



განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

ექსპერტთა დასკვნა

სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტის (საბაუნი) ავტორიზაციის შესახებ

შეფასების თარიღ(ებ)ი - 2020 წლის 2-4 დეკემბერი
წარდგენის თარიღი - 2021 წლის 12 თებერვალი

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე:

პროფესორი, დოქტორი სიარენ ბერკი, ფრიდრიხ შილერის სახელობის იენის უნივერსიტეტი, გერმანია

წევრები:

ქ-ნი ნინო ორაგველიძე (განათლების სისტემის მონიტორინგის განყოფილება)

ქ-ნი ნინო პატარაია (ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

ქ-ნი ნინო ტალიაშვილი (ევროპული უნივერსიტეტი)

ბ-ნი დავით ტეფნაძე (საქართველოს საავიაციო უნივერსიტეტი)

ქ-ნი ნინო ჟვანია (ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

თბილისი

2020

ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

საბაუნი დაფუძნდა 2002 წელს. თავდაპირველად, მას მხოლოდ ერთი ფაკულტეტი ჰქონდა - თეოლოგიის ფაკულტეტი.

უნივერსიტეტმა შემდგომი ინსტიტუციური აკრედიტაცია მოიპოვა 2009 წელს. იმავე წელს, ჩამოყალიბდა სამართლის ფაკულტეტი და საბაკალავრო პროგრამასთან ერთად ჩაეშვა თეოლოგიის სამაგისტრო პროგრამაც (ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტის ფარგლებში).

მას შემდეგ უნივერსიტეტი უწყვეტად ფართოვდებოდა.

დღეისათვის, საბაუნიში არის 13 პროგრამა, მათგან 9 საბაკალავრო (სამართალი, ტურიზმი, ბიზნესი, ბიზნესი (ინგლისურენოვანი), საერთაშორისო ურთიერთობები, თეოლოგია, პოლიტიკური მეცნიერებები, ფსიქოლოგია და სოციოლოგია) და 4 სამაგისტრო პროგრამა (სამართალი, თეოლოგია, ბიზნესი და საჯარო მართვა). ყველა პროგრამა აკრედიტებულია. თეორიისა და პრაქტიკის ჰარმონიული შერწყმით, ეს აკადემიური პროგრამები სტუდენტებს აწვდიან სამეცნიერო, შრომის ბაზარზე ორიენტირებულ ცოდნას.

უნივერსიტეტი გასცემს სახელმწიფოს მიერ აღიარებულ დიპლომებს. საუნივერსიტეტო გამოცემები, მათ შორის რამდენიმე შიდა საუნივერსიტეტო ჟურნალი აღიარებულია და უნივერსიტეტის მიერ ხდება მათი პოპულარიზაცია. ინტერნაციონალიზაციის კუთხით, უნივერსიტეტმა იმუშავა საერთაშორისო სტუდენტების მოსაზიდად, რომელთა დიდი ნაწილი ნიგერიიდანაა და, ასევე, აქვს მიმზიდველი შეთავაზებები, მათ შორის უამრავი ინგლისურენოვანი კურსი. მიუხედავად ამისა, თვითშეფასების ანგარიშში, აქტიური სტუდენტის სტატუსით, ამჟამად, მხოლოდ 9 უცხოელი სტუდენტია წარმოდგენილი (ინტერვიუების საფუძველზე, ექსპერტთა ჯგუფს შეექმნა შთაბეჭდილება, რომ მათი რაოდენობა მეტი უნდა ყოფილიყო). კოვიდ 19-ის გამო, უნივერსიტეტს მოუწია გრძელვადიანი დისტანციური სასწავლო მოდელების გათვალისწინება, რომელთა შესწავლაც მიმდინარეობს. ზოგადად, შთამბეჭდავია საერთაშორისო სტუდენტებისთვის შექმნილი პირობები, მუშაობს სპეციალური ადმინისტრატორი, რომელიც მეთვალყურეობს ნებისმიერ შესაძლო პრობლემას.

სასწავლო უნივერსიტეტი ახორციელებს 13 საგანმანათლებლო პროგრამას 107 აკადემიური პერსონალით, რომელთაგან აღნიშნულ უნივერსიტეტთან აფილირებულია მხოლოდ 33. აკადემიური პერსონალის ნაწილი აფილირებულია სხვა უნივერსიტეტებთან ან არ სურს აფილირება.

უსდ-ს პერსონალის ჯამური რაოდენობა 278-ს შეადგენს. ამჟამად, უნივერსიტეტის თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, სტუდენტთა საჭირო ზღვრული რაოდენობა შეადგენს 1500-ს. აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტთა რაოდენობაა 584. 556 სტუდენტს შეჩერებული აქვს სტატუსი. სტატუსის შეჩერების მაჩვენებელი მაღალია როგორც სამაგისტრო (446:488), ასევე საბაკალავრო პროგრამებზე (110:96).

უსდ-ს მთლიანი ბიუჯეტი 5,72 მილიონი ლარია.

საავტორიზაციო შეფასების პროცესის მოკლე მიმოხილვა

საავტორიზაციო ვიზიტმა ადგილზე საკმაოდ წარმატებით ჩაიარა. ექსპერტთა ჯგუფის შეფასებით, პერსონალმა, განსაკუთრებით კი მენეჯმენტმა, ძალიან აქტიური თანამშრომლობა და

მასპინძლობა გამოიჩინა. ავტორიზაციის პროცესის, Zoom-ის მეშვეობით, ჩატარების შედეგად ტექნიკური პრობლემები არ წამოჭრილა, გარდა ადგილზე ვიზიტისას, როდესაც ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარემ, ხმის გადაცემასთან დაკავშირებული ტექნიკური ხარვეზების გამო, შეხვედრის მცირე ნაწილი გამოტოვა.

ვიზიტის დროს, ექსპერტთა ჯგუფი შეხვდა უნივერსიტეტის ადმინისტრაციას, თვითშეფასების გუნდს, დეკანს და ფაკულტეტის ადმინისტრაციას, პროგრამის ხელმძღვანელებს, აკადემიურ პერსონალს, მოწვეულ პერსონალს, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს, დამსაქმებლებსა და სხვა დაინტერესებულ პირებს, სტუდენტებს და კურსდამთავრებულებს, ასევე სტუდენტურ თვითმმართველობას, IT პერსონალს, ადამიანური რესურსების მართვისა და სტუდენტთა კარიერული სერვისების გუნდს. ექსპერტთა ჯგუფმა განიხილა როგორც სილაბუსები, ნაშრომები, ანოტაციები და პორტფოლიოები, ასევე მრავალი სხვა დოკუმენტი.

ექსპერტთა ჯგუფის რამდენიმე წევრმა დაათვალიერა უნივერსიტეტის დაწესებულებები, მათ შორის ბიბლიოთეკა, სამედიცინო პუნქტი, საკლასო ოთახები და სტუდენტთა საერთო საცხოვრებელი (რომელიც ჯერ ისევ მშენებლობის პროცესშია).

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

ზოგადად, ექსპერტთა ჯგუფის ვიზიტით გამოვლინდა თითქმის ყველა სფეროს მეტწილი ან ნაწილობრივი შესაბამისობა 1-ელ, მე-2, მე-3, მე-4 და მე-5 სტანდარტთან მიმართებით. თუმცა, მე-6 და მე-7 სტანდარტთან მიმართებით დაწესებულება სერიოზულ გაუმჯობესებას საჭიროებს. მე-7 სტანდარტთან მიმართებით, ეს, სავარაუდოდ, მარტივად გამოსწორებადია რამდენიმე მნიშვნელოვანი ჩარევის შედეგად, როგორცაა უკეთესად გადამზადებული ბიბლიოთეკარის დანიშვნა, სახანძრო უსაფრთხოების განახლება და ა.შ. თუმცა, მე-6 სტანდარტთან დაკავშირებული შეუსაბამობები ნამდვილად ძალიან სერიოზულია. უნივერსიტეტის კვლევითი პროფილი ძალიან შეზღუდულია, მას არ აქვს შესამჩნევი გამოცემები საერთაშორისო რეიტინგულ ჟურნალებსა თუ მაღალი ხარისხის მონოგრაფიებში და იშვიათად ხორციელდება ეფექტური ხარისხის უზრუნველყოფა ამ მიმართულებით (რამდენადაც პერსონალის შეფასებით, ადგილობრივ ჟურნალებში პუბლიკაციების გამოქვეყნება უთანაბრდება საერთაშორისო რეიტინგულ SCOPUS ჟურნალებში გამოქვეყნებას). ექსპერტთა ჯგუფის შეფასებით, ეს სფერო განსაკუთრებულ ყურადღებას და დაუყოვნებლივ რეაგირებას საჭიროებს გამოსწორების მიზნით.

მიუხედავად იმისა, რომ კრიტერიუმების მიხედვით, უნივერსიტეტმა, საერთო ჯამში, მეტწილად კარგი შედეგი აჩვენა, ზემოთ აღნიშნული სერიოზულ ნაკლს წარმოადგენს. **ექსპერტთა ჯგუფის მოსაზრებით, საბაუნის არ აქვს რესურსი ან გამოცდილება სადოქტორო პროგრამების შეთავაზებისთვის და ამის გამო, უნივერსიტეტი სათანადო ენერჯიას ვერ ახმარს იმ საქმიანობას, რომელსაც აქტიურად და კარგად ახორციელებს, როგორც სასწავლო უნივერსიტეტი.** ეს არის ექსპერტთა ჯგუფის მთავარი და ცენტრალური მიგნება.

კიდევ ერთი საყურადღებო სფეროა ინტერნაციონალიზაცია, განსაკუთრებით კი სტუდენტთა და პერსონალის საზღვარგარეთ მობილობის კუთხით და მაღალი ხარისხის საერთაშორისო კვლევებში ჩართულობის მხრივ. მართალია, როგორც აღინიშნა, უნივერსიტეტს აქვს მიმზიდველი შეთავაზება საერთაშორისო სტუდენტებისთვის, რომლებსაც, როგორც ჩანს, კურსების დაბალი ფასი იზიდავთ და ჩამოსვლისას შთაბეჭდილების ქვეშ არიან სერვისებით, თუმცა ინტერნაციონალიზაციისთვის გამოყოფილი თანხები, ამჟამად, არ არის საკმარისი მნიშვნელოვანი პროგრესის მისაღწევად. ამ სფეროს გაუმჯობესების მიმართულებით დასახულია გეგმები, რაც უფრო დადებითი მოვლენაა, ვიდრე უარყოფითი, თუმცა ეს ვერ ცვლის იმ ფაქტს, რომ უშუალოდ შეფასების დროს, ამ მხრივ, ცოტა რამ გამოვლინდა. მიუხედავად ამისა, საერთაშორისო სტუდენტებს ძალიან დადებითი გამოცდილება აქვთ. შექებას იმსახურებს

სტუდენტებისადმი ზოგადი დადებითი დამოკიდებულება, განსაკუთრებით კი, პერსონალის უმეტესობის მხრიდან და, ასევე, ზოგადად, სამომავლო გაუმჯობესების პერსპექტივის არსებობა.

მოკლედ რომ ითქვას, ექსპერტთა ჯგუფი, ზოგადად, კმაყოფილია უნივერსიტეტით. ქვემოთ მოცემულ რეკომენდაციების გაითვალისწინების შედეგად, უნივერსიტეტს აქვს პერსპექტივა, კარგი დაწესებულებიდან (რომელიც იგი ნამდვილად არის) გარდაიქმნას შესანიშნავ დაწესებულებად. თუმცა, აღებული მიმართულება არასწორია. სადოქტორო პროგრამების დამატება აღემატება უნივერსიტეტის შესაძლებლობებს (უნივერსიტეტმა ვერ გამოავლინა იმის მტკიცებულება, რომ იგი სრულყოფილი კვლევის ცენტრია) და არ უნდა ხორციელდებოდეს.

რეკომენდაციები

1. უნივერსიტეტმა უარი უნდა თქვას სადოქტორო პროგრამების განხორციელების ამბიციებზე. მიუხედავად იმისა, რომ იგი კარგი სასწავლო უნივერსიტეტია, ძალზე ნაადრევია ასეთი ნაბიჯის გადადგმა (ძირითადი რეკომენდაცია).
2. არსებითი მნიშვნელობისაა, რომ მისიის განაცხადი ასახავდეს რეალობას. საყურადღებოა, რომ უნივერსიტეტის ამბიცია, აწარმოებდეს მაღალი დონის კვლევით საქმიანობას, არ შეესაბამება მაღალი რეიტინგის მქონე პუბლიკაციებში გამოქვეყნებების ფაქტობრივ მაჩვენებელს.
3. საჭიროა უნივერსიტეტის მისიისა და ხედვის შესახებ ცნობიერების ამაღლება, განსაკუთრებით სტუდენტებში, რომლებიც არ ფლობენ სათანადო ინფორმაციას.
4. დამატებითი რესურსებია საჭირო იმისათვის, რომ უნივერსიტეტმა ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით საკუთარ მიზნებს მიაღწიოს.
5. ორგანიზაციული სტრუქტურა საჭიროებს რეფორმას, მიზნების უკეთ განხორციელებისთვის. ეს მოიცავს პერსონალის ფუნქციების დუბლირების პრევენციას.
6. უნივერსიტეტის გარე დაინტერესებული მხარეების (როგორცაა მაგ., კურსდამთავრებულები, დამსაქმებლები) ჩართულობა უფრო სისტემატიური და შინაარსიანი უნდა იყოს, მითუმეტეს იქ, სადაც აკადემიური პროგრამის შეფასების პროცესს ეხება საქმე.
7. უნდა დაინერგოს პროცედურა იმის უზრუნველსაყოფად, რომ პლაგიატის საწინააღმდეგო პროგრამა და საბაუნის მიერ მისი მოხმარება შეესაბამებოდეს საერთაშორისო სტანდარტებს, მათ შორის, როგორც ბარიერი (პროცენტი) და მისი გამოთვლის მეთოდი, ასევე პუბლიკაციებიც, რომელთა შესამოწმებლადაც გამოიყენება ის და მონაცემების დაცვის საკითხები, მას შემდეგ, რაც ის რეალურად დაინერგება და ამუშავდება.
8. მართალია უნივერსიტეტის ეთიკის კოდექსის არსებობა თავისთავად საკმარისია, პერსონალმა და სტუდენტებმაც უნდა მოაწერონ მასზე ხელი უნივერსიტეტში მისვლის პირველივე დღეს, როგორც ხელშეკრულებით ნაკისრ ვალდებულებას.
9. უცხოელი სტუდენტები უნდა იყვნენ ჩართულნი სტუდენტურ თვითმმართველობაში.
10. არსებითად უნდა გაუმჯობესდეს ინგლისური ენის ტესტები.
11. უნივერსიტეტმა უნდა შესთავაზოს ალტერნატიული ვარიანტები იმ სტუდენტებს, რომელთაც აქვთ დამაკმაყოფილებელი შედეგები, მაგრამ არ აქვთ საკმარისი ECTS კრედიტები საბაკალავრო პროგრამებში.
12. უნდა მოხდეს მონაცემთა შეგროვების ალტერნატიული მექანიზმებისა და კითხვარების გამოყენება.
13. განმარტებულ უნდა იქნას უცხოენოვანი კურსების „ნაწილობრივ“ დასრულებასთან და გამონაკლისებთან დაკავშირებული მოთხოვნები.
14. აკადემიური სასწავლო გეგმა უნდა შეესაბამებოდეს ონლაინში განთავსებულ სასწავლო გეგმას.

15. იმ შემთხვევაში, თუ სადოქტორო სასწავლო პროგრამების განხორციელება მაინც გადაწყდება (თუმცა, ასე არ უნდა მოხდეს), მაშინ ისინი უფრო დეტალურად უნდა ჩამოყალიბდეს.
16. გამოცდები უნდა იყოს ანონიმური.
17. სამაგისტრო ნაშრომებში მეთოდოლოგიის ნაწილი უნდა იყოს სავალდებულო.
18. პერსონალის საქმიანობის შეფასება საჭიროებს გაუმჯობესებას.
19. აღმოფხვრას პერსონალის კომპეტენციებისა და როლების გადაკვეთა.
20. შემუშავდეს გეგმა, სადაც მოცემული იქნება მოთხოვნები და წახალისების ფორმები თანამშრომლების მიერ ნაშრომების გამოსაქვეყნებლად მაღალი რეიტინგის მქონე საერთაშორისო ჟურნალებში და არა ადგილობრივ, შიდა გამოცემებში.
21. შეიქმნას თანამშრომლების პროფესიული რეზიუმეების განახლებული მონაცემთა ბაზა.
22. შემუშავდეს სამომავლო განვითარების ღონისძიებებში შეფასების შედეგების გამოყენების მკაფიო მექანიზმი.
23. გაიზარდოს თანამშრომელთა პროფესიული განვითარების დაფინანსება.
24. საჭიროა შემუშავდეს მკაფიო მეთოდოლოგია, რომელიც განსაზღვრავს აკადემიურ პროგრამებში აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობას. ამასთან, ეს მეთოდოლოგია უნდა ითვალისწინებდეს საუკეთესო პრაქტიკას და აკადემიური პერსონალის აფილირებას. უზრუნველყოფილი უნდა იქნას მისი (მეთოდოლოგიის) დანერგვა ყველა საგანმანათლებლო პროგრამაში. მიუხედავად იმისა, რომ ამჟამად სასწავლო დატვირთვა მეტნაკლებად ნორმალურია, ეს უფრო შემთხვევითობაა, ვიდრე წინასწარ შემუშავებული გეგმის ნაწილი.
25. განხორციელდეს მეტი ტრენინგი/საინფორმაციო შეხვედრა, რათა გაიზარდოს შესაბამისი აქტორების ცნობიერება კვლევის დაგეგმვის უწყვეტი ჯაჭვის, შეფასების პროცესებისა და ხელმისაწვდომი ინსტიტუციონალური მხარდაჭერის მექანიზმების შესახებ.
26. გაიზარდოს აფილირებული პერსონალის რაოდენობა და საერთაშორისო გამოცემებში მათი პუბლიკაციების რაოდენობა, რათა უზრუნველყოფილ იქნას სამეცნიერო საქმიანობის მაღალი რეპუტაცია.
27. უნივერსიტეტის პუბლიკაციებისთვის/პერიოდული გამოცემებისთვის ჩამოყალიბდეს სარედაქციო საბჭოები, რომლებიც უზრუნველყოფენ პროცესის „ბრმა“ განხილვას გარე ექსპერტების ჩართვით (ადგილობრივი და საერთაშორისო აკადემიური კოლეგები/ექსპერტები), დაწესებულების პუბლიკაციების ხარისხის შესამოწმებლად.
28. განმტკიცდეს თანამშრომლობა ეკონომიკურ აგენტებთან.
29. შემუშავდეს მექანიზმები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ კვლევები, ასევე, ფოკუსირებული იქნება რეგიონულ და საერთაშორისო კონტექსტზე.
30. განხორციელდეს სტუდენტების მხარდაჭერა და წახალისება, ადგილობრივ და საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობის მიზნით.
31. შეიქმნას საერთაშორისო პროექტების, სემინარებისა და კონფერენციების მეტი შესაძლებლობა.
32. შემუშავდეს ციტირების მაღალი ინდექსისა და იმპაქტ-ფაქტორის მქონე ჟურნალებში პუბლიკაციების რაოდენობის გაზრდის მექანიზმები.
33. განვითარდეს და დაინერგოს უფრო ეფექტური მექანიზმები, სტუდენტების სამეცნიერო საქმიანობაში ჩართვის მიზნით.
34. გაძლიერდეს თანამშრომლობა ევროპულ უნივერსიტეტებთან, განსაკუთრებით ერთობლივი კვლევების მიმართულებით.
35. გაძლიერდეს თანამშრომლობა საერთაშორისო საგანმანათლებლო/კვლევით ფონდებთან.
36. საუნივერსიტეტო დაფინანსების მოსაპოვებლად წარდგენილი კვლევითი განაცხადებისთვის განიმარტოს შეფასების კრიტერიუმები.

37. გააძლიერდეს კვლევითი/სამეცნიერო საქმიანობის გარე დაფინანსების მოსაპოვებელი მხარდაჭერის მექანიზმები;
38. შემუშავდეს დასაქმების უფრო მკაფიო პოლიტიკა, მაღალკვალიფიციური მკვლევარების მოზიდვის და გაიზარდოს მათი ჩართულობა სამეცნიერო საქმიანობაში მათი ჩართულობის გაზრდის მიზნით.
39. განხორციელდეს ერთობლივ საერთაშორისო პროექტებში და საერთაშორისო კვლევითი გრანტების მოპოვებაში აფილირებული აკადემიური პერსონალის ჩართულობის წახალისება, გაიზარდოს საერთაშორისო პუბლიკაციების რაოდენობა აღიარებულ სამეცნიერო ჟურნალებში; მოხდეს უცხოელი პარტნიორების მოწვევა ერთობლივი სამეცნიერო პუბლიკაციების შექმნის პროცესში.
40. ერთობლივი სამაგისტრო პროგრამების ინიცირება განხორციელდეს თანახელმძღვანელობის სქემით, რათა გაუმჯობესდეს ხელმძღვანელობისა და კვლევითი ნაშრომების ხარისხი.
41. გაძლიერდეს სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულები და მათთან აფილირებული აკადემიური პერსონალის ცნობიერება შეფასების პროცედურებთან, ღირებულებებთან/ეფექტურობასთან და შედეგებთან დაკავშირებით.
42. საევაკუაციო გასასვლელი კარი არ უნდა იყოს დამზადებული რკინისგან, უსდ-მ ეს უნდა შეეცვალოს; გარდა ამისა, იგი შიგნიდან გარეთ უნდა იღებოდეს.
43. არქივისთვის განკუთვნილი სივრცე საკმარისი არ არის, უსდ-მ იგი უნდა გააფართოვოს. აღნიშნული სივრცე უნდა გამოიყენებოდეს მხოლოდ საარქივო მიზნებისთვის და არა როგორც ზოგადი სასაწყობო ოთახი.
44. სახანძრო უსაფრთხოების თაობაზე დასკვნა და რეკომენდაციები უნდა გაიცეს უფლებამოსილი სააგენტოს მიერ.
45. დაქირავებულ იქნას შესაბამისი სამუშაო გამოცდილების მქონე ბიბლიოთეკარი.
46. ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმის შემუშავებასა და განხილვაში ჩართულ იქნას ყველა დაინტერესებული მხარე.
47. დაწესებულებამ უნდა გაზარდოს კვლევების ბიუჯეტი.
48. სასურველია მეტი გამჭვირვალობა ბიუჯეტის დაგეგმვის კუთხით, კერძოდ, ინტერნაციონალიზაციასა და ადმინისტრაციას შორის გადაკვეთასთან დაკავშირებით.

რჩევები

1. კარგ სამოქმედო გეგმას წარმოადგენს დაინტერესებულ პირთა ჩართულობა იმ დაწესებულებებიდან, რომლებმაც წარმატებით შექმნეს და განახორციელეს სტრატეგიული გეგმა.
2. „ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები, შეფასების შედეგების და მათი პრაქტიკაში გამოყენების“ შესახებ დოკუმენტი ზუსტად უნდა აღწერდეს ხარისხის უზრუნველყოფის, ფაკულტეტების, პროგრამის ხელმძღვანელების და დეკანების მიერ შეტანილ წვლილს, როდესაც ანგარიში ბარდება აკადემიურ საბჭოს ა), ბ), გ) და დ) საკითხებზე;
3. კვლევითი საქმიანობის დაგეგმვაში, შეფასებასა და მხარდაჭერაში ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისა და მენეჯერის როლები უფრო ზუსტად უნდა იყოს აღწერილი.
4. უნივერსიტეტის შეფასების პროცესის ეფექტიანობის კიდევ უფრო გაზრდის მიზნით, სასურველია მონაცემთა შეგროვების ინსტრუმენტები და მეთოდები მორგებული იყოს კვლევითი ინტენსიურობის პროგრამების მახასიათებლებსა და იმ პროგრამებს, რომელსაც უფრო მცირე რაოდენობის სტუდენტი ჰყავს.
5. დოკუმენტურად უნდა გაიწეროს ის ღონისძიებები, რომელიც გატარდება შეფასებების შედეგად (იგულისხმება უხარისხო შესრულების შემთხვევაში ამ პრობლემის გამოსწორება ან ეფექტური სამეცნიერო/კვლევითი პროდუქტიულობის აღიარება).

6. ბიბლიოთეკა უნდა განახლდეს თანამედროვე ლიტერატურით, განსაკუთრებით უცხოენოვანი პუბლიკაციებით.

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების შემაჯამებელი ცხრილი

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

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. პროფესორი სიარენ ბურკი (თავმჯდომარე)

2. ქ-ნი ნინო ორაგველიძე (განათლების სისტემის მონიტორინგის განყოფილება)
3. ქ-ნი ნინო პატარაია (ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი)
4. ქ-ნი ნინო ტალიაშვილი (ევროპული უნივერსიტეტი)
5. ზ-ნი დავით ტეფნაძე (საქართველოს საავიაციო უნივერსიტეტი)
6. ქ-ნი ნინო ჟვანია (ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

1. უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

1.1 უსდ-ის მისია

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

საბაუნის 20 წელია არსებობს. უნივერსიტეტის მისიის იდეაა ასახოს ის მიზნები, რომელთა რეალურად მიღწევაც სურს უნივერსიტეტს და მის ხელმძღვანელობას. ეს მიზნები მოიცავს უფრო მეტ ჩართულობას ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა დარგში. დაწესებულებამ შეისწავლა სამი მნიშვნელოვანი ინტერესის სფერო: რისი გაკეთება სურთ უნივერსიტეტის ხელმძღვანელებს; რის ნებართვას იძლევა სამინისტრო და სოციალური პოლიტიკა; და ხელმძღვანელობის ხედვა, დაუკავშიროს და განახორციელოს საკუთარი ამბიციები. ეს იყო დინამიური პროცესი. მისია დროთა განმავლობაში განვითარდა.

უნივერსიტეტმა თავდაპირველად ფუნქციონირება დაიწყო, როგორც პატარა თეოლოგიურმა ინსტიტუტმა. მას შემდეგ, დამფუძნებლები მიხვდნენ, რომ საჭირო იყო საქმიანობის გაფართოება. აუცილებელი გახდა პროგრამების რაოდენობის გაზრდა. მათ, ასევე, საჭიროდ ჩათვალეს უნივერსიტეტის შესაძლებლობების გაფართოება, აკადემიური რეალობის ასახვის მიზნით.

მისიის განაცხადის ჩამოყალიბებისას არ გამოუყენებიათ გარედან მიღებული კონკრეტული გაიდლაინები. მიუხედავად იმისა, რომ დამფუძნებელი ჩართული იყო იტალიის, პოლონეთისა და გერმანიის სკოლებში და სცადა, ამ ქვეყნებში არსებული კონტაქტები გამოეყენებინა, გასაუბრების დროს, მან ამის კონკრეტული მაგალითი ვერ დაასახელა.

გასაუბრების დროს, დამფუძნებელმა აღნიშნა, რომ „უნივერსიტეტი არის ადგილი, სადაც საკუთარი თავი უნდა გაზარდო თავისუფალ პიროვნებად, გამოხატო ინდივიდუალურობა და ერთობლივად იმუშაო განვითარებაზე. ჩემი იდეა ისაა, რომ ჩვენი უნივერსიტეტი არ უნდა იყოს მხოლოდ სასულიერო უნივერსიტეტი, სადაც ყველა ერთნაირად ფიქრობს. პერსონალიცა და სტუდენტებიც ერთობლივად უნდა მოქმედებდნენ და ფიქრობდნენ.“

უნივერსიტეტი სადოქტორო პროგრამების შექმნის პროცესში სამი წელი იყო ჩაბმული. პროგრამები არ არის მხოლოდ საგანმანათლებლო, ისინი მოიცავენ კონკრეტულ კვლევებს. მათ ჩართეს საერთაშორისო პარტნიორები, კერძოდ, ლუბლიანას უნივერსიტეტი, უკრაინის კათოლიკური უნივერსიტეტი, ნოტრ დამის უნივერსიტეტი. მათ გამოავლინეს მკაფიო მოთხოვნა მათი სადოქტორო პროგრამების მიმართ და გასაუბრების დროს აღნიშნეს, რომ ბევრი საერთაშორისო დამფინანსებელი ჰყავთ. ეს შეტანილია მისიასა და სტრატეგიაში. ამჟამად, საქართველოში არ არის საერთო თეოლოგიის სადოქტორო პროგრამა, შესაბამისად უნივერსიტეტის პროგრამა ბაზარზე არსებულ ამ ადგილს შეავსებს.

საბაუნის მისია განსაზღვრავს მის როლს ადგილობრივ და საერთაშორისო დონეზე (თუმცა ამ

უკანასკნელს მხოლოდ შეზღუდულად).

მისიის განაცხადში ჩამოთვლილი სურვილები შექებას იმსახურებს. თუმცა, ცოდნის შექმნის მიღწევა შესაძლებელია მხოლოდ სრულყოფილ კვლევაში ადეკვატური ინვესტიციის ჩადებით, რაც არ ჩანს რომ რეალურად პრიორიტეტს წარმოადგენდეს. გასაუბრებიდან გამოვლინდა, რომ პერსონალის უმეტესობა არ აქვეყნებს ნაშრომებს არც SCOPUS-ის რეიტინგულ ჟურნალებში და არც საერთაშორისო დონეზე. ეს უკვე დიდი ხანია ასეა, გასაუბრებამ აჩვენა, რომ პერსონალისა და ხელმძღვანელობის მაღალი რგოლის ბევრმა წევრმა არც კი იცის, თუ რა არის SCOPUS-ის სისტემა.

მაღალი რგოლის პერსონალი უმეტესად ფლობდა ინფორმაციას უნივერსიტეტის მისიის შესახებ, აღნიშნეს, რომ მისიას რამდენიმე ორიენტირი აქვს, რაც, ზოგადად, შეესატყვისება უნივერსიტეტის მისიის დოკუმენტში აღნიშნულ ინფორმაციას. თუმცა, დიდი ყურადღება დაეთმო ინტერნაციონალიზაციის საკითხს, როგორც ყველაზე საიმედო სფეროს. სტუდენტებმა უნივერსიტეტის მისიის შესახებ მცირე ცოდნა გამოავლინეს.

წარდგენილ დოკუმენტაციაში, ისევე როგორც, პერსონალთან გასაუბრების დროს, გამოვლინდა, რომ უნივერსიტეტს გააჩნია ბევრი უნიკალური ფაქტორი, რაც მის მიმზიდველობას განაპირობებს. ეს ფაქტორებია, უნივერსიტეტის მცირე ზომა და კარგი ინფრასტრუქტურა; ინდივიდუალური ყურადღება ეთმობა თითოეულ სტუდენტს, რომელთაც აქვთ კარგი კონტაქტი პერსონალთან. აღნიშნული ასპექტები უდავოდ ასახავს რეალობას.

მისიაში ნახსენებია აკადემიური და ინტელექტუალური შემოქმედების თავისუფლება, თუმცა ეს რეალობაში არაა ასახული, რამდენადაც უნივერსიტეტს ძალიან მწირი კვლევითი პროფილი აქვს. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ SCOPUS-ის მონაცემთა ბაზებზე ჩატარებული დამოუკიდებელი კვლევიდან გამოვლინდა, რომ რეცენზირებად საერთაშორისო გამოცემებში ძალიან ცოტა ნიმუში მოიძებნება. მიუხედავად იმისა, რომ SCOPUS-ში გამოქვეყნებული სტატიების ფარდობითი წილი 3,5-ჯერ მეტია, ვიდრე ქართული პუბლიკაციებისა (იხ. „სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობების დაგეგმვის, შეფასებისა და მხარდაჭერის წესი“ (2017 წლის 17 იანვრის ბრძანება #20/20, დანართი 1.1.), პრაქტიკაში, ამას შედეგად არ მოჰყოლია წამყვან ჟურნალებში კვლევის შედეგების გამოქვეყნების მაღალი მაჩვენებელი. ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ, როგორც ჩანს, პრაქტიკაში უნივერსიტეტის შიდა ჟურნალებში გამოქვეყნება გათანაბრებულია მაღალხარისხიან, რეცენზირებულ საერთაშორისო ჟურნალებში გამოქვეყნებასთან. როდესაც, გასაუბრებების დროს, კითხვა ეხებოდა საერთაშორისო, მაღალი დონის პუბლიკაციებს, რესპოდენტები საუბრობდნენ ქართულენოვან პუბლიკაციებზე.

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

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- სტრატეგიული განვითარების გეგმა;
- სამოქმედო გეგმა;
- გასაუბრებები;
- ექსპერტთა ჯგუფის მიერ SCOPUS-ის , Google Scholar-ის და სხვა მონაცემთა ბაზებზე ჩატარებული დამოუკიდებელი კვლევა;
- სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის დაგეგმვის, შეფასებისა და მხარდაჭერის წესი.

რეკომენდაციები:

- არსებითი მნიშვნელობისაა, რომ მისიის განაცხადი ასახავდეს რეალობას. საყურადღებოა, რომ უნივერსიტეტის ამბიცია, აწარმოებდეს მაღალი დონის კვლევით საქმიანობას, არ შეესაბამება

<p>მაღალი რეიტინგის მქონე პუბლიკაციებში გამოქვეყნებების ფაქტობრივ მაჩვენებელს.</p> <ul style="list-style-type: none"> • საჭიროა უნივერსიტეტის მისიისა და ხედვის შესახებ ცნობიერების ამაღლება, განსაკუთრებით სტუდენტებში, რომლებიც არ ფლობენ სათანადო ინფორმაციას.
<p>რჩევები:</p> <ul style="list-style-type: none"> • კარგ სამოქმედო გეგმას წარმოადგენს დაინტერესებულ პირთა ჩართულობა იმ დაწესებულებებიდან, რომლებმაც წარმატებით შექმნეს და განახორციელეს სტრატეგიული გეგმა.
<p>საუკეთესო პრაქტიკა(ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</p>
<p>შეფასება</p> <p>☑ეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან.</p>
<p>1.2 სტრატეგიული განვითარება</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების (შვიდწლიანი) და სამოქმედო გეგმები (სამწლიანი). ○ უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, დაწესებულებაში გენერირებულ ცოდნას უზიარებს საზოგადოებას და ხელს უწყობს უწყვეტ განათლებას. ○ უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.
<p>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</p> <p>უნივერსიტეტის მისიისა და მისი სტრატეგიის ფორმულირება დაკავშირებულია იმასთან, რაც რეალურად მიღწევადია. უნივერსიტეტმა მისიისა და სტრატეგიის შემუშავებისას დაიხმარა აკრედიტაციის ექსპერტები, ასევე აკადემიკოსები და სხვა ექსპერტები. უნივერსიტეტმა ასევე გამოიყენა SWOT ანალიზი და გარე კონსულტანტები. სპეციალისტი ფასილიტატორების გამოყენებით, ასევე ჩატარდა PECL ანალიზი.</p> <p>სტრუქტურა განახლდა ორგანიზაციული სტრუქტურის სპეციალისტის მიერ, ხოლო ორგანიზაციული სტრატეგია - ექსპერტი კონსულტანტის მიერ.</p> <p>თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმის განხორციელების მიზნით, უნივერსიტეტმა რამდენიმე მნიშვნელოვანი და ეფექტიანი ნაბიჯი გადადგა: გააანალიზა სტრატეგია და ადამიანური რესურსები, განაახლა სტრუქტურული ერთეულების დებულებები, შექმნა არაბიუროკრატიული, მარტივი ორგანიზაციული სტრუქტურა, რომელიც მორგებულია უნივერსიტეტის მიმდინარე მოთხოვნებზე. გარდა ამისა, უნივერსიტეტმა დაიქირავა საკონსულტაციო ფირმა, რომელმაც უნივერსიტეტში მიმდინარე პროცესების ანალიზი ჩაატარა.</p> <p>უნივერსიტეტმა შექმნა აკადემიური მხარდაჭერის სპეციალური ერთეული - მენეჯერი, რომელიც მუშაობს აფილირებულ აკადემიურ პერსონალთან და სადოქტორო პროგრამის მკვლევარებთან. ის მათ ხელმძღვანელობს როგორ შეიტანონ განაცხადები და გამოაქვეყნონ SCOPUS-სა და COPERNICUS-ში. თუმცა ამას შედეგად პუბლიკაციების სიმრავლე არ მოჰყოლია. დაწესებულებას აქვს სამოტივაციო სისტემა, რომელიც ფინანსურ და არაფინანსურ ჯილდოებს ეფუძნება. მას, ასევე, აქვს</p>

საკუთარი ჟურნალები და ცდილობს უზრუნველყოს აღნიშნული ჟურნალების წარმოჩენა საერთაშორისო ინდექსებში. თუმცა, ამჟამად, ეს ვერ ხორციელდება. გარდა ამისა, ისინი არ არის სათანადოდ რეცენზირებული და ფაქტი, რომ ასეთ ჟურნალებში წარმოდგენილია უნივერსიტეტის პუბლიკაციების უმეტესობა, კითხვის ნიშანს ბადებს.

საბაუნის უზრუნველყოფს საერთაშორისო გრანტებსა და სტიპენდიებს პროფესორებისთვის. ყოველწლიურად, 2-4 პროფესორი და ადმინისტრაციის პერსონალი იგზავნება საზღვარგარეთ (კათოლიკურ უნივერსიტეტთან პარტნიორობით).

უნივერსიტეტს აქვს სახელმძღვანელო სტრუქტურული ერთეულებისა და კომპეტენციების გადაკვეთის პრევენციის უზრუნველსაყოფად, თუმცა რეალურად მსგავსი გადაკვეთები ხდება. მაგალითად, ექსპერტთა ჯგუფმა შენიშნა, რომ ერთმანეთთან კვეთაშია აკადემიური კვლევის ანალიზისა და შეფასების მენეჯერისა და აკადემიური კვლევის დაგეგმვისა და განვითარების მენეჯერის ფუნქციები. კერძოდ, ორივე ატარებს სემესტრულ გამოკითხვებს აკადემიური პერსონალის აკადემიური საქმიანობის ხელშეწყობის მიზნით, აფასებს მიღებულ შედეგებსა და ინფორმაციას; ადგენს სტატისტიკას უნივერსიტეტში ჩატარებულ კვლევით აქტივობებზე, პროექტებსა და პუბლიკაციებზე და ანალიზებს მათ შესახებ ინფორმაციას.

უნივერსიტეტის სტრუქტურა მეტწილად ეფუძნება სტრატეგიის განხორციელებას, რასაც უნივერსიტეტი საკუთარ ძლიერ მხარედ განიხილავს.

უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების (7-წლიანი) და სამოქმედო გეგმები (3-წლიანი). საბაუნის წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას დაწესებულებაში დაგროვილ ცოდნას. უნივერსიტეტმა, ასევე, შეცვალა თავისი შვიდწლიანი გეგმა, თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით.

დოკუმენტაციაში შეტანილი გაუმჯობესებების გარდა, გარე კონსულტანტების დაქირავების საშუალებით, უნივერსიტეტმა, ასევე, გააუმჯობესა პროცესების მართვა სხვადასხვა სფეროში, როგორცაა მენეჯმენტი, IT, სტრატეგიის ოპტიმიზაცია. მათ მნიშვნელოვანი დახმარება გაუწიეს კონკრეტული პროცესების ოპტიმიზაციის მხრივ და ექსპერტთა ჯგუფს აჩვენეს როგორ ხორციელდება KPI სისტემა.

საკონსულტაციო ფორმასთან კონსულტაციების შედეგად, სტრატეგიული მიზნების შესაბამისად შეიცვალა უნივერსიტეტის სტრუქტურაც. ამის კარგი მაგალითი იყო კვლევისა და განვითარების მონიტორინგი და შეფასების პროცესები. ასევე, შეიცვალა ანგარიშგების სტრუქტურა. თუ ადრე საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და მარკეტინგის სამსახური ანგარიშვალდებული იყო კანცლერთან, ახლა ის რექტორმა ჩაანაცვლა.

სტრატეგიული გეგმა, ზოგადად, ადეკვატურია უსდ-ს მიზნების მისაღწევად, თუმცა არის პრობლემებიც, კერძოდ, საკმარისად მაღალ დონეზე კვლევის ხელშეწყობის მხრივ.

გასაუბრებების დროს, კონკრეტულმა ჯგუფებმა, კერძოდ კი სტუდენტებმა, ასევე ზოგიერთმა თანამშრომელმა, გამოავლინა სტრატეგიის შესახებ ინფორმაციის არაერთგვაროვანი ფლობა. ეს მიუთითებს მკაფიო მართვის სტრუქტურის არარსებობაზე და სტრატეგიულ გეგმაში დაინტერესებული მხარეების ჩართულობისა და მათი ინფორმირებულობის დაბალ დონეზე.

უსდ-ს გეგმები აშკარად ეფუძნება მის მისიას და მისი საქმიანობის პრიორიტეტებს. თუმცა, ინტერნაციონალიზაციისა და კვლევისთვის გამოყოფილი მცირე ოდენობის თანხის გათვალისწინებით, სავარაუდოდ, ეს მიზნები მიღწევადი არაა მოცემულ დროში.

სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შემუშავებისთვის შეიქმნა შერეული ხასიათის მეთოდოლოგია, ეყრდნობოდა რა სხვადასხვა წყაროებსა და დაინტერესებულ მხარეებს,

<p>მათ შორის კითხვარების ხშირ გამოყენებას.</p> <p>უსდ-ში მოქმედებს სამწლიანი სამოქმედო გეგმა, სადაც მკაფიოდ აღწერილია სამომავლო საქმიანობები, განხორციელების ვადები, შესრულების კრიტერიუმები და განსახორციელებლად საჭირო რესურსები. სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული გეგმების მისაღწევად, უსდ-მ განსაზღვრა რეალისტური და მიღწევადი ამოცანების სია, რომელიც უნდა განხორციელდეს მომდევნო შვიდი წლის განმავლობაში. ზოგიერთი მათგანი შედის სამოქმედო გეგმაშიც.</p> <p>უნივერსიტეტის სტრატეგია შეიცავს სპეციალურ თავს, რომელიც აღწერს მექანიზმებს თუ როგორ განხორციელდება სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგი. პროცედურა დეტალურად არის გაწერილი, ხორციელდება კვარტალური შეფასება, რომელიც იძლევა ზუსტ ინფორმაციას განხორციელების ეტაპებისა და შესაბამისი რეაგირების შესახებ. კერძოდ, გამოყოფილია კონკრეტული პასუხისმგებელი პირები სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების მონიტორინგისთვის, ასევე ჩამოყალიბებულია ანგარიშების წარდგენის ვადები და აღწერილია შეფასების განხორციელების პროცედურა. სტრატეგიის შეფასების საფუძველზე, შესაძლებელია მასში ცვლილებების შეტანა.</p>
<p>მტკიცებულებები/ინდიკატორები</p> <ul style="list-style-type: none"> • თვითშეფასების ანგარიში; • სტრატეგიული განვითარების გეგმა; • სამოქმედო გეგმა; • ანგარიშები განხორციელებული კვლევითი აქტივობების შესახებ; • სამეცნიერო პერსონალის პუბლიკაციების ნუსხა; • ვიზიტისას განხორციელებული ინტერვიუები.
<p>რეკომენდაციები:</p> <ul style="list-style-type: none"> • უნივერსიტეტმა უარი უნდა თქვას სადოქტორო პროგრამების განხორციელების ამბიციაზე. მიუხედავად იმისა, რომ იგი კარგი სასწავლო უნივერსიტეტია, ძალზე ნაადრევია ასეთი ნაბიჯის გადადგმა (ძირითადი რეკომენდაცია). • საჭიროა სტუდენტებისა და პერსონალის ინფორმირებულობის გაზრდა უნივერსიტეტის სტრატეგიის შესახებ.
<p>რჩევები:</p>
<p>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</p>
<p>შეფასება</p> <p>☒მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან.</p>

2. უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

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

მართვის პროცესში და ხელს უწყობს დაწესებულებაში კეთილსინდისიერებისა და ეთიკური პრინციპების დამკვიდრებას.

2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

- უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს უსდ-ის მიზნებისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრული საქმიანობის განხორციელებას.
- უსდ-ის მართვის ორგანოებში არჩევის/დანიშვნის პროცედურა არის გამჭვირვალე, სამართლიანი და კანონთან შესაბამისი.
- უსდ-ის ხელმძღვანელობა/მართვის ორგანოები უზრუნველყოფს უსდ-ის საქმიანობის ეფექტურ მართვას.
- უსდ-ის ხელმძღვანელობა უსდ-ს მისიისა და მიზნის შესაბამისად, ხელს უწყობს საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო თანამშრომლობას და ინტერნაციონალიზაციის პროცესს.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმის განხორციელების მიზნით, უნივერსიტეტმა რამდენიმე მნიშვნელოვანი და ეფექტიანი ნაბიჯი გადადგა: უნივერსიტეტმა გააანალიზა სტრატეგია და ადამიანური რესურსები, განაახლა სტრუქტურული ერთეულების დებულებები, შექმნა არაბიუროკრატიული, მარტივი ორგანიზაციული სტრუქტურა, რომელიც მორგებულია უნივერსიტეტის მიმდინარე მოთხოვნებზე. გარდა ამისა, უნივერსიტეტმა დაიქირავა საკონსულტაციო ფირმა, რომელმაც უნივერსიტეტში მიმდინარე პროცესების ანალიზი ჩაატარა.

უნივერსიტეტის მმართველი ორგანოებია: პარტნიორთა კრება და აკადემიური საბჭო. აღსანიშნავია, რომ პარტნიორთა კრება ერთი ადამიანისგან შედგება. ექსპერტთა ჯგუფი კრების მხოლოდ ერთ წევრს გაესაუბრა. გასაუბრებისას პარტნიორმა განაცხადა, რომ იგი არ არის ჩართული მენეჯმენტის პროცესში. იგი უნივერსიტეტის შესახებ ინფორმაციას იღებს წელიწადში ერთხელ. უნივერსიტეტის წესდების მიხედვით, აკადემიური საბჭოს შემადგენლობა ასეთია: ერთი პროფესორი თითოეული ფაკულტეტიდან, რექტორი, დეკანი, პრორექტორი, კანცლერი, ხარისხის უზრუნველყოფის მენეჯერი, ერთი სტუდენტი თითოეული ფაკულტეტიდან.

უნივერსიტეტის სტრუქტურა შედგება შემდეგი ერთეულებისა და თანამდებობებისგან: რექტორი, პრორექტორი, კანცლერი, სადისერტაციო საბჭო, რექტორის მრჩეველი სტრატეგიული განვითარების საკითხებში, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, სტუდენტურ საქმეთა სამსახური, სამი ფაკულტეტი, სასწავლო პროცესის მართვის სამსახური, ბიბლიოთეკა, უცხო ენების ცენტრი, მატერიალური რესურსების მართვის, ფინანსური, დაცვის და IT მართვის სამსახურები, საერთაშორისო ურთიერთობების მენეჯერი, სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამების კოორდინატორი, იურისტი, საერთაშორისო სტუდენტებთან ურთიერთობის, აკადემიური კვლევის დაგეგმვისა და განვითარების, საქმისწარმოების და ადამიანური რესურსების მენეჯერები, საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და მარკეტინგის მენეჯერი, პროექტის მენეჯერი, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, ექთან, პროფესიული განვითარების ცენტრი, კვლევითი ინსტიტუტები.

გამომდინარე იქიდან, რომ ზოგიერთ შემთხვევაში არსებობს სტრუქტურული ერთეული, ზოგ შემთხვევაში კი მხოლოდ სამსახურეობრივი პოზიცია, გასაუბრების დროს, კანცლერმა გააკეთა განმარტება, იმ პრინციპების შესახებ, რომელთაც იცავდნენ ახალი სტრუქტურის ჩამოყალიბებისას. აღნიშნულ შემთხვევაში, დაწესებულება ხელმძღვანელობს საერთაშორისო გამოცდილებით, რამდენადაც, არ არის ეფექტური სტრუქტურულ ერთეულში მხოლოდ ერთი პირის მუშაობა და მისი

ხელმძღვანელად დასახელება.

გასაუბრების დროს, ხელმძღვანელობის ზედა რგოლმა აღნიშნა, რომ მათი სტრუქტურა ძალიან ეფექტურია, არ აქვთ ფუნქციების დუბლირება და სტრუქტურა პირდაპირ პასუხობს სამოქმედო გეგმით გათვალისწინებულ საქმიანობებს. თუმცა, როგორც უკვე აღნიშნული იყო წინა ნაწილში, ექსპერტთა ჯგუფმა შენიშნა ადმინისტრაციული პერსონალის კონკრეტულ წევრებს შორის როლთა დუბლირების ფაქტები.

სამოქმედო გეგმის თანახმად, საზოგადოებასთან ურთიერთობის და მარკეტინგის მენეჯერი და ფაკულტეტები პასუხისმგებელი არიან უნივერსიტეტისა და მისი პროგრამების შესახებ ინფორმაციის გავრცელებაზე დამამთავრებელი კლასის მოსწავლეებში; ასევე კურსდამთავრებულებისა და სხვა დაინტერესებული პირებისთვის ტრენინგების ორგანიზებაზე/შესაბამისი პროფესიული საორიენტაციო შეხვედრების/ტრენინგების/მასტერკლასების უზრუნველყოფაზე სკოლის მოსწავლეებისთვის, სოციალური ღონისძიებების დაგეგმვასა და ჩატარებაზე. პროექტის მენეჯერის სამუშაო აღწერის მიხედვით, იგი პასუხისმგებელია მოსწავლეთათვის პროექტების დაგეგმვაზე. გასაუბრებისას მან აღნიშნა, რომ იგი მოსწავლეებისთვის გეგმავს ონლაინ მასტერკლასებს. ამასთანავე, პროექტის მენეჯერი სამოქმედო გეგმაში ნახსენები არ არის, იგი არ არის მითითებული როგორც რომელიმე საქმიანობაზე პასუხისმგებელი პირი.

სამოქმედო გეგმის მიხედვით, სტუდენტურ საქმეთა სამსახური პასუხისმგებელია ზოგადი საგანმანათლებლო პროექტების განხორციელებაზე. პროექტის მენეჯერის სამუშაო აღწერის თანახმად, იგი პასუხისმგებელია საგანმანათლებლო პროექტების შემუშავებასა და მართვაზე.

სამოქმედო გეგმის თანახმად, აკადემიური კვლევის დაგეგმვისა და განვითარების მენეჯერი პასუხისმგებელია აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასებასა და მონიტორინგზე. აკადემიური კვლევის ანალიზისა და შეფასების მენეჯერის სამუშაო აღწერის მიხედვით, იგი პასუხისმგებელია შეფასების პროცესზე.

უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურა, არ უზრუნველყოფს მისი სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებასა და მიზნების მიღწევას.

ექსპერტთა ჯგუფმა აღმოაჩინა პერსონალის ფუნქციებს შორის დუბლირების შემდეგი ფაქტები: ერთმანეთთან კვეთაშია აკადემიური კვლევის ანალიზისა და შეფასების მენეჯერისა და აკადემიური კვლევის დაგეგმვისა და განვითარების მენეჯერის ფუნქციები. ორივე ატარებს სემესტრულ გამოკითხვებს აკადემიური პერსონალის აკადემიური საქმიანობის ხელშეწყობის მიზნით, აფასებს მიღებულ შედეგებს და ინფორმაციას; ადგენს სტატისტიკას უნივერსიტეტში ჩატარებულ კვლევით აქტივობებზე, პროექტებსა და პუბლიკაციებზე, აანალიზებს მათ შესახებ ინფორმაციას.

ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური პასუხისმგებელია ადამიანური რესურსების ინფორმაციის სისტემის მართვაზე, საქმისწარმოების სამსახური მართავს QMS რეესტრს. აღნიშნულ საკითხზე ადამიანური რესურსების მენეჯერმა განაცხადა, რომ ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის შექმნამდე, საქმისწარმოების სამსახური იყო პასუხისმგებელი ზემოხსენებულ ფუნქციაზე, ამიტომ შემდგომ ეს ფუნქცია დარჩა ამ სამსახურს.

რექტორს ჰყავს მრჩეველი სტრატეგიული განვითარების საკითხებზე. სტრატეგიის დოკუმენტის თანხმად, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური პასუხისმგებელია სტრატეგიული გეგმის მონიტორინგზე. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ წესდების მიხედვით და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელის სამუშაოს აღწერილობაში არაფერია ნათქვამი მონიტორინგზე.

სამაგისტრო/სადოქტორო პროგრამების კოორდინატორსა და სასწავლო პროცესის სამსახურს არსებითად ერთნაირი ფუნქციები აქვთ. ორივე მათგანი პასუხისმგებელია დიპლომის დანართის მომზადებაზე, მობილობის პროცესის ადმინისტრირებაზე, გამოცდების ორგანიზებაზე და ა.შ.

კოორდინატორი არის პროექტორის ხელმძღვანელობის ქვეშ და არა აღნიშნული სამსახურის დაქვემდებარებაში. გარდა ამისა, სამაგისტრო/სადოქტორო პროგრამების კოორდინატორი პასუხისმგებელია ტესტების/გამოცდების შინაარსის დაზუსტებაზე, კურსის ხელმძღვანელთან ერთად მათ შესწორებაზე და სილაბუსებთან მათ შესაბამისობაზე. გასაუბრების დროს, აღინიშნა რომ კოორდინატორი არ არის ამაზე პასუხისმგებელი.

სადოქტორო სწავლების წესის მიხედვით, უნივერსიტეტის სადისერტაციო საბჭო არის ორგანო, რომელიც ანიჭებს დოქტორის აკადემიურ ხარისხს, იგი შედგება დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხის მქონე პერსონალისგან. წევრთა შერჩევის კრიტერიუმები მოცემული არ არის. არსებობს ფაკულტეტის სადისერტაციო საბჭოები (მათი როლი ნაკლებად გასაგებია), ასევე არის სადისერტაციო კოლეგია. ფაკულტეტის წესდების მიხედვით, ფაკულტეტის საბჭო განსაზღვრავს საბაკალავრო, სამაგისტრო, სამეცნიერო და სხვა სახის პროექტების ხელმძღვანელებს და ექსპერტებს. დისერტაციის შეფასება ხდება სადისერტაციო კოლეგიის წევრების მიერ. გასაუბრების დროს, პერსონალმა აღნიშნა, რომ უნივერსიტეტი გეგმავს ერთი სადოქტორო სკოლის დანერგვას, რომელიც პასუხისმგებელი იქნება ყველა სადოქტორო პროგრამის განხორციელებაზე. თუმცა, წარმოდგენილი დოკუმენტები განსხვავებულს მეტყველებს.

სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის დაგეგმვის, შეფასებისა და მხარდაჭერის წესის მიხედვით, საკოორდინაციო საბჭო შუამავალი ორგანოა აკადემიურ პერსონალს/კვლევით ერთეულს/სტუდენტსა და ადმინისტრაციას შორის, მისი გადაწყვეტილებები რეკომენდაციული ხასიათისაა და მიმართულია უნივერსიტეტის რექტორისადმი, საჭიროებისამებრ, კანცლერისადმიც. სტრუქტურაში საბჭო არ არის ნახსენები.

დაწესებულების სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები და პასუხისმგებლობები მკაფიოდ არ არის განსაზღვრული და განაწილებული.

ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ გაარკვია აკადემიური პერსონალის აკადემიური საბჭოს წევრობისთვის შერჩევის კრიტერიუმები. გასაუბრების დროს, ვერავინ შეძლო წერილობითი კრიტერიუმების ჩვენება. უნივერსიტეტს არ აქვს რექტორის შერჩევის წინასწარგანსაზღვრული მოთხოვნები. იგი დამფუძნებელმა დაამტკიცა.

უსდ-ს აქვს მართვის ეფექტურობისა და შეფასების სისტემის მონიტორინგის მექანიზმები; ამასთან დაკავშირებით ანგარიში წარედგინა ექსპერტთა ჯგუფს.

თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, უნივერსიტეტის აკადემიური პროცესის მართვის სისტემა <http://www.saba.ini.ge/> მოიცავს დოკუმენტთა ელექტრონულ მართვას. სისტემა შესაძლებლობას აძლევს სტუდენტებსა და პერსონალს, რომ დაწერონ და გაგზავნონ თავიანთი განაცხადები, ხოლო ადრესატებს შეუძლიათ განათავსონ შესაბამისი გადაწყვეტილებები. სისტემა ავტომატურად ანიჭებს განაცხადს ნომერს. დოკუმენტების მართვის ეს სისტემა მაქსიმალურად ამარტივებს აკადემიურ პროცესს, სტუდენტებსა და პერსონალს მარტივად და სწრაფად შეუძლიათ შესვლა ან საჭირო ინფორმაციის გაგზავნა/მიღება. თუმცა, ელექტრონული საქმისწარმოები სისტემა სრულყოფილი არ არის, რადგან შეუძლებელია ბრძანებების, გასაგზავნი კორესპონდენციისა და სხვა დოკუმენტების ელექტრონულ სისტემაში შექმნა. მათი მომზადება მაინც ქალაქში ხდება.

მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, უსდ აწარმოებს საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრს. დაწესებულებას აქვს ბიზნესპროცესების უწყვეტობის გეგმა, თუმცა, სამწუხაროდ, IT მენეჯერმა არ იცოდა ამ დოკუმენტის შესახებ.

უსდ-ს შემუშავებული აქვს ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა და ხელს უწყობს პერსონალისა და სტუდენტების საერთაშორისო მობილობას. უსდ-ს აქვს გაცვლითი პროგრამებისთვის სტუდენტების შერჩევის წესი. ინტერნაციონალიზაციის ფარგლებში, უნივერსიტეტი ბევრ უნივერსიტეტთან თანამშრომლობს. უნივერსიტეტი აქტიურად არის ჩართული ევროკომისიის მიერ დაფინანსებულ საგრანტო პროექტში (ERASMUS+ KA107ICM (2015 წლიდან ჯამში 18 განხორციელებული და მიმდინარე პროექტია), Erasmus+KA2, ჟან მონე). თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ამ მიზნით გამოყოფილი რესურსი არ არის საკმარისი, ამ მხრივ, უნივერსიტეტის ამბიციების მისაღწევად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- წესდება;
- ფაკულტეტის დებულება;
- სამუშაოს აღწერილობები;
- სამოქმედო გეგმა;
- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა;
- მართვის ეფექტურობისა და შეფასების სისტემის მონიტორინგის მექანიზმები და ანგარიში (2020);
- ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმა;
- გასაუბრებები;
- სადოქტორო სწავლების წესი.

რეკომენდაციები:

- დამატებითი რესურსებია საჭირო იმისათვის, რომ უნივერსიტეტმა ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით საკუთარ მიზნებს მიაღწიოს.
- ორგანიზაციული სტრუქტურა საჭიროებს რეფორმას, მიზნების უკეთ განხორციელებისთვის. ეს მოიცავს პერსონალის ფუნქციების დუბლირების პრევენციას.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

X მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

2.2 ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის დებულებაში ნათქვამია, რომ სამსახური წარმოადგენს მთავარ მმართველ ერთეულს, რომელიც პასუხისმგებელია საგანმანათლებლო პროცესების მაღალ ხარისხზე. ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა, რომელიც დეტალურად არის აღწერილი ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების, შეფასების შედეგების და მათი პრაქტიკაში გამოყენების დოკუმენტში, ყურადღებას ამახვილებს საგანმანათლებლო პროცესებზე. იგი შემუშავებულია იმისათვის, რომ შეაფასოს ა) აკადემიური პროგრამები, ბ) სწავლის შედეგები გ) სწავლებისა და სწავლის პროცესები და დ) სასწავლო პერსონალი (როგორც აკადემიური, ასევე მოწვეული). სისტემა იყენებს მთელ რიგ მექანიზმებსა და ინსტრუმენტებს, რომლებიც მოიცავს ონლაინ კითხვარებს

სტუდენტებისთვის, კურსდამთავრებულებისთვის, სასწავლო პერსონალისა და დამსაქმებლებისთვის. კითხვარების შედეგად გენერირებული რაოდენობრივი და თვისებრივი მონაცემების კომპონენტებად დაშლა შესაძლებელია სხვადასხვა ინდიკატორებით, რაც ზომავს აკადემიური პროგრამებისა და საგანმანათლებლო პროცესების შესაბამისობას მათ მიზნებთან. შემუშავებული ინსტრუმენტები მორგებულია სწავლებისა და სწავლის შეფასებაზე (აკადემიური პროგრამების ჩათვლით), ხოლო სტუდენტთა სტატისტიკური შერჩევა ადევნატურია რეპრეზენტატიულობის კუთხით. ზემოთხსენებული ა), ბ), გ) და დ)-ს შეფასება ხდება წელიწადში ორჯერ ან ერთხელ.

ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა მოიცავს მექანიზმებსა და ინსტრუმენტებს, რომლებიც სპეციალურად არის შემუშავებული უნივერსიტეტის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასებისთვის. შეფასების ეს პროცესი იყენებს სტუდენტთა გამოკითხვებსა და სასწავლო პერსონალის თვითშეფასების ინსტრუმენტებს. უნივერსიტეტმა შეფასების პროცესი პირველად დაიწყო 2018-2019 წლებში და შედეგები გამოიყენა როგორც საბაზისო შესრულების მონაცემები. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა წარუდგინა ინდივიდუალური შეფასების შედეგები სასწავლო პერსონალის თითოეულ წევრს და აკადემიური პროგრამების ერთიანი ანგარიშები ჩააბარა შესაბამის ფაკულტეტებს. სასწავლო პერსონალთან და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურთან გასაუბრებისას, აღინიშნა, რომ უნივერსიტეტი იყენებს სასწავლო პერსონალის შეფასების შედეგებს მათივე პროფესიონალური განვითარების მიზნით.

უნივერსიტეტი, ასევე, აფასებს სერვისებსა და საგანმანათლებლო გარემოს. სტუდენტებისა და სასწავლო პერსონალისთვის კითხვარებში ჩასმულია რელევანტური ინდიკატორები. გასაუბრების დროს, უნივერსიტეტის წარმომადგენლებმა დაადასტურეს, რომ ფლობენ ინფორმაციას ხარისხის უზრუნველყოფის შეფასების პროცესების შესახებ და ჩართულები არიან ამ პროცესებში. თუმცა, უნივერსიტეტს ეძლევა რჩევა, რომ მათი უკუკავშირის ციკლი ეფექტურად მოიცავდეს სერვისების წარმომადგენლებს, განსაკუთრებით მათ, რომლებიც ყურადღებას ამახვილებენ სტუდენტთა და სასწავლო პერსონალის საჭიროებებზე. უნივერსიტეტმა შეიმუშავა მექანიზმები ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესებში სხვადასხვა დაინტერესებული პირის (სასწავლო პერსონალი, ადმინისტრაცია, სტუდენტები, კურსდამთავრებულები, დამსაქმებლები) ჩართვის მიზნით. თუმცა, გასაუბრებების მიხედვით, გარე დაინტერესებული მხარეების (კურსდამთავრებულები, დამსაქმებლები) ჩართულობა საჭიროებს იყოს უფრო სისტემატიური და შინაარსიანი, მით უმეტეს იქ, სადაც აკადემიური პროგრამის შეფასების პროცესს ეხება საქმე.

ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების, შეფასების შედეგების და მათი პრაქტიკაში გამოყენების დოკუმენტი აღწერს ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემას PDCA ციკლზე დაფუძნებით. კერძოდ, PLAN - ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური გეგმავს შეფასების პროცესებს უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმისა და ზემოთხსენებული ა), ბ), გ) და დ) პრიორიტეტების შესაბამისად; DO - განსაზღვრავს შეფასების პროცედურებს, შეიმუშავებს კითხვარებს/ინდიკატორებს, ქმნის მონიტორინგის ჯგუფს (საჭიროებისამებრ); CHECK- ახორციელებს შეფასებებს (მაგალითად აკადემიური პროგრამების, კურსების, საგანმანათლებლო პროცესების, სასწავლო პერსონალის და ა.შ.); ACT- ანალიზებს მონაცემებს და აწარმოებს შესაბამის ანგარიშებს. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, შესაბამისი მონაცემების გადამისამართება ხდება ფაკულტეტებთან, რომლებიც შეიმუშავებენ რეკომენდაციებს თავიანთი პროგრამების გასაუმჯობესებლად, ხოლო ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური შეიმუშავებს დასკვნით ანგარიშებს. ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების, შეფასების შედეგების და მათი პრაქტიკაში გამოყენების დოკუმენტში ნათქვამია, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური პასუხისმგებელია რეკომენდაციების შემუშავებასა და შეფასების შედეგებზე დააყრდნობით მათ პრევენტაციაზე (გვ.2). ეს შეუსაბამობა დაზუსტდა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან, დეკანთან და პროგრამის ხელმძღვანელებთან გასაუბრებისას. დაკონკრეტდა, რომ აკადემიური პროცესებთან დაკავშირებით, მონაცემებზე დაფუძნებული რეკომენდაციების გაკეთება პროგრამის ხელმძღვანელებისა და ფაკულტეტების პერეოგატივია, ხოლო ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური პასუხისმგებელია საკუთარი რეკომენდაციები გასცეს სწავლებისა და სწავლის სხვა ასპექტებზე, მათ შორის სერვისებზე. ბუნდოვანების თავიდან აცილების მიზნით, რეკომენდებულია, დოკუმენტი ზუსტად აღწერდეს ხარისხის უზრუნველყოფის, ფაკულტეტების, პროგრამის ხელმძღვანელების და დეკანების შეტანილ წვლილს, როდესაც ანგარიში ბარდება აკადემიურ საბჭოს ა), ბ), გ) და დ) საკითხებზე; როგორც დოკუმენტშია ნათქვამი და როგორც

გასაუბრებისას აღნიშნეს, აკადემიური საბჭო ა), ბ), გ) და დ) საკითხებთან მიმართებით ოპერაციული გაუმჯობესების გეგმებზე გადაწყვეტილებებს იღებს ხარისხის უზრუნველყოფისა და ფაკულტეტების სახელით წარდგენილ ანგარიშებზე და რეკომენდაციებზე დაყრდნობით. ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების, შეფასების შედეგების და მათი პრაქტიკაში გამოყენების დოკუმენტში ნათქვამია, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური მონიტორინგს უწევს ამ ქმედებების განხორციელებას. ეს მოიცავს მონაცემთა ანალიზს საწყისი შეფასების შედეგებთან, წინა წლის შეფასების შედეგებთან და ოპერაციული გაუმჯობესების გეგმების განხორციელების თაობაზე ანგარიშთან მიმართებით.

უნივერსიტეტის კვლევითი საქმიანობის შეფასება ნახსენებია კვლევითი საქმიანობის დაგეგმვის, შეფასებისა და მხარდაჭერის დოკუმენტში. შეფასების სისტემა შექმნილია ისე, რომ შეფასოს როგორც აკადემიური პერსონალის, ასევე კვლევითი ინსტიტუტების კვლევითი საქმიანობა. იგი იყენებს საქმიანობის შესრულების შეწონილ კრიტერიუმებს, რომელიც განსაზღვრულია კვლევისა და აკადემიური განვითარების კომპონენტებით და აკადემიურ პერსონალსა და კვლევით ინსტიტუტებს აძლევს შესაძლებლობას ამ ორს შორის საკუთარი ბალანსი დაამყარონ. აკადემიური პერსონალი და კვლევითი ინსტიტუტები თავიანთი საქმიანობის შესრულების შესახებ მონაცემებს წელიწადში ორჯერ წარადგენენ. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ჩართულია მონაცემთა შეგროვებასა და ანალიზში და ადარებს მონაცემებს მათ ინდივიდუალურ კვლევით გეგმებს. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური თავისი შედეგების შესახებ ანგარიშს ახარებს აკადემიურ საბჭოს, რომელიც ამას იყენებს უნივერსიტეტის წლიური კვლევითი პოლიტიკისა და ძირითადი მიმართულებების დადგენის მიზნით. კვლევითი საქმიანობის დაგეგმვის, შეფასებისა და მხარდაჭერის დოკუმენტი განსაზღვრავს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისა და კვლევის დაგეგმვისა და განვითარების მენეჯერის როლებს კვლევის დაგეგმვისა და შეფასების პროცესებში. იგი აღწერს ინფორმაციის მიმოცვლას მსხვილ დაინტერესებულ მხარეთა შორის, მათ შორის საკოორდინაციო საბჭოსა და აკადემიურ საბჭოს შორის. თუმცა, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან, პრორექტორთან და მენეჯერთან გასაუბრებისას გამოვლინდა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისა და მენეჯერის როლების უფრო ზუსტად განსაზღვრის საჭიროება.

თვითშეფასების ანგარიში მოწმობს, კონკრეტულ მაგალითებს ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის ზუსტად დარეგულირებისთვის. უნივერსიტეტის შეფასების პროცესის ეფექტურობის კიდევ უფრო გაზრდის მიზნით, სასურველია მონაცემთა შეგროვების ინსტრუმენტები და მეთოდები მორგებული იყოს კვლევითი ინტენსიურობის პროგრამების მახასიათებლებსა და იმ პროგრამებზე, რომელსაც უფრო მცირე რაოდენობის სტუდენტი ჰყავს.

უნივერსიტეტი აგროვებს და შედარებით ანალიზს უკეთებს სტუდენტთა მიღწევების მონაცემებს ECTS შეფასების შკალასთან მიმართებით (A B C D და ა.შ.), სტუდენტების აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის მიზნით. იგი ასევე წარმოაჩენს მიდგომას, რომელიც სტუდენტთა აკადემიურ მიღწევებს აღწერს სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების ნორმალურ განაწილებაზე დაყრდნობით, სადაც ნიშნები და შესაბამისი სამიზნე ნიშნულები მინიჭებულია შემდეგნაირად A -10%, B-25% C-30% D-25% და E-10%. მიღწევების შესახებ მონაცემები, შეფასებათა შკალის მიხედვით, კომპონენტებადაა ჩაშლილი, რათა აღწეროს ინდივიდუალური სტუდენტის აკადემიური მოსწრება სხვა სტუდენტების მოსწრებასთან შედარებით. გარდა ამისა, იგი უნივერსიტეტს შესაძლებლობას აძლევს, გამოავლინოს თუ რა დონეზე აღწევს სტუდენტთა ნაკადი აკადემიური მოსწრების სამიზნე ნიშნულებს. შესაბამისი აკადემიური პროგრამების მიღწევათა მონაცემების გენერირება ხდება უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემის მიერ ყოველ სემესტრში.

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის პროცედურები, რომელშიც სასწავლო სივრცის, აკადემიური სასწავლო პერსონალის და (შრომის) ბაზრის ანალიზი მთავარ კრიტერიუმებადაა განსაზღვრული. პროცედურის თანახმად, უნივერსიტეტს გაანგარიშებული აქვს 2.5 მ³ ერთ სტუდენტზე. დაწესებულება საკუთარი აფილირებული აკადემიური პერსონალის თანაფარდობას განსაზღვრავს 1/50-ზე; აკადემიური სასწავლო განრიგით გათვალისწინებული კურსების სულ მცირე 60%-ი ეძლევა აფილირებულ აკადემიურ პერსონალს. (შრომის) ბაზრის ანალიზთან მიმართებით, უნივერსიტეტი ითვალისწინებს ისეთ ინდიკატორებს, როგორცაა კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელი, კურსდამთავრების სიხშირე, გამოცხადებული ადგილების/შეტანილი განაცხადების თანაფარდობა. დაგეგმვის პროცედურების თანახმად,

პროგრამის ხელმძღვანელები თავიანთი პროგრამებისთვის განსაზღვრავენ კონკრეტული რაოდენობის ადგილს, ითვალისწინებენ რა ზემოთხსენებულ კრიტერიუმებს და შეაქვთ მოთხოვნა ფაკულტეტის საბჭოში, რომელიც შემდეგ გადაეგზავნება აკადემიურ საბჭოს დამტკიცებისთვის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების, შეფასების შედეგების და მათი პრაქტიკაში გამოყენების დოკუმენტი;
- ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის დებულება;
- კვლევითი საქმიანობის დაგეგმვა, შეფასება და მხარდაჭერა;
- აკადემიური პროგრამებისთვის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დაგეგმვის მეთოდოლოგია;
- გასაუბრებები;
- წესდება;
- სამუშაოს აღწერილობები;
- სამოქმედო გეგმა;
- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა;
- მართვის ეფექტურობისა და შეფასების სისტემის მონიტორინგის მექანიზმები და ანგარიში (2020);
- ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმა;
- სადოქტორო სწავლების წესი;
- „სამეცნიერო კვლევების დაგეგმვის, შეფასებისა და ხელშეწყობის წესი“ (რექტორის ბრძანება #09-20, 17.01.2020).

რეკომენდაციები:

- უნივერსიტეტის გარე დაინტერესებული მხარეების (როგორცაა მაგ., კურსდამთავრებულები, დამსაქმებლები) ჩართულობა უფრო სისტემატიური და შინაარსიანი უნდა იყოს, მით უმეტეს იქ, სადაც აკადემიური პროგრამის შეფასების პროცესს ეხება საქმე.

რჩევები:

- „ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები, შეფასების შედეგების და მათი პრაქტიკაში გამოყენების“ შესახებ დოკუმენტი ზუსტად უნდა აღწერდეს ხარისხის უზრუნველყოფის, ფაკულტეტების, პროგრამის ხელმძღვანელების და დეკანების მიერ შეტანილ წვლილს, როდესაც ანგარიში ბარდება აკადემიურ საბჭოს ა), ბ), გ) და დ) საკითხებზე;
- კვლევითი საქმიანობის დაგეგმვაში, შეფასებასა და მხარდაჭერაში ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისა და მენეჯერის როლები უფრო ზუსტად უნდა იყოს აღწერილი.
- უნივერსიტეტის შეფასების პროცესის ეფექტიანობის კიდევ უფრო გაზრდის მიზნით, სასურველია მონაცემთა შეგროვების ინსტრუმენტები და მეთოდები მორგებული იყოს კვლევითი ინტენსიურობის პროგრამების მახასიათებლებსა და იმ პროგრამებს, რომელსაც უფრო მცირე რაოდენობის სტუდენტი ჰყავს.

საუკეთესო პრაქტიკა(ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

X მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა მარეგულირებელი ჩარჩო, რომელიც აყალიბებს მის ეთიკურ სტანდარტებსა და კეთილსინდისიერების პოლიტიკას სტუდენტებისა და (სასწავლო) პერსონალისთვის. სტუდენტთა ქცევის კოდექსი განსაზღვრავს ეთიკურ პრინციპებს სტუდენტებისთვის, პროცედურებს, იმ შემთხვევებისთვის, როდესაც ეს პრინციპები ირღვევა და შესაძლო საქციებს. უნივერსიტეტის დისციპლინარული კომიტეტი შედგება პრორექტორისგან, დეკანისგან (შესაბამისი ფაკულტეტიდან), კანცლერისგან, სტუდენტი წარმომადგენლისგან, უნივერსიტეტის იურისტისგან, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელისგან და შესაბამისი აკადემიური პროგრამის ხელმძღვანელისგან (ეს არჩევითია). კომიტეტი განიხილავს საქმეს და განხორციელებისათვის გადაწყვეტილებას წარუდგენს რექტორს. კოდექსი მკაფიოდ განმარტავს სტუდენტების უფლებებსა და თავისუფლებებს მთელი ამ პროცესის განმავლობაში და ხაზს უსვამს კონფიდენციალურობას.

უნივერსიტეტის სასწავლო პერსონალის ეთიკის კოდექსი უნივერსიტეტის შინაგანაწესის შემადგენელი ნაწილია. ქცევის კოდექსის მსგავსად, იგი განსაზღვრავს ეთიკური ქცევის პრინციპებს, აღწერს პროცედურებს მათი დარღვევის შემთხვევაში და იმ სანქციათა სიას, რომელიც შესაძლოა დაწესდეს ასეთი გადაცდომისას. უნივერსიტეტის დისციპლინარული კომიტეტი, კანცლერის/პრორექტორის, ადამიანური რესურსების მენეჯერის, უნივერსიტეტის იურისტისა და ზედამხედველის შემადგენლობით განიხილავს საქმეს და გადაწყვეტილებას დასამტკიცებლად წარუდგენს რექტორს. წესდებაში მკაფიოდაა განსაზღვრული (სასწავლო) პერსონალის უფლებები და თავისუფლებები მთელი ამ პროცესის განმავლობაში.

სტუდენტთა ქცევის კოდექსიც და უნივერსიტეტის შინაგანაწესიც გამოქვეყნებულია ვებგვერდზე, მასზე მარტივად წვდომისთვის. გარდა ამისა, სტუდენტებს რეგისტრაციის პროცესის დროს ეძლევათ ინფორმაცია ეთიკური ქცევის სტანდარტების შესახებ. 2019 წლის შემოდგომიდან, სტუდენტები ხელმოწერით ადასტურებენ, რომ ფლობენ ინფორმაციას ამ სტანდარტების შესახებ. უნივერსიტეტის წესდება პერსონალთან (სასწავლო) გაფორმებული კონტრაქტის განუყოფელი ნაწილია. პერსონალი ხელმოწერით ადასტურებს, რომ ინფორმირებულია ეთიკის სტანდარტების შესახებ.

მართალია სტუდენტთა ქცევის კოდექსი და უნივერსიტეტის შინაგანაწესი განსაზღვრავს აკადემიური ქცევის მნიშვნელოვან ასპექტებს, თუმცა ისინი გარკვეულწილად არაფერს ამბობენ კვლევითი ეთიკის შესახებ და არც იმ რელევანტური მექანიზმების შესახებ, რომლებიც ხელს შეუწყობს მაღალკვალიფიციურ კვლევას. უნივერსიტეტის სადისერტაციო საბჭოსთან გასაუბრებამ ცხადყოფს, რომ არსებობს ასეთი მექანიზმების შემუშავების საჭიროება.

უნივერსიტეტი აკადემიურ კეთილსინდისიერებას ერთ-ერთ პრიორიტეტად განსაზღვრავს. იგი ტყუილსა და პლაგიატს აკადემიურად უღირს ქმედებად ასახელებს. ეს გაცხადებულია როგორც სტუდენტთა ქცევის კოდექსში, ასევე უნივერსიტეტის შინაგანაწესში. აკადემიური კეთილსინდისიერების პრინციპების განვითარების მიზნით, უნივერსიტეტმა შეიმუშავა პლაგიატის პრევენციის, გამოვლენისა და პლაგიატზე რეაგირების წესები (გამოქვეყნებულია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე). აღნიშნული წესები ვრცელდება როგორც სტუდენტებზე, ასევე სასწავლო პერსონალზე და მოიცავს მკაფიო პროცედურებს პლაგიატის გამოსავლენად, ასევე შესაბამის ზომებს მისი გამოვლენის შემთხვევაში. უნივერსიტეტის სადოქტორო წესდება და სამაგისტრო კვლევის დაგეგმვის, შესრულებისა და შეფასების დოკუმენტი განსაზღვრავს წყაროს ციტირებისა და ბიბლიოგრაფიის წესებს. წესები სტუდენტებისა და დოქტორანტებისგან მოითხოვს, მათ მიერ წარდგენილი ნაშრომის ორიგინალურობაზე განაცხადის გაკეთებას, რაც შეესაბამება საერთაშორისო პრაქტიკას.

აკადემიური კეთილსინდისიერების პრინციპების ეფექტურ განხორციელების მიზნით, უნივერსიტეტი ინსტრუმენტებად იყენებს როგორც URKUND-ს, ისე StrikePlagiarism.com. უნდა აღინიშნოს, რომ

უნივერსიტეტი აცნობიერებს პლაგიატისადმი პრევენციული მიდგომის მნიშვნელობას და ატარებს საორიენტაციო და ტრენინგ სესიებს კეთილსინდისიერების კამპანიის ფარგლებში. თუმცა, ამ ტექნოლოგიების გამოყენება უახლოეს წარსულში მოხდა და არ არსებობს მტკიცებულება იმის სადემონსტრაციოდ, თუ როგორ ხდება მათი გამოყენებით გაზომვა და რა პროცენტული მაჩვენებელი ითვლება დასაშვებად. პლაგიატის პრევენციის, გამოვლენისა და მასზე რეაგირების წესში (ბრძანება #40-20 30/03/2020, მე-5 მუხლი (5.5.) მოცემულია გარკვეული შეხედულებები ამ საკითხთან მიმართებით. მასში აღნიშნულია, რომ შესაბამისი წესით დამტკიცებული პირდაპირი ციტირების მოცულობა არ უნდა აღემატებოდეს მთლიანი ნაშრომის 10%-ს. გარდა ამისა, ნაშრომში დაუშვებელია დაუზუსტებელი ტექსტის არსებობა (0%). და ბოლოს, სამართლებრივი აქტებისა და სასამართლოს გადაწყვეტილებების ტექსტების მოცულობა, რომელიც გამოყენებულია და შესაბამისად დამტკიცებულია ნაშრომში, არ უნდა აღემატებოდეს მთლიანი ნაშრომის 20%-ს. თუმცა აღნიშნული არაა ისეთი საკითხი, როგორც შესაბამისი პროგრამული უზრუნველყოფის „მგრძობელობის“ პარამეტრები, რომელთა რეგულირებაც შესაძლებელია. არ არსებობს არანაირი მტკიცებულება, რომ გაზომვა ხდება სწორად და უზრუნველყოფილია სამართლიანი შედეგი საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად.

პრევენციული ზომების სახით უნივერსიტეტმა დაწერა შესაბამისი კურსები (მაგალითად, აკადემიური წერა, აკადემიური წერა და კვლევის მეთოდები და ა.შ.), რომლებიც სასწავლო გეგმაში კონკრეტულად აკადემიური კეთილსინდისიერების პრინციპების ინტეგრირებას ემსახურება. სათანადო ყურადღება გამახვილებულია აკადემიური წერის უნარებზე იმ კურსებში, რომლებიც აკადემიური სწავლების დასაწყისშივეა შეთავაზებული სტუდენტისათვის. ეს მიდგომაც კარგ პრაქტიკას ემყარება.

სტუდენტებთან, სასწავლო და აკადემიურ პერსონალთან, ასევე სადისერტაციო საბჭოს წარმომადგენლებთან გასაუბრებამ ცხადყო, მათი ინფორმირებულობა პლაგიატის გამოვლენის ინსტრუმენტებსა და მათი პრაქტიკაში გამოყენების შესახებ. პლაგიატის გამოვლენის რეალური შემთხვევები სტუდენტთა მიერ წარდგენილი დავალებების/ნაშრომების დისკვალიფიკაციით დასრულდა, თუმცა ასეთ სიტუაციაში სტუდენტებს ნაშრომის ხელახლა ჩაბარების უფლება მიეცათ.

პირადი ღირსება და თავისუფლება, გამოხატულია უნივერსიტეტის მისიაშია და მის მთავარ ღირებულებათა შორის სახელდება. უნივერსიტეტის წესდება აკადემიურ თავისუფლებას ასახელებს, როგორც მნიშვნელოვან სახელმძღვანელო პრინციპს და შემდგომ განმარტავს, რომ აკადემიური თავისუფლება პრაქტიკაში სწავლებით, სწავლითა და კვლევით ხორციელდება და წარმოადგენს უნივერსიტეტის სტუდენტებისა და სასწავლო პერსონალის უდავო უფლებას. გასაუბრების დროს, უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობამ, სტუდენტებმა და სასწავლო პერსონალმა მკაფიოდ გამოყვეს აკადემიური თავისუფლება, როგორც ერთ-ერთი მთავარი პრინციპი, რომელიც გამოარჩევს უნივერსიტეტის აკადემიურ კულტურას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში
- სტუდენტთა ქვევის კოდექსი;
- უნივერსიტეტის შინაგანაწესი;
- უნივერსიტეტის წესდება;
- პლაგიატის პრევენციის, გამოვლენისა და მასზე რეაგირების წესები;
- სადოქტორო სწავლების წესი;
- სამაგისტრო კვლევის დაგეგმვა, შესრულება და შეფასება;
- პლაგიატის პრევენციის, გამოვლენისა და მასზე რეაგირების წესი, ბრძანება #40-20 30/03/2020.

რეკომენდაციები:

- უნდა დაინერგოს პროცედურა იმის უზრუნველსაყოფად, რომ პლაგიატის საწინააღმდეგო პროგრამა და საბაუნის მიერ მისი მოხმარება შეესაბამებოდეს საერთაშორისო სტანდარტებს, მათ შორის, როგორც ბარიერი (პროცენტი) და მისი გამოთვლის მეთოდი, ასევე პუბლიკაციებიც, რომელთა შესამოწმებლადაც გამოიყენება ის და მონაცემების დაცვის საკითხები, მას შემდეგ, რაც ის რეალურად დაინერგება და ამუშავდება.

<ul style="list-style-type: none"> • მართალია უნივერსიტეტის ეთიკის კოდექსის არსებობა თავისთავად საკმარისია, პერსონალმა და სტუდენტებმაც უნდა მოაწერონ მასზე ხელი უნივერსიტეტში მისვლის პირველივე დღეს, როგორც ხელშეკრულებით ნაკისრ ვალდებულებას. • უცხოელი სტუდენტები უნდა იყვნენ ჩართულნი სტუდენტურ თვითმმართველობაში.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება
☒მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

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

3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება
უსდ-ს აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელებისა და განვითარების პოლიტიკა.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი
<p>საბაუნის ავტორიზაციაზე განაცხადი შეაქვს როგორც უნივერსიტეტს, იგი გეგმავს რომ თავის აკადემიურ და კვლევით საქმიანობას დაამატოს უმაღლესი განათლების მესამე საფეხური. თუმცა, ამ პროგრამების შემუშავება ნაადრევია. უნივერსიტეტმა არ გაითვალისწინა სადოქტორო პროგრამის ძირეული ფაქტი, კერძოდ ის, რომ მას წვლილი უნდა შეჰქონდეს საკვლევი საგნის სამეცნიერო განვითარებაში. ეს კი შეუძლებელია ძლიერი ინტერნაციონალიზებული საკვლევი ბაზის გარეშე.</p> <p>პროგრამების შემუშავებისას, უსდ ცდილობს გაითვალისწინოს ყველა სემინტი, შრომის ბაზარზე არსებული ყველა მიმართულება და ესაუბრება დამსაქმებლებს. საგანმანათლებლო პროგრამის აგებამ გამოავლინა ძირეული მეთოდოლოგიების ცოდნა, როგორცაა ბლუმის ტაქსონომია. თვითშეფასების ანგარიშში ნახსენებია სამართლის პროგრამის შედარება ორ ამერიკულ უნივერსიტეტთან (ჰარვარდთან და ნოტრ დამის უნივერსიტეტთან). ეს შედარება გამართლებულია კლასიკური სამიზნე ნიშნულების პროგრამის გამოყენებით. უსდ-მ შედარება მოახდინა როგორც ჰეიდელბერგისა და ჰამბურგის, ასევე ლიონისა და ლუბლიანას უნივერსიტეტებთან.</p> <p>ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში, საბაუნის ექვსმა პროგრამამ ხელახალი აკრედიტაცია გაიარა. გარდა ამისა, პანდემიის დამსახურებით, უსდ-მ დაანერგა ახალი საგანი სახელად ტურიზმის მდგრადობა და ასევე, რუსულენოვანი კურსები. გარდა ამისა, უსდ-მ ყურადღება გაამახვილა ეკოლოგიურ</p>

ტურიზმზე.

უნივერსიტეტი ინარჩუნებს მუდმივ კონტაქტს კურსდამთავრებულებთან და ცდილობს გაზარდოს მათი ჩართულობა. ტურიზმი ყველაზე ძველი კურსია. მიუხედავად იმისა, რომ დაწესებულებას ჰყავს ბევრი კურსდამთავრებული, ის რეგულარულად და აქტიურად თანამშრომლობს მათთან.

პროგრამების კონტექსტში, არ ვლინდება სტუდენტების რაიმე სახის ჩართულობა კვლევებში; ეს გულისხმობს, რომ ისინი არ არიან ჩართულნი ფართო კვლევით ფორუმებში და სასწავლო კომპონენტით არ მოეთხოვებათ საერთაშორისო ჟურნალებში საკუთარი ნაშრომების გამოქვეყნება. ყოველივე ამას არ მოაქვს კარგი შედეგი უნივერსიტეტისთვის, რომელსაც სადოქტორო სწავლების დამატება სურს.

როგორც ჩანს უნივერსიტეტი ძალიან მტკიცედ ეყრდნობა კითხვარებიდან შეგროვილ მონაცემებს. ხდება პარტნიორი უნივერსიტეტების მონიტორინგი, რათა შესაძლებელი იყოს მათი წარმატების გაზიარება. მაგალითად, ჰარვარდისა და ნოტრ დამის უნივერსიტეტების სამართლის კურსების ელემენტების ინკოპორირება მოხდა სამართლის კურსებში.

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა აკადემიური პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების წესები და მისი დამტკიცების პროცედურები. დოკუმენტში ხაზგასმულია პრინციპები აკადემიური პროგრამის განვითარებისთვის, რომლებიც შეესაბამება უნივერსიტეტის მისიას და მიზნებს. თვითშეფასების ანგარიში აღწერს პროგრამის შემუშავებას, როგორც მონაწილეობრივ სამუშაო პროცესს, რომელიც ხორციელდება სასწავლო პერსონალის, სტუდენტების (მათი აკადემიური მოსწრების გათვალისწინებით), კურსდამთავრებულების, უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის (მაგალითად ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის), დამსაქმებლების/პარტნიორი ორგანიზაციების ჩართულობით. სადაც შესაძლებელია, უნივერსიტეტი იყენებს საერთაშორისო პარტნიორების/კოლეგებისგან მიღებულ უკუკავშირს და ანალიზებს შესაბამის საერთაშორისო პროგრამებს, რათა მიიღოს ინფორმირებული გადაწყვეტილებები პროგრამის შემუშავების პროცესში. გასაუბრების დროს, პროგრამის ხელმძღვანელებმა, სასწავლო პერსონალმა, სტუდენტებმა, კურსდამთავრებულებმა და დამსაქმებლებმა დაამოწმეს მათი ჩართულობა ამ პროცესში.

აკადემიური სასწავლო გეგმაში ცვლილების შეტანა მისი ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით ხორციელდება. ცვლილებები შეიძლება დაეყრდნოს შიდა შეფასების პროცესის შედეგებს, რომელიც ნახსენებია სტანდარტში 2.2. ის, ასევე, შესაძლოა დაეყრდნოს გარე შეფასების შედეგებს, სტუდენტთა/კურსდამთავრებულთა გამოკითხვებს ან უკუკავშირს დამსაქმებლებისგან. როგორც აკადემიური პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების წესებსა და მისი დამტკიცების პროცედურებშია აღნიშნული, ცვლილებების შეტანა შესაძლებელია წელიწადში ორჯერ, სემესტრის დაწყებამდე სულ მცირე ერთი კვირით ადრე.

საბაკალავრო პროგრამებში, ზოგიერთ ინდივიდუალურ კურსში მინიმალური კომპეტენციის მოთხოვნად გათვალისწინებულია 31 ქულა. ეს ბადებს კითხვებს, როგორ უმკლავდება უნივერსიტეტი შემთხვევებს, როცა სტუდენტი იღებს დამაკმაყოფილებელ შედეგს, თუმცა ვერ იღებს ECTS კრედიტებს; ბუნდოვანია, ეძლევათ თუ არა მათ შანსი ცალკე გამოცდა ჩააბარონ. ეს ვითარება იდეალურისგან შორსაა.

აკადემიური პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების წესები და მათი დამტკიცების პროცედურები იძლევა სახელმძღვანელო პრინციპებს იმ შემთხვევაში, თუ უნივერსიტეტი გადაწყვეტს გააფართოვოს ან შეცვალოს აკადემიური პროგრამა. ასეთი გადაწყვეტილება მიიღება პროგრამის შეფასების შედეგებზე დაყრდნობით ან გარე ორგანიზაციებთან/დაინტერესებულ მხარეებთან პარტნიორობის ნაკლებობის ან გაწყვეტის ან სტუდენტების მოთხოვნის ნაკლებობის საფუძველზე და ა.შ. წესების თანახმად, ფაკულტეტის საბჭო განიხილავს აკადემიური პროგრამის შეწყვეტას პროგრამის

ხელმძღვანელის მოთხოვნის საფუძველზე ან ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისგან შესაბამისი ანგარიშის საფუძველზე. საბჭო გადაამისამართებს თავის გადაწყვეტილებას აკადემიურ საბჭოსთან საბოლოო დამტკიცებისთვის. ამჟამად, უნივერსიტეტს არ აქვს აკადემიური პროგრამების შეწყვეტის შემთხვევები.

აკადემიურ სასწავლო გეგმაში ცვლილებების შეტანამდე ან აკადემიური პროგრამის შეწყვეტამდე უნივერსიტეტი ამის შესახებ აცნობებს სტუდენტებს. იგი კონსულტაციას უწევს მათ ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების შესახებ, რაც მაქსიმალურად გაზრდის მათ მიერ დაგროვილი კრედიტების თავსებადობას და უზრუნველყოფს სტუდენტების შეუფერხებელ პროგრესს პროგრამებზე. იმ შემთხვევაში თუკი პროგრამა გაუქმდება, უნივერსიტეტი სტუდენტებს შესაძლებლობას აძლევს გადავიდნენ მომიჯნავე დარგის პროგრამებზე. თუკი უნივერსიტეტს არ აქვს ასეთი პროგრამა, მაშინ იგი ხელშეკრულებას/კონტრაქტს აფორმებს პარტნიორ უნივერსიტეტთან, სადაც მისი სტუდენტების გადაყვანა იქნება შესაძლებელი მობილობის გზით და მათ კრედიტებს აღიარებენ, როგორც თავსებადს ახალ სასწავლო პროგრამასთან.

უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი ინგლისურის ტესტები, რომელიც საერთაშორისოდ აღიარებული სასერტიფიკატო გამოცდების სანაცვლოდ გამოიყენება, აღებულია ღია წყაროებიდან, შედგენილია ინტერნეტში უფასოდ ხელმისაწვდომი მასალებით, მათი დიდი ნაწილი B1 დონისაა და არა B2. ეს სრულიად მიუღებელია. ასეთი ტესტები საჭიროებს სპეციალურ შედგენას, რათა გათვალისწინებულ იქნეს სამეცნიერო ენის მოთხოვნები ინდივიდუალური დისციპლინისთვის. უფრო მეტიც, B1 დონე ძალიან მარტივად მისაღწევია და არ წარმოადგენს ინგლისური ენის ცოდნის საკმარის დონეს, რომელიც მოითხოვება ინგლისურ ენაზე სწავლისთვის. პროგრამები მნიშვნელოვნად ისარგებლებენ ცვლილებების შეტანით, რადგან მათი განხორციელების დონე აიწევს და უფრო მეტად კომპლექსური გახდება.

ზოგიერთი გამონაკლისი კურსის ფარგლებში უცხო ენის კომპეტენციის მინიჭება ხდება უცხო ენის კურსის „ნაწილობრივ“ გავლის საფუძველზე. თუმცა სიტყვა „ნაწილობრივი“ არ არის განმარტებული.

სადოქტორო სწავლება კარგად არის აგებული. თუმცა, უნივერსიტეტს არ აქვს საკმარისი გამოცდილება და კვლევითი რესურსები იმისათვის, რომ იგი საჭირო სტანდარტით განახორციელოს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- აკადემიური პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების წესები და მისი დამტკიცების პროცედურები;
- გასაუბრებები;
- მოწოდებული დოკუმენტები, მათ შორის, თეოლოგიის და სამართლის სადოქტორო (3.2-ში „საგანმანათლებლო პროგრამები“) პროგრამებთან მიმართებით.

რეკომენდაციები:

- არსებითად უნდა გაუმჯობესდეს ინგლისური ენის ტესტები.
- უნივერსიტეტმა უნდა შესთავაზოს ალტერნატიული ვარიანტები იმ სტუდენტებს, რომელთაც აქვთ დამაკმაყოფილებელი შედეგები, მაგრამ არ აქვთ საკმარისი ECTS კრედიტები საბაკალავრო პროგრამებში.
- უნდა მოხდეს მონაცემთა შეგროვების ალტერნატიული მექანიზმებისა და კითხვარების გამოყენება.
- განმარტებულ უნდა იქნას უცხოენოვანი კურსების „ნაწილობრივ“ დასრულებასთან და გამონაკლისებთან დაკავშირებული მოთხოვნები.

საუკეთესო პრაქტიკა(ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

3.2 საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უნივერსიტეტი ახორციელებს 9 საბაკალავრო და 4 სამაგისტრო პროგრამას, რომლებიც შექმნილია მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად. აკადემიური პროგრამებით სტუდენტებს ენიჭებათ შესაბამისი კვალიფიკაციები სულ მცირე 240ECTS ან 120ECTS კრედიტით ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის პროგრამებზე. აკადემიური პროგრამები, მათ შორის კატალოგები, გამოქვეყნებულია ონლაინ უნივერსიტეტის ვებგვერდზე, რათა მარტივად იყოს ხელმისაწვდომი საზოგადოებისთვის.

ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის ყველა პროგრამას აქვს მკაფიოდ ჩამოყალიბებული სწავლის შედეგები, რომლებიც სათანადოდაა განსაზღვრული სწავლების დონის (ბაკალავრიატი ან მაგისტრატურა) და მისანიჭებელი კვალიფიკაციისთვის შესაბამისად. პროგრამის სწავლის შედეგებში ჩამოთვლილი დარგობრივი და ტრანსფერული კომპეტენციები შეესაბამება ეროვნული საკვალიფიკაციო ჩარჩოს დარგობრივ სამიზნე ნიშნულებს და მოიცავს შემდეგ სფეროებს 1) ცოდნა და გაცნობიერება, 2) უნარები, 3) პასუხისმგებლობა და ავტონომიურობა, რაც შესაბამისია მოცემული კვალიფიკაციისთვის.

თითოეული პროგრამის შინაარსი ლოგიკურ სტრუქტურად არის გარდაქმნილი, რომელსაც აქვს სავალდებულო და არასავალდებულო კურსების/კომპონენტების სათანადო მიმდევრობა. სადაც საჭიროა, კურსის წინაპირობები განსაზღვრულია, რაც უზრუნველყოფს, რომ საშუალო აკადემიური მიღწევის მქონე სტუდენტებმა შეძლონ შეუფერხებელი წინსვლა და დროულად მიიღონ თავიანთი ხარისხი. თითოეული კურსისთვის/კომპონენტისთვის მინიჭებული კრედიტების ოდენობა ადეკვატურია მისი შინაარსის, სწავლის შედეგების და დარგის მახასიათებლების გათვალისწინებით. როგორც ჩანს, არსებობს დებულება, დამატებითი სპეციალობის კურსებისთვის. მაგალითად, 2013 წელს, თეოლოგიის საბაკალავრო პროგრამას დაემატა კულტურული ტურიზმი დამატებითი სპეციალობის სახით.

აკადემიური პროგრამების განხორციელების მიზნით გამოყენებული სწავლებისა და სწავლის მეთოდები სათანადოდაა შერჩეული. ისინი ასახავს სწავლების მახასიათებლებს ნებისმიერ მოცემულ დარგში და შეაქვთ წვლილი პროგრამით განსაზღვრული სწავლის შედეგების მიღწევაში. 2016-2019 წლებში, უნივერსიტეტი ჩართული იყო Erasmus+-ის პროექტში „სტუდენტზე ორიენტირებული სწავლება, მოწინავე რესურსები საქართველოსა და ჩინეთისათვის“ STAR, რაც უნივერსიტეტს დაეხმარა გაეუმჯობესებინა სტუდენტზე-ორიენტირებული სწავლების მეთოდები. ეს ასახავს უნივერსიტეტის ძალისხმევას, მეტი ყურადღება გაამახვილოს სტუდენტზე-ორიენტირებულ სწავლებაზე.

უნივერსიტეტი შეიმუშავებს ინდივიდუალურ სასწავლო გეგმებს/ინსტრუქტაჟს სტუდენტთა საჭიროებებზე დაყრდნობით, მათ შორის მათი აკადემიური მზადყოფნის, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებებისა და სხვათა გათვალისწინებით. ეს მოიცავს უსინათლო სტუდენტებისთვის სათანადო პირობების შექმნას, მათ შორის ბრაილის გამოყენებას. უნივერსიტეტის გარემო ადაპტირებულია სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე სტუდენტებისთვის. გასაუბრებების დროს, სტუდენტებმა დაადასტურეს, რომ დადებითი გამოცდილება ჰქონდათ, როდესაც ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შეიმუშავება დასჭირდათ. სასწავლო პერსონალთან გასაუბრების დროს, გამოვლინდა სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტებისთვის მორგებული სწავლების შესანიშნავი პრაქტიკა.

2020/21 წლის აკადემიური სასწავლო გეგმა, რომელიც წარმოადგინა უსდ-მ განსხვავდება იმისგან, რომელიც ონლაინაა გამოქვეყნებული.

საგანმანათლებლო პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგიისა და მისი დამტკიცების პროცედურის დოკუმენტი არ იძლევა არანაირ დეტალებს სადოქტორო სწავლების შესახებ.

სამართლის სადოქტორო პროგრამა შედგება სასწავლო და სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტებისგან, რაც ჯამში 180 ECTS კრედიტია. სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტის მოცულობა 120ECTS კრედიტია, ხოლო სასწავლო კომპონენტის მოცულობა 60 კრედიტს შეადგეს, რაც მოიცავს სავალდებულო და არჩევით კურსებს. სავალდებულო სასწავლო კურსების კრედიტების საერთო რაოდენობა არის 50ECTS კრედიტი, ხოლო არჩევითი საგნების 10 ECTS კრედიტი. სასწავლო კურსები განაწილებულია სამ სემესტრზე. კვლევითი კომპონენტი მოიცავს დისერტაციას (120 ECTS). თუმცა, უნივერსიტეტის კვლევითი პროფილის გათვალისწინებით, პროფესორები არ არიან კვალიფიციურები იმისათვის, რომ ჩაერთონ ასეთ ხელმძღვანელობაში და ნაკლებ სავარაუდოა, რომ ამ დისერტაციებმა სამეცნიერო წვლილი შეიტანოს სამართლის სფეროში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- აკადემიური პროგრამები;
- თვითშეფასების ანგარიში;
- გასაუბრებები;
- ვებ-გვერდი;
- აკადემიური პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების წესები და მისი დამტკიცების პროცედურები;
- <https://sabauni.edu.ge/ka/content/33/228/242>;
- ცენტრის მიერ მოწოდებული დოკუმენტები.

რეკომენდაციები:

- აკადემიური სასწავლო გეგმა უნდა შეესაბამებოდეს ონლაინში განთავსებულ სასწავლო გეგმას.
- იმ შემთხვევაში, თუ სადოქტორო სასწავლო პროგრამების განხორციელება მაინც გადაწყდება (თუმცა, ასე არ უნდა მოხდეს), მაშინ ისინი უფრო დეტალურად უნდა ჩამოყალიბდეს.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

X მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

3.3 სწავლის შედეგების შეფასება

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

აკადემიურ პროგრამებში გამოყენებული შეფასების სისტემა მოიცავს შეფასების მეთოდებს, კომპონენტებსა და კრიტერიუმებს და შემუშავებულია ისე, რომ ეფექტურად შეაფასოს სწავლის შედეგების მიღწევა. სისტემა მკაფიოდ ჩამოყალიბებულია თითოეულ სილაბუსში და მორგებულია შესაბამისი კურსისა და საგნის მახასიათებლებზე.

შეფასების სისტემა შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობას. კერძოდ, სტუდენტთა მიღწევები ფასდება 100 ქულიანი შკალით, სადაც ქულები სათანადოდ განაწილებულია ნიშნებით (A-F) და შესაბამისი ქულათა რაოდენობით. შეფასების სისტემა მოიცავს შუალედურ და დასკვნით გამოცდებს, სადაც დაწესებულია გადასალახი ზღვარი.

შეფასების კრიტერიუმები მკაფიოდ და სათანადოდაა განსაზღვრული თითოეული კურსის სილაბუსში და გამოქვეყნებულია ელექტრონული მართვის სისტემაში. კრიტერიუმები პედაგოგს ეხმარება გამოხატოს თავისი მოლოდინები სტუდენტის აკადემიურ მოსწრებაზე და უზრუნველყოფს შეფასების ობიექტურობასა და სამართლიანობას. შეფასების შედეგები აისახება ელექტრონული მართვის სისტემაში და სტუდენტებს აწვდის უკუკავშირის მათ მიმდინარე და დარჩენილ აკადემიურ მოსწრებაზე. გასაუბრების დროს, სტუდენტებმა გამოავლინეს, რომ ისინი რეგულარულად იღებენ უკუკავშირის პედაგოგებისგან აკადემიური მოსწრების შესახებ.

სტუდენტებმა განაცხადი უნდა შეიტანონ ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის მოთხოვნის მიზნით, თუმცა უცნობია, როგორ ხდება მათი მხარდაჭერა განაცხადის შეტანის ეტაპზე.

წერილობითი გამოცდების ადმინისტრირება ხდება უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესების მართვის სამსახურის მიერ.

უნივერსიტეტის საგამოცდო პროცედურები და წესები ასახულია საგანმანათლებლო პროცესების დებულებაში. ეს დებულება გამოქვეყნებულია ვებ-გვერდზე და სამსახური პასუხისმგებელია სტუდენტებს აცნობოს გამოცდის ჩაბარების პროცედურებისა და წესების შესახებ.

უნივერსიტეტი სტუდენტების მიერ გასაჩივრების პროცედურებს ასახავს საგანმანათლებლო პროცესების დებულებაში. პროცედურის თანახმად, სტუდენტს შეუძლია თავისი საჩივარი შეიტანოს დეკანთან, გამოცდის შედეგების გამოქვეყნებიდან ორი დღის ვადაში. დეკანი საჩივარს განიხილავს პედაგოგთან ერთად (ანუ აკადემიური პერსონალის წევრთან ან მოწვეულ პედაგოგთან ერთად). საჭიროების შემთხვევაში, მას შეუძლია გასაჩივრების პროცესში ჩართოს სასწავლო პერსონალის სხვა წევრები. თუკი სტუდენტის საჩივარი დაკმაყოფილდა, დეკანი და მონაწილე პედაგოგები გასცემენ ხელმოწერილ გადაწყვეტილებას. სასწავლო პროცესების მართვის სამსახური განაახლებს სტუდენტის გამოცდის შედეგებს ელექტრონული მართვის სისტემაში.

როგორც ჩანს, ECTS სისტემის კონკრეტული გამოყენება აკადემიური პერსონალის დონეზე არ ხდება. მათ არ იციან ამის შესახებ და არ იყენებენ.

საგამოცდო ფურცლებზე დაწერილია სტუდენტების სახელები, შესაბამისად მასწავლებლებმა იციან ვის ნაწერს ამოწმებენ. ეს ფაქტი დახმარებას უწევს მასწავლებლებს, ვინაიდან ზოგჯერ არის შეუთავსებლობის პრობლემა სტუდენტების პრეზენტაციების დონესა თუ საკლასო ჩართულობასა და გამოცდის შედეგებს შორის. ასე ისინი ავლენენ გამოცდის გადაწერის შემთხვევებსაც. მიუხედავად ამისა, შესაძლოა ეს არ იყოს ყველაზე შესაფერისი მეთოდი. გამოცდები უნდა იყოს ანონიმური. გასაუბრებისას გამოვლინდა კოვიდ 19-ის პანდემიასთან დაკავშირებული სხვა პრობლემები, რამდენადაც ონლაინ გამოცდები ანონიმურობას უფრო ართულებს.

პერსონალს ძალიან შეზღუდული ცოდნა ჰქონდა შესაბამის შრომით რეგულაციებზე და მათ საქმიანობასთან დაკავშირებულ შიდა პროცედურებზე. ეს სერიოზულად საყურადღებო თემაა, კანონით განსაზღვრულ თუ შიდა სტანდარტებთან მათი პოტენციური შესაბამისობის თვალსაზრისით.

წარმოდგენილი დოკუმენტაციის თანახმად, მეთოდოლოგიის ნაწილის ქონა არ არის სავალდებულო სამაგისტრო ნაშრომისთვის, თუმცა გაუგებარია რატომ და როგორ გავლენას ახდენს ეს სწავლის შედეგების გაზომვაზე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- საგანმანათლებლო პროცესების დებულება
- თვითშეფასების ანგარიში;
- პროგრამები/სილაბუსები;

<ul style="list-style-type: none"> • გასაუბრებები; • ცენტრის მიერ მოწოდებული დოკუმენტები; • სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიური პროცესის დებულება.
რეკომენდაციები: <ul style="list-style-type: none"> • გამოცდები უნდა იყოს ანონიმური. • სამაგისტრო ნაშრომებში მეთოდოლოგიის ნაწილი უნდა იყოს სავალდებულო.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება X მეტწილად შესაბამისობაშია 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, ადმინისტრაცია მუდმივად ზრუნავს თავისი პერსონალის პროფესიულ განვითარებასა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესებაზე.

4.1. პერსონალის მართვა

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

საბაუნიმ შეიმუშავა ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა, რომელიც დამტკიცებულია უნივერსიტეტის რექტორის მიერ. დოკუმენტში შედის ავტორიზაციის სტანდარტით გათვალისწინებული ყველა კრიტერიუმი, როგორცაა ადამიანური რესურსების მართვის პრინციპები, მისი განვითარების პრიორიტეტები, მიზნები და რესურსები, პასუხისმგებლობა, მონიტორინგი, ასევე, დასაქმების, ტრენინგის, სტაჟირების, მოტივაციისა და წახალისებისთვის განსაზღვრული წესები. უნივერსიტეტმა ასევე შეიმუშავა ახალი კადრებისთვის განკუთვნილი ადაპტაციის პროცედურა. ინტერვიუს დროს გამოვლინდა, რომ პერსონალი აღნიშნულ პროცედურას კარგად არ იცნობდა. როგორც ჩანს, იგი შეიმუშავდა ავტორიზაციის სტანდარტის მოთხოვნიდან გამომდინარე. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკისა და ადაპტაციის პროცედურის ავტორებთან გასაუბრებისას გაურკვეველი დარჩა, გადაეგზავნა თუ არა კომენტარისთვის ეს დოკუმენტები დაინტერესებულ მხარეებსა და თანამშრომლებს, ვისთვისაც არის განკუთვნილი აღნიშნული დოკუმენტები. ამავდროულად, ახალმა თანამშრომელმა აღწერა თავისი დასაქმების პროცესი, რითიც დადასტურდა, რომ პერსონალის ადაპტაციის პროცესი წარმართა ისე, როგორც ეს აღწერილია პროცედურაში.

უნივერსიტეტის მმართველი ორგანო ყურადღებას ამახვილებს არსებული პერსონალის შენარჩუნებასა და განვითარებაზე, ასევე ახალი პერსონალის მოზიდვაზე, რაც გადამწყვეტია მისი მდგრადობის უზრუნველსაყოფად.

უნივერსიტეტის აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალი ასრულებს სამეცნიერო სამუშაოს და გამოსცემს პუბლიკაციას. თუმცა პუბლიკაციები იბეჭდება მხოლოდ ადგილობრივ და არა საერთაშორისო ჟურნალებში, ამ უკანასკნელში პუბლიკაციების დაბეჭვდა ძალიან მნიშვნელოვანი საკითხია.

უნივერსიტეტმა აკადემიური პერსონალი უნივერსიტეტის მიერ დადგენილი წესების შესაბამისად და მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით დაასაქმა. უნივერსიტეტმა დანერგა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები ყველა თანამდებობის სამუშაოს აღწერილობასა და ხელშეკრულებაში. როგორც ჩანს, აკადემიური პერსონალის კვალიფიკაცია შეესაბამება უნივერსიტეტის მიერ დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, მაგრამ პროფესიული რეზიუმეების უმეტესობა არ არის განახლებული.

უნივერსიტეტის ძლიერი და სუსტი მხარეების დადგენის მიზნით, შეფასება შედგება ორი კომპონენტისგან - ინდივიდუალური მიზნებისა და კომპეტენციებისგან. თანამშრომლები ფასდებიან ინდივიდუალური მიზნების შესრულებისა და საჭირო კომპეტენციების მიხედვით. ამ მეთოდის გარდა, პერსონალი ფასდება შევსებული კითხვარების მიხედვითაც. შეგროვებული ინფორმაციის საფუძველზე ხდება ანგარიშის შემუშავება, რომელსაც ეწოდება „ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შეფასების შედეგები“, მაგრამ არ მოიპოვება მტკიცებულება, რომ შემუშავებულია გაუმჯობესების გეგმა.

პერსონალის პროფესიული განვითარების დაფინანსება საკმაოდ შეზღუდულია.

საბაუნო, პედაგოგიური პერსონალის შეფასების თაობაზე, უკუკავშირს იღებს სტუდენტებისგან. აღნიშნულ დოკუმენტებში ასახულია დადებითი შეფასების შედეგები, რასაც გამოხატავენ ქართველი და უცხოელი სტუდენტები მათ მიერ გულწრფელად გამოთქმულ მოსაზრებებში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- ინტერვიუები;
- ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შეფასების შედეგები;
- პერსონალის პროფესიული რეზიუმეები;
- პერსონალის საქმიანობის შეფასება და კმაყოფილების გამოკითხვა;
- ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის პოლიტიკა;
- აფილირების წესი.

რეკომენდაციები:

- პერსონალის საქმიანობის შეფასება საჭიროებს გაუმჯობესებას.
- აღმოიფხვრას პერსონალის კომპეტენციებისა და როლების გადაკვეთა.
- შემუშავდეს გეგმა, სადაც მოცემული იქნება მოთხოვნები და წახალისების ფორმები თანამშრომლების მიერ ნაშრომების გამოსაქვეყნებლად მაღალი რეიტინგის მქონე საერთაშორისო ჟურნალებში და არა ადგილობრივ, შიდა გამოცემებში.
- შეიქმნას თანამშრომლების პროფესიული რეზიუმეების განახლებული მონაცემთა ბაზა.

<ul style="list-style-type: none"> • შემუშვდეს სამომავლო განვითარების ღონისძიებებში შეფასების შედეგების გამოყენების მკაფიო მექანიზმი. • გაიზარდოს თანამშრომელთა პროფესიული განვითარების დაფინანსება.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
<p>შეფასება</p> <p>X მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p>
4.2. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის სამუშაო დატვირთვა
<p>უსდ-ის აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა უსდ-ში განხორციელებული საგანმანათლებლო პროგრამების/სამეცნიერო- კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობისა და სხვა მათზე დაკისრებული ფუნქციების ადეკვატურია.</p>
<p>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:</p> <p>საბაუნის ჰყავს 107 აკადემიური (აქედან 33 ავილირებული) და 122 მოწვეული თანამშრომელი. აკადემიური პერსონალის დასაქმება ხდება ღია კონკურსის საშუალებით. პერსონალის რაოდენობისა და სამუშაო დატვირთვის ეფექტურად დაგეგმვის მიზნით, უნივერსიტეტმა გააანალიზა სტრატეგია, ადამიანური რესურსები, სამუშაოს სტრუქტურა, ფუნქციები, ვალდებულებები, საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და დატვირთვა.</p> <p>პედაგოგიური პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა ცვალებადია, თუმცა, ინტერვიუების დროს ჩატარებულმა დეტალურმა გამოკითხვამ არ დაადასტურა ზედმეტად დატვირთული თანამშრომლების არსებობა. უფრო მეტიც, როგორც ჩანს, პედაგოგთა დატვირთვა ადეკვატური და შესაბამისია საბაუნის აკადემიური პროგრამების განსახორციელებლად. ამასთან, არ არსებობდა არანაირი მტკიცებულება, რომ ეს რაიმე სახის მეთოდოლოგიით ან დამცავი მექანიზმით იყო განპირობებული.</p> <p>აკადემიური პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მთავარი ფაქტორია ამჟამინდელი და მომავალი სტუდენტების, აკადემიური წლის, პროგრამებისა და ბიუჯეტის რაოდენობა. პერსონალის დასაქმებისა და სამუშაო დატვირთვის პირობების უზრუნველყოფის მიზნით, უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა, პერსონალის დაგეგმვის მეთოდოლოგია, აკადემიური პერსონალის ავილირების წესი, ასევე ხელშეკრულებები და სამუშაოს აღწერილობები.</p> <p>უნივერსიტეტი აგროვებს მონაცემებს საბაკალავრო და სადოქტორო პროგრამების მომავალი სტუდენტების შესახებ. დაწესებულების მმართველობა დარწმუნებულია, რომ მზად არის მიიღოს 15 დოქტორანტი 2 ფაკულტეტზე. მაგრამ სადოქტორო პროგრამების განხორციელებისთვის ყველა მოთხოვნა არ არის დაკმაყოფილებული, მაგალითად, პუბლიკაციები საერთაშორისო ჟურნალებში.</p> <p>ავილირებულ აკადემიურ პერსონალს ავილირება მხოლოდ საბაუნისთან აქვს. ეს დებულება დასტურდება 33 ავილირებულ თანამშრომელთან გაფორმებული ხელშეკრულებებით.</p>
მტკიცებულებები/ინდიკატორები

<ul style="list-style-type: none"> • თვითშეფასების ანგარიში; • ინტერვიუები; • ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა; • ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შეფასების შედეგები; • პერსონალის პროფესიული რეზიუმეები; • პერსონალის საქმიანობის შეფასება და კმაყოფილების გამოკითხვა; • აფილირების წესი.
<p>რეკომენდაციები:</p> <ul style="list-style-type: none"> • საჭიროა შემუშავდეს მკაფიო მეთოდოლოგია, რომელიც განსაზღვრავს აკადემიურ პროგრამებში აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობას. ამასთან, ეს მეთოდოლოგია უნდა ითვალისწინებდეს საუკეთესო პრაქტიკას და აკადემიური პერსონალის აფილირებას. უზრუნველყოფილი უნდა იქნას მისი (მეთოდოლოგიის) დანერგვა ყველა საგანმანათლებლო პროგრამაში. მიუხედავად იმისა, რომ ამჟამად სასწავლო დატვირთვა მეტნაკლებად ნორმალურია, ეს უფრო შემთხვევითობაა, ვიდრე წინასწარ შემუშავებული გეგმის ნაწილი.
<p>რჩევები:</p>
<p>საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</p>
<p>შეფასება</p> <p style="text-align: center;">☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p>

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.

<p>5.1. სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, ცვლილებისა და განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა უფლებები</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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.
<p>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</p> <p>თვითშეფასების დოკუმენტის თანახმად, უნივერსიტეტმა შეიმუშავა რეგულაცია სტუდენტის</p>

სტატუსის მოპოვების, შეჩერების და შეწყვეტისა და შიდა ან გარე მობილობის შესახებ. ეს საკითხები განხილულია „სასწავლო პროცესის წესში“.

მეორე თავი - „სტუდენტის სტატუსის მოპოვება და მართვა“, მოიცავს შემდეგ რეგულაციებსა და პროცედურებს:

- როგორ შეუძლიათ როგორც საქართველოს, ასევე უცხო ქვეყნის მოქალაქე აბიტურიენტებს ჩაირიცხონ საბაუნის საგანმანათლებლო პროგრამების სხვადასხვა საფეხურზე (ინგლისური პროგრამებისთვის ნათლად არის განსაზღვრული ინგლისური ენის დონის მოთხოვნები და აბიტურიენტებს უწევთ სერთიფიკატების წარდგენა).
- როგორ ხორციელდება ადმინისტრაციული და აკადემიური რეგისტრაცია;
- როგორ ფორმირდება იურიდიული დოკუმენტი - ხელშეკრულება.

მესამე თავში - „სასწავლო პროცესი“, მოცემულია ინფორმაცია:

- სასწავლო პროცესის ხანგრძლივობის შესახებ;
- საგანმანათლებლო პროგრამის, ლექტორებისა და ადმინისტრაციის შეფასების შესახებ - სემესტრში ერთხელ ყველა სტუდენტი იღებს ელექტრონული შეფასების ფორმას ელფოსტაზე და სასწავლო პროცესის მართვის სისტემაში (LMS);
- საგანმანათლებლო პროგრამის შეცვლის ან გაუქმების შესახებ - უნივერსიტეტი სტუდენტებს შესაძლებლობას აძლევს შეცვალონ თავიანთი საგანმანათლებლო პროგრამა მოთხოვნის საფუძველზე. უნივერსიტეტი ასევე ვალდებულია, პროგრამების შერწყმის შემთხვევაში, აღიაროს სტუდენტების მიერ მოპოვებული კრედიტები, მისცეს მათ შიდა თუ გარე მობილობის შესაძლებლობა, ან გაუწიოს კონსულტირება პროგრამის გაუქმების შემთხვევაში.

უნივერსიტეტს აქვს განათლების აღიარების ინსტრუმენტები და პროცედურები, ასევე, სტუდენტთა უფლებების დაცვის პოლიტიკა. ეს დოკუმენტები გამოქვეყნებულია ვებ-გვერდზე, ქართულ და ინგლისურ ენებზე. ყველა ინფორმაცია საჯაროა.

გასაუბრებისას სტუდენტებმა განაცხადეს, რომ მათ უნივერსიტეტში პირველივე შეხვედრის დროს მიიღეს ინფორმაცია ამ დოკუმენტებისა და რეგულაციების შესახებ. ადმინისტრაციის წარმომადგენლებმა გააცნეს მარეგულირებელი დოკუმენტების ძირითადი საკითხები. ეს ინფორმაცია დაადასტურეს როგორც საბაკალავრო, ასევე სამაგისტრო პროგრამების სტუდენტებმა. გარდა ამისა, მაგისტრანტებს მიეწოდათ ინფორმაცია პლაგიატისა და სამაგისტრო ნაშრომის წერის წესების შესახებ. ისინი ფლობდნენ ინფორმაციას ნამუშევრების შემოწმების პროცედურის შესახებ. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, უნივერსიტეტს აქვს ორი ინსტრუმენტი ნაშრომის შესამოწმებლად. ესენია: „StrikePlagiarism.com“ და „URKUND“. ორივე პროგრამის საშუალებით ხდება ნაშრომში მსგავსების მოძებნა და დადგენა.

სტუდენტებმა განაცხადეს, რომ მათ შეუძლიათ შეაფასონ საგანმანათლებლო პროგრამა, ლექტორი და ადმინისტრაცია კითხვარების საშუალებით. ასევე, უკმაყოფილების შემთხვევაში, შეუძლიათ შეფასება გაასაჩივრონ ადმინისტრაციაში. საჭიროების შემთხვევაში, ფაკულტეტი ვალდებულია შექმნას საბჭო, რომელიც ამ საკითხს ხელახლა განიხილავს.

სტუდენტებს შეუძლიათ მიმართონ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციას ნებისმიერ დროს, ნებისმიერი საკითხის განსახილველად; ასევე სტუდენტების უფლებების დასაცავად ფუნქციონირებს სტუდენტური თვითმმართველობა, რომელიც ატარებს შეხვედრებს სტუდენტებთან მათი პრობლემებისა და იდეების განსახილველად. თვითმმართველობა არის დამაკავშირებელი რგოლი სტუდენტებსა და ადმინისტრაციას შორის და ეხმარება ორივე მხარეს ერთმანეთთან კომუნიკაციაში. გარდა ამისა, ფაკულტეტის საბჭოში არის სტუდენტთა საბჭო და სტუდენტების მრჩეველი, რომლებიც

უზრუნველყოფენ სტუდენტის უფლების დაცვას, გამოთქვას საკუთარი აზრი საგანმანათლებლო პროგრამის, საგნებისა და სხვა საკითხების შესახებ.

ექსპერტებმა შეამოწმეს ყველა საფეხურის სტუდენტთან დადებული ხელშეკრულება. ხელშეკრულებები შექმნილია სტუდენტთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვით. მაგალითად: სტუდენტს უფლება აქვს გადაიხადოს სწავლის საფასური მოქნილი გრაფიკით, უნივერსიტეტი ვალდებულია არ შეცვალოს სწავლის გადასახადი სწავლების პერიოდში და ა.შ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- <https://www.sabauni.edu.ge/ka>
- <https://sabauni.edu.ge/ka/content/31/216/214/326/0/0?page=1>
- <https://sabauni.edu.ge/en/content/31/216/214/326/0/0?page=1>
- <https://sabauni.edu.ge/img/dxp/saswavlo-procesis-debuleba-5f257f03ee163.pdf>
- <https://sabauni.edu.ge/img/dxp/saswavlo-procesis-debuleba-5f4f755c6cfd5.pdf>
- <https://sabauni.edu.ge/img/dxp/plagiatis-prevenciis,-aRmoCenisa-da-plagiatze-reagirebis-wesi--5ef4791c7ea84.pdf>
- ხელშეკრულება;
- ინტერვიუს შედეგები;
- კარიერული მხარდაჭერის სამსახურის დოკუმენტი.

რეკომენდაციები:

-

რჩევები:

-

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები

- სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად უსდ-ში მოქმედებს საკონსულტაციო მომსახურება.
- უსდ-ში ფუნქციონირებს კარიერული მხარდაჭერის სერვისი, სადაც სტუდენტები იღებენ შესაბამის კონსულტაციას და მხარდაჭერას დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით.
- უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტთა ინფორმირებას და მათ ჩართულობას სხვადასხვა საუნივერსიტეტო, ადგილობრივ და საერთაშორისო პროექტებსა და ღონისძიებებში, ასევე ხელს უწყობს სტუდენტური ინიციატივების მხარდაჭერას.
- უსდ-ს გააჩნია სოციალურად მოწყვლადი სტუდენტების მხარდაჭერის, მათ შორის, ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმები.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

სტუდენტთა რეგისტრაციის, მობილობისა და შეფასების დეპარტამენტში არის შესაბამისი პერსონალი, რომელიც პასუხისმგებელია უზრუნველყოს საკონსულტაციო მომსახურება საგანმანათლებლო პროცესის დასაგეგმად და აკადემიური საქმიანობის გასაუმჯობესებლად. ისინი ეხმარებიან პირველკურსელ სტუდენტებს გამოიყენონ სასწავლო პროცესის მართვის შიდა სისტემა ლექციებზე რეგისტრაციისთვის. სტუდენტებმა აღნიშნეს, რომ მათ აქვთ დადგენილი გრაფიკი პირველ სემესტრში, ხოლო შემდეგ სემესტრებში შეუძლიათ თვითონ აირჩიონ ზოგიერთი საგანი და ლექტორი. უცხოელი სტუდენტებისთვის ცალკე მუშაობს კონსულტაციის მენეჯერი. უცხოელმა სტუდენტებმა გასაუბრებისას აღნიშნეს, რომ ის მეორე დედასავითაა მათთვის, რადგან თავის მაქსიმუმს აკეთებს. საკონსულტაციო შეხვედრები ტარდება ლექტორებთანაც. როგორც სტუდენტებმა და ლექტორებმა ინტერვიუზე აღნიშნეს, კონსულტაციები შეიძლება ჩატარდეს როგორც აუდიტორიაში, ასევე სატელეფონო ზარის ან ელექტრონული ფოსტის საშუალებით. საჭიროების შემთხვევაში, სტუდენტებს შეუძლიათ ინდივიდუალურად დაგეგმონ თავიანთი განრიგი. უნივერსიტეტი მხარს უჭერს დასაქმებულ სტუდენტებს, მათ შესაძლებლობა აქვთ ლექციები სალამოს დაგეგმონ ან შეადგინონ ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა. ასევე, სტუდენტებს შეუძლიათ დარეგისტრირდნენ უფრო ნაკლებ საგანზე, ვიდრე ამას გეგმა ითვალისწინებს.

სტუდენტებს შეუძლიათ შეამოწმონ თავიანთი აკადემიური მოსწრება ინტერნეტით, სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონულ სისტემაში (LMS). ეს სისტემა ეხმარება სტუდენტებს გაიარონ ადმინისტრაციული და აკადემიური რეგისტრაცია, შეამოწმონ საკუთარი ცხრილი, სტატუსი, ქულები, მიიღონ სასწავლო მასალები და ინფორმაცია ლექციების შესახებ. ყველა სახის პირადი ინფორმაცია დაცულია და სტუდენტებს შეუძლიათ ნახონ მხოლოდ საკუთარი შეფასებები. ეს ინფორმაცია, ინტერვიუს დროს, ყველა სტუდენტმა დაადასტურა, ხოლო ექსპერტთა ჯგუფმა შეამოწმა სასწავლო პროცესის მართვის სისტემა დაწესებულებაში ვიზიტის დროს. სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემა (LMS) ხელმისაწვდომია ქართულ და ინგლისურ ენებზე.

საბაუნში მოქმედებს კარიერული მხარდაჭერის სერვისი. სამსახური აწყობს შეხვედრებს დამსაქმებლებთან და სტუდენტებთან, ამ ორ მხარეს შორის კომუნიკაციის პროცესის გამარტივების მიზნით. დამსაქმებლებმა ინტერვიუში აღნიშნეს, რომ ეს მომსახურება ამარტივებს თანამშრომლის პოვნის პროცედურას. ისინი ვაკანსიებისა და სტაჟირების შესახებ ინფორმაციას აწვდიან კარიერული მხარდაჭერის მენეჯერს, ხოლო სამსახური ვალდებულია გაუგზავნოს ეს ინფორმაცია სტუდენტებს. დაწესებულება ინფორმაციის გასავრცელებლად იყენებს ელექტრონულ ფოსტასა და ფეისბუქის გვერდებს. სტუდენტებთან ურთიერთობის სამსახურმა შექმნა დამსაქმებელთა, სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა მონაცემთა ბაზა. ამ ინფორმაციის საფუძველზე სამსახური აანალიზებს თუ რამდენი სტუდენტია დასაქმებული, კურსდამთავრებულთა რამდენი პროცენტი მუშაობს თავისი პროფესიით და ა.შ. სამსახური ასევე აწყობს დასაქმების ფორუმებს, სადაც პარტნიორი კომპანიები ხვდებიან სტუდენტებს და აცნობენ მათ სამუშაო მოთხოვნებს. თავად უნივერსიტეტი სტუდენტებს საშუალებას აძლევს გაიარონ შიდა სტაჟირება დაწესებულების დეპარტამენტში ან სამსახურში.

თვითშეფასების დოკუმენტიდან ჩანს, რომ საბაუნის ჰყავს საერთაშორისო ურთიერთობების მენეჯერი, რომელიც პასუხისმგებელია ჩართოს სტუდენტები გაცვლით პროგრამებში, კონფერენციებსა და სხვა საერთაშორისო აქტივობებში. საბაუნში მოქმედებს რამდენიმე გაცვლითი პროგრამა: Erasmus +, „ვიზეგრადის ფონდის სტიპენდია“, გაცვლითი პროგრამები პარტნიორ ევროპულ უნივერსიტეტებთან. ეს პროგრამები განკუთვნილია არა მხოლოდ სტუდენტებისთვის, არამედ ადმინისტრაციისა და აკადემიური პერსონალისთვისაც. ინტერვიუებმა გამოავლინა, რომ სტუდენტებმა იციან როგორ გაიარონ გაცვლით პროგრამაზე განაცხადის გაკეთების პროცედურა. მათი თქმით, განმცხადებელმა უნდა მიმართოს საერთაშორისო ურთიერთობების მენეჯერს, შეავსოს დოკუმენტები (მენეჯერის დახმარებით), ხოლო საბოლოო ეტაპზე გადაწყვეტილების მიღებაზე პასუხისმგებელია შეფასების კომიტეტი. ამ პროცესში მონაწილეობს მასპინძელი უნივერსიტეტიც. როგორც ადმინისტრაციამ აღნიშნა, უნივერსიტეტი აწყობს 3-4 საერთაშორისო კონფერენციას. სტუდენტებს საშუალება აქვთ უფასოდ მიიღონ მონაწილეობა ამ კონფერენციებში. მათ აგრეთვე აქვთ შესაძლებლობა გამოაქვეყნონ სტატია ადგილობრივ და საერთაშორისო ჟურნალებში.

სტუდენტურ თვითმმართველობას შეუძლია წარადგინოს სხვადასხვა სახის პროექტი, მაგალითად, ექსკურსია და სპორტული აქტივობა. გარდა ამ ფინანსური რესურსისა, თვითმმართველობის დეპარტამენტებს თავისი საჭიროებისათვის გამოყოფილი აქვს 1000 ლარის ბიუჯეტი.

საბაუნიში მოქმედებს სხვადასხვა მექანიზმი, რომლებიც ხელს უწყობს სტუდენტებს, განსაკუთრებით კი მათ, ვისაც დაბალი სოციალური და ეკონომიკური სტატუსი აქვთ. როგორც ზემოთ აღინიშნა, სტუდენტებს შეუძლიათ ნაწილ-ნაწილ გადაიხადონ სწავლის საფასური. ასევე, მათ აქვთ შესაძლებლობა მიიღონ უნივერსიტეტისა თუ პარტნიორი კომპანიის სტიპენდია ან განაცხადი გააკეთონ საგრანტო პროგრამაზე. პანდემიის პერიოდში სტუდენტებმა მიიღეს დახმარება კომპიუტერებისა და ინტერნეტ პაკეტების სახით.

განსაკუთრებით უნდა აღვნიშნოთ უნივერსიტეტის დამოკიდებულება სპეციალური საჭიროების მქონე სტუდენტების მიმართ. გასაუბრებებზე ლექტორებმა და ადმინისტრაციის თანამშრომლებმა აღნიშნეს, რომ მათ სმენადაქვეითებული სტუდენტი ჰყავდათ, რომლისთვისაც უნივერსიტეტმა შეიძინა სპეციალური პროგრამა. ის ტექსტს აუდიო ფაილად აქცევდა და სტუდენტს შეეძლო სასწავლო მასალების მოსმენა. მისთვის, ასევე, შეიქმნა სპეციალური შეფასების სისტემა. კარებზე განთავსებულია ბრაილის შრიფტით დაწერილი სპეციალური ტექსტები.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- <http://saba1.ini.ge/#/login/login>
- <https://sabauni.edu.ge/ka/content/33/228/246>
- <https://sabauni.edu.ge/ka/content/33/228/249>
- <https://sabauni.edu.ge/ka/content/33/285>
- <https://sabauni.edu.ge/ka/content/33/229>
- <https://sabauni.edu.ge/ka/content/33/286>
- სწავლის პროცესის მართვის სისტემა;
- სამუშაოს აღწერილობები;
- ინტერვიუს შედეგები;
- კარიერული მხარდაჭერის სამსახურის დოკუმენტი.

რეკომენდაციები:

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

X შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

6. კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

უსდ, სახისა და დარგ(ებ)ის სპეციფიკის გათვალისწინებით, ზრუნავს საკუთარი კვლევითი ფუნქციის გაძლიერებაზე, უზრუნველყოფს კვლევების ხელშეწყობი პირობების შექმნასა და კვლევითი საქმიანობის ხარისხის ამაღლებას.

6.1 კვლევითი საქმიანობა

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტი ახორციელებს სამეცნიერო საქმიანობას ჰუმანიტარულ და სოციალურ მეცნიერებებში, როგორც ეს მითითებულია 2018-2019/2019 და 2020 სასწავლო წლების სამეცნიერო საქმიანობის ანგარიშებში, 2019-2020 კვლევითი საქმიანობის შეფასების ანგარიშში და განხილული იქნა აკადემიურ პერსონალთან და კვლევითი ინსტიტუტების ხელმძღვანელებთან გასაუბრების დროს. უნივერსიტეტის სტრატეგია, შესაბამისი სამოქმედო გეგმები და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის დაგეგმვის, შეფასებისა და მხარდაჭერის სპეციალური წესი (დანართი #1, დამტკიცებული რექტორის N86-20 ბრძანებით, რომელიც შესწორებულია 2020 წლის 15 ივნისს) არეგულირებს კვლევით და სამეცნიერო საქმიანობას, განსაზღვრავს აფილირებული აკადემიური პერსონალის ამ ტიპის საქმიანობის დაგეგმვის, განხორციელებისა და წახალისების საშუალებებს უნივერსიტეტის შიგნით. სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის განვითარება და პოპულარიზაცია როგორც ადგილობრივ, ასევე საერთაშორისო დონეზე და მაღალი სამეცნიერო რეპუტაციის უზრუნველყოფა წარმოადგენს უნივერსიტეტის სტრატეგიის მე-4 მიზანს, რომელიც მოიცავს აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობისა და რეპუტაციის ამაღლებას, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ინსტიტუციონალიზაციას, კომერციალიზაციასა და ინტერნაციონალიზაციას. აღნიშნულმა დაწესებულებამ დააარსა უნივერსიტეტის გამომცემლობა 2018 წელს, რათა წახალისებინა აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობა და აღმოეჩინა მათთვის დახმარება სხვადასხვა პუბლიკაციების მომზადებასა და დაბეჭდვაში. საბუნის აქვს არაერთი ეროვნული პერიოდული გამოცემა, კერძოდ: 1. 2019 წლიდან გამოიცემა ინტერდისციპლინარული აკადემიური ჟურნალი „ორბელიანი“, რომელიც მოიცავს სტატიებს სამართალში, თეოლოგიაში, საერთაშორისო ურთიერთობებში, ბიზნესში, ტურიზმსა და ეკონომიკაში (ამჟამად ხელმისაწვდომია ინტერნეტით, მაგრამ დაგეგმილია მისი ინდექსირება ELSEVIER-ის აკადემიურ მონაცემთა ბაზებში); 2. 2004 წლიდან გამოიცემა სასულიერო და რელიგიური სწავლების აკადემიური ჟურნალი, რომელიც 2018 წელს აღდგა (არ გამოიცემოდა 2008-2018 წლებში); 3. 2017 წლიდან, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტთან თანამშრომლობის ფარგლებში, გამოიცემა „სამართლის ჟურნალი“ - ერთობლივი პერიოდული გამოცემა, რომელიც მოიცავს სამეცნიერო, საგანმანათლებლო სტატიებსა და თარგმნებს იურიდიულ თეორიაში, ფილოსოფიასა და იურიდიულ მეთოდებში; 4. 2019 წლიდან ინგლისურ ენაზე გამოდის ინტერდისციპლინარული ჟურნალი „პოსტსაბჭოთა კვლევები“, რომელიც მოიცავს სტატიებს სოციალური და ჰუმანიტარული მეცნიერებების, სამართლისა და ეკონომიკის შესახებ. საბაუნიმ 2018-2019 წლებში გამოაქვეყნა 14 ადგილობრივი წიგნი, ხოლო 2020 წელს - 10, რომელიც ეხებოდა სამართალს, თეოლოგიას, საერთაშორისო ურთიერთობებს, ბიზნესსა და სხვა სფეროებს. აკადემიურმა პერსონალმა ინტერვიუების დროს ხაზგასმით აღნიშნა, რომ ისინი ახდენენ უნივერსიტეტის პუბლიკაციების ინტეგრირებას სწავლების პროცესში. საბაუნიმ უმასპინძლა 4 ეროვნულ კონფერენციას (I მსოფლიო ომი, რელიგია და ადამიანის უფლებები, რთული საქმეები სასამართლო პრაქტიკაში II, „ადგილობრივი ეკლესიების ავტოკეფალიის ისტორიული, კანონიკური, პოლიტიკური და სახელმწიფო ასპექტები“), უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ხარისხის გაუმჯობესების 1 ფორუმს და 7 საერთაშორისო კონფერენციას (პოსტსაბჭოთა გამოცდილება პოლიტიკური, რელიგიური და საზოგადოებრივი კულტურის კუთხით გერმანიის აკადემიური გაცვლის სამსახურთან (KAAD) ერთად, ამერიკული პროზა, თავისუფალი ბაზრის გზამკვლევი ფრიდრიხ ნაუმანის თავისუფლების ფონდისა და ავსტრიის ეკონომიკური კვლევების სკოლის დახმარებით, პოსტ-საბჭოთა კვლევები II, იოანე-პავლე II და საქართველო - საქართველოში წმინდა ტაძრის ნუნციატურისა და საქართველოში არსებულ

პოლონეთის საელჩოსთან თანამშრომლობით, კათოლიკური მემკვიდრეობა საქართველოში III - საქართველოში არსებულ კულტურისა და რომაულ კათოლიკურ ეკლესიასთან ურთიერთობის კომისიასთან თანამშრომლობით, სამართალი და გლობალური უსაფრთხოება II - 2018-2019 წლებში). რაც შეეხება 2019-2020 წლებს, აღნიშნულმა დაწესებულებამ უმასპინძლა 11 ეროვნულ და 3 საერთაშორისო კონფერენციას.

2018-2019 წლის შუა რიცხვებში გაიზარდა აფილირებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა და მთლიანობაში შეადგინა 33 თანამშრომელი (8 პროფესორი, 8 ასოცირებული პროფესორი, 3 ასისტენტ პროფესორი და 14 ასისტენტი). კვლევის ინსტიტუციონალიზაციისა და პროდუქტიულობის გაზრდის მიზნით შეიქმნა 6 სამეცნიერო-კვლევითი განყოფილება: ეკლესიის სოციალური სწავლების ცენტრი, თეოლოგიისა და ფილოსოფიის ინსტიტუტი, დანაშაულისა და სისხლის სამართლის მართლმსაჯულების ცენტრი, დავით ბატონიშვილის სამართლის ინსტიტუტი, განვითარების კვლევების ინსტიტუტი და მიშელ მუსხელის ინსტიტუტი (თვითშეფასების ანგარიშსა და ავტორიზაციის პაკეტის მე-2 საქალაქის დებულებებში მითითებულ ცენტრების სახელებს შორის შეუსაბამობაა). ამასთან, აფილირებული აკადემიური პერსონალისა თუ სამეცნიერო ინსტიტუტების მიერ მომზადებული პუბლიკაციები ძალზე ხშირად გვხვდება ქართულ წყაროებში, კერძოდ, საბაუნის ინსტიტუციონალურ პერიოდულ გამოცემებში. საერთაშორისო პუბლიკაციები ცოტაა, ძირითადად, ესაა საკონფერენციო მასალები (მაგ., ვარშავის ეკონომიკის სკოლის (SGH)). ანგარიში არ შეიცავს პუბლიკაციების ყველა საჭირო დეტალს (მაგ., საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკის შესწავლა-განზოგადება სადოქტორო პროგრამების შემუშავების, განხორციელებისა და შეფასების სტანდარტებისთვის (16.04.19-15.05.19), ანალიტიკური კვლევის დოკუმენტი; საგადასახადო სამართალი, წიგნი I, თბილისი, 2018 (წიგნი) ასოცირებული პროფესორი ლანა ცანავა - გამომცემლები/ადგილები მითითებული არ არის). საერთაშორისო ჟურნალებში (მაგალითად, რელიგიურ-საგანმანათლებლო ჟურნალ „უაიზ ჰარტი“: <https://tricycle.org/magazine/wise-heart/>) გამოქვეყნებული პუბლიკაციები არ იძებნება ცნობილ აკადემიურ მონაცემთა ბაზებში (მაგალითად, Scopus-ში).

უნივერსიტეტმა დანერგა სამეცნიერო-კვლევითი დაგეგმვისა და შეფასების პროცედურები ფაკულტეტის, აკადემიური პერსონალის, სტუდენტებისა და აკადემიური საბჭოს მონაწილეობით. ფაკულტეტის წარმომადგენლებთან (დეკანთან, აკადემიური კვლევებისა და განვითარების მენეჯერთან, აკადემიურ პერსონალთან) და შესაბამის ორგანოებთან (აკადემიურ საბჭოსთან და აკადემიური კვლევისა და განვითარების საბჭოსთან) ჩატარებულმა გასაუბრებებმა გამოავლინა ზოგიერთი შეუსაბამობა პროცედურებთან დაკავშირებით, კერძოდ, თუ როგორ დგინდება კვლევის პრიორიტეტები, რომელი წყაროდან გამოიყოფა ბიუჯეტი კვლევისთვის და რა ღონისძიებები მიიღება სამეცნიერო საქმიანობასთან დაკავშირებით აკადემიური პერსონალის/სამეცნიერო ინსტიტუტების საქმიანობის შეფასების შედეგად. დაწესებულების მიერ მოწოდებულ თვითშეფასების ანგარიშში არ იყო ნახსენები აკადემიური კვლევისა და განვითარების საბჭოს მიერ შემუშავებული ფაკულტეტების სამეცნიერო პრიორიტეტების შესაბამისობისა და რაციონალურობის დამადასტურებელი პოლიტიკის დოკუმენტი. დაწესებულებამ უნდა დააორგანიზოს უფრო მეტი ტრენინგი და საინფორმაციო შეხვედრა, რათა შესაბამის აქტორებში ამაღლდეს ცნობიერება კვლევის დაგეგმვის უწყვეტი ჯაჭვის, შეფასების პროცესებისა და მხარდაჭერის მექანიზმების მიმართულებით.

ზემოთ წარმოდგენილი ინფორმაცია ცხადყოფს, რომ საბაუნიმ მიიღო წინასწარი ზომები აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობისა და რეპუტაციის გასაზრდელად, როდესაც სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა პრიორიტეტად მიუთითა სტრატეგიულ დოკუმენტში/სამოქმედო გეგმებში, წარმოადგინა გაზრდილი ბიუჯეტი კვლევისთვის (4 500 ლარიდან (2016-2017) 123 398 ლარამდე (2018-2019) პუბლიკაციებისთვის, პერსონალის მობილობისთვის, კონფერენციაზე დასწრებისთვის) და პერსონალს შესთავაზა კვლევით უნარებზე მორგებული პროფესიული განვითარების ღონისძიებები. ინსტიტუციონალურ პუბლიკაციებში შეჯამებული კვლევის შედეგების დანერგვა სასწავლო პროგრამებში (საკუთარ და სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში), სასწავლო წიგნების/აკადემიური რესურსების თარგმანის გამოქვეყნება და წყაროების უფასოდ განთავსება ინტერნეტში წარმოადგენს კვლევითი საქმიანობის ინსტიტუციონალიზაციისა და კომერციალიზაციის რამდენიმე ნიშანს. აფილირებული აკადემიური

პერსონალის სამეცნიერო რეპუტაციის ასამაღლებლად საჭიროა ადეკვატური ზომების მიღება მაღალი საერთაშორისო გავლენის მქონე ჟურნალებში გამოქვეყნების წახალისების მიზნით. საერთაშორისო პარტნიორი დაწესებულებებიდან შეიძლება კოლეგების მოწვევა ერთობლივი ემპირიული პუბლიკაციების დასაწერად. მეტი ძალისხმევა უნდა იქნეს მიმართული ისეთი კვლევითი საქმიანობის მხარდაჭერისკენ, რომელიც ხელს უწყობს სოციალური და ჰუმანიტარული მეცნიერებების ინოვაციურ განვითარებას. უფრო მეტიც, საბაუნის კვლევითი, განმავითარებელი და შემოქმედებითი საქმიანობა უნდა გასცდეს ადგილობრივ კონტექსტს და ყურადღება ასევე უნდა გამახვილდეს სამეცნიერო განვითარებაზე ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე.

საბაუნის ამჟამად არ აქვს პროგრამები სადოქტორო დონეზე, ამიტომ შეუძლებელია სადოქტორო კვლევის ხელმძღვანელობის ეფექტურობის შეფასება არსებულ პრაქტიკაზე ან დოქტორანტების უკუკავშირზე (მის ხარისხთან დაკავშირებით) დაყრდნობით. სადოქტორო სწავლების დებულება (მუხლი 13: დოქტორანტების სამეცნიერო ხელმძღვანელი) და დოკუმენტები სადოქტორო დისერტაციებზე ეხება ხელმძღვანელის როლსა და ვალდებულებებს, დისერტაციის შეფასებისა და დაცვის პროცედურებს, ხელმძღვანელობის ასპექტებს; განსაზღვრავს 10 ერთსაათიან სავალდებულო საკონსულტაციო სესიას ხელმძღვანელთან და ხელმძღვანელობის შეფასებას ხარისხის შეფასების მექანიზმებით მთელი სემესტრის განმავლობაში (მითითებული არ არის ხელმძღვანელობის რა ასპექტები შეფასდება, და არც შეფასების კითხვარის შაბლონი შედგენილი). აკადემიური პერსონალის სამუშაო დატვირთვა მოიცავს დოქტორანტთა ხელმძღვანელობას. რადგანაც აფილირებული აკადემიური პერსონალის თანაფარდობა არა-აფილირებულთან კვლავ შეზღუდულია (33/107), განსაკუთრებით კი აფილირებულ სრულ პროფესორებთან მიმართებით (8/33), ხელმძღვანელობის მაღალი ხარისხის უზრუნველსაყოფად, რეკომენდებულია ამ რაოდენობის გაზრდა ყველა კვლევითი მიმართულებით. სადოქტორო პროგრამების ხელმძღვანელებმა აღნიშნეს, რომ ყოველ სასწავლო წელს დაწესებულება მიიღებს არა რამდენიმე, არამედ 10-20 დოქტორანტს. ამიტომ სასურველია აფილირებული პერსონალის რაოდენობის გაზრდა სათანადო ხელმძღვანელობის უზრუნველსაყოფად.

სულხან-საბა-ორბელიანის უნივერსიტეტის შინაგანაწესისა და სადოქტორო სწავლების დებულების თანახმად, დაწესებულება მიზნად ისახავს უზრუნველყოს დისერტაციის საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი შეფასება და დაცვა. პროცესი მოიცავს დისერტაციის განხილვას დარგის ორი სპეციალისტის მიერ, რომლებსაც ექნებათ დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული სამეცნიერო ხარისხი; ანტიპლაგიატის ორი პროგრამის გამოყენებას და დისერტაციის სავალდებულო საჯარო დაცვას. უნივერსიტეტის სადისერტაციო საბჭოსთან ინტერვიუში გამოვლინდა რამდენიმე შეუსაბამო სხვადასხვა საბჭოს (ფაკულტეტისა და უნივერსიტეტის სადისერტაციო საბჭო) როლებთან და პროცესში მათ ჩართულობასთან დაკავშირებით.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- კომპონენტის მტკიცებულებები/ინდიკატორები, მათ შორის შესაბამისი დოკუმენტები, გასაუბრების შედეგები და ა.შ.;
- უნივერსიტეტის მისია - დამტკიცებულია აკადემიური საბჭოს მიერ 2019 წლის 24 სექტემბერს, ოქმი #08-19. განახლების თარიღი: რეზოლუცია #04-20, აკადემიური საბჭოს 2020 წლის 16 აპრილის ოქმი;
- უნივერსიტეტის სტრატეგია - დამტკიცებულია აკადემიური საბჭოს მიერ 2019 წლის 24 სექტემბერს, ოქმი #08-19. განახლების თარიღი: რეზოლუცია #04-20, აკადემიური საბჭოს 2020 წლის 16 აპრილის ოქმი;
- სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის დაგეგმვის, შეფასებისა და ხელშეწყობის წესები - უნივერსიტეტის რექტორის მიერ დამტკიცებული პირველადი გამოცემა;
- 2020 წლის 23 მარტი, ბრძანება #38-20; უნივერსიტეტის რექტორის მიერ დამტკიცებული განახლებული გამოცემა, 2020 წლის 15 ივნისი, ბრძანება #86-20;
- თეოლოგიისა და სამართლის სადოქტორო პროგრამები;
- სადოქტორო სწავლების დებულება - უნივერსიტეტის რექტორის მიერ დამტკიცებული

პირველადი გამოცემა, 2019 წლის 26 სექტემბერი, ბრძანება #123-19; უნივერსიტეტის რექტორის მიერ დამტკიცებული განახლებული გამოცემა, 2020 წლის 18 აპრილი, ბრძანება #60-20;

- პლაგიატის პრევენციის, გამოვლენისა და მასზე რეაგირების წესი - უნივერსიტეტის რექტორის მიერ დამტკიცებული პირველადი გამოცემა, 2019 წლის 13 სექტემბერი, ბრძანება #110-19; უნივერსიტეტის რექტორის მიერ დამტკიცებული განახლებული გამოცემა, 2020 წლის 30 მარტი, ბრძანება #40-20;
- ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები, შეფასების შედეგები და მათი გამოყენების წესები - უნივერსიტეტის რექტორის მიერ დამტკიცებული პირველადი გამოცემა, 2018 წლის 25 ივნისი, ბრძანება #62-18; უნივერსიტეტის რექტორის მიერ დამტკიცებული განახლებული გამოცემა, 2020 წლის 23 მარტი, ბრძანება #39-20
- გასაუბრებების შედეგები

რეკომენდაციები:

- განხორციელდეს მეტი ტრენინგი/საინფორმაციო შეხვედრა, რათა გაიზარდოს შესაბამისი აქტორების ცნობიერება კვლევის დაგეგმვის უწყვეტი ჯაჭვის, შეფასების პროცესებისა და ხელმისაწვდომი ინსტიტუციონალური მხარდაჭერის მექანიზმების შესახებ.
- გაიზარდოს აფილირებული პერსონალის რაოდენობა და საერთაშორისო გამოცემებში მათი პუბლიკაციების რაოდენობა, რათა უზრუნველყოფილ იქნას სამეცნიერო საქმიანობის მაღალი რეპუტაცია.
- უნივერსიტეტის პუბლიკაციებისთვის/პერიოდული გამოცემებისთვის ჩამოყალიბდეს სარედაქციო საბჭოები, რომლებიც უზრუნველყოფენ პროცესის „ბრმა“ განხილვას გარე ექსპერტების ჩართვით (ადგილობრივი და საერთაშორისო აკადემიური კოლეგები/ექსპერტები), დაწესებულების პუბლიკაციების ხარისხის შესამოწმებლად.
- განმტკიცდეს თანამშრომლობა ეკონომიკურ აგენტებთან.
- შემუშავდეს მექანიზმები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ კვლევები, ასევე, ფოკუსირებული იქნება რეგიონულ და საერთაშორისო კონტექსტზე.
- განხორციელდეს სტუდენტების მხარდაჭერა და წახალისება, ადგილობრივ და საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობის მიზნით.
- შეიქმნას საერთაშორისო პროექტების, სემინარებისა და კონფერენციების მეტი შესაძლებლობა.
- შემუშავდეს ციტირების მაღალი ინდექსისა და იმპაქტ-ფაქტორის მქონე ჟურნალებში პუბლიკაციების რაოდენობის გაზრდის მექანიზმები.
- განვითარდეს და დაინერგოს უფრო ეფექტური მექანიზმები, სტუდენტების სამეცნიერო საქმიანობაში ჩართვის მიზნით.
- გაძლიერდეს თანამშრომლობა ევროპულ უნივერსიტეტებთან, განსაკუთრებით ერთობლივი კვლევების მიმართულებით.
- გაძლიერდეს თანამშრომლობა საერთაშორისო საგანმანათლებლო/კვლევით ფონდებთან.

რჩევები:

<p>საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</p>
<p>შეფასება</p> <p>☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p>
<p>6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და სახელოვნებო-შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა. ○ ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით/სახელოვნებო საქმიანობაში. ○ უსდ ზრუნავს კვლევითი/განვითარების/ შემოქმედებითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციაზე.
<p>სამეცნიერო კვლევების მხარდასაჭერად უნივერსიტეტმა დააარსა აკადემიური კვლევებისა და განვითარების საკოორდინაციო საბჭო, რექტორის სათათბირო ორგანო, რომელიც მოიცავს პრორექტორს, აკადემიური კვლევებისა და განვითარების მენეჯერს, ადამიანური რესურსების მენეჯერს, სტუდენტური ურთიერთობების ოფიცერს, სტუდენტური თვითმმართველობის წევრ სტუდენტსა და აკადემიური პერსონალის ერთ წევრს თითოეული ფაკულტეტიდან. ეს ორგანო განიხილავს სამეცნიერო საქმიანობასთან დაკავშირებით შემოსულ განაცხადებს და დამოუკიდებლად იღებს გადაწყვეტილებებს რექტორის შუამავლობის შესახებ. მათი რეკომენდაციები უზრუნველყოფს კვლევითი საქმიანობის დაფინანსებას. თვითშეფასების ანგარიში მეტყველებს მცირე კვლევითი საგრანტო კონკურსების არსებობაზე, მაგრამ დაფინანსებული პროექტების რეესტრი არ იქნა მოწოდებული არც მოთხოვნის საფუძველზე და არც ავტორიზაციის პაკეტით. უნდა განისაზღვროს უნივერსიტეტის დაფინანსებისთვის წარმოდგენილი კვლევითი შეთავაზების შეფასების კრიტერიუმები.</p> <p>უნივერსიტეტს აქვს კვლევის განვითარების შემდეგი დამხმარე მექანიზმები: პუბლიკაციების რედაქტირების/ბეჭდვის საფასური და სხვა აკადემიურ წყაროებში გამოქვეყნების ადმინისტრაციული გადასახადი, აკადემიურ პერსონალთან, სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან ერთობლივი პროექტების შესაძლებლობები; ადგილობრივ და საერთაშორისო სამეცნიერო გრანტების შესახებ ინფორმაციის რეგულარული განახლება, ტრენინგი საგრანტო პროექტების მართვაში, სამეცნიერო რესურსების განთავსება და წვდომა აკადემიურ ონლაინ პლატფორმებზე, საერთაშორისო სამეცნიერო მონაცემთა ბაზებზე და ბიბლიოთეკებზე. ასეთი ერთობლივი პროექტების (სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა ჩართულობა, საკონფერენციო ნაშრომებისა და სამეცნიერო სტატიების თანაავტორობა) ან პროფესიული განვითარების საქმიანობის გასული წლების რეესტრი არ შედიოდა ავტორიზაციის პაკეტში.</p> <p>ბოლო წლების განმავლობაში, უნივერსიტეტმა გაზარდა ახალი აფილირებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა, მაგრამ უნდა შეიქმნას უფრო ზუსტი დასაქმების პოლიტიკა მაღალი ხარისხის მკვლევარების მოსაზიდად.</p> <p>მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტის სამეცნიერო საქმიანობის ინტერნაციონალიზაცია რეგულირდება საერთაშორისო პოლიტიკისა და მექანიზმის დოკუმენტით, მეტი ძალისხმევა უნდა იქნას მიმართული საერთაშორისო სამეცნიერო ფონდების უზრუნველყოფაზე, ცნობილ სამეცნიერო ჟურნალებში აფილირებული აკადემიური პერსონალის საერთაშორისო პუბლიკაციების გაზრდაზე, ერთობლივი სასწავლო პროგრამის წამოწყებაზე და აკადემიურ</p>

პროგრამებში თანა-ხელმძღვანელობის სქემების ინტეგრირებაზე. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ უნივერსიტეტი მხარს უჭერს აკადემიური პერსონალის საერთაშორისო კონფერენციებზე დასწრებას და მობილობას (ნანოვიზის ინსტიტუტი, მენდოზას ბიზნეს კოლეჯი, ლუბლინისა და უკრაინის კათოლიკური უნივერსიტეტები), პარტნიორ ინსტიტუტებთან ორმხრივი და მრავალმხრივი გაცვლითი პროექტების სამეცნიერო სტიპენდიას (ნოტრ-დამის უნივერსიტეტი).

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- კომპონენტის მტკიცებულებები/ინდიკატორები, მათ შორის შესაბამისი დოკუმენტები, გასაუბრების შედეგები და ა.შ.;
- უნივერსიტეტის სტრატეგია - დამტკიცებულია აკადემიური საბჭოს 2019 წლის 24 სექტემბრის ოქმი #08-19. განახლების თარიღი: რეზოლუცია #04-20, აკადემიური საბჭოს 2020 წლის 16 აპრილის ოქმი;
- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა და მექანიზმები - დამტკიცებულია უნივერსიტეტის რექტორის 2020 წლის 2 აპრილის #42-20 ბრძანებით;
- სტატისტიკური მონაცემები;
- ინსტიტუციონალური თანამშრომლობა საერთაშორისო კვლევით ერთეულებთან;
- სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის დაგეგმვის, შეფასებისა და ხელშეწყობის წესები - უნივერსიტეტის რექტორის მიერ დამტკიცებული პირველადი გამოცემა;
- 2020 წლის 23 მარტი, ბრძანება #38-20; უნივერსიტეტის რექტორის მიერ დამტკიცებული განახლებული გამოცემა, 2020 წლის 15 ივნისი, ბრძანება #86-20;
- გასაუბრებების შედეგები.

რეკომენდაციები:

- საუნივერსიტეტო დაფინანსების მოსაპოვებლად წარდგენილი კვლევითი განაცხადებისთვის განიმარტოს შეფასების კრიტერიუმები.
- გააძლიერდეს კვლევითი/სამეცნიერო საქმიანობის გარე დაფინანსების მოსაპოვებელი მხარდაჭერის მექანიზმები;
- შემუშავდეს დასაქმების უფრო მკაფიო პოლიტიკა, მაღალკვალიფიციური მკვლევარების მოზიდვის და გაიზარდოს მათი ჩართულობა სამეცნიერო საქმიანობაში მათი ჩართულობის გაზრდის მიზნით.
- განხორციელდეს ერთობლივ საერთაშორისო პროექტებში და საერთაშორისო კვლევითი გრანტების მოპოვებაში აფილირებული აკადემიური პერსონალის ჩართულობის წახალისება, გაიზარდოს საერთაშორისო პუბლიკაციების რაოდენობა აღიარებულ სამეცნიერო ჟურნალებში; მოხდეს უცხოელი პარტნიორების მოწვევა ერთობლივი სამეცნიერო პუბლიკაციების შექმნის პროცესში.
- ერთობლივი სამაგისტრო პროგრამების ინიცირება განხორციელდეს თანა-ხელმძღვანელობის სქემით, რათა გაუმჯობესდეს ხელმძღვანელობისა და კვლევითი ნაშრომების ხარისხი.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება

უსდ-ს გააჩნია კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულებისა და აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასებისა და ანალიზის სისტემა.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტი აფასებს სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობას შემდეგი პრინციპის შესაბამისად: დაგეგმვა-განხორციელება-შეფასება. სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის დაგეგმვისა და განხორციელებული ქმედებების შეფასების წესები და მექანიზმები ვრცელდება როგორც ინდივიდუალურ აფილირებულ პერსონალზე, ასევე სამეცნიერო-კვლევით განყოფილებებზე. ორივე მხარე ვალდებულია შეასრულოს მინიმალური ყოველწლიური კვლევითი დატვირთვა, მათ შორის პირდაპირი კვლევითი საქმიანობა და მეცნიერულ განვითარებასთან დაკავშირებული ღონისძიებები, რაც ფასდება ქულების მიხედვით (მონაწილეობა სადისკუსიო ჯგუფში, სემინარში, კონფერენციაში, საჯარო ლექციაში, სამუშაო შეხვედრაში, როგორც ადგილობრივ ისე საერთაშორისო დონეზე). თანამშრომლებს ენიჭებათ ქულები პროგრამის ადმინისტრირებისთვის (განსაკუთრებით პროგრამის ხელმძღვანელობისთვის). ეს მოიცავს აკრედიტაციას, მაგრამ მხოლოდ ამით არ შემოიფარგლება.

აკადემიური კვლევის დაგეგმვისა და განვითარების მენეჯერი პასუხისმგებელია კვლევითი საქმიანობის შეფასებაზე და კვლევის დაგეგმვისა და მომზადების ხელმძღვანელობაზე. აკადემიური კვლევების ანალიზისა და შეფასების მენეჯერი და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური აფასებს აკადემიური პერსონალისა და სამეცნიერო განყოფილებების შედეგებს, ორივე მხარეს ავალდებულებს წარუდგინონ შუალედური და წლიური ანგარიშები შესრულებული სამეცნიერო საქმიანობის შესახებ. აკადემიური პერსონალი და შესაბამისი ფაკულტეტების დეკანები იღებენ ინფორმაციას მიღწევებზე გაკეთებული დასკვნების შესახებ. ინდივიდუალური კვლევითი გეგმა შემუშავებულია იმ შემთხვევაში, თუ ვინმე ვერ შეასრულებს მინიმალურ სამეცნიერო დატვირთვას. შუალედური და წლიური შეფასების გაერთიანებული ინფორმაცია ინტეგრირებულია აკადემიური კვლევების ანალიზისა და შეფასების მენეჯერის ყოველწლიურ ანგარიშში და წარედგინება აკადემიურ საბჭოს. შესწავლილ იქნა საქართველოს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისა და პარტნიორი საერთაშორისო დაწესებულებების პრაქტიკა, რათა განისაზღვროს მინიმალური სამეცნიერო დატვირთვის რაოდენობრივი მაჩვენებლები. არასათანადო მუშაობის ან მინიმალური სამეცნიერო კვლევითი დატვირთვის შეუსრულებლობის შემთხვევაში, აკადემიური პერსონალისა და სამეცნიერო განყოფილებებისათვის განისაზღვრა ხარვეზების გამოსწორების ზომები (სამეცნიერო საქმიანობის გაუმჯობესების ვადა, შრომითი ხელშეკრულების ცვლილებები აფილირებული აკადემიური თანამშრომლებისთვის, რომლებიც ასევე პრაქტიკოსები არიან). ასევე განისაზღვრა აფილირებული პერსონალის ხელშეკრულების შეწყვეტა და სამეცნიერო კვლევითი განყოფილებების გაუქმება.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის დაგეგმვის, შეფასებისა და ხელშეწყობის წესები - უნივერსიტეტის რექტორის მიერ დამტკიცებული პირველადი გამოცემა, 2020 წლის 23 მარტი, ბრძანება #38-20; უნივერსიტეტის რექტორის მიერ დამტკიცებული განახლებული

<p>გამოცემა, 2020 წლის 15 ივნისი, ბრძანება #86-20;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2019-2020 სასწავლო წლის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ყოველწლიური ანგარიში; • 2019-2020 სასწავლო წლის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების ანგარიში; • დაწესებულებაში ვიზიტის დროს ჩატარებული ინტერვიუები.
<p>რეკომენდაციები:</p> <ul style="list-style-type: none"> • გაძლიერდეს სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულები და მათთან აფილირებული აკადემიური პერსონალის ცნობიერება შეფასების პროცედურებთან, ღირებულებებთან/ეფექტურობასთან და შედეგებთან დაკავშირებით.
<p>რჩევები:</p> <ul style="list-style-type: none"> • დოკუმენტურად უნდა გაიწეროს ის ღონისძიებები, რომელიც გატარდება შეფასებების შედეგად (იგულისხმება უხარისხო შესრულების შემთხვევაში ამ პრობლემის გამოსწორება ან ეფექტური სამეცნიერო/კვლევითი პროდუქტიულობის აღიარება).
<p>საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</p>
<p>შეფასება</p> <p>☒მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p>

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

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

<p>7.1 მატერიალური რესურსები</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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.
<p>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</p> <p>უსდ-ს საკუთრებაში აქვს მატერიალური რესურსი (უძრავი და მოძრავი ქონება), რომელიც გამოიყენება დაწესებულების მისიით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად, სათანადოდ პასუხობს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვლევითი საქმიანობის მოთხოვნებს და შეესაბამება სტუდენტთა არსებულ და/ან დაგეგმილ რაოდენობას. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შენობა</p>

მოიცავს შემდეგ აუცილებელ განყოფილებებს: ფოიეს, დასასვენებელ ადგილებს, 16 აუდიტორიას თეორიული სწავლებისთვის, კომპიუტერის ერთ აუდიტორიას, ადმინისტრაციულ ოფისებს, ჯგუფური მუშაობის სივრცეს, სანიტარულ/ჰიგიენურ კვანძებს, ბიბლიოთეკას, არქივს (არქივის სივრცე არ არის საკმარისი და საჭიროა მისი გადიდება; ასევე, ამჟამად, ის გამოიყენება სასაწყობე მიზნებისთვის), საკონფერენციო დარბაზი, პროფესორთა კაბინეტები (სადაც პროფესორები სტუდენტებს უწყვენ კონსულტაციებს). სხვადასხვა ერთეულის განლაგება ხელს უწყობს საგანმანათლებლო და ადმინისტრაციული პროცესების ეფექტურ განხორციელებას. აუდიტორიები აღჭურვილია აუცილებელი საშუალებებით, აქვს ბუნებრივი და ხელოვნური განათების შესაძლებლობები. დაწესებულება უზრუნველყოფილია ცენტრალური გათბობის სისტემით; გამოყოფილია სანიტარული კვანძები, რომლებსაც წყალი უწყვეტად მიეწოდება, ხოლო მათი დასუფთავება სათანადოდაა ორგანიზებული. სანიტარულ კვანძებში დაცულია სანიტარული და ჰიგიენური პირობები. მათ აქვთ უწყვეტი ხელოვნური განათება და ვენტილაცია.

დაწესებულებას შემუშავებული აქვს ხანძარსაწინააღმდეგო, უსაფრთხოების, პირველადი სამედიცინო დახმარებისა და წესრიგის დაცვის მექანიზმები, ასევე, აღჭურვილია შესაბამისი ინვენტარით. ხანძარსაწინააღმდეგო მოწყობილობა განლაგებულია შენობის თითოეულ სართულზე თვალსაჩინო ადგილას, გამოყენების დეტალური ინსტრუქციით და კომპეტენტური სააგენტოების მიერ დამტკიცებული სპეციალური გეგმებით. შენობას აქვს დამატებითი სპეციალური გასასვლელები (კარები არ იხსნება შიგნიდან გარეთ და დამზადებულია რკინისგან). დაწესებულებას აქვს სამედიცინო კაბინეტი (ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ შეძლო ექთანთან შეხვედრა), რომელიც აღჭურვილია პირველადი სამედიცინო დახმარების საშუალებებით, ბუნებრივი და ხელოვნური განათებით, ბუნებრივი ვენტილაციით, უწყვეტი ცივი და ცხელი წყლით. უსდ-ს გააჩნია სათვალთვალო კამერები და ჩანაწერების შენახვის მოწყობილობები, რომლებიც დამონტაჟებულია შენობის შიგნით და გარეთ, მთელ პერიმეტრზე.

თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, უნივერსიტეტმა, შენობის სახანძრო-ტექნიკური მექანიზმების შემოწმების თხოვნით, მიმართა საგანგებო სიტუაციების მართვის სააგენტოს. გაიცა გარკვეული რეკომენდაციები და მოცემული იქნა ვადა საქმიანობის შესასრულებლად. ამის გამო, დასკვნა სახანძრო უსაფრთხოების შესახებ არ იქნა მოწოდებული. თუმცა უნივერსიტეტმა წარმოადგინა დასკვნა შენობის უსაფრთხოების შესახებ.

სპეციალური საჭიროების მქონე პირებს შეუძლიათ თავისუფლად გადაადგილდნენ შენობაში პანდუსებისა და ლიფტების საშუალებით. სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტებს აქვთ წვდომა სასწავლო რესურსებზე, ფაკულტეტისა და უმაღლესი სასწავლებლის ადმინისტრაციაზე. მათთვის, ასევე, მოქმედებს ადაპტირებული სანიტარული კვანძი. შშმ პირებისთვის ავტოსადგომი მოწყობილია შენობის გარეთ.

გამოვლინდა საერთო საცხოვრებლების ნაკლებობა, თუმცა ამჟამად მიმდინარეობს მშენებლობა.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- უძრავი ქონების ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტები, საჯარო რეესტრის ამონაწერი;
- შენობების შიდა აზომვითი ნახაზები;
- მოძრავი ქონების ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია; ხელშეკრულებები, სააღრიცხვო დოკუმენტები, ინვენტარიზაციის აქტი;
- დაწესებულებაში ვიზიტი;
- კომუნალური გადასახადების (ელექტროენერჯის, წყლისა და ბუნებრივი აირის) გადახდის ქვითრები;
- სანიტარული ნორმების დაცვის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია;

- დასკვნა შენობის უსაფრთხო ექსპლუატაციის შესახებ;
- თვითშეფასების ანგარიში.

რეკომენდაციები:

- საევაკუაციო გასასვლელი კარი არ უნდა იყოს დამზადებული რკინისგან, უსდ-მ ეს უნდა შეეცვალოს; გარდა ამისა, იგი შიგნიდან გარეთ უნდა იღებოდეს.
- არქივისთვის განკუთვნილი სივრცე საკმარისი არ არის, უსდ-მ იგი უნდა გააფართოვოს. აღნიშნული სივრცე უნდა გამოიყენებოდეს მხოლოდ საარქივო მიზნებისთვის და არა როგორც ზოგადი სასაწყობე ოთახი.
- სახანძრო უსაფრთხოების თაობაზე დასკვნა და რეკომენდაციები უნდა გაიცეს უფლებამოსილი სააგენტოს მიერ.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

x ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

7.2. ბიბლიოთეკის რესურსები

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

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

ბიბლიოთეკას გააჩნია შემდეგი სივრცეები: წიგნების არქივი, სამკითხველო დარბაზი, ბიბლიოთეკის პერსონალის ოთახი, შეხვედრებისა და ჯგუფური მუშაობის სივრცე, ინფორმაციული ტექნოლოგიის აღჭურვილობების ოთახი. დაწესებულებას აქვს ბიბლიოთეკით სარგებლობის წესი, საინფორმაციო ინსტრუქციები და სათანადო ინვენტარით აღჭურვილი სამკითხველო დარბაზი, რომელიც მოიცავს: ინტერნეტთან დაკავშირებულ კომპიუტერებს. სტუდენტებს აქვთ შესაძლებლობა ისარგებლონ პრინტერით, ასლის გადამღები მოწყობილობებით და სკანერებით. ბიბლიოთეკას აქვს Wi-Fi.

ბიბლიოთეკის რესურსები უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევას და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის განხორციელებას. დაწესებულებაში ვიზიტის დროს ბიბლიოთეკაში შემოწმდა რამდენიმე წიგნი და ყველა მათგანი იყო ხელმისაწვდომი. წიგნებით სარგებლობა ხორციელდება ბიბლიოთეკის წესის შესაბამისად. სტუდენტებსა და პერსონალს აქვთ წვდომა საერთაშორისო საბიბლიოთეკო ბაზებზე (როგორცაა Hein online; EBSCO და ა.შ.).

თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, ბიბლიოთეკა უზრუნველყოფს სტუდენტების, აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მომსახურებას მოქნილი სამუშაო გრაფიკის საშუალებით. ბიბლიოთეკის სამუშაო საათები შემდეგი სახითაა განსაზღვრული: ორშაბათი - პარასკევი: 09:00-21:00, შაბათი: 09:00 - 18:00. ბიბლიოთეკას აქვს ელექტრონული კატალოგი OPEN BIBLIO, რომელიც განთავსებულია უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე და სტუდენტებს, აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალს შესაძლებლობა აქვთ მოძებნონ საჭირო ლიტერატურა. ელექტრონულ კატალოგში ბიბლიოთეკარებს აქვთ საკუთარი სამუშაო ფურცელი, სადაც ხდება ცირკულაცია. ეს პროცესი

გულისხმობს წევრის დამატებას, წევრისთვის სასურველი ლიტერატურის გაცემას, დაბრუნებას, კატალოგიზაცია (აღნიშნული ინფორმაცია შემოწმდა დაწესებულებაში ვიზიტის დროს).

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა რესურსებისა და მომსახურების განვითარების სტრატეგიები და განახლების მექანიზმი. ეს მექანიზმი მოიცავს ისეთ საკითხებს, როგორცაა უნივერსიტეტის სასწავლო და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ეფექტური განხორციელება საბიბლიოთეკო რესურსების საშუალებით, არსებული რესურსები, სერვისების განვითარების მექანიზმები და უნივერსიტეტის ინფორმირებულობასა და საზოგადოების განვითარებაზე ორიენტირებული სერვისები.

ბიბლიოთეკარის პროფესიული რეზიუმეს მიხედვით, ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ გაარკვია მისი სამუშაო გამოცდილება (სამუშაო აღწერილობის თანახმად, ბიბლიოთეკარს უნდა ჰქონდეს 1 წლიანი სამუშაო გამოცდილება ბიბლიოთეკაში). ბიბლიოთეკის თანამშრომლები სტუდენტებსა და თანამშრომლებს ინფორმაციას აწვდიან საბიბლიოთეკო რესურსებსა და მომსახურებაზე (მაგალითად, საორიენტაციო სესიები/შეხვედრები, კონსულტაციები და ა.შ.), ეხმარებიან მათ შესაბამისი ლიტერატურისა და სხვა რესურსების მოძიებაში. უმაღლესი სასწავლებელი მუდმივად აახლებს რესურსებსა და მომსახურებებს სტუდენტებისა და პერსონალის მოთხოვნების საფუძველზე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- საბიბლიოთეკო რესურსების ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია;
- ბიბლიოთეკის ვებ-გვერდზე განთავსებული ელექტრონული კატალოგი;
- ბიბლიოთეკის ელექტრონულ მონაცემთა ბაზის გამოყენების სტატისტიკა;
- ბიბლიოთეკის რესურსებისა და სერვისების განახლებისა და განვითარების მექანიზმები;
- ბიბლიოთეკის მოხმარების წესები;
- პერსონალის პირადი საქმეები;
- საერთაშორისო ელექტრონული საბიბლიოთეკო მონაცემთა ბაზის გამოყენების სტატისტიკა;
- დაწესებულებაში ვიზიტი.

რეკომენდაციები:

- დაქირავებულ იქნას შესაბამისი სამუშაო გამოცდილების მქონე ბიბლიოთეკარი.

რჩევები:

- ბიბლიოთეკა უნდა იყოს უზრუნველყოფილი განახლებული ლიტერატურით, განსაკუთრებით უცხო ენების მიმართულებით.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

7.3 საინფორმაციო რესურსები

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

ენებზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

საბაუნის ინფრასტრუქტურა აკმაყოფილებს ინფორმაციული ტექნოლოგიების სამსახურის მოთხოვნებს. სამსახურს ჰყავს ინფორმაციული ტექნოლოგიების მენეჯერი, რომელიც პასუხისმგებელია ვებ-გვერდთან და ინტერნეტთან (უსადენო ინტერნეტთან), ასევე კომპიუტერულ უზრუნველყოფასთან და პროგრამებთან დაკავშირებული საკითხებისა და პრობლემების გადაჭრაზე. ინფორმაციული ტექნოლოგიების მენეჯერმა აღნიშნა, რომ ისინი კომპიუტერებისთვის იყენებენ ვინდოუსის სისტემას, ხოლო სერვერებისთვის - Linux-სა და ვინდოუსის სერვერს.

უნივერსიტეტს გაფორმებული აქვს ხელშეკრულებები დამკვეთ კომპანიებთან სასწავლო პროცესის მართვის სისტემისა (LMS) და სერვერების მომსახურებისთვის. ისინი პასუხისმგებელი არიან მათ მუშაობაზე. საბაუნის აქვს 6 სერვერი თავის შენობაში. ორი მათგანი არის დანარჩენი ოთხის სარეზერვო ასლი. უნივერსიტეტი იყენებს Amazon Cloud-ის სარეზერვო სისტემას სასწავლო პროცესის მართვის სისტემისთვის (LMS).

შენობების მთელი პერიმეტრი დაფარულია უსადენო ინტერნეტით. არსებობს რამდენიმე ქსელი (ადმინისტრაციისთვის, სტუდენტებისთვის, სტუმრებისთვის). ინტერნეტ მომსახურებაზე კონტრაქტი გაფორმებულია "სილქნეტთან". საბაუნის აქვს სასწავლო პროცესის მართვის სისტემა, სადაც ხდება სტუდენტების რეგისტრაცია და ჩანს მათი სალექციო ცხრილები (დრო, ლექტორის სახელი და აუდიტორიის ნომერი). სტუდენტები ამ სისტემაში ხედავენ შეფასებებსა და სასწავლო პროგრესს და შეუძლიათ აკადემიური პერსონალისა და ადმინისტრაციის შეფასება და სასწავლო მასალებზე წვდომა. ვიზიტის დროს ექსპერტებმა შეძლეს ამ პროგრამის შემოწმება. უნივერსიტეტს აქვს ელექტრონული დოკუმენტაციის პროგრამული უზრუნველყოფა, რომელიც ინტეგრირებულია სასწავლო პროცესის მართვის სისტემაში (LMS). ვებ-გვერდი სრულყოფილად ფუნქციონირებს როგორც ქართულ, ასევე ინგლისურ ენაზე. მასზე განთავსებულია განახლებული ინფორმაცია სტუდენტებისთვის, აკადემიური პერსონალისა და დაინტერესებული პირებისთვის (მაგალითად დამსაქმებლებისთვის, კურსდამთავრებულებისთვის და სხვა). ვებ-გვერდი განთავსებულია ჰოსტინგზე, რომელიც დაწესებულებამ „სილქნეტისგან“ შეიძინა.

დაწესებულებას აქვს ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმა, სადაც მითითებულია შესაძლო რისკები და გამოსწორების გზები საჭიროების შემთხვევაში. თუმცა ამ გეგმას უნივერსიტეტის ყველა თანამშრომელი კარგად არ იცნობს. მაგალითად, ინფორმაციული ტექნოლოგიების მენეჯერმა აღნიშნა, რომ იცის უნივერსიტეტში ამ დოკუმენტის არსებობის შესახებ, თუმცა მას არ იცნობს.

ინფორმაციული ტექნოლოგიების რესურსების მხრივ, არსებობს კავშირი საქართველოს სასამართლოებთან, Lexis Nexis-თან, HeinOnline-თან, Westlaw-თან. ეს ფაქტი ძალიან შთამბეჭდავია და დაწესებულებას აქცევს ერთ-ერთ საუკეთესო მონაცემთა ბაზის მფლობელად სამხრეთ კავკასიის რეგიონში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- <https://sabauni.edu.ge/ka>
- დაწესებულებაში ვიზიტი;
- გასაუბრებების შედეგები.

რეკომენდაციები:

- ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმის შემუშავებასა და განხილვაში ჩართულ იქნას ყველა დაინტერესებული მხარე.

რჩევები:

<p>საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</p>
<p>შეფასება</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p>
<p>7.4 ფინანსური რესურსები</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია. ○ უსდ-ის ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმებში გაწერილი აქტივობების შესრულებას. ○ უსდ-ის ფინანსური რესურსები ორიენტირებულია დაწესებულების ძირითადი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებაზე. ○ უსდ-ის ბიუჯეტში გათვალისწინებულია სამეცნიერო კვლევებისა და ბიბლიოთეკის ფუნქციონირება-განვითარების დაფინანსება. ○ უსდ-ში არსებობს ანგარიშვალდებულების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტური სისტემა.
<p>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</p> <p>ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ საბაუნის ბიუჯეტი საკმარისია მისიისა და სტრატეგიის განცხადებაში მითითებული მიზნების მისაღწევად. ბიუჯეტის ძირითადი შემოსავლის წყაროა სწავლის საფასური, თუმცა გარკვეული თანხა შემოდის საერთაშორისო ფონდებიდან, USAID-დან და სხვა წყაროებიდანაც.</p> <p>ამასთან, ექსპერტთა ჯგუფის აზრით, ინტერნაციონალიზაციისა და კვლევის დაფინანსება არასაკმარისია ამ სფეროებში მნიშვნელოვანი პროგრესის მიღწევისთვის. ეს პრობლემას წარმოადგენს, რადგან უნივერსიტეტი ისწრაფვის საერთაშორისო მიმართულებისკენ და სურს შექმნას სადოქტორო პროგრამები. ამ მიმართულებით, საჭიროა შესაბამისი ქმედებების გახორციელება.</p> <p>ინტერვიუების დროს ჯგუფმა დაადგინა, რომ წლების განმავლობაში გარკვეული საქმიანობა ერთი საბიუჯეტო ხაზიდან მეორეზე იყო გადატანილი, რათა გამოჩენილიყო, რომ მეტი თანხა იხარჯებოდა ინტერნაციონალიზაციაზე (ეს საქმიანობა ადრე იყო შეფასებული, როგორც „ადმინისტრაცია“). ეს საკითხი არაა გამჭვირვალე და პრობლემას წარმოადგენს.</p> <p>არ არსებობს კონკრეტული გეგმა ნაკლებად წარმატებული პროგრამების რაციონალიზაციის კუთხით, რაც გაზრდის უნივერსიტეტისა და თავად სასწავლო პროცესის მდგრადობას.</p> <p>გამოვლენილია სტატუსშეჩერებული სტუდენტების მაღალი მაჩვენებელი, რაც საფრთხეს უქმნის აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტებსაც, გრძელვადიან პერსპექტივაში ფინანსური მდგრადობის კუთხით.</p> <p>თანამშრომლები და ხელმძღვანელობა შეჩერებული სტატუსის მქონე სტუდენტთა მაღალ მაჩვენებელს საქართველოში არსებული ეკონომიკური მდგომარეობით ხსნიან.</p> <p>დაწესებულების ანგარიშგების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის სისტემა დამაკმაყოფილებელია.</p>
<p>მტკიცებულებები/ინდიკატორები</p> <ul style="list-style-type: none"> • უსდ-ს ბიუჯეტი;

<ul style="list-style-type: none">• სტრატეგიული გეგმა;• გასაუბრებები.
რეკომენდაციები: <ul style="list-style-type: none">• დაწესებულებამ უნდა გაზარდოს კვლევების ბიუჯეტი.• სასურველია მეტი გამჭვირვალობა ბიუჯეტის დაგეგმვის კუთხით, კერძოდ, ინტერნაციონალიზაციასა და ადმინისტრაციას შორის გადაკვეთასთან დაკავშირებით.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება <p>x ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p>