ზოგჯერ განათლების ბაზრის მოთხოვნებსაც ეყრდნობიან. უნდა აღინიშნოს, რომ განათლების ბაზარზე შესაძლოა იყოს ისეთი მოთხოვნები კონკრეტული კვალიფიკაციებისთვის, რომლებიც უსარგებლოა შრომის ბაზარზე, ან შრომის ბაზარი შესაძლოა გადაიტვირთოს ერთი და იმავე ხარისხის მქონე სპეციალისტებით. გასაუბრებების დროს, გთუნი-ს წარმომადგენლებმა ხაზი გაუსვეს, რომ მათ გააუქმებს რეკრეაციული ტურიზმის საგანმანათლებლო პროგრამა, რადგან მას სტუდენტთა მცირე რაოდენობა ირჩევდა და პროგრამა საკუთარ თავს ვერ ინარჩუნებდა. ეს მიუთითებს მოთხოვნებთან დაკავშირებული კვლევების ჩატარების მწირ პრაქტიკაზე.

დაინტერესებული მხარეები ჩართული არიან საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარებაში, თუმცა მხოლოდ გარკვეულ დონემდე. გამოვლინდა, რომ სტუდენტები პასიური მონაწილეები არიან, იშვიათად სთავაზობენ ახალ იდეებს, თუმცა ხაზი გაუსვეს, რომ მათ მიერ ინიცირებულ გარკვეულ იდეებს უსდ-მ მხარი დაუჭირა. მაგალითად, დამატებითი კლასები ტარდებოდა ბიზნეს ინგლისურში

სტუდენტების მხრიდან მრავალგზის გასაჩივრის საფუძველზე მაშინ, როცა ერთ-ერთ საგანში ლექტორი შეიცვალა. როდესაც გასაუბრებისას კითხვები დავუსვით, მათი იდეები პროგრამის განვითარებასთან დაკავშირებით იყო საბაზისო, თუმცა ისინი აფასებენ ძლიერ, პრაქტიკაზე დაფუძნებულ მიდგომას, რომელიც ფართოდ არის გავრცელებული უნივერსიტეტში. თუმცა, იმავდროულად, სტუდენტებმა ხაზი გაუსვეს უფრო მაღალი ხარისხის ინტერნაციონალიზაციის საჭიროებას, რომ უფრო მეტი საგანი უნდა ისწავლებოდეს ინგლისურად და სხვა უცხოურ ენებზე და რომ უკეთესად იყოს ორგანიზებული სასწავლო კლასები.

კურსდამთავრებულებმა აღნიშნეს, რომ მათ ჰქონდათ გარკვეული იდეები საგანმანათლებლო პროგრამებთან დაკავშირებით, თუმცა არ მოხდა ამ იდეების რეალიზება. თუმცა, მოწვეულმა და აკადემიურმა პერსონალმა აღნიშნა, რომ მათი იდეები მხედველობაში მიიღეს. დამსაქმებლებმა აღნიშნეს, რომ უსდ მათ იდეებს ითვალისწინებს. მაგალითად, სააპელაციო სასამართლოს წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ უსდ-ს და სააპელაციო სასამართლოს შორის არსებული მემორანდუმი შეიცავს დებულებებს სასწავლო გეგმის პროექტის შექმნაში თანამშრომლობასთან დაკავშირებით: უსდ უგზავნის სასწავლო გეგმებს მოსამართლეებს და სთხოვს მათ გააკეთონ კომენტარი და მიაწოდონ უკუკავშირი. როგორც ირკვევა, ამის შედეგად ხდება პრაქტიკული გაუმჯობესებები. მაგალითად, ერთ-ერთი უკუკავშირის შედეგად, შეიქმნა საგანი, რომელიც ეხება მედიაციას.

გასაუბრების დროს, აკადემიურმა პერსონალმა და სტუდენტებმა ახსენეს, რომ სტუდენტებს შეეძლოთ ძირითადი საგნების არჩევა მხოლოდ ამ საგნებთან დაკავშირებული წინაპირობების შესრულების შემდეგ. საგანმანათლებლო პროგრამების ხელმძღვანელებმა განმარტეს, რომ სტუდენტებს, რომელთაც სწავლის საფასურის დავალიანება აქვთ, მაგრამ იხდიან შუა სემესტრში და აღიდგენენ დროებით შეწყვეტილ სტუდენტის სტატუსს, შეეძლება სემესტრის დასრულება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუკი საკმარისი რაოდენობის კვირებია დარჩენილი იმისათვის, რომ მათ კურსის დასრულებამდე მიიღონ შესაბამისი განათლება. თუმცა, ბოლომდე გასაგები არ არის თუ რას ნიშნავს ეს პრაქტიკაში.

სამწუხაროდ, უსდ-ს მიერ განხორციელებული სტუდენტური ინიციატივების უმრავლესობა ნაკლებად იყო დაკავშირებული საგანმანათლებლო საქმიანობასთან ვიდრე პრაქტიკულ საკითხებთან. მაგალითად, შენობას დაემატა ლიფტები, გარემონტდა კვების ობიექტები. ასეთი საკითხები უმნიშვნელო არ არის, თუმცა ისინი არ წარმოადგენენ უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო მხარის გაუმჯობესების საფუძვლებს.

ერთი შეხედვით, საგანმანათლებლო პროგრამების საერთო განვითარება ეფუძნება შრომის ბაზრის მოთხოვნებს და სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების კმაყოფილების გამოკითხვის შედეგებს. მართალია, უნივერსიტეტში არ არსებობს დასაქმების კოეფიციენტსა და მინიჭებულ კვალიფიკაციას შორის არსებული ბალანსის შემოწმებისთვის საჭირო საზომი სისტემა, თუმცა, სტუდენტებმაც და კურსდამთავრებულებმაც აღნიშნეს, რომ მათ ადეკვატური პრაქტიკული გამოცდილება მიიღეს და კონკურენტუნარიანები არიან შრომის ბაზარზე. ზოგიერთმა დამსაქმებელმა, რომელიც გასაუბრებას ესწრებოდა, უსდ-ს სტუდენტებს მათ მიერ გავლილი პრაქტიკისთვის (რამდენადაც ეს სწავლების ნაწილს წარმოადგენს) კრედიტები მიანიჭა, სხვებმა კი ახსენეს, რომ მათ უსდ-ს სტუდენტები დაასაქმეს სტაჟიორებად და დროებით თანამშრომლებად, მაგალითად მედია ჰოლდინგ კვირაში, თბილისის საქალაქო სასამართლოში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და სხვა.

გასაუბრებების დროს, უსდ-ს წარმომადგენლებმა ახსენეს, რომ მათ აქვთ ინგლისურენოვანი საგნების განხორციელების გეგმები და აპირებენ ახალი პროგრამების შექმნას, რომლებიც მთლიანად ინგლისურ ენაზე ისწავლება. საგანმანათლებლო პროგრამების ინტერნაციონალიზაცია უსდ-სთვის მიმდინარე გამოწვევას წარმოადგენს და მართალია, ამ მხრივ არის რამდენიმე დადებითი ნიშანი (მაგალითად, ტარდება საერთაშორისო კონფერენციები, წიგნები ითარგმნება ინგლისურიდან ქართულად, ტარდება

მოკლე კურსები უცხოელი პროფესორების მონაწილეობით), თუმცა ისინი არ უზრუნველყოფენ საგანმანათლებლო პროგრამების შესაბამისობას მუდმივად ცვალებად გარემოსთან.

გარდა ამისა, უნდა ითქვას, რომ ექსპერტთა ჯგუფმა ამ ინიციატივების დიდი ნაწილი გარკვეული სკეპტიციზმით განიხილა, რადგანაც, როგორც ირკვევა, ისინი მას შემდეგ წამოიწყეს, რაც ცხადი გახდა, რომ ავტორიზაციის პროცესი დაიწყებოდა; შესაძლოა ეს გეგმები გამოიგონეს ექსპერტთა ჯგუფზე შთაბეჭდილების მოსახდენად და არ წარმოადგენს უნივერსიტეტის გრძელვადიანი დამოუკიდებელი გეგმების ნაწილს. გთუნი აღნიშნულ სკეპტიციზმს პასუხობს მხოლოდ ინიციატივების ციტირებით 2018 წლის მიწურულიდან და 2019 წლის დასაწყისიდან, რაც ვერ ცვლის პანელის მოსაზრებას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შედგენისა და შემუშავების მეთოდოლოგია;
- შრომის ბაზრის ანალიზი;
- სტუდენტების, კურსდამთავრებულების, დამსაქმებლების კმაყოფილების შესახებ გამოკითხვები;
- ინტერვიუს შედეგები

რეკომენდაციები:

- საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებისთვის მთავარი ინდიკატორი უნდა იყოს შრომის ბაზრის მოთხოვნები, სხვაგვარად, გაიზრდება იმის შანსები, რომ სტუდენტები დარჩნენ უმუშევრები ან იმუშავონ მათი კვალიფიკაციისგან განსხვავებულ სფეროებში.
- უნდა გაიზარდოს ინტერნაციონალიზაცია. ამისათვის უნდა დაემატოს ახალი საგნები, რომლებიც ისწავლება ინგლისურ და სხვა ევროპულ ენებზე, მსგავსი საქმიანობისთვის არსებითად უნდა გაიზარდოს ბიუჯეტიც.
- უნდა ჩატარდეს კურსდამთავრებულთა კვლევა მათი კარიერული და აკადემიური განვითარების შესახებ.

რჩევები:

- უნდა ამაღლდეს სტუდენტების ცნობიერება საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარებისათვის უკუკავშირის მიწოდების შესაძლებლობების შესახებ.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

3.2 საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი

- o პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან.
- o ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების მეშვეობით უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული მოთხოვნების, საჭიროებებისა და აკადემიური მომზადების გათვალისწინებას და მათ შეუფერხებელ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროცესში.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

პროგრამის მიზნები და სწავლის შედეგები მკაფიოდ არის ჩამოყალიბებული. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ პროგრამის მიზნები არ არის თანმიმდევრული სწავლის შედეგებთან მიმართებაში. საგანმანათლებლო პროგრამები უნდა შეიცავდეს კონკრეტულ ურთიერთკავშირს პროგრამის მიზნებსა და სწავლის შედეგებს შორის, რათა ეს უკანასკნელი იყოს გაზომვადი და მიღწევადი. უფრო მეტიც, პროგრამის მიზნები შედგება თეორიული, პრაქტიკული და კვლევითი მიზნებისგან, მაგრამ იმავდროულად, ეს გეგმები უნდა ეფუძნებოდეს სილაბუსებს და შრომის ბაზრის მოთხოვნებს. თუმცა, როგორც წინა ქვეთავში აღინიშნა, ერთი შეხედვით, საგანმანათლებლო პროგრამები უფრო მეტად განათლების ბაზრის მოთხოვნებზე ორიენტირებული ჩანს ვიდრე შრომის ბაზრის საჭიროებებზე. ეს გამოჩნდა გასაუბრებების დროსაც და განსაკუთრებით შესამჩნევი იყო სამართლის პროგრამებთან მიმართებაში. ფუნქციონირების ასეთი ფორმა, დიდი ალბათობით, სტუდენტების მიერ პრაქტიკული უნარების შეძენაზე იქონიებს გავლენას.

უსდ-ს აქვს რამდენიმე ლაბორატორია და კლინიკა. ეს მოიცავს, მაგალითად, იურიდიულ კლინიკებს, ფსიქოლოგიის კაბინეტს, ტელე-რადიო ლაბორატორიას, კრიმინალისტიკის ლაბორატორიას, რომლებიც სტუდენტებს აწვდის შესაბამის პრაქტიკულ უნარებს. თუმცა, როგორც ჩანს, ამ კლინიკებს არ აქვთ სტუდენტთა შრომის შეფასების მკაცრი საზომები, და შესაბამისად, მართალია, ასეთი ინიციატივების განახლება შეეძლებს იმსახურებს, თუმცა რთულია იმის თქმა თუ რამდენად უწყობს ხელს სტუდენტებს ამ პრაქტიკულ დაწესებულებებში მიღებული უნარები, მომავალ დასაქმებასა და კარიერულ წინსვლაში. იურიდიული კლინიკა მოქალაქეებს სთავაზობს უფასო მომსახურებას და ამით ემსახურება უნივერსიტეტის მიზანს, სარგებელი მოუტანოს ფართო საზოგადოებას.

იმავდროულად, მართალია გთუნი სასწავლო უნივერსიტეტი, თუმცა მაგისტრის ხარისხის მოპოვების მიზნით წარდგენილი ნაშრომების შესწავლის შემდეგ, გამოჩნდა, რომ საგანმანათლებლო პროგრამების კვლევითი მიზნები სათანადოდ არ სრულდება. მართალია, ტარდება საერთაშორისო კონფერენციები და იქ წარდგენილი შრომები გამოიცემა და უნივერსიტეტი აქვეყნებს წიგნებსა და პერიოდულ გამოცემებს, თუმცა გასაუბრების შედეგებმა აჩვენა, რომ არცერთი მაგალითი არ არსებობს საერთაშორისო იმფაქტ-ფაქტორიან ჟურნალებში სტატიების გამოქვეყნებისა, რომელთა ინდექსირებაც შეიძლება SCOPUS-სა თუ სხვა მაღალ რეიტინგულ ციტირების სისტემებში. ეს სამწუხარო მდგომარეობაა. უსდ-მ განახორციელა პლაგიატის გამოვლენის ელექტრონული სისტემა, რომელსაც დადებითი გავლენა ექნება საგანმანათლებლო პროგრამების კვლევითი მიზნებზე. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ უნივერსიტეტში არასოდეს გამოვლენილა პლაგიატის შემთხვევები. ეს მიუთითებს წარსულში ადეკვატური კონტროლის ნაკლებობაზე და ჯერ კიდევ სანახავია, თუ რამდენად გააუმჯობესებს ვითარებას ეს ახალი სისტემა.

საგანმანათლებლო პროგრამების შექმნისას, უსდ ხელმძღვანელობს მოქმედი კანონმდებლობით და ECTS გზამკვლევით. პროგრამა საშუალებას აძლევს სტუდენტს აირჩიოს საგანმანათლებლო პროგრამის არასავალდებულო კომპონენტები. სილაბუსებში მითითებული სწავლებისა და სწავლის მეთოდები ასახვენ დარგის სპეციფიკას და ხელს უწყობენ პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევას. საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი გამოქვეყნებულია ვებ-გვერდზე და ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული პირისთვის. თუმცა, ისე ჩანს, რომ სწავლის შედეგები სრულად შესაბამისობაში არ არის საკვალიფიკაციო ჩარჩოსთან.

საგანმანათლებლო პროგრამები სტუდენტებს აძლევს შესაძლებლობას, ჩაერთონ სათანადო ფორმატისა და პირობების მქონე ინდივიდუალიზებულ პროგრამებში, რომლებიც ითვალისწინებს სპეციალურ საგანმანათლებლო საჭიროებებსა და განსხვავებულ აკადემიურ მომზადებას. სტუდენტებმა ხაზი

გაუსვეს, რომ უსდ მხედველობაში იღებს ყველა მათ საჭიროებას, მათ შორის, ითვალისწინებს მათ სოციალურ სტატუსს და მაქსიმუმს აკეთებს სტუდენტთა სასწავლო პროცესის ხელშესაწყობად. ეს გამოჩნდა გასაუბრებების დროს, როდესაც სტუდენტებმა არაერთგზის აღნიშნეს ის ფაქტი, რომ იმ გარემოებებში, როდესაც ინდივიდუალური პროგრამები დასჭირდათ, მათ შესაბამისი პირობები შეუქმნეს. ამისთვის პროცედურა როგორც ჩანს არ არსებობს, თუმცა პერსონალის დამოკიდებულება ნათელია - ისინი მზად არიან იყვნენ მოქნილები. ამას შედეგად მოაქვს დე ფაქტო სიტუაცია, რომელიც დამაკმაყოფილებელია. თუმცა, უმჯობესი იქნება, თუკი ამ საკითხთან მიმართებაში, მკაფიო პროცედურები იარსებებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- საგანმანათლებლო პროგრამა;
- სილაბუსები;
- აკადემიური კალენდარი;
- საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი;
- შრომის ბაზრის ანალიზი;
- სტუდენტების, კურსდამთავრებულების, დამსაქმებლების კმაყოფილების შესახებ გამოკითხვები;
- ინტერვიუს შედეგები

რეკომენდაციები:

- პროგრამის მიზნები და სწავლის შედეგები ერთმანეთს უნდა ასახავდეს.
- საგანმანათლებლო პროგრამებით გათვალისწინებული აქტივობები უნდა უზრუნველყოფდეს სწავლის შედეგების განხორციელებას;
- ლაბორატორიებსა და სხვა კლინიკებს უნდა ჰქონდეთ საქმიანობის საზომი მკაცრი სისტემები.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

3.3 სწავლის შედეგების შეფასება

უსდ-ში მოქმედებს კანონმდებლობის შესაბამისი, სწავლის შედეგების ადეკვატური, გამჭვირვალე და სამართლიანი შეფასების სისტემა, რომელიც ხელს უწყობს სტუდენტების აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესებას.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

გთუნიმ არაერთი გამოკითხვა ჩაატარა, რომლებიც მიზნად ისახავს საგანმანათლებლო პროგრამების სწავლის შედეგების შეფასებას, თუმცა სუსტი კავშირია იმის დემონსტრირებაში თუ რამდენად მიაღწიეს სტუდენტებმა რეალურად იმ სწავლის შედეგებს, რომლებიც დაკავშირებულია კონკრეტულ საგანმანათლებლო პროგრამებთან. მაგალითად, კონკრეტულ კლინიკებში სტუდენტთა დიდი რაოდენობის ჩართულობა მაინც და მაინც იმას არ ნიშნავს, რომ ისინი გააგრძელებენ იმ მიმართულებით მუშაობას, რა პროფილისაც არის ეს კლინიკა, ისევე როგორც, იუსტიციის სახლში

მუშაობა ავტომატურად იმას არ გულისხმობს, რომ სტუდენტები იქ, თავიანთ იურიდიულ უნარებს იყენებენ. სტუდენტების სწავლის შეფასების სისტემა გამჭვირვალეა და საერთო ჯამში სამართლიან მიდგომას უზრუნველყოფს. იგი შედეგება კითხვარებისგან, პრაქტიკული შემთხვევებისგან, ესეებისგან, დებატებისა და სტუდენტთა საქმიანობის შეფასების სხვა საშუალებებისგან. სტუდენტები არიან ინფორმირებული შეფასების სისტემის შესახებ. შეფასების სისტემა ზოგადად შეესაბამება საქართველოს სამართლებრივ აქტებს. მართალია უსდ-ში მოქმედებს შეფასების გასაჩივრების სისტემა, თუმცა მისი გამოყენების პრაქტიკული მაგალითი არ არსებობს. ეს გასაოცარია, რადგან ზოგადად სტუდენტები გამოირჩევიან იმით, რომ პერიოდულად კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებენ მიღებულ ქულებს. ექსპერტთა ჯგუფის მოსაზრებით, ეს იმაზე მიანიშნებს, რომ გასაჩივრების სისტემა მხოლოდ თეორიულად არის ხელმისაწვდომი. პრაქტიკაში კი სისტემა არ არის ეფექტური ან გასაჩივრება უფრო არაოფიციალური გზით ხდება. სწავლის შედეგების შეფასებასთან დაკავშირებული სხვა თემები (მაგალითად ქულების მინიჭება) ზოგადად თანმიმდევრული ჩანს მოქმედ კანონმდებლობასთან.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • საგანმანათლებლო პროგრამა; • სილაბუსები; • სტუდენტების, კურსდამთავრებულების, დამსაქმებლების კმაყოფილების შესახებ გამოკითხვები; • სწავლის შედეგების შეფასების წესი; • გამოცდების ჩატარების წესი; • გასაუბრების შედეგები;
რეკომენდაციები: • სწავლის შედეგები უნდა იყოს გაზომვადი. • შეფასების გასაჩივრების სისტემა პრაქტიკაში უნდა მუშაობდეს.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

4. უსდ-ის პერსონალი

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

განსაზღვრული შედეგების მიღწევა. თავის მხრივ, დაწესებულება მუდმივად ზრუნავს თავისი პერსონალის პროფესიულ განვითარებასა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესებაზე.

4.1. პერსონალის მართვა

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

აკადემიური პერსონალის დასაქმების პროცესი შეესაბამება ყველა საკანონმდებლო მოთხოვნას. თუმცა, არ მოქმედებს მკაფიო სამართლებრივი რეჟიმი, რომელიც მართავს ადმინისტრაციული პერსონალის დასაქმებას და ცოტა ბუნდოვანია, თუ როგორ მიმდინარეობს ეს პროცესი. მოქმედებს ახალი საკონკურსო პროცედურა მოწვეული პერსონალისთვის, თუმცა ეს უნივერსიტეტისთვის სიახლეა.

პერსონალის საქმიანობასთან დაკავშირებული ხარისხის უზრუნველყოფასა და მონიტორინგში, როგორც ირკვევა, ჩართულია აკადემიური საბჭო, თუმცა ამის მიზეზი მთლიანად გასაგები არ არის.

ყოველი წლიური ანგარიში შეიცავს პერსონალის სამეცნიერო კვლევის შედეგებს, რომლებიც ჩატარდა პერსონალის თითოეული წევრისთვის თავმჯდომარის მიერ ინდივიდუალურად და შემდეგ შეჯამდა. თუმცა, სამეცნიერო კვლევის შედეგები ადეკვატური დონის არ არის და მონიტორინგის შედეგად ეს არ გამოსწორდა.

შინაგანაწესის თანახმად, თითოეული ფაკულტეტის ხელმძღვანელი უნდა იყოს შესაბამისი სფეროს სპეციალისტი და ფლობდეს დოქტორის ხარისხს.

მუდმივი და დროებითი პერსონალის სამეცნიერო შედეგების შეფასების კრიტერიუმები არ შეესაბამება რეალობას. ექსპერტთა ჯგუფს გასაუბრების დროს უთხრეს, რომ მუდმივი პერსონალი ჯამში 1800 საათს მუშაობს, აქედან 70% ეთმობა სწავლებას, 20% კვლევას და 10% ადმინისტრაციულ საქმიანობას. თუმცა, ეს შეადგენს კვლევის 360 საათს, რაც წელიწადში 9 კვირას გულისხმობს. ჩვენს მიერ გამოვლენილი შედეგები ამ დონეს უბრალოდ არ ემთხვევა.

პერსონალის თვითშეფასებისთვის გამოყენებული საზომი სტანდარტები მეტწილად ბუნდოვანი იყო. რამდენიმე კრიტერიუმი მიიღეს მხედველობაში, მათ შორის აკადემიური მიღწევები, სწავლება, კვლევა და განვითარება და ადმინისტრაციული აქტივობები. თუმცა, შეფასების სისტემა მარტივად გასაგები არ იყო. დანართი 39 უმეტესად ყურადღებას ამახვილებს სწავლებაზე, მაგალითად აქ გამოყენებული კრიტერიუმები განსხვავდება მათგან, რომელიც გამოიყენება კვლევის შეფასებისას. ასევე ცოტა ბუნდოვანი იყო, პრაქტიკაში გამოიყენებენ თუ არა კოლეგიალურ შემოწმებას.

აკადემიური პერსონალის წახალისება ნაკლებად ხდება. მართალია, სრულყოფილი კვლევისთვის გათვალისწინებულია ბონუსები, თუმცა პრაქტიკაში მათი მინიჭება არ ხდება. საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობისთვის გარკვეული დაფინანსება გამოიყოფა, თუმცა, ბიუჯეტის თანახმად, მისი ოდენობა წელიწადში მხოლოდ 10 000 ლარს შეადგენს.

პერსონალს აწვდიან თანხას, თუკი აკადემიური ჟურნალები მოითხოვენ საფასურს სტატიების გამოქვეყნებისთვის. თუმცა ამ შესაძლებლობის გამოყენების მაჩვენებელი დაბალია. პერსონალის მხოლოდ 1% აკეთებს რეალურად ამას.

დეპარტამენტების ხელმძღვანელები ინიშნებიან კონკურენტული პროგრამების საფუძველზე; კრიტერიუმები წინასწარ არის განსაზღვრული და საჭიროა შესაბამისი საგნის სფეროში გამოცდილებისა და კვალიფიკაციის ფლობა.

დეპარტამენტები პასუხისმგებლები არიან, მოიზიდონ მაღალკვალიფიციური თანამშრომლები პერსონალისთვის. როგორც ასეთი, სხვა უნივერსიტეტებიდან ინდივიდების მოსაზიდად ტარდება კონკურსები, სადაც დოქტორანტები აქტიურობენ.

პერსონალის პროფესიონალური განვითარება, როგორც ჩანს, პრიორიტეტს არ წარმოადგენს. ამ სფეროზე ცოტა დრო და რესურსები იხარჯება. მართალია, გასულ წელს სამეცნიერო უნარების შესახებ სემინარი ჩატარდა, თუმცა ეს მოკლე ღონისძიება იყო და როგორც ჩანს ერთჯერადი.

პერსონალის კმაყოფილების გამოკითხვები ტარდება, თუმცა იშვიათად.

გთუნი აფილირებას მიიჩნევს ლოიალურობისა და აკადემიური პერსონალის წახალისების ერთ-ერთ ინსტრუმენტად. იგი პერსონალის პოლიტიკისა და ადამიანური რესურსების მართვის შემადგენელი ელემენტია. მისი მიზანია, შექმნას შიდა საუნივერსიტეტო კონკურენტული გარემო, გაზარდოს აკადემიური პერსონალის მოტივაცია და აქტიურობა. აკადემიური პერსონალის უნივერსიტეტთან აფილირება ნებაყოფლობითია. გთუნის შემუშავებული აქვს აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი. აფილირებული პირები უნივერსიტეტის მხრიდან პრივილეგიებულნი არიან შემდეგი სახით: უნივერსიტეტი აფინანსებს სახელმძღვანელოებს/მეთოდოლოგიურ მასალებს და სტატიებს/პუბლიკაციებს; გთუნი ფარავს საერთაშორისო ფორუმებში/კონფერენციებში მონაწილეობის ხარჯებს (სრულად ან ნაწილობრივ) იმ სტუდენტებისთვის, რომელთაც ხელმძღვანელობენ აფილირებული აკადემიური თანამშრომლები (თუმცა, ამ მიმართულებით აქტივობა მცირეა და ბიუჯეტი არასაკმარისი); გთუნი იყენებს ფინანსურ მექანიზმს აფილირებული პერსონალის წასახალისებლად: ერთჯერადი ფულადი ჯილდო, ბონუსი, დამატებითი გადახდა და ა.შ. (თუმცა, რეალობაში ასეთი გადახდები არ ფიქსირდება); უნივერსიტეტი აფინანსებს (მთლიანად ან ნაწილობრივ) სამეცნიერო/კვლევით შრომებს, რომელსაც ახორციელებს აფილირებული პირი (თუმცა მაღალი ხარისხის ჟურნალები, როგორც წესი, არ მუშაობენ გადახდის საფუძველზე გამოქვეყნების პრინციპით) (იხ. თვითშეფასების ანგარიში, გვ.51). ზემოთხსენებულის საფუძველზე, შეიძლება ითქვას, რომ აფილირების სისტემა გთუნი-ში პრაქტიკაში კარგად არ მუშაობს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში
- სილაბუსები
- აკადემიური კალენდარი
- 2019-2025წწ. სტრატეგიული განვითარების გეგმა
- 2019-2021წწ. სამოქმედო გეგმა
- სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების ხელშეწყობის მექანიზმები
- კვლევითი აქტივობების განვითარების სტრატეგია
- სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების დაფინანსების კონკურსის დებულება
- სამეცნიერო და შემოქმედებითი ინიციატივებით სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა
- ახალგაზრდა თანამშრომელთა მოზიდვის მექანიზმები
- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა

• ერთობლივი კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობები და საერთაშორისო პარტნიორებთან თანამშრომლობა • მიმდინარე სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების მოკლე აღწერა • ანგარიშები განხორციელებული კვლევითი აქტივობების შესახებ • სამეცნიერო პერსონალის პუბლიკაციების ნუსხა • ინტერვიუები ადგილზე ვიზიტის დროს
რეკომენდაციები: • უნდა განხორციელდეს საქმიანობასთან დაკავშირებული გადახდები, კვლევაში სრულყოფილ მიღწევებზე, საერთაშორისო გავლენასა და სხვა ფაქტორებზე დაყრდნობით. • პერსონალის პროფესიონალური განვითარება უნდა იქცეს პრიორიტეტად.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან X ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან არ შეესაბამება მოთხოვნებს
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 მნიშვნელოვანი გადაფარვა ფისქირდება აკადემიურ და ადმინისტრაციულ სამუშაოს შორის. პერსონალის უამრავი წევრი ასრულებს ორმაგ ფუნქციას (მაგალითად, კომპიუტერული მომსახურების ხელმძღვანელი, ასევე აკადემიკოსია). ეს ბადებს კითხვებს, თუ რამდენად შეძლებენ ისინი რამდენიმე სამუშაოს ყველა ასპექტის მაღალი სტანდარტით შესრულებას. ბუნდოვანია, აქვს თუ არა გთუნი-ს რეგულარულად განახლებადი (ყოველსემესტრული) სამუშაო დატვირთვის სქემა, რომელიც მოიცავს სწავლების /სამეცნიერო /კვლევით /შემოქმედებითი /საშემსრულებლო და სხვა სამუშაო დატვირთვას. ნაცვლად ამისა, როგორც ჩანს, შემოღებულია პროცედურები და სამუშაო დატვირთვა, რომელსაც უნდა გაუძღონ ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში, მნიშვნელოვანი ცვლილებების გარეშე. ყოველი წლიური ანგარიში შეიცავს პერსონალის სამეცნიერო კვლევის შედეგებს, რომლებიც ჩატარდა პერსონალის თითოეული წევრისთვის ინდივიდუალურად თავმჯდომარის მიერ და შემდეგ შეჯამდა. თუმცა, სამეცნიერო კვლევის შედეგები ადეკვატური დონის არ არის და მონიტორინგის შედეგად ეს არ გამოსწორდა.

მართალია, აკადემიური პერსონალის შენარჩუნების ამჟამინდელი მაჩვენებელი 96%-ს შეადგენს, სამიზნე ნიშნული კი არის 90%. ეს იმაზე მიუთითებს, რომ უნივერსიტეტს სურს ამჟამინდელი მაჩვენებლის შემცირება. ამის შესახებ ექსპერტთა ჯგუფს გასაუბრების დროს განუმარტეს. აღნიშნეს, რომ უნივერსიტეტს სურს მოიზიდოს ახალგაზრდა პერსონალი, რადგან ბევრი თანამშრომელი უახლოვდება საპენსიო ასაკს.

აფილირებული პერსონალი ვალდებულია იმუშაოს 9-5-მდე. ეს აკადემიური პერსონალისთვის უჩვეულოა და შესაძლოა შეზღუდოს კვლევის ჩატარებისთვის საჭირო მოქნილობა. თუმცა, ეს განრიგი ასევე ამცირებს მათ შესაძლებლობას, რომ ასწავლონ სხვა უნივერსიტეტებში. თუმცა, აფილირებულ პერსონალს უფლება აქვს დაისვენოს კვირაში ერთი დღე, მათ აქვთ უფრო მაღალი ხელფასი და პრიორიტეტი ენიჭება მათი საქმიანობის დაფინანსებას. თუმცა, როგორც ირკვევა, არააფილირებული პერსონალიც იმავე რაოდენობით აქვეყნებს ნაშრომებს.

მუდმივი და დროებითი პერსონალის სამეცნიერო შედეგების შეფასების კრიტერიუმები არ შეესაბამება რეალობას. ექსპერტთა ჯგუფს გასაუბრების დროს უთხრეს, რომ მუდმივი პერსონალი ჯამში 1800 საათს მუშაობს, აქედან 70% ეთმობა სწავლებას, 20% კვლევას და 10% ადმინისტრაციულ საქმიანობას. თუმცა, ეს შეადგენს კვლევის 360 საათს, რაც წელიწადში 9 კვირას გულისხმობს. ჩვენს მიერ გამოვლენილი შედეგები ამ დონეს უბრალოდ არ ემთხვევა.

პერსონალის თვითშეფასებისთვის გამოყენებული საზომი სტანდარტები მეტწილად ბუნდოვანი იყო. რამდენიმე კრიტერიუმი მიიღეს მხედველობაში, მათ შორის აკადემიური მიღწევები, სწავლება, კვლევა და განვითარება და ადმინისტრაციული აქტივობები. თუმცა, შეფასების სისტემა მარტივად გასაგები არ იყო. დანართი 39 უმეტესად ყურადღებას ამახვილებს სწავლებაზე, მაგალითად აქ გამოყენებული კრიტერიუმები განსხვავდება მათგან, რომელიც გამოიყენება კვლევის შეფასებისას. ასევე ცოტა ბუნდოვანი იყო, პრაქტიკაში გამოიყენებენ თუ არა კოლეგიალურ შემოწმებას.

მართალია, ინტერნაციონალიზაცია უნივერსიტეტის პრიორიტეტების სიაშია, უცნობია პერსონალის მობილობა საერთაშორისო პარტნიორებთან, გრძელვადიან საფუძველზე. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ გამოვლენილი ყველაზე ხანგრძლივი მობილობა აღმოჩნდა ერთი თანამშრომლის შემთხვევაში, რომელმაც 1 თვე გაატარა ნიდერლანდებში. უცხოური ენის ცოდნა არჩევითია.

აფილირება - ან აფილირების პერსპექტივა - როგორც ჩანს, წარმოადგენს აკადემიური პერსონალის მხარდაჭერის ერთ-ერთ მთავარ მექანიზმს. ბევრი არააფილირებული და აფილირებული პერსონალი ასწავლის სხვა უნივერსიტეტებშიც, და თავიანთ შრომებს აქვეყნებენ ამ აფილირების საფუძველზე.

პერსონალი/სტუდენტის თანაფარდობა ექცევა კანონით გათვალისწინებულ ლიმიტში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში
- სილაბუსები
- აკადემიური კალენდარი
- 2019-2025წწ. სტრატეგიული განვითარების გეგმა
- 2019-2021წწ. სამოქმედო გეგმა
- სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების ხელშეწყობის მექანიზმები
- კვლევითი აქტივობების განვითარების სტრატეგია
- სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების დაფინანსების კონკურსის დებულება
- სამეცნიერო და შემოქმედებითი ინიციატივებით სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა

• ახალგაზრდა თანამშრომელთა მოზიდვის მექანიზმები • ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა • ერთობლივი კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობები და საერთაშორისო პარტნიორობთან თანამშრომლობა • მიმდინარე სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების მოკლე აღწერა • ანგარიშები განხორციელებული კვლევითი აქტივობების შესახებ • სამეცნიერო პერსონალის პუბლიკაციების ნუსხა • ინტერვიუები ადგილზე ვიზიტის დროს
რეკომენდაციები: • პერსონალის სამიზნე ნიშნულების უფრო მკაფიო სია უნდა დაინერგოს. ეს სამიზნე ნიშნულები უნდა ასახავდეს რეალობას და მოტივაციას აძლევდეს პერსონალს, რომ გამოიყენონ დრო კვლევისთვის, კერძოდ საერთაშორისო თემებზე.
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

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

დაწესებულებამ შემოიღო რეგულაციები სტუდენტების სტატუსის მინიჭების, შეჩერების, შეწყვეტისა და მათი მობილობის შესახებ. რეგულაციები სათანადოდ და ნათლად არის გაწერილი, ისევე როგორც ინფორმაცია სტიპენდიებისა და ფინანსური დახმარებების მინიჭების შესახებ. ეს დოკუმენტები საჯაროდ ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე, და სტუდენტების უმეტესობამ

დაადასტურა, რომ ფლობენ ინფორმაციას ამ დოკუმენტებისა და არსებული პოლიტიკის შესახებ. გასაუბრების დროს, ზოგიერთმა სტუდენტმა დაადასტურა, რომ მათ აქვთ ინფორმაცია, ყოველთვიური სტუდენტური სტიპენდიების შესახებ. გასაუბრების დროს, სტუდენტებმა აღნიშნეს, რომ არ შექმნიათ პრობლემები წარსულში გავლილი საგნების აღიარებისას მობილობის გამოყენების დროს. არ არის შემჩნეული არცერთი შემთხვევა, როდესაც სტუდენტს მოეთხოვება საგნის გავლა მის წინაპირობასთან ერთად.

სტუდენტსა და უნივერსიტეტს შორის გაფორმებული ხელშეკრულება ახალია და შეესაბამება საქართველოს მოქმედ კანონმდებლობას განათლების შესახებ. სტუდენტები ირწმუნებიან, რომ მათ ჰქონდათ შესაძლებლობა, წაეკითხათ ხელშეკრულებები, თუმცა არ ახსოვთ ამ დოკუმენტის დეტალები და მისი შემადგენელი კომპონენტები.

სტუდენტთა ეთიკის კოდექსი წარუდგინეს სტუდენტებს, როდესაც ისინი პირველად მივიდნენ უნივერსიტეტში. ეს ფაქტი ექსპერტთა ჯგუფთან გასაუბრებების დროს დაადასტურეს სტუდენტებმა. დაწესებულებების დათვალიერების დროს, ექსპერტთა ჯგუფმა ნახა, რომ ეს ეთიკის კოდექსი სტუდენტებისთვის ხელმისაწვდომი იყო ყველა საჯარო ადგილას, როგორებიცაა კაფე, სტუდენტური დერეფნები და ა.შ.

წერილობითი საჩივრების სისტემა უზრუნველყოფს საგამოცდო ქულებთან და სწავლების/აკადემიურ პროცესთან დაკავშირებულ რეგულაციებს. დოკუმენტში სახელად „სტუდენტების უფლებებისა და მათი კანონიერი ინტერესების დაცვის მექანიზმი“ აღნიშნულია, რომ უსდ-ს იურისტი, დეკანთან, რექტორთან და პრორექტორთან ერთად, ზრუნავს სტუდენტის უფლებებზე, ასევე მათი საჩივრის წერილებზე, თუმცა ინტერვიუების დროს, სტუდენტებს არცერთხელ უხსენებიათ, რომ კომუნიკაცია ჰქონიათ იურისტთან ან რექტორთან; მათ განაცხადეს, რომ როგორც წესი, ისინი უკავშირდებიან დეკანატს, არაოფიციალური გზით. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრების თანახმად, მხოლოდ აკადემიურმა პერსონალმა იცოდა ქულების გასაჩივრების პროცედურის შესახებ. როგორც ზემოთ აღინიშნა, ეს მიუთითებს თეორიასა და პრაქტიკას შორის არსებულ სერიოზულ სხვაობაზე.

თუ სტუდენტი არ ეთანხმება თავის საგამოცდო ქულას, მათ აქვთ სამი დღე იმისათვის, რომ მიწერონ დეკანატს და მიუთითონ მათი გასაჩივრის მიზეზები. თუმცა, როდესაც ექსპერტთა ჯგუფმა სტუდენტებს ჰკითხა საჩივრის სისტემის შესახებ, ერთ-ერთმა სტუდენტმა თქვა, რომ მათ საჩივრის წერილი უნდა გაუგზავნონ რექტორს, რაც არ არის სწორი პასუხი. დანარჩენი სტუდენტები არ შეწინააღმდეგებიათ ამ პასუხს. ამას გარდა, საჩივრების სისტემა არ ფარავს სხვა შეფასების ქულებს, როგორებიცაა ქვიზებისა თუ პრეზენტაციების ქულები. გასაუბრების დროს, აკადემიურმა პერსონალმა და სტუდენტებმა აღიარეს, რომ თუკი სტუდენტი არ არის კმაყოფილი თავისი ქულით, იგი მიმართავს უშუალოდ მასწავლებელს და მასთან აწარმოებს მოლაპარაკებას ქულების შესახებ. ასეთი პრაქტიკის გამო, ორივე მხარე აღნიშნავს, რომ არასოდეს ჰქონიათ ოფიციალური საჩივარი. თუმცა, ეს პროცედურა არ არის გამჭვირვალე და არ ასახავს საუკეთესო პრაქტიკას.

ორი სტუდენტი სტუდენტური თვითმმართველობიდან არის ფაკულტეტის აკადემიური საბჭოს წევრი, წარადგენენ რა იმ საშუალებებს, რითაც შეუძლიათ წვლილი შეიტანონ სტუდენტთა უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების პოპულარიზაციაში. საბჭოს წევრების თანახმად, სტუდენტი წარმომადგენლების მხრიდან საგანმანათლებლო და კლასგარეშე საქმიანობასთან დაკავშირებული ნებისმიერი საკითხის დღის წესრიგში დაყენება მისასალმებელია. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებულმა შეხვედრებმა გამოავლინა, რომ სტუდენტები არ მონაწილეობენ პროგრამის განვითარებასთან დაკავშირებულ საკითხებში (მხოლოდ გამოკითხვებს ავსებენ, რომელთა შინაარსიც სტუდენტებმა გასაუბრების დროს ვერ გაიხსენეს). გასაუბრების დროს, თვითშეფასების გუნდმა და აკადემიურმა საბჭომ დაადასტურა, რომ სტუდენტები ჩართულნი იყვნენ უნივერსიტეტის მისიისა და ხედვის შემუშავების პროცესში. სტუდენტური თვითმმართველობის წევრ ორ სტუდენტს უნდა

ჩატარებინა გამოკითხვა სტუდენტებს შორის, შეეფასებინა შედეგები და მიეწოდებინა თვითშეფასების გუნდისთვის. თუმცა, როდესაც ექსპერტთა ჯგუფი შეეკითხა სტუდენტებსა და თვითმმართველობის სხვა წევრებს, მიიღეს თუ არა მონაწილეობა ამ პროცესსა და გამოკითხვაში, პასუხი უარყოფითი იყო. კვლავინდებურად, ეს ასახავს გადახრას თეორიასა და პრაქტიკას შორის.

ექსპერტთა ჯგუფმა სტუდენტური თვითმმართველობის წარმომადგენელ სტუდენტებს სთხოვა მოეყვანათ მათი ბოლოდროინდელი ინიციატივების ან მათ მიერ წამოჭრილი საკითხების მაგალითები; პასუხებიდან გამოვლინდა, რომ გთუნი-ში სტუდენტური წარმომადგენლობა ყურადღებას მხოლოდ კლასგარეშე საქმიანობაზე ამახვილებს. გარდა ამისა, არსებით პრობლემად ფიქსირდება სტუდენტებსა და მათ მიერ არჩეულ წარმომადგენლებს შორის ჩართულობისა და კომუნიკაციის საკითხი: თითქმის არანაირი კომუნიკაცია არ დგება იმისათვის, რომ არჩეულმა წარმომადგენლებმა რეგულარულად შეაგროვონ ინფორმაცია სტუდენტებისგან მათი საჩივრებისა და სასწავლო პროცესში არსებული ხარვეზების შესახებ, რათა შექმნან უკეთესი საგანმანათლებლო გარემო. უნივერსიტეტში სტატუსს შეჩერებული სტუდენტების მაღალი რაოდენობაა (სრული ოდენობის 42%), თუმცა თვითმმართველობას არ გადაუდგამს არანაირი ნაბიჯი ამ პრობლემაზე სასაუბროდ ან სტუდენტების დასახმარებლად.

უფრო მეტად შემაშფოთებელი მაინც იყო ის ფაქტი, რომ, როგორც ჩანს, სტუდენტებისთვის არსებული უამრავი საუკეთესო შესაძლებლობა (საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობა) მონოპოლიზირებულია სტუდენტური თვითმმართველობის მიერ. მაშინ, როდესაც სტუდენტების უმრავლესობა არცერთხელ დასწრებია საერთაშორისო კონფერენციას, სტუდენტური თვითმმართველობის პრეზიდენტი, კი ათ კონფერენციას დაესწრო. აშკარად შეინიშნება გამჭვირვალობის ნაკლებობა ამ ორგანოსთან მიმართებაში, მისი წარმომადგენლები არაკეთილსინდისიერები და არაპირდაპირები იყვნენ გასაუბრების დროს.

სტუდენტები ინფორმირებულები არიან პლაგიატის შესახებ და ესმით ის სანქციები, რომელიც შესაძლოა მათ დაუწესონ პლაგიატის შემთხვევაში. თუმცა, მართალია, პლაგიატი ნახსენები იყო ნაშრომის წერის პროცესში, მაგრამ სტუდენტებს იგი არ უხსენებიათ სწავლის პროცესში, დავალებებისა თუ პრეზენტაციების შესრულებისას. უფრო მეტიც, როგორც ზემოთ აღინიშნა, პლაგიატის შემოწმების პროცესი უდავოდ არაეფექტურია, რამდენადაც არცერთი შემთხვევა არ გამოვლენილა.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- გთუნი-ს თვითშეფასების ანგარიში
- გთუნი-ს დოკუმენტი სასწავლო/საგანმანათლებლო პროცესის პირობების თაობაზე;
- გთუნი-ს სტუდენტთა უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვის მექანიზმი;
- გთუნი-ს ვებ-გვერდი;
- გამოცდების ჩატარების პირობები და ვადები;
- დოკუმენტი პლაგიატის შემთხვევის გამოვლენისა და სანქციების შესახებ.
- ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუები.

რეკომენდაციები:

- უნდა ამაღლდეს სტუდენტების ცნობიერება ქულებთან დაკავშირებულ გასაჩივრების პროცედურებზე, ისევე როგორც სასწავლო პროცესზე და უნდა მოუწოდოთ მათ, რომ გასაჩივრებისთვის გამოიყენონ ოფიციალური წერილები ნაცვლად ლექტორებთან პირისპირ კომუნიკაციისა.
- უნდა გაიზარდოს სტუდენტთა ჩართულობა ხარისხის გაუმჯობესებაში, პროგრამის დონეზე, ასევე შეფასების პროცესების კუთხითაც.
- უზიძგეთ თვითმმართველობის წარმომადგენლებს, მხარი დაუჭირონ სტუდენტებს აკადემიური ცხოვრების ყველა ასპექტში და არა მხოლოდ კლასგარეშე აქტივობებში.
- აამაღლეთ სტუდენტების ცნობიერება გთუნი-ს მისიისა და ხედვის შესახებ.

რჩევები: • უზრუნველყავით, რომ აკადემიური გასაჩივრების სისტემა მოიცავდეს ყველა შეფასების მეთოდის ქულებს და არა მხოლოდ გამოცდისას. • ჩაანაცვლეთ ამჟამინდელი სტუდენტური თვითმმართველობა ახალი ორგანოთი.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები
- o სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად უსდ-ში მოქმედებს სტუდენტთა საკონსულტაციო მომსახურება. - o უსდ-ში ფუნქციონირებს კარიერული მხარდაჭერის სერვისი, სადაც სტუდენტები იღებენ შესაბამის კონსულტაციას და მხარდაჭერას დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით. - o უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტთა ინფორმირებას და მათ ჩართულობას სხვადასხვა საუნივერსიტეტო, ადგილობრივ და საერთაშორისო პროექტებსა და ღონისძიებებში, ასევე ხელს უწყობს სტუდენტური ინიციატივების მხარდაჭერას. - o უსდ-ს გააჩნია სოციალურად მოწყვლადი სტუდენტების მხარდაჭერის, მათ შორის, ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმები.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი კარიერული მხარდაჭერის დეპარტამენტთან ერთად, უნივერსიტეტს აქვს სტუდენტთა მხარდაჭერის მომსახურების დეპარტამენტი, რომლის მიზანია სტუდენტთა დახმარება სასწავლო პროცესის დაგეგმვასა და რიგი ექსტრაკურსული აქტივობების ორგანიზებაში. თუმცა, ინტერვიუების მსვლელობაში, სტუდენტების მიმართ შეკითხვაზე სასწავლო პროცესის დროს კონსულტაციების შესახებ, მათ უპასუხეს, რომ სასწავლო და საკონსულტაციო პროცესთან დაკავშირებით ისინი, როგორც წესი, მიმართავენ პირდაპირ ფაკულტეტის დეკანატს. ინტერვიუების მსვლელობაში, ექსპერტთა ჯგუფმა გამოავლინა, რომ გთუნი-ს ჰყავს ერთი პატიმარი სტუდენტი, ინდივიდუალური სასწავლო პროგრამით, და რომ დეკანატი ორგანიზებას უკეთებდა მთელ პროცესს, ხოლო კონსტიტუციური სამართლის კურსი დაიგეგმა ინდივიდუალურად კონკრეტული სტუდენტისათვის. ასე, რომ კარიერული და საკონსულტაციო დახმარების დეპარტამენტისა და დეკანატის ზოგიერთი მოვალეობა, შესაძლოა ჩაითვალოს გადაფარულად. საკონსულტაციო საათები გამოქვეყნებულია ფაკულტეტის დეკანატში და მითითებულია სილაბუსებში. სტუდენტები, ასევე, აღნიშნავენ, რომ როცა მათ სურთ კონსულტაციის მიღება პროფესორთან/ლექტორთან, ისინი მიდიან დეკანატში, თუმცა, კონსულტაციების გრაფიკი მათთან არ ყოფილა განხილული. სამაგისტრო პროგრამებთან დაკავშირებით, კურსში "საბანკო ოპერაციების იურიდიული რეგულაციები", საკონსულტაციო საათები მითითებულია ორშაბათს და ოთხშაბათს, 14:00-16:00 სთ. მაშინ, როდესაც ამ საგნის ლექციები ტარდება ორშაბათობით 18:00 სთ-ზე.

აღსანიშნავია, რომ თითქმის ყველა მაგისტრანტი მუშაობს და როგორც ჩანს ვერ ისარგებლებს ამ საათებით კონსულტაციისათვის. ეს ასახავს სწორი დაგეგმვის ნაკლოვანებას.

დაწესებულების პოლიტიკა ადგენს, რომ სტუდენტებს კარიერული მხარდაჭერისთვის ეძლევათ რჩევები კარიერული და სტუდენტთა საკონსულტაციო დეპარტამენტის მეშვეობით. თუმცა, კარიერული მხარდაჭერისა და საკონსულტაციო დეპარტამენტის ვალდებულებები სასწავლო პროცესის მიმართ სტრუქტურულად არაა დივერსიფიცირებული. უნივერსიტეტს გააჩნია კარიერული განვითარების აქტივობები, როგორიცაა მემორანდუმები სხვადასხვა დამსაქმებლებთან - საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციასთან, "ნიკორას" სუპერმარკეტების ქსელთან, იუსტიციის სახლთან, სააპელაციო სასამართლოსთან და სხვ. ინტერვიუების მსვლელობაში ბიზნესის ადმინისტრირების ბაკალავრიატის სტუდენტები აღნიშნავენ, რომ შეხვედრებს "ნიკორას" სუპერმარკეტების წარმომადგენლებთან და გთუნი-ში ორგანიზებულ რიგ დასაქმების ფორუმებში მონაწილეობას. სტუდენტები, ასევე, პოზიტიურად საუბრობენ დაწესებულებაზე, რომელიც ეხმარება მათ სავალდებულო პრაქტიკის კურსების უზრუნველყოფაში.

ინტერვიუს მსვლელობაში კარიერული მხარდაჭერის სამსახური ირწმუნებოდა, რომ ჰქონდა მუდმივი კომუნიკაცია დამსაქმებლებთან. ისინი, ასევე, აღნიშნავენ, რომ მაღალი დამსაქმებლების შესახებ ინფორმაციის შეკრების პრაქტიკას არასტრუქტურირებული და არაოფიციალური გზით, პირადი ურთიერთობებისა და კავშირების მეშვეობით. მეორეს მხრივ, ინტერვიუებისას დამსაქმებლები ადასტურებდნენ ინტენსიურ კომუნიკაციას სტუდენტთა პრაქტიკის შესახებ ფაკულტეტის დეკანატთან და არა კარიერული მხარდაჭერის სამსახურთან. უნივერსიტეტს, ასევე, არ გააჩნია არსებული დამსაქმებლების სტრუქტურირებული მონაცემთა ბაზა. ექსპერტთა ჯგუფმა მოითხოვა უსდ-საგან აღნიშნული მონაცემთა ბაზის წარმოდგენა მას შემდეგ, რაც მათ დაადასტურეს ასეთი ქონა; თუმცა, გთუნი-ს მიერ წარმოდგენილი მონაცემები შედეგობა მხოლოდ დამსაქმებელთა ოფიციალური სახელებისაგან შემდგარი ნუსხისაგან. იგი ასახავს თვალისმომჩრელ ლაკუნას.

ჩატარებული შეხვედრების თანახმად, სტუდენტები პერიოდულად იღებენ ახალ ამბებს არსებული ვაკანსიების შესახებ მობილური მესიჯების, ფეისბუქის და უნივერსიტეტის ელ-ფოსტის მეშვეობით. სტუდენტებმა, ასევე, დაადასტურეს ინფორმაციის მიღება დამსაქმებლებთან შეხვედრების შესახებ და სტაჟირების თაობაზე. მაშინ, როდესაც დამსაქმებლები და დაინტერესებული მხარეები ჩართულნი არიან სტაჟირებისა და პრაქტიკის საკითხებში, ადგილზე ვიზიტისას ექსპერტთა ჯგუფმა გაარკვია, რომ გარე პარტნიორები არ არიან მთლიანად ჩართულნი პროგრამის შემუშავებაში. მხოლოდ ჟურნალისტიკის პროგრამაში იქნა დამსაქმებლების მოთხოვნით დამატებული სპეციალობის ერთი კურსი ჟურნალისტიკაში. ამიტომ, ექსპერტთა ჯგუფი არაა დარწმუნებული იმაში, თუ რამდენად არიან დამსაქმებლები ან კურსდამთავრებულები ინტეგრირებულნი დაწესებულების სასწავლო პროგრამების დიზაინისა და კორექტირების პროცესებში, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს შრომის ბაზრის საჭიროებებსა და დამსაქმებლების მოთხოვნებზე რეაგირება. ასევე, მართალია უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია ირწმუნება, რომ დამსაქმებელთა გამოკითხვა ტარდება ხშირად, ინტერვიუებისას დამსაქმებელთა უმეტესობამ ვერ დაადასტურა გამოკითხვებში მონაწილეობა. სააპელაციო სასამართლოს წარმომადგენელმა გაიხსენა ერთი გამოკითხვა, თუმცა კითხვარი მას არ შეუვსია.

ინტერვიუებში მონაწილე გთუნი-ს კურსდამთავრებულები დასაქმებულნი არიან მათი საუნივერსიტეტო განათლების შესაბამისად. უსდ უნდა ატარებდეს ინტენსიურ გამოკითხვებს საკუთარ სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებთან გთუნი-მ, ასევე, წარმოადგინა 2018-2019 აკადემიური წლის კურსდამთავრებულთა გამოკითხვის შედეგები, თუმცა ინტერვიუებში კურსდამთავრებულები იყვნენ უაღრესად პასიურნი საუნივერსიტეტო გამოკითხვებში. ერთ სტუდენტს, რომელმაც დაამთავრა სწავლა რამდენიმე წლის წინ, საერთოდ არ მიუღია მონაწილეობა არცერთ გამოკითხვაში. კურსდამთავრებულებთან ინტერვიუებში ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ გასულ წლებში უნივერსიტეტმა შემოიღო ინგლისური ენის გაკვეთილები ბიზნესის

ადმინისტრირებაში. უნივერსიტეტმა, ასევე, გაწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება ერთ ლექტორთან, სტუდენტების მხრიდან ანონიმური საჩივრების გამო.

გთუნი-ს მისია აცხადებს, რომ მან ხელი უნდა შეუწყოს ინტერნაციონალიზაციას და ყველა სტუდენტის სამეცნიერო პოტენციალს. თუმცა, ეს სფერო უაღრესად განუვითარებელია. უსდ-ს აქვს ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა და მონაწილეობა აქვს მიღებული ძალიან ცოტა ისეთ საერთაშორისო პროექტში, როგორებიცაა ERASMUS +, VISEGRAD, და Tempus-ის პროგრამა. უნივერსიტეტი ორგანიზებას უკეთებს შიდა სამეცნიერო კონფერენციებს და მონაწილეობს სხვა უსდ-ების მიერ ჩატარებულ გარე კონფერენციებში, როგორიცაა მაგალითად მე-19 საერთაშორისო კონფერენცია ამერიკანიზმში, რომელიც ჩატარდა 2018 წლის 22 მაისს. ინფორმაციას კონფერენციებისა და გაცვლითი პროგრამების შესახებ სტუდენტები იღებენ ელ-ფოსტის და მობილური მესიჯების მეშვეობით. მიუხედავად ამისა, ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ინტერვიუებში მონაწილე სტუდენტების გამოკითხვით დადგინდა, რომ არც ერთ გამოკითხულ სტუდენტს მიუღია მონაწილეობა არავითარ საერთაშორისო და ადგილობრივ აქტივობებში. ჯგუფიდან არც ერთ სტუდენტს არ მიუღია მონაწილეობა გთუნი-ს შიდა კონფერენციასა თუ საერთაშორისო გაცვლით კურსებში. ძირითადი მიზეზი, რითაც სტუდენტები ამას ხსნიან, არის ინგლისური ენის მწირი ცოდნა და გამოთქვამენ უფრო მაღალ დონეზე ინგლისური ენის ცოდნის სურვილს. ამ მიზნით, უნივერსიტეტს აქვს უცხო ენების ცენტრი და ერთი სტუდენტი სტუდენტური თვითმმართველობიდან იღებს ინგლისური ენის გაკვეთილებს უსასყიდლოდ. ამ საკითხმა წამოჭრა კითხვები უნივერსიტეტის მთავარი მისიის - ყველა სტუდენტისათვის დემოკრატიული და თანასწორი შესაძლებლობების უზრუნველყოფის თაობაზე. ინტერვიუში, თვითმმართველობის პრეზიდენტმა წარმოადგინა ინფორმაცია მის მონაწილეობაზე 10 საერთაშორისო კონფერენციასა და კურსში. ეს არ წარმოადგენს შესაძლებლობების თანაბრად განაწილების დემონსტრირებას.

როგორც ინტერვიუებზე გამოვლინდა, დაწესებულება და სტუდენტური თვითმმართველობა ეხმარება სტუდენტების ჩართულობას ექსტრაკურსულურ აქტივობებსა და ინიციატივებში, რითაც სტუდენტები ზოგადად კმაყოფილნი არიან. ამ სახის აქტივობები, როგორც წესი მოიცავს სხვადასხვა სპორტულ და სახელოვნებო კონკურსებს, ინტელექტუალურ თამაშებს და სხვადასხვა რეგიონებში ვიზიტს საჯარო ლექციების ჩატარების მიზნით.

დაწესებულებას შემუშავებული აქვს ფინანსური დახმარების მრავალფეროვანი ფორმები. არსებობს კონკრეტული დოკუმენტური კრიტერიუმები და დეტალურად გაწერილი პროცედურები, რომლებიც აღწერენ თუ რის მიხედვით აფასებს უნივერსიტეტი სტუდენტებს, მათთვის სხვადასხვა სტიპენდიისა თუ ფინანსური დახმარების მისაცემად, და რა კრიტერიუმები უნდა დააკმაყოფილონ სტუდენტებმა იმისათვის, რომ შეინარჩუნონ სტიპენდიები. გთუნი-ს დაწესებული აქვს თვითური სტიპენდიის ორი სახე, ერთი მაღალი აკადემიური მოსწრების სტუდენტთათვის და მეორე, განსაკუთრებული აქტივობებისათვის, როგორიცაა გამორჩეული სპორტული მონაცემები და სხვ. უნივერსიტეტს აქვს სტუდენტების, მათ შორის დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტების მიერ სწავლის საფასურის გადასახადის მოქნილი სისტემა. უნივერსიტეტი ახორციელებს ახალ ინიციატივას სტუდენტებისათვის, რომელთაც შეჩერებული აქვთ სტატუსი ფინანსური კრიზისის გამო. უსდ სთავაზობს მათ 2019 წლის სექტემბრიდან სწავლის საფასურზე 30%-იან ფასდაკლებას ერთი წლით. უნივერსიტეტს გააჩნია სტრუქტურირებული სტიპენდიების/დახმარების მექანიზმი განსაკუთრებით დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტების. დოკუმენტი "დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტების დახმარების მექანიზმი" ითვალისწინებს ოთხ განსხვავებულ დამხმარე მომსახურებას, როგორებიცაა: 1. ფასდაკლებას ეროვნული გრანტებით ჩარიცხული სტუდენტებისათვის; 2. ფასდაკლებას მარალი აკადემიური მოსწრების/ნიშნების მქონე სტუდენტებისათვის; 3. სხვადასხვა ფასდაკლებების დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტებისათვის და 4. სხვა პერსონალურ ფასდაკლებებს. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებულ ინტერვიუებზე სტუდენტები ინფორმირებულნი აღმოჩნდნენ მხოლოდ ყოველთვიური სტიპენდიების თაობაზე. გარდა ამისა, ეს დოკუმენტი შემუშავდა და დამტკიცდა 2018 წლის 31

დეკემბერს. ეს მიუთითებს ფაქტზე, რომ შესაძლოა იგი მიღებულ იქნა უფრო ავტორიზაციის გავლის მიზნით, ნაცვლად უნივერსიტეტის ფართო გრძელვადიანი გეგმების შემადგენელ ნაწილად.

უნივერსიტეტი მხოლოდ ნაწილობრივად ადაპტირებული განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე სტუდენტების მიმართ. არა აქვს გადაადგილების პრობლემის მქონე ადამიანებისათვის ლიფტი და პანდუსები. თუმცა, გარემო და სასწავლო რესურსები არაა ადაპტირებული არც სმენისა და მხედველობის პრობლემების მქონე ადამიანებისათვის.

უნივერსიტეტს აქვს ელექტრონული სისტემა ნიშნების ცენტრალიზებისა და სასწავლო მასალების ასატვირთად. უსდ-ს, ასევე, აქვს EBSCO ელექტრონული ბაზა, რომელიც ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ტერიტორიაზე, ისევე, როგორც მის ფარგლებს გარეთ. სტუდენტები და პერსონალი ინფორმირებულნი არიან და აქვთ მონაცემთა ბაზებში შესასვლელი კოდები, მაგრამ ადგილზე ვიზიტისას ექსპერტთა ჯგუფმა შენიშნა, რომ ბიბლიოთეკის ყველა თანამშრომელს არ შეეძლო მუშაობა EBSCO-ს მონაცემთა ბაზაზე და რომ პერსონალს არ შეეძლო სათანადოდ ესწავლებინა სტუდენტებისათვის ელექტრონული ჟურნალებით სარგებლობა.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- გთუნი-ს სტუდენტთა უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვის მექანიზმი;
- უნივერსიტეტის სტრუქტურა;
- კარიერული ხელშეწყობის სამსახურის დოკუმენტი;
- 2018-2019წწ. კურსდამთავრებულთა გამოკითხვა;
- გთუნი-ს ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა;
- გთუნი-ს ვებ-გვერდი;
- დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტების დახმარების დოკუმენტი;
- სტიპენდიების მინიჭების დოკუმენტი;
- აქტიური და სტატუსშეჩერებული სტუდენტების რაოდენობის მაჩვენებელი Excel-ის დოკუმენტი;
- გთუნი-ს მიერ წარმოდგენილი დამსაქმებელთა ნუსხა;
- სამაგისტრო კურსის "საბანკო ოპერაციების იურიდიული რეგულაციები" ლექციების გრაფიკი;
- სამაგისტრო კურსის "საბანკო ოპერაციების იურიდიული რეგულაციები" სილაბუსი;
- ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუები.

რეკომენდაციები:

- უკეთ იქნეს შედგენილი ლექტორთა საკონსულტაციო საათების ცხრილი, რათა ყველა სტუდენტს მიეცეს თანასწორი შესაძლებლობები;
- უკეთ იქნეს სტრუქტურირებული და ორგანიზებული დამსაქმებლების მონაცემთა ბაზა;
- გამრავალფეროვნდეს და განცალკევდეს კარიერული ხელშეწყობისა და სტუდენტთა დახმარების დეპარტამენტების მოვალეობები, რათა უკეთ მოხდეს სტუდენტთა კონსულტირება მათი კარიერული შესაძლებლობების შესახებ, ისევე, როგორც კომუნიკაცია არსებულ და მომავალ დამსაქმებლებთან;
- გაუმჯობესდეს და წახალისდეს ინტერნაციონალიზაცია დაწესებულებაში, ყველა სტუდენტის უზრუნველყოფით უფრო მეტად თანასწორი შესაძლებლობებითა და საინფორმაციო წყაროთი;
- დახმარება გაეწიოს სტუდენტებს ადგილობრივ და საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობაში;
- ყველა სტუდენტს, არა მხოლოდ თვითმმართველობის წევრებს, მიეცეს ინგლისური ენის გაკვეთილებზე უსასყიდლოდ დასწრების თანაბარი შანსი;

• უზრუნველყოფილ იქნეს უკეთ ადაპტირებული გარემო და სასწავლო რესურსები განსაკუთრებული საჭიროების მქონე სტუდენტთათვის; • დახმარება აღმოეჩინოს ადმინისტრაციულ პერსონალს. რათა შეძლოს სტუდენტთა კონსულტირება პროფესიულ სფეროში;
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (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 ხელშემწყობი პირობების შექმნასა და კვლევითი საქმიანობის ხარისხის ამაღლებას.

6.1 კვლევითი საქმიანობა
- o უსდ, სახისა და დარგის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ახორციელებს კვლევით/შემოქმედებით საქმიანობას. - o სადოქტორო კვლევების ხელმძღვანელობის ეფექტურობის უზრუნველყოფა. - o უსდ-ს აქვს დარგის სპეციფიკის შესაბამისი სადისერტაციო ნაშრომის შეფასებისა და დაცვის საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები.
გთუნი წარმოადგენს სასწავლო უნივერსიტეტს და არ ახორციელებს სადოქტორო პროგრამებს. მიუხედავად ამისა, უნივერსიტეტის ერთ-ერთი სტრატეგიული მიზანია "განათლებისა და სამეცნიერო მუშაობის ხარისხის გაუმჯობესება და ინტერნაციონალიზაცია". ეს მოიცავს ისეთი აქტივობების მუდმივ განხორციელებას, როგორებიცაა: სამეცნიერო საქმიანობის დაგეგმვა და განხორციელება (კონფერენციები, სემინარები, მრგვალი მაგიდები); ხელშეწყობა სამეცნიერო სტატიების, მონოგრაფიების, სამეცნიერო ჟურნალების პუბლიკაციაში; აკადემიური პერსონალის ინფორმირება დაგეგმილ სამეცნიერო აქტივობებზე და მათი კონსულტირება ამ აქტივობებზე, ისევე, როგორც ეროვნული და საერთაშორისო სამეცნიერო ფონდების პროგრამებზე/პროექტებზე; აკადემიური პერსონალისათვის ადმინისტრაციული და ფინანსური დახმარების გაზრდა სამეცნიერო აქტივობების განსახორციელებლად (დახმარება პროგრამების/პროექტების მომზადებაში). 2011 წლიდან გთუნი გამოსცემს ყოველწლიურ საერთაშორისო ნაშრომთა კრებულს და საერთაშორისო სამეცნიერო-პრაქტიკულ ჟურნალს "ცხოვრება და კანონი". ყოველწლიურად უნივერსიტეტი ორგანიზებას უკეთებს სამეცნიერო კონფერენციას, რომელშიც მონაწილეობს როგორც აკადემიური, ისე მოწვეული პერსონალი, თუმცა იმართება სტუდენტური კონფერენციებიც. საკონფერენციო მასალები ქვეყნდება შესაბამის გამოცემებში. უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს "კვლევითი აქტივობების განვითარების სტრატეგია". შესაბამის პროცედურებზე პასუხისმგებელი ყველა პირი/სტრუქტურული ერთეული განსაზღვრულია. გთუნი-

ს სამეცნიერო საქმიანობის ძირითადი განმახორციელებლები არიან აკადემიური პერსონალი და დეპარტამენტები/პროგრამული მიმართულებები, რომლებიც საგანმანათლებლო აქტივობებთან ერთად, აწარმოებენ სამეცნიერო საქმიანობას. აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო დატვირთვა უნდა შეადგენდეს მათ მიერ უნივერსიტეტში განხორციელებული საქმიანობის მინიმუმ 20%-ს. ეს ნიშნავს მთლიანი საათობრივი დატვირთვის 360/8 საათს. მიუხედავად ამისა, ინტერვიუებზე გამოიკვეთა, რომ პერსონალის უმეტესი ნაწილის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შედეგიანობა დაბალია; ამიტომ, საეჭვოა თუ რამდენადაა აღნიშნული მიდგომა პრაქტიკაში რეალიზებული.

უნივერსიტეტი აწარმოებს ფუნდამენტურ, გამოყენებით და ოპერატიულ კვლევებს, რომელთა ხასიათი შესაბამისობაშია გთუნი-ს საგანმანათლებლო პროგრამების პროფილთან. ჩატარებული კვლევების შედეგები ძირითადად ინტეგრირდება უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროცესში.

მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ "კვლევითი აქტივობების განვითარების სტრატეგიის" თანახმად გთუნი სამეცნიერო აქტივობების გაზრდის მიზნით უნდა "თანამშრომლობდეს სხვა უსდ-ებთან, კვლევით დაწესებულებებთან, კერძო და საჯარო ორგანიზაციებთან", ერთობლივი კვლევების მიმართულება არასაკმარისადაა წარმოდგენილი: გთუნი გეგმავს ცალკეული კვლევითი აქტივობების განხორციელებას 4 კონკრეტულ ეკონომიკურ აგენტთან და ერთ მიზნობრივ ჯგუფთან (ზოგად საგანმანათლებლო სკოლებთან), მაგრამ უნივერსიტეტმა ვერ წარმოადგინა დაგეგმილი, კონკრეტული ერთობლივი კვლევითი აქტივობების მტკიცებულება. ინტერვიუებისას გამოიკვეთა, რომ შეთანხმებები არსებობს, თუმცა მხოლოდ სიტყვიერ დონეზე. ცალკეული დოკუმენტაციასწარმოდგენილ იქნა, თუმცა გაუგებარია თუ რამდენად სრულდება ისინი პრაქტიკაში.

ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ უნივერსიტეტს აქვს ურთიერთგაგების მემორანდუმები ხსენებულ ეკონომიკურ აგენტებთან, მაგრამ მხოლოდ ერთი მათგანი (საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო) შეიცავს პუნქტს, რომელიც გულისხმობს თანამშრომლობას კვლევის სფეროში.

უნივერსიტეტის "სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის მოკლე აღწერის" თანახმად გთუნი აწარმოებს ინდივიდუალურ კვლევით პროექტებს (კათედრების / ფაკულტეტების სპეციფიკის მიხედვით). გთუნიში არის ორი ფაკულტეტი, 2017-2018 და 2018-2019 წლებში, ამ ორი ფაკულტეტს საერთო ჯამში უნდა განეხორციელებინათ 8 კვლევითი პროექტი (რასაც ასევე უნივერსიტეტიც ხაზს უსვამს საკუთარ არგუმენტირებულ პოზიციაში), ეს არის საშუალოდ 2 კვლევითი პროექტი ფაკულტეტზე ყოველწლიურად. აღნიშნული დასტურდება დანართი 53-ით. გამოიკვეთა, რომ აღნიშნული მიმართულებით მუშაობდა აკადემიური პერსონალის მხოლოდ მცირე წრე. ეს ასევე დადასტურდა ინტერვიუების დროს. გთუნი ექსპერტთა დასკვნის ამ ნაწილს პასუხობს შემდეგნაირად „ზემოაღნიშნული მტკიცებულება წარმოადგენს აღნიშნულ დოკუმენტში მოცემული ინფორმაციის არამართებულ ინტერპრეტაციას, კერძოდ განვმარტავთ, რომ უპირველეს ყოვლისა დოკუმენტი აღწერს არა ინდივიდუალურ კვლევით პროექტებს, არამედ კათედრის წლიურ სამეცნიერო კვლევებს, რომელშიც ჩართულია კათედრის მთელი აკადემიური პერსონალი; დოკუმენტის მეორე სვეტში კი მოცემული პროექტის (წლიური თემის) ხელმძღვანელის/ხელმძღვანელების მონაცემები. მოკლე აღწერის ფორმატის გამო დოკუმენტში არ არის მითითებული კვლევაში ჩართული პერსონალი.“ მიუხედავად ამისა, ეს არ ადასტურებს არც იმ მყარ შთაბეჭდილებას რომელიც შეიქმნა ინტერვიუების დროს და არც ასეთი აქტივობების ტიპიურ პრაქტიკას. იდეა, რომ „კათედრის სრული აკადემიური პერსონალი“ არის ჩართული ყველა კვლევაში არის შეცდომაში შემყვანი. ეს აძლიერებს პანელის ექვს, რომ მათ არ მიეწოდათ სრულად მართებული ინფორმაცია.

აღნიშნულ ვარაუდს, ყველაფერთან ერთად, ამყარებს ის გარემოებაც, რომ კათედრის მიერ დაგეგმილი ან მიმდინარე სამეცნიერო კვლევები, რომელიც იდენტიფიცირებულია როგორც პრიორიტეტული 2017-2019 წლებისთვის (დანართი 53) ასევე ფიგურირებს სხვა დოკუმენტებშიც.

მაგალითისთვის: 53-ე დანართის თანახმად, თემა „სიცოცხლის ხარისხის ინოვაციური ინდიკატორები და მათი იმპლემენტაციის პერსპექტივები საქართველოში“ არის 2018-2019 წლის პროექტი. პროექტის ხელმძღვანელი არის პროფესორი დ. ჩაგელიშვილი-აგლაძე. მიუხედავად ამისა:

- “2013-2014 წლების პროფესიული განვითარებისა და სამეცნიერო აქტივობის ანგარიშში“ სხვა თემებთან ერთად ფიგურირებს „სიცოცხლის ხარისხის ინოვაციური ინდიკატორები და მათი იმპლემენტაციის პერსპექტივები საქართველოში“, ხელმძღვანელები პროფესორი დ. ჩაგელიშვილი და პროფესორი ს. თავართქილაძე;
- “2014-2015 წლების პროფესიული განვითარებისა და სამეცნიერო აქტივობის ანგარიშში“ სხვა თემებთან ერთად ფიგურირებს „სიცოცხლის ხარისხის ინოვაციური ინდიკატორები და მათი იმპლემენტაციის პერსპექტივები საქართველოში“, პროექტის ხელმძღვანელი კ. ჩაგელიშვილი. იმავე დოკუმენტში, პრიორიტეტულ თემებში ჩამოთვლილია: „სიცოცხლის ხარისხის ინოვაციური ინდიკატორები და მათი შეფასების კრიტერიუმები“, პროექტის ხელმძღვანელი დ. კბილაძე და „ინოვაციური ინდიკატორები სიცოცხლის ხარისხისთვის და მათი იმპლემენტაციის პერსპექტივები საქართველოში - მაკროეკონომიკური ანალიზი“ პროექტის ხელმძღვანელი ლ. თოთლაძე;
- “2015-2016 წლების პროფესიული განვითარებისა და სამეცნიერო აქტივობის ანგარიშში“ საერთაშორისო გრანტებში მონაწილეობის ველში, სხვებთან ერთად შეგიძლიათ იხილოთ: ლ. თოთლაძე, „სიცოცხლის ხარისხის ინოვაციური ინდიკატორები და მათი იმპლემენტაციის პერსპექტივები საქართველოში.“ გთსუ, 2014-2015. იმავე დოკუმენტში. გამოქვეყნებული სტატიების ველში: დ. კბილაძე, „სიცოცხლის ხარისხის ინოვაციური აღქმა და მათი შეფასების კრიტერიუმები“, 2016.

იგივე სიტუაცია არის შემდეგ თემებში, რომელიც დანართ 53-ის მიხედვით არის 2017-2019 წლის პრიორიტეტები:

- „საერთაშორისო ტერორიზმის კრიმინალური სამართლის და სასამართლო ასპექტები“ - პრიორიტეტი 2018-2019 წლებისთვის (ასევე 2013-2014 და 2014-2015 ანგარიშებში);
- სამოქალაქო სამართლის პასუხისმგებლობები - პრიორიტეტი 2018-2019 წლისთვის (ასევე 2013-2014 და 2014-2015 წლის ანგარიშებში);
- სტუდენტების პერსონალური ღირებულებების ფსიქოლოგიური ასპექტები - პრიორიტეტი 2018-2019 წლისთვის (ასევე 2013-2014 და 2014-2015 წლის ანგარიშებში);
- მედია მარკეტისა და მედია განათლების შესაბამისობა - პრიორიტეტი 2018-2019 წლებისთვის, პროექტის ხელმძღვანელი მ. ვეკუა (ასევე 2013-2014 და 2014-2015 წლის ანგარიშებში, 2015-2016 წლის ანგარიშში პროექტი სახელწოდებით: „მედია მარკეტისა და მედია განათლების შესაბამისობის ასპექტები“, პროექტის ხელმძღვანელი ლ. კუტუბიძე. გამოქვეყნდა, როგორც სტატია 2015 წელს გთუნის სამეცნიერო სტატიების კრებულში)

უფრო მეტიც, აკადემიური პერსონალის კვლევით აქტივობებზე ანგარიშებისა და პუბლიკაციების ნუსხაზე დაყრდნობით შეიძლება დავასკვნათ, რომ სამეცნიერო კვლევები, ძირითადად,

ორიენტირებულია ეროვნულ კონტექსტზე და მეტწილად არ შეაქვს წვლილი რეგიონულ ან საერთაშორისო დონეზე სამეცნიერო, სოციალურ, ეკონომიკურ, კულტურულ განვითარებაში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში • 2019-2025წწ. სტრატეგიული განვითარების გეგმა • 2019-2021წწ. სამოქმედო გეგმა • კვლევითი აქტივობების განვითარების სტრატეგია • მიმდინარე სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების მოკლე აღწერა • ანგარიშები განხორციელებული კვლევითი აქტივობების შესახებ • სამეცნიერო პერსონალის პუბლიკაციების ნუსხა • ინტერვიუები ადგილზე ვიზიტის დროს
რეკომენდაციები: • განმტკიცდეს თანამშრომლობა ეკონომიკურ აგენტებთან • შემუშავდეს მექანიზმების იმის უზრუნველსაყოფად, რომ კვლევები ფოკუსირებული იყოს რეგიონულ და საერთაშორისო კონტექსტს
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან X მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან არ შეესაბამება მოთხოვნებს
6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია
- o უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და სახელოვნებო-შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა. - o ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით/სახელოვნებო საქმიანობაში. - o დაწესებულება მუშაობს კვლევითი, განვითარებისა და შემოქმედებითი საქმიანობების ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით
გთუნი-ს შემუშავებული აქვს "სამეცნიერო და კვლევითი აქტივობების დახმარების მექანიზმები", რომელშიც შესაბამისი მიმართულებები განსაზღვრული და აღწერილია. ამ დოკუმენტის თანახმად, უნივერსიტეტის ყველა სტრუქტურული ერთეული პასუხისმგებელია სამეცნიერო და კვლევითი აქტივობების დახმარებაზე. ამ მიზნის მისაღწევად ისეთი ღონისძიებებია გათვალისწინებული, როგორებიცაა: აკადემიური პერსონალის მოტივირება სამეცნიერო აქტივობების განხორციელებაზე და ამ აქტივობების გამოყენება საგანმანათლებლო პროცესში; კვლევითი აქტივობების მიმართ

სტუდენტთა ინტერესების გამოვლენა, მოტივაცია და დახმარება; აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო კვალიფიკაციის ამაღლების ხელშეწყობა; ეტაპობრივი ინტეგრირება საერთაშორისო სამეცნიერო-საგანმანათლებლო სივრცეში.

თუმცა, აღმოჩნდა, რომ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის თანახმად, მოტივაციის ერთ-ერთი გზა (აფილირებული აკადემიური პერსონალის შემთხვევაში) - ფინანსური წახალისების მექანიზმი, არასდროს არ ყოფილა გამოყენებული. კვლევითი აქტივობების ხელშეწყობის ძირითადი მექანიზმი იყო სტატიების პუბლიკაციის შესაძლებლობა უნივერსიტეტის სამეცნიერო ჟურნალში და მონაწილეობა უნივერსიტეტის მიერ ორგანიზებულ კონფერენციებში.

სტუდენტთა ჩართულობის ხარისხი სამეცნიერო და კვლევით აქტივობებში ძალიან დაბალია: "სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევამ სამეცნიერო და კვლევითი ინიციატივების მხარდაჭერის შესახებ" აჩვენა, რომ სტუდენტთა მხოლოდ 50%-ია ინფორმირებული სამეცნიერო და კვლევითი აქტივობების თაობაზე და სამეცნიერო-პრაქტიკულ ღონისძიებებში მონაწილეთა რაოდენობა 23%-ია. გამოკითხული სტუდენტები ძირითადად ვერ ხედავენ ამ ღონისძიებებში მონაწილეობის აუცილებლობას, თუმცა აღნიშნეს, რომ იციან უნივერსიტეტის კვლევებისა და კონფერენციების შესახებ.

ინტერვიუების მსვლელობაში გაირკვა, რომ უნივერსიტეტს არ ჩაუტარებია არავითარი ტრენინგი აკადემიური პერსონალისათვის, მათი სამეცნიერო კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით. დოკუმენტი „გთუნის უწყვეტი განვითარების ცენტრის“ „GT-TCC სატრენინგო და საკონსულტაციო აქტივობები“ აღწერს დაგეგმილ აქტივობებს, რომელიც ჩატარებულია და ჩატარდება ცენტრის მიერ, რომელიც ექსპერტთა კომისია გადაეცა „გთუნის უწყვეტი განვითარების ცენტრის“ „GT-TTC ტრენინგებისა და კონსულტაციების დადგენილებასთან“ ერთად. თუმცა, ეს დოკუმენტი არ წარმოადგენს მტკიცებულებას, რომ ეს ტრენინგები აუმაღლებს აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო კვალიფიკაციას. ეს გარემოება ასევე გამოიკვეთა ინტერვიუების დროს, როგორც აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შემთხვევაში. ამ მიმართულებით, კითხვა დაესვა ასევე რექტორსაც, რომლის პასუხად პანელმა მიიღო, რომ ტრენინგები აკადემიური პერსონალისთვის იყო „ძირითადად ზოგადი ხასიათის“.

მიუხედავად იმისა, რომ აღინიშნა, რომ უნივერსიტეტი ეხმარება აკადემიურ პერსონალის პროფესიული განვითარების სხვადასხვა აქტივობებში ჩართვაში, გამოიკვეთა, რომ ეს ჩართულობა როგორც ადგილობრივ, ისე საერთაშორისო დონეზე, ატარებდა ინდივიდუალურ ხასიათს და დიდწილად არ იყო ინსტიტუციონალიზებული.

გთუნი თანამშრომლობს ისეთ უნივერსიტეტებთან, როგორებიცაა: Inholland University of Applied Sciences (ნიდერლანდები); Paderborn University (გერმანია); Varna Free University (ბულგარეთი); Bremerhaven University (გერმანია); Baden-Württemberg Teaching University (გერმანია); Ovidius University of Constanta (რუმინეთი), Banská-Bystrica Matej Bel University (სლოვაკეთი); Ventspils University (ლატვია); Birmingham College (დიდიბრიტანეთი); Ingolstadt University (გერმანია); Pecs University (უნგრეთი); Ulster University (ირლანდია); St George University (აშშ); EURAC (იტალია); Ljubljana University (სლოვაკეთი); Riga Technical University (ლატვია). მიუხედავად იმისა, რომ გაფორმებული ურთიერთგაგების მემორანდუმები ითვალისწინებს თანამშრომლობას კვლევების მიმართულებით, ერთობლივი პროექტების რაოდენობა საშუალოზე გაცილებით ნაკლებია. მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტი ჩართულია რიგ საერთაშორისო სამეცნიერო აქტივობებში (კონფერენციები, სტუმარი ლექტორის კურსები, პრაქტიკა), ევროპულ პარტნიორ უნივერსიტეტებთან ერთობლივი კვლევითი პროექტები შემოიფარგლება ერთით (TEMPUS-ის პროექტი No. 543681-TEMPUS-1-2013-1-DE- TEMPUSJPHEs – CruiseT) 'კომპეტენციის ცენტრების ქსელი შავი ზღვის რეგიონში საკრუიზო ტურიზმის განვითარებისათვის (საქართველო და უკრაინა) 2013-2017),

საერთაშორისო კონფერენციებში აკადემიური პერსონალის ჩართულობის ინსტიტუციონალიზაცია დაბალია. უცხოურ სამეცნიერო ჟურნალებში აკადემიური პერსონალის მიერ გამოქვეყნებული სტატიების რაოდენობა მცირეა. წარმოდგენილი ინფორმაციის თანახმად, უნივერსიტეტი გეგმავს ერთობლივ კვლევებს 5 საერთაშორისო პარტნიორ უნივერსიტეტთან (Inholland University, Ventspils University, Ingolstadt University, EURAC, Mendel University Brno). თუმცა, მტკიცებულებად წარმოდგენილი იყო მხოლოდ ურთიერთგაგების მემორანდუმები, რომლებშიც ერთობლივი კვლევების სფეროში თანამშრომლობა მხოლოდ ერთ-ერთ საკითხს წარმოადგენს და არ მოიცავს რაიმე სახის კონკრეტულ ინფორმაციას. კონკრეტული ერთობლივი კვლევების ინიციატივის დამადასტურებელი რაიმე სხვა კონკრეტული დოკუმენტი ვერ იქნა წარმოდგენილი.

უნივერსიტეტს არა აქვს ერთობლივი საგანმანათლებლო (MA) პროგრამები და არაა დანერგილი სტუდენტთა კვლევითი აქტივობების ერთობლივი ხელმძღვანელობის პრაქტიკა.

"სამეცნიერო და კვლევითი აქტივობების დახმარების მექანიზმების" თანახმად, ეს უკანასკნელი უნდა განხორციელდეს ფინანსური რესურსების ეფექტიანი, ეკონომიური და მიზნობრივი გამოყენებით, რაც გულისხმობს მიზნების მიღწევას დაგეგმილი ბიუჯეტის ფარგლებში. გარდა ამისა, უნივერსიტეტი ხელს უნდა უწყობდეს აკადემიურ პერსონალსა და ფაკულტეტებს ისეთ მიმართულებებში, როგორებიცაა მაგალითად: დაგეგმილი გამოკითხვების ჩატარება და ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესება; სამეცნიერო კვლევებისათვის შესაბამისი კონტაქტების დამყარება; ტრენინგების ჩატარება საგრანტო განაცხადების მომზადებისა და წარდგენის სამართლებრივ საკითხებზე და სხვ. თუმცა, ადგილზე ვიზიტისას არც ერთი კონკრეტული ინიციატივა ამ მიმართულებებში არ იყო განხორციელებული. ეს ასახავს ცდომილებას თეორიასა და პრაქტიკას შორის.

გთუნი-ს შემუშავებული აქვს "კვლევითი პროექტების დაფინანსების შიდა კონკურსის რეგულაციები". სხვასთან ერთად ამ დოკუმენტის მიზანია: კვლევის, ინოვაციებისა და შემოქმედებითობის წახალისება და მხარდაჭერა; თანამედროვე სტანდარტის მოწინავე და ინტერდისციპლინური კვლევების განხორციელება და შედეგების დისემინაცია; უნივერსიტეტის ახალგაზრდა მკვლევარების, ისევე, როგორც სტუდენტების მოტივირებისა და სამეცნიერო პოტენციალის განვითარების ხელშეწყობა; საერთაშორისო რეფერირებად, მარალი იმპაქტ-ფაქტორის მქონე ჟურნალებში პუბლიკაციების რაოდენობის გაზრდა. დოკუმენტი აღწერს კონკურსის ყველა პროცედურას, ისევე, როგორც პროექტის პროგრესთან დაკავშირებულ ყველა დეტალს. თუმცა ეს რეგულაციები ძალაში შევიდა ამა წლის თებერვლიდან და ჯერ არც ერთი განაცხადი სამეცნიერო პროექტების დაფინანსების თხოვნით არაა წარდგენილი.

სამეცნიერო აქტივობების მიმართულებით უნივერსიტეტის ფინანსური დახმარება მოიცავს 21 სხვადასხვა აქტივობას, რომლებიც სრულად ან ნაწილობრივ ფინანსდება უნივერსიტეტის ბიუჯეტიდან: კონკრეტული სამეცნიერო პროექტის მომზადება (სრულად ფინანსდება საუნივერსიტეტო გრანტით); სამეცნიერო კონფერენციის ორგანიზება, კონფერენციის მასალების გამოქვეყნება (სრულად ფინანსდება საუნივერსიტეტო გრანტით); მონოგრაფიის მომზადება და გამოქვეყნება (სრულად ან ნაწილობრივ ფინანსდება საუნივერსიტეტო გრანტით); მონაწილეობა რეგიონულ ან საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციაში (სიმპოზიუმები, სემინარები) (სრულად ან ნაწილობრივ ფინანსდება საუნივერსიტეტო გრანტით) და სხვ. გარდა ამისა, ინდივიდუალური სამეცნიერო პროექტებისათვის გათვალისწინებულია 3000-5000 ლარიანი კონტრიბუცია. და მაინც, უნივერსიტეტის ბიუჯეტში კვლევისა და სამეცნიერო საქმიანობისთვის გამოყოფილია 43 000 ლარი (მთელი ბიუჯეტის 2,11%); სხვა საკითხებთან ერთად იგი მოიცავს 10 000 ლარს სამეცნიერო აქტივობების ხარისხისა და ეფექტიანობის ამაღლებისათვის და 7 000 ლარს განათლებისა და მეცნიერების ინტერნაციონალიზაციისათვის. ეს ფინანსური ჩარჩო ვერ უზრუნველყოფს ყველა ამ მიზნის მიღწევას.

სამეცნიერო აქტივობებზე ფინანსური დახმარება დაგეგმილია უნივერსიტეტის ბიუჯეტის მთლიან ჩარჩოში, ისევე, როგორც სამეცნიერო და საგრანტო პროექტებიდან, არა-სამთავრობო ორგანიზაციებიდან და საერთაშორისო ორგანიზაციებიდან. მიუხედავად ამისა, უნივერსიტეტის საქმიანობის ეფექტიანობა ფინანსური სახსრების მოზიდვაში სხვადასხვა საერთაშორისო ფონდებიდან და ორგანიზაციებიდან საშუალოზე დაბალია. ინტერნაციონალიზაცია ზოგადად და კერძოდ კვლევების სფეროში მთელი საუნივერსიტეტო საზოგადოებისათვის (სტუდენტები, აკადემიური პერსონალი, ადმინისტრაცია) წარმოადგენს ყველაზე პრობლემურ სფეროს.

გთუნი-სათვის აფილირება (მუდმივი სტატუსის მიღწევა) წარმოადგენს ერთ-ერთ უმთავრეს ინსტრუმენტს აკადემიური პერსონალის ლოიალობისა და საქმიანობის წასახალისებლად. მიუხედავად ამისა, სამეცნიერო და კვლევით აქტივობაში არაა რაიმე რაოდენობრივი თუ ხარისხობრივი სხვაობა აფილირებულ და არააფილირებულ აკადემიურ პერსონალს შორის. გარდა ამისა, ორივე კატეგორიისათვის პუბლიკაციების კოეფიციენტი მაღალი ციტირებისა და იმპაქტ-ფაქტორის მქონე ჟურნალებში ძალიან დაბალია (2018 წელს - საერთო პუბლიკაციების 1%).

თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, გთუნი 2015 წლიდან თავის საქმიანობას წარმართავს არა მხოლოდ მისი პროფესორების ინდივიდუალური აქტივობებისა და სამეცნიერო ინტერესების მიმართულებით, არამედ აკადემიური ერთეულების მთელი გუნდის, კათედრების, ისევე, როგორც სტუდენტების ჩართვით ერთ ყოველწლიურ სამეცნიერო თემაში. ყოველწლიური სამეცნიერო თემის პრიორიტეტი განისაზღვრება დეპარტამენტების მიერ, იგეგმება გთუნი-ს ძირითადი საგანმანათლებლო აქტივობის შესაბამისად და ემსახურება მათ შემდგომ განვითარებას, რათა მოხდეს კვლევის შედეგების ინტეგრირება საგანმანათლებლო პროცესში.

თუმცა, სტუდენტებთან ჩატარებულმა ინტერვიუებმა გამოავლინა, რომ მათ არაფერი იციან ყოველწლიური სამეცნიერო თემის პრიორიტეტების თაობაზე. სტუდენტთა იმ ჯგუფიდან, რომელთაც შეხვდა ექსპერტთა ჯგუფი, არავის მიუღია მონაწილეობა უნივერსიტეტის მიერ ორგანიზებულ სამეცნიერო კონფერენციაში, მაგრამ აღინიშნა, რომ ისინი ფლობენ ზოგად ინფორმაციას იმის თაობაზე, რომ უნივერსიტეტი ახორციელებს მსგავს აქტივობას. მიუხედავად ამისა, სტუდენტური თვითმმართველობის ხელმძღვანელმა აღნიშნა, რომ იგი რეგულარულად მონაწილეობს უნივერსიტეტის მიერ ორგანიზებულ სამეცნიერო კონფერენციებში და რომ სტუდენტური თვითმმართველობა უნივერსიტეტის ყველა სტუდენტს აწვდის ამის შესახებ ინფორმაციას.

ახალი/ახალგაზრდა აკადემიური პერსონალის კოეფიციენტი უნივერსიტეტის საერთო პერსონალში საშუალოზე დაბალია. უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს ახალგაზრდა კვალიფიციური კადრების მოზიდვის მექანიზმები, რაც მოიცავს: სხვადასხვა უნივერსიტეტის დოქტორანტებთან შეხვედრები მათთვის გთუნი-ს შესახებ ინფორმაციის მიწოდების მიზნით, მენტორობისა და პროფესიული განვითარების პროგრამების, ისევე, როგორც ადმინისტრაციული და მატერიალურ-ტექნიკური დახმარების შეთავაზებით. თუმცა, ამ მექანიზმებიდან არცერთი დღემდე არ გამოყენებულა. წარმოდგენილი ინფორმაციის თანახმად, კონკრეტული ნაბიჯების გადადგმა ამ მიმართულებით დაგეგმილია უახლოეს მომავალში. თუმცა, კიდევ ერთხელ, თეორიასა და პრაქტიკას შორის არსებობს შემამოთხულებელი ნაპრალი.

უნდა აღინიშნოს, რომ უნივერსიტეტს გაცნობიერებული აქვს სამეცნიერო აქტივობებთან დაკავშირებული სიტუაციის გაუმჯობესების საჭიროება, უპირველეს ყოვლისა ინტერნაციონალიზაციის თვალსაზრისით. დოკუმენტი "ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა" იძლევა მოკლე- და გრძელ-ვადიან მიზნებს, ამ სფეროში არსებული სუსტი მხარეების აღმოსაფხვრელად. დაგეგმილი აქტივობები მოიცავს: აკადემიური მობილობის გაზრდის ხელშეწყობა; საერთაშორისო პროექტებსა და პროგრამებში ჩართვის აქტივობების გაზრდა; სისტემატური აქტივობა უახლოეს საერთაშორისო მიღწევებზე, ტენდენციებსა და ხედვებზე ინფორმაციების გაზიარების კუთხით; კვლევითი პროექტების ჩარჩოში სამეცნიერო თანამშრომლობის გაზრდა და გაუმჯობესება;

გთუნი-ს აკადემიური პერსონალის მხარდაჭერა საერთაშორისო კონფერენციებში, სტაჟირებასა და სემინარებში მონაწილეობაში; ერთობლივი სამეცნიერო პროექტების განხორციელების მიზნით ახალი საერთაშორისო პარტნიორობის ჩამოყალიბება/წარმართვაში ხელშეწყობა; უცხოელ ექსპერტთა, მეცნიერთა მეტად ჩართვის უზრუნველყოფა გთუნი-ს სამეცნიერო აქტივობებში; ერთობლივი კვლევითი პროექტების განხორციელების ხელშეწყობა; სამეცნიერო პუბლიკაციების, ელექტრონული მონაცემთა ბაზების გაზრდა და მათზე ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა; მაღალი ციტირების ინდექსისა და იმპაქტ-ფაქტორის მქონე ჟურნალებში პუბლიკაციების კოეფიციენტის გაზრდა. მიუხედავად ამისა, როგორც ზემოთ აღინიშნა, უნივერსიტეტის ბიუჯეტში ამ მიზნების მისაღწევად გამოყოფილი თანხები არ არის მათი მასშტაბისა და ბუნების შესაბამისი. გარდა ამისა, დოკუმენტი საკმაოდ ახალია და გაუგებარია - წარმოადგენს იგი უნივერსიტეტის გრძელ-ვადიანი პოლიტიკის ნაწილს, თუ უბრალოდ შექმნეს ავტორიზაციის პროცედურის გამოწვევასთან გასამკლავებლად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში
 - 2019-2025წწ. სტრატეგიული განვითარების გეგმა
 - 2019-2021წწ. სამოქმედო გეგმა
 - სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების ხელშეწყობის მექანიზმები
 - კვლევითი აქტივობების განვითარების სტრატეგია
 - სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების დაფინანსების კონკურსის დებულება
 - სამეცნიერო და შემოქმედებითი ინიციატივებით სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა
 - ახალგაზრდა თანამშრომელთა მოზიდვის მექანიზმები
 - ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა
 - ერთობლივი კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობები და საერთაშორისო პარტნიორობთან თანამშრომლობა
 - მიმდინარე სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების მოკლე აღწერა
 - ანგარიშები განხორციელებული კვლევითი აქტივობების შესახებ
 - სამეცნიერო პერსონალის პუბლიკაციების ნუსხა
- ინტერვიუები ადგილზე ვიზიტის დროს

რეკომენდაციები:

- აქტიურად იქნეს გამოყენებული აკადემიური პერსონალის მოტივაციის ყველა მექანიზმი
- კვლევისა და ინტერნაციონალიზაციის გაუმჯობესების სტრატეგიული მიზნები დაუკავშირდეს შესაბამის საბიუჯეტო სახსრებს
- აკადემიურ პერსონალს რეგულარულად შესთავაზეთ პროფესიული განვითარების აქტივობები, რათა გაიზარდოს მათი სამეცნიერო კვალიფიკაცია
- შემუშავდეს ციტირების მაღალი ინდექსისა და იმპაქტ-ფაქტორის მქონე ჟურნალებში პუბლიკაციების რაოდენობის გაზრდის მექანიზმები
- შემუშავდეს და განხორციელდეს სამეცნიერო აქტივობებში სტუდენტთა ჩართვის უფრო ეფექტური მექანიზმები
- განმტკიცდეს თანამშრომლობა ევროპულ უნივერსიტეტებთან, მათ შორის ერთობლივი კვლევების სფეროში
- განმტკიცდეს თანამშრომლობა საერთაშორისო საგანმანათლებლო/კვლევით ფონდებთან

მეტად იქნეს გამოყენებული ახალგაზრდა კვალიფიციური აკადემიური პერსონალის მოზიდვის მექანიზმები
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან x არ შეესაბამება მოთხოვნებს
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 გოთუნი-ს შემუშავებული აქვს კვლევითი აქტივობების ხარისხისა და სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების მექანიზმები, რომელშიც განსაზღვრულია შესაბამისი კრიტერიუმები და ინდიკატორები. შეფასების პროცესის კოორდინირება ხდება პრორექტორის მიერ, ხოლო ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ. როგორც ამ პროცესის მიზანს, უნივერსიტეტი საზღვრავს შემდეგ მიმართულებებს: ძლიერი და სუსტი მხარეების იდენტიფიცირება; ნაკლოვანი მხარეებისა და პრობლემების გამოვლენა მათი პრევენციის მიზნით; კვლევების სამომავლო განვითარების პრიორიტეტული მიმართულებების იდენტიფიცირება და დაგეგმვა; შიდა დაფინანსების მართვა. წარმოდგენილი დოკუმენტაციის თანახმად ("კვლევითი ნაშრომის ხარისხისა და პროდუქტიულობის შეფასების მექანიზმები"), შეფასებისათვის გოთუნი იყენებს: ფაკულტეტების/კათედრების მიერ წარმოდგენილ ანგარიშებს; ძირითად მონაცემებს: Web of Science / Book Citation Index, Scopus, Google Scholar, Clarivate Analytics; შესაბამის მონაცემებსა და ანგარიშებს საქართველოს შოთა რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდიდან (SRNSFG); კოლეგების, ისევე როგორც დამოუკიდებელი მკვლევარების შეფასებებს. სამეცნიერო აქტივობები წინასწარ დადგენილი ფორმითა და მეთოდით უნდა შეფასდეს არანაკლებ ერთხელ წელიწადში. გამოიყენება სამი ინდიკატორი: ბიბლიომეტრული ინდიკატორები, პერსონალური ინდიკატორები და ფინანსური და მატერიალურ-ტექნიკური ინდიკატორები. კვლევითი/სამეცნიერო ნაშრომის შეფასების კრიტერიუმები მკაფიოდაა გაწერილი და განსაზღვრულია დამაკმაყოფილებელი კრიტერიუმების რაოდენობრივი ზღვარი. სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობის შეფასების შედეგები ეცნობება თითოეულ შეფასებულ კათედრას და

აკადემიურ პერსონალს. ამ პროცესზე პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეულია ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური.

თვითშეფასების თანახმად: „სამეცნიერო აქტივობების შეფასების მექანიზმები განჭვრეტს შეფასებისა და ანალიზის შედეგებს და იღებს გადაწყვეტილებებს შემდგომი გაუმჯობესებისთვის. კვლევითი აქტივობების შეფასების სისტემა შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას არა მხოლოდ სამეცნიერო პერსონალის პროდუქტიულობის, არამედ ასევე ხარისხის შესაფასებლად. შეფასება ხორციელდება პერიოდულად, რაოდენობრივ და თვისებრივ ინდიკატორებზე დაყრდნობით. თუმცა უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი სამეცნიერო მუშაობის შეფასების ამსახველი მთელი დოკუმენტაცია არის წმინდად რაოდენობრივი და მეტწილად წარმოადგენს პუბლიკაციების, სამეცნიერო ღონისძიებებში, საერთაშორისო და ეროვნულ საგრანტო პროექტებში მონაწილეობის სტატისტიკას. ადგილზე ვიზიტისას გოუნი-ს მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციის თანახმად, სამეცნიერო მუშაობის ხარისხობრივი შეფასება დღემდე არ ჩატარებულა, თუმცა ასეთი ინსტრუმენტი გამოყენებულ იქნება ყოველწლიურად 2019 წლის ბოლოდან. თვისებრივი შეფასება ნახსენებია დოკუმენტში „სამეცნიერო აქტივობების სტრატეგიული განვითარება“, მეორე თავის მეხუთე პუნქტში, 5.1-ის 13 კრიტერიუმს ანდ სამიზნე ნიშნულებს სამეცნიერო ნაშრომის ხარისხის შესაფასებლად, რომელიც იქნება გამოყენებული, თუმცა, აღნიშნული მიმართულებით ამ დრომდე, არაფერი არ არის გაკეთებული. ამ კუთხით, უნდა აღინიშნოს, რომ სტრატეგია ძალაში შევიდა 2019 წლის 26 თებერვლიდან და კვლევითი აქტივობის ხარისხისა და პროდუქტიულობის შეფასების მექანიზმები ეხება მხოლოდ იმ აქტივობებს, რომლებიც ხორციელდება 2019 წლიდან.

არ არსებობს მტკიცებულება იმ ფაქტისა, რომ უნივერსიტეტს როდესმე ჩაუტარებია სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულის ან აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის პროდუქტიულობის ანალიზი, თუმცა აკადემიური საბჭოს წევრები ინტერვიუებისას ირწმუნებიან, რომ ამგვარი ანალიზი ტარდება რეგულარულად.

გოუნი-ს შემუშავებული აქვს კვლევითი აქტივობების ხარისხისა და სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების მექანიზმები (დოკუმენტი: "კვლევითი აქტივობების ხარისხისა და სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების მექანიზმები", სამეცნიერო აქტივობის განვითარების სტრატეგია, ნაწილი II). მიუხედავად ამისა, ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ ეს უაღრესად არაეფექტურია. მიუხედავად იმისა, რომ შეფასების ერთ – ერთი კრიტერიუმი იყო SCOPUS ციტირების რაოდენობა, შესაბამისმა თანამშრომლებმა ვერ შეძლეს ჯგუფისთვის ეთქვათ SCOPUS ციტირების რა რიცხვი ჰქონდათ გასულ წლებში. სტატიის ზემოქმედება არ იყო საკმარისად შეფასებული, ხოლო არასაკმარისი შედეგი არ მოიაზრებოდა სერიოზულ პრობლემად. რადგან PDCA ციკლი არის ნახსენები, ანალიზის ვადები ბუნდოვანია.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში
- 2019-2025წწ. სტრატეგიული განვითარების გეგმა
- 2019-2021წწ. სამოქმედო გეგმა
- სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების ხელშეწყობის მექანიზმები
- კვლევითი აქტივობების განვითარების სტრატეგია
- სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების დაფინანსების კონკურსის დებულება
- სამეცნიერო და შემოქმედებითი ინიციატივებით სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა

• ახალგაზრდა თანამშრომელთა მოზიდვის მექანიზმები • ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა • ერთობლივი კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობები და საერთაშორისო პარტნიორობთან თანამშრომლობა • მიმდინარე სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების მოკლე აღწერა • ანგარიშები განხორციელებული კვლევითი აქტივობების შესახებ • სამეცნიერო პერსონალის პუბლიკაციების ნუსხა • ინტერვიუები ადგილზე ვიზიტის დროს
რეკომენდაციები: • აქცენტი გაკეთდეს სამეცნიერო აქტივობების ხარისხობრივ შეფასებაზე, ყოვლისმომცველ ანალიზზე და ინდივიდუალური რეკომენდაციების შემუშავებაზე; • განხორციელდეს შეფასება და ანალიზი ყველა პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეულის აქტიური ჩართულობით
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან x ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან არ შეესაბამება მოთხოვნებს

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

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

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

გთუნი-ს აქვს საკმარისი მატერიალური რესურსები, რომლითაც უზრუნველყოფს ადეკვატურ გარემოს 1800 სტუდენტის სწავლებისათვის. გთუნი-ს სასწავლო კორპუსს აქვს განცალკევებული საკლასო ოთახები, სასწავლო კაბინეტები, სასწავლო და კვლევითი ლაბორატორიები, ფართები ჯგუფური მუშაობისათვის, სასაწყობო მეურნეობები, საკონფერენციო დარბაზი, ოთახები დაარქივებული მასალისათვის, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის საოფისე ფართები. თითოეულ სართულს აქვს ფოიე. უნივერსიტეტს აქვს რეკრეაციული სივრცეები; ამასთან, სათანადო ინვენტარით აღჭურვილი ბიბლიოთეკა განთავსებულია განცალკევებულ შენობაში. გასული 6 წლის განმავლობაში საკლასო ოთახები და ფოიეები განახლდა, სასწავლო და კვლევითი ლაბორატორიები გადაიარაღდა და განახლდა. შენობა, საკლასო ოთახები ადაპტირებულია თანამედროვე ლექციების ჩასატარებლად. მათ უმეტესობაში არის პროექტორები, რომლებიც შესაძლოა მიუერთდეს ლეპტოპებს. საკლასო ოთახები და ლაბორატორიები ადეკვატურია და აქვთ საკმარისი ინვენტარი და აღჭურვილობა, თუმცა ზოგიერთი კომპიუტერი ოდნავ მოძველებულია და ოპერირებენ ძველი პროგრამებით (Windows 7). სტრატეგიული გეგმა ითვალისწინებს შენობის, საკლასო ოთახების, სასწავლო კაბინეტების, სასწავლო და კვლევითი ლაბორატორიების განახლებას და საჭირო აღჭურვილობის დაყენებას 2019 წლის განმავლობაში. გთუნი-ს აქვს საკუთარი ელექტრომომარაგების სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს მთელი შენობისთვის საკმარის ელექტროენერგიის მიწოდებას მუნიციპალური ელ-ენერგიის მიწოდების შეწყვეტის შემთხვევაში.

მის განკარგულებაში არსებულ ქონებაზე უნივერსიტეტს გააჩნია ყველა საჭირო დოკუმენტი, ხელშეკრულება ან/და მესაკუთრეობის აქტი.

უსდ, 2918 წლის 1 იანვრის მდგომარეობით კანონიერად ფლობს არასასოფლო-სამეურნეო მიწის ნაკვეთს (7081 კვ.მ.), რომელზეც 2 შენობა და სპორტული მოედანია (478 კვ.მ.) განთავსებული. პირველი შენობა (4682 კვ.მ.) გამოიყენება საგანმანათლებლო პროცესისათვის, ხოლო მეორე (434 კვ.მ.) ბიბლიოთეკისათვის. ორივე შენობა რეგისტრირებულია საჯარო რეესტრის მონაცემთა ბაზაში და მინიჭებული აქვთ სათანადო საკადასტრო კოდები. აზომვითი ნახაზები მომზადებულია, რომლებზეც საგანმანათლებლო და დამხმარე სივრცეები განცალკევებულია; საგანმანათლებლო სივრცე გამოიყენება სწავლება/სწავლის მიზნით, კერძოდ: საკლასო ოთახი, საკონფერენციო დარბაზი, საერთო საპროფესორო ოთახი, სადაც პროფესორები უტარებენ სტუდენტებს კონსულტაციებს, სასწავლო/სამეცნიერო-კვლევითი ლაბორატორიები, ბიბლიოთეკა (წიგნების დეპოზიტარიუმის გარდა) და სხვა საგანმანათლებლო პროგრამების სფეროში გათვლილი ფართები; სასწავლო ფართია 3098.82 კვ.მ., დამხმარე - 2496.09 კვ.მ. გთუნი-ს კუთვნილი მატერიალური რესურსები (ძირითადი და ლიკვიდური აქტივები) ემსახურება საგანმანათლებლო მიზნების განხორციელებას, შესაბამება უნივერსიტეტის მისიას და აკმაყოფილებს არსებულ სტუდენტთა რაოდენობას და დაგეგმილ ჩარიცხვას.

უნივერსიტეტმა წარმოადგინა უძრავი ქონების ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია, ამონაწერი საჯარო რეესტრიდან (დანართი 66); არსებული აქტივების ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტები/ინვენტარიზაციის ანგარიშები (დანართი 67); ეკონომიკურ აგენტებთან თანამშრომლობის მემორანდუმები და დაგეგმილი, მიმდინარე და განხორციელებული კვლევითი პროექტები (დანართი 51); პერსონალისა და სტუდენტების გამოკითხვის შედეგები მატერიალურ რესურსებთან დაკავშირებით (დანართი 69); გათბობისა და კონდიციონერების სისტემების გამართულად ფუნქციონირების დამადასტურებელი დოკუმენტი (დანართი 70); სანიტარულ ნორმებთან შესაბამისობის დოკუმენტი (დანართი 71); ხანძარსაწინააღმდეგო, უსაფრთხოების, პირველადი დახმარებისა და წესრიგის მექანიზმები (დანართი 72); შენობის უსაფრთხოების ანგარიში (დანართი 73) და სახანძრო უსაფრთხოების ანგარიში (დანართი 74).

სანიტარიის სისტემა, წყალმომარაგებისა და გათბობის სისტემები სათანადო მდგომარეობაშია. თუმცა ტუალეტები ძველმოდურია.

გთუნი ახორციელებს პერიმეტრის ვიდეო კონტროლს CCTV სისტემით. ეს ნიშნავს პერიმეტრის როგორც შიდა, ისე გარე კონტროლს, რაც შეესაბამება შეფასების კრიტერიუმებს.

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს პირველი დახმარებისა და მკურნალობის სისტემა. უნივერსიტეტის პირველ სართულზე არის ექიმის კაბინეტი, რომელიც აღჭურვილია პირველადი დახმარების გასაწევად საჭირო მედიკამენტებითა და ინვენტარით. კაბინეტში მკაცრად დაცული წამლების შენახვის კანონით დადგენილი წესები. პირველი დახმარების აღმოჩენის მიზნით სტუდენტებისა და პერსონალისათვის, უნივერსიტეტს ჰყავს მაღალკვალიფიციური ექიმი, რომელთანაც უნივერსიტეტს გაფორმებული აქვს ხელშეკრულება. კაბინეტში ექიმი უწევს პირველად დახმარებას, ხოლო საჭიროების შემთხვევაში ხდება გადაუდებელი დახმარების გამოძახება. უნივერსიტეტის ბიუჯეტი გამოყოფს სახსრებს მედიკამენტებისა და აუცილებელი აღჭურვილობის შესაძენად.

გთუნი-ს აქვს ადაპტირებული გარემო სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის. ლიფტი და სხვა აღჭურვილობები ხელს უწყობენ სპეციალური საჭიროებების მქონე პირების თავისუფალ გადაადგილებას. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთათვის გამოყოფილია სპეციალური სანიტარული კვანძები.

ადაპტირებული გარემოს ზოგადი სტანდარტის მოთხოვნების დაკმაყოფილების მიზნით გთუნი-მ ბოლო 5 წლის განმავლობაში შეიმუშავა და განახორციელა გეგმა, რომელიც ითვალისწინებს განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე პირთა ინტერესებს. საუნივერსიტეტო სივრცეში განხორციელებული სამუშაოების გათვალისწინებით, განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე პირები უზრუნველყოფილნი არიან შემდეგი მომსახურებებით შეზღუდვების გარეშე: საკლასო ოთახების; საგანმანათლებლო პროგრამის შესაბამის ლაბორატორიების; კომპიუტერულ კლასების; სტუდენტური მომსახურებების; ბიბლიოთეკის; ადმინისტრაციული და შესაბამისი სამსახურებრივი ერთეულების შეუზღუდავი წვდომით.

შეფასების კრიტერიუმების მიხედვით, განსაკუთრებული საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე სტუდენტებს ხელი უნდა მიუწვდებოდეთ პროგრამით გათვალისწინებულ სასწავლო რესურსებზე ან ინდივიდუალურ სასწავლო გეგმაზე. ექსპერტთა ჯგუფის ვიზიტისას ასეთი სტუდენტი არ აღმოჩნდა, რომ შესაძლებელი ყოფილიყო გასაუბრება. მიუხედავად ამისა, იმის გათვალისწინებით, რაც უკვე გაკეთდა სპეციალურად განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე სტუდენტებისთვის და ზემოთაა მოხსენებულია, სავარაუდოა, რომ მათ მიმართ დამოკიდებულება იქნება სწორი. თუმცა, ამ კუთხით სასურველი იქნებოდა უფრო მკაფიო პროცედურების არსებობა.

ვიზუალური დათვალიერებით გამოვლინდა, რომ ზოგიერთ საკლასო ოთახში არაა ჰაერის კონდიციონერების სისტემები. ამის გამო, ექსპერტთა ჯგუფის აზრით, სასურველი იქნებოდა უნივერსიტეტს ყველა საკლასო ოთახი აღჭურვა კონდიციონერების სისტემით.

ადგილზე ვიზიტისას დადგინდა, რომ უსდ-ს გააჩნია კარგად განვითარებული ხანძარსაწინააღმდეგო და უსაფრთხოების ინვენტარი. ასევე, ხანძარსაწინააღმდეგო აღჭურვილობა განთავსებულია ყველა სართულზე თვალსაჩინო ადგილებში, ინსტრუქციებისა და ევაკუაციის გეგმების თანხლებით. შენობას გააჩნია რამდენიმე სპეციალური სათადარიგო გასასვლელი, რომლებშიც კარები იღება შიგნიდან გარეთ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ამონაწერი საჯარო რეესტრიდან;
- აზომვითი ნახაზები;
- დოკუმენტები რომლებიც ადასტურებს კომუნალური მომსახურების გადასახადების გადახდას;
- შენობა-დაწესებულებების მდგომარეობის შეფასების აქტები;
- დოკუმენტები, რომელიც მოწმობს აკადემიის მიერ ლიკვიდური აქტივების ფლობას;
- დიზელის გენერატორის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტი;
- ხელშეკრულება - სახანძრო უსაფრთხოების შესახებ;
- ბრძანებები, რომელიც განსაზღვრავს უსაფრთხოებაზე პასუხისმგებელ პირებს (მათ შორის სახანძრო უსაფრთხოებაზე);
- ბრძანება სამედიცინო დახმარებაზე პასუხისმგებელი პირის შესახებ;

რეკომენდაციები:

რჩევები:

სასურველია, რომ უნივერსიტეტმა აღჭურვოს ყველა საკლასო ოთახი ჰაერის კონდიციონერების სისტემით.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

7.2. საბიბლიოთეკო რესურსები

ბიბლიოთეკაში არსებული გარემო, რესურსები და მომსახურება ხელს უწყობს სასწავლო და კვლევითი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებას და უსდ მუდმივად ზრუნავს მის განვითარებაზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

საბიბლიოთეკო რესურსები ადეკვატურია სწავლის შედეგების მოთხოვნების უზრუნველსაყოფად, თუმცა არა კვლევითი მიზნების განხორციელებისთვის. სტუდენტებს აქვთ მარტივი წვდომა ონლაინ ბიბლიოთეკის კატალოგთან, სადაც ყველას შეუძლია წიგნისა თუ სხვა სასწავლო მასალის მოძიება. გთუნი-ს ხელშეკრულება აქვს გაფორმებული ეროვნულ ბიბლიოთეკასთან და იმ შემთხვევაში, როდესაც მის ბიბლიოთეკას არ აქვს საჭირო მასალები, ეროვნულ ბიბლიოთეკას შეუძლია ლიტერატურა გამოუგზავნოს ფოსტის მეშვეობით. უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკა შეუერთდა საქართველოს ბიბლიოთეკების ასოციაციას 2013 წელს.

უნივერსიტეტს აქვს წვდომა რიგ საერთაშორისო ონლაინ ბიბლიოთეკებზე. ყველა შესაბამისი ლინკი განთავსებულია ბიბლიოთეკის ვებ გვერდზე. ინტისერვიუებისას აშკარად გამოჩნდა, რომ სტუდენტებმა იცოდნენ მონაცემთა ბაზების შესახებ. ბიბლიოთეკა აღჭურვილია ინტერნეტთან დაკავშირებული კომპიუტერებით და კომმუნიკაციის სკანერითა და პრინტერით, რომლებიც ხელმისაწვდომია როგორც პერსონალის ასევე სტუდენტებისათვის.

ბიბლიოთეკის ყველა პერსონალი არაა გადამზადებული ინტერნეტის მონაცემთა ბაზებით თუ ელექტრონული რესურსებით სარგებლობაში. ეს გამოაშკარავდა ადგილზე ვიზიტისას, ვინაიდან ბიბლიოთეკარებმა ვერ შეძლეს ონლაინ მონაცემთა ბაზების გახსნა და გამოყენება.

ბიბლიოთეკას გააჩნია შემდეგი ფართები: წიგნების საცავი, სამკითხველო დარბაზი, ბიბლიოთეკის პერსონალის ოთახი, ფართი IT აღჭურვილობისათვის. თუმცა, როგორც ჩანს არაა ფართები მუშავდრებისა და ჯგუფური მუშაობისათვის.

უსდ-ს აქვს ბიბლიოთეკით სარგებლობის რეგულაციები, საინფორმაციო ინსტრუქციები და სათანადო ინვენტარით აღჭურვილი სამკითხველო დარბაზი. დაწესებულების ბიბლიოთეკა უზრუნველყოფილია სილაბუსებში მითითებული ძირითადი ლიტერატურით; თუმცა, ზოგიერთი სამუშაოსათვის არ აქვთ საჭირო რაოდენობის ეგზემპლარები. წიგნებით სარგებლობა ხორციელდება ბიბლიოთეკის რეგულაციების შესაბამისად; თუმცა, ბიბლიოთეკა ღიაა მხოლოდ სტუდენტებისა და პერსონალისთვის კვირაში 6 დღის, საერთო ჯამში 51 საათის განმავლობაში. სამუშაო საათებია: ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით 09:30-17:30 სთ და შაბათს 10:00-16:00 სთ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში
- 2019-2025წწ. სტრატეგიული განვითარების გეგმა
- 2019-2021წწ. სამოქმედო გეგმა
- სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების ხელშეწყობის მექანიზმები
- კვლევითი აქტივობების განვითარების სტრატეგია
- სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების დაფინანსების კონკურსის დებულება
- სამეცნიერო და შემოქმედებითი ინიციატივებით სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა
- ახალგაზრდა თანამშრომელთა მოზიდვის მექანიზმები
- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა
- ერთობლივი კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობები და საერთაშორისო პარტნიორებთან თანამშრომლობა
- მიმდინარე სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების მოკლე აღწერა
- ანგარიშები განხორციელებული კვლევითი აქტივობების შესახებ
- სამეცნიერო პერსონალის პუბლიკაციების ნუსხა
- ინტერვიუები ადგილზე ვიზიტის დროს
- <http://openbiblio.gttu.edu.ge/home/index.php>

რეკომენდაციები:

ბიბლიოთეკის პერსონალი უნდა აწვდიდეს მეტ ინფორმაციას სტუდენტებსა და აკადემიურ პერსონალს საერთაშორისო ონლაინ ბიბლიოთეკებისა და მათი გამოყენების თაობაზე. ამ მიზნით, ბიბლიოთეკარები უნდა გადამზადდნენ შესაბამის სფეროში.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

7.3 საინფორმაციო რესურსები

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

გთუნი-ს აქვს საკმარისი IT ინფრასტრუქტურა. აქ ფუნქციონირებს სპეციალური საინფორმაციო ტექნოლოგიების სამსახური, რომელიც პასუხისმგებელია ვებგვერდთან და ინტერნეტთან (უსადენო ინტერნეტთან), ასევე კომპიუტერულ პროგრამებთან და მონაცემთა ბაზებთან (სერვერებთან) დაკავშირებული საკითხებისა და პრობლემების გადაჭრაზე.

უნივერსიტეტის შენობის მთელ ტერიტორიაზე მოქმედებს Wi-Fi, რომელიც ღიაა ყველასთვის. უნივერსიტეტს ჰყავს ორი ინტერნეტის მომსახურების მიმწოდებელი - "სილქნეტი" და "ახალი ქსელები". ისინი უზრუნველყოფენ ინტერნეტთან წვდომას ოპტიკურ-ბოჭკოვანი არხებით.

გთუნი-ს აქვს სასწავლო პროცესის მენეჯმენტის სისტემა, სადაც ხდება სტუდენტების რეგისტრაცია. სადაც ჩანს სალექციო ცხრილები (დრო, ლექტორის სახელი და აუდიტორიის ნომერი), სტუდენტები ამ სისტემაში ხედავენ საკუთარ შეფასებებსა და პროგრესს, აფასებენ აკადემიური პერსონალსა და ადმინისტრაციას, ასევე ახორციელებენ სასწავლო მასალების შეძენას. აკადემიური პერსონალი აღნიშნულ პროგრამას იყენებს ლექციების დასაგეგმად, საჭიროების შემთხვევაში სტუდენტებთან კომუნიკაციისა და შეფასებების გაკეთების მიზნით. ვიზიტის დროს ექსპერტებმა შეძლეს ამ პროგრამის შემოწმება. 2015 წლიდან გთუნი თანამშრომლობს Microsoft-თან და სარგებლობს მათი ლიცენზირებული საოპერაციო სისტემებით, სხვა პროგრამებითა და მომსახურებით. თავის სტუდენტებსა და პერსონალს გთუნი სთავაზობს 200-ზე მეტ ლიცენზირებულ მომსახურებას და პროგრამას 3 წლიანი გარანტიით.

ვებგვერდი სრულყოფილად ფუნქციონირებს როგორც ქართულ, ისე ინგლისურ ენაზე. განთავსებულია განახლებული ინფორმაცია, რომელიც საჭიროა სტუდენტებისთვის, აკადემიური პერსონალისა და დაინტერესებული მხარეებისათვის (მაგალითად დამსაქმებლები, კურსდამთავრებულები და სხვა).

ვებსაიტი მოიცავს ინფორმაციას ქართულ და ინგლისურ ენებზე, მათ შორის უსდ-ს მისიას, მის აქტივობებს, სტრუქტურას, საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგს, პროგრამებსა და ჩარიცხვის კრიტერიუმებს. მიუხედავად ამისა, მოსალოდნელია სწავლის შედეგები ბუნდოვანია.

მისანიჭებელი კვალიფიკაციები, სწავლება/სწავლისას და შეფასების პროცედურები მკაფიოდაა ჩამოყალიბებული როგორც ქართულ, ისე ინგლისურ ენაზე. ადმინისტრაციული/ აკადემიური/ სამეცნიერო პერსონალის სია არასრულადაა წარმოდგენილი. ბიბლიოთეკის ელექტრონული კატალოგი, როგორც ჩანს, ამჟამად არაა ხელმისაწვდომი. სხვა დოკუმენტები, როგორებიცაა: მარეგულირებელი დოკუმენტები, სტრატეგიული განვითარების გეგმები, წლიური ანგარიშები, ფინანსური ანგარიშები, მიმდინარე და განხორციელებული კვლევები (შედეგები), ძირითადი

სტატისტიკა, ხელმისაწვდომი მომსახურებები, დასაქმების შესაძლებლობები ამჟამად არაა ხელმისაწვდომი, ყოველ შემთხვევაში ინგლისურ ენაზე.

გთუნი-ს აქვს სერვერები მონაცემთა ბაზებისთვის, რომელიც ქმნის სარკისებურ რეზერვს, რაც იმას ნიშნავს, რომ საგანგებო ვითარებაში, უნივერსიტეტი შეძლებს მონაცემების აღდგენას სხვა მყარი დისკიდან და არ დაკარგავს მთლიან ინფორმაციას.

გთუნი-ს აქვს ბიზნეს უწყვეტობის გეგმა, რომელშიც მითითებულია შესაძლო რისკები და საჭიროებისას - ქმედებები კორექტირებისთვის. ეს ინფორმაცია მიეწოდა ექსპერტთა ჯგუფს თვითშეფასების ანგარიშის დანართი 11-ით და როგორც ჩანს, კარგადაა შემუშავებული, რისკების შეფასებისა და შემსუბუქების ძირითადი საშუალებების გამოყენებით.

ადგილზე ვიზიტისას გაირკვა, რომ ზოგიერთი კომპიუტერი მოძველებულია და საჭიროებს განახლებას, საოპერაციო სისტემები (Windows 7), ასევე, საჭიროებს განახლებას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- კონტრაქტი ინტერნეტ-პროვაიდერთან;
- დომენისა და ჰოსტინგის ფლობის დამადასტურებელი სერტიფიკატი (დანართი 85).
- თვითშეფასების ანგარიში
- 2019-2025წწ. სტრატეგიული განვითარების გეგმა
- 2019-2021წწ. სამოქმედო გეგმა
- სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების ხელშეწყობის მექანიზმები
- კვლევითი აქტივობების განვითარების სტრატეგია
- სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების დაფინანსების კონკურსის დებულება
- სამეცნიერო და შემოქმედებითი ინიციატივებით სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა
- ახალგაზრდა თანამშრომელთა მოზიდვის მექანიზმები
- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა
- ერთობლივი კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობები და საერთაშორისო პარტნიორებთან თანამშრომლობა
- მიმდინარე სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების მოკლე აღწერა
- ანგარიშები განხორციელებული კვლევითი აქტივობების შესახებ
- სამეცნიერო პერსონალის პუბლიკაციების ნუსხა
- ვებსაიტი <http://www.gttu.edu.ge/ge/about-us/legal-directory/debulebebi-instruqtsiebi>
- ინტერვიუები ადგილზე ვიზიტის დროს

შეფასება

სრულად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

რეკომენდაციები: კომპიუტერული ბანკი და ოპერაციული სისტემები (Windows 7) საჭიროებს განახლებას.		
რჩევები:		
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):		
7.4 ფინანსური რესურსები		
- o უსდ-ის ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია. - o უსდ-ს ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული და საშუალო ვადიანი სამოქმედო გეგმების ფარგლებში აღწერილი საქმიანობების შესრულებას. - o უსდ-ს ფინანსური რესურსები ფოკუსირებულია დაწესებულების ძირითადი აქტივობების ეფექტურ შესრულებაზე. - o უსდ-ს ბიუჯეტი უზრუნველყოფს კონკრეტული კვლევების, ბიბლიოთეკის ფუნქციონირებისა და განვითარების დაფინანსებას. - o უსდ-ს გააჩნია ანგარიშების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტიანი სისტემა	ბიუჯეტით	გათვალისწინებული
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი		
ბიუჯეტი ფორმირდება შემდეგი წყაროებიდან: საგანმანათლებლო პროგრამის საფასურის შენატანი, ეროვნული და საერთაშორისო ფონდების გრანტები და სხვა ლეგალური შემოსავლები ეკონომიკური საქმიანობიდან. გთუნი-ს დაფინანსების ძირითადი წყაროა საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების საფასურის შენატანებით მიღებული შემოსავალი. წარსული 5 წლის განმავლობაში გთუნი-ს ბიუჯეტი შემცირდა შემდეგი მიზეზების გამო: 1. საბაკალავრო პროგრამების სწავლის საფასური შემცირდა 2990 დან 2250 ლარამდე; გასულ 4 წელიწადში კურსდამთავრებულთა რაოდენობამ გადააჭარბა ჩარიცხულ სტუდენტთა რაოდენობას. ბიუჯეტის ფორმირებაში მონაწილეობას იღებენ უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელები. ისინი წარადგენენ ინფორმაციას ფინანსურ დეპარტამენტში, რომელიც მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე, განსაზღვრავს ბიუჯეტის პროექტს პრიორიტეტების შესაბამისად. ბიუჯეტის პროექტი წარედგინება აკადემიურ საბჭოს. უნივერსიტეტის საბიუჯეტო სახსრები მიმართულია საგანმანათლებლო ფუნქციების უზრუნველსაყოფად. თუმცა, როგორც ინტერვიუს დროს გაირკვა, ბიუჯეტის ძირითადი ნაწილი გამოიყენება ინფრასტრუქტურული განვითარებისა და ადმინისტრაციული ფუნქციების ან განათლების უზრუნველყოფისათვის. ამ ეტაპზე, აკადემიური აქტივობების, ინტერნაციონალიზაციისა და კვლევების დაფინანსება არ წარმოადგენს ბიუჯეტის პრიორიტეტს. ეს დაუყოვნებლივ გამოსასწორებელია. საბიუჯეტო რესურსები უმნიშვნელოა სტრატეგიული ამოცანების განსახორციელებლად. ფინანსური რესურსები ძირითადად მიმართულია პერსონალის სახელფასო ანაზღაურებაზე 80%-ის ოდენობით, ხოლო ბიუჯეტის დარჩენილი 20% უმნიშვნელოა სხვა მნიშვნელოვანი აქტივობების განსახორციელებლად, კერძოდ, ინტერნაციონალიზაციის, პერსონალის განვითარების და სხვ. კვლევებზე გამოყოფილი სახსრები უმნიშვნელოა და დაწესებულებამ უნდა გაზარდოს ბიუჯეტი კვლევისთვის.		

გაუგებარია, ატარებს თუ არა უსდ ფინანსურ აუდიტს ოფიციალური სააუდიტორო კომპანიის მეშვეობით და საჯაროდ ხელმისაწვდომია ფინანსური ანგარიში თუ არა. მართალია მიმდინარე და წინა წლების ფინანსური ანგარიშები წარედგინა ექსპერტთა ჯგუფს (დანართი 88ა), თუმცა სრული სააუდიტორო ანგარიში არ იქნა წარმოდგენილი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- უსდ-ს ბიუჯეტი
- სტრატეგიული გეგმა 2019-2025 წწ.
- გასაუბრებები

რეკომენდაციები:

- უნივერსიტეტმა უნდა გაზარდოს კაპიტალი, ამისათვის გაამრავალფეროვნოს წყაროები და შეცვალოს სტრატეგიული ამოცანები, რათა დაემთხვას კაპიტალის ლიმიტებს;
- დაწესებულებამ უნდა გაზარდოს კვლევების ბიუჯეტი.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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