



ბანათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნის პროექტი სსიპ - სასწავლო უნივერსიტეტი - ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემიის მიერ ავტორიზაციის პირობების შესრულების შემოწმების შესახებ¹



ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: ია მოსაშვილი, სსიპ ქუთაისის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, საქართველო

წევრები:

ციცინო თურქაძე, სსიპ აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ქუთაისი, საქართველო

თბილისი
2022

¹ შენიშვნა: მონიტორინგის მიზნიდან გამომდინარე, ექსპერტთა ჯგუფი აფასებს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შესაბამისობას რელევანტურ სტანდარტთან/სტანდარტებთან და/ან სტანდარტის კომპონენტთან/კომპონენტებთან

ავტორიზაციის პირობების შემოწმების მონიტორინგის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია დაწესებულების შესახებ

სახელწოდება	სასწავლო უნივერსიტეტი - ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემია
ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა	საჯარო სამართლის იურიდიული პირი
სახე	სასწავლო უნივერსიტეტი
საიდენტიფიკაციო კოდი	245427337
ძირითადი მისამართი (ქუჩა, N, ქალაქი/მუნიციპალიტეტი, საფოსტო ინდექსი, ქვეყანა)	რუსთაველის ქ. №53, ბათუმი, 6010, საქართველო
ვებ-გვერდი	https://bsma.edu.ge/
ინფორმაცია დაწესებულების ავტორიზაციის შესახებ	ავტორიზებული
გადაწყვეტილების მიღების თარიღი და გადაწყვეტილების ნომერი	01.09.2018 წ. №58
ავტორიზაციის ვადის გასვლის თარიღი	01.09.2024

რაოდენობრივი მაჩვენებლები

პროგრამები²

უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების რაოდენობა	15
ბაკალავრიატი	9
მაგისტრატურა	5
ერთსაფეხურიანი	-
დოქტორანტურა	-
მასწავლებლის მომზადების (60 კრედიტიანი)	-
ქართულ ენაში მომზადების	1
აკრედიტებული პროგრამების რაოდენობა	11
საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ აკრედიტირებული პროგრამების რაოდენობა	-
ერთობლივი საგანმანათლებლო პროგრამების რაოდენობა ³	-
გაცვლითი პროგრამების რაოდენობა	-

სტუდენტები

სტუდენტების არსებული ზღვრული რაოდენობა			2500
	აქტიური	შეჩერებული	პროგრამის დასრულების მაჩვენებელი
სულ სტუდენტების ფაქტობრივი რაოდენობა	2110	820	0.44
ბაკალავრიატი	2110	577	0.45
მაგისტრატურა	0	243	0.29
ერთსაფეხურიანი			
დოქტორანტურა			

² იხ. დანართი №1 უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების ჩამონათვალი, რომელსაც ახორციელებს დაწესებულება

³ იგულისხმება მხოლოდ ის ერთობლივი პროგრამები, რომელთა განსაზღვრება მოცემულია „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მეორე მუხლის 3⁴⁸ პუნქტში

მასწავლებლის მომზადების (60 კრედიტიანი)			
ქართულ ენაში მომზადების პროგრამა			
უცხოელი სტუდენტების რაოდენობა	9	14	0
სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტების რაოდენობა			

პერსონალი

მონაცემები უსდ-ში დასაქმებული პერსონალის შესახებ	
უსდ-ში დასაქმებული პერსონალის რაოდენობა (მათ შორის, აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული, ადმინისტრაციული, დამხმარე პერსონალი)	300
სულ აკადემიური პერსონალის რაოდენობა	72
- პროფესორი	13
- ასოცირებული პროფესორი	43
- ასისტენტ პროფესორი	5
- ასისტენტი	11
სამეცნიერო პერსონალის რაოდენობა	
- მეცნიერი	
- პოსტდოქტორანტი	
სულ აფილირებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა	71
- აფილირებული პროფესორი	13
- აფილირებული ასოცირებული პროფესორი	42
- აფილირებული ასისტენტ პროფესორი	5
- აფილირებული ასისტენტი	11
სწავლებაში ჩართული უცხოელი აკადემიური/მოწვეული პერსონალის რაოდენობა	
კვლევაში ჩართული უცხოელი აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული პერსონალის რაოდენობა	
სასწავლო პროცესში ჩართული მოწვეული პერსონალი	77
ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი	151

შენიშვნა-ნაგებობათა საერთო ფართი

დაწესებულების საერთო ფართის ოდენობა კვ.მ-ში	-
დაწესებულების საერთო სასწავლო ფართის ოდენობა კვ.მ-ში	-
დაწესებულების საერთო დამხმარე ფართის ოდენობა კვ.მ-ში	-

აღწერეთ რომელ სტანდარტებთან შესაბამისობა შეაფასა ექსპერტთა ჯგუფმა მონიტორინგის ფარგლებში და როგორ წარიმართა პროცესი:

2021 წლის 9 აგვისტოს №781357 წერილით სსიპ - განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრში შემოვიდა სსიპ - სასწავლო უნივერსიტეტის - ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემიის ერთ-ერთი აკადემიური პერსონალის განცხადება, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში მიმდინარე აკადემიური პერსონალის კონკურსის თაობაზე. სსიპ - განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის დირექტორის, 2021 წლის 18 ნოემბრის N1245094 ბრძანებით "სსიპ - სასწავლო უნივერსიტეტის - ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემიის მიერ ავტორიზაციის პირობების შესრულებაზე არაგეგმიური მონიტორინგის განხორციელების შესახებ" თანახმად, შეიქმნა მონიტორინგის ექსპერტთა ჯგუფი და მითითებულ ვადებში განხორციელდა სსიპ - სასწავლო უნივერსიტეტ - ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემიის მიერ ავტორიზაციის პირობების შესრულების მონიტორინგი. აღნიშნული მონიტორინგი განხორციელდა უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი მასალების განხილვით უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის მე-2 და მე-4 სტანდარტებთან მიმართებით. ექსპერტთათვის მიწოდებული მასალების გაცნობის შემდეგ დადგა ინტერვიუების საჭიროება, რომელიც უზრუნველყოფილ იქნა განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მხარდაჭერით. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ გამოთხოვილ იქნა დოკუმენტები უნივერსიტეტიდან, რომელთა მიწოდება მოხდა დროულად. შესწავლილი გარემოებების გათვალისწინებით, წარმოდგენილ იქნა დასკვნის პროექტი.

მონიშნეთ რას უკავშირდებოდა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წინა შეფასება, რომლის ფარგლებშიც გაიცა რეკომენდაციები:

- ☐ ავტორიზაციის მოპოვების მიზნით განხორციელებული შეფასება
შეფასების განხორციელების თარიღი: _____
- ☐ სტუდენტთა კონტინგენტის გაზრდის მიზნით განხორციელებული შეფასება
შეფასების განხორციელების თარიღი: _____
- ☐ საგანმანათლებლო პროგრამის დამატების მიზნით განხორციელებული შეფასება
შეფასების განხორციელების თარიღი: _____
- ☒ შეფასება ავტორიზაციის პირობებთან შესაბამისობის მიზნით განხორციელებული მონიტორინგის ფარგლებში
შეფასების განხორციელების თარიღი: ____17.12.2021_____

რეკომენდაციები

- თანამდებობრივ ინსტრუქციებთან დაკავშირებით, მეტი კომუნიკაცია უნდა განხორციელდეს პერსონალთან.
- მოხდეს ეთიკის კომისიის მიერ 2020 წელს მიღებული ყველა გადაწყვეტილების გადახედვა მიღებული ეთიკის კოდექსის, უნივერსიტეტის შინაგანაწესის და დისციპლინური პასუხისმგებლობების დებულების შესახებ არსებული დოკუმენტების შესაბამისად;
- აკადემიური თავისუფლების პრინციპების დასაცავად უნივერსიტეტში, საჩივრებზე რეაგირებს, ისევე როგორც პერსონალის ახსნა-განმარტება იყოს ნათელი;
- ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ჩატარებული გამოკითხვებისა და მათი ანალიზების გაზიარების შედეგად იურიდიული და ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის მიერ დაიგეგმოს ღონისძიებები პერსონალის მართვაში დეკლარირებული მიდგომების ეფექტურად გამოყენებისათვის - შიდა კომუნიკაცია და და კორპორაციული ეთიკა.
- სტუდენტების ზღვრული რაოდენობისა და არსებული საგანმანათლებლო პროგრამების ფარგლებში, აკადემიამ ზუსტად უნდა განსაზღვროს აკადემიური პერსონალის საჭირო რაოდენობა საგნობრივი მიმართულებების/ბლოკების მიხედვით, რისთვისაც უნდა გამოიყენოს დასაბუთებული მეთოდოლოგია და მიღებული პრაქტიკა და აღნიშნული ინფორმაცია უნდა იყოს ხელმისაწვდომი ყველა დაინტერესებული პირისათვის. ჩაატარეთ სამუშაოები ავტორიზაციის პროცესში მიღებული შემდეგი რეკომენდაციის შესრულებისათვის: აკადემიამ უნდა გადახედოს და შეასწოროს წესი "აკადემიური პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგიის შესახებ" და განსაზღვროს უფრო კონკრეტული და ზუსტი სამიზნე ნიშნულები აკადემიური პერსონალის საჭირო რაოდენობის გამოსათვლელად, სხვადასხვა ტიპის თანაფარდობაზე დამყარებით.
- მიზანშეწონილია აკადემიამ გადახედოს „აკადემიური თანამდებობების დასაკავებლად გამოცხადებული ღია კონკურსის ჩატარების წესში“ დადგენილ პირობას კანდიდატის საზღვაო აკადემიაში აკადემიური პოზიციის დაკავებაზე და ჩამოაყალიბოს უფრო მეტი კონკრეტიკით. კერძოდ, მუხლი 7, #8 - რეგისტრაციაზე უარის თქმის საფუძვლები. შესაბამისად, დაინტერესებული პირებისათვის გატარდეს ღონისძიებები საკონკურსო პირობებისა და საუნივერსიტეტო სამტატო განრიგის პირობების უკეთესად აღქმის მიზნით.

რჩევები

საუკეთესო პრაქტიკა

- უფასო PCR ტესტების ხელშეწყობა.

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების
შემაჯამებელი ცხრილი

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

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. ია მოსაშვილი (თავმჯდომარე)
2. ციციშვილი თურქაძე (წევრი)

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:

ცვლილებები შევიდა და განახლდა ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემიის სტრუქტურა. ორგანიზაციული სტრუქტურა ოთხი დონის ერთეულისგან შედგება: მმართველი სუბიექტი, დამხმარე სტრუქტურული ერთეული, დამხმარე საგანმანათლებლო ერთეული და ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეული. სტრუქტურაში შემავალი ერთეულები ადმინისტრაციული ან ფუნქციონალური კავშირებით არის დაკავშირებული ერთმანეთთან.

სტრუქტურაში ყველაზე მნიშვნელოვანი ორი ცვლილებაა ასახული: ცალკე დამოუკიდებელ ერთეულად გამოიყო საზღვაო სამეცნიერო კვლევითი ინოვაციების ცენტრი, რომელიც არ არის დაკავშირებული არც ერთ სხვა ერთეულთან, არ ექვემდებარება რომელიმე მმართველ რგოლს და არ არის იერარქიაში წარმოდგენილი. მონიტორინგის პროცესში ინტერვიუების დროს მიღებული ინფორმაციით დადგინდა, რომ ეს სტრუქტურული ერთეული ექვემდებარება პირდაპირ რექტორს. აგრეთვე, აღსანიშნავია, რომ რექტორის პირდაპირ დაქვემდებარებაში შევიდა დამატებით ერთი დამხმარე საგანმანათლებლო ერთეული.

მესამე რეკომენდაციის შესასრულებლად უსდ-მ გაატარა რიგი ღონისძიებები, რათა გაწერილი თანამდებობრივი ინსტრუქციები და უფლება-მოვალეობები შეთანხმებული ყოფილიყო თანამშრომლებთან. წარმოდგენილია ახალი სტრუქტურული ერთეულის „საზღვაო სამეცნიერო-კვლევითი და ინოვაციების ცენტრის“ დებულება და გაწერილია თანამდებობრივი ინსტრუქციები. უნდა აღინიშნოს, რომ აუცილებელია მეტი კომუნიკაცია პერსონალთან. ეს გამოიკვეთა ინტერვიუების შედეგად, მაგალითად, პერსონალი აღნიშნავს, რომ რიგ შემთხვევებში ზოგიერთი საკითხი მათთვის ბუნდოვანია და საჭიროებს მეტ ახსნას. აკადემიას აქვს შემუშავებული ელექტრონული პროგრამა, სადაც ატვრითულია პერსონალის უფლება-მოვალეობები, მათ გაცნობაზე დასტურს ელექტრონულადვე აკეთებს პერსონალი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში
- ორგანიზაციული სტრუქტურა
- უსდ-ს წესდება
- ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა და პროცედურები
- მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგის მექანიზმები და შეფასების სისტემა
- პერსონალის საქმიანობის ეფექტურობის შეფასების წესი;
- პერსონალის საქმიანობის ეფექტურობის შეფასება;
- ინტერვიუს შედეგები

რეკომენდაციები:

- თანამდებობრივ ინსტრუქციებთან დაკავშირებით, მეტი კომუნიკაცია უნდა განხორციელდეს პერსონალთან.

რჩევები:
-
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
2.2 ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები
○ უსდ-ში ეფექტურად ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები. უსდ-ის ხელმძღვანელობა მუდმივად ზრუნავს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს უსდ-ში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას. ○ უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: ბათუმის საზღვაო აკადემია ახორციელებს პერსონალის კმაყოფილების კვლევებს, რომლის შედეგებიდან ჩანს განსახორციელებელი აქტივობები, კერძოდ, კორპორატიული ეთიკის შესახებ, გუნდური მუშაობის საკითხები, ახალგაზრდა და კვალიფიციური კადრების გაზრდა და ხელშეწყობა. აღნიშნულ საკითხი დეტალურადაა განხილული 4.1 ქვესტანდარტის ნაწილში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: -ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ 2019-2020 წელს ჩატარებული პერსონალის კვლევა
რეკომენდაციები:
-
რჩევები:
-
შეფასება: ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა
○ უსდ-ში შემუშავებულია რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვას. აღნიშნული რეგულაციები საჯაროდ ხელმისაწვდომია. ○ უსდ-ს დანერგილი აქვს პლაგიატის აღმოჩენისა და თავიდან აცილების მექანიზმები. ○ უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: წინა მონიტორინგის ფარგლებში გაცემული რეკომენდაცია იმის თაობაზე, რომ ეთიკის კომისიის 2020 წლის გადაწყვეტილებები უნდა გადაიხედოს, კვლავ ძალაში რჩება. ამ საკითხთან დაკავშირებით მასალები არ არის წარმოდგენილი და არც ინტერვიუების შედეგად დასტურდება. კერძოდ, კი საკითხი ეხებოდა პერსონალის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების საკითხს. რაც შეეხება მეორე რეკომენდაციას, აკადემიური თავისუფლების პრინციპები მექანიზმის სახით გაწერილია, თუმცა მისი განხორციელების კუთხით გარკვეული კითხვები ჩნდება. რადგან წერილის საფუძველზე, რომლის გამოც აღნიშნული მონიტორინგი განხორციელდა, იკვეთება იმის ნიშნები, რომ რიგ შემთხვევებში შესაძლოა ადგილი ჰქონდეს ამ მექანიზმის სწორად განხორციელების პრობლემას. კერძოდ, ეს უკავშირდება საკონკურსო პირობების და საუნივერსიტეტო საშტატო განრიგის პირობების უკეთესად აღქმის საკითხს დაინტერესებული პირებისათვის, ასევე, საჩივარზე რეაგირება და პერსონალის ახსნა-განმარტება უნდა იყოს ნათელი
მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- სასწავლო პროცესის მონიტორინგის ელექტრონული სისიტემა; - სასწავლო პროცესის მონიტორინგის ფორმა; - ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა და პროცედურები; - ინტერვიუს შედეგები.
რეკომენდაციები: • მოხდეს ეთიკის კომისიის მიერ 2020 წელს მიღებული ყველა გადაწყვეტილების გადახედვა მიღებული ეთიკის კოდექსის, უნივერსიტეტის შინაგანაწესის და დისციპლინური პასუხისმგებლობების დებულების შესახებ არსებული დოკუმენტების შესაბამისად; • აკადემიური თავისუფლების პრინციპების დასაცავად უნივერსიტეტში, საჩივრებზე რეაგირებს, ისევე როგორც პერსონალის ახსნა-განმარტება იყოს ნათელი.
რჩევები: -
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

4. უსდ-ის პერსონალი

უსდ უზრუნველყოფს, რომ დაწესებულებაში დასაქმებული პერსონალი (აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე) იყოს მაღალკვალიფიციური, რათა მათ შეძლონ საგანმანათლებლო, კვლევითი/სამეცნიერო/შემოქმედებითი/საშემსრულებლო და ადმინისტრაციული პროცესის ეფექტურად წარმართვა და დაწესებულების სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული შედეგების მიღწევა. თავის მხრივ, 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: საზღვაო აკადემია პერსონალის მართვაში ხელმძღვანელობს პერსონალის მართვის პოლიტიკით, რომელიც წარმოდგენილია შიდასაუნივერსიტეტო დოკუმენტის „ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა და პროცედურა - ND 2- 009“ სახით. დოკუმენტი დამტკიცებულია ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემიის სენატის 2020 წლის 30 ნოემბრის № 18/16 გადაწყვეტილებით. მოცემულ დოკუმენტში გაცხადებულია, რომ ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა ეფუძნება ისეთი ძირითად პრინციპებსა და ღირებულებებს, როგორიცაა: ა) დამსახურებებზე დაფუძნებული მიდგომა, ბ) სამართლიანობა, გ) თანასწორობა, დ) თანაბარი შესაძლებლობები, ე) მიზანშეწონილობა, ვ) გამჭვირვალობა, ზ) პროფესიული განვითარება, თ) მონაწილეობის პრინციპი, ი) ორიენტაცია ხარისხზე. აკადემიური პერსონალი სამსახურში მიღება ხდება „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად ღია კონკურსის წესით, ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემიის წესდებისა და სსიპ „სასწავლო უნივერსიტეტი - ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემიის აკადემიური თანამდებობების დასაკავებლად გამოცხადებული ღია კონკურსის ჩატარების წესი“-ს ND 2 – 004 შესაბამისად, რომელიც დამტკიცებულია ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემიის სენატის 2021 წლის 7 ივლისის № 10/2 გადაწყვეტილებით. მოცემული დოკუმენტი ადგენს მოთხოვნებს აკადემიური თანამდებობების

დასაკავებლად, როგორცაა A კატეგორიის აკადემიური თანამდებობა, პროფესორის, ასოცირებული პროფესორის, ასისტენტ-პროფესორისა და ასისტენტის თანამდებობები.

კონკურსის ჩატარებისას საზღვაო აკადემია ხელმძღვანელობს წესდების მიხედვით დადგენილი ვადებით - „კონკურსის ჩატარების თარიღი და პირობები ქვეყნდება საქართველოს კანონმდებლობითა და ამ წესდებით დადგენილი წესით, საბუთების მიღებამდე არანაკლებ 1 თვით ადრე. საბუთების მიღება გრძელდება არანაკლებ 2 და არა უმეტეს 3 კვირისა. კონკურსი ტარდება საბუთების მიღების დასრულებიდან არანაკლებ 1 და არა უგვიანეს 2 თვის ვადაში“. კონკურსის ჩატარების პროცედურა, კონკურსანტთა მიერ წარმოსადგენი დოკუმენტების ნუსხა, შესარჩევი კრიტერიუმები, აგრეთვე კონკურსის ჩატარების ორგანიზების მიზნით შესაბამისი საკონკურსო კომისიის უფლებამოსილება განისაზღვრება სენატის მიერ.

„აკადემიური თანამდებობების დასაკავებლად გამოცხადებული ღია კონკურსის ჩატარების წესი“ აწესებს უარის თქმის პირობებს საკონკურსო განაცხადის რეგისტრაციაზე, როგორცაა:

„ა) საკონკურსო განაცხადის წინამდებარე წესით განსაზღვრული პირობების დარღვევით შეტანა;

ბ) თუ საკონკურსო განაცხადის თანდართული დოკუმენტების არასრულად წარმოდგენის შემთხვევაში დადგენილი ხარვეზი არ იქნა გამოსწორებული დადგენილ ვადაში;

გ) თუ პირს აკადემიური თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებული კონკურსის მსვლელობის პროცესში ან კონკურსის გამოცხადების წელს უსრულდება 65 წელი;

დ) თუ კანდიდატს უკვე უკავია საზღვაო აკადემიაში აკადემიური პოზიცია“.

2021 წელს აკადემიური თანამდებობების დასაკავებლად ჩატარებულ კონკურსში აღნიშნული პირობის (დ) პუნქტი გახდა გარკვეული განსჯის საფუძველი იმ პერსონალის მხრიდან, რომელთაც ეკავათ აკადემიური თანამდებობა 2018 წლიდან და ვადა უმთავრდებოდათ 2022 წელს.

ვიზიტის დროს დაწესებულებამ დააფიქსირა, რომ აღნიშნული პირობა ემსახურება აკადემიური პერსონალის შერჩევას და სასწავლო პროცესის უწყვეტ რეჟიმში განხორციელებას, რადგან თუკი მომუშავე აკადემიური პერსონალი, რომელსაც თანამდებობაზე დარჩენილი აქვს გარკვეული ვადა, გადაწყვეტს ახალ კონკურსში მონაწილეობას, აკადემიას ექმნება ვაკანსიები ამ აკადემიურ თანამდებობებზე (რაც აფერხებს სასწავლო პროცესს) და მოუწევს კვლავ გამოაცხადოს კონკურსი გამოთავისუფლებულ შტატებზე.

მიუხედავად აღნიშნულისა, მოცემული (დ) პუნქტის პირობის დაცვა კითხვის ნიშნის ქვეშ დგას გარკვეულ შემთხვევაში, კერძოდ, მიმდინარე ეტაპზე, აკადემიაში პროფესორების გარკვეულ ნაწილს აკადემიური თანამდებობებზე ვადა გადის 2022 წლის 5 თებერვალს. აკადემია აცხადებს კონკურსს, რისთვისაც მას სჭირდება მინიმუმ 2,5 თვე. საკონკურსო განაცხადის რეგისტრაციისას ყველა პირი, რომელსაც უწევს კონკურსი იქნება კანდიდატი, რომელსაც უკვე უკავია საზღვაო აკადემიაში აკადემიური პოზიცია, წინააღმდეგ შემთხვევაში, აკადემიამ კანდიდატების რეგისტრაცია უნდა დაიწყოს 5 თებერვლის შემდეგ, ხოლო კონკურსის შედეგები ცნობილი იქნება მინიმუმ 1,5 თვის შემდეგ, რის გამოც გამოცხადებული კონკურსის შედეგად მოცემულ პირებს ექმნებათ წყვეტა აკადემიურ თანამდებობაზე.

შესაბამისად, მიზანშეწონილია აკადემიამ გადახედოს მის მიერ დადგენილ პირობას და ჩამოაყალიბოს უფრო მეტი კონკრეტულობით.

ამასთან, მოცემული შემთხვევა - პერსონალის მიერ იგივე პოზიციაზე, მხოლოდ ვადის გაგრძელების მიზნით კონკურსში მონაწილეობის სურვილი - წარმოადგენს განსაზოგადებელ საკითხს და საჭიროებს აკადემიის მხრიდან პერსონალის მართვის მის მიერ დეკლარირებული მიდგომების: სამართლიანობა; თანასწორობა; თანაბარი შესაძლებლობები; მიზანშეწონილობა; გამჭვირვალობა; მონაწილეობის პრინციპი - უფრო ეფექტურ გამოყენებას.

იმ შემთხვევაში, თუკი აკადემიურ პერსონალს არ ექნება სანდო და ზუსტი ინფორმაცია რამდენი საშტატო ერთეულია განსაზღვრული მის მიერ დაკავებული პოზიციის შესაბამის საგნობრივ ბლოკზე და როგორია საუნივერსიტეტო ხედვები ამ საკითხზე, ბუნებრივია გაუჩნდება სურვილი მიიღოს მონაწილეობა კონკურსში ვადაზე ადრე, რადგან მუდმივად ექნება გარკვეული შიში მისი საშტატო ერთეულის გაუქმებაზე.

აკადემიამ უნდა შეძლოს მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობის ახსნა აკადემიური პერსონალისათვის და მოცემული პროცესის გამჭვირვალობისათვის, აკადემიური პერსონალს უფრო ნათლად აუხსნას თუ როგორ ტარდება კონკურსი საგნობრივ ბლოკებად დაყოფილ სასწავლო დისციპლინებში, როგორ განისაზღვრება საგნობრივი ჯგუფები და აკადემიური პერსონალის ოდენობა.

ამ მხრივ აკადემიამ უნდა გააუმჯობესოს მიდგომები, რომელიც დეკლარირებულია დოკუმენტით "აკადემიური პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგიის შესახებ", წარმოდგენილი საკითხი ასევე არის 2018 წლის საავტორიზაციო შეფასების რეკომენდაცია - განსაზღვრეთ უფრო კონკრეტული და ზუსტი სამიზნე ნიშნულები აკადემიური პერსონალის საჭირო რაოდენობის გამოსათვლელად, სხვადასხვა

ტიპის თანაფარდობაზე დამყარებით. შესაბამისად, 2500 სტუდენტის ზღვრული რაოდენობისა და არსებული საგანმანათლებლო პროგრამების ფარგლებში, აკადემიამ ზუსტად უნდა განსაზღვროს აკადემიური პერსონალის საჭირო რაოდენობა საგნობრივი მიმართულებების/ბლოკების მიხედვით, რისთვისაც უნდა გამოიყენოს დასაბუთებული მეთოდოლოგია და მიღებული პრაქტიკა და აღნიშნული ინფორმაცია უნდა იყოს ხელმისაწვდომი ყველა დაინტერესებული პირისათვის. მოცემულ ეტაპზე, აკადემიის მიერ წარმოდგენილი საშტატო განრიგი არ იძლევა ზუსტ ინფორმაციას აკადემიური პერსონალის საჭირო რაოდენობაზე საგნობრივი მიმართულებების/ბლოკების მიხედვით.

საზღვაო აკადემია პერსონალის მართვის პროცესში იყენებს პერსონალის შეფასებისა და კმაყოფილების კვლევის შედეგებს. ამ მხრივ ჩატარებულია გამოკითხვები და შესრულებულია მათი ანალიზი. საყურადღებოა, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ 2019-2020 წელს ჩატარებული პერსონალის კვლევა, რომელიც მოცულობითია, კარგადაა სტრუქტურირებული და და ფარავს მნიშვნელოვან საკითხებს. ამ კვლევის მიხედვით გამოვლენილია ისეთი გასაუმჯობესებელი საკითხები, როგორიცაა არაკოლეგიალური ურთიერთდამოკიდებულება პერსონალს შორის, კვალიფიციური პერსონალის ნაკლებობა, ინფორმაციის არ მიწოდება, გუნდურობის ნაკლებობა, მეტი ახალგაზრდა სპეციალისტი.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ჩატარებული ასეთი ანალიზები უნდა გახდეს საყურადღებო დოკუმენტი იურიდიული და ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტისათვის, რომლის ფუნქციებში შედის „პერსონალის მოტივირების, შრომითი და კმაყოფილების ზრდის მიზნით რეკომენდაციათა პაკეტის მომზადება“ (იხ. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა და პროცედურა, მუხლი 29). ამ მხრივ იურიდიული და ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტმა უნდა დაგეგმოს ღონისძიებები პერსონალის მართვაში დეკლარირებული ისეთი მიდგომების ეფექტურად გამოიყენებისათვის, როგორიცაა - შიდა კომუნიკაცია („რომლის ფარგლებშიც აკადემიის პერსონალი ვალდებულია საკუთარი უფლებამოსილებისა და კომპეტენციების ფარგლებში ერთმანეთთან ითანამშრომლოს გამჭირვალობის, ღიაობის, ურთიერთპატივისცემის პრინციპებით, აკადემიის წესდების, შინაგანაწესის, აკადემიის ეთიკის კოდექსისა და აკადემიაში მოქმედი შიდა ნორმატიული სამართლებრივი აქტების შესაბამისად“) და კორპორაციული ეთიკა („რომელიც გულისხმობს აკადემიის საქმიანობის წარმართვის პრინციპებს, ფასეულობებს, ქცევის სტანდარტებს, შრომით ატმოსფეროს, პრობლემების გადაწყვეტის გზებსა და გადაწყვეტილების მიღების საშუალებებს“). წარმოდგენილი ამონარიდები იხ. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა და პროცედურა, მუხლი 14 და მუხლი 15.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა და პროცედურა - ND 2- 009
- დოკუმენტი "აკადემიური პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგიის შესახებ"
- ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემიის აკადემიური თანამდებობების დასაკავებლად გამოცხადებული ღია კონკურსის ჩატარების წესი ND 2 – 004
- ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემიის წესდება
- მოწვეულ მასწავლებელთა შერჩევის და შეფასების წესი ND 2-004-06
- განცხადება სსიპ - სასწავლო უნივერსიტეტი ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემიის აკადემიური თანამდებობების დასაკავებლად ღია კონკურსის გამოცხადების შესახებ, 2021
- ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ 2019-2020 წელს ჩატარებული პერსონალის კვლევა

რეკომენდაციები:

- ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ჩატარებული გამოკითხვებისა და მათი ანალიზების გაზიარების შედეგად იურიდიული და ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის მიერ დაიგეგმოს ღონისძიებები პერსონალის მართვაში დეკლარირებული მიდგომების ეფექტურად გამოყენებისათვის - შიდა კომუნიკაცია და და კორპორაციული ეთიკა.
- სტუდენტების ზღვრული რაოდენობისა და არსებული საგანმანათლებლო პროგრამების ფარგლებში, აკადემიამ ზუსტად უნდა განსაზღვროს აკადემიური პერსონალის საჭირო რაოდენობა საგნობრივი მიმართულებების/ბლოკების მიხედვით, რისთვისაც უნდა გამოიყენოს დასაბუთებული მეთოდოლოგია და მიღებული პრაქტიკა და აღნიშნული ინფორმაცია უნდა იყოს ხელმისაწვდომი ყველა დაინტერესებული პირისათვის. რეკომენდებულია ჩატარდეს ამუშაოები ავტორიზაციის პროცესში მიღებული შემდეგი რეკომენდაციის შესრულებისათვის: აკადემიამ უნდა გადახედოს და შეასწოროს წესი "აკადემიური პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგიის შესახებ" და

განსაზღვროს უფრო კონკრეტული და ზუსტი სამიზნე ნიშნულები აკადემიური პერსონალის საჭირო რაოდენობის გამოსათვლელად, სხვადასხვა ტიპის თანაფარდობაზე დამყარებით. • მიზანშეწონილია აკადემიამ გადახედოს „აკადემიური თანამდებობების დასაკავებლად გამოცხადებული ღია კონკურსის ჩატარების წესში“ დადგენილ პირობას კანდიდატის საზღვაო აკადემიაში აკადემიური პოზიციის დაკავებაზე და ჩამოაყალიბოს უფრო მეტი კონკრეტულობით. კერძოდ, მუხლი 7, #8 - რეგისტრაციაზე უარის თქმის საფუძვლები. შესაბამისად, დაინტერესებული პირებისათვის გატარდეს ღონისძიებები საკონკურსო პირობებისა და საუნივერსიტეტო სამტატო განრიგის პირობების უკეთესად აღქმის მიზნით.
რჩევები: -
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): -
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
4.2. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა
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.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: აკადემიის სამტატო განრიგით გათვალისწინებულია 85 აკადემიური პერსონალი, ამჟამად დასაქმებულია 76, ხოლო ვაკანტურია 9 შტატი. დასაქმებული ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის რაოდენობაა 168, რომელთაგან 25 ასევე წარმოადგენს უნივერსიტეტის აკადემიურ პერსონალს. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვის განსაზღვრისას აკადემია ხელმძღვანელობს დოკუმენტით „აკადემიური პერსონალისა და მოწვეული მასწავლებლების დატვირთვისა და ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრის წესი“ - ND 2- O15, რომელიც დამტკიცებულია ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემიის სენატის 2021 წლის 01 ოქტომბრის №14/4 გადაწყვეტილებით. მოცემული დოკუმენტი ფარავს ისეთ საკითხებს, როგორიცაა აკადემიურ ჯგუფში სტუდენტთა რაოდენობა; აკადემიის აკადემიური პერსონალის სამტატო დატვირთვა; აკადემიური პერსონალის სააუდიტორო საათების ხანგრძლივობა და ანაზღაურების წესი; აფილირება, პერსონალური მონაცემების ხელმისაწვდომობა და დამუშავება; მოწვეული პერსონალის შრომის ანაზღაურება; აკადემიური პერსონალის მიერ გაცემილი საათების აღდგენისა და ანაზღაურების წესი; შეზღუდვები მოწვეული პერსონალის შრომის ანაზღაურებაში; კონტროლი წესის შესრულებაზე. აკადემიას გააჩნია აკადემიური და მოწვეული პერსონალის სემესტრულად განახლებადი დატვირთვის სქემა, რომელიც მოიცავს სასწავლო და/ან სამეცნიერო-კვლევითი/შემოქმედებითი/საშემსრულებლო და სხვა დატვირთვას მათზე დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობებიდან გამომდინარე. აკადემიური პერსონალის სასწავლო-სამეცნიერო აქტივობის შესაფასებლად აკადემია იყენებს ახლადდანიერგილ თვითშეფასებისა და ანგარიშგების სისტემას, რომელიც ვითარდება და უმჯობესდება ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების გამოყენებით. აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ინდივიდუალური დატვირთვების ანალიზი სრულდება ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურების მიერ, აკადემიური დეპარტამენტებიდან მიღებული მონაცემების საფუძველზე და განხილვა-დამტკიცებისათვის წარედგინება ფაკულტეტის საბჭოს. ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურების მიერ გაკეთებული ყოველწლიური ანგარიში (2019-2020, 2021-2021) ადასტურებს, რომ აკადემიური პერსონალის მიერ ჩატარებული სამუშაოს შეფასებისათვის აკადემია იყენებს მრავალფეროვან კომპონენტებს, შეფასების ანალიზი მოიცავს გასაუმჯობესებელ მხარეებს, რომელიც განიხილება ფაკულტეტის საბჭოსა და სენატის დონეზე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • აკადემიური პერსონალისა და მოწვეული მასწავლებლების დატვირთვისა და ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრის წესი - ND 2- O15 • ბრძანება ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემიის 2021 წლის საშტატო ნუსხის დამტკიცების შესახებ • ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის 2020-2021 სასწავლო წელს განხორციელებული სამუშაოების ანგარიში • ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის 2019-2020 სასწავლო წელს განხორციელებული სამუშაოების ანგარიში • 2018-2020 აკადემიური პერსონალის აქტიობის მონაცემები • 2020-2021 აკადემიური პირების თვითშეფასების მონაცემები
რეკომენდაციები: -
რჩევები: -
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): -
შეფასება: ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან