

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის ექსპერტთა დასკვნა
ბათუმის ხელოვნების სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: ჰელენ მაკვეი, ბიზნესის განვითარების დირექტორი შოტლანდიის
ეროვნული კონსერვატორია, გაერთიანებული სამეფო

წევრები:

გიორგი ქურდიანი (სტუდენტი წევრი) დოქტორანტი, არქიტექტურის ფაკულტეტი,
თბილისის სახელმწიფო სამხატვრო აკადემია, საქართველო

მარიამ ზალდასტანიშვილი, გრაფიკული დიზაინერი და წიგნების ილუსტრატორი,
თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი, საქართველო

ქეთევან აპატარშვილი, აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი, საქართველო;

ლელა იოსავა, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

თბილისი

2019

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

1995 წლის 29 სექტემბერს საქართველოს მთავრობის გადაწყვეტილებით ქ. ბათუმში დაარსდა ბათუმის ხელოვნების სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი, პირველ რიგში, დასავლეთ საქართველოს რეგიონის მომსახურების მიზნით. თავისი უახლესი ისტორიის განმავლობაში, ბხსსუ-მ განიცადა სხვადასხვა სტრუქტურული ცვლილება და რეორგანიზაცია¹.

ამჟამინდელი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი (სსიპ) ბათუმის ხელოვნების სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი შეიქმნა 2009 წლის 9 ოქტომბერს (საქართველოს მთავრობის N180 დადგენილებით).

ბათუმის ხელოვნების სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტში **397** სტუდენტია, დასაქმებულია **282**-მდე თანამშრომელი (მათ შორის მოწვეული პერსონალი). ზემოხსენებული თანამშრომლებიდან 40 იკავებს აკადემიურ თანამდებობებს და შედგება: 13 პროფესორის, 21 ასოცირებული პროფესორის, 3 ასისტენტ პროფესორისა და 3 ასისტენტისაგან.

აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის მთავრობის მხარდაჭერითა და დაფინანსებით ბხსსუ გადავიდა ხელოვნების სასწავლო უნივერსიტეტის ახალ შენობაში, რომელიც დაპროექტებულია უმაღლესი სახელოვნებო განათლების თანამედროვე მოთხოვნების შესაბამისად. შენობაში განთავსებულია სარეპეტიციო, შემოქმედებით სამუშაო შეხვედრების დარბაზები, დიდი და მცირე ზომის სასწავლო ოთახები, სასწავლო თეატრი, მცირე საკონცერტო დარბაზი, საკონფერენციო, საგამოფენო დარბაზები, ბიბლიოთეკა, კომპიუტერულ სასწავლო ოთახები, ვიდეო – აუდიო საშუალებები და მუსიკალური ინსტრუმენტები, შენობას აქვს უსაფრთხო/ცეცხლგამძლე გათბობა, ჰაერის კონდიცირება და მთელი შენობა ადაპტირებულია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ნებისმიერი სტუდენტის საჭიროებებისადმი. უნივერსიტეტი შენობაში გადავიდა 2019 წლის სექტემბერში.

უნივერსიტეტს გააჩნია სამი ფაკულტეტი - სახვითი, სასცენო და კინო-ტელე ხელოვნების ფაკულტეტი, მუსიკის ფაკულტეტი და განათლების, ჰუმანიტარული და სოციალური მეცნიერებების ფაკულტეტი.

¹ 1995 წლის 29 სექტემბერს საქართველოს მთავრობის გადაწყვეტილებით ქ. ბათუმში დაარსდა ბათუმის ხელოვნების სახელმწიფო ინსტიტუტი. 1996 წელს ხელოვნების სახელმწიფო ინსტიტუტში გაიხსნა საბალეტო სტუდია. 1999 წელს ბალეტის სტუდია გამოეყო ხელოვნების სახელმწიფო ინსტიტუტს საბალეტო სასწავლებლის სტატუსით. 1998 წელს მუსიკალურ დისციპლინათა ფაკულტეტის ბაზაზე გაიხსნა ბათუმის ზაქარია ფალიაშვილის სახელობის სახელმწიფო კონსერვატორია. „აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის ადმინისტრაციულ ტერიტორიაზე არსებული უმაღლესი საგანმანათლებლო, სახელოვნებო და ზოგიერთი სამეცნიერო-კვლევითი დაწესებულების რეორგანიზაციის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2006 წლის 23 თებერვლის №137 დადგენილებით ბათუმის ხელოვნების სახელმწიფო ინსტიტუტი და ბათუმის სახელმწიფო კონსერვატორია გაერთიანდა ახლადდაფუძნებულ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირთან - შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტთან, ხელოვნების ფაკულტეტის სტატუსით. საქართველოს მთავრობის 2009 წლის 14 აგვისტოს №146 დადგენილებით სსიპ-შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ხელოვნების ფაკულტეტის ბაზაზე შეიქმნა ბათუმის ხელოვნების ინსტიტუტი, რომელსაც საქართველოს მთავრობის 2009 წლის 9 ოქტომბრის №180 დადგენილებით ეწოდა სსიპ - ბათუმის ხელოვნების სასწავლო უნივერსიტეტი.

2012 წლიდან ხელოვნების სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი არის ევროპის ხელოვნების ინსტიტუტების ლიგის სრული წევრი. უნივერსიტეტი ჩართულია სხვადასხვა საერთაშორისო პროექტში, დამყარებული აქვს პარტნიორობა 15 ქვეყნის 32-ზე მეტ უნივერსიტეტთან.

ამჟამად უნივერსიტეტი სთავაზობს:

საბაკალავრო პროგრამებს:

- არქიტექტურასა და დიზაინში (შენობების და ნაგებობების არქიტექტურა; ინტერიერის დიზაინი);
- ფერწერა (სახვითი ხელოვნება, გრაფიკა);
- დიზაინი (ტექსტილის დიზაინი; სამოსის დიზაინი);
- აუდიოვიზუალური ხელოვნება (კინორეჟისურა; ტელერეჟისურა);
- სამსახიობო და კრეატიული ხელოვნება (დრამა და კინემატოგრაფია);
- თოჯინების თეატრი - მსახიობობა;
- კულტურის მენეჯმენტი;
- ხელოვნებათმცოდნეობა;
- კულტურული ტურიზმი;
- ტელე-რადიო ჟურნალისტიკა;
- სამუსიკო შემსრულებლობა (ფორტეპიანო; აკადემიური სიმღერა; აკადემიური გუნდის, ორკესტრის დირიჟორობა);

სამაგისტრო პროგრამებს:

- დიზაინი (ტექსტილის დიზაინი; სამოსის დიზაინი);
- ხელოვნების ისტორია და თეორია (ხელოვნებათმცოდნეობა);
- აუდიოვიზუალური ხელოვნება (მხატვრული კინოს რეჟისურა);
- სამემსრულებლო-შემოქმედებითი ხელოვნება (დრამის რეჟისურა; თოჯინების თეატრის რეჟისურა);
- ხელოვნების მენეჯმენტი;
- მუსიკის თეორია/ეთნო-მუსიკოლოგია;
- სამემსრულებლო ხელოვნება (ფორტეპიანო, აკადემიური სიმღერა, ორკესტრი).

მასწავლებლის მომზადება (60 – კრედიტის პროგრამები)

- სახვითი და გამოყენებითი ხელოვნების პედაგოგთა მოსამზადებლად;
- მუსიკის პედაგოგთა მოსამზადებლად (მომზადებულია აკრედიტაციისათვის).

ხელოვნების სასწავლო უნივერსიტეტის შენობა, როგორც მრავალფუნქციური ტერიტორია, გამოიყენება ურბანული და რეგიონალური სემინარების, გამოფენების, კონფერენციების, კონკურსების, სხვადასხვა ფორმის კულტურული საქმიანობებისთვის, რომლებიც უნივერსიტეტის პოპულარობასთან ერთად მხარს უჭერენ პერსონალისა და სტუდენტების ჩართულობას ამ საქმიანობაში, აგრეთვე საგანმანათლებლო შემოქმედებითი პროცესების ინტეგრირებას არასაუნივერსიტეტო საგანმანათლებლო და კულტურულ საქმიანობებში.

დამატებითი ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ვებ-საიტზე: <http://batu.edu.ge/index.html?lang=ge> (ქართულად) <http://batu.edu.ge/index.html?lang=en> (და ინგლისურად)

საავტორიზაციო შეფასების პროცესის მოკლე მიმოხილვა: თვითშეფასების ანგარიში და ადგილზე ვიზიტი

საქართველოს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ გამოქვეყნებული „ექსპერტების სახელმძღვანელო“ შესაბამისად, ეს ანგარიში მომზადებულია კეთილსინდისიერად. ჯგუფის ყველა წევრს იყო ინფორმირებული შესაბამისი პროცესების, როლებისა და პასუხისმგებლობის შესახებ. ჯგუფის წევრებმა მონაწილეობა მიიღეს მოსამზადებელ საფეხურზე თვითშეფასების ანგარიშის და დანართი დოკუმენტაციის შესწავლით. ჯგუფის თითოეულ წევრზე გადანაწილდა სტანდარტები, რამაც საშუალება მოგვცა შესაბამისად დაგეგმილიყო ადგილზე ვიზიტი.

ჯგუფი შეიკრიბა მოსამზადებელ შეხვედრაზე („ექსპერტების სახელმძღვანელო“ გვ. 10) და უზრუნველყო ყველა საჭირო თემის განხილვა. სტანდარტების რუკის განხილვა დასრულდა ჯგუფის ყველა წევრის შეთანხმებით ადგილზე ვიზიტის დღის წესრიგის შესახებ. შედგენილ იქნა შესწავლის ძირითადი სფეროების კითხვების ნუსხა და ადგილზე ვიზიტის დღის წესრიგი დადასტურდა.

ადგილზე ვიზიტისას ჯგუფის მიერ გადამოწმდა ინფორმაცია, საჭიროებისამებრ დაზუსტდა სფეროები და უზრუნველყოფილ იქნა მთელი საჭირო ინფორმაციის შეგროვება, რათა ჯგუფს შეძლებოდა საექსპერტო შეფასების ანგარიშის დასრულება. მომდევნო გრაფიკი იყო დაცულ. ჯგუფი მადლობას უხდის ყველა გამოკითხულ სტუდენტსა და პერსონალს პროცესში სრული, გამჭვირვალე და დეტალური მონაწილეობისათვის. ჯგუფმა განახორციელა შენობის დათვალიერება და პერსონალთან კონსულტაციით შეამოწმა ონ-ლაინ რესურსები.

საბოლოოდ, ექსპერტთა ჯგუფმა შეიმუშავა წინამდებარე ანგარიში, რომლის სტრუქტურა ჩამოყალიბებულია ზემოაღნიშნული სტანდარტების შესაბამისად.

ექსპერტთა ჯგუფს სურს გულწრფელი მადლობა გადაუხადოს რექტორსა და მათ გუნდს მასპინძლობის, წარდგენილი დოკუმენტაციის ხარისხისა და იმ კოლეგიალობისთვის, რომლითაც ყველა სტუდენტი, პერსონალი, კურსდამთავრებული და დამსაქმებელი ჩაერთო ადგილზე ვიზიტის დროს ამ პროცესში.

ექსპერტთა ჯგუფი იმედს გამოთქვამს, რომ წინამდებარე ანგარიში დაეხმარება უნივერსიტეტს არა მხოლოდ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ ავტორიზაციის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებაში, არამედ, აგრეთვე გახდება გამოსადეგი და კონსტრუქციული დოკუმენტი, რათა დაეხმაროს მას მიმდინარე განვითარებაში და მუშაობაში დასახული მიზნების მისაღწევად.

რეზიუმე:

1. ბხსსუ-მ მოამზადა თვითშეფასების ანგარიში (თშა) ინგლისურ ენაზე, რომელიც ეფუძნება განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის სტანდარტებს.

2. ექსპერტთა ჯგუფმა, საერთაშორისო თავმჯდომარის ჩათვლით, შეისწავლა თმა და სხვა დოკუმენტაცია, რომლებიც წარმოდგენილი იყო ქართულ ენაზე (ინგლისურ ენაზე თარგმნილ რამდენიმე დოკუმენტთან ერთად).
3. ექსპერტთა ჯგუფმა სამი დღის განმავლობაში (2019 წლის 1-3 ოქტომბერი) განახორციელა ადგილზე ვიზიტი და გამართა შეხვედრები პერსონალთან, სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან და დამსაქმებლებთან შემდეგნაირად:

უსდ-ს სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

ექსპერტთა ჯგუფის მოსაზრებაა, რომ გამოქვეყნებული კრიტერიუმების თანახმად, ბათუმის ხელოვნების სასწავლო უნივერსიტეტი შემდეგნაირად აკმაყოფილებს სტანდარტებს:

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1. უსდ-ს მისია და სტრატეგიული განვითარება: | შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან |
| 2. უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა: | ნაწილობრივ შესაბამისობაშია |
| 3. საგანმანათლებლო პროგრამები: | მეტწილად შესაბამისობაშია |
| 4. უსდ-ის პერსონალი: | მეტწილად შესაბამისობაშია |
| 5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის მომსახურებები: | შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან |
| 6. კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა: | მეტწილად შესაბამისობაშია |
| 7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები: | მეტწილად შესაბამისობაშია |

რეკომენდაციების რეზიუმე

1. შექმენით სამწლიანი გეგმა, რომელიც იქნება SMART: კონკრეტული, გაზომვადი, მიღწევადი, რეალისტური და მიზნობრივი. კერძოდ, განიხილეთ უფრო დეტალურად, თუ როგორ და როდის იქნება მიზნების მიღწევა ხელშეწყობილი განხორციელების პრიორიტეტების შეფასების მექანიზმით.
2. შექმენით უწყვეტი განათლების პროგრამები, რომლებიც ფესვგადგმულია ბაზრის კვლევებში და შეესაბამება რეგიონული ხელოვნების / განათლების პრიორიტეტებს.
3. დაწესებულების საქმიანობის ეფექტური მართვის განხორციელების მიზნით უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს ყველა შესაბამისი მართვის ორგანოს (აკადემიური და წარმომადგენლობითი საბჭოების) სრული ჩართულობა
4. უნივერსიტეტი უფრო მძლავრად უნდა მიისწრაფოდეს იმ ინსტიტუციური მიდგომისკენ, რომელიც ნაკლებად ეყრდნობა პიროვნებების სიძლიერეს.
5. უნივერსიტეტმა უნდა გააუმჯობესოს თავისი ანალიტიკური შესაძლებლობები რეგულარული თვითშეფასების განხორციელებით, რათა შეძლოს ამისი, როგორც ეფექტური საშუალების გამოყენება საქმიანობის მონიტორინგსა და შემდგომი ქმედებებისთვის თვალის მიდევნებაში.
6. უნივერსიტეტმა დაინტერესებულ მხარეთათვის გამჭვირვალობის გასაუმჯობესებლად უნდა წარუდგინოს კვლევის შედეგები, შეფასებები და რეკომენდაციები.
7. უნივერსიტეტმა უნდა გადადგას აქტიური ნაბიჯები თვითკრიტიკისა და საკუთარი მუშაობის კრიტიკული ანალიზის კულტურის ხელშეწყობისათვის.
8. ყველა სტუდენტი და პერსონალი უნდა შეფასდეს ეთიკის კოდექსით
9. ყველა სტუდენტსა და თანამშრომელს უნდა ჰქონდეს გაზრებული აკადემიური თავისუფლების პრინციპები და მისი პრაქტიკული მნიშვნელობა
10. უნდა განხორციელდეს ანტიპლაგიატიზმის პროგრამის ეფექტური გამოყენება, მათ შორის მკაფიო კომუნიკაცია სტუდენტებში
11. უნივერსიტეტმა უნდა განიხილოს და მიიღოს შეფასების პრაქტიკა, რომელიც უზრუნველყოფს შეცდომების დაფიქსირებასა და გამოსწორებას ისე, როგორც ზემოთ მოყვანილ მაგალითში.
12. უნივერსიტეტმა უნდა მოიძიოს დარგში საუკეთესო გამოცდილება, რათა გადმოიღოს შეფასების პრაქტიკა, რომელიც უზრუნველყოფს უნებლიე მიკერძოების აღმოფხვრას.
13. უნივერსიტეტმა უნდა განსაზღვროს პედაგოგიური უნარების კონკრეტული საჭიროება და უზრუნველყოს შესაბამისი პროფესიული მომზადება მისი ახალი აკადემიური / მოწვეული (აგრეთვე ადმინისტრაციული და დამხმარე) პერსონალისთვის.
14. უნივერსიტეტმა უფრო დიდი ყურადღება უნდა გაამახვილოს სტუდენტებისთვის და პერსონალისთვის ინგლისური ენის სწავლების სტრატეგიაზე, დაასაქმოს მაღალკვალიფიციური მასწავლებლები და რეგულარულად აკონტროლოს სწავლის შედეგები და ხარისხი, ამის სათანადო ფინანსური დაგეგმვის უზრუნველყოფით.
15. რეკომენდებულია აკადემიური პერსონალის ასაკობრივი დივერსიფიკაცია, რათა სასწავლო პროცესი გახდეს უფრო დინამიური და ეფექტური.
16. უნივერსიტეტმა უნდა გადახედოს თითოეული აფილირებული აკადემიური პერსონალის სტატუსსა და დატვირთვის მონაცემებს, რათა შეინარჩუნოს წახალისების / პასუხისმგებლობის სამართლიანი და მდგრადი თანაფარდობა და შესაძლებლობა

მისცეს აკადემიურ პერსონალს სრულად იყოს ჩართული უსდ-ს ყოველდღიურ ცხოვრებაში.

17. უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის დატვირთვა დაწესებულების ჩარჩოებში უკეთ უნდა იყოს განსაზღვრული და გაკონტროლებული, რათა გაუმჯობესდეს სწავლების/კვლევების ხარისხი.
18. ოფიციალურად შეიტანეთ ენის მოთხოვნები, როგორც მიმდინარე პროფესიული განვითარების აქტივობა
19. სამაგისტრო დონეზე მუშაობის ზედამხედველობისათვის განახორციელეთ ტრენინგის მკაფიო პროგრამა
20. სასწავლო უნივერსიტეტის კონტექსტში, შეიმუშავეთ და განახორციელეთ სტრატეგია, რომ აჩვენოთ / ჩანერგოთ კვლევა უნივერსიტეტის სასწავლო საქმიანობაში
21. უზრუნველყავით, რომ პლაგიატიზმის გააზრება, გამოვლენის გაუმჯობესებული მეთოდებით, უკეთ იყოს გავრცელებული სტუდენტებში
22. პერსონალისა და სტუდენტების გამოცდილებისა და კვლევითი აქტივობების სტანდარტის გაზრდის მიზნით უნივერსიტეტმა უნდა დაგეგმოს და მიიღოს ინტერნაციონალიზაციის განხორციელების მკაფიო სტრატეგია კვლევითი აქტივობების მეშვეობით
23. უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ სათანადოდ სტრუქტურირებული ინგლისური ენის განვითარების გეგმა იქნეს შემუშავებული და განხორციელებული
24. დასრულდეს ყველა საჭირო ინსტალაცია ტუალეტების ხელმისაწვდომობისათვის (პერსონალისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სტუდენტებისათვის)
25. გადახედეთ ხმაურის გავრცელების დონეს: განიხილეთ შესაბამისი აკუსტიკური საშუალებების დამონტაჟება
26. EMIS-ის პლატფორმა საჭიროებს სრულად ინტეგრირებას.
27. E-flow საჭიროებს სრულად ინტეგრირებას.
28. უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი საჭიროებს რეგულარულ განახლებას იმის სრული აუდიტის ჩათვლით, თუ რა უნდა იყოს ხელმისაწვდომი ინგლისურ და ქართულ ენებზე.
29. სისტემური სარეზერვო და კიბერუსაფრთხოების ციკლი უნდა იყოს დაგეგმილი და განხორციელებული.

რჩევების რეზიუმე

1. მისიის განაცხადის შემდეგი ამონაწერის საპასუხოდ: "შემოქმედებითი და კვლევითი საქმიანობის განვითარების ხელშეწყობა" უნივერსიტეტმა სასურველია გაითვალისწინოს გზები, რომლებიც ხელს შეუწყობენ დაწესებულებაში მტკიცე კვლევითი კულტურის დამკვიდრებას - დეტალები მოცემულია მე-6 სტანდარტში
2. გეგმის განხორციელებისთვის მისიისა და ოპერატიული გეგმების შექმნისას, უნივერსიტეტმა სასურველია გაითვალისწინოს ალტერნატიული ორგანიზაციული ეფექტურობის დაგეგმვის ისეთი საშუალებები, როგორიცაა PESTEL- ის ანალიზი; პორტერის 5-ძალა და ანსოფ გროუსის მატრიცა SWOT-ანალიზის უკეთ შესაფასებლად.
3. განხილულ იქნეს მარკეტინგის / PR / საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურის გამოყოფა
4. შემუშავდეს მონაცემთა დამუშავების გრაფიკი დოკუმენტების/დანაწერების შენახვის ჩათვლით
5. უზრუნველყოფილ იქნეს ფაკულტეტის დონის სამოქმედო გეგმების დაზუსტება 3 – წლიან სამოქმედო გეგმების ფარგლებში - ნათლად განსაზღვრული, დელეგირებული ქმედებების განხორციელების გზით, ან ფაკულტეტის დონეზე გეგმების მტკიცებულებებზე დაყრდნობით შენატანის უზრუნველყოფით.
6. გათვალისწინებულ იქნეს გადაწყვეტილების მიღების დელეგირების ფორმალიზაცია, რათა ნამდვილად გახდეს შესაძლებელი მენეჯმენტში სრულყოფილი თანამონაწილეობის სტილის დაცვა.
7. გათვალისწინებულ იქნეს რისკების უფრო სიღრმისეული შეფასება, რაც ხელს შეუწყობს მიმდინარე სამწლიანი ციკლის განვითარების პრიორიტეტებზე ფოკუსირებას.
8. უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ყველა თანამშრომელი იცნობდეს პერსონალის მუშაობის შეფასების სისტემას
9. უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის პერსონალი ფლობდეს გამოცდილებას, რომელიც აუცილებელია კითხვარების შედგენისა და ადმინისტრირებისათვის, ასევე, კვლევის შედეგების ინტერპრეტაციისათვის.
10. კურსდამთავრებულებთან რეგულარული კონტაქტის უზრუნველსაყოფად უფრო ოფიციალური პროცესი უნდა დაიგეგმოს და განხორციელდეს.
11. პერსონალისა და სტუდენტის გამოცდილების გასაუმჯობესებლად სასურველია უნივერსიტეტი ჩაერთოს კრიტიკული ასახვის კულტურის განვითარებაში
12. ექსპერტთა ჯგუფი მოუწოდებს უნივერსიტეტს, რომ გაითვალისწინოს ექსპერიმენტის კულტურის ჩანერგვის გზები, რათა შემდგომში განვითარდეს ლიდერობის როლი ხელოვნების სექტორის ფორმირებაში საქართველოსა და საერთაშორისო დონეზე.
13. ჯგუფმა გამოავლინა მცირე შეცდომები, როგორიცაა: სამაგისტრო ნაშრომის მოდულის სილაბუსი საჭიროებს გადახედვას სამაგისტრო პროგრამასთან მიმართებაში (არსებობს რამდენიმე ბეჭდვითი შეცდომა, რომლებიც მხოლოდ საბაკალავრო პროგრამას შეესაბამება). დოკუმენტაციის აუდიტი გამოსადეგი იქნებოდა დონეთა თანმიმდევრულობის უზრუნველსაყოფად.
14. უნივერსიტეტმა სასურველია აქტიურად დაუჭიროს მხარი უწყვეტი განათლების ცენტრს თავის მუშაობაში, რათა მან მოახდინოს თავისი ფუნქციების, როგორც პერსონალის განვითარების ცენტრის, ინტეგრირება.
15. ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაციაა, რომ ინგლისური ენის ცოდნა განისაზღვროს აკადემიური/მოწვეული პერსონალის დასაქმების დროს ერთ-ერთ კრიტერიუმად.

16. სწავლის შედეგების გასაუმჯობესებლად გათვალისწინებულ იქნეს აკადემიურ პერსონალში ინვესტირების გაზრდა.
17. ყველასათვის სასარგებლო იქნებოდა, თუკი უნივერსიტეტი კონტრაქტში ჩაუმატებდა პარაგრაფს სტუდენტთა ნაშრომებზე საავტორო უფლებებისა და საკუთრების უფლების შესახებ.
18. შემდეგი დოკუმენტები უნდა იყოს ხელმისაწვდომი ინგლისურ ენაზე: სტუდენტის სტატუსის მინიჭების, შეჩერების და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, განათლების აღიარების რეგულაციები და ეთიკის კოდექსი.
19. სტუდენტთა სახელმძღვანელო დოკუმენტები სასარგებლო იქნება აღიწეროს უბრალო ენაზე, რათა უზრუნველყოს ძირითადი შეტყობინებების ეფექტური გავრცელება.
20. სტუდენტთა მხარდაჭერის პრაქტიკების ფორმალიზება
21. გათვალისწინებულ იქნეს სტუდენტზე ორიენტირებული მისასალმებელი კვირის ან ინდუქციის განხორციელება, რასაც მოყვება ძირითადი სტუდენტური საქმიანობა მთელი წლის განმავლობაში
22. გამოყენებულ იქნეს დამატებითი შემოსავლების გენერირება, რათა სტუდენტებს შესთავაზოთ სტიპენდია ან ფინანსური დახმარება
23. უზრუნველყოფილ იქნეს ვებ-საიტის განვითარება სტუდენტებში ძირითადი ინფორმაციის გასავრცელებლად.
24. მეტი ფინანსური დამოუკიდებლობის მისაღწევად განხორციელდეს დამატებითი ფინანსური სახსრების მოზიდვის პრაქტიკა.
25. ასლის გადამღები თვითმომსახურების დანადგარები
26. სტუდენტთა ხელმძღვანელობით ბიბლიოთეკის ობიექტების მოდერნიზაციას შემუშავება, როგორიცაა ლაღი, კომფორტული სასწავლო საყრდენები; საკონსულტაციო ადგილები ჯგუფური მუშაობისთვის ან / და კარგი IT კავშირები
27. სტუდენტური გზამკვლევის / სახელმძღვანელოს შექმნა, რომელიც ყოვლისმომცველი და ხელმისაწვდომი იქნება ონ-ლაინ რეჟიმში.
28. გათვალისწინებულ იქნეს შემოსავლის დივერსიფიკაციის გაგრძელება, სტუდენტური გამოცდილების მეტად გასაუმჯობესებლად.

საუკეთესო პრაქტიკის შეჯამება

1. ექსპერტთა ჯგუფი მიესალმება მისიის განაცხადში "მორალური და ცნობიერი სამოქალაქო სულისკვეთების" ჩართვას.
2. ფაკულტეტის დონის სამოქმედო გეგმები, რომლებიც რეგულარულად მოწმდება.
3. საბიუჯეტო თანხების შეტანა განვითარების გეგმაში.
4. შესანიშნავი კომუნიკაცია აკადემიურ პერსონალსა და სტუდენტებს შორის, რაც კარგად უწყობს ხელს სასწავლო პროცესს.
5. შესანიშნავი ურთიერთობა ფაკულტეტის დეკანებს, პროგრამის ხელმძღვანელებს და სხვადასხვა ფაკულტეტის აკადემიურ პერსონალს შორის, რაც ქმნის სასარგებლო გაცვლისა და მულტიდისციპლინური გამოცდილების შესაძლებლობას.
6. გენდერული ბალანსი აკადემიურ პერსონალში შესაბამისია.
7. ყველა სილაბუსში მოცემული ბიბლიოგრაფიული მითითებები წარმოდგენილია ბიბლიოთეკის არქივში.

სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან უსდ-ს შესაბამისობის შემოწმებული ცხრილი

	სტანდარტი	შესაბამისო ბაზა	მეტწილად შესაბამის ო ბაზა	ნაწილობრი ვ შესაბამისო	არ არის შესაბამისო ბაზა
1.	უსდ-ს მისია და სტრატეგიული განვითარება	☒	☐	☐	☐
1.1	უსდ-ს მისია	☒	☐	☐	☐
1.2	სტრატეგიული განვითარება	☐	☒	☐	☐
2.	უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	☐	☐	☒	☐
2.1	ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	☐	☐	☒	☐
2.2	ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები	☐	☐	☒	☐
2.3	ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა	☐	☒	☐	☐
3.	საგანმანათლებლო პროგრამები	☐	☒	☐	☐
3.1	საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვა და შემუშავება	☒	☐	☐	☐
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. ჰელენ მაკვეი (თავმჯდომარე)
2. მარიამ ზალდასტანიშვილი (წევრი)
3. ლელა იოსავა (წევრი)
4. ქეთევან აფთარაშვილი (წევრი)
5. გიორგი ქურდიანი (სტუდენტი წევრი)



ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შესაბამისობა

1. უსდ-ს მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

1.1 უსდ-ის მისია

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

უსდ მკაფიოდ ასახავს დაწესებულების მისიის და სტრატეგიული განვითარების გეგმების შედეგებისა და განხორციელების დაგეგმვის პროცესს. უნივერსიტეტის მისიის განაცხადი განსაზღვრავს მის როლს, როგორც ამჟამინდელ საოპერაციო კონტექსტში, ასევე აყალიბებს განზრახვას სამომავლო განვითარებისთვის. იგი მკაფიოდაა გამოხატული და სტუდენტებზე ორიენტირებული.

ჯგუფი მიზნად ისახავდა, ინტერვიუებზე მთელი რიგი კითხვების მეშვეობით, მისიის და მასთან დაკავშირებული საოპერაციო გეგმების გავრცელების ეფექტურობის შეფასებას. ჯგუფმა შენიშნა ფართო კონსენსუსი მაღალი დონის მენეჯმენტში, აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალში. გარდა ამისა, სტუდენტები კარგად იცნობდნენ მისიას და შეეძლოთ მოეხდინათ იდენტიფიცირება თუ როგორი მისია იყო გამოყენებული მათი სტუდენტური გამოცდილების ასახვის განმავლობაში. მისიის განაცხადი სათანადოდ იქნა გაზიარებული ორგანიზაციის საზოგადოების მიერ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში, ნაწილი 1, ნაწილის 2-ის 1 და 2 სექციები
- დანართი 1.1 E
- ინტერვიუს შედეგები: შეხვედრები თვითშეფასების გუნდთან, ფაკულტეტების დეკანებთან და კურსდამთავრებულებთან

რეკომენდაციები:

არ არის - არ ეხება

რჩევები:

- მისიის განაცხადის შემდეგი ამონაწერის საპასუხოდ: "შემოქმედებითი და კვლევითი საქმიანობის განვითარების ხელშეწყობა" უნივერსიტეტმა სასურველია გაითვალისწინოს გზები, რომლებიც ხელს შეუწყობენ დაწესებულებაში მტკიცე კვლევითი კულტურის დამკვიდრებას - დეტალები მოცემულია მე-ნ სტანდარტში

• გეგმის განხორციელებისთვის მისიისა და ოპერატიული გეგმების შექმნისას, უნივერსიტეტმა სასურველია გაითვალისწინოს ალტერნატიული ორგანიზაციული ეფექტურობის დაგეგმვის ისეთი საშუალებები, როგორიცაა PESTEL– ის ანალიზი; პორტერის 5-ძალა და ანსოფ გროუსის მატრიცა SWOT–ანალიზის უკეთ შესაფასებლად.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): ექსპერტთა ჯგუფი მიესალმება მისიის განაცხადში "მორალური და ცნობიერი სამოქალაქო სულისკვეთების" ჩართულობას.
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
1.2 სტრატეგიული განვითარება
◦ უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების (7-წლიანი) და სამოქმედო გეგმები (3-წლიანი). ◦ უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას ინსტიტუციაში დაგროვილ ცოდნას, ხელს უწყობს მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლების პრინციპის განხორციელებას. ◦ უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების შეფასებას და სათანადოდ რეაგირებს შეფასების შედეგებზე.
დაწესებულებამ წარმოადგინა როგორც სტრატეგიული განვითარების გეგმა (7-წლიანი), ისე 3-წლიანი სამოქმედო გეგმა. 7 – წლიანი გეგმა, რომელიც გაწერილი იყო ყოვლისმომცველი მისიით, შეესაბამებოდა შემოთავაზებული დეტალების დონეზე და იმოწმებდა გარკვეულ მეთოდოლოგიას განვითარების პრიორიტეტების შეფასებისათვის. გეგმაში დეტალურადაა მოცემული ის ელემენტები, რომლებითაც მტკიცდება საზოგადოების განვითარებაში შეტანილი წვლილი და მკაფიოდ ასახავს უწყვეტი განათლების ხელშეწყობის განზრახვას. სამოქმედო გეგმა იყო ნაკლებად დეტალური, მაგალითად, 1.3.3 (3-წლიანი გეგმა) ნათქვამია: <i>„ერთობლივი პროგრამების / კურსების ფორმირება გაცვლით პროგრამებში ჩართულობისათვის უცხოელ პარტნიორებთან ერთად“</i>. დროში გადანაწილების ცხრილის შესახებ არაა დეტალები, გარდა იმისა, რომ ეს სამი წლის განმავლობაში სახელდებოდა პრიორიტეტად. რისკების შეფასებისას მოხსენიებულია „ენობრივი ბარიერი“ - როგორ შეიძლება ამის მოგვარება 2019 წლის სასწავლო წლის განმავლობაში? უფრო დეტალური საოპერაციო გეგმა შეიძლება დაეხმაროს დაწესებულებას კრიტიკულად ასახოს, პრიორიტეტიზაცია მოახდინოს და შესაბამისად, უფრო ეფექტური გახდეს სტრატეგიული განვითარების გეგმის განხორციელებაში და შეესაბამებოდეს შეფასების კრიტერიუმებს: <i>„უსდ-ს მიზნები არის [] მიღწევადი, დროში გაწერილი და გაზომვადი“</i>. ამასთან, აღინიშნა კარგი პრაქტიკა საბიუჯეტო თანხების შეტანით თითოეული განვითარების ამოცანის შესასრულებლად. გარდა ამისა, ამას მხარს უჭერს ფაკულტეტის დონის სამოქმედო გეგმები. ეს, კი იყო შესაბამისი დაწესებულების ფარგლებში. დანართებში მოცემულია სსიპ - ბათუმის ხელოვნების სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის მისიის, სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების

მონიტორინგის წესის დეტალები სსიპ - ბათუმის ხელოვნების სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი (შემდგომში "უნივერსიტეტი") (27.03.2019, №04-01/70) ნაწილობრივ დაფიქსირდა თანამონაწილეობრივი მენეჯმენტის სტილი, თუმცა აშკარა იყო, რომ გადაწყვეტილებების მიღებისას ნაკლებად ხდებოდა ოფიციალური დელეგირება.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში, ნაწილი 1, ნაწილის 2-ის 1 და 2 სექციები • დანართი 1.2 E: მოიცავს 7-წლიან და 3-წლიან გეგმებს ცალ-ცალკე • დანართი 1.2 E (3-წლიანი გეგმა) 1.1.6 (უწყვეტი განათლების განვითარება) • დანართი 1.3 1.5 მონიტორინგის წესი • ადგილზე ვიზიტისას წარმოდგენილი დამატებითი მასალა: ფაკულტეტის დონის სამოქმედო გეგმები • ინტერვიუს შედეგები - შეხვედრები რექტორთან, თვითშეფასების გუნდთან, ფაკულტეტების დეკანებთან, სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან
რეკომენდაციები: 1. შექმენით სამწლიანი გეგმა, რომელიც იქნება SMART: კონკრეტული, გაზომვადი, მიღწევადი, რეალისტური და მიზნობრივი. კერძოდ, განიხილეთ უფრო დეტალურად, თუ როგორ და როდის იქნება მიზნების მიღწევა ხელშეწყობილი განხორციელების პრიორიტეტების შეფასების მექანიზმით. 2. შექმენით უწყვეტი განათლების პროგრამები, რომლებიც ფესვგადგმულია ბაზრის კვლევებში და შეესაბამება რეგიონული ხელოვნების / განათლების პრიორიტეტებს.
რჩევები: • უზრუნველყოფილ იქნეს ფაკულტეტის დონის სამოქმედო გეგმების დაზუსტება 3 – წლიან სამოქმედო გეგმების ფარგლებში - ნათლად განსაზღვრული, დელეგირებული ქმედებების განხორციელების გზით, ან ფაკულტეტის დონეზე გეგმების მტკიცებულებებზე დაყრდნობით შენატანის უზრუნველყოფით. • გათვალისწინებულ იქნეს გადაწყვეტილების მიღების დელეგირების ფორმალიზაცია, რათა ნამდვილად გახდეს შესაძლებელი მენეჯმენტში სრულყოფილი თანამონაწილეობის სტილის დაცვა. • გათვალისწინებულ იქნეს რისკების უფრო სიღრმისეული შეფასება, რაც ხელს შეუწყობს მიმდინარე სამწლიანი ციკლის განვითარების პრიორიტეტებზე ფოკუსირებას.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): • ფაკულტეტის დონის სამოქმედო გეგმები, რომლებიც რეგულარულად მოწმდება. • საბიუჯეტო თანხების შეტანა განვითარების გეგმაში.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

2. უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

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

2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

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

ჯგუფი კმაყოფილი დარჩა იმით, რომ უნივერსიტეტის ორგანიზაციული ერთეულების ფუნქციები და პასუხისმგებლობა მკაფიოდაა განსაზღვრული. მმართველი ორგანოების საქმიანობას არეგულირებს უნივერსიტეტის წესდება, შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულების დებულებები, სამართლებრივ-ნორმატიული აქტები. უნივერსიტეტის მმართველი სტრუქტურა შედგება: აკადემიური საბჭოსაგან, წარმომადგენლობითი საბჭოსაგან, რექტორისაგან, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისაგან.

წარმომადგენლობითი საბჭოს შემადგენლობაში შედიან სტუდენტები და ბიბლიოთეკის ხელმძღვანელი. ადგილზე ვიზიტისას ჩატარებული ინტერვიუების თანახმად, წარმომადგენლობითი საბჭო არ იყო კარგად ინფორმირებული მათ მიერ შექმნილ და დამტკიცებულ ზოგიერთ დოკუმენტთან დაკავშირებით (მაგალითად, პერსონალის არჩევის / დაქირავების წესი, დისციპლინური პასუხისმგებლობის სტანდარტები და ა.შ.). გარდა ამისა, სტუდენტთა აქტიური მონაწილეობა, როგორც ჩანს, ნაკლებია. მაგალითად, ექსპერტთა ჯგუფსა და წარმომადგენლობითი საბჭოს შორის შეხვედრის დროს, სტუდენტებმა ვერ შეძლეს საბჭოს უკანასკნელ სხდომაზე განხილული საკითხების დასახელება.

აკადემიური საბჭო წარმოადგენს უმაღლეს მმართველ წარმომადგენლობით ორგანოს. ინტერვიუს შედეგებმა აჩვენა, რომ აკადემიურ საბჭოს, როგორც ჩანს, არა აქვს გავლენა დაწესებულების სტრატეგიულ განვითარებაზე. აკადემიურ საბჭოსა და უმაღლეს მენეჯმენტს შორის ურთიერთქმედება არაფორმალურია. გადაწყვეტილების მიღება ხდება ჯგუფის - რექტორს, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელსა და ადმინისტრაციას შორის.

უნივერსიტეტის საორგანიზაციო სტრუქტურა ფორმალურად უზრუნველყოფს მის სტრატეგიულ გეგმაში განსაზღვრული საქმიანობის განხორციელებას და მისი მიზნების მიღწევას. ჯგუფმა შენიშნა, რომ სტრუქტურიდან გამოტოვებულია ზოგიერთი

დეპარტამენტი: მაგალითად, მარკეტინგის, საზოგადოებასთან ურთიერთობის (ვებგვერდის როლი, მნიშვნელობა და მახასიათებლები არასწორად არის გაგებული უსდ-ს მიერ სტრატეგიული მნიშვნელობის თვალსაზრისით, და ეყრდნობა ძირითადად თვითშეფასების ჯგუფთან შეხვედრას), ან/და საერთაშორისო ურთიერთობების დეპარტამენტები. ინტერნაციონალიზაციასთან დაკავშირებული სტრატეგიული მიზნების მისაღწევად, ეს ფუნქციები მოითხოვს დამატებით ინვესტიციებს ან / და სამსახურის გამოცალკევებას, როგორც ამას აღიარებს ინტერვიუებული პერსონალი.

უნივერსიტეტის მმართველი ორგანოების არჩევის / დანიშვნის წესი შესაბამისობაშია მოქმედ კანონმდებლობასთან. ყველა მმართველი ორგანო არჩევითია. მმართველ ორგანოში არჩევა / დანიშვნა ხდება წინასწარ განსაზღვრული მოთხოვნების მიხედვით.

აკადემიური და წარმომადგენლობითი საბჭოები ირჩევა ფაკულტეტების მიერ, რექტორი - აკადემიური საბჭოს მიერ სიითი უმრავლესობით. ადმინისტრაციის უფროსს და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსს აკადემიური საბჭო ირჩევს სიითი უმრავლესობით და წარუდგენს დასამტკიცებლად წარმომადგენლობით საბჭოს. ფაკულტეტები ირჩევენ დეკანს და ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელს. მაგრამ სხვა ადმინისტრაციულ თანამდებობებზე პერსონალი არ იყო შერჩეული კონკურსის წესით და დაწესებულება გეგმავს ამ ცვლილების განხორციელებას. აკადემიური თანამდებობები ასევე არჩევითია, რაც ხდება კონკურსის მეშვეობით. ინტერვიუების მსვლელობაში ექსპერტთა ჯგუფმა გამოავლინა, რომ აკადემიური საბჭო არ ფლობდა ინფორმაციას აკადემიური საბჭოს წევრების არჩევის კრიტერიუმებზე/პროცესზე.

უნივერსიტეტმა ექსპერტთა ჯგუფს წარმოუდგინა კარგად ჩამოყალიბებული ბიზნეს უწყვეტობის გეგმა. არ იყო მკაფიო პოლიტიკა დოკუმენტაციის წარმოებასა და / ან IT- ზე დაფუძნებულ გადაწყვეტილებებთან დაკავშირებით. განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ დამტკიცებული რეგულაციისა და სხვა რელევანტური აქტების საფუძველზე უნივერსიტეტს გააჩნია განახლებული მონაცემები საგანმანათლებლო დაწესებულების ოფიციალურ რეესტრში. ეს სავალდებულო პროცედურაა საქართველოში მოქმედი ყველა საგანმანათლებლო ინსტიტუციისათვის.

უნივერსიტეტს აქვს მკაფიო პერსპექტივა ინტერნაციონალიზაციასთან დაკავშირებით. მას შემუშავებული აქვს ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა და ხელს უწყობს პერსონალისა და სტუდენტების საერთაშორისო მობილობას. ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის განსახორციელებლად უნივერსიტეტი იყენებს პარტნიორობის სხვადასხვა მექანიზმებს (მემორანდუმების გაფორმებას, სამეცნიერო და კრეატიულ პროექტებში მონაწილეობას, სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის დამხმარე მომსახურებებს; უცხოელი სპეციალისტების მოწვევას და პრაქტიკული გამოცდილებას გაზიარებას და ა.შ.). 2013-2019 წლებში უნივერსიტეტმა ხელი მოაწერა თანამშრომლობის მემორანდუმს 15 ქვეყნის 32 ხელოვნების უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან. უნივერსიტეტი ჩართულია ერასმუსის საერთაშორისო გაცვლით პროგრამაში რიგის (ლატვია) და გირესუნის (თურქეთი) უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან ერთად. ხელმძღვანელი გუნდი ნათლად აცნობიერებს ინტერნაციონალიზაციის მნიშვნელობას მიღწევების სტანდარტების ამაღლებაში, სასწავლო გარემოს გამდიდრებასა და პერსონალის პროფესიულ განვითარებაში. საჯარო ლექციები აქვთ ჩატარებული უცხოელ და საქართველოს უმაღლესი

საგანმანათლებლო დაწესებულებებიდან მოწვეულ პროფესორებს. ინტერნაციონალიზაცია წარმოადგენს უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმის მნიშვნელოვან ნაწილს. ადგილზე ვიზიტისას ეს იყო სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარეებთან შეხვედრების საერთო თემა. კერძოდ, ინგლისურ ენაზე არსებული დაბალი ბარიერი ინსტიტუციურად აფერხებს მრავალ ქსელთან სიღრმისეული მუშაობის შესაძლებლობას. ამას მივყავართ დაბალ აქტივობასთან სტუდენტების საერთაშორისო მობილობაში, ასევე აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის სხვა ენებზე მუშაობის უუნარობასთან. უნივერსიტეტში არის უცხო ენების შემსწავლელი კურსები.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- უნივერსიტეტის წესდება
- უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულების დებულებები
- უნივერსიტეტის საქმისწარმოების ინსტრუქცია
- უნივერსიტეტის შიდაგანაწესი
- უნივერსიტეტის სტრუქტურა
- უნივერსიტეტის აკადემიური თანამდებობების დასაკავებლად ღია კონკურსის ჩატარების წესი
- უნივერსიტეტის ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმა
- მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგის წესი
- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა
- ინტერვიუს შედეგები - შეხვედრები რექტორთან, თვითშეფასების გუნდთან, აკადემიურ საბჭოსთან, წარმომადგენლობით საბჭოსთან, სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან

რეკომენდაციები:

1. დაწესებულების საქმიანობის ეფექტური მართვის განხორციელების მიზნით უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს ყველა შესაბამისი მართვის ორგანოს (აკადემიური და წარმომადგენლობითი საბჭოების) სრული ჩართულობა
2. უნივერსიტეტი უფრო მძლავრად უნდა მიისწრაფოდეს იმ ინსტიტუციური მიდგომისკენ, რომელიც ნაკლებად ეყრდნობა პიროვნებების სიძლიერეს.

რჩევები:

- განხილულ იქნეს მარკეტინგის / PR / საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურის გამოყოფა
- შემუშავდეს მონაცემთა დამუშავების გრაფიკი დოკუმენტების/დანაწერების შენახვის ჩათვლით

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის - არ ეხება

შეფასება

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

2.2 ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები

- უსდ-ში ეფექტურად ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები. უსდ-ის ხელმძღვანელობა მუდმივად ზრუნავს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს უსდ-ში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას.
- უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.

თვითშეფასება უნივერსიტეტის მიერ შესრულდა ძირითადი მოთხოვნების შესაბამისად. საერთო ჯამში, თვითშეფასების ანგარიში არ იყო ზედმეტად ანალიტიკური, თუმცა შესაძლებელია მისი შედეგების გამოყენება როგორც სამოქმედო-დაგეგმვისა და მონიტორინგის საშუალება. დაწესებულება გადაწყვეტილებებს იღებს ხარისხის უზრუნველყოფის შედეგებზე დაყრდნობით, მაგრამ ასე არ ორგანიზაციის მასშტაბით ყველგან ასე არ ხდება.

უსდ-ს შემუშავებული აქვს გამოკითხვების ელექტრონული ფორმები:

- აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის კმაყოფილების კითხვარი;
- დამსაქმებელთა კმაყოფილების კითხვარი;
- პოტენციურ დამსაქმებელთა კმაყოფილების კითხვარი;
- კურსდამთავრებულთა კმაყოფილების კითხვარი;
- აკადემიური კურსების შეფასების კითხვარი;
- სტუდენტთა კმაყოფილების კითხვარი

სტუდენტები, აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი, დამსაქმებლები და კურსდამთავრებულები ჩართულნი არიან ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესებში - კონკრეტულად, ისინი აწვდიან მონაცემებს, მაგრამ ადგილზე ვიზიტის დროს შეხვედრებმა ცხადყო, რომ მოწვეული ლექტორები ნაკლებად არიან ჩართულნი ხარისხის უზრუნველყოფის ძირითად მექანიზმებში. გამოვლინდა, რომ პერსონალის ნაწილი თავს იკავებს გამოხმაურების, მათი კმაყოფილების, შესაძლო პიროვნული განვითარების ინიციატივებისა და იდეების წარმოდგენისაგან.

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა ლექციებზე დაკვირვების და პედაგოგთა თვითშეფასების ფორმები - რომელთა მიზანია უნივერსიტეტის ფუნქციონირების შესახებ სხვადასხვა კატეგორიის თანამშრომლების მოსაზრების კვლევა. არ იყო ნათელი, თუ რამდენად ფართოდ იყო წახალისებული ან გამოყენებული თვითრეფლექსიის ეს საშუალებები სწავლებისა და სწავლის ხარისხის გასაუმჯობესებლად.

ექსპერტთა ჯგუფს გააცნეს, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის პერსონალს არ გაუვლია რაიმე კონკრეტული მომზადება კვლევის მეთოდებში, და რომ სამსახურის გარდა სხვა გარე პირების მონაწილეობა კითხვარების შემუშავებაში ლიმიტირებულია.

ხარისხის უზრუნველყოფის ICT დამხმარე სისტემა, როგორც ჩანს, ორგანიზაციის მასშტაბით ჯერ კიდევ არაა კარგად კოორდინირებული და ეფექტიანი. უნივერსიტეტში ერთიანი ელექტრონული მონაცემთა ბაზის შემოღებამდე, დეპარტამენტმა შეიმუშავა (google drive-ზე) ელექტრონული კითხვარი სტუდენტთა მონაცემებისათვის. ელექტრონული სწავლების პროგრამის სრულად შემუშავების შემდეგ, უნივერსიტეტი შეძლებს უზრუნველყოს

აკადემიური პროგრესის შესახებ ინფორმაციის მოპოვება, სტუდენტებსა და პროფესორებს შორის კომუნიკაციის ხარისხის გაუმჯობესება - იხილეთ ანგარიშის მე -7 ნაწილი.

უნივერსიტეტის აკადემიურ საბჭოს დამტკიცებული აქვს "ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა". ამ პოლიტიკის თანახმად, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა შეიმუშავა აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების პროცედურა. იგი ითვალისწინებს პერსონალის მონაწილეობის შეფასებას უნივერსიტეტის პედაგოგიურ/შემოქმედებით/სამეცნიერო და სხვა აქტივობებში. ინტერვიუს შედეგებმა აჩვენა, რომ პერსონალი ჯერ არ ფლობს ინფორმაციას შეფასების კრიტერიუმების თაობაზე, თუმცა თვითშეფასების ანგარიში ირწმუნება, რომ ეს სისტემა ამოქმედებულია.

უნივერსიტეტს გააჩნია სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმები - უსდ ითვალისწინებს სასწავლო და დამხმარე ფართებს; მატერიალურ-ტექნიკურ ბაზას; ადამიანურ (აკადემიურ) რესურსებს; საგანმანათლებლო პროგრამებზე მოთხოვნის დინამიკას; სტუდენტთა სტატუსის (მობილობა, სტატუსის შეჩერება, შეწყვეტა, აღდგენა) მაჩვენებელს; სასწავლო პროცესის ანალიზს; კურსდამთავრებულთა დასაქმების ინდიკატორსა და შრომის ბაზრის კვლევას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის დებულება;
- ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა;
- უნივერსიტეტის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესი;
- კმაყოფილების კვლევის შეფასების წესი;
- გამოკითხვის ფორმები - ნიმუშები და კითხვარები;
- ბათუმის ხელოვნების სასწავლო უნივერსიტეტში სტუდენტური კონტინგენტის განსაზღვრის წესი
- მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგის წესი;
- ინტერვიუს შედეგები
- სასწავლო პროცესის რეგულირების წესი;
- სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის მექანიზმები
- დამსაქმებელთა გამოკითხვის შედეგების ანალიზი

რეკომენდაციები:

1. უნივერსიტეტმა უნდა გააუმჯობესოს თავისი ანალიტიკური შესაძლებლობები რეგულარული თვითშეფასების განხორციელებით, რათა შეძლოს ამისი, როგორც ეფექტური საშუალების გამოყენება საქმიანობის მონიტორინგსა და შემდგომი ქმედებებისთვის თვალის მიდევნებაში.
2. უნივერსიტეტმა დაინტერესებულ მხარეთათვის გამჭვირვალობის გასაუმჯობესებლად უნდა წარუდგინოს კვლევის შედეგები, შეფასებები და რეკომენდაციები.
3. უნივერსიტეტმა უნდა გადადგას აქტიური ნაბიჯები თვითკრიტიკისა და საკუთარი მუშაობის კრიტიკული ანალიზის კულტურის ხელშეწყობისათვის.

რჩევები:

- უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ყველა თანამშრომელი იცნობდეს პერსონალის მუშაობის შეფასების სისტემას

• უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის პერსონალი ფლობდეს გამოცდილებას, რომელიც აუცილებელია კითხვარების შედგენისა და ადმინისტრირებისათვის, ასევე, კვლევის შედეგების ინტერპრეტაციისათვის.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის - არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა
○ უსდ-ში შემუშავებულია რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვას. აღნიშნული რეგულაციები საჯაროდ ხელმისაწვდომია. ○ უსდ-ს დანერგილი აქვს პლაგიატიზმის აღმოჩენისა და თავიდან აცილების მექანიზმები. ○ უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.
ჯგუფი კმაყოფილი დარჩა იმით, რომ უნივერსიტეტმა შეიმუშავა შესაბამისი ეთიკის კოდექსი სტუდენტებისა და პერსონალისთვის. კოდექსი ადგენს სასწავლო გარემოში ჩართულ მოსწავლე-საზოგადოების ქცევის წესებს, მათ შორის წამოჭრილი ეთიკური პრობლემების გადაჭრის შესაძლო გზებს. ეთიკის კოდექსი გამოქვეყნებულია უნივერსიტეტის ვებ-საიტზე: (http://www.batu.edu.ge/sub-7/laws/2/index.html) კოდექსის შესახებ შემდგომი ცნობიერების ამაღლება შეიძლება განხორციელდეს მისი ბეჭდური ვერსიის განთავსებით ბიბლიოთეკაში, საინფორმაციო დაფებზე, შესაბამის კედლებზე და სხვ. სტუდენტებისა და უნივერსიტეტში დასაქმებული პირების მიერ ეთიკის კოდექსის დარღვევის შემთხვევაში მიიღება შინაგანაწესით გათვალისწინებული ზომები. დისციპლინური საქმისწარმოებისა და დისციპლინური ზომების ნორმები განსაზღვრავს დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძვლებს, დისციპლინური სასჯელის სახეებს, დისციპლინური დევნის დაწყებას, დისციპლინური საქმისწარმოების ჩატარებას, თანამშრომლებსა და სტუდენტებზე პასუხისმგებლობის დაკისრებას. დარღვევის სიმძიმის გათვალისწინებით, სანქცია შეიძლება იყოს: <i>პერსონალის შემთხვევაში - გაფრთხილება, საყვედური, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, სტუდენტის შემთხვევაში - გაფრთხილება, საყვედური, სტატუსის შეწყვეტა</i>. პასუხისმგებლობა იზრდება განმეორებითი დარღვევის შემთხვევებში. ადგილზე ვიზიტისას არ ყოფილა რაიმე მითითება ეთიკის პრინციპების დარღვევის შემთხვევებზე. ინტერვიუს შედეგებმა აჩვენა, რომ წარმომადგენლობითი საბჭო და

აკადემიური პერსონალი არ არიან კარგად ინფორმირებული მათი დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ.

უსდ ხელს უწყობს პლაგიარიზმის პრევენციას შესაბამისი რეგულაციების გამოყენებით. უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს სპეციალური დოკუმენტი პლაგიარიზმის პრევენციისა და გამოვლენის შესახებ, რასაც მოყვება სათანადო რეაგირების პროცედურები პლაგიარიზმის დადგენის შემთხვევაში. არსებობს პლაგიარიზმის რამდენიმე სახეობის განსაზღვრა და მისი აკრძალვის სტანდარტები..

პლაგიარიზმის პრევენციისათვის, უნივერსიტეტმა შეიმუშავა ანტი-პლაგიარიზმის პროგრამა (უნივერსიტეტმა 2019 წლის ივნისში ხელი მოაწერა N40 ხელშეკრულებას სახელმწიფო შესყიდვების შესახებ „საქართველოს ბიბლიოთეკების ინტეგრირებული საინფორმაციო ქსელის კონსორციუმში 2017“-თან). ეს პროგრამა მოქმედებს ივნისიდან - ანტი-პლაგიარიზმის პროგრამით შემოწმდა ორი სამაგისტრო ნაშრომი. აკადემიურმა პერსონალმა აღნიშნა, რომ მათ იციან ამ პროგრამის შესახებ და დაადასტურეს, რომ პლაგიარიზმის პრევენცია ისწავლება შემდეგი სასწავლო კურსების ფარგლებში: აკადემიური წერა, სამართლებრივი აქტები კულტურის სფეროში, საავტორო უფლებების დაცვა და მათი თანმდევი უფლებები, კანონი კულტურის შესახებ.

აკადემიური პერსონალის და სტუდენტების აკადემიური თავისუფლება, როგორც უნივერსიტეტის მენეჯმენტის ერთ – ერთი პრინციპი, დეკლარირებულია უნივერსიტეტის წესდებაში. უნივერსიტეტის რეგლამენტის თანახმად, აკადემიური პერსონალი უფლებამოსილია ჩაატაროს სწავლება, კვლევა, შემოქმედებითი მუშაობა ან გამოაქვეყნოს სამეცნიერო ნაშრომი ჩარევის გარეშე.

უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს სტუდენტებს შესაძლებლობით, რომ შეარჩიონ არჩევითი აკადემიური კომპონენტი და თავად დაგეგმონ თავიანთი განათლება. აკადემიური პერსონალი თვლის, რომ უნივერსიტეტი იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს, რადგან საუნივერსიტეტო საზოგადოების აკადემიური თავისუფლების შეზღუდვის შემთხვევა არ გამოვლენილა. სტუდენტებთან ჩატარებულმა ინტერვიუებმა გამოავლინა, რომ მათ არ შეეძლოთ აკადემიური თავისუფლების განსაზღვრა, თუმცა, შესაბამისი ახსნა-განმარტებას შემდეგ, ისინი დათანხმდნენ, რომ უნივერსიტეტი იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უნივერსიტეტის ვებ-საიტი;
- უნივერსიტეტის ეთიკის კოდექსი;
- პლაგიარიზმის პრევენციისა და რეაგირების წესი;
- სახელმწიფო შესყიდვების ხელშეკრულება N 40 (2019 წლის ივნისი)
- უნივერსიტეტში სასწავლო პროცესის რეგულირების წესი
- ფაკულტეტების დებულებები
- ინტერვიუს შედეგები - შეხვედრები აკადემიურ საბჭოსთან, წარმომადგენლობით საბჭოსთან, მოწვეულ პერსონალთან და სტუდენტებთან

რეკომენდაციები:

1. ყველა სტუდენტი და პერსონალი უნდა შეფასდეს ეთიკის კოდექსით

2. ყველა სტუდენტსა და თანამშრომელს უნდა ჰქონდეს გააზრებული აკადემიური თავისუფლების პრინციპები და მისი პრაქტიკული მნიშვნელობა 3. უნდა განხორციელდეს ანტიპლაგიატიზმის პროგრამის ეფექტური გამოყენება, მათ შორის მკაფიო კომუნიკაცია სტუდენტებში
რჩევები: არ არის - არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის - არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

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

3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება
უსდ-ს აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელებისა და განვითარების პოლიტიკა. თვითშეფასების შესაბამისი სექციების ანალიზის საშუალებით, რომლებიც დამატებით დაზუსტდა ადგილზე ვიზიტის დროს შეგროვილი ინფორმაციით, ჯგუფი დარწმუნდა, რომ აშკარა იყო თვითშეფასების ანგარიშში მითითებული პრინციპების სტრატეგიული განხორციელება. აშკარა იყო, რომ უსდ ითვალისწინებს ადგილობრივი და ეროვნული შრომის ბაზრების აქტუალობას, კერძოდ, ბოლო კურსდამთავრებულებთან და დამსაქმებულებთან მიმდინარე ურთიერთობით. არსებობს მათი საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და მიწოდების სათანადო მეთოდოლოგიების არსებობის მტკიცებულება. არსებობს საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებასა და ხარისხის გაუმჯობესებაში თანამონაწილეობრივი მიდგომის არსებობის მტკიცებულება. პროგრამის შემუშავება მტკიცედ ეყრდნობა არა მხოლოდ თანამშრომლებისა და სტუდენტების აქტიურ შენატანს, არამედ კურსდამთავრებულთა და შესაბამისი ბაზრებიდან დამსაქმებელთა რეკომენდაციებსა და წინადადებებს. ადგილზე ვიზიტის დროს, პროგრამის ხელმძღვანელებთან და სასწავლო პროცესის მენეჯერებთან ინტერვიუებმა დაადასტურა მეთოდოლოგიის გაზიარებული გაცნობიერება (ვიზიტამდე წარმოდგენილი დოკუმენტი Doc.3.1.): პროგრამის შემუშავებამდე, თითოეული ფაკულტეტი იწვევს თვითშეფასების გუნდს, რომელიც ატარებს შიდა შეხვედრებს

ახალი პროგრამის ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოსთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად. ახალი პროგრამები, ძირითადად, ინიცირებულია დეპარტამენტის დონეზე - დეპარტამენტის უფროსი, როგორც წესი, წარმართავს ამ პროცესს. პროგრამის შემუშავების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას უნივერსიტეტი განიხილავს კურსდამთავრებულების, სტუდენტებისა და დამსაქმებლების გამოხმაურებებს. ეს დადასტურდა პროგრამის ხელმძღვანელებთან, კურსდამთავრებულებთან და დამსაქმებლებთან ინტერვიუებით. ასეთი მტკიცებულებების ერთ-ერთი მაგალითია სტუდენტთა შეფასებაში შეტანილი ცვლილებები მუსიკალური შესრულების/წარმოდგენის პროგრამის ხელახალი აკრედიტაციის დროს.

უნივერსიტეტი ახორციელებს შრომის ბაზრისა და დამსაქმებელთა საჭიროებების ხშირ ანალიზს, შეიმუშავებს და უზრუნველყოფს კმაყოფილების კითხვარებს სტუდენტებს, კურსდამთავრებულებსა და დამსაქმებლებს. დაინტერესებულ მხარეებთან ინტერვიუებმა დაადასტურა ვიზიტამდე მიწოდებული ინფორმაციის სისწორე: კურსდამთავრებულები მონაწილეობენ მათი კარიერის შესახებ კვლევაში, ერთხმად მხარს უჭერენ შესაბამის პროგრამებს შრომის ბაზრის მოთხოვნების დაკმაყოფილების თვალსაზრისით. პერსონალი აღიარებს, რომ საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვისა და შემუშავების მოქმედი მეთოდოლოგია ეფექტურია. ის ფაქტი, რომ პროგრამებმა გაიარა ხელახალი აკრედიტაცია ძალიან კარგი შედეგებით, ხოლო ზოგიერთმა მონიტორინგით, განიხილება ხარისხის ინდიკატორად. პარტნიორობა სხვა დაწესებულებებთან, მაგალითად, თბილისის სახელმწიფო კონსერვატორიასთან (მუსიკალური განათლების მოდერნიზაციის ერთობლივ პროექტში) ასევე განიხილება, როგორც ხარისხის აღმნიშვნელი.

პროგრამების სპეციფიკის გათვალისწინებით, საზოგადოების / აუდიტორიის მიერ მეთვალყურეობა და აღიარება მეტწილად განიხილება, როგორც გარე ხარისხის უზრუნველყოფის მთავარი ინდიკატორი. მიუხედავად კონსენსუსის მაღალი დონისა იმის თაობაზე, რომ საზოგადოების მხრიდან აღიარება წარმოადგენს პროგრამების ეფექტურობის მთავარ მამოძრავებელს, არსებობს გარე მხარდაჭერის კარგი პრაქტიკა: უნივერსიტეტის 3 პროგრამა შეფასებულია საქართველოს უნივერსიტეტების ასოციაციის მიერ.

უნივერსიტეტი იყენებს სტუდენტების, აკადემიური პერსონალის გამოკითხვებს, კურსების შეფასებას, მონიტორინგისა და დასწრების ფორმას, როგორც მისი საგანმანათლებლო პროგრამების გაუმჯობესების საშუალებას. ადგილზე ვიზიტისას ინტერვიუების დროს, ზოგიერთმა მონაწილემ აღნიშნა, რომ სტუდენტებისა და პერსონალის მხრიდან მიღებული გამოხმაურება, ჩვეულებრივ, მიიღება მხედველობაში; თუმცა, არ არსებობდა რაიმე მტკიცებულება განსხვავებული აზრის ან წინააღმდეგობის შესახებ რამდენიმე, უმნიშვნელო გამონაკლისის გარდა. ზოგადად, ჯგუფმა საკმაოდ უჩვეულოდ მიიჩნია ინდივიდუალური პროგრამების მიმართ არარსებული კრიტიკული ანალიზი/ასახული გაუმჯობესება, განსაკუთრებით პროგრამის ხელმძღვანელებსა და აკადემიურ პერსონალს შორის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში, თავი 3
- დანართი 3.1 E
- საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შედგენისა და შემუშავების მეთოდოლოგია
- კმაყოფილების კვლევები

• სასწავლო პროცესის რეგულირების მექანიზმი • ინტერვიუები პროგრამის ხელმძღვანელებთან და სასწავლო პროცესის მენეჯერებთან, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან • ინტერვიუები სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან და დამსაქმებლებთან
რეკომენდაციები: არ არის - არ ეხება
რჩევები: • კურსდამთავრებულებთან რეგულარული კონტაქტის უზრუნველსაყოფად უფრო ოფიციალური პროცესი უნდა დაიგეგმოს და განხორციელდეს. • პერსონალისა და სტუდენტის გამოცდილების გასაუმჯობესებლად სასურველია უნივერსიტეტი ჩაერთოს კრიტიკული ასახვის კულტურის განვითარებაში
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის - არ ეხება
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
3.2 საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი
◦ პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან. ◦ ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების მეშვეობით უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული მოთხოვნების, საჭიროებებისა და აკადემიური მომზადების გათვალისწინებას და მათ შეუფერხებელ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროცესში.
პროგრამები შეფასდა (ავტორიზაციის კრიტერიუმების კონტექსტში) და დადგინდა, რომ ისინი შეესაბამება უმაღლესი განათლების დონეს. კურსების დასრულების კოეფიციენტის შესახებ მოწოდებულმა ინფორმაციამ წამოჭრა შეკითხვები გარიცხვის საკითხზე, თუმცა ჯგუფი კმაყოფილია იმით, რომ სტუდენტები აღწევენ საშუალო აკადემიურ მოსწრებას გონივრულ ვადებში. პროგრამები აუმჯობესებს დარგის სპეციფიკური კომპეტენციების, კრეატიული და პრაქტიკული უნარების განვითარებას გამოყენებული სწავლების მეთოდოლოგიის საშუალებით. უნივერსიტეტში სწავლება და სწავლა მოიცავს თეორიული და პრაქტიკული გამოცდილების ერთობლიობას, რომელიც ცალკეული სპეციალობების რელევანტურია. გარდა პროფესიული კომპეტენციებისა, პროგრამები იძლევა საერთო კულტურული და სოციალური, აგრეთვე პირადი და პროფესიული კომპეტენციების ფორმირების საშუალებას, რომლებიც საჭიროა შრომის ბაზარზე წარმატებული შესვლისთვის. აკადემიური პერსონალისა და მოწვეული სპეციალისტების ერთობლიობა ხელს უწყობს იმის

უზრუნველყოფას, რომ სპეციალისტისათვის საჭირო უნარების სპექტრი სათანადოდ არის მხარდაჭერილი თითოეულ დისციპლინით.

პროგრამები აძლევენ სტუდენტებს არა სავალდებულო კომპონენტების არჩევის შესაძლებლობას, რაც უზრუნველყოფს სტუდენტებისთვის უაღრესად ინდივიდუალურ სასწავლო გამოცდილებას.

კიდევ ერთხელ, უნივერსიტეტი დიდწილად ეყრდნობა შიდა და გარე გამოკითხვების სპექტრს იმის უზრუნველსაყოფად, რომ პროგრამებმა მიაღწიონ დასახულ მიზნებსა და ამოცანებს. ექსპერტთა ჯგუფი მიესალმებოდა პროგრესული აზროვნების რაიმე მტკიცებულებას მათი პროგრამების, შინაარსის ან სწავლის მეთოდოლოგიების განვითარების კონტექსტში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში, თავი 3
- საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შედგენისა და შემუშავების მეთოდოლოგია
- კმაყოფილების კვლევები
- სასწავლო პროცესის რეგულირების მექანიზმი
- ინტერვიუები პროგრამის ხელმძღვანელებთან და სასწავლო პროცესის მენეჯერებთან, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან
- ინტერვიუები სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან და დამსაქმებლებთან

რეკომენდაციები:

არ არის - არ ეხება

რჩევები:

- ექსპერტთა ჯგუფი მოუწოდებს უნივერსიტეტს, რომ გაითვალისწინოს ექსპერიმენტის კულტურის ჩანერგვის გზები, რათა შემდგომში განვითარდეს ლიდერობის როლი ხელოვნების სექტორის ფორმირებაში საქართველოსა და საერთაშორისო დონეზე.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის - არ ეხება

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.

საერთო ჯამში, ჯგუფი კმაყოფილი დარჩა, რომ სწავლის შედეგების შეფასება და ამ მეთოდოლოგიის ინსტიტუციური გაგება ფართოდ იყო გააზრებული და დანერგილი,

როგორც შეფასების პრაქტიკა. ჯგუფმა აღნიშნა, რომ დისციპლინის სპეციფიკური პრაქტიკა სათანადო იყო გამოყენებული. წარმოდგენილ დანართებში მოცემულია დეტალური მიდგომა ხარისხის უზრუნველყოფის მონიტორინგის მექანიზმებისადმი (2.13 - ხარისხის შეფასების შედეგების გამოყენების პროცედურა). ჯგუფი კმაყოფილი დარჩა, რომ პროცედურები გასაგებია და ჩართულია ორგანიზაციულ პრაქტიკაში. თუმცა, ადგილზე ვიზიტისას ჯგუფმა აღმოაჩინა შემდეგი შეცდომა შეფასებაში:

ხელოვნების ისტორიისა და თეორიის პროგრამის აღწერა მიუთითებს, რომ სამაგისტრო ნაშრომი ფასდება მაქსიმუმ 100 ქულით. მიუხედავად ამისა, შემთხვევით შერჩეულ 2017 წლის შეფასების ანგარიშებში ექსპერტთა ჯგუფმა გამოავლინა ქულათა არასწორი განაწილება შემაჯამებელ შეფასებაში, რამაც შედეგად გამოიღო უფრო მაღალი საერთო ნიშანი. საქმის საილუსტრაციოდ, შუალედური შეფასების ნიშნები ასე გადანაწილდა:

პირველი შუალედური გამოცდა - 20/30,

მეორე შუალედური გამოცდა - 33/30

შუალედური შეფასების ჯამი - 53.

მეორეს მხრივ, სამაგისტრო ნაშრომის დაცვის ქულები გადანაწილებული იყო შემდეგნაირად: პირველი შემფასებელი - 39 ქულა; მეორე შემფასებელი - 38 ქულა; მესამე შემფასებელი - 38 ქულა. დასკვნითი გამოცდა GPA - 38 ქულა. მოდულის საბოლოო შეფასება: 91 ქულა.

ეს მიუთითებს იმაზე, რომ მოხდა მეორე შუალედური გამოცდის ნიშნის კორექტირება უფრო მაღალი საერთო შუალედური ნიშნით, რამაც საბოლოოდ მოგვცა უფრო მაღალი დასკვნითი ქულა. ექსპერტებს დაუყოვნებლივ მიაწოდეს სამაგისტრო ნაშრომის შეფასების რუბრიკის ნიმუში (საბოლოო დიზაინი), რომელშიც ვერ იქნა აღმოჩენილი სერიოზული შეუსაბამობა ან ხარვეზები. მიუხედავად ამისა, ჯგუფმა დაასკვნა, რომ სამაგისტრო ნაშრომის შეფასების კრიტერიუმები არ არის საკმარისად გამჭვირვალე და პრაქტიკაში არ უზრუნველყოფს თანაბარ და სამართლიან მიდგომას.

ვინაიდან არ არსებობდა რაიმე დამატებითი მტკიცებულება იმისა, რომ ეს იყო ჩვეული პრაქტიკა - სიტყვიერად ითქვა, რომ ეს სტუდენტი იყო "A" სტუდენტი. ეს კომენტარი გარკვეულწილად საგანგაშოა, რადგან არ უნდა არსებობდეს გაუცნობიერებელი მიკერძოებულობა ოქმების მარკირების დასრულებისას. უნივერსიტეტმა სასურველია გაითვალისწინოს ისეთი ნაბიჯები, როგორიცაა გაუმჯობესებული ტრენინგი მარკირებაში, რათა დარწმუნდნენ, რომ საერთო ჯამში მარკირება არის სამართლიანი და გამჭვირვალე, იზიარებს სამართლიანი და გამჭვირვალე სისტემის პრინციპებს, რაც ხელს უწყობს სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესებას.

ჯგუფი კმაყოფილი დარჩა სტუდენტებთან კონსულტაციის შედეგად, რომ მათთვის ნათელია საკუთარი პასუხისმგებლობა, სისტემები და შეფასების საკითხებთან დაკავშირებული რეგულაციები. სტუდენტებმა იცოდნენ, რომ მათ აქვთ გასაჩივრების უფლება - თუმცა, ჯგუფმა აღნიშნა, რომ ეს ჩვეულებრივ არ არის ამოქმედებული. ჯგუფმა მიიღო სილაბუსის მაგალითები, სტუდენტებისთვის მიწოდებული უკუკავშირები და კმაყოფილი დარჩა იმით, რომ სტუდენტები ინფორმირებულნი იყვნენ მათი სწავლის, შეფასებების თაობაზე და ზოგადად მხარდაჭერილნი იყვნენ სწავლაში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

• თვითშეფასების ანგარიში, თავი 3 • სასწავლო პროცესის რეგულირების მექანიზმი • ინტერვიუები პროგრამის ხელმძღვანელებთან და სასწავლო პროცესის მენეჯერებთან, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან • ეგზემპლარის წარდგენა და შედეგების მარკირება ხდება მოთხოვნის შესაბამისად (ადგილზე ვიზიტი)
რეკომენდაციები: 1. უნივერსიტეტმა უნდა განიხილოს და მიიღოს შეფასების პრაქტიკა, რომელიც უზრუნველყოფს შეცდომების დაფიქსირებასა და გამოსწორებას ისე, როგორც ზემოთ მოყვანილ მაგალითში. 2. უნივერსიტეტმა უნდა გამოიჩინოს გულმოდგინება საუკეთესო გამოცდილებისადმი დარგში, რათა გადმოიღოს შეფასების პრაქტიკა, რომელიც უზრუნველყოფს უნებლიე მიკერძოებას.
რჩევები: • ჯგუფმა გამოავლინა მცირე შეცდომები, როგორიცაა: სამაგისტრო ნაშრომის მოდულის სილაბუსი საჭიროებს გადახედვას სამაგისტრო პროგრამასთან მიმართებაში (არსებობს რამდენიმე ბეჭდვითი შეცდომა, რომლებიც მხოლოდ საბაკალავრო პროგრამას შეესაბამება). დოკუმენტაციის აუდიტი გამოსადეგი იქნებოდა დონეთა თანამიმდევრულობის უზრუნველსაყოფად.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის - არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ○ ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

4. უსდ-ის პერსონალი

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

4.1. პერსონალის მართვა

○ უსდ-ს განსაზღვრული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რაც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის და სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული სხვა აქტივობების განხორციელებას. ○ უსდ უზრუნველყოფს აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრების დასაქმებას.
აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი ინიშნება ღია კონკურსის წესით ყოველ 6 წელიწადში ერთხელ. ფაკულტეტის საბჭოს მიერ დანიშნული პერსონალის რაოდენობა დამოკიდებულია ფაკულტეტზე შესასწავლი პროგრამების საჭიროებებზე. ჯგუფი კმაყოფილია, რომ სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრების მოსაზიდად პროცედურები ობიექტური და შესაბამისია. თუმცა, უნივერსიტეტში პერსონალის აყვანის პროცედურა მოიზიდავდა უფრო მეტად კვალიფიციურ პერსონალს, თუკი ზოგიერთი კრიტერიუმი, მაგალითად ინგლისური ენის ცოდნა და კანდიდატების აქტიური ჩართულობა შესაბამის პროფესიულ დარგში (თანამდებობის საგანმანათლებლო მოთხოვნებთან დამატებით), უფრო მკაფიოდ იქნებოდა ხაზგასმული შერჩევის პროცესის დროს. ექსპერტთა ჯგუფმა სათანადოდ ვერ გამოავლინა უნივერსიტეტის მიერ პერსონალისთვის განსაზღვრული სამიზნე ნიშნულები საგანმანათლებლო/კვლევითი/შემოქმედებითი/საშემსრულებლო აქტივობების ეფექტურად განხორციელების მიზნით. აკადემიური პერსონალი საკმაოდ დიდ ძალისხმევას იჩენს საგანმანათლებლო, კვლევით, შემოქმედებით, საშემსრულებლო და სხვა მნიშვნელოვან გადაწყვეტილებათა მიღების პროცესში ჩართულობისათვის. მაგალითად, უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის თანამშრომლობის კონტაქტების წყალობით ადგილობრივი დარგის პროფესიონალებთან და კოლეგებთან უსდ-ს გარეთ, ისინი მუდმივად ცდილობენ სტუდენტურ აქტივობებსა და რეალურ დროში სამუშაო გარემოს შორის კავშირის შენარჩუნებას. სხვებთან ერთად უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტის მიერ შემუშავებულმა კითხვარებმა დაადასტურა, რომ პერსონალის შეფასების სისტემა მოქმედებს და, რომ ისინი ინფორმირებულნი ამ სისტემის შესახებ. გაურკვეველი იყო პერსონალისათვის განხორციელებული ტრენინგის ან გაუმჯობესების ღონისძიებების ხარისხი ან ეფექტურობა. ამის მიზეზი შეიძლება იყოს ის ფაქტი, რომ ტრენინგის პროგრამები ნამდვილად არ ისახავს მიზნად განსაზღვრულ კონკრეტული პედაგოგიურ უნარების გაუმჯობესებისა და აკადემიური პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლებისათვის კონკრეტულ საჭიროებებს. სისტემა სარგებლობს სხვადასხვა მეთოდით, მათ შორის პერსონალის გამოკითხვითა და გამოხმაურებით, რათა შეფასდეს თითოეული სტრუქტურული ერთეულის პერსონალი. ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალი იცნობდა ამ სისტემას. პერსონალის პროფესიული განვითარების საჭიროებას განსაზღვრავს ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის წარმომადგენლები, თუმცა აღინიშნა, რომ შემდგომი, დარგში მოწინავე ტრენინგისთვის ხშირად საჭიროა ინგლისური ენის ცოდნა. უნივერსიტეტის აკადემიური/მოწვეული პერსონალი მონაწილეობას იღებს გაცვლით პროგრამებში, საერთაშორისო და სხვა კულტურულ ან დარგობრივ აქტივობებში, რომლებიც ორგანიზებულია დაწესებულების მიერ ან ტარდება რეგიონის კულტურის სამინისტროს

ეგидით. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ შენიშნა ჩამოყალიბებული მიდგომა და სტრატეგია პერსონალის პროფესიული განვითარებისადმი, ან რაიმე სახის მისწრაფება, რომ ორიენტირება მოხდეს ექსკლუზიურად კონკრეტულ პედაგოგიურ საჭიროებებზე და გაუმჯობესდეს შესაბამისი პროფესიული უნარები.

უნივერსიტეტის სტრატეგიის განვითარების გეგმა მიუთითებს ინტერნაციონალიზაციის პრიორიტეტულობაზე. თუმცა, უნივერსიტეტის წარმომადგენელმა სხვადასხვა ჯგუფებმა დაადასტურეს, რომ დაწესებულება არ არის მზად მიიღოს მოწვეული საერთაშორისო პერსონალი და სტუდენტები, არც იმისთვის, რომ ადეკვატურად მოამზადოს ადგილობრივი პერსონალი და სტუდენტები, რათა სრული სარგებელი მიიღონ ასეთი ვიზიტებიდან. არ არსებობს კონკრეტული გეგმები პერსონალის გადამამზადებლად საერთაშორისო კავშირების განვითარების ხელშეწყობისათვის, მიუხედავად იმისა, რომ ეს საკითხი პრობლემის სახით ხაზგასმულია თვითშეფასების ანგარიშში. ეს არის ერთ – ერთი სფერო, სადაც პერსონალის კვალიფიკაცია არსებითად არ შეესაბამება უნივერსიტეტის სტრატეგიულ მიმართულებას, თუმცა აღიარებულია, რომ პერსონალის კვალიფიკაცია ფართოდ შეესაბამება უსდ-ს საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს.

თუმცა უმეტესი გასაუმჯობესებელი საკითხები და ფაქტორები აღნიშნულია თვითშეფასების დოკუმენტში, ხაზგასმულია უნივერსიტეტის მენეჯმენტისა და ადმინისტრაციის წარმომადგენლების მიერ, იგივე თვითკრიტიკული პოზიცია აშკარად აკლია აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების სიტყვიერ განცხადებებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში;
- შეხვედრები ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების სამსახურის ხელმძღვანელთან, იურიდიულ დეპარტამენტთან, აკადემიურ პერსონალთან, მოწვეულ პერსონალთან, უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის, უწყვეტი განათლების ცენტრის წარმომადგენლებთან.

რეკომენდაციები:

1. უნივერსიტეტმა უნდა განსაზღვროს პედაგოგიური უნარების კონკრეტული საჭიროება და უზრუნველყოს შესაბამისი პროფესიული მომზადება მისი ახალი აკადემიური / მოწვეული (აგრეთვე ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალისთვის).
2. უნივერსიტეტმა უფრო დიდი ყურადღება უნდა გაამახვილოს სტუდენტებისთვის ინგლისური ენის სწავლების სტრატეგიაზე, დაასაქმოს მაღალკვალიფიციური მასწავლებლები და რეგულარულად აკონტროლოს სწავლის შედეგები და ხარისხი, ამის ფინანსურად სათანადოდ დაგეგმვის უზრუნველყოფით.
3. რეკომენდებულია აკადემიური პერსონალის ასაკობრივი დივერსიფიკაცია, რათა სასწავლო პროცესი გახდეს უფრო დინამიური და ეფექტური.
4. უნივერსიტეტმა მკაფიოდ უნდა განსაზღვროს მიზნობრივი ნიშნულები მისი პერსონალისათვის, რათა ეფექტიანად განახორციელოს საგანმანათლებლო, კვლევითი, შემოქმედებითი და საშემსრულებლო აქტივობები.

რჩევები:

• უნივერსიტეტმა სასურველია აქტიურად დაუჭიროს მხარი უწყვეტი განათლების ცენტრს თავის მუშაობაში, რათა მან მოახდინოს თავისი ფუნქციების, როგორც პერსონალის განვითარების ცენტრის, ინტეგრირება. • ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაციაა, რომ ინგლისური ენის ცოდნა განისაზღვროს აკადემიური/მოწვეული პერსონალის დასაქმების დროს ერთ-ერთ კრიტერიუმად.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): • შესანიშნავი კომუნიკაცია აკადემიურ პერსონალსა და სტუდენტებს შორის, რაც კარგად უწყობს ხელს სასწავლო პროცესს. • შესანიშნავი ურთიერთობა ფაკულტეტის დეკანებს, პროგრამის ხელმძღვანელებს და სხვადასხვა ფაკულტეტის აკადემიურ პერსონალს შორის, რაც ქმნის სასარგებლო გაცვლისა და მულტიდისციპლინური გამოცდილების შესაძლებლობას. • გენდერული წონასწორობა აკადემიურ პერსონალში შესაბამისია.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
4.2. აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის სამუშაო რაოდენობა და დატვირთვა დაწესებულების საგანმანათლებლო პროგრამებისა და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის, და ასევე მათთვის დაკისრებული სხვა ფუნქციების ადეკვატურია. თვითშეფასების დოკუმენტში ნათქვამია, რომ უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის 100 პროცენტს აქვს პირველადი აფილირება დაწესებულებასთან, რაც პოზიტიური და აღსანიშნავი პრაქტიკაა, რომელიც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელებას და შემოქმედებითი / საშემსრულებლო საქმიანობის და მათზე დაკისრებული ფუნქციების / მოვალეობების სწორად შესრულებას. ეს განაცხადი განიხილა ექსპერტთა ჯგუფმა დაწესებულების აკადემიურ წარმომადგენლებთან შეხვედრაზე. ჯგუფმა დაადგინა, რომ ზემოთაღნიშნული აფილირების სტატისტიკური მონაცემები განპირობებულია იმით, რომ უნივერსიტეტი არის ერთადერთი უსდ რეგიონში, რომელიც ოპერირებს შემოქმედებით და საშემსრულებლო სფეროში, რაც იწვევს კონკურენციის ნაკლებობას აკადემიურ პერსონალში. ამ გარემოების შედეგად, ჯგუფი მივიდა დასკვნამდე, რომ აფილირების კრიტერიუმები არ არის სრულად გათვალისწინებული და დაცული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მიერ. აკადემიური პერსონალის უმეტესი ნაწილი, მათ შორის აფილირებული პერსონალი, დამატებით დასაქმებულია უნივერსიტეტს გარეთ, რაც ფაქტიურად მიღებული პრაქტიკაა, თუ საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ყველა წესი სწორადაა დაცული/შესრულებული: ნებადართულია მხოლოდ ნახევარ განაკვეთზე სამუშაო გრაფიკით, განსაკუთრებული ტიპის დაწესებულებაში, განსაკუთრებული სტატუსით და სამუშაო საათების კონკრეტული მაქსიმუმით. ამ თვალსაზრისით, ჯგუფმა გამოავლინა პოტენციური რისკი პერსონალის შენარჩუნებასთან დაკავშირებით. ადამიანური რესურსებისა და

იურიდიული დეპარტამენტის წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ აკადემიური პერსონალის ზრდა უსდ-ს მიზნობრივი მაჩვენებელია.

გარე კონტრაქტებთან ერთად, ექსპერტთა ჯგუფმა შეძლო გამოევიწყა დაწესებულებაში მცირედი დარღვევა (საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად) დატვირთვის წესებში. რიგ შემთხვევებში, გადაჭარბებულია იურიდიულად დასაშვები სამუშაო საათების რაოდენობა (მუდმივი საათობრივი მეტობით). ჯგუფმა აღმოაჩინა ექვსი კონკრეტული მაგალითი, თუმცა ამ მოხსენებაში არ ასახელებს თანამშრომლების ვინაობას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში; ნაწილი 4
- აფილირების დოკუმენტი
- აკადემიური/მოწვეული პერსონალის დატვირთვის სქემები
- შეხვედრები: ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების სამსახურის ხელმძღვანელთან, იურიდიულ დეპარტამენტთან, აკადემიურ პერსონალთან, ფაკულტეტების დეკანებთან.

რეკომენდაციები:

1. უნივერსიტეტმა უნდა გადახედოს თითოეული აფილირებული აკადემიური პერსონალის სტატუსსა და დატვირთვის მონაცემებს, რათა შეინარჩუნოს წახალისების / პასუხისმგებლობის სამართლიანი და მდგრადი თანაფარდობა და შესაძლებლობა მისცეს აკადემიურ პერსონალს სრულად იყოს ჩართული უსდ-ს ყოველდღიურ ცხოვრებაში.
2. უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის დატვირთვა დაწესებულების ჩარჩოებში უკეთ უნდა იყოს განსაზღვრული და გაკონტროლებული, რათა გაუმჯობესდეს სწავლების/კვლევების ხარისხი.
3. ოფიციალურად შეიტანეთ ენის მოთხოვნები, როგორც მიმდინარე პროფესიული განვითარების ღონისძიება

რჩევები:

- სწავლის შედეგების გასაუმჯობესებლად გათვალისწინებულ იქნეს აკადემიურ პერსონალში ინვესტირების გაზრდა.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის - არ ეხება

შეფასება

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

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები.

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

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

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

ადგილზე ვიზიტამდე, ექსპერტთა ჯგუფმა მიიღო დიდი რაოდენობით ინფორმაცია თვითშეფასების ანგარიშის დანართების სახით, რომელიც ექსპერტთა ჯგუფმა შეამოწმა სრულად. აღინიშნა, რომ სტუდენტთა კონკრეტული მარეგულირებელი დოკუმენტები ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ასევე ინგლისურ ენაზე, რათა შემდგომში სარგებელი მოუტანოს მათ ინტერნაციონალიზაციის გეგმებს. ყველა რეგულაცია, რომელიც გათვალისწინებულია ზემოთ მოყვანილი კრიტერიუმებით, დაფიქსირდა უნივერსიტეტის მიერ მოწოდებული დოკუმენტაციის საშუალებით.

ყველა დოკუმენტი შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობას. ჯგუფმა კონკრეტულად აღნიშნა სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, საგანმანათლებლო დოკუმენტის გაცემის, ასევე სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების რეგულაციების შესაბამისობა. ამჟამინდელმა სტუდენტებმა (რომელთაც შეხვდა ექსპერტთა ჯგუფი) იცოდნენ სტუდენტურ ხელშეკრულებაში არსებული უფლებების და მოვალეობების შესახებ; მიუხედავად ამისა, შეკითხვის დროს გარკვეული დეტალები ადვილად ვერ გაიხსენეს. უნივერსიტეტს, ზემოთ ჩამოთვლილი, ყველა დოკუმენტი აქვს ქართულ ენაზე, რაც შეესაბამება მის მისიას. ინფორმაცია ამ დოკუმენტებთან დაკავშირებით არის საჯარო და ადვილად ხელმისაწვდომი ყველასათვის - ამასთან, აღსანიშნავია, რომ უნივერსიტეტის ვებ – გვერდი ამჟამად არასრულია; ზემოხსენებული დოკუმენტების ნახვა შესაძლებელია შემდეგ ბმულებზე: <http://batu.edu.ge/main/page/2-32/index.html> კერძოდ, სტუდენტთა სახელმძღვანელო დოკუმენტები სასარგებლო იქნება აღიწეროს უბრალო ენაზე, რათა უზრუნველყოს ძირითადი შეტყობინებების ეფექტური გავრცელება.

გარდა ამისა, დამატებითი დოკუმენტები გამოთხოვილ იქნა ადგილზე. ყველა მოთხოვნილი დოკუმენტი დაუყოვნებლივ იქნა წარმოდგენილი, ხოლო პასუხისმგებელი პირი დაეხმარა ექსპერტებს იმ პრიორიტეტების გარკვევაში, რაც ექნება EMIS-ის პლატფორმას (იხ. ნაწილი 7) მისი წარმატებული განხორციელების შემდეგ. ეს იქნება მნიშვნელოვანი ფაქტორი სტუდენტური მხარდაჭერისთვის მომავალში.

სტუდენტური ხელშეკრულების ნიმუშის განხილვის შემდეგ (წარმოდგენილი იყო ადგილზე ვიზიტამდე) - სამართლიანი იქნება აღინიშნოს, რომ იგი შესაბამისობაშია

კანონმდებლობასთან, თუმცა უნივერსიტეტს შეუძლია მოიძიოს საუკეთესო პრაქტიკა იმისთვის, რომ ხელშეკრულება იყოს ეფექტური სტუდენტთა მოლოდინების დასადაგენად – კონკრეტულად და ინტელექტუალური საკუთრების უფლებებში გასარკვევად, როდესაც ჩაირიცხება სტუდენტად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ინტერვიუები: ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წევრებთან; შეხვედრა ფაკულტეტის დეკანებთან; წარმომადგენლობით საბჭოსთან; შეხვედრა სასწავლო პროცესის მართვის ხელმძღვანელებთან; იურიდიულ დეპარტამენტთან; ინფორმაციული ტექნოლოგიების სამსახურთან; აკადემიურ პერსონალთან; კრეატიული პროექტის მენეჯმენტისა და სტუდენტთა კარიერული დახმარების დეპარტამენტებთან; უწყვეტი სწავლების ცენტრთან; სტუდენტებთან; შეხვედრა სტუდენტური თვითმმართველობის წევრებთან; კურსდამთავრებულებთან; ბიბლიოთეკის ხელმძღვანელთან; ეკონომიკური დახმარების დეპარტამენტთან; დამსაქმებლებთან; ადმინისტრაციების ხელმძღვანელებთან
- უნივერსიტეტის ვებ-საიტი
- EMIS-ის პლატფორმა (არაოპერაციული რეჟიმი)

რეკომენდაციები:

არ არის - არ ეხება

რჩევები:

- ყველასათვის სასარგებლო იქნებოდა, თუკი უნივერსიტეტი კონტრაქტში ჩაუმატებდა პარაგრაფს სტუდენტთა ნაშრომებზე საავტორო უფლებებისა და საკუთრების უფლების შესახებ.
- შემდეგი დოკუმენტები უნდა იყოს ხელმისაწვდომი ინგლისურ ენაზე: სტუდენტის სტატუსის მინიჭების, შეჩერების და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, განათლების აღიარების რეგულაციები და ეთიკის კოდექსი.
- სტუდენტთა სახელმძღვანელო დოკუმენტები სასარგებლო იქნება აღიწეროს უბრალო ენაზე, რათა უზრუნველყოს ძირითადი შეტყობინებების ეფექტური გავრცელება.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის - არ ეხება

შეფასება

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

5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისები

- სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად უსდ-ში მოქმედებს სტუდენტთა საკონსულტაციო მომსახურება.

- უსდ-ში ფუნქციონირებს კარიერული მხარდაჭერის სერვისი, სადაც სტუდენტები იღებენ შესაბამის კონსულტაციას და მხარდაჭერას დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით.
- უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების ცნობიერების ამაღლებას და მათ ჩართულობას უნივერსიტეტის დონეზე, ადგილობრივ და საერთაშორისო პროექტებსა და ღონისძიებებში და მხარს უჭერს სტუდენტურ ინიციატივებს
- უსდ-ს გააჩნია დაბალი სოციალური ფენის სტუდენტების მხარდაჭერის მექანიზმები.

ადგილზე ვიზიტისას დადგინდა, რომ უნივერსიტეტში არის სტუდენტზე ორიენტირებული გარემო, რაც უადვილებს სტუდენტებს დეკანთან, პროგრამის ხელმძღვანელთან, თუ რიგ შემთხვევებში რექტორთან ან პრო-რექტორთან შეხვედრას. ექსპერტთა ჯგუფი აღნიშნავს, რომ სტუდენტთა დახმარება დიდწილად დამოკიდებულია თავად სტუდენტებს შორის და სტუდენტებსა და აკადემიური პერსონალს შორის არაფორმალურ ურთიერთობებზე. ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ სტუდენტები დაწესებულებისადმი ლოიალურნი არიან, ხოლო პერსონალი - სტუდენტებისათვის საჭირო დახმარების უზრუნველყოფაზე ორიენტირებულნი. ის ფაქტი, რომ უნივერსიტეტი არის ხელოვნებაზე ორიენტირებული და თითქმის ყველა ფაკულტეტს აქვს კურიკულუმი, რომელშიც სტუდენტებს აქვთ მრავალი ჯგუფური სამუშაო, ამარტივებს საკითხს და იძლევა მუდმივი სიტყვიერი ურთიერთობის საშუალებას აკადემიურ პერსონალსა და სტუდენტებს შორის. მეორეს მხრივ, ესაა გარემო, რომელშიც სტუდენტთა დახმარებაზე პასუხისმგებლობები ყოველთვის არაა მკაფიოდ გაგებული. ჯგუფი კმაყოფილი დარჩა სტუდენტებისათვის გაწეული დახმარებით (საკონსულტაციო მომსახურება განათლებისა და აკადემიური მოსწრების დასაგეგმად), თუმცა, ამ სამუშაოს ფორმალიზებამ შეიძლება გამოიწვიოს სტუდენტების მხარდაჭერის გაუმჯობესება.

სტუდენტური თვითმმართველობა პასუხისმგებელია სტუდენტთა მხარდაჭერის მომსახურებებზე - ასევე, არსებობს კარიერული დახმარების განყოფილება, რომელიც პასუხისმგებელია დამსაქმებლებთან კავშირზე, კვლევების ჩატარებაზე, სტუდენტების დახმარებაზე სტაჟირების მოძიებაში და მათ დახმარებაზე პორტფოლიოს ან / და CV- ების შედგენაში. ჯგუფმა გამოავლინა, რომ უნივერსიტეტისათვის ამ ფუნქციის ელემენტები შედარებით ახალია, რომ ეს სისტემა მუდმივად ღებულობს მაღალ გამოხმაურებას პერსონალისა და სტუდენტებისგან და შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, რომ ფუნქციონირებს ეფექტურად.

სტუდენტური თვითმმართველობის წარმომადგენლებმა გამოავლინეს თვითშეფასების ანგარიშისა და დაწესებულების შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის პროცედურების ნათელი ცოდნა (ჯგუფთან ადგილზე შეხვედრისას). ამის საპირისპიროდ, სტუდენტთა დიდ ჯგუფს არ გააჩნდა ისეთ საკითხებზე წარმოდგენა, როგორებიცაა დაწესებულების შიდა სტრუქტურა, მისი პოლიტიკა და პროცედურები, მაგალითად, პლაგიარიზმის თაობაზე. ინტერვიუების დროს ზედაპირულად აღინიშნა, რომ უნივერსიტეტი ჩართულია პირველი კურსის სტუდენტებთან ურთიერთობაში ჩარიცხვის პირველი კვირის განმავლობაში და აწვდის მათ ყველა საჭირო ინფორმაციას ფართო სააუდიტორიო შეხვედრებზე. ჯგუფმა დაასკვნა, რომ დაწესებულებამ უფრო ხშირად უნდა განახორციელოს მსგავსი ღონისძიებები, რითაც უზრუნველყოფილი იქნება ძირითადი ინფორმაციის მიწოდება, არა მხოლოდ ახლად მიღებული სტუდენტებისათვის, არამედ მათთვისაც, ვინც დაწესებულებაში გადმოდის მობილობით.

სტუდენტები ხშირად იყენებენ სტუდენტურ თვითმმართველობას კონტაქტის პირველ პუნქტად. სტუდენტური თვითმმართველობა, ასევე არის ძირითადი საკონტაქტო პუნქტი ექსტრაკურკულუმი აქტივობების შესახებ კითხვების, ისევე, როგორც სტიპენდიების, რეგულაციების თაობაზე, სტუდენტებთან საკონტაქტოდ ან სხვა აკადემიურ საკითხებზე. ამიტომ, მნიშვნელოვანია, რომ მიღებული შეკითხვა სტუდენტურმა თვითმმართველობამ გადაამისამართოს შესაბამისი დეპარტამენტის პერსონალზე; ხოლო, სტუდენტსა და დაწესებულებას შორის დაპირისპირების შემთხვევაში, იქნება ეს იურიდიული ან იურიდიული დეპარტამენტის უფლება და არა პასუხისმგებლობა სტუდენტთა უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების, დაწესებულების იმ შიდა რეგულაციებისა და პროცედურების ახსნა, რომლებიც უნდა დაიცვან სტუდენტებმა. უჩვეულოა, მაგრამ ჯერ-ჯერობით არ ყოფილა შემთხვევა, რომ სტუდენტს ჰქონოდა ეთიკის კოდექსთან ან პლაგიატიზმთან დაკავშირებით რაიმე პრობლემური საკითხი და აღინიშნა, რომ იურიდიული დეპარტამენტის ფუნქცია სტუდენტთა უმეტესი ნაწილისთვის გაუგებარია. ისინი არ მიიჩნევენ მას დამხმარე სერვისად.

ასეთ პატარა დაწესებულებაში ოპერირებისას სტუდენტურ თვითმმართველობას აქვს მჭიდრო კონტაქტი სტუდენტებთან და მისი წარმომადგენლები გამოხატავენ მაღალ პასუხისმგებლობას საკუთარი საქმიანობისადმი.

ვებ-საიტები წარმოადგენენ სტუდენტებისათვის ინფორმაციის მნიშვნელოვან წყაროს და უზრუნველყოფენ, რომ მათ ჰქონდეთ ინსტიტუციების მიერ შეთავაზებული მომსახურებების ფართო სპექტრზე ხელმისაწვდომობა. უნივერსიტეტის ვებ-საიტი საჭიროებს განახლებას და როგორც უკვე აღინიშნა, იგი არ აქვეყნებს ძირითადი დოკუმენტების ინგლისურენოვან ვერსიებს. მიუხედავად ამისა, ვებ-საიტი სასარგებლო რესურსია. კერძოდ, იგი უშუალოდ სტუდენტებს აწვდის რელევანტურ ინფორმაციას. უკეთესი იქნებოდა, თუ ვებ-საიტს შეძლებდა ყოველკვირეული ცხრილების ან / და პროგრამის აღწერილობების უზრუნველყოფას, ან თუ მისცემდა საშუალებას სტუდენტებს დარეგისტრირებულიყვნენ ინტერნეტით თავიანთი საგნებსა და არჩევითებზე (დამატებითი ინფორმაცია ანგარიშის მე - 7 ნაწილში).

თვითშეფასების ანგარიშმა და ჯგუფისათვის მიწოდებულ დოკუმენტაციამ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულება კურსდამთავრებულთა ჩართულობაზე ასეთ აკადემიურ საკითხებში, მაგრამ ადგილზე ვიზიტისა და ინტერვიუების დროს, ყველა მათგანმა გარკვეულწილად დაადასტურა მონაწილეობა დაწესებულების ხარისხის გაუმჯობესებაში გარკვეული რეკომენდაციების საშუალებით და სხვადასხვა კვლევაში მონაწილეობის მიღებით, თუმცა ისინი არ იყვნენ ჩართულნი თვითშეფასების ანგარიშის შექმნაში.

სექცია 5.1-ში აღნიშნული იყო, რომ უნივერსიტეტის სტუდენტთა თითქმის 50% შეჩერებული აქვს სტატუსი და როგორც ჯგუფს განემარტა ამის მიზეზი ძირითადად სტუდენტთა ფინანსური, პირადი და ოჯახური პრობლემებია. ჯგუფმა დაასკვნა, რომ სტუდენტებისთვის სტიპენდიების დანიშვნამ შესაძლოა გამოიწვიოს სტატუს-შეჩერებული სტუდენტების რაოდენობის შემცირება და შესაბამისად სწავლის დასრულების კოეფიციენტის ზრდა. შეხვედრაზე აღინიშნა, რომ ამ დოკუმენტის მომზადების შემდეგ სტატუს-შეჩერებულ სტუდენტთა რაოდენობა შემცირდა მინიმუმ 20%-ით, რადგანაც მათ განახორციელეს გარკვეული ცვლილებები სწავლის საფასურის გადახდის მეთოდოლოგიაში. სწავლის საფასურის გადახდა დაიყო სამ ეტაპად, ნაცლად სწავლის დასაწყისში ერთჯერადი სრული ოდენობის გადახდისა. უნივერსიტეტი სთავაზობს რამდენიმე მცირე სტიპენდიას, რაც განსაზღვრულია სტუდენტთა მოტივაციის ამალეებისა და მხარდაჭერისათვის. უნივერსიტეტი ასევე სთავაზობს ფინანსური წახალისების სხვა ფორმებს, რაც მოიცავს

სწავლის საფასურის შემცირებას. მაგალითად, სტუდენტებს, რომლებიც არიან ორკესტრის შემადგენლობაში, აქვთ უფლება ისწავლონ უფასოდ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ინტერვიუები: ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წევრებთან; შეხვედრა ფაკულტეტის დეკანებთან; წარმომადგენლობით საბჭოსთან; შეხვედრა სასწავლო პროცესის მართვის ხელმძღვანელებთან; იურიდიულ დეპარტამენტთან; ინფორმაციული ტექნოლოგიების სამსახურთან; აკადემიურ პერსონალთან; კრეატიული პროექტის მენეჯმენტისა და სტუდენტთა კარიერული დახმარების დეპარტამენტებთან; უწყვეტი სწავლების ცენტრთან; სტუდენტებთან; შეხვედრა სტუდენტური თვითმმართველობის წევრებთან; კურსდამთავრებულებთან; ბიბლიოთეკის ხელმძღვანელთან; ეკონომიკური დახმარების დეპარტამენტთან; დამსაქმებლებთან; ადმინისტრაციის ხელმძღვანელთან
- უნივერსიტეტის ვებ-საიტი
- EMIS-ის პლატფორმა (არაოპერაციული რეჟიმი)
- თვითშეფასების ანგარიში - თავი 5

რეკომენდაციები:

არ არის - არ ეხება

რჩევები:

- სტუდენტთა მხარდაჭერის პრაქტიკის ფორმალიზება, მათ შორის სტუდენტთა/კურსდამთავრებულთა ელჩი
- გათვალისწინებულ იქნეს სტუდენტთა მისასალმებელი კვირა ან ინდუქცია, რასაც მოყვება ძირითადი სტუდენტური საქმიანობა მთელი წლის განმავლობაში
- გამოყენებულ იქნეს დამატებითი შემოსავლების გენერირება, რათა სტუდენტებს შეეთავაზოთ სტიპენდია ან ფინანსური დახმარება
- უზრუნველყოფილ იქნეს ვებ-საიტის განვითარება სტუდენტებში ძირითადი ინფორმაციის გასავრცელებლად.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის - არ ეხება

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

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

დაწესებულების ტიპის სპეციფიკიდან გამომდინარე, კვლევითი საქმიანობა არ წარმოადგენს ძირითად ინსტიტუციურ მისიას, თუმცა მისია ასახავს კვლევას, როგორც უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო და შემოქმედებითი საქმიანობის განუყოფელ ნაწილს. როგორც დოკუმენტური ანალიზით, ისე ჯგუფური ინტერვიუებიდან აშკარაა, რომ შემოქმედებითი და სამეცნიერო მუშაობის განვითარება სტიმულირებულია კონფერენციების, საჯარო ლექციების სერიების, მასტერკლასების, ადგილობრივი და საერთაშორისო პროექტების ორგანიზებით. აკადემიური პერსონალი და სტუდენტები მონაწილეობენ ადგილობრივ და საერთაშორისო კონფერენციებში და კულტურისა და ხელოვნების ფესტივალებში, როგორიცაა ფოლკლორული და საეკლესიო მუსიკის საერთაშორისო ფესტივალი და კონფერენცია, აკადემიური პერსონალის საერთაშორისო კონფერენცია კულტურისა და ხელოვნების თემებზე, უცხოელი და ქართველი მხატვრებისა და დარგის სპეციალისტების სემინარები და მასტერკლასები, ადგილობრივი და საერთაშორისო სტუდენტური კონფერენციები. ამ საქმიანობის დაფინანსებას თითქმის ექსკლუზიურად უზრუნველყოფს აჭარის განათლებისა და კულტურის სამინისტრო. მიუხედავად გამოკითხვების მიერ დადასტურებისა, რომ ასეთი ღონისძიებების დაფინანსება თითქმის ყოველთვის ხელმისაწვდომია, ექსპერტების აზრით, ეს არის ინსტიტუციური რისკი. ინსტიტუციურად ორიენტირებული საერთაშორისო პროექტების შეზღუდული რაოდენობა და საერთაშორისო კონსორციუმები მინიმუმამდე ამცირებენ ექსტრამურალური დაფინანსების მოპოვების პოტენციალს, რაც აუცილებელია უნივერსიტეტის კვლევითი მისიის რეალიზაციისა და სტუდენტებისა და პერსონალის პროფესიული ზრდისთვის.

ხელოვნების საგანმანათლებლო პროგრამებთან მიმართებაში უნივერსიტეტი იკავებს კონკრეტულ ნიშას აჭარის რეგიონში. თვითშეფასების ანგარიში და უნივერსიტეტის, როგორც ფუნდამენტური და გამოყენებითი კვლევების, შემოქმედებითი და საშემსრულებლო საქმიანობის შემსწავლელი დაწესებულების, განვითარების სტრატეგია აცხადებ, რომ მისი მისიის შესაბამისად, უნივერსიტეტი მიიღტვის კულტურისა და ხელოვნების რეგიონალური კერის სტატუსის მოსაპოვებლად, რომელიც "ხელს უწყობს შემოქმედებითი და კვლევითი საქმიანობის განვითარებას; საგანმანათლებლო, შემოქმედებითი და სამეცნიერო საქმიანობისთვის აუცილებელი უახლესი ტექნიკით აღჭურვილი გარემოს შექმნას, მეთოდებისა და ინფორმაციის უზრუნველყოფით". ჯგუფი თანხმდება, რომ ეს არის მნიშვნელოვანი და ამბიციური მიზნები, თანაც აღნიშნავს, რომ ეს მისწრაფება მოითხოვს მნიშვნელოვან ფინანსებს. ამასთან, ინსტიტუციური სახსრები კვლევებისათვის მწირია. ამრიგად, ამ ეტაპზე სტრატეგიული გეგმიდან ან ინტერვიუებიდან არც თუ ისე კარგად ჩანს თუ როგორ აპირებს დაწესებულება ფულის მოპოვებას დაგეგმილი წინსვლისთვის, რომელსაც უდავოდ აქვს უნივერსიტეტის კვლევითი და შემოქმედებითი მისიის გაძლიერების პოტენციალი.

ხელოვნების სასწავლო უნივერსიტეტის კონტექსტში, ჯგუფმა გამოიკვლია სამაგისტრო ნაშრომის ხელმძღვანელობის საკითხი. მიუხედავად იმისა, რომ ხელმძღვანელობა აკადემიური პერსონალის პასუხისმგებლობაა და ეკისრება კონტრაქტით, რეალობაში ის მეტწილად არასწორად არის გაგებული. აკადემიურ პერსონალთან დისკუსიებმა აჩვენა, რომ ბევრმა არ იცის ხელმძღვანელის ფუნქციების შესახებ და აქვთ მცირე ან არავითარი როლი სტუდენტის დახმარებაში სამაგისტრო დისერტაციის მომზადების პროცესში. შეკითხვაზე, თუ როგორ ესმით ხელმძღვანელობა, მათ ყურადღება გაამახვილეს იმაზე, თუ რას აკეთებს სტუდენტი, როგორ ხდება ნაშრომის შერჩევა და არა იმაზე, თუ კრიტიკულად როგორ ხედავენ საკუთარ ან როგორ ესმით საკუთარი ფუნქცია. სამწუხაროდ, ჩვენ არ გვქონდა საშუალება გამოგვეკითხა მაგისტრანტები, ამიტომ ეს დაკვირვების დიდწილად ეფუძნება ადგილზე ვიზიტისას ინტერვიუებს აკადემიურ პერსონალთან.

სამაგისტრო ნაშრომი კრეატიული პროგრამებისთვის ფასდება ორი კომპონენტის საფუძველზე: მასალის შესრულება (ე.ი. თეატრალური წარმოდგენა, ან მუსიკალური ნაწარმოები) და შესრულებული მასალის კრიტიკული ანალიზი. სამაგისტრო ნაშრომი სამუსიკო ფაკულტეტზე, მაგალითად, შედგება 20-25 გვერდიანი ანალიტიკური ნაშრომისაგან, რომელიც არ არის სამეცნიერო პროექტი, არამედ მუსიკალური ნაწილის კრიტიკა, თუმცა სტუდენტისთვის სავალდებულოა აკადემიური წერის პრინციპების დაიცვა. სასწავლო პროგრამის თანახმად, სტუდენტებს საბაკალავრო პროგრამის პირველ სემესტრში აცნობენ პლაგიატიზმის კონცეფციას აკადემიური წერის კურსის განმავლობაში. ჯგუფმა აღნიშნა, რომ პირველი წლის განმავლობაში ეს ერთი კურსი უბრალოდ არ არის საკმარისი 5 წლის შემდეგ მაღალი ხარისხის სამაგისტრო ნაშრომის შესაქმნელად. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ჩვენ განვიხილავთ პროგრამების სპეციფიკას, რეკომენდებულია შემახსენებელი კურსი ან მინიმუმ ტრენინგის გარკვეული ფორმა, მაგისტრატურის პირველი წლის განმავლობაში ხარისხიანი სამაგისტრო პროექტის განსახორციელებლად, რათა სტუდენტმა შეძლოს ანალიზური წერის ან კლასიკური კვლევის სტრუქტურირებული ნაწილის შექმნა (დამოკიდებულია პროგრამის პროფილზე).

სამაგისტრო პროექტების ანოტაციების დოკუმენტურმა ანალიზმა გამოავლინა კვლევითი პროექტების მრავალფეროვნება. ერთი შემთხვევით შერჩეული სამაგისტრო ნაშრომის ანალიზმა გამოავლინა, რომ სამაგისტრო ნაშრომებისათვის საჭიროა უფრო დეტალური შეფასების რუბრიკა.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უნივერსიტეტის მისია და სტრატეგიული განვითარების გეგმა (2019-2015 წწ)
- უნივერსიტეტის სამოქმედო გეგმა (2019-2015 წწ)
- აკადემიური პროცესის მარეგულირებელი წესი
- კვლევის მარეგულირებელი წესი
- პუბლიკაციის მარეგულირებელი წესი
- უნივერსიტეტის პუბლიკაციები - კონფერენციის მასალები, კვლევების ანოტაციები
- დაგეგმილი კვლევითი პროექტები
- უნივერსიტეტის განვითარების სტრატეგია, როგორც ფუნდამენტური და გამოყენებითი კვლევების ჩატარება, შემოქმედებითი და საშემსრულებლო საქმიანობა
- ინტერვიუს შედეგები

რეკომენდაციები: 1. სამაგისტრო დონეზე მუშაობის ზედამხედველობისათვის განახორციელეთ ტრენინგის მკაფიო პროგრამა 2. სასწავლო უნივერსიტეტის კონტექსტში, შეიმუშავეთ და განახორციელეთ სტრატეგია, რომ აჩვენოთ / ჩანერგოთ კვლევა უნივერსიტეტის სასწავლო საქმიანობაში 3. უზრუნველყავით, რომ პლაგიატიზმის გააზრება, გამოვლენის გაუმჯობესებული მეთოდებით, უკეთ იყოს გავრცელებული სტუდენტებში
რჩევები: არ არის - არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის - არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია ○ უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა. ○ ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით/სახელოვნებო საქმიანობაში. ○ დაწესებულება მუშაობს კვლევითი, განვითარებისა და შემოქმედებითი საქმიანობების ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით
უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმა ხაზს უსვამს დაწესებულების სწრაფვას ძლიერი და უფრო ენერგიული კვლევითი კულტურისაკენ. სტრატეგიული მიზნები 2 და 3 ყურადღებას ამახვილებენ კრეატიულ მუშაობასა და კვლევასა და შესაბამისად საგამომცემლო საქმიანობაზე. ამ მიზნების შესაბამისად ჩამოთვლილი მრავალფეროვანი დაგეგმილი აქტივობები ადასტურებს, რომ დაწესებულება მომდევნო შვიდი წლის განმავლობაში სამეცნიერო კვლევას სერიოზულ ყურადღებას უთმობს. მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტი არ არის მხოლოდ სამეცნიერო-კვლევითი დაწესებულება და ამ ეტაპზე არ არის დაგეგმილი სადოქტორო პროგრამების განხორციელება, კვლევისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის ხელშეწყობა წარმოადგენს საერთაშორისო მონაწილეობის სათანადო საშუალებას. ეს მისწრაფება გადმოცემულია სტრატეგიულ გეგმაში, ასევე ხაზგასმული იყო ინტერვიუების დროს. ადგილზე ვიზიტის დროს, ინტერვიუებმა დაასკვნეს, რომ ამ პროცესში მთავარი დაბრკოლება ენობრივი ბარიერია, რაც მნიშვნელოვნად ამცირებს ძლიერი, გარე ორიენტაციის მქონე კვლევითი კულტურის შენების შანსებს. ჯგუფმა აღნიშნა, რომ უნივერსიტეტის ხელმძღვანელი გუნდი მხარს უჭერს და ხელს უწყობს აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობას და შემოქმედებით მუშაობას.

მოქმედებს კვლევაში, განვითარებასა და შემოქმედებით მუშაობაში დახმარების სისტემა. დახმარების სისტემა არა მხოლოდ ინსტიტუციური, არამედ სახელმწიფოებრივიცაა. დაფინანსებასთან დაკავშირებით, ექსპერტებმა აღნიშნეს, რომ კვლევისათვის დაფინანსება წარმოადგენს დაწესებულების ბიუჯეტის - 2 623 762,72 ლარის 0.2% -ზე ნაკლებს (5200 ლარს). ამ საკითხზე შემდგომი მსჯელობა გაიმართა ხელმძღვანელობასთან ინტერვიუების დროს. დასაბუთება იყო შემდეგი: ეს მცირე ინსტიტუციური ბიუჯეტი გამოიყენება მხოლოდ კონფერენციების სპონსორობისათვის. დამატებითი თანხების საჭიროების შემთხვევაში, გარე დაფინანსება აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის განათლების, კულტურისა და სპორტის სამინისტროდან თითქმის ყოველთვისაა ხელმისაწვდომი. გარდა ამისა, ბათუმის მერია და შოთა რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდი წარმოადგენენ კვლევითი გრანტების მთავარ დონორებს. საერთო ჯამში, უნივერსიტეტი უაღრესად პრივილეგირებულია სრული სახელმწიფოებრივი მხარდაჭერით ყველა მის საგანმანათლებლო, კვლევით და შემოქმედებით აქტივობაში.

უნივერსიტეტში მოქმედებს კვლევების დაფინანსების სამართლიანი და გამჭვირვალე პროცედურები. სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების დაფინანსების მარეგულირებელი მექანიზმი არის ძირითადი დოკუმენტი, რომელიც მართავს სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობის შერჩევასა და ოპერირებას. თანხები გამოიყოფა სტუდენტური კვლევებისთვის და საჭიროებისამებრ კრეატიული პროექტებისათვის. ვინაიდან კვლევასთან დაკავშირებული აქტივობების უმეტესი ნაწილი ჯერ კიდევ დაგეგმვის ეტაპზეა, ამ მექანიზმის ეფექტურობის შეფასება ამჟამად შეუძლებელია. როგორც ითქვა, 2019-2025 წლების სტრატეგიული განვითარების გეგმა ითვალისწინებს ეთნო მუსიკის კვლევითი ლაბორატორიის შექმნას, რომელიც ორიენტირებული იქნება სპეციფიკურ კვლევით საქმიანობაზე. ჯგუფმა გამოავლინა კვლევითი კულტურის განვითარების ინსტიტუციური მისწრაფება, მაგრამ ამის სრულად რეალიზაციისთვის დიდი სამუშაოა შესასრულებელი.

ზოგჯერ დაწესებულება გამოყოფს სახსრებს უცხოელი და ქართველი პროფესიონალების სემინარებისა და კონფერენციებისათვის და აფინანსებს ექსპერტთა მგზავრობასა და განთავსებას. კვლევა და შემოქმედებითი მუშაობა მიჩნეულია ინტერნაციონალიზაციისა და ცოდნის გაზიარების შესაძლებლობის, პროფესიული განვითარების, პარტნიორობის და ა.შ. ეფექტურ მამოძრავებლად. გარდა ინსტიტუციური მისიის ვალდებულებისა, უნივერსიტეტი ცდილობს ახალი პროფესიონალების მოზიდვას კვლევასა და შემოქმედებით საქმიანობაში: არსებობს ახალგაზრდა პროფესიონალთა კვლევით და სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობის ხელშეწყობის გეგმა. მაგალითად, აკადემიურ პერსონალს (რომელიც ჩართულია სხვა უნივერსიტეტების სადოქტორო პროგრამებში და იმავდროულად ასწავლიან უნივერსიტეტში) აქვს სრული ინსტიტუციური მხარდაჭერა პროფესიულ განვითარებაში. მათ პრივილეგირებული არიან ადგილობრივ და საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობისათვის დაფინანსების მიღებაში. შემოქმედებითი მუშაობა მეტწილად ხორციელდება საშემსრულებლო ხელოვნების პროგრამის ფარგლებში, აფილირებული და მოწვეული პერსონალის მონაწილეობით, მათი ინდივიდუალური შემოქმედებითი წარმოდგენების საშუალებით. ადრეული კარიერის პროფესიონალები ძირითადად შეირჩევიან მათი ინოვაციური მიდგომების, შემოქმედებითი მუშაობის, გამოცდილების და კომუნიკაციის უნარების საფუძველზე. ადრეული კარიერის პროფესიონალების მოზიდვის გარდა, უნივერსიტეტი ასევე გეგმავს მათ ტრენინგს. დაგეგმვაში ერთ-ერთი ინიციატივაა ეთნო მუსიკის ლაბორატორიის შექმნა, მასალის შეგროვება და წარმოდგენის მომზადება.

უნივერსიტეტს აქვს საკუთარი საგამომცემლო დეპარტამენტი, რომელიც მოქმედებს განათლებისა და სამეცნიერო საქმეთა სფეროში პრორექტორის კურირების ქვეშ და სამეცნიერო დეპარტამენტთან კავშირში (სტრუქტურულად ეს არის ერთი ერთეული). დეპარტამენტი კოორდინაციას უწევს საუნივერსიტეტო მასშტაბის სამეცნიერო გამოცემების გეგმას, ჩართული აკადემიური განყოფილებების (ფაკულტეტების) მიერ დადგენილი პრიორიტეტების შესაბამისად. უნივერსიტეტი აქვეყნებს სამეცნიერო ჟურნალს "კვლევები ხელოვნების კრიტიკაში" (შემდეგი გამოცემა დაგეგმილია 2020 წელს) და ზოგჯერ აფინანსებს უცხოელი კოლეგების ვიზიტს ბათუმში. მაგალითად, კულტურის საერთაშორისო ექსპერტი ტიმ უილიამსი, რომელმაც მონაწილეობა მიიღო საქართველოს კულტურის სტრატეგიის შემუშავებაში, მოწვეული იყო საჯარო ლექციების სერიის ჩასატარებლად.

სწავლება / სწავლასა და კვლევით პროექტებსა და შემოქმედებით მუშაობას შორის ურთიერთობა რეგულირდება სამეცნიერო და კვლევითი საქმიანობის მარეგულირებელი მექანიზმის მე -5 მუხლით. სწავლებასა და შემოქმედებით მუშაობას შორის კავშირი კარგად არის გაცნობიერებული ხელმძღვანელობის, პერსონალის და სტუდენტების მიერ და აისახება საგანმანათლებლო პროგრამების შინაარსში. ამასთან, ჯგუფი ასკვნის, რომ სწავლებისა და სწავლის ინტერნაციონალიზაცია არ უნდა იყოს სპორადული და შემოიფარგლებოდეს მხოლოდ მასტერკლასების, სემინარების და კონფერენციების ფორმით, არამედ მიზანშეწონილია უფრო სტრუქტურირებული მიდგომა სტუდენტებისა და პერსონალის ორმხრივი გაცვლის გზით. გარდა ამისა, ეს შესთავაზებს პერსონალს შესაძლებლობას, რომ ჩაერთონ ექსპერიმენტების ფართო სპექტრში მრავალფეროვანი და ინტერდისციპლინური კვლევის სფეროებში, რითაც აიმაღლებენ რეპუტაციას, გააუმჯობესებენ შედეგებს და გაზრდიან სტუდენტთა გამოცდილებას.

დაწესებულებაში ფართოდ არის გააზრებული, რომ პროგრამებისა და შემოქმედებითი კვლევითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციისათვის მნიშვნელოვანი სამუშაოებია განსახორციელებელი. ევროპულ დაწესებულებებთან პარტნიორობა, აკადემიური პერსონალის ტრენინგი სამეცნიერო-მონაცემთა ბაზებში და მათ გამოყენებაში, ტრენინგი საერთაშორისო რეფერირებად ჟურნალებში პუბლიკაციებისათვის, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ინტერნაციონალიზაციისთვის. არსებობს უცხოურ უნივერსიტეტებთან ერთობლივი სამაგისტრო პროგრამების შემუშავების გეგმები, მაგრამ ეს მოითხოვს აკადემიურ პერსონალისა და ადრეული კარიერის პროფესიონალებისაგან ინგლისური ენის შესაბამისი უნარების შეძენას. საქართველოს მეცნიერებათა ეროვნულ ბიბლიოთეკასთან ბოლოდროინდელმა პარტნიორობამ საერთაშორისო სამეცნიერო მონაცემთა ბაზაში შედგენის საშუალება მისცა, მაგრამ მონაცემთა ამ ბაზებს ძირითადად იყენებს აკადემიური პერსონალი და იშვიათად, ან თითქმის არასდროს, სტუდენტები.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- აკადემიური პერსონალის კვლევითი და შემოქმედებითი აქტივობები
- უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმა
- სამეცნიერო ჟურნალები და კონფერენციების პროგრამები
- კვლევებსა და შემოქმედებით მუშაობაზე გამოყოფილი ბიუჯეტი
- მემორანდუმები და პარტნიორობის ხელშეკრულებები უცხოურ დაწესებულებებთან
- თვითშეფასების ანგარიში (ნაწილი 6)

• ინტერვიუს შედეგები: შერჩეულ პერსონალთან, ხარისხის უზრუნველყოფის გუნდთან
რეკომენდაციები: 1. პერსონალისა და სტუდენტების გამოცდილებისა და კვლევითი აქტივობების სტანდარტის გაზრდის მიზნით უნივერსიტეტმა უნდა დაგეგმოს და მიიღოს ინტერნაციონალიზაციის განხორციელების მკაფიო სტრატეგია კვლევითი აქტივობების მეშვეობით 2. უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ სათანადოდ სტრუქტურირებული ინგლისური ენის განვითარების გეგმა იქნეს შემუშავებული და განხორციელებული
რჩევები: • უნივერსიტეტმა სასურველია გაითვალისწინოს დაწესებულებაში კვლევითი კულტურის შემუშავებისა და განხორციელების გზები, სამეცნიერო კვლევის უფრო ტრადიციული ფორმების გარდა - შემოქმედებითი შედეგების საშუალებითა და ცოდნის გაცვლის აქტივობით.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის - არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება უსდ-ს აქვს კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულების პროდუქტიულობისა და აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის ხარისხის შეფასებისა და ანალიზის სისტემა. აბსუ-ს „აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესის“ შესაბამისად, რომელიც საბჭომ 2018 წლის 31 ივლისს მიიღო, სამეცნიერო-კვლევითი ნამუშევარი ფასდება რამდენიმე კომპონენტის მიხედვით: კონფერენციებში მონაწილეობა, სამეცნიერო პროექტებისთვის გრანტის მიღება ან მაღალი შეფასების მოპოვება იმ პროექტისთვის, რომელმაც გრანტი ვერ მიიღო, მაგისტრანტების ჩართვა სამეცნიერო კვლევით პროექტებში, ზედამხედველობა, სამეცნიერო სტატიები ან წიგნის პუბლიკაციები. ამ საქმიანობას აფასებს სამეცნიერო და საგამომცემლო განყოფილების ხელმძღვანელი, რომელიც უზრუნველყოფს, რომ აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს ჰქონდეს წვდომა სათანადო ინფორმაციაზე და მათ შეასრულონ დავალებები.

2013-2019 წლებში ჩატარებულმა შეფასებამ დადებითად შეაფასა აბსუ, როგორც წვლილის შემტანი სამეცნიერო კვლევაში, თუმცა ასევე გამოვლინდა აკადემიური პერსონალის მხრიდან ინიციატივის ნაკლებობა. უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობასა და სამეცნიერო და საგამომცემლო განყოფილების ხელმძღვანელს ეს კარგად ესმით. არსებობს წახალისების სისტემა - ერთჯერადი ფინანსური ჯილდო იმ აკადემიკოსებისთვის, რომლებიც 60 წლის ხდებიან. ეს, რა თქმა უნდა, დადებითი პრაქტიკაა, მაგრამ არ იწვევს შედეგების ხარისხის გაუმჯობესებას. დამატებითი ანალიზია საჭირო იმის გასარკვევად, თუ რატომ არ მუშაობს მოქმედი მექანიზმი იმ დაწესებულებაში, სადაც აკადემიური პერსონალის 100% აფილირებულია. უკუ-კავშირი უნდა გაუმჯობესდეს, თუ საქმიანობის შესრულების მოქმედი წამახალისებელი მექანიზმი არ მუშაობს. პროფესიული განვითარების სქემების არასაკმარისი პრაქტიკა ადგილზე ვიზიტისას ჩატარებული ინტერვიუების დროსაც აღინიშნა. მნიშვნელოვანია, რომ ამ შესაძლებლობებს მოაქვს საჭირო შედეგები და ავითარებს ეფექტურ პოლიტიკას და, რომ წარმოებული სამეცნიერო ნაშრომის შეფასება არ არის მხოლოდ ფორმალური ხასიათის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

1. აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესი
2. აკადემიური პერსონალის დატვირთვა
3. აფილირების წესი
4. თვითშეფასების ანგარიში (თავი 6)
5. ინტერვიუს შედეგები

რეკომენდაციები:

1. აბსუ მიმოიხილავს პოლიტიკას, რომელიც ნერგავს საჭირო მოქმედებებს თანამშრომლების მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგების გასაუმჯობესებლად
2. აბსუ განიხილავს და შეიმუშავებს საჭირო მიდგომას პერსონალის პროფესიულ განვითარებასთან დაკავშირებით, რათა გაუმჯობესდეს კვლევის შედეგები

რჩევები:

არ არის - არ ეხება

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის - არ ეხება

შეფასება

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

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

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

7.1 მატერიალური რესურსები

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

რესურსების შეფასება ჩატარდა BATU-ში ადგილობრივი ვიზიტის დროს, 1 ოქტომბრიდან 3 ოქტომბრამდე. უნივერსიტეტის მთლიანი ტერიტორია 4671,20 მ2-ია ოთხსართულიანი კორპუსის ფარგლებში ყველა ოთახს გააჩნია ბუნებრივი და ხელოვნური განათება. ელექტროენერგია, HVAC (გათბობა, ვენტილაცია და კონდიცირება) და ა.შ. შენობა ეკუთვნის ბათუმის კულტურულ მემკვიდრეობას. შენობაში ჩატარდა საჭირო სარემონტო სამუშაოები. ვიზუალურად მისი სტრუქტურული მდგომარეობა კარგი ჩანს. თითოეულ სართულზე არის ბევრი საკლასო ოთახი, სხვადასხვა ფორმითა და ფუნქციით. შენობას აქვს განყოფილებები, როგორცაა ბიბლიოთეკა, ადმინისტრაცია (საოფისე ოთახები) თეატრი, დარბაზები პრაქტიკისთვის, კომპიუტერის საკლასო ოთახები, უფრო დიდი სალექციო დარბაზი და ა.შ. გარდა ამისა, დაწესებულებაში არის სტუდენტზე მორგებული ფოიე და დასასვენებელი ადგილი. სტუდენტებს ეძლევათ ავტონომია ამ ძირითადი სივრცეების დიზაინსა და გამოყენებაში. ადგილზე ვიზიტისას ექსპერტთა კოლეგიამ დააფიქსირა, რომ კაფეს დასრულების/ჩაბარების პროცესები კარგად მიმდინარეობდა. ასევე არის პატარა განყოფილება ექიმებისთვის, რომელიც პირველ სართულზე მდებარეობს თეატრის მწვანე ოთახებთან ახლოს. ცენტრალური ადმინისტრაციისა და მასწავლებლების ოთახები ყველა სართულზეა განთავსებული და თითოეული სხვადასხვა ფუნქციას ასრულებს.

თვითშეფასების ანგარიშისა და უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობის თანახმად, დაწესებულებაში სტუდენტების რაოდენობა ამჟამად 397-ია და იგეგმება ამ რიცხვის 900-მდე გაზრდა (რაც 400 სტუდენტით ნაკლებია, ვიდრე თავდაპირველად იყო განსაზღვრული. რიცხვის ზრდა გამოიწვია ბაზრის ახალმა კვლევამ, სტუდენტთა მოთხოვნების ზრდამ და ახალმა შენობამ თავისი განახლებული მატერიალური რესურსებით). ადგილზე ვიზიტისას აშკარად გამოჩნდა, რომ უნივერსიტეტმა ნათლად განსაზღვრა საკუთარი მატერიალური რესურსები და გაითვალისწინა ისინი სტუდენტების რაოდენობის შესაძლო ზრდის გამოსათვლელად.

ადგილის შემოწმებისა და ვიზუალური დაკვირვებების მიხედვით, შენობას აქვს ორი შიდა კიბე და ერთი ლიფტი, რომელიც ყველა სართულს ემსახურება. შენობა ახლახან განახლდა და დაიგეგმა ახალი რეგულაციების შესაბამისად (41-ე ბრძანებულება არქიტექტურის შესახებ - ხანძარსაწინააღმდეგო უსაფრთხოება). რეგულაციების მიხედვით შპს “ზაისი და კომპანია” A ინსპექტირების ორგანოს აჭარის ფილიალის პროექტი (დათარიღებული 2019 წლის 13 აგვისტოთი) მაღალ დონეზეა შესრულებული.

დაფიქსირდა, რომ შენობა ადაპტირებულია მოძრაობის შეზღუდვის მქონე პირთათვის. პირველ სართულზე განთავსებულია ადგილად მისასვლელი ტუალეტი, თუმცა ვიზიტის დროს დაფიქსირდა, რომ ის იყო არასრული, რადგან ტუალეტის სავარძლის გვერდით არ გააჩნდა სათანადო მოაჯირები შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთათვის. თავად ტუალეტი საჭიროებს ადაპტირებას შშმ პირთათვის. (უნივერსიტეტმა განმარტა, რომ ეს საკითხი მალე მოგვარდება)

ყველა მატერიალური რესურსი დაწესებულების კანონიერი მფლობელობაშია და შეესაბამება საგანმანათლებლო პროგრამებისა და შემოქმედებითი საქმიანობის განხორციელების მოთხოვნებს სტუდენტების როგორც არსებული, ისე დაგეგმილი რაოდენობისთვის. ექსპერტთა კოლეგიამ დაადგინა, რომ უძრავი ქონების კანონიერი ფლობა ემყარება შესაბამის წერილობით ხელშეკრულებებს.

როგორც წარმოდგენილი დოკუმენტები აჩვენებს, აბსუ-ში ინტეგრირებულია მუსიკის ფაკულტეტის ბევრი პროგრამა, ასევე ხელოვნების სხვა პროგრამები - არქიტექტურა და ვიზუალური ხელოვნება. ახლად გარემონტებული კორპუსის გამო, აკუსტიკა შენობაში საკმაოდ მაღალია და ეს ხელს უშლის, რომ სხვა მეცადინეოები ჩატარდეს შეფერხებების გარეშე. ეს ბევრჯერ აღინიშნა სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან, დამსაქმებლებთან და სხვებთან გასაუბრებებისას და მათთვის გარკვეულწილად მცირე პრობლემებიც კი შექმნა ვიზიტის დროს. ექსპერტთა კოლეგია ურჩევს უნივერსიტეტს შექმნას აკუსტიკური ბარიერები საკლასო ოთახებს შორის, რათა გაუმჯობესდეს სასწავლო პროცესები როგორც თანამშრომლებისთვის, ისე სტუდენტებისთვის.

იმ დოკუმენტის მიხედვით, რომელსაც ეწოდება "მე-7 სტანდარტის განმარტება" და რომელიც კოლეგიასა და განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრს წარედგინა, ექსპერტთა კოლეგიამ დაადგინა, რომ უნივერსიტეტში პროცედურები დასრულდა და ის ახლა შეესაბამება ამ სტანდარტს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ინტერვიუები: ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა სამსახურის წევრებთან; შეხვედრები ფაკულტეტების დეკანებთან, იურიდიულ დეპარტამენტთან, აკადემიურ პერსონალთან, სტუდენტებთან და დაცვის სამსახურთან, ბიბლიოთეკის ხელმძღვანელთან, ეკონომიკური უზრუნველყოფის დეპარტამენტთან, დამსაქმებლებთან, ადმინისტრაციების ხელმძღვანელთან და რექტორთან
- უნივერსიტეტის ვებ-საიტი
- ვიზიტი ადგილზე - შენობებისა და ადგილობრივი რესურსების დათვალიერება

რეკომენდაციები:

1. დასრულდეს ყველა საჭირო ინსტალაცია ტუალეტების ხელმისაწვდომობისათვის (პერსონალისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სტუდენტებისათვის)
2. გადაიხედოს ხმაურის გავრცელების დონე: დამონტაჟდეს შესაბამისი აკუსტიკური საშუალებები

რჩევები:

• მეტი ფინანსური დამოუკიდებლობის მისაღწევად განხორციელდეს დამატებითი ფინანსური სახსრების მოზიდვა.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის - არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
7.2. ბიბლიოთეკის რესურსები ბიბლიოთეკის 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 აბსუ-ში ბიბლიოთეკა სათანადოდ არის აღჭურვილი. მთავარი სივრცე პირველ სართულზეა და ორ ნაწილადაა დაყოფილი. მთავარი ბიბლიოთეკა და სამკითხველო დარბაზი აღჭურვილია კომპიუტერებით, ბუნებრივი განათებითა და წიგნების თაროებით, რომლებზეც დევს ყველა შესაბამისი წიგნი და CD თითოეული აკრედიტებული პროგრამისთვის. მეორე სივრცე გამოიყენება საწყობად და ადვილად ხელმისაწვდომია. დადგინდა, რომ ექსპერტთა კოლეგიის მიერ შემთხვევით შერჩეული ყველა წიგნი დაფიქსირებული და/ან დაარქივებულია საბიბლიოთეკო სისტემაში, რეგულაციების შესაბამისად. ბიბლიოთეკას ზრდის შესაძლებლობა აქვს. სამწლიან სამოქმედო გეგმაში უნივერსიტეტმა გამოყო მნიშვნელოვანი თანხები (დაახლოებით 5 000 ლარი წელიწადში) ბიბლიოთეკის მარაგის გასამდიდრებლად. ბიბლიოთეკის საინფორმაციო მომსახურება მოიცავს შესვლას ბიბლიოთეკის კატალოგებში ვებ-გვერდიდან, ან პერსონალური კომპიუტერებიდან, რომლებსაც აქვს წვდომა უნივერსიტეტის საზღვრებში (შენობის WIFI). სამიუბო სისტემის გამოყენებით შესაძლებელია მხოლოდ ნახო რამდენად ხელმისაწვდომია წიგნები და სად შეიძლება ამ წიგნების ან CD-ების მოძიება, მაგრამ არ არის წვდომა წიგნის ტექსტზე (შინაარსზე) ან CD-ის ჩანაწერებზე. სტუდენტებს ასევე შეუძლიათ ნებისმიერი კომპიუტერიდან EBSCO-ზე მოძებნონ ყველა საჭირო მასალა მათი პირადი კვლევისთვის ან შემოქმედებითი მუშაობისთვის. აღინიშნა, რომ სტუდენტებს არ ჰქონდათ წვდომა პრინტერებზე, ასლების გადაღებაზე, სკანერებაზე და სხვ. ბიბლიოთეკის თანამშრომლებისგან ნებართვის აღების გარეშე. კოლეგიამ აღნიშნა, რომ ეს არ იყო თანამშრომლების დროის ეფექტური გამოყენება და რეკომენდაცია გასცა, დაინერგოს თვით-მომსახურების საშუალებები. გარდა ამისა, აბსუ-ს შეუძლია დაათვალიეროს მსოფლიოს წამყვანი შემოქმედებითი ინსტიტუტების ბიბლიოთეკები. არაფორმალური, კომფორტული და ინფორმაციული ტექნოლოგიებით აღჭურვილი სივრცის ნაკლებობა ზღუდავს ბიბლიოთეკაში სტუდენტების მუშაობას. აღინიშნა, რომ ბიბლიოთეკის მომსახურების მიწოდებაში იკვეთებოდა საკმაოდ ტრადიციული მიდგომა.

ადგილობრივი ვიზიტის დროს ექსპერტთა კოლეგიამ შემთხვევით შეარჩია წიგნები სხვადასხვა სილაბუსიდან და მოძებნა სისტემაში. ისინი აშკარად იყო წარმოდგენილი სისტემასა და ბიბლიოთეკაში. ეს წიგნები იყო:

- B11g5 საქართველოს ეთნოგრაფია/ეთნოლოგია, თბ., 2010 – საბაკალავრო პროგრამა
- B8b16 ჰერბ სტოველი. რისკისთვის მზადყოფნა: მსოფლიო კულტურული მემკვიდრეობის მენეჯმენტის სახელმძღვანელო, - საბაკალავრო პროგრამა
- M5b8-13.ბელერი. „კინომონტაჟის ასპექტები“. გამომც.“კენტავრი“-2006 წ - სამაგისტრო პროგრამა
- M8b2-2 ე.პ. გომბრიხი. ხელოვნების ამბავი. თბ. , 2012 - სამაგისტრო პროგრამა:
- თ. გოგიჩაიშვილი. „განვითარების ფსიქოლოგია“, 2005
- ა. კლდიაშვილი, ნ ლაღანიძე „სახვითი და გამოყენებითი ხელოვნება“. (მასწავლებლის წიგნი. ელ ვერსია). თბილისი, 2018

სამწლიან სამოქმედო გეგმაში ნათლად არის აღნიშნული, რომ ბიბლიოთეკა ყოველწლიურად უნდა განახლდეს. ასევე, იყო საკითხები EBSCO-ზე წვდომის მოსაპოვებლად დახარჯულ თანხებთან დაკავშირებით. 7.8.12 დოკუმენტის თანახმად, უნივერსიტეტს აქვს მხოლოდ ერთწლიანი კონტრაქტი EBSCO-ზე წვდომასთან დაკავშირებით, ხოლო წლიური ხარჯები შეადგენს 3412,72 ლარს. ეს ხარჯები არ ჩანდა მოწოდებულ დოკუმენტებში. ექსპერტთა კოლეგიამ განმარტებისთვის დამატებითი დოკუმენტები მოითხოვა, რომლებიც დაუყოვნებლივ იქნა მოწოდებული. ბიუჯეტის დეტალური მიმოხილვის საშუალებით ექსპერტებმა დაადგინეს, რომ უნივერსიტეტს აქვს რესურსები მომავალი წლებისთვის. უსდ-მ მომავალი წლისთვის ბიბლიოთეკაში საინფორმაციო ტექნოლოგიების მომსახურების მისაღებად 11 000-ზე მეტი ლარი გამოყო, ხოლო პროგრამის პაკეტისთვის - 4000 ლარი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ინტერვიუები: ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა სამსახურის წევრებთან; შეხვედრა ფაკულტეტების დეკანებთან, იურიდიულ დეპარტამენტთან, აკადემიურ პერსონალთან, სტუდენტებთან და დაცვის სამსახურთან, ბიბლიოთეკის ხელმძღვანელთან, ეკონომიკური უზრუნველყოფის დეპარტამენტთან, დამსაქმებლებთან, ადმინისტრაციების ხელმძღვანელთან და რექტორთან
- უნივერსიტეტის ვებ-საიტი
- ადგილობრივი ვიზიტისას მოთხოვნილი დამატებითი დოკუმენტაცია (ბიუჯეტის დეტალები)

რეკომენდაციები:

არ არის - არ ეხება

რჩევები:

- თვითმომსახურების საშუალებები ასლის გადაღებისათვის
- სტუდენტთა ხელმძღვანელობით ბიბლიოთეკის მოდერნიზაციის განხორციელება, როგორცაა მყუდრო, კომფორტული სამეცადინო ადგილების მოწყობა, ჯგუფური მუშაობისთვის საკონსულტაციო სივრცისა და/ან კარგი IT კავშირების შექმნა

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): ყველა სილაბუსში აღნიშნული გამოყენებული ლიტერატურა წარმოდგენილია ბიბლიოთეკის არქივში.
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
7.3 საინფორმაციო რესურსები ○ უსდ-მ შექმნა ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და მისი ადმინისტრირება და მასზე ხელმისაწვდომობა არის უზრუნველყოფილი ○ ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მათი მუდმივი განვითარების ხელშეწყობი მექანიზმები. ○ უსდ უზრუნველყოფს საქმიანობის უწყვეტობას ○ უსდ-ს აქვს მოქმედი ვებგვერდი ქართულ და ინგლისურ ენებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი აბსუ ამჟამად ახალი საინფორმაციო სერვისების განხორციელების ეტაპზეა, რაც მომავალში სასიკეთო იქნება უნივერსიტეტისათვის. ექსპერტებმა ადგილზე ნახეს კონკრეტული ინფორმაციული პროგრამები (და ის ფუნქციები, რომლებსაც ისინი მომავალში შეასრულებენ), მაგრამ ეს არ ნიშნავს, რომ ეს პროგრამები სრულადაა დანერგილი ან შესწავლილი პერსონალისა და სტუდენტების მიერ. კოლეგიამ დაასკვნა, რომ ამ საკითხის შეფასება რთულია, რადგან PDCA (დაგეგმვა, შექმნა, შემოწმება, მოქმედება) სქემის მიხედვით, აბსუ არის „დაგეგმვისა“ და „შექმნის“ ეტაპებს შორის. აბსუ გეგმავს ორი ახალი საინფორმაციო პლატფორმის ამოქმედებას: EMIS და e-flow სისტემები. EMIS გამოყენებული იქნება შემდეგი მიზნებისთვის: მრავალი სერვისისა და სტუდენტური ინფორმაციის, ასევე სტუდენტთა უკუკავშირის მართვა; რეგისტრაციები კლასგარეშე საქმიანობისათვის; არჩევითი საგნების რეგისტრაცია; პროგრამების არჩევა; ხარჯების დათვალიერება პირადი (პერსონალური) ფანჯრის მეშვეობით, აგრეთვე ელექტრონული ფოსტის საშუალებით გამარტივებული კომუნიკაციის უზრუნველყოფა სტუდენტებსა და თანამშრომლებს შორის. ეს არის პროგრამა, რომელიც გააერთიანებს ყველა ფუნქციას უნივერსიტეტის სასიკეთოდ და მას შემდეგ, რაც სრულად დაინერგება, შესაძლებელი იქნება მისი მიჩნევა ავტორიზაციის ვიზიტისას გამოვლენილ საუკეთესო პრაქტიკად. განხორციელების ვადების გამო, სტუდენტებისა და თანამშრომლებისთვის ჯერ ცნობილი არ არის ამის შესახებ. გარდა ამისა, ყველა ფუნქცია არ არის ამოქმედებული. ადგილობრივი ვიზიტისას მოხდა პერსონალური დემონსტრაცია მოთხოვნის საფუძველზე. ამ დემონსტრაციამ კოლეგიას საშუალება მისცა უკეთ გაეგო სხვადასხვა დაგეგმილი ფუნქციის არსი. ასევე დადასტურდა (საბიუჯეტო დოკუმენტაციის საშუალებით), რომ აბსუ ვალდებულია მომდევნო ერთი წლის ვადაში მოახდინოს EMIS-ს მთლიანი ინტეგრირება უნივერსიტეტის გარემოში.

ასევე საჭიროა e-flow-ს ინფორმაციის გაცვლითი პლატფორმის სრული დანერგვა უნივერსიტეტში.

აღინიშნა, რომ უნივერსიტეტის ვებსაიტს რეგულარული განახლება სჭირდება, ხოლო ვებ-გვერდზე განთავსებული ინფორმაცია ორივე ენაზე უნდა იყოს თანაბარი. საიტზე გაცილებით ნაკლები ინფორმაცია დევს ინგლისურ ენაზე, ვიდრე ქართულ ენაზე. ეს აუცილებელია ინტერნაციონალიზაციის ამბიციების რეალიზაციისთვის, როგორც ეს მოცემულია ექსპერტებისთვის წარმოდგენილ დოკუმენტებში. სპეციფიკის მიხედვით უნდა არსებობდეს უფრო სრულყოფილი სახელმძღვანელო ინფორმაცია სტუდენტებისთვის, ვებგვერდზე კი მხოლოდ ნაჩვენებია შეფასების კრიტერიუმები, შეფასების გასაჩივრების წესები, შიდა მობილობის რეგულაციები, ეთიკის წესები და ა.შ. არცერთი მათგანი გამოდგება სახელმძღვანელოდ შემომავალი სტუდენტებისთვის. Erasmus + გვერდს უნდა ჰქონდეს მეტი ინფორმაცია მემორანდუმების, გაცვლის შესაძლებლობების, კრიტერიუმებისა და სტუდენტთა გამოცდილების შესახებ.

საქმიანობის უწყვეტობის გეგმები გათვალისწინებულია თვითშეფასების ანგარიშებისა და დანართების ნაწილში. საინფორმაციო ტექნოლოგიების ხელმძღვანელთან განხილულ იქნა ინფორმაცია დაცვის პროცესებთან დაკავშირებით. აღინიშნა, რომ ამჟამად არ არსებობს დაცვითი საშუალებების ციკლი IT სისტემების ინფორმაციისთვის. ეს უნდა იქნას განხილული.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ინტერვიუები: ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა სამსახურის წევრებთან; შეხვედრა ფაკულტეტების დეკანებთან, იურიდიულ დეპარტამენტთან, აკადემიურ პერსონალთან, სტუდენტებთან და დაცვის სამსახურთან, ბიბლიოთეკის ხელმძღვანელთან, ეკონომიკური უზრუნველყოფის დეპარტამენტთან, დამსაქმებლებთან, ადმინისტრაციების ხელმძღვანელთან და რექტორთან
- უნივერსიტეტის ვებ-საიტი
- ადგილობრივი ვიზიტი - სისტემების დემონსტრირება
- დამატებითი დოკუმენტაცია მოწოდებულ იქნა მოთხოვნისთანავე

შეფასება

სრულად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

რეკომენდაციები:

1. EMIS-ის პლატფორმა საჭიროებს სრულად ინტეგრირებას.
2. E-flow საჭიროებს სრულად ინტეგრირებას.
3. უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი საჭიროებს რეგულარულ განახლებას იმის სრული აუდიტის ჩათვლით, თუ რა უნდა იყოს ხელმისაწვდომი ინგლისურ და ქართულ ენებზე.
4. სისტემური სარეზერვო და კიბერ-საფრთხოების ციკლი უნდა იყოს დაგეგმილი და განხორციელებული.

რჩევები: სტუდენტური გზამკვლევის/სახელმძღვანელოს შექმნა, რომელიც ყოვლისმომცველი და ხელმისაწვდომი იქნება ონ-ლაინ რეჟიმში.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის - არ ეხება
7.4 ფინანსური რესურსები - უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად შესაძლებელია. - უსდ-ს ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული და შუალედური სამოქმედო გეგმების ფარგლებში აღწერილი საკმიაანობების შესრულებას. - უსდ-ს ფინანსური რესურსები ფოკუსირებულია დაწესებულების ძირითადი აქტივობების ეფექტურ შესრულებაზე. - უსდ-ს ბიუჯეტი უზრუნველყოფს კონკრეტული სამეცნიერო კვლევების, ბიბლიოთეკის ფუნქციონირებისა და განვითარების დაფინანსებას. - უსდ-ს გააჩნია ანგარიშგების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტიანი სისტემა აბსუ-ს სპონსორობას უწევს ადგილობრივი ხელისუფლება. მისი ბიუჯეტი მოიცავს ძირითად საკმიაანობას და სპეციფიკური განვითარების გაუმჯობესებას. მისი სტაბილურობა განპირობებულია შემომავალი სტუდენტებითა და მათი წლიური გადასახადებიდან მიღებული თანხით. ამკარაა, რომ უნივერსიტეტმა დიდი თანხა დახარჯა მატერიალურ რესურსებზე და კვლავ აპირებს გაზარდოს ეს ხარჯები შემდეგი მიმართულებებით: შემოქმედებითი კვლევითი საკმიაანობა და თვითგანვითარებაზე ორიენტირებული ინტერნაციონალიზაცია. აბსუ-მ მოახდინა თავისი ფინანსურ წყაროების დივერსიფიკაცია, რაც უზრუნველყოფს რისკების ადეკვატურ მართვას - უნივერსიტეტის შემოსავლები ძირითადად მოიცავს სახელმწიფო დაფინანსებასა და სწავლის საფასურს. არსებული სტრუქტურული ერთეულები, როგორიცაა მაგ. ფინანსური სამსახური, ანგარიშვალდებულია ვიცე-კანცლერისა და რექტორის წინაშე. ვიცე-კანცლერი კოორდინაციას უწევს საკმიაანობასა და ბიუჯეტის ზრდას კონკრეტული პროექტებისთვის. ყველა მოთხოვნილი და გაანალიზებული საბიუჯეტო ინფორმაცია ექსპერტების კოლეგიის მოლოდინებს შეესაბამებოდა.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: - თვითშეფასების ანგარიში და დანართები, რომლებიც ეხება საბიუჯეტო კონტროლს - შეხვედრები უფროს მენეჯმენტთან და ბუღალტრებთან ადგილობრივი ვიზიტის დროს
რეკომენდაციები: არ არის - არ ეხება
რჩევები: გათვალისწინებულ იქნას შემოსავლის დივერსიფიკაციის გაგრძელება, სტუდენტური გამოცდილების გასაუმჯობესებლად
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის - არ ეხება

შეფასება

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