



განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის
ექსპერტთა დასკვნა
შპს საქართველოს დავით აღმაშენებლის სახელობის უნივერსიტეტი

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: ანკუტა დიანა პრისაკარიუ, გამოყენებითი მეცნიერებების ამერიკული ინსტიტუტი, შვეიცარია

თანათავმჯდომარე: კეროლ სიბილ ჰოდგსონ ბირკმენი, ალბერტას უნივერსიტეტი, კანადა
წევრები:

ია ფანცულაია, სსიპ - თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი, საქართველო

ელენე გიგინეიშვილი, შპს - საქართველოს უნივერსიტეტი, საქართველო

თამთა ცხოვრებაძე, შ.პ.ს. შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, საქართველო

გიორგი მახაროზიშვილი, სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

სოსო გაზდელიანი, შპს - კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, საქართველო

თბილისი

2024

ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

"დავით აღმაშენებლის სახელობის თბილისის საინჟინრო-ეკონომიკური ინსტიტუტი" დაარსდა 1987 წელს; ეს იყო პირველი კერძო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება საქართველოში. 1992 წელს ინსტიტუტს ეწოდა "საქართველოს დავით აღმაშენებლის უნივერსიტეტი".

2011 წლამდე უნივერსიტეტი ახორციელებდა საგანმანათლებლო პროგრამებს მედიცინის, სტომატოლოგიის, სამართლის, ჟურნალისტიკის, ეკონომიკის, ბიზნესის ადმინისტრირების, ფინანსების და საბანკო საქმის, ტურიზმის, ინგლისური და გერმანული ფილოლოგიის და ინჟინერიის მიმართულებით. 2018 წელს აკრედიტაცია მიენიჭა ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო პროგრამას, ხოლო 2019 წელს - სამაგისტრო პროგრამას. დამატებით, 2018 წელს აკრედიტაცია მიენიჭა ტურიზმის საბაკალავრო პროგრამას. 2020 წელს აკრედიტაცია მიენიჭა საინფორმაციო ტექნოლოგიების პროგრამას და სტომატოლოგიის ერთსაფეხურიან პროგრამას. 2021 წელს აკრედიტაცია რამდენიმე პროგრამაში მიიღო, ესენია: სამართლის საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო, ჟურნალისტიკის საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამები. ასევე, 2021 წელს აკრედიტაცია გაიარა ეკონომიკის სადოქტორო პროგრამამ. 2023 წელს აკრედიტაცია მიენიჭა ინგლისური ფილოლოგიის საბაკალავრო პროგრამას. თუმცა, იმავე წელს მედიცინის ერთსაფეხურიან პროგრამას უარი ეთქვა აკრედიტაციაზე; ის ხელახლა იქნა წარდგენილი აკრედიტაციისთვის და ამჟამად პროცესშია.

საქართველოს „დავით აღმაშენებლის“ უნივერსიტეტს 2007- 2008 სასწავლო წლიდან მიენიჭა ინსტიტუციური ავტორიზაცია და 2012- 2013 სასწავლო წლიდან მიენიჭა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტატუსი.

2011 წლიდან უნივერსიტეტი ახორციელებს აკრედიტებულ საგანმანათლებლო პროგრამებს უმაღლესი განათლების სამივე საფეხურზე: საბაკალავრო: სამართალი, ბიზნესის ადმინისტრირება და მენეჯმენტი, ფინანსები და საბანკო საქმე, ტურიზმი, ჟურნალისტიკა, ინგლისური ფილოლოგია, სამაგისტრო: ერთსაფეხურიანი სტომატოლოგია, სისხლის სამართალი, ბიზნესის ადმინისტრირება, ინგლისური ფილოლოგია და ჟურნალისტიკა, სადოქტორო: მედიცინა, სამართალი და ეკონომიკა.

ამჟამად სდასუ- ში ირიცხება 656 აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტი: 420 ბაკალავრი, 21 მაგისტრანტი, 168 სტუდენტი ერთსაფეხურიან საგანმანათლებლო პროგრამებზე და 47 დოქტორანტი. ამ სტუდენტებს ემსახურება 32 პირისგან შემდგარი ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის გუნდი, 117 აკადემიური პერსონალი, 52 აფილირებული პერსონალი და 65 მოწვეული პერსონალი. უნივერსიტეტი ახორციელებს 15 აკრედიტებულ უმაღლესი განათლების პროგრამას, რომელიც მოიცავს 7 საბაკალავრო, 4 სამაგისტრო, 1 ერთსაფეხურიან და 3 სადოქტორო პროგრამას.

სდასუ საგანმანათლებლო და სამეცნიერო- კვლევით საქმიანობას ახორციელებს თბილისის მთავარ შენობაში. ილ. ჭავჭავაძის გამზირი, # 25. სწავლების ენა არის ქართული.

საავტორიზაციო შეფასების პროცესის მოკლე მიმოხილვა: თვითშეფასების ანგარიში და ადგილზე ვიზიტი

ავტორიზაციის პროცესი ჩატარდა ეროვნული ცენტრის მიერ წარდგენილი ექსპერტთა ჯგუფის მიერ და გაიმართა უნივერსიტეტის კამპუსში 2024 წლის 11- 14 ივნისს. ადგილზე ვიზიტის დღის წესრიგი დაწესებულებისა და ცენტრის მიერ ერთობლივად შემუშავდა. თუმცა, დამსწრეთა სიის შედგენისას, გამოვლინდა გარკვეული შეუსაბამობები. კერძოდ, არ იქნა სრულად დაცული ინსტრუქცია, რომლის თანახმადაც ექსპერტთა ჯგუფთან შეხვედრაში მონაწილე დამსაქმებლები არ უნდა ყოფილიყვნენ დაკავშირებულნი დაწესებულებასთან. ერთ შემთხვევაში, დამსაქმებელს აღმოაჩნდა მოქმედი (ფინანსური) ხელშეკრულება სდასუ- სთან, რის გამოც მოხდა სიიდან მისი დროული ამოღება. მეორე შემთხვევაში, დამსაქმებელი დაწესებულების სასწავლო პროცესში იყო ჩართული, თუმცა ეს უშუალოდ

შეხვედრის დროს გამოვლინდა. შესაბამისად, ექსპერტთა ჯგუფმა დაასკვნა, რომ მსგავსი ინციდენტები პოტენციურად საფრთხეს უქმნის დისკუსიების ობიექტურობას და მიუკერძოებლობას.

ვიზიტის ფარგლებში, ექსპერტთა ჯგუფმა გადაამოწმა დაწესებულების მიერ თვითშეფასების ანგარიშსა და თანმხლებ დოკუმენტაციაში წარმოდგენილი ინფორმაცია. ამასთანავე, ჩატარდა გასაუბრებები შიდა და გარე დაინტერესებულ მხარეებთან მათი შეხედულებების შესასწავლად. აღნიშნული ძირითადი ასპექტების გათვალისწინებით, ექსპერტთა ჯგუფმა შეაფასა უნივერსიტეტის შესაბამისობა განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის (NCEQE) მიერ დადგენილ ინსტიტუციური ავტორიზაციის სტანდარტებთან.

პირველ რიგში, თვითშეფასების ანგარიშის ხარისხი წარმოდგენდა მნიშვნელოვან გამოწვევას ექსპერტთა ჯგუფის მუშაობისთვის. ანგარიში ხასიათდებოდა რამდენიმე პრობლემური ასპექტით: ზოგიერთი ნაწილი იყო ზედმეტად ნარატიული და მოკლებული კრიტიკულ თვითანალიზს; სხვა სეგმენტები შეიცავდა ინსტიტუციური დოკუმენტებიდან (მაგ., დეპარტამენტების საქმიანობის ანგარიშები, განყოფილებების ფუნქციები) უცვლელად გადმოტანილ ვრცელ მონაკვეთებს; გარკვეულ ნაწილებში კი ნაცვლად რეალური თვითშეფასებისა, წარმოდგენილი იყო მხოლოდ NCEQE-ის სტანდარტების ციტირება, თანმხლები მტკიცებულებების გარეშე. შედეგად, ჯგუფს მოუხდა მრავალი დამატებითი დოკუმენტის მოთხოვნა და მნიშვნელოვანი დროის დახარჯვა ინფორმაციის მოძიებაზე. აღსანიშნავია, რომ დაწესებულებამ ვერ უზრუნველყო ექსპერტთა ჯგუფის მიერ მოთხოვნილი დამატებითი დოკუმენტაციის უმეტესი ნაწილის წარდგენა.

გარდა ამისა, ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ გასაუბრებებს აკლდა თვითრეფლექსიის ელემენტი და ატარებდა წინასწარ დაგეგმილ ხასიათს, რაც ასევე აისახა ადგილზე ვიზიტის დანარჩენ ნაწილზე. რესპონდენტებს, რომლებსაც ჯგუფი შეხვდა, უმეტესწილად უჭირდათ გასაუმჯობესებელი სფეროების იდენტიფიცირება, სამუშაო გარემოს კრიტიკული შეფასება, ან დაწესებულების ფართო კონტექსტის შესახებ მოსაზრებების გაზიარება. ისინი ხშირად აცხადებდნენ, რომ მხოლოდ საკუთარ მოვალეობებს ასრულებენ და არ ფლობენ ინფორმაციას სხვა საკითხებზე. ზოგადად, შეიმჩნეოდა ტენდენცია, რომ ჯგუფის კითხვებზე პასუხის გაცემისას რესპონდენტები მიმართავდნენ ზოგად, თეორიულ მსჯელობას, თუმცა შემდგომი დაზუსტებისას ვლინდებოდა კონკრეტული მაგალითებისა და მტკიცებულებების წარმოდგენის სირთულე.

მესამე მნიშვნელოვანი დაკვირვება, რომელიც ექსპერტთა ჯგუფმა გამოკვეთა, იყო უცხო ენების დაბალი ცოდნის დონე ყველა ჯგუფში, რომელიც მონაწილეობდა ადგილზე ვიზიტის დროს. ეს გარემოება ნათლად გამოვლინდა იმ ფაქტით, რომ ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული არცერთი შეხვედრა არ წარიმართა ინგლისურ ენაზე და საჭირო გახდა თარგმანის გამოყენება. საქართველოს ევროკავშირში გაწევრიანების მისწრაფებისა და დაწესებულების ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგიული მიზნების გათვალისწინებით, სდასუ-მ უნდა უზრუნველყოს პერსონალის უცხოენოვანი კომპეტენციების გაძლიერება როგორც დასაქმების პოლიტიკის, ისე პროფესიული განვითარების პროგრამების მეშვეობით.

დაბოლოს, ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ტენდენცია, რომელიც გამოიკვეთა ვიზიტის განმავლობაში, იყო ორგანიზაციული სტრუქტურის, გამჭვირვალობის, სიცხადისა და ანგარიშვალდებულების ნაკლებობა. კერძოდ, სტრატეგიული დაგეგმვის, მმართველობის, ხელმძღვანელობისა და ადმინისტრირების პროცესები ან არასათანადოდ რეგულირდება, ან რეგულირდება, მაგრამ არ ხორციელდება პრაქტიკაში, ან რეგულაციები წინააღმდეგობრივი და არათანმიმდევრულია, ან არსებობს მნიშვნელოვანი შეუსაბამობა წერილობით რეგულაციებსა და გასაუბრებებიდან მიღებულ ინფორმაციას შორის (შესაბამისი მტკიცებულებები და მაგალითები დეტალურად არის წარმოდგენილი 1-ლი და მე-2 სტანდარტების ანალიზში). დამატებით, გასაუბრებების უმეტესობაში რესპონდენტები აცხადებდნენ, რომ ანგარიშვალდებულნი არიან უშუალოდ რექტორის წინაშე, მიუხედავად ორგანიზაციულ სტრუქტურაში გათვალისწინებული ანგარიშვალდებულების სხვადასხვა ხაზისა. ამასთან, კითხვაზე, თუ ვინ არის პასუხისმგებელი კონკრეტულ სამუშაო პროცესებზე, პასუხი უცვლელად იყო, რომ არა რომელიმე კონკრეტული პირი ან გუნდი, არამედ ყველა ერთად.

ექსპერტთა ჯგუფის შეფასებით, ორგანიზაციის ეფექტური მართვა, შესრულების გაზომვა და ანგარიშვალდებულების უზრუნველყოფა მნიშვნელოვნად რთულდება, როდესაც არ არსებობს მკაფიოდ განსაზღვრული პასუხისმგებლობები კონკრეტული სტრუქტურული ერთეულებისა თუ ინდივიდებისთვის. უფრო მეტიც, ექსპერტთა ჯგუფისთვის განსაკუთრებით საგანგაშო აღმოჩნდა ის ფაქტი, რომ ზოგიერთი გასაუბრების მსვლელობისას გამოვლინდა დაწესებულების წარმომადგენელთა მხრიდან ზემოხსენებული პრობლემური საკითხების მიმართ არასათანადო სერიოზულობისა და მნიშვნელოვნების აღქმა. ეს პოზიცია ექსპლიციტურად დაფიქსირდა ერთ-ერთი რესპონდენტის მიერ გაკეთებულ განცხადებაში.

დასკვნის სახით, ექსპერტთა ჯგუფი გამოხატავს მადლიერებას ყველა იმ რესპონდენტის მიმართ, ვინც მონაწილეობა მიიღო ადგილზე ვიზიტის დროს გამართულ შეხვედრებში. მათი როლი უაღრესად მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა სდასუ-ს ავტორიზაციის სტანდარტებთან შესაბამისობის შეფასების პროცესში.

უსდ-ს სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, საქართველოს დავით აღმაშენებლის სახელობის უნივერსიტეტის მისია მოიცავს შემდეგ ასპექტებს:

- ახალგაზრდებში თავისუფლების, დამოუკიდებლობის, ეთიკური, ეროვნული და სოციალური ღირებულებებისა და იდეალების კულტივირება;
- საზოგადოების ინტელექტუალური, მორალური, კულტურული და სოციალურ-ეკონომიკური გაძლიერების ხელშეწყობა;
- სტუდენტებში კომპლექსური, კრიტიკული, ინოვაციური და შემოქმედებითი აზროვნების განვითარება;
- ახალი ცოდნის შექმნა და გავრცელება, პარალელურად დაწესებულების მრავალწლიანი ტრადიციების შენარჩუნება და შემდგომი განვითარება;
- უწყვეტი განათლების ხელშეწყობა მუდმივად ცვალებად და გლობალიზებულ გარემოში, მდგრადი განვითარების მიზნებთან ჰარმონიზაციით;
- შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი, კონკურენტუნარიანი და მაღალკვალიფიციური კადრების მომზადება;
- პერსპექტიული, მიღწევადი და ინოვაციური პროექტებისა და იდეების გენერირების სტიმულირება.

მისიის ფორმულირება ასახავს უმაღლესი განათლების მრავალმხრივ როლს საზოგადოების აქტიური წევრების ფორმირებაში, ცოდნის შექმნასა და გავრცელებაში, სტუდენტთა პიროვნული განვითარების ხელშეწყობასა და მათი კონკურენტუნარიანობის უზრუნველყოფაში შრომის ბაზარზე, რაც შესაბამისობაშია ავტორიზაციის სტანდარტებთან. მიუხედავად ამისა, იგი არ ახდენს დაწესებულების როლის განსაზღვრას ადგილობრივ თუ საერთაშორისო კონტექსტში; ასევე, არ არის დაკონკრეტებული დაწესებულების მახასიათებლები მისი სახისა და საქმიანობის (პროფილის) თვალსაზრისით.

რაც შეეხება მისიის ფორმულირების ფორმატს, რეკომენდებულია დაწესებულებამ განახორციელოს ე.წ. „ბენჩმარკინგი“ სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან და, საჭიროების შემთხვევაში, მოახდინოს მისიის მოდიფიცირება უფრო ნათელი, ლაკონური და ნარატიული ფორმატით.

დაწესებულებამ შეიმუშავა და დაამტკიცა სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2025- 2031 წლებისთვის, რომელიც ეფუძნება მის მისიასა და საქმიანობის პრიორიტეტებს. ეს პრიორიტეტები იდენტიფიცირებულია სტრატეგიულ გეგმაში ინტეგრირებული SWOT ანალიზის საფუძველზე. დამატებით, 2024 წელს დაწესებულებამ შეიმუშავა სტრატეგიული დაგეგმვის მონიტორინგისა და შეფასების რეგულაცია, რომელიც მოიცავს სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგიას. ეს მეთოდოლოგია გამოიყენება როგორც სტრატეგიული განვითარების, ასევე სამოქმედო გეგმების ფორმულირების პროცესში. დაწესებულების განვითარების სტრატეგიული მიმართულება 2025 - 2031 წლებში არის:

1. სამეცნიერო კვლევების განვითარება;
2. საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება;

3. ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობა;
4. სტუდენტური სერვისების განვითარება;
5. ინსტიტუციური განვითარების ხელშეწყობა.

სტრატეგიული განვითარების გეგმა მოიცავს მრავალმხრივ ასპექტებს, რომლებიც არსებითია დაწესებულების ფუნქციონირებისთვის. ეს ასპექტები მოიცავს ინსტიტუციურ განვითარებას, ხარისხის უზრუნველყოფას, საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვასა და განხორციელებას, სტუდენტური კონტინენტის პროგნოზირებას, სამეცნიერო- კვლევით საქმიანობას, ადამიანური და მატერიალური რესურსების მართვას, სტუდენტურ სერვისებს, ინფრასტრუქტურულ განვითარებას და სხვა რელევანტურ საკითხებს. მიუხედავად ამისა, ექსპერტთა ჯგუფი გამოთქვამს შემფოთებას სტრატეგიული გეგმის ეფექტურობასთან დაკავშირებით ინსტიტუციური მიზნების მიღწევის კონტექსტში. კონკრეტული მაგალითები ამ მოსაზრების დასაბუთებლად წარმოდგენილია პირველი სტანდარტის ანალიზში.

დამატებით, დაწესებულებამ შეიმუშავა 2025- 2027 წლების სამოქმედო გეგმა, რომელიც ახდენს სტრატეგიული მიზნებისა და ამოცანების დაყოფას კონკრეტულ აქტივობებად, განსაზღვრავს განხორციელების ვადებს, პასუხისმგებელ პირებს, მონიტორინგის პერიოდულობას, შესრულების ინდიკატორებს და საჭირო ფინანსურ რესურსებს.

თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფი შიშობს, რომ სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების სტრუქტურა, ისევე როგორც სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია, შესაძლოა არ იყოს საკმარისად ეფექტური სდასუ- ს მიზნების მისაღწევად, რაც დეტალურადაა განხილული პირველი სტანდარტის ანალიზში.

უნივერსიტეტის დებულების თანახმად, უნივერსიტეტის მართვის ორგანოებია:

- 1.1. რექტორი
- 1.2. აკადემიურ საბჭო
- 1.3. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური
- 1.4. ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი

დაწესებულების სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები და პასუხისმგებლობები დეტალურადაა გაწერილი შესაბამის დებულებებში ან ეკვივალენტურ დოკუმენტებში, რომლებიც ხელმისაწვდომი იყო ექსპერტთა ჯგუფისთვის. მიუხედავად ამისა, ჯგუფი ვერ ადასტურებს, რომ სტრუქტურული ერთეულები ეფექტურად და კოორდინირებულად ახორციელებენ თავიანთ ფუნქციებს. გასაუბრებების პროცესში გამოვლინდა, რომ რესპონდენტთა უმრავლესობა ანგარიშვალდებულია უშუალოდ რექტორის წინაშე, მიუხედავად ორგანიზაციულ სქემაში ასახული ანგარიშვალდებულების განსხვავებული იერარქიისა. ამასთან, კითხვაზე, თუ ვინ არის პასუხისმგებელი კონკრეტულ სამუშაო პროცესებზე, პასუხი უცვლელად იყო, რომ არა რომელიმე კონკრეტული პირი ან გუნდი, არამედ ყველა ერთად. ჯგუფის აზრით, თუ სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეული კოორდინირებულად არ მუშაობს, ეს მნიშვნელოვნად ართულებს ორგანიზაციის ეფექტურ მართვას, შესრულების გაზომვას და ანგარიშვალდებულების უზრუნველყოფას. მართალია, თანამშრომლობითი და დიალოგზე ორიენტირებული მიდგომა დადებითად ფასდება, თუმცა სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციონირება და მათი ურთიერთქმედება უნდა ხასიათდებოდეს სიცხადით, გამჭვირვალობითა და პროგნოზირებადობით. მიუხედავად იმისა, რომ სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები და პასუხისმგებლობები ფორმალურად მკაფიოაა განსაზღვრული, მათი პრაქტიკული განხორციელება ხშირად არათანმიმდევრული და არაკოორდინირებულია.

ექსპერტთა ჯგუფი ვერ ადასტურებს, რომ დაწესებულების ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული აქტივობების ეფექტურ განხორციელებას და მიზნების მიღწევას. ამ მოსაზრების დასაბუთება დეტალურადაა წარმოდგენილი სტანდარტი 2-ის ანალიზში. ასევე, არ დასტურდება, რომ მართვის ორგანოების გადაწყვეტილებები, რომლებიც უკავშირდება აკადემიურ, სამეცნიერო და ადმინისტრაციულ საკითხებს, ეფექტურად ფორმირდება და ხორციელდება.

სდასუ- მ შეიმუშავა დოკუმენტი სახელწოდებით "ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები, შეფასება და შეფასების შედეგების გამოყენების პროცედურა". ამ დოკუმენტის თანახმად, ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა ემსახურება უნივერსიტეტის მისიის, სტრატეგიული მიზნებისა და ამოცანების რეალიზაციას და ორიენტირებულია უნივერსიტეტის საქმიანობისა და რესურსების უწყვეტ შეფასებასა და განვითარებაზე. დოკუმენტი აღნიშნავს, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა ეფუძნება შემდეგ

ფუნდამენტურ პრინციპებს: უწყვეტობა, გამჭვირვალობა, აკადემიური თავისუფლება და კეთილსინდისიერება, დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობა, ინფორმირებულობა და ანგარიშვალდებულება. ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ პოლიტიკის დოკუმენტი ფორმულირებულია უფრო თეორიული პერსპექტივიდან, რაც მეტად ჰგავს აკადემიური/ პროფესიული კურსის საკითხავი ლიტერატურის ჩამონათვალს, ვიდრე პრაქტიკაზე ორიენტირებულ ვალდებულებათა ერთობლიობას. მიუხედავად იმისა, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები ეფუძნება PDCA (დაგეგმვა- განხორციელება- შემოწმება- მოქმედება) ციკლს, ექსპერტთა ჯგუფი ასკვნის, რომ ხარისხის ციკლი, როგორც წესი, არ არის სრულყოფილად დასრულებული შეგროვებული მონაცემების ოპტიმალური გამოყენებისა და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილების მიღების პროცესის ინფორმირების მიზნით, როგორც ეს განმარტებულია მე-2 სტანდარტში. შესაბამისად, ექსპერტთა ჯგუფი შიშობს, რომ შეფასების შედეგები შესაძლოა ყოველთვის არ გამოიყენებოდეს ეფექტურად დაწესებულების შემდგომი გაუმჯობესებისთვის, რაც უზრუნველყოფდა დაწესებულების საქმიანობისა და მისი რესურსების უწყვეტ შეფასებასა და განვითარებას.

ამჟამად, სდასუ-ში ხარისხის კულტურის განვითარების დონე არ არის საკმარისი ინსტიტუციური ოპერაციების სათანადო განვითარების ხელშესაწყობად. ხარისხის კულტურის იდეა კარგად არ არის განსაზღვრული, გავრცელებული ან ხელშეწყობილი დაწესებულების მასშტაბით. დაწესებულებამ უნდა გაზარდოს თავისი ძალისხმევა ხარისხის კულტურის განვითარებისთვის, როგორც ხარისხის ფასეულობების საერთო გაგებით, რაზეც ორგანიზაციის თითოეული წარმომადგენელია პასუხისმგებელი, ხარისხთან დაკავშირებული იდეების, რწმენებისა და ღირებულებების ერთიანობის მიღწევა მაშინ არის შესაძლებელი, როცა აკადემიური პერსონალის ფარგლებში ყველა გულწრფელად მოტივირებული და ჩართულია აღნიშნულ პროცესში.

დაწესებულებას აქვს ეთიკის კოდექსი და ასევე ჩამოაყალიბა ეთიკის კოდექსის დებულებების დაცვაზე პასუხისმგებელი ეთიკის კომიტეტი. ეთიკის კომიტეტი არაა მუდმივმოქმედი, მაგრამ საკითხიდან გამომდინარე იქმნება რექტორის გადაწყვეტილების საფუძველზე. ეთიკური მოლოდინები, ზოგადად, გავრცელებულია დაწესებულების მასშტაბით და ეს დადასტურდა ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრების დროს, სტუდენტებმა და თანამშრომლებმა იციან, თუ როგორ ქცევას ელოდებიან მათგან. დისციპლინური დარღვევის შემთხვევაში ეთიკის კოდექსი ასევე ითვალისწინებს სანქციებს. მიუხედავად ფორმალური მექანიზმების არსებობისა და შიდა დაინტერესებული მხარეების ინფორმირებულობისა, დაწესებულებაში არ შექმნილა დისციპლინური ან ეთიკის კომიტეტები, არც შეხვედრები ყოფილა ორგანიზებული პოტენციური დისციპლინური დარღვევების განსახილველად, რაც ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ დაადასტურა დოკუმენტაციის ანალიზისა თუ ადგილზე ვიზიტის დროს. მიუხედავად იმისა, რომ ეთიკის კოდექსი მოიცავს საკმაოდ დეტალურ ინფორმაციას ეთიკური და არაეთიკური ქცევის შესახებ, მათ შორის დისკრიმინაციისა და აკადემიური კეთილსინდისიერების საკითხებს, იგი არ შეიცავს რეგულაციებს ინტერესთა კონფლიქტთან დაკავშირებით.

სდასუ-მ შეიმუშავა საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგია, ასევე საგანმანათლებლო პროგრამებში ცვლილებების შეტანისა და გაუქმების პროცედურები. აღნიშნული მეთოდოლოგიის თანახმად, საგანმანათლებლო პროგრამებს ავითარებს უნივერსიტეტის შესაბამისი ფაკულტეტის აკადემიური და მოწვეული პერსონალი. მეთოდოლოგია ასევე მიუთითებს, რომ პროგრამის შემუშავების პროცესში, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის გარდა, ჩართული არიან სხვა დაინტერესებული მხარეები (დარგის სპეციალისტები, პოტენციური დამსაქმებლები, კურსდამთავრებულები და ა.შ.). თუმცა, არ არის მინიშნება სტუდენტთა ჩართულობაზე პროგრამის შემუშავების პროცესში.

ექსპერტთა ჯგუფის აზრით, საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასებისა და გაუმჯობესების მექანიზმები არ არის მკაფიო, გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი პროცესი. არ არის ცხადი რა პერიოდულობით ტარდება პროგრამის განხილვა (წლიურად, პერიოდულად და ა.შ.), რაც მთელ პროცესს ერთჯერად ხასიათს ანიჭებს პროგრამების დაგეგმილი და სისტემატური განხილვისგან განსხვავებით. ჯგუფი ცხადად ვერ ხედავს, რა სიხშირით და რამდენად რადიკალური ცვლილებები შეიძლება მოხდეს პროგრამაში, რადგან არ არსებობს მცირე და ძირეული ცვლილებების კლასიფიკაცია პროგრამის სტრუქტურაზე მათი გავლენის საფუძველზე და წინასწარ განსაზღვრული ვადების მიხედვით.

ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული გასაუბრებებიდან გამოვლინდა, რომ არცერთ გარე დაინტერესებულ მხარეს, დამსაქმებელს, კურსდამთავრებულს ან სტუდენტს, რომელსაც ჯგუფი შეხვდა, არ ჰქონია ინფორმაცია ან მტკიცებულება მათი ჩართულობის შესახებ რომელიმე პროგრამის შემუშავების, შეფასების ან გაუმჯობესების პროცესში.

ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ მოიპოვა მტკიცებულება იმის თაობაზე, თუ როგორ ახორციელებს სდასუ პროგრამების განხილვასა და განახლებას ცვალებადი გარემოს გათვალისწინებით, როგორცაა COVID-19 პანდემია ან სხვა კულტურული, სოციალური თუ სამეცნიერო ცვლილებები, რომლებსაც შესაძლოა დაწესებულება დაექვემდებაროს. ეს დისონანსშია თვითშეფასების ანგარიშთან, რომელშიც ნათქვამი, რომ საგანმანათლებლო პროგრამები ორიენტირებული უნდა იყოს მუდმივ განახლებასა და განვითარებაზე, რაც უზრუნველყოფს მათ შესაბამისობას დინამიურად ცვალებად გარემოში.

პროგრამის სწავლის შედეგები წარმოდგენილია და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების შესაბამის საფეხურთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან. სწავლის შედეგები ეფუძნება დარგობრივ მახასიათებლებს და შემუშავებულია კვალიფიკაციათა ჩარჩოს შესაბამისად. საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი ლოგიკურად არის ურთიერთდაკავშირებული და უზრუნველყოფს სწავლის შედეგების მიღწევას. ზოგადად, განსაზღვრულია პროგრამის კომპონენტები, სწავლებისა და სწავლის მეთოდები ასახავს დარგის სპეციფიკას და ორიენტირებულია პროგრამების სწავლის შედეგების მიღწევაზე. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, "პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი უზრუნველყოფს ყველა შემადგენელი კომპონენტის ლოგიკურ კავშირს და საშუალო აკადემიური მოსწრების მქონე სტუდენტის მიერ სწავლის შედეგების მიღწევას გონივრულ ვადებში". თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ შეძლო ამ განცხადების დამადასტურებელი მტკიცებულებების იდენტიფიცირება. საგანმანათლებლო პროგრამებში ცვლილებების შეტანისა და გაუქმების პროცედურებში მითითებულია, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური აფასებს თითოეულ საგანმანათლებლო პროგრამას ამ მოთხოვნებთან შესაბამისობაში, კერძოდ, პროგრამის დასრულების მაჩვენებელს პროგრამის დონისა და ხანგრძლივობის მიხედვით დადგენილ ვადაში.

პროგრამების უმრავლესობა ითვალისწინებს არჩევითი კურსების შეთავაზებას, რაც დასტურდება როგორც თვითშეფასების ანგარიშში და პროგრამის აღწერილობაში, ასევე ჯგუფის მიერ ჩატარებული გასაუბრებებით.

სდასუ-ს დანერგილი აქვს სწავლის შედეგების შეფასების გამჭვირვალე სისტემა, რომელიც ითვალისწინებს დარგის სპეციფიკას. სწავლის შედეგების შეფასების სისტემა მოიცავს შეფასების ფორმატსა და მეთოდოლოგიას. ეს სისტემა უზრუნველყოფს სტუდენტთა აკადემიური მიღწევების იდენტიფიცირებას. ექსპერტთა ჯგუფისთვის ხელმისაწვდომი სილაბუსების ანალიზის საფუძველზე დგინდება, რომ შეფასების სისტემის რეგულაციები დეტალურადაა აღწერილი და შესაბამისობაშია საქართველოს შესაბამის საკანონმდებლო აქტებთან. სტუდენტთა სწავლის შედეგების შეფასებისას დაწესებულება იყენებს გამჭვირვალე კრიტერიუმებს. შეფასების სისტემის შესახებ ინფორმაცია ხელმისაწვდომია სტუდენტებისთვის, რომლებიც ასევე ინფორმირებულნი არიან გასაჩივრების მექანიზმების შესახებ. სწავლის შედეგების შეფასების სისტემის კომპონენტები ძირითადად ინტეგრირებულია სასწავლო კურსების სილაბუსებში. ჯგუფის მიერ ჩატარებული გასაუბრებების შედეგად დადასტურდა, რომ სტუდენტები იცნობენ პროგრამის შეფასების სისტემის სპეციფიკას.

სდასუ-მ შეიმუშავა პერსონალის მართვის პოლიტიკა, რომელიც ასახავს ადამიანური რესურსების მართვის პროცესის ზოგად პრინციპებს. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფმა აღნიშნა, რომ უნივერსიტეტს არ გააჩნია სტრუქტურირებული მიდგომა პერსონალის მართვასთან მიმართებით. თავად პოლიტიკის დოკუმენტი ხასიათდება ფრაგმენტულობითა და ბუნდოვანებით, მხოლოდ ზოგადად მიმოიხილავს სფეროებს, პრინციპებსა და პრიორიტეტებს. პოლიტიკა არ არის იმგვარად ფორმულირებული, რომ წარმოადგენდეს მკაფიო წესებს ან სახელმძღვანელო პრინციპებს დაწესებულებისა და თანამშრომლებისთვის, რომლებიც დაიცავენ მათ შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად. სამუშაო რეგულაციები და სამუშაო გარემოს მართვის პრინციპები გაბნეულია დაწესებულების სხვადასხვა ნორმატიულ დოკუმენტში.

დაწესებულებას არ გააჩნია მკაფიოდ ჩამოყალიბებული პოლიტიკა პერსონალის პროფესიული განვითარების საჭიროებების იდენტიფიცირებისთვის, როგორც სასწავლო, ისე კვლევით მიმართულებებში. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული გასაუბრებების საფუძველზე გამოვლინდა, რომ აკადემიური პერსონალის განვითარების საჭიროებების შესახებ გადაწყვეტილებებს იღებენ დეკანები და პროგრამის ხელმძღვანელები. ზემოხსენებული პრიორიტეტები არ არის გამყარებული სამოქმედო გეგმებით, დროში გაწერილი სტრატეგიული მიზნებით ან გაზომვადი ინდიკატორებით. უფრო მეტიც, არ არსებობს სისტემატური პროცესი, რომელიც შეაფასებს პროფესიული განვითარების იმ აქტივობების გავლენას, რომლებსაც პერსონალი ესწრება; მსგავსი სისტემის არსებობა საშუალებას მისცემს უნივერსიტეტს გაზომოს თავისი ინვესტიციის ეფექტურობა და მისი მომავალი გადაწყვეტილები მტკიცებულებების საფუძველზე მიიღოს.

ადმინისტრაციული პერსონალის საქმიანობის შეფასება რეგულირდება ადმინისტრაციული პერსონალის კომპეტენციის შეფასების წესებით. ამ პროცესში გათვალისწინებულია 360- გრადუსიანი შეფასების სისტემა, რომელიც მოიცავს თანამშრომლის თვითშეფასებას, ხელმძღვანელის შეფასებას და კოლეგების ანონიმურ შეფასებებს. ექსპერტთა ჯგუფმა დააფიქსირა ინფორმაციის ნაკლებობა სხვადასხვა სტრუქტურულ ერთეულს შორის და გასაუბრებების პროცესში მიიღო არათანმიმდევრული ინფორმაცია. შეფასების პროცესში ჩართულმა თითოეულმა სტრუქტურულმა ერთეულმა წარმოადგინა განსხვავებული ინფორმაცია, თუმცა დაადასტურა, რომ ზოგადად შეფასების პროცესში გამოიყენება მონაცემთა შეგროვების სამი ინსტრუმენტი - თვითშეფასების ფორმა, კმაყოფილების გამოკითხვა და თანამშრომლების შეფასება ადმინისტრაციის უფროსის მიერ. აღსანიშნავია, რომ ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის ფუნქციები, როგორც ეს განსაზღვრულია სამუშაოს აღწერილობისა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დოკუმენტში, არ მოიცავს პერსონალის შეფასებასთან დაკავშირებულ პასუხისმგებლობებს.

ადამიანური რესურსების განვითარებისა და შესრულების შეფასების ფუნქციები განაწილებულია სამ განსხვავებულ სტრუქტურულ ერთეულში - ადამიანური რესურსების მართვის ოფისი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური და სამეცნიერო- კვლევითი და უწყვეტი განათლების ცენტრი. ადგილზე ვიზიტის დროს შესაბამისი დოკუმენტაციის ანალიზმა და ჩატარებულმა გასაუბრებებმა ჯგუფს მისცა საფუძველი დაესკვნა, რომ ადამიანური რესურსების მართვისა და შეფასების პროცესში ჩართულ სტრუქტურულ ერთეულებს შორის ამოცანები არ არის მკაფიოდ განაწილებული.

ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ დაწესებულებას არ გააჩნია საკმარისი პოტენციალი, უზრუნველყოს დასაქმებული პერსონალის მიერ საგანმანათლებლო, სამეცნიერო და ადმინისტრაციული პროცესების ეფექტური მართვა და უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმით დადგენილი მიზნების მიღწევა. ეს საკითხი დეტალურადაა განხილული სტანდარტში 4.

უნივერსიტეტს მიღებული აქვს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვის დებულება და აკადემიური და მოწვეული პერსონალის განსაზღვრის მეთოდოლოგია თითოეული პროგრამისთვის. დატვირთვის სქემა რეგულარულად ახლდება და ითვალისწინებს პროგრამისა და სასწავლო კურსების შინაარსს, სპეციფიკას, სტუდენტთა რაოდენობას და ინფრასტრუქტურის შესაძლებლობებს.

აფილირებული პერსონალისთვის უნივერსიტეტს განსაზღვრული აქვს დატვირთვის მართვის სისტემა, რომელიც აკადემიური სტატუსის მიხედვით განსხვავდება. დატვირთვა იზომება საათობრივად და ინდივიდუალურად არის განსაზღვრული თითოეული აფილირებული თანამშრომლისთვის. თუ აკადემიური პერსონალი იკავებს ადმინისტრაციულ პოზიციას უნივერსიტეტში, მას აქვს უფლება გააფორმოს აკადემიური ხელშეკრულება ნახევარ განაკვეთზე. აფილირების ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით აკადემიური პერსონალი განსაზღვრავს თავის აფილირებას სდასუ- ში. ხელშეკრულება ასევე განსაზღვრავს პერსონალის პასუხისმგებლობებს და აფილირების ხელშეკრულების დარღვევის შემთხვევაში ხელშეკრულება ავტომატურად უქმდება.

ამჟამად, დაწესებულებაში დასაქმებულია 210 აკადემიური და მოწვეული პერსონალი, საიდანაც 52 არის აფილირებული. პროგრამული და ინსტიტუციური მდგრადობის უზრუნველსაყოფად, სდასუ ითვალისწინებს თითოეული პროგრამის არსებულ და პოტენციურ სტუდენტთა კონტინგენტს, ასევე პროგრამის სპეციფიკას აკადემიური და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრისას. ფაქტობრივი მაჩვენებლები და ინდიკატორები შესაბამისობაშია დადგენილ კრიტერიუმებთან ფაკულტეტების მიხედვით, რაც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და პერსონალზე დაკისრებული სხვა აქტივობების ეფექტურ განხორციელებას. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ აღმოაჩინა

კონკრეტული მეთოდოლოგია ან სტრატეგია, რომელიც მიმართულია სამიზნე ნიშნულების მიღწევისკენ მოკლევადიან და გრძელვადიან პერსპექტივაში. გარდა ამისა, ჯგუფმა ვერ დაადასტურა, რომ უნივერსიტეტი ადგენს პროგრესულ კრიტერიუმებს პერსონალისთვის საგანმანათლებლო, კვლევითი და სხვა საქმიანობის ეფექტური განხორციელების მიზნით. საქმიანობის მიმოხილვისა და შეფასების არათანმიმდევრული და ფრაგმენტული ხასიათის გამო, სდასუ- ს ასევე არ გააჩნია თანამშრომელთა საქმიანობის შეფასების მკაფიოდ ჩამოყალიბებული სტანდარტები.

სდასუ- მ შეიმუშავა და დანერგა რეგულაციები, რომლებიც არეგულირებს სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერებისა და შეწყვეტის პროცედურებს, ასევე მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, საგანმანათლებლო დოკუმენტაციის გაცემისა და სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების საკითხებს თითოეული საგანმანათლებლო საფეხურისთვის. ეს ნორმატიული დოკუმენტები ხასიათდება გამჭვირვალობით და შესაბამისობაშია საქართველოს მოქმედ კანონმდებლობასთან.

საგანმანათლებლო პროგრამა დასრულებულად მიიჩნევა, როდესაც სტუდენტი აკმაყოფილებს პროგრამით გათვალისწინებულ ყველა მოთხოვნას, დააგროვებს სავალდებულო კრედიტების დადგენილ რაოდენობას და აღწევს პროგრამით განსაზღვრულ სწავლის შედეგებს. წარჩინების ხარისხი ენიჭება სტუდენტს, რომლის GPA შეადგენს 3.5- ს ან აღემატება ამ მაჩვენებელს. დიპლომის მინიჭება ხორციელდება შესაბამისი საგანმანათლებლო საფეხურის მიხედვით.

ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული გასაუბრებების, ხელშეკრულების ნიმუშებისა და შესაბამისი მარეგულირებელი დოკუმენტების ანალიზის საფუძველზე შესაძლებელია დადასტურდეს, რომ სტუდენტთა ინტერესები დაცულია მათი შესაბამისი საგანმანათლებლო საფეხურის მიხედვით, ხოლო ხელშეკრულებების შინაარსი მათთვის გასაგებია. ნორმატიული დოკუმენტები, რომლებიც არეგულირებს სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერებისა და შეწყვეტის პროცედურებს, მობილობას, კვალიფიკაციის მინიჭებას, საგანმანათლებლო დოკუმენტაციის გაცემასა და სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარებას, გამჭვირვალეა და შესაბამისობაშია საქართველოს მოქმედ კანონმდებლობასთან.

სტუდენტებისთვის უზრუნველყოფილია ადეკვატური საკონსულტაციო და მხარდამჭერი სერვისები სასწავლო პროცესის ოპტიმიზაციისა და აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესების მიზნით. სასწავლო კურსების სილაბუსებში ინტეგრირებულია დამატებითი საკონსულტაციო საათები, ხოლო აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი მზადაა, საჭიროების შემთხვევაში უზრუნველყოს სტუდენტთა კონსულტირება. სწავლის დაწყებისთანავე, პირველივე საორიენტაციო შეხვედრაზე, სტუდენტები იღებენ ამომწურავ ინფორმაციას არსებული საკონსულტაციო და მხარდამჭერი მექანიზმების შესახებ.

უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს სტუდენტთა კარიერული განვითარებისა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების ხელშეწყობის სერვისი, რომელიც ახორციელებს კურსდამთავრებულთა მონაცემთა ბაზის შეგროვებას და პოტენციურ დამსაქმებელთა რეესტრის შედგენას. ვიზიტის ფარგლებში ექსპერტთა ჯგუფს წარედგინა დასაქმებულ კურსდამთავრებულთა სია. ამასთან, კარიერული განვითარების სამსახური მუდმივ კავშირშია კურსდამთავრებულებთან და ახორციელებს სტუდენტთა აქტიურ მხარდაჭერას დასაქმების პროცესში.

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა, რომელიც ორიენტირებულია სტუდენტის საგანმანათლებლო პროცესის მიზნებისა და ამოცანების რეალიზაციაზე. ეს პროცესი ხელს უწყობს სტუდენტის თვითშეფასებასა და აქტიურ ჩართულობას სასწავლო პროცესში.

გარდა ამისა, სდასუ- ში რეგულარულად ხორციელდება მრავალფეროვანი კლასგარეშე აქტივობები. უნივერსიტეტი ყოველწლიურად ატარებს საერთაშორისო სტუდენტურ სამეცნიერო კონფერენციას, რომელიც ხელს უწყობს სტუდენტების სამეცნიერო-კვლევითი კომპეტენციების განვითარებას. სტუდენტები აქტიურად მონაწილეობენ მრავალფეროვან კულტურულ, საგანმანათლებლო და რეკრეაციულ ღონისძიებებში, მათ შორის: კულტურულ პროგრამებში, გამოფენების ორგანიზებასა და დაგეგმვაში, ექსპოზიციებსა და მხატვრულ კონკურსებში. უნივერსიტეტის ფარგლებში ტარდება ლიტერატურული საღამოები, მუსიკალური ღონისძიებები, საახალწლო კარნავალები, საქველმოქმედო და სოციალური აქტივობები. გარდა ამისა, რეგულარულად იმართება საჯარო ლექციები და შეხვედრები.

თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, სდასუ მიზნად ისახავს თავისი, როგორც თანამედროვე აკადემიური, სამეცნიერო და კვლევითი ცენტრის უწყვეტ განვითარებას. დაწესებულება ხაზს უსვამს

საგანმანათლებლო პროცესში ინტეგრირებული ინოვაციური, ხარისხობრივი და შედეგზე ორიენტირებული კვლევების მნიშვნელობას. თუმცა, უნივერსიტეტს არ გააჩნია მკაფიოდ გამოხატული კვლევითი პრიორიტეტები და სპეციალიზებული კვლევითი ლაბორატორია, რაც ნაწილობრივ განპირობებულია არსებული ფინანსური რესურსების სიმწირით.

დაწესებულება აცხადებს ინოვაციური, ხარისხობრივი და შედეგზე ორიენტირებული კვლევების განხორციელებას და მათ ინტეგრაციას სასწავლო პროცესში. მიუხედავად ამისა, ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული გასაუბრებების შედეგად გამოვლინდა, რომ უნივერსიტეტს არ აქვს მკაფიოდ ჩამოყალიბებული კვლევითი პრიორიტეტები, რაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია შეზღუდული ფინანსური რესურსების პირობებში. ჯგუფმა ასევე დაადგინა, რომ სამედიცინო მიმართულებით კვლევითი თემატიკა ძირითადად ფოკუსირებულია მონაცემთა შეგროვებასა და სტატისტიკურ ანალიზზე, ასევე კლინიკურ კვლევებზე, რაც ნაწილობრივ ხსნის დაწესებულებაში კვლევითი ლაბორატორიის არარსებობას. თუმცა, მიუხედავად კლინიკური კვლევების პრიორიტეტულობისა, სტატისტიკური მეთოდოლოგიის სწავლება არ არის ინტეგრირებული სადოქტორო პროგრამაში.

კვლევითი პოტენციალის გაძლიერების მიზნით, უნივერსიტეტმა დააფუძნა სამეცნიერო კვლევითი და უწყვეტი განათლების ცენტრი, რომლის მიზანია სამეცნიერო-კვლევითი პოტენციალის მხარდაჭერა და კოორდინაცია. გარდა ამისა, შეიქმნა ინტერდისციპლინარული კვლევითი ცენტრი სტუდენტების ინტერდისციპლინურ კვლევებში ჩართვის მიზნით. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ ცენტრის საქმიანობა ძირითადად ორიენტირებულია ადმინისტრაციულ ფუნქციებზე, როგორცაა მეცნიერთა და დოქტორანტების შესახებ ინფორმაციის შეგროვება, და ნაკლებად არის ჩართული პროექტების ინიცირების, წარდგენისა და განხორციელების პროცესებში.

თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, უნივერსიტეტის სამეცნიერო პროდუქტიულობა მოიცავს 29 მონოგრაფიას, 48 სახელმძღვანელოს და 265 სამეცნიერო ნაშრომს. აკადემიური პერსონალი მონაწილეობდა 54 ეროვნულ და საერთაშორისო სამეცნიერო საგრანტო პროექტში და 279 ადგილობრივ და საერთაშორისო კონფერენციაში. თუმცა, ჯგუფის მიერ ჩატარებული გასაუბრებების და დეტალური ანალიზის შედეგად გამოვლინდა, რომ პუბლიკაციების რაოდენობა მოიცავს კონფერენციის აბსტრაქტებსაც და წარმოდგენილი ინფორმაცია არ არის სათანადოდ სტრუქტურირებული. ასევე, არ არის დაკონკრეტებული უნივერსიტეტთან აფილირებული პერსონალის მიერ გამოქვეყნებული ნაშრომების რაოდენობა.

უნივერსიტეტი აცხადებს მხარდაჭერას სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის მიმართ და მიზნად ისახავს "ახალი ცოდნის, ხედვის, მიდგომებისა და პერსპექტივების განვითარებას". კვლევითი პოტენციალის გაძლიერების მიზნით, სდასუ-მ დააფუძნა სამეცნიერო კვლევითი და უწყვეტი განათლების ცენტრი, რომლის ფუნქციებში შედის სამეცნიერო კვლევების კოორდინაცია და ურთიერთობების მართვა საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტროსთან, ასევე სხვა სახელმწიფო და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან. ცენტრის პასუხისმგებლობა მოიცავს სოციალურ-ეკონომიკური და გარემოსდაცვითი კვლევების საფუძველზე პროექტების ინიცირებას, პრეზენტაციასა და რეალიზაციას. თუმცა ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებულ გასაუბრებებზე გამოვლინდა, რომ ცენტრის საქმიანობა ძირითადად ორიენტირებულია ადმინისტრაციულ ფუნქციებზე, როგორცაა მეცნიერთა და დოქტორანტების შესახებ ინფორმაციის შეგროვება, და ნაკლებად არის ჩართული კვლევითი პროექტების ინიცირების, წარდგენისა და განხორციელების პროცესებში.

უნივერსიტეტის მისწრაფებაა ხელი შეუწყოს საგანმანათლებლო და სამეცნიერო აქტივობების ინტერნაციონალიზაციას პოლიტიკის მეშვეობით, რომელიც ხაზს უსვამს საერთაშორისო მობილობას, პერსონალის ჩართულობასა და მჭიდრო თანამშრომლობას ადგილობრივ და საერთაშორისო პარტნიორ უნივერსიტეტებთან და ორგანიზაციებთან. ამ ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის მხარდასაჭერად, საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და ინტერნაციონალიზაციის დეპარტამენტი ხელს უწყობს პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლებას და ინარჩუნებს ურთიერთობებს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან, საერთაშორისო ორგანიზაციებთან და არასამთავრობო სექტორთან. ამის დასტურია ხელმოწერილი თანამშრომლობის მემორანდუმები უცხოურ უნივერსიტეტებთან და ეკონომიკურ სუბიექტებთან კვლევისა და განვითარების სფეროში, მათ შორის ინოვაციური სამეცნიერო პროდუქტების შექმნის მიზნით. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული გასაუბრებების შედეგად გამოვლინდა, რომ საერთაშორისო კვლევით პროექტებში მონაწილეობა ხასიათდება დაბალი სიხშირით.

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა აკადემიური/ სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის შეფასების კრიტერიუმები, რომელიც მოიცავს სამეცნიერო ღონისძიებებში/ კონფერენციებში მონაწილეობას, განხორციელებული კვლევების რაოდენობას, მოპოვებული გრანტების რაოდენობას, პატენტებს, წარდგენილ საგრანტო განაცხადებს და სხვა პარამეტრებს, რომლებიც ასახულია შესაბამის ნორმატიულ დოკუმენტებში.

სამეცნიერო საქმიანობის შეფასება ხორციელდება ყოველწლიურად, არაუგვიანეს მომდევნო წლის 1 თებერვლისა, და შესაძლებელია მისი ეტაპობრივი განხორციელება პროექტების მიხედვით. შეფასების პროცესს კოორდინაციას უწევს სამეცნიერო კვლევებისა და უწყვეტი განათლების ცენტრი, რომელიც ანგარიშვალდებულია რექტორისა და ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტის წინაშე. შეფასების შედეგების ანალიზის საფუძველზე, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური რექტორთან ერთად შეიმუშავებს რეკომენდაციებს და წარუდგენს აკადემიურ საბჭოს.

სამეცნიერო/ აკადემიური პერსონალის შეფასებისა და აკადემიური საბჭოს რეკომენდაციების საფუძველზე, სამეცნიერო კვლევისა და უწყვეტი განათლების ცენტრი, ხარისხის უზრუნველყოფის ხელმძღვანელთან და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელთან შეთანხმებით, მიმართავს რექტორს შინაგანაწესით განსაზღვრული წახალისების მექანიზმების გამოყენების თაობაზე. ექსპერტთა ჯგუფმა აღნიშნა, რომ დოკუმენტებში წარმოდგენილი სამეცნიერო კვლევის ანგარიში არ იყო სათანადოდ გაანალიზებული და რაოდენობრივად განსაზღვრული უნივერსიტეტის მიერ დამტკიცებული კრიტერიუმების მიხედვით. სამეცნიერო- კვლევითი საქმიანობის შეფასების სრულყოფილი სურათის მისაღებად არასაკმარისია მხოლოდ ინფორმაციის შეგროვება; აუცილებელია მისი საფუძვლიანი ანალიზი, რათა დაიგეგმოს იდენტიფიცირებული ნაკლოვანებების აღმოფხვრისკენ მიმართული ღონისძიებები.

სდასუ- ს საკუთრებაშია უძრავი ქონება ჭავჭავაძისა და შარტავას ქუჩებზე. დაწესებულების საერთო ფართობი შეადგენს 4992,3 კვ.მ- ს, საიდანაც სასწავლო ფართი მოიცავს 4609,96 კვ.მ- ს, ხოლო დამხმარე ფართი - 382,34 კვ.მ- ს. ექსპერტთა ჯგუფმა დაათვალიერა მთავარი კამპუსი, შემდეგ კი ორ ჯგუფად გაიყო "სდასუ" ქართულ- ინგლისური სტომატოლოგიური კლინიკის, "ნინო დადვანის სტომატოლოგიური ცენტრის", "ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და ნარკომანიის პრევენციის ცენტრისა" და "ავერსის კლინიკის" შესამოწმებლად.

დათვალიერების საწყის ეტაპზე შეფასდა საგანმანათლებლო საქმიანობისთვის განკუთვნილი სივრცეები და უსაფრთხოების ნორმების დაცვა. აღსანიშნავია, რომ უნივერსიტეტი ფუნქციონირებს სამგზავრო ლიფტის გარეშე და არ გააჩნია კაფეტერია. ექსპერტთა ჯგუფს ეცნობა, რომ კაფეტერია არ ფუნქციონირებს 2018 წლიდან და არ არის გათვალისწინებული სტუდენტებისა და თანამშრომლებისთვის კვების ობიექტი. აუდიტორიები უზრუნველყოფილია ბუნებრივი განათებით, თუმცა არ არის აღჭურვილი ცენტრალური გათბობისა და კონდიციონერების სისტემებით. უნივერსიტეტის შიდა და გარე პერიმეტრზე დამონტაჟებულია ვიდეოთვალთვალის სისტემა. ინფორმაცია კამერების არსებობის შესახებ გამოკრულია კედლებზე პერსონალისა და სტუდენტების საყურადღებოდ.

უსაფრთხოების მიზნით, ცეცხლმაქრები განთავსებულია უნივერსიტეტის ყველა სართულზე, თუმცა მათი გამოყენების ინსტრუქციები არ არის სრულყოფილად წარმოდგენილი. ცეცხლმაქრების ტექნიკური მდგომარეობა საეჭვოა მათი განახლების ნიშნების არარსებობის გამო. კვამლის დეტექტორები დამონტაჟებულია ყველა სართულზე. ევაკუაციის გეგმები განთავსებულია შენობის ყველა სართულზე. საგანგებო გასასვლელი ფუნქციონირებს შიგნიდან გარეთ გასვლის პრინციპით. ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ სამედიცინო კაბინეტი არსებობს, თუმცა ვიზიტის დროს ექიმი არ იმყოფებოდა ადგილზე; პირველადი დახმარების ყუთი არ არის განთავსებული ყველა სართულზე; სამედიცინო კაბინეტში ორი პირველადი დახმარების ყუთი აღმოჩნდა, მხოლოდ მოთხოვნის შემდეგ.

სანიტარულ ობიექტებში არსებული ტიხრები არ უზრუნველყოფს სრულ პრივატულობას, ვინაიდან არ ფარავს სახეს და ფეხებს. უზრუნველყოფილია ბუნებრივი, უწყვეტი განათებით. სანიტარული ობიექტები არ არის ადაპტირებული შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთათვის. კამპუსს არ აქვს სპეციალურად გამოყოფილი პარკინგი მოძრაობის შეზღუდვის მქონე პირებისთვის. როგორც ადგილზე ვიზიტის დროს დადასტურდა, ამჟამად უნივერსიტეტში არ არის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე

სტუდენტი, მაგრამ, როგორც ჩანს, წინა წლებში იყო. ასეთ შემთხვევაში, სწავლება ხორციელდებოდა პირველ სართულზე, შესაბამისი რესურსებიც აქვე იყო ხელმისაწვდომი.

სდასუ-ს ბიბლიოთეკა მუშაობს კვირაში ექვსი დღე. ბიბლიოთეკის სივრცე ერთდროულად იტევს 50 სტუდენტს. ექსპერტთა ჯგუფმა ნახა ორი დიდი სამკითხველო დარბაზი, რომელიც განკუთვნილია როგორც პერსონალისთვის, ისე სტუდენტებისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ, თეორიულად, ორივე ოთახი განკუთვნილია როგორც ჯგუფური, ასევე ინდივიდუალური მუშაობისთვის, ეს ორი მოთხოვნილება ურთიერთსაწინააღმდეგოა, მაგ. ჯგუფურმა მუშაობამ შეიძლება ხელი შეუშალოს ცალკეულ მკითხველს. ბიბლიოთეკას მნიშვნელოვანი წიგნადი ფონდი გააჩნია. დაწესებულებას აქვს ბიბლიოთეკით სარგებლობის პოლიტიკა, რომელიც ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ელექტრონულ სისტემაში, როგორც სტუდენტებისთვის, ასევე პერსონალისთვის. ასევე ხელმისაწვდომია კომპიუტერები და პრინტერები.

ბიბლიოთეკის ლიტერატურა წარმოდგენილია როგორც ბეჭდვით, ასევე ელექტრონულ ფორმატში, რაც დადასტურდა ობიექტების დათვალიერების დროს. უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკა მოიცავს 22,000 ტომს. თუმცა, დაწესებულებამ ვერ უზრუნველყო ქართულენოვანი და უცხოენოვანი ლიტერატურის სტატისტიკური მონაცემების წარმოდგენა. ადგილზე დათვალიერებამ გამოავლინა, რომ წინა საანგარიშო პერიოდში განხორციელდა საბიბლიოთეკო ფონდის მნიშვნელოვანი განახლება. ექსპერტთა ჯგუფმა მოითხოვა დამატებითი დოკუმენტაცია ლიტერატურის შესყიდვისთვის გამოყოფილი ბიუჯეტის დასადასტურებლად. პასუხად წარმოდგენილ იქნა რექტორის ოფიციალური ბრძანება, რომელშიც დეტალურადაა აღწერილი განახლებული ლიტერატურის ჩამონათვალი, შესაბამისი ბიუჯეტი და ფინანსური დოკუმენტაცია.

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა კომპლექსური საინფორმაციო ტექნოლოგიების მართვის პოლიტიკა, რომელიც ძირითადად ფოკუსირებულია სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონულ სისტემაზე, რომელიც ხორციელდება "INI.GE"- სთან თანამშრომლობით. ეს პოლიტიკა ავალდებულებს უნივერსიტეტის საინფორმაციო ტექნოლოგიების ყველა მომხმარებელს, დაიცვას საქართველოს კანონმდებლობა ინტელექტუალური საკუთრების, საინფორმაციო ტექნოლოგიების უსაფრთხოებისა და პერსონალური მონაცემების დაცვის სფეროებში.

სასწავლო პროცესის მართვის სისტემა (sdasu.ini.ge) წარმოადგენს მრავალფუნქციურ პლატფორმას, რომელიც შექმნილია დაწესებულების საგანმანათლებლო და ადმინისტრაციული საქმიანობის ყოვლისმომცველი მხარდაჭერისთვის. სისტემა ხელს უწყობს პროცესების ოპტიმიზაციას, კომუნიკაციის გაუმჯობესებას, ინფორმაციის ეფექტურ დამუშავებასა და მონაცემთა უსაფრთხოების უზრუნველყოფას. იგი ახორციელებს საგანმანათლებლო პროცესის მართვის სხვადასხვა ასპექტის, მათ შორის ფინანსური მოდელისა და ელექტრონული საქმისწარმოების, ავტომატიზაციას. სისტემა ფართოდ გამოიყენება აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის, ასევე სტუდენტების მიერ. ამ სერვისების შემდგომი განვითარებისა და გაუმჯობესების მიზნით, უნივერსიტეტმა გააფორმა ერთწლიანი კონტრაქტი "INI.GE" ჯგუფთან.

ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული გასაუბრებების შედეგად გამოვლინდა, რომ უნივერსიტეტის ინფორმაციის მართვის სისტემა უზრუნველყოფს სტუდენტთა მონაცემების ეფექტურ მართვას, სტუდენტთა ჩანაწერების ოპტიმიზებულ მივლინას, სტუდენტთა ინფორმაციის კომპლექსურ დამუშავებას და სტუდენტთა აკადემიური სტატუსისა და GPA-ს ავტომატურ კალკულაციას. გარდა ამისა, სტუდენტებს აქვთ დისტანციური წვდომა პერსონალიზებულ ელექტრონულ სისტემაზე, რაც ხელს უწყობს კომუნიკაციას პროფესორებთან, ლექტორებთან, ადმინისტრაციულ პერსონალთან, და თანატოლებთან. სისტემა ასევე უზრუნველყოფს ელექტრონული რესურსების გაცვლას და საჭირო დოკუმენტაციის ბეჭდვას. ელექტრონული სისტემის მეშვეობით, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს, ისევე როგორც სტუდენტებს წვდომა აქვთ საგანმანათლებლო პროგრამებსა და სილაბუსებზე. მათთვის ასევე ხელმისაწვდომია შეფასების სისტემა და ელექტრონული გასაჩივრების მექანიზმი.

სდასუ-მ წარმოადგინა 2024 წლის ბიუჯეტი. უნივერსიტეტის პროგნოზირებული მთლიანი შემოსავალი 2024 წელს შეადგენს 4,390,843 ლარს, რომელიც შემდეგნაირად ნაწილდება: სწავლის საფასური: 3,421,921 ლარი, სახელმწიფო გრანტები: 128,700 ლარი, ეკონომიკური საქმიანობა (უნივერსიტეტის ბუფეტი და

საკრედიტო მომსახურება): 34,030 ლარი, საპროცენტო შემოსავალი: 806,192 ლარი. 2024 წლისთვის დაგეგმილი მთლიანი ხარჯები შეადგენს 3,404,367 ლარს. მნიშვნელოვანი საბიუჯეტო ალოკაციები მოიცავს: სასაქონლო მატერიალური რესურსები: 643,795 ლარი, წიგნადი ფონდი: 215,603 ლარი. შიდა გრანტები: 132,000 ლარი. თუმცა, ჯგუფმა შეიტყო, რომ შიდა გრანტებზე მხოლოდ 6,000 ლარი დაიხარჯა. სდასუ- მ შეიმუშავა კომპლექსური პოლიტიკა, რომელიც არეგულირებს პასუხისმგებლობების განაწილებას, დავალებების დელეგირებასა და ანგარიშვალდებულების მექანიზმებს. ეს პოლიტიკა დეტალურად აღწერს თითოეული სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის ვალდებულებებს, რომლებიც მიმართულია გამოყოფილი ბიუჯეტის ფარგლებში სამოქმედო და სტრატეგიული გეგმებით გათვალისწინებული მიზნების დროული და ეფექტური რეალიზაციისკენ. პოლიტიკის თანახმად, ფინანსურ სამსახურს აკისრია მნიშვნელოვანი როლი ბიუჯეტის კოორდინაციის პროცესში. მისი ფუნქციები მოიცავს ბიუჯეტის შემუშავების პროცესში აქტიურ მონაწილეობას, ფინანსური აღრიცხვის წარმოებას, ხარჯებისა და შემოსავლების მონიტორინგს საბიუჯეტო პარამეტრებთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად.

დამატებით, სდასუ- მ შეიმუშავა ფინანსური მართვისა და კონტროლის სისტემის დანერგვის მექანიზმის დოკუმენტი, რომლის ძირითადი მიზნებია საანგარიშო წლის მოსალოდნელი მთლიანი შემოსავლების პროგნოზირება, ინსტიტუციური პრიორიტეტებისა და მიზნების იდენტიფიცირება, ბიუჯეტის კალენდრის შემუშავება, ხარჯების პროგნოზირება, ბიუჯეტის პროექტის განხილვა და საჯარო განხილვის ხელშეწყობა გამჭვირვალობის უზრუნველსაყოფად. დაწესებულებამ ასევე დანერგა ბიუჯეტის მონიტორინგის ანგარიშის ანალიზისა და შეფასების სპეციფიკური პროცედურები.

რეკომენდაციები

1. უზრუნველყავით ინსტიტუციის მიერ გამოქვეყნებული და გავრცელებული მისიის ყველა ვერსიის თანმიმდევრობა.
2. ჩაასწორეთ მისიის ფორმულირება ისე, რომ იგი ხაზს უსვამდეს დაწესებულების როლს ადგილობრივ და/ ან გლობალურ კონტექსტში, ასევე დაწესებულების მახასიათებლებს მისი ტიპისა და საქმიანობის (პროფილი) გათვალისწინებით.
3. მოახდინეთ სტრატეგიული დაგეგმვის ციკლის ყველა ეტაპზე პასუხისმგებლობების დელეგირების მკაფიო დეფინიცია და სისტემატიზაცია, მათ შორის, ანგარიშგების განვითარება, განხორციელება და მონიტორინგი და ასევე, ანგარიშვალდებულების ურთიერთიერთობები.
4. გადახედეთ სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების სტრუქტურას ინსტიტუციური მიზნების ეფექტური რეალიზაციისთვის (მაგ., რამდენად გაზომვადია მიზნები და ამოცანები, ანგარიშვალდებულება, რესურსები და ა.შ.);
5. უზრუნველყავით სტრატეგიული დაგეგმვის მონიტორინგისა და შეფასების მექანიზმების განხორციელება სამოქმედო გეგმის კომპონენტებთან, ჩართულ შესაბამის დაინტერესებულ მხარეებთან, მონიტორინგისა და ანგარიშგების ციკლურობასთან დაკავშირებით;
6. დარწმუნდით, რომ სტრატეგიული გეგმის განხორციელებას ყოველთვის მოსდევს ოფიციალურად დამტკიცებული სამოქმედო გეგმა.
7. გაზარდეთ შიდა და გარე დაინტერესებული მხარეების წარმომადგენლობა და ჩართულობა სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესში.
8. გადახედეთ და დააზუსტეთ ფაკულტეტის საბჭოს, როგორც სდასუ-ს მმართველი ორგანოს, როლი და დეტალურად განსაზღვრეთ მისი კომპეტენციები.
9. უზრუნველყავით და ხელი შეუწყვეთ სტუდენტური თვითმმართველობის გაძლიერებას, რაც მას სტუდენტთა ავტონომიურ და დამოუკიდებელ ხმად აქცევს.
10. საფუძვლიანად გაიაზრეთ ანგარიშვალდებულების ცნება და გამოიყენეთ იგი პრაქტიკაში ოფიციალურად განსაზღვრულ ფუნქციებთან ერთად, რათა სტრუქტურულმა ერთეულებმა ეფექტურად და კოორდინირებულად განახორციელონ თავიანთი ფუნქციები;
11. განაახლეთ დაწესებულების ვებგვერდზე განთავსებული ორგანიზაციული სტრუქტურა, რათა იგი ზუსტად ასახავდეს ინსტიტუციურ მოწყობას;
12. კიდევ ერთხელ გადახედეთ ორგანიზაციულ სტრუქტურას, რათა გარანტირებულ იქნას მისი ადეკვატურობა სტრატეგიულ გეგმაში განსაზღვრული აქტივობების ეფექტური

- განხორციელებისთვის, განსაკუთრებით უფლებამოსილების დელეგირების, პასუხისმგებლობების ალოკაციისა და ანგარიშგების იერარქიის თვალსაზრისით;
13. უფრო ფართოდ წარმოადგინეთ მმართველი ორგანოების არჩევის/ დანიშვნის რეგულაციები, ისე, რომ მოიცავდეს დაწესებულების ყველა მმართველ და აღმასრულებელ ორგანოსა და როლს, ამასთანავე, შეიქმნას შერჩევის გამჭვირვალე, პროგნოზირებადი და ობიექტური სისტემა;
 14. შეიმუშავეთ და დანერგეთ დოკუმენტაციის ოფიციალური დამტკიცების მექანიზმი, რომელიც ასევე მოიცავს იმის აღრიცხვას, თუ ვინ და როდის იღებს დოკუმენტს;
 15. გაზარდეთ საერთაშორისო ჩართულობა და ინტერნაციონალიზაციის შედეგების ინტეგრაცია დაწესებულების საქმიანობაში, მათ შორის უფრო მრავალფეროვანი, კოორდინირებული და მიზანმიმართული ურთიერთგაგების მემორანდუმები;
 16. გადახედეთ ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგიას, რომ გქონდეთ SMART მიზნები.
 17. მოახდინეთ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის პერსონალის ოპტიმიზაცია და გამოყავით ადეკვატური ადამიანური, საინფორმაციო და მატერიალური რესურსები ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმების ეფექტური განხორციელების მიზნით;
 18. სისტემატურად გამოიყენეთ ინსტრუმენტი, რომელიც ორიენტირებულია ყველა შიდა და გარე დაინტერესებული მხარის კმაყოფილების შეფასებაზე სდასუ-ში განხორციელებულ პროგრამებთან მიმართებაში;
 19. გაზარდეთ კვლევითი აქტივობების შედეგების ხილვადობა აკადემიურ წრეებში კონსოლიდირებული მონაცემების პუბლიკაციის გზით;
 20. გადახედეთ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ანგარიშვალდებულების მექანიზმებს კმაყოფილების კვლევების შემუშავების, ანალიზისა და ვალიდაციის პროცესებთან მიმართებაში;
 21. უზრუნველყავით გამოკითხვების მონაცემების უწყვეტობა და შედარება გამოკითხვის უკეთესი ფორმების საშუალებით.
 22. უზრუნველყავით ხარისხის უკუკავშირის ციკლის დასრულება გამოკითხვის მონაცემების შემდგომი მიზანმიმართული ანალიზითა და შესაბამისი ზომების განხორციელებით; დაინტერესებული მხარეების უკუკავშირზე რეაგირების მიზნით განხორციელებულმა ღონისძიებებმა შესაძლოა ასევე გაზარდოს გამოკითხვების სანდოობა;
 23. გააძლიერეთ ინსტიტუციური ინიციატივები დაწესებულებაში ხარისხის კულტურის კულტივაციის მხარდასაჭერად;
 24. გაავრცელეთ ეთიკის კოდექსი, აკადემიური კეთილსინდისიერებისა და აკადემიური თავისუფლების პრინციპები ინსტიტუციური საკომუნიკაციო არხების, მათ შორის ოფიციალური ვებგვერდის მეშვეობით;
 25. უზრუნველყავით აკადემიური და მოწვეული პერსონალის, ისევე როგორც სტუდენტების ინფორმირებულობა პლაგიატის პრევენციის პოლიტიკისა და მისი შესაბამისობის შესახებ, რაც გულისხმობს მსგავსების დასაშვებ კოეფიციენტს, პლაგიატის შემთხვევაში სანქციებსა და მათ შედეგებს, პლაგიატის გამოვლენის პროგრამული უზრუნველყოფის გამოყენებას;
 26. გაავრცელეთ ინფორმაცია ეთიკური პრინციპების დარღვევისთვის სანქციების შესახებ;
 27. განმარტეთ და დაამკვიდრეთ ინტერესთა კონფლიქტის ცნება;
 28. უზრუნველყავით სტუდენტთა ჩართულობა საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავების პროცესში;
 29. გადახედეთ საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასებისა და გაუმჯობესების მექანიზმებს, რათა უზრუნველყოფილ იქნას უფრო სტრუქტურირებული, გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი სისტემა, პროგრამის განხილვის წინასწარ განსაზღვრული ვადების ჩათვლით;
 30. მოახდინეთ მოდიფიკაციების ტიპოლოგიზაცია, რომლებიც შესაძლოა განხორციელდეს პროგრამის განხილვის სხვადასხვა ეტაპზე;
 31. გააძლიერეთ აკადემიური საბჭოს უფლებამოსილება პროგრამების მართვის სფეროში;
 32. გააძლიერეთ გარე დაინტერესებული მხარეების/ დამსაქმებლების, კურსდამთავრებულებისა და სტუდენტების ინტეგრაცია პროგრამის მართვასა და მის სრულ ციკლთან დაკავშირებულ პროცესებში;
 33. რეკომენდებულია, დაინერგოს საგანმანათლებლო პროგრამების ხელმძღვანელობის მკაფიო პროცესი, რომელიც იქნება გამჭვირვალე, ეცნობება ყველა დეკანს, პროგრამის ხელმძღვანელებს

და აკადემიურ პერსონალს, ექნება მკაფიო იურისდიქცია, პოლიტიკა და შეხვედრები გაიმართება რეგულარულად, ანუ უფრო ხშირად, ვიდრე სემესტრში ერთხელ.

34. გააგრძელეთ ინსტიტუციური ძალისხმევა სტომატოლოგიის საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის მიზნებისა და სწავლის შედეგების ჰარმონიზაციისთვის სტომატოლოგიის უმაღლესი განათლების დარგობრივი მახასიათებლის დოკუმენტთან, რაც უზრუნველყოფს, რომ პროგრამა აკმაყოფილებს მინიმალურ აუცილებელ კომპეტენციებსა და კრიტერიუმებს, რომლებიც ასახულია დარგობრივ მახასიათებელში, ფაკულტეტის წევრებთან, კურიკულუმის შემქმნელებთან, დარგის ექსპერტებთან და სტუდენტთა წარმომადგენლებთან მჭიდრო კონსულტაციით;
35. შეიმუშავეთ პერსონალის მართვის ყოვლისმომცველი პოლიტიკა ადამიანური რესურსების ოფიციალურად განსაზღვრის, შეთანხმების და მართვის მიზნით, ასევე, უზრუნველყავით პერსონალის ჩართულობის კულტურის და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მათი წარმოდგენის ხელშეწყობა;
36. განახორციელეთ დაქირავების გამჭვირვალე და კონკურენტული პროცესი ინფორმაციის არხების, შერჩევისა და შეფასების წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების გამოყენებით.
37. უზრუნველყავით ადამიანური რესურსების პროცესების თითოეულ ეტაპზე დოკუმენტაციის სკრუპულოზური წარმოება, მათ შორის, შერჩევა, შეფასება, მონიტორინგი, მინიჭება;
38. განახორციელეთ პროფესიული განვითარების საჭიროებათა იდენტიფიკაციის მკაფიო სტრატეგია, ამ მიმართულებით გამოყოფილი საკმარისი დაფინანსება ან წახალისების სისტემა მუშაობის მოტივაციისთვის;
39. დაწერეთ პროფესიული განვითარების აქტივობების გავლენის შეფასების პროცესი ინვესტიციების ეფექტურობის შესაფასებლად და ამ სფეროში შემდგომი აუცილებლობის გათვალისწინების მიზნით;
40. განახორციელეთ მართვისა და მონიტორინგის პროცესის გადახედვა მისი სისტემატიზაციის, ორგანიზაციულ სტრუქტურაში იერარქიული სუბორდინაციის, უწყვეტობის უზრუნველყოფისა და ხარისხის განვითარების მიზნით;
41. განახორციელეთ მუშაობის თანმიმდევრული მიმოხილვა პერსონალის ყველა წევრისთვის, რომელიც აქცენტს აკეთებს შესრულების დაკვირვებად, გაზომვად და ობიექტურ შედეგებზე და შეესაბამება ინდივიდუალურ, გუნდურ და საერთო ორგანიზაციულ მიზნებს. ის ასევე განსაზღვრავს პროცესში ჩართული თითოეული სტრუქტურული ერთეულის როლსა და პასუხისმგებლობას;
42. გაითვალისწინეთ შესრულების შეფასების შედეგები პერსონალის პროფესიული განვითარების კონტექსტში და შეიმუშავეთ მიზნობრივი და შესაბამისი რეაგირების მექანიზმები მაღალი და დაბალი პროდუქტიულობის მქონე თანამშრომლებისთვის;
43. ჩამოაყალიბეთ და რეგულარულად განახორციელეთ ახალი პერსონალის ორიენტაციისა და ინტეგრაციის პროცედურები;
44. გადახედეთ როლების, პასუხისმგებლობებისა და კვალიფიკაციის მოთხოვნებს დაწესებულების ფარგლებში არსებული ყველა პოზიციისთვის, უმაღლესი მენეჯმენტიდან დამხმარე პერსონალის ჩათვლით; უზრუნველყავით პერსონალის ყველა წევრის შესაბამისობა დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან;
45. გაითვალისწინეთ ინგლისური ენის ცოდნის დონე პერსონალის (როგორც ადმინისტრაციულის, ისე აკადემიურის) აყვანის პროცესში; ხოლო უკვე არსებულ აკადემიურმა და ადმინისტრაციულმა პერსონალმა უნდა აიმაღლოს ინგლისური ენის ცოდნის დონე.
46. განახორციელეთ ადეკვატური რაოდენობის სამუშაო ძალის მოზიდვის, განაწილებისა და შენარჩუნების სტრატეგია, სტრუქტურული ერთეულების რეალურ დატვირთვისას კავშირში;
47. შეიმუშავეთ სამუშაო დატვირთვის განსაზღვრისა და მონიტორინგის მეთოდოლოგია არა- A ტიპის ხელშეკრულებით მოწვეული პერსონალისთვის, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ჩათვლით, და განსაზღვრეთ შესაბამისი სამუშაო დატვირთვის ზღვარი.
48. შეიმუშავეთ მოკლევადიანი და გრძელვადიანი სტრატეგია მიზნების შესანარჩუნებლად პერსონალის თანაფარდობისა და რაოდენობის განსაზღვრული სამიზნე ნიშნულების თვალსაზრისით;
49. დააწესეთ პერსონალის ეფექტურობისა და პროგრესის ობიექტური კრიტერიუმები;

50. უზრუნველყავით ადაპტირებული გარემო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სტუდენტებისთვის, რათა მათ შეუფერხებლად ისარგებლონ ყველა სივრცითა და სერვისით;
51. გადამოწმეთ, რომ სტუდენტთა გამოკითხვები ასახავს დაწესებულებაში სწავლების ყველა საფეხურის სპეციფიკას;
52. დანერგეთ უკუკავშირის მექანიზმი სტუდენტის მიერ მისი სამეცნიერო ხელმძღვანელობით კმაყოფილების შესაფასებლად;
53. შექმენით საერთაშორისო მობილობის პროგრამები, როგორც სემესტრული გაცვლითი პროგრამების, ასევე მოკლევადიანი საერთაშორისო პროექტების განხორციელების თვალსაზრისით.;
54. დაამატეთ სტატისტიკური მეთოდების სწავლება სადოქტორო პროგრამაში;
55. მკვეთრად განსაზღვრეთ დაწესებულების ძირითადი კვლევითი პრიორიტეტები;
56. გადახედეთ დაშვების პოლიტიკას და პროცედურებს ისე, რომ დოქტორანტურაში მიღება კონკურსის წესით ხდებოდეს;
57. გააძლიერეთ სამეცნიერო კვლევითი და უწყვეტი განათლების ცენტრის ჩართულობა კვლევითი პროექტების მომზადებაში, წარდგენასა და განხორციელებაში;
58. გაზარდეთ ინსტიტუციური ძალისხმევა დოქტორანტების კვლევის შედეგების მაღალი სამეცნიერო გავლენის მქონე ჟურნალებში პუბლიკაციის მიზნით;
59. უნივერსიტეტში დააფუძნეთ კვლევითი ლაბორატორიები;
60. გადახედეთ კვლევის შედეგების ინსტიტუციურ კატალოგს, რათა დაალაგოთ ისინი პუბლიკაციის ტიპისა და გამოცემაში ჩართული პერსონალის კატეგორიის მიხედვით.
61. გაზარდეთ კვლევის ჩასატარებლად არსებული ფინანსური მხარდაჭერა;
62. დაამყარეთ ახალი თანამშრომლობა საერთაშორისო კვლევით ცენტრებთან;
63. დეტალურად გააანალიზეთ კვლევის შეფასების მონაცემები, რათა ეფექტურად დაგეგმოთ ხარვეზების აღმოფხვრის ზომები;
64. აღჭურვეთ თითოეული სართული ხელმისაწვდომი პირველადი დახმარების ყუთებით და უზრუნველყავით გადამზადებული სამედიცინო პროფესიონალის ყოფნა სამუშაო საათების განმავლობაში;
65. მოდიფიცირება გაუკეთეთ საპირფარეშოებს პერსონალის, სტუდენტებისა და სპეციალური საჭიროებების მქონე პირთათვის მოსარგებლად, დაიცავით პირადი სივრცე და უზრუნველყავით ხელმისაწვდომობა;
66. გამოყავით სადგომი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთათვის, რათა გაადვილდეს მათი წვდომა უნივერსიტეტის ტერიტორიაზე;
67. უზრუნველყავით, რომ ყველა ცეცხლმაქრი იყოს განახლებული, მათ უშუალო სიახლოვეს კი გამოკრული იყოს მკაფიო ინსტრუქციები გამოყენების შესახებ;
68. დაამონტაჟეთ ლიფტი შეზღუდული მობილურობის მქონე პირთათვის შენობის ზედა სართულებზე მისაწვდომად;
69. აღჭურვეთ ყველა აუდიტორია და ლაბორატორია ცენტრალური გათბობისა და კონდიციონერების სისტემებით კომფორტული სასწავლო გარემოს უზრუნველსაყოფად.
70. დაამონტაჟეთ ცენტრალური სავენტილაციო სისტემა ყველა კლინიკაში, მათ შორის "სდასუ ქართულ-ინგლისურ კლინიკაში", რათა უზრუნველყოფილ იქნას ჰაერის ხარისხი და ჯანმრთელობის რეგულაციებთან შესაბამისობა;
71. აღჭურვეთ ყველა საკლასო ოთახი და ლაბორატორია პროექტორებით;
72. დააარსეთ სტომატოლოგიური სიმულაციის ლაბორატორია სტომატოლოგიის პრეკლინიკური სწავლებისთვის
73. განაახლეთ უნივერსიტეტის ვებგვერდი ისე, რომ ის უფრო მოსახერხებელი იყოს მომხმარებლისთვის და უზრუნველყავით, რომ ყველა საგანმანათლებლო პროგრამა და წინაპირობები მკაფიოდ იყოს ჩამოთვლილი და ადვილად ხელმისაწვდომი;
74. რეგულარულად განაახლეთ ვებგვერდი უახლესი ინფორმაციით უნივერსიტეტის სამოქმედო გეგმების თვალსაზრისით;
75. დანერგეთ უფრო გამჭვირვალე შტრიხკოდის სისტემა, რომელიც მოიცავს ინფორმაციას ხარჯების შესახებ, რაც გააუმჯობესებს ანგარიშვალდებულებას;

76. დააწესეთ სპეციალური გრანტები ინოვაციური კვლევითი პროექტებისთვის და უზრუნველყავით ფინანსური წახალისება მაღალი გავლენის მქონე კვლევითი შედეგებისთვის.

რჩევების შეჯამება

1. შეისწავლეთ ანალოგური უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე და შეადარეთ მათ ინსტიტუციური პროცესები;
2. შეიმუშავეთ აკადემიურ პერსონალზე ორიენტირებული მიდგომა და სწავლების კოლეგიალური შეფასება პერსონალის განვითარების პროცესში;
3. გამოყავით აკადემიური პერსონალისთვის გაზრდილი ბიუჯეტი, რათა ხელი შეუწყოს მათ ა) პროფესიულ განვითარებას და ბ) ეროვნულ თუ საერთაშორისო ღონისძიებებში მონაწილეობას, რაც გაზრდის უნივერსიტეტის სასწავლო კურსების სანდოობას და გამოცდილების გაზიარებას;
4. შეიმუშავეთ სტანდარტიზებული და დეტალური დატვირთვის სქემა, რომელიც მიუთითებს არა მხოლოდ მთლიან დატვირთვას დაწესებულებაში, არამედ ვიზუალურად ასახავს თითოეული დატვირთვის ელემენტის პროპორციებს;
5. დანერგეთ არარეალისტურ სამუშაო დატვირთვის თავიდან აცილების ზომები როგორც შიდაინსტიტუციურ, ისე ინტერინსტიტუციურ დონეზე;
6. გააძლიერეთ სტუდენტთა იურიდიული და ეთიკური ცნობიერება, რათა უზრუნველყოს მათი უფლება- მოვალეობების, ეთიკის კოდექსისა და შინაგანაწესის სათანადო ცოდნა;
7. გაზარდეთ გასაჩივრების მექანიზმების ხილვადობა და წახალისეთ მათი გამოყენება;
8. გააძლიერეთ სტუდენტური ომბუდსმენის ინსტიტუტის როლი მისი მიზნების მისაღწევად;
9. შექმენით ციფრული საცავი სამეცნიერო რესურსებისთვის, რათა შეამციროთ გარე კონტრაქტებზე დამოკიდებულება. მოახდინეთ საკუთარი კოლექციების დიგიტალიზაცია და შექმენით ღია წვდომის პლატფორმა ამ რესურსების გაზიარებისთვის;
10. გააუმჯობესეთ კომუნიკაცია ხელმისაწვდომი სამეცნიერო-კვლევითი ფონდების შესახებ;
11. უზრუნველყავით ბონუსებისა და ფინანსური ჯილდოების გამჭვირვალედ და სამართლიანად განაწილება.
12. შეიმუშავეთ და დანერგეთ სტუდენტური კონტინგენტის დაგეგმვის უფრო ზუსტი მეთოდოლოგია, რომელიც მორგებული იქნება პროგრამების სპეციფიკაზე;
13. ხელახლა გახსენით კაფეტერია ან უზრუნველყავით ალტერნატიული კვების სერვისები, რათა სტუდენტებსა და პერსონალს ჰქონდეთ წვდომა საკვებზე კამპუსის ტერიტორიაზე;
14. შექმენით ონლაინ განათლების პოლიტიკა დისტანციური სწავლების ხელშეწყობის მიზნით.

საუკეთესო პრაქტიკის შეჯამება

არ ეხება

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების
შემაჯამებელი ცხრილი

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

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. ანგუტა დიანა პრისაკარიუ (თავმჯდომარე)
2. კეროლ სიბილ ჰოდგსონ ბირკმენი (თანათავმჯდომარე)
3. ია ფანცულაია (წევრი)
4. ელენე გიგინიშვილი (წევრი)
5. თამთა ცხოვრებაძე (წევრი)
6. გიორგი მახაროშვილი (წევრი)
7. სოსო გაზდელიანი (წევრი)

ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შესაბამისობა

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 საერთაშორისო დონეზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, უნივერსიტეტის მისია მოიცავს შემდეგ ასპექტებს:

- ახალგაზრდებში თავისუფლების, დამოუკიდებლობის, ეთიკური, ეროვნული და სოციალური ღირებულებებისა და იდეალების კულტივირება;
- საზოგადოების ინტელექტუალური, მორალური, კულტურული და სოციალურ-ეკონომიკური გაძლიერების ხელშეწყობა;
- სტუდენტებში კომპლექსური, კრიტიკული, ინოვაციური და შემოქმედებითი აზროვნების განვითარება;
- ახალი ცოდნის შექმნა და გავრცელება, პარალელურად დაწესებულების მრავალწლიანი ტრადიციების შენარჩუნება და შემდგომი განვითარება;
- უწყვეტი განათლების ხელშეწყობა მუდმივად ცვალებად და გლობალიზებულ გარემოში, მდგრადი განვითარების მიზნებთან ჰარმონიზაციით;
- შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი, კონკურენტუნარიანი და მაღალკვალიფიციური კადრების მომზადება;
- პერსპექტიული, მიღწევადი და ინოვაციური პროექტებისა და იდეების გენერირების სტიმულირება.

სდასუ-ს მიერ წარმოდგენილი "მისიის" დოკუმენტი აცხადებს, რომ უნივერსიტეტის მიზანია სტუდენტებში კრიტიკული, ინოვაციური და შემოქმედებითი აზროვნების კულტივირება, რაც ქვეყნის პროგრესისა და საზოგადოების განვითარების კატალიზატორად მიიჩნევა. დოკუმენტი ასევე ხაზს უსვამს უნივერსიტეტის ინტეგრაციას ერთიან ევროპულ საგანმანათლებლო სივრცეში და ახალი ცოდნის შექმნის ხელშეწყობას აკადემიური და კვლევითი საქმიანობის მეშვეობით. მისია ასევე მოიცავს სტუდენტების მომზადებას მომავალი პროფესიული გამოწვევებისთვის, პერსპექტიული, რეალისტური და ინოვაციური პროექტებისა და იდეების იდენტიფიცირებას და პრიორიტეტიზაციას, ასევე ახალგაზრდების ინფორმირებას "უნივერსიტეტების დიდი ქარტიის" მიერ განსაზღვრული

აკადემიური თავისუფლების, ინსტიტუციური ავტონომიის, ეთიკური ღირებულებებისა და იდეალების შესახებ. დაწესებულების ვებგვერდზე გამოქვეყნებული მისია აღნიშნავს უნივერსიტეტის მიზანს, იყოს წამყვანი საგანმანათლებლო დაწესებულება, უზრუნველყოს ევროპულ უმაღლეს საგანმანათლებლო სივრცესთან ინტეგრაცია, და შექმნას ღირებული ცოდნა სტუდენტებისთვის აკადემიური და კვლევითი საქმიანობის გზით. იგი ასევე ხაზს უსვამს სტუდენტების მომზადებას მომავალი გამოწვევებისთვის, პერსპექტიული, განხორციელებადი და ინოვაციური პროექტებისა და იდეების შერჩევას, და "უნივერსიტეტების დიდი ქარტიის" პრინციპების გაცნობას. ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ არსებობს მისიის მრავალი ვერსია, რაც პოტენციურად შეიძლება წარმოადგენდეს გამოწვევას დაწესებულების შიდა და გარე დაინტერესებული მხარეების მხრიდან მისიასთან იდენტიფიკაციის თვალსაზრისით. მისიის ფორმულირება ასახავს უმაღლესი განათლების მრავალმხრივ როლს საზოგადოების აქტიური წევრების ფორმირებაში, ცოდნის შექმნასა და გავრცელებაში, სტუდენტთა პიროვნული განვითარების ხელშეწყობასა და მათი კონკურენტუნარიანობის უზრუნველყოფაში შრომის ბაზარზე, რაც შესაბამისობაშია ავტორიზაციის სტანდარტებთან. მიუხედავად ამისა, იგი არ ახდენს დაწესებულების როლის განსაზღვრას ადგილობრივ თუ საერთაშორისო კონტექსტში; ასევე, არ არის დაკონკრეტებული დაწესებულების მახასიათებლები მისი ტიპისა და საქმიანობის (პროფილის) თვალსაზრისით. რაც შეეხება მისიის განცხადების ფორმატს, დაწესებულებას შეუძლია განიხილოს სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან შედარების შესაძლებლობა და შეცვალოს მისიის ფორმატი, რომელიც უფრო მკაფიო, ლაკონური და ნარატიული ხასიათის იქნება და არა პუნქტებით გამოყოფილი.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • მისია; • დაწესებულების ვებ-საიტი. • ავტორიზაციის პროცესში ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრები.
რეკომენდაციები: 1. უზრუნველყავით ინსტიტუციის მიერ გამოქვეყნებული და გავრცელებული მისიის ყველა ვერსიის თანმიმდევრობა. 2. ჩაასწორეთ მისიის ფორმულირება ისე, რომ იგი ხაზს უსვამდეს დაწესებულების როლს ადგილობრივ და/ ან გლობალურ კონტექსტში, ასევე დაწესებულების მახასიათებლებს მისი ტიპისა და საქმიანობის (პროფილის) გათვალისწინებით.
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

1.2 სტრატეგიული განვითარება
○ უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების (შვიდწლიანი) და სამოქმედო (სამწლიანი) გეგმები. ○ უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას დაწესებულებაში დაგროვებულ ცოდნას და ხელს უწყობს უწყვეტ განათლებას. ○ უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის შეფასება და ანალიზი: დაწესებულებამ შეიმუშავა და დაამტკიცა სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2025- 2031 წლებისთვის, რომელიც ეფუძნება მის მისიასა და საქმიანობის პრიორიტეტებს. ეს პრიორიტეტები იდენტიფიცირებულია სტრატეგიულ გეგმაში ინტეგრირებული SWOT ანალიზის საფუძველზე. დამატებით, 2024 წელს დაწესებულებამ შეიმუშავა სტრატეგიული დაგეგმვის მონიტორინგისა და შეფასების რეგულაცია, რომელიც მოიცავს სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგიას. ეს მეთოდოლოგია გამოიყენება როგორც სტრატეგიული განვითარების, ასევე სამოქმედო გეგმების ფორმულირების პროცესში. ამ დოკუმენტის მიხედვით, სდასუ- ში სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესი ეფუძნება შემდეგ ფუნდამენტურ პრინციპებს: 1. მონაწილეობა 2. დაინტერესებული მხარეების მოლოდინების გათვალისწინება 3. ეროვნულ ინტერესებთან შესაბამისობა 4. გამჭვირვალობა 5. ანგარიშვალდებულება ინსტიტუციური რეგულაციის თანახმად, რექტორის ბრძანებით იქმნება სამუშაო ჯგუფი, რომელსაც ევალება შვიდწლიანი სტრატეგიული გეგმისა და სამწლიანი სამოქმედო გეგმის შემუშავება, ასევე ამ გეგმების მონიტორინგი, შეფასება და პროგრესის ანგარიშების მომზადება- გავრცელება. თუმცა, დოკუმენტში არ არის დეტალურად გაწერილი ანგარიშვალდებულების იერარქია სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესში, კერძოდ, არ არის მკაფიოდ განსაზღვრული, ვინ არის პასუხისმგებელი გეგმების განხორციელებაზე და ვის წინაშეა ეს პირი ანგარიშვალდებული. გარდა ამისა, ჯგუფის ხელმძღვანელობასა და ოპერირების მექანიზმებთან დაკავშირებით არსებობს გარკვეული ორაზროვნება: მე-6 მუხლში მითითებულია, რომ სამუშაო ჯგუფს ხელმძღვანელობს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი, რომელიც კოორდინირებას უწევს უნივერსიტეტში სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესს. თუმცა, ექსპერტებისთვის მიწოდებული ჯგუფის შემადგენლობა მიუთითებს, რომ ჯგუფს თავმჯდომარეობს სხვა პირი. ექსპერტების მიერ ჩატარებული გასაუბრებების შემდეგაც კი, როგორც ჯგუფის ხელმძღვანელობის საკითხი, ისე ანგარიშვალდებულების სტრუქტურა რჩება ბუნდოვანი (თვით დაწესებულებისთვისაც კი) და არ არის ფორმალურად ადეკვატურად განსაზღვრული. დაწესებულების განვითარების სტრატეგიული მიმართულება 2025 - 2031 წლებში არის: 1. სამეცნიერო კვლევების განვითარება; 2. საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება; 3. ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობა; 4. სტუდენტური სერვისების განვითარება; 5. ინსტიტუციური განვითარების ხელშეწყობა. სტრატეგიული განვითარების გეგმა მოიცავს მრავალმხრივ ასპექტებს, რომლებიც არსებითია დაწესებულების ფუნქციონირებისთვის. ეს ასპექტები მოიცავს ინსტიტუციურ განვითარებას, ხარისხის უზრუნველყოფას, საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვასა და განხორციელებას, სტუდენტური კონტინენტის პროგნოზირებას, სამეცნიერო- კვლევით საქმიანობას, ადამიანური და მატერიალური რესურსების მართვას, სტუდენტურ სერვისებს, ინფრასტრუქტურულ განვითარებას და სხვა რელევანტურ საკითხებს. დაწესებულების ვებგვერდზე წარმოდგენილია 2018- 2024 წლების

სტრატეგიული გეგმა, ხოლო 2025- 2031 წლების გეგმა ჯერ არ გამოქვეყნებულა. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფის აზრით სტრატეგიული გეგმა არ არის საკმაოდ ეფექტური, რომ მიაღწიოს დაწესებულების მიზნებს, და ქვემოთ წარმოვადგენთ რამდენიმე კრიტიკულ მაგალითს:

- სტრატეგიული გეგმა განსაზღვრავს იმ მიზნებსა და ამოცანებს, რომლებიც უზრუნველყოფს მიზნების მიღწევას. არც ერთი მათგანი არ არის დროში განსაზღვრული ან გაზომვადი, მაგალითად, ისეთი მიზნები, როგორიცაა "უნივერსიტეტის კვლევითი საქმიანობის შედეგების ხელშეწყობა და კომერციალიზაცია", "პერსონალისა და სტუდენტების საერთაშორისო მობილობის ხელშეწყობა", "მმართველი პერსონალის პროფესიული განვითარება".
- შემდეგ, სტრატეგიული გეგმა განსაზღვრავს თითოეული სტრატეგიული მიზნის წარმატებით შესრულების გაზომვის ინდიკატორებს. თუმცა, ეს ინდიკატორები არ არის მიზნული კონკრეტულ ამოცანებთან, რაც ართულებს პროგრესის მონიტორინგს. ამასთან, ინდიკატორების უმრავლესობა არ არის გაზომვადი, მაგალითად: შიდა გრანტებით დაფინანსებული პროექტები; შეიქმნა ახალი საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამები, საერთაშორისო მობილობა გაფართოვდა (იგი მოიცავს უცხოელ სტუდენტებს, აკადემიურ პერსონალს და მკვლევრებს სწავლებასა და კვლევაში); სტუდენტების კარიერული განვითარებისა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების ცენტრის მიერ ორგანიზებული ღონისძიებები; სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევის შედეგები; კურსდამთავრებულთა კმაყოფილების კვლევის შედეგები. ამ ე.წ. ინდიკატორებიდან არცერთს არ აქვს განსაზღვრული რიცხობრივი/პროცენტული მნიშვნელობა, რაც უდავოდ გაართულებს დაწესებულების მიერ პროგრესის გაზომვას და მისი ქმედებების მიმდინარეობის ზუსტ მონიტორინგს, კერძოდ იმის დადგენას, მიემართება თუ არა სწორი მიმართულებით, სწორი ტემპით და, რაც მთავარია, როდის მიაღწია თავის მიზნებს.

სტრატეგიული დაგეგმვის მონიტორინგისა და შეფასების წესის მიხედვით, სტრატეგიული მიზანი უნდა იყოს გაზომვადი - უნდა იძლეოდეს მისი მიღწევისკენ მიმავალი პროგრესის ობიექტური შეფასების საშუალებას; აშკარაა, რომ ამას დაწესებულება არ ახორციელებს.

დამატებით, დაწესებულებამ შეიმუშავა 2025- 2027 წლების სამოქმედო გეგმა, რომელიც ახდენს სტრატეგიული მიზნებისა და ამოცანების დაყოფას კონკრეტულ აქტივობებად, განსაზღვრავს განხორციელების ვადებს, პასუხისმგებელ პირებს, მონიტორინგის პერიოდულობას, შესრულების ინდიკატორებს და საჭირო ფინანსურ რესურსებს. დაწესებულების ვებგვერდზე წარმოდგენილია მხოლოდ 2018- 2020 წლების სამოქმედო გეგმა. სტრატეგიული დაგეგმვის მონიტორინგისა და შეფასების წესის თანახმად, სამოქმედო გეგმა უნდა მოიცავდეს შემდეგ ძირითად კომპონენტს: სტრატეგიული მიზანი, ამოცანა, აქტივობა (საჭიროების შემთხვევაში დამატებით აქტივობა), განხორციელების ვადა (თვეებით განსაზღვრული), პასუხისმგებელი პირი/ სტრუქტურული ერთეული, განმახორციელებელი პირი/ სტრუქტურული ერთეული, სხვა დაინტერესებული მხარე უნივერსიტეტის გარეთ, შესრულების ინდიკატორები და ამოცანის/ აქტივობის შესასრულებლად საჭირო რესურსები. აშკარაა, რომ დაწესებულება სრულად ვერ აკმაყოფილებს ამ მოთხოვნებს.

2025- 2027 წლების სამოქმედო გეგმის ანალიზი ავლენს შემდეგს:

- სამოქმედო გეგმა მიუთითებს ინდივიდუალურ პასუხისმგებლობებზე, ნაცვლად იმისა, რომ ასახავდეს აქტივობების წარმატებით განხორციელებისთვის საჭირო ადამიანური რესურსების სრულ სპექტრს;
- ამასთან, არ არის დეტალურად გაწერილი თითოეული აქტივობისთვის საჭირო მატერიალური რესურსები;
- ფინანსური რესურსების სვეტი ან ცარიელია, ან აღნიშნულია როგორც "არ არის საჭირო", ან ზოგადად მიუთითებს უნივერსიტეტის ბიუჯეტზე, კონკრეტული ხარჯების დეტალიზაციის გარეშე. ექსპერტთა ჯგუფისთვის ეს ექვეყნე აყენებს მტკიცებულებებზე დაფუძნებული ბიუჯეტირების პრაქტიკის არსებობას სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში.
- სამოქმედო გეგმაში წარმოდგენილი ინდიკატორები, მსგავსად სტრატეგიული გეგმისა, არ არის საკმარისად გაზომვადი, რაც ართულებს პროგრესის მონიტორინგს და წარმატების შეფასებას. მაგალითად, ისეთი ინდიკატორები, როგორიცაა "ახალი პროგრამები",

"აკრედიტებული პროგრამები", "გაფორმებული მემორანდუმები", "უცხოელი აკადემიური პერსონალის მონაწილეობა საგანმანათლებლო პროგრამებში", "უნივერსიტეტში ჩატარებული საერთაშორისო კონფერენციების პროგრამები".

სტრატეგიული დაგეგმვის მონიტორინგისა და შეფასების წესში არსებობს წინააღმდეგობა სამოქმედო გეგმის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით. მე-3 მუხლი ითვალისწინებს სამწლიან გეგმას, ხოლო მე-9 მუხლი მიუთითებს ერთწლიან პერიოდზე. მიუხედავად იმისა, რომ ამ უზუსტობის მიზეზი გაურკვეველი და დამაბნეველია, დაწესებულება, როგორც ჩანს, ახორციელებს მე-3 მუხლს და იყენებს სამწლიან მოდელს; თუმცა, აღსანიშნავია 2021- 2024 წლების სამოქმედო გეგმის არარსებობა.

ზემოაღნიშნული ფაქტორების გათვალისწინებით, არსებობს საფუძვლიანი ეჭვი, რომ სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების არსებული სტრუქტურა, ისევე როგორც სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია, შესაძლოა არ იყოს საკმარისად ეფექტური სდასუ- ს ინსტიტუციური მიზნების მისაღწევად.

თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, დაწესებულებამ მოაწყო მრგვალი მაგიდა სახელწოდებით "სდასუ- ს სტრატეგიული განვითარება 2025- 2031 წლებში". ამ ღონისძიებაზე დაინტერესებული მხარეები ჩაერთვნენ სდასუ- ს სტრატეგიული განვითარების გეგმისა და პრიორიტეტების განხილვაში, მდგრადი განვითარების საკითხებზე აქცენტი. თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, შეხვედრას ესწრებოდნენ მრავალფეროვანი დაინტერესებული მხარეები, მათ შორის სამთავრობო უწყებების, არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციების (USAID, FAO, CENN), მცირე, საშუალო და დიდი ბიზნეს სექტორის წარმომადგენლები, პროფესიული კოლეჯების ხელმძღვანელები, კერძო და სახელმწიფო სკოლების დირექტორები, სდასუ- ს საგანმანათლებლო პროგრამების ხელმძღვანელები, სტუდენტები, კურსდამთავრებულები, დამსაქმებლები, ასევე, პარტნიორი უნივერსიტეტების პროფესორები და სტუდენტები. თუმცა, ადგილზე ჩატარებული გასაუბრებების დროს არცერთმა გამოკითხულმა გარე დაინტერესებულმა მხარემ არ დაადასტურა სტრატეგიული დაგეგმვის კონსულტაციებში მონაწილეობა.

რაც შეეხება შიდა დაინტერესებული მხარეების ჩართულობას, ადგილზე ვიზიტისას ჩატარებულმა გასაუბრებებმა გამოავლინა თანამშრომლობითი ორგანიზაციული კულტურის არსებობა, სადაც ხელშეწყობილია ღია დიალოგი და აზრთა გაცვლა. მიუხედავად ამისა, გამოკითხულ შიდა დაინტერესებულ მხარეებს გაუჭირდათ კონკრეტული მაგალითების მოყვანა, თუ როგორ აისახა მათი წვლილი სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების შემუშავებაში.

სტრატეგიული დაგეგმვის მონიტორინგისა და შეფასების წესი ადგენს რამდენიმე მოთხოვნას:

- სამოქმედო გეგმის განხორციელების პროგრესის ნახევარწლიანი ანგარიშის მომზადება (მუხლი 3); სამოქმედო გეგმების მონიტორინგი და შეფასება ყოველ ექვს თვეში ერთხელ, ივნისსა და დეკემბერში (მუხლი 12, პუნქტი 1); სამუშაო ჯგუფის მიერ სამოქმედო გეგმის განხორციელების ანგარიშების ყოველწლიური განხილვა, თუ საჭიროა, უფრო ხშირადაც (მუხლი 12, პუნქტი 15).
- სტრატეგიული გეგმის მონიტორინგი და შეფასება ხორციელდება ყოველწლიურად.

თუმცა, გასაუბრებებმა გამოავლინა, რომ პრაქტიკაში ანგარიშება ხორციელდება წელიწადში ერთხელ.

თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, მონიტორინგის ჯგუფი ამზადებს ყოველწლიურ საბოლოო ანგარიშს, რომელიც დეტალურად აღწერს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების განხორციელებას, და აქცენტს აკეთებს კონკრეტულ საკვანძო ინდიკატორებზე. მონიტორინგის ჯგუფი წარუდგენს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების ანგარიშის შეფასების შედეგებს და მასთან დაკავშირებულ რეკომენდაციებს, უნივერსიტეტის აკადემიურ საბჭოს შესაბამისი ქმედებებისთვის.

ადგილზე ვიზიტის დროს კითხვაზე, არის თუ არა სამუშაო ჯგუფი და მონიტორინგის ჯგუფი ერთი და იგივე, ზოგიერთმა რესპონდენტმა, რომელიც ტექნიკურად სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესის

წინა პლანზე დგას, განაცხადა, რომ ისინი წარმოადგენდა ორ ცალკეულ ჯგუფს, სხვებმა კი უპასუხეს, რომ ეს არის ერთი და იგივე იყო.

სტრატეგიული დაგეგმვის მონიტორინგისა და შეფასების წესის თანახმად, რექტორი სამოქმედო გეგმის მონიტორინგისა და შეფასების შედეგებს წელიწადში ორჯერ წარუდგენს უნივერსიტეტის დამფუძნებლებს ანგარიშის სახით. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრების დროს მათ შეიტყვეს, რომ რეალურად დამფუძნებლებს არანაირი როლი არ აქვთ დაწესებულების მართვაში.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, არსებობს განზოგადებული შეუსაბამობა და წინააღმდეგობა შემდეგთან დაკავშირებით: ანგარიშგების ციკლურობა (წელიწადში ერთხელ თუ ორჯერ), ანგარიშგების ობიექტი (სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმის განხორციელება ცალკე ანგარიშებში თუ ერთ ანგარიშში), ასევე ჩართული აქტორები (რექტორიდან დამფუძნებლამდე თუ მონიტორინგის ჯგუფიდან აკადემიურ საბჭომდე თუ რექტორიდან აკადემიურ საბჭომდე). ექსპერტთა ჯგუფმა ასევე შეიტყო, რომ დაწესებულებას ჰყავს 3 აქციონერი, მაგრამ მათთან არ არსებობს ანგარიშვალდებულების ურთიერთობა ან ანგარიშგების მექანიზმები.

ამავე წესის მიხედვით, სამოქმედო გეგმის განხორციელების პროგრესის ანგარიშები საჯაროდ ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე. დაწესებულების ვებგვერდის დათვალიერების შემდეგ, ექსპერტთა ჯგუფმა აღმოაჩინა წლიური ანგარიშების დასახელებები (არა ნახევარწლიური) 2012 - 2017 წლებში, მაგრამ მათზე წვდომა შეუძლებელი იყო (გვერდი არ მოიძებნა). სხვა არაფერი გამოქვეყნებულა 2017 წლიდან.

დაწესებულების მიერ საზოგადოების განვითარებისა და ცოდნის გავრცელების ხელშეწყობის მეთოდოლოგიასთან დაკავშირებულ კითხვაზე პასუხად, სდასუ-მ განაცხადა, რომ მათი მოდელი ორიენტირებულია სტუდენტებში სპეციფიკური ღირებულებების ინტეგრირებაზე, რომლებიც, თეორიულად, შემდგომში უნდა გავრცელდეს მათ შესაბამის სოციალურ გარემოში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- 2025-2031 წლების სტრატეგიული განვითარების გეგმის პროექტი;
- 2025-2027 წლების სამოქმედო გეგმის პროექტი;
- სტრატეგიული დაგეგმვის მონიტორინგისა და შეფასების წესი;
- დაწესებულების ვებგვერდი.
- ავტორიზაციის პროცესში ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრები.

რეკომენდაციები:

1. მოახდინეთ სტრატეგიული დაგეგმვის ციკლის ყველა ეტაპზე პასუხისმგებლობების დელეგირების მკაფიო დეფინიცია და სისტემატიზაცია, მათ შორის, ანგარიშგების განვითარება, განხორციელება და მონიტორინგი და ასევე, ანგარიშვალდებულების ურთიერთობები.
2. გადახედეთ სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების სტრუქტურას ინსტიტუციური მიზნების ეფექტური რეალიზაციისთვის (მაგ., რამდენად გაზომვადია მიზნები და ამოცანები, ანგარიშვალდებულება, რესურსები და ა.შ.);
3. უზრუნველყავით სტრატეგიული დაგეგმვის მონიტორინგისა და შეფასების მექანიზმების განხორციელება სამოქმედო გეგმის კომპონენტებთან, ჩართულ შესაბამის დაინტერესებულ მხარეებთან, მონიტორინგისა და ანგარიშგების ციკლურობასთან დაკავშირებით;
4. დარწმუნდით, რომ სტრატეგიული გეგმის განხორციელებას ყოველთვის მოსდევს ოფიციალურად დამტკიცებული სამოქმედო გეგმა.
5. გაზარდეთ შიდა და გარე დაინტერესებული მხარეების წარმომადგენლობა და ჩართულობა სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესში.

რჩევები:

არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან x არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

2. უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

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

2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა
○ უსდ - 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 უზრუნველყოფენ 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: უნივერსიტეტის დებულების მიხედვით, უნივერსიტეტის მართვის ორგანოებია: 1.1. რექტორი 1.2. აკადემიური საბჭო 1.3. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური 1.4. ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი დაწესებულების ვებგვერდზე განთავსებული ორგანიზაციული სტრუქტურის შესაბამისად, სდასუ - ში უმაღლეს უფლებამოსილ თანამდებობებს წარმოადგენენ რექტორი და აკადემიური საბჭო. აკადემიური საბჭოს და რექტორის პასუხისმგებლობები განსაზღვრულია უნივერსიტეტის დებულებით. მიუხედავად იმისა, რომ არც უნივერსიტეტის დებულებაში და არც ავტორიზაციის პროცესში წარმოდგენილ დოკუმენტში "სდასუ - ს სტრუქტურა" არ იყო აღნიშნული, ექსპერტთა ჯგუფისთვის ცნობილი გახდა, რომ უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს ფაკულტეტის საბჭო, რომელიც მართავს

ფაკულტეტს. აღნიშნული ფაკულტეტის საბჭო დებულებაში მითითებული იყო როგორც წარმომადგენლობითი ორგანო. დებულების მე-17 მუხლში განსაზღვრულია ფაკულტეტის საბჭოს უფლებამოსილება:

- a. განსაზღვრავს ფაკულტეტის ძირითად მიზნებს, მიმდინარე ამოცანებს და საქმიანობის პრიორიტეტებს;
- b. შეიმუშავებს წინადადებებს ფაკულტეტის აუცილებელ ხარჯებთან დაკავშირებით და წარუდგენს უნივერსიტეტის რექტორს;
- c. დეკანის წინადადების საფუძველზე შეიმუშავებს ფაკულტეტის განვითარების სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებს, ფაკულტეტის საგანმანათლებლო და სამეცნიერო - კვლევით პროგრამებს და დასამტკიცებლად წარუდგენს აკადემიურ საბჭოს;
- d. დეკანის რეკომენდაციის საფუძველზე შეიმუშავებს ფაკულტეტის სტრუქტურას და დასამტკიცებლად წარუდგენს აკადემიურ საბჭოს;
- e. დეკანის წარდგინებით შეიმუშავებს ფაკულტეტის, ფაკულტეტის საბჭოს, სადისერტაციო საბჭოს და დოქტორანტურის დებულებებს და დასამტკიცებლად წარუდგენს აკადემიურ საბჭოს;
- f. სდასუ - ს საპატიო დოქტორის წოდების მინიჭების მიზნით, აკადემიურ საბჭოს წარუდგენს ცნობილ საზოგადო მოღვაწეს ან აღიარებულ მეცნიერს.
- g. ახორციელებს სხვა უფლებამოსილებას.

სამწუხაროდ, მე-17 მუხლში არ არის წარმოდგენილი ფაკულტეტის საბჭოს უფლებამოსილების ამომწურავი ჩამონათვალი, პასუხისმგებლობების გარკვეული ნაწილი აღწერილია დებულების სხვადასხვა ნაწილში, მაგალითად:

- უნივერსიტეტის რექტორი ადასტურებს ფაკულტეტის საბჭოს გადაწყვეტილებას მაგისტრანტისთვის კვალიფიკაციის მინიჭების შესახებ და იღებს გადაწყვეტილებას კვალიფიცირებული მაგისტრანტისთვის დიპლომის და დიპლომის დანართის გაცემის შესახებ.
- აკადემიური საბჭოს წევრებს ირჩევენ ფაკულტეტის საბჭოები და უნივერსიტეტის თვითმმართველობის თავმჯდომარე.
- ფაკულტეტის დეკანი ფაკულტეტის საბჭოს განსახილველად წარუდგენს სადისერტაციო საბჭოს და დოქტორანტურის დებულებას.

სდასუ - ს დებულების თანახმად (მე - 7 მუხლი) სტუდენტური თვითმმართველობა გათვალისწინებულია უნივერსიტეტის ერთ - ერთ მმართველ ორგანოს და სტრუქტურულ ერთეულად; ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფმა აღნიშნა, რომ სტუდენტური თვითმმართველობა ნამდვილად მიიჩნევს, რომ წარმომადგენს უნივერსიტეტის მმართველ ორგანოს. ექსპერტთა ჯგუფს სურს ხაზი გაუსვას ამ ასპექტს, რადგან ეს წარმომადგენს სტუდენტების, როგორც უნივერსიტეტის მთავარი შიდა დაინტერესებული მხრის, წარმომადგენლობის და ჩართულობის გამოწვევას, ვინაიდან ის არ ასახავს სტუდენტის დამოუკიდებელ და ავტონომიურ ხმას. სტუდენტების ხმის უკეთ გამოყენების მიზნით და აკადემიური საზოგადოების მართვაში ჭეშმარიტი პარტნიორობის შესაქმნელად, ხელახლა უნდა გადაიხედოს ორგანიზაციული სტრუქტურა და სტუდენტური წარმომადგენლობის ძირითადი პრინციპები და შესაბამისობაში მოვიდეს ევროპული სტუდენტური კავშირის სტუდენტური მოძრაობის მთავარ პრინციპთან და ევროპული უმაღლესი განათლების სივრცის მინისტრთა კომუნიკებთან.

დაწესებულების ყველა სხვა სტრუქტურული ერთეულის ფუნქციები და პასუხისმგებლობები განსაზღვრულია დებულებით ან მასთან გათანაბრებული დოკუმენტებით, რომლებიც ხელმისაწვდომი იყო ექსპერტთა ჯგუფისთვის. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ დაინახა, რომ სტრუქტურული ერთეულები თავიანთ ფუნქციებს ახორციელებენ ეფექტურად და კოორდინირებულად. იმ ჯგუფების და პირების უმრავლესობამ, რომლებსაც შეხვდა ექსპერტთა ჯგუფი, აღნიშნა რომ ისინი ანგარიშვალდებული არიან რექტორის წინაშე, მიუხედავად

ანგარიშვალდებულების სხვადასხვა იერარქიისა, რომელიც გამოიყენება ორგანიზაციული სქემის შესაბამისად. თუმცა, როდესაც ექსპერტთა ჯგუფმა იკითხა სხვადასხვა ჯგუფთან გასაუბრების დროს, თუ ვინ იყო პასუხისმგებელი / ანგარიშვალდებული სხვადასხვა საქმიანობაზე, გამონაკლისის გარეშე ყველა პასუხობდა რომ არ იყო განსაზღვრული ერთი ინდივიდი ან გუნდი და აღნიშნული პასუხისმგებლობა ეკისრებოდა ყველას. მაგალითად, აკადემიური პერსონალის საქმიანობის შეფასება, როგორც ჩანს, ხორციელდება ერთობლივად ადამიანური რესურსების მართვის და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურების მიერ, მაგრამ როდესაც დაისვა კითხვა იმის შესახებ თუ როგორ იყო გადანაწილებული ფუნქციები და პასუხისმგებლობები, ვერცერთმა გუნდმა ვერ გასცა კონკრეტული პასუხი. იგივე ეხება სტრატეგიული დაგეგმვის მონიტორინგს, სადაც განსაზღვრული არის მონიტორინგის ჯგუფი, მაგრამ ამავდროულად თვითშეფასების ანგარიშში აღნიშნულია, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ზედამხედველობას უწევს უნივერსიტეტის სტრატეგიულ დაგეგმვას; ვიზიტის დროს გასაუბრებების ფარგლებში დასმული კითხვების შესაბამისად ბუნდოვანია თუ ვინ რას აკეთებს სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმის შესრულების მონიტორინგთან და შესაბამის ანგარიშგებასთან დაკავშირებით. ექსპერტთა ჯგუფი თვლის რომ, იმ შემთხვევაში თუ სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეული არ იმოქმედებს კოორდინირებულად, ძალიან რთულია ორგანიზაციის მართვა შესრულების თვალსაზრისით, ეფექტურობის გაზომვა და ანგარიშვალდებულების აღსრულება. მიუხედავად იმისა, რომ თვალსაჩინო და აღსანიშნავია, თანამშრომლობითი და დიალოგზე დაფუძნებული მიდგომა, სტრუქტურული ერთეულები და მათი საერთო საქმიანობა ორგანიზებული უნდა იყოს სიცხადით, გამჭვირვალობით და პროგნოზირებადობით. მაშინაც კი, როდესაც ექსპერტთა ჯგუფი აღნიშნავს, რომ დაწესებულების ყველა სხვა სტრუქტურული ერთეულის ფუნქციები და პასუხისმგებლობები მკაფიოდ არის განსაზღვრული, ისინი არ ხორციელდება თანმიმდევრულად და კოორდინირებულად.

ექსპერტთა ჯგუფს არ შეუძლია დარწმუნებით აღნიშნოს, რომ დაწესებულების ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს სტრატეგიული გეგმამით გათვალისწინებული აქტივობების ეფექტურ განხორციელებას და დასახული მიზნების მიღწევას შემდეგი მიზეზების გამო:

- ორგანიზაციულ სტრუქტურაში რექტორს და აკადემიურ საბჭოს განსაზღვრული აქვთ ერთი და იგივე უფლებამოსილება, მაგრამ განსხვავებულ პოზიციაზე, მაშინაც კი, თუ რექტორი არის აკადემიური საბჭოს თავმჯდომარე;
- სტრატეგიული დაგეგმვის მონიტორინგისა და შეფასების წესის მიხედვით, რექტორი განიხილავს სამოქმედო გეგმის მონიტორინგის და შეფასების შედეგებს უნივერსიტეტის დამფუძნებლების წინაშე ყოველწლიური ანგარიშის წარდგენისას. იმის გამო, რომ რექტორი თავად არის დაწესებულების დამფუძნებელი, ექსპერტთა ჯგუფის მოსაზრებით, რექტორი ანგარიშს წარუდგენს საკუთარ თავს. თუმცა, ოფიციალურ ორგანიზაციულ სტრუქტურაში დამფუძნებლების შესახებ არ არის მითითებული. ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფმა შეიტყო, რომ დამფუძნებლებს უნივერსიტეტში არ აქვთ ფორმალური როლი;
- ვინაიდან, დებულებით მინიჭებული პასუხისმგებლობების მიხედვით, რექტორი აკადემიურ საბჭოს დასამტკიცებლად წარუდგენს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსის და ადმინისტრაციის უფროსის კანდიდატურებს, მაგრამ ვინაიდან საბჭოს თავმჯდომარეობს რექტორი, აღნიშნული კიდევ ერთხელ ნიშნავს რომ რექტორი თავის თავს წარუდგენს კანდიდატურებს;
- თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, აკადემიური საბჭო იღებს გადაწყვეტილებას უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო და სამეცნიერო მიმართულებებთან დაკავშირებით. თუმცა, უნივერსიტეტის დებულების თანახმად, საბჭოს როლი სცილდება აკადემიურ უფლებამოსილებას;
- თუ საბჭოს როლი მოიცავს სტრატეგიულ, აკადემიურ და მენეჯერულ / ადმინისტრაციულ ფუნქციებს, ექსპერტთა ჯგუფისთვის გაუგებარია, რატომ ჰქვია მას აკადემიური საბჭო;
- თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, რექტორის შეფასება ხორციელდება აკადემიური საბჭოს წინაშე წარდგენილი ყოველწლიური ანგარიშის საფუძველზე; კიდევ ერთხელ, ეს გულისხმობს, რომ საბჭოს თავმჯდომარის უფლებამოსილების ფარგლებში რექტორი თავად

აფასებს თავის საქმიანობას;

- თვითშეფასების ანგარიშში რექტორი, მითითებულია როგორც უნივერსიტეტის უმაღლესი აკადემიური უფლებამოსილების მქონე ავტორიტეტი, ხოლო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი წარმოდგენილია როგორც უმაღლესი ადმინისტრაციული ორგანოს წარმომადგენელი ადმინისტრაციული რესურსების მართვაში; აღნიშნული განაწილებით, როგორც ჩანს, ორივე როლი მოიცავს სხვადასხვა სფეროს, მაგრამ მოთავსებულია ერთი და იმავე იერარქიულ დონეზე. ორგანიზაციული სქემის მიხედვით, ეს აშკარად ასე არ არის, რადგან რექტორი მართავს ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს;
- ექსპერტთა ჯგუფის მიერ განხორციელებული შეხვედრების მიხედვით, როლების უმეტესობა ანგარიშვალდებულია რექტორის წინაშე, მიუხედავად ანგარიშგების სხვადასხვა იერარქიისა, რომელიც გამოიყენება ორგანიზაციულ სქემაზე დაყრდნობით. ამ თვალსაზრისით, ორგანიზაციის სტრუქტურა გამოიყურება დეკორატიულად ან ანეგდოტურად;
- თვითშეფასების ანგარიშში ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური წარმოდგენილია, როგორც მმართველ ორგანო, მაშინ როდესაც ორგანიზაციული სქემა ნათლად მიუთითებს, რომ აღნიშნული სამსახური არ მართავს არაფერს. ექსპერტთა ჯგუფს სურს შეახსენოს დაწესებულებას, რომ კემბრიჯის ლექსიკონის განმარტების თანახმად, მმართველი ორგანო არის ჯგუფი, რომელიც მართავს ან აკონტროლებს ქვეყნის, რეგიონის ან ორგანიზაციის საქმიანობას. აღნიშნული განმარტების მიხედვით, დაწესებულების ერთადერთ მმართველ ორგანოს წარმოადგენს აკადემიური საბჭო. გარდა ამისა, ექსპერტთა ჯგუფმა აღმოაჩინა, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის პოზიციამ ორგანიზაციულ სქემაში შესაძლოა მას არ მისცეს თავისი როლის წარმატებით განხორციელების შესაძლებლობა. მიღებულ პრაქტიკას წარმოადგენს, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურებს დაწესებულების სტრუქტურაში უკავიათ უფრო მაღალი პოზიცია, რაც მათ აძლევთ საშუალებას უხელმძღვანელონ როგორც აკადემიურ, ისე ადმინისტრაციულ და სხვა გუნდებს და შესაბამისად განახორციელონ ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციები;
- საგანმანათლებლო პროგრამებში ცვლილების განხორციელების და გაუქმების პროცედურების მიხედვით, აკადემიური საბჭოს გადაწყვეტილება საგანმანათლებლო პროგრამის დამტკიცების შესახებ დასამტკიცებლად წარედგინება უნივერსიტეტის რექტორს. ვინაიდან აკადემიური საბჭო გათვალისწინებულია როგორც გადაწყვეტილების მიმღები უმაღლესი ორგანო და მას ხელმძღვანელობს რექტორი, არ არის ეფექტური და ლოგიკური საბოლოო დამტკიცება განხორციელდეს ინდივიდუალურად რექტორის მიერ.

აღნიშნული არგუმენტებიდან გამომდინარე ექსპერტთა ჯგუფი ვერ აცხადებს, რომ მმართველი ორგანოს გადაწყვეტილება აკადემიურ, სამეცნიერო და ადმინისტრაციულ საკითხებთან დაკავშირებით არის ეფექტურად მიღებული.

დაწესებულებას განსაზღვრული აქვს მმართველი ორგანოების არჩევის / დანიშვნის წესი, რომელიც ეხება აკადემიურ საბჭოს, რექტორს, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელს.

ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ დაადგინა, რომ დოკუმენტი და მასში აღწერილი მეთოდები შეესაბამება მიზანს. მაგალითად:

- არანაირი ინფორმაცია არ არის წარმოდგენილი დეკანის და ფაკულტეტის საბჭოების შესახებ;
- როგორც ჩანს, დოკუმენტი დამტკიცდა 2017 წელს, მაგრამ განყოფილება, რომელშიც მითითებული უნდა იყოს მის დამტკიცებაზე უფლებამოსილი პირი ცარიელია;
- დოკუმენტი არ არის გამოქვეყნებული დაწესებულების ვებგვერდზე.
- რექტორთან დაკავშირებით დოკუმენტში წარმოდგენილია მხოლოდ ერთი ციტატა იმის შესახებ, რომ რექტორს ნიშნავს უნივერსიტეტის დამფუძნებელი აკადემიურ საბჭოსთან შეთანხმებით. ანალოგიურად, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელთან დაკავშირებით აღნიშნულია, რომ ხელმძღვანელი თანამდებობაზე ინიშნება უნივერსიტეტის რექტორის მიერ აკადემიურ საბჭოსთან შეთანხმებით და იგივე წესით ხორციელდება ხარისხის

უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსის დანიშვნა. აღნიშნული სამი პოზიციისთვის არ არის მითითებული ისეთი დეტალები, როგორც არის წინასწარ განსაზღვრული მოთხოვნები, ეფუძნება თუ არა პროცესი კანდიდატების ხედვის და გეგმების განხილვას, რა კვალიფიკაცია არის მოთხოვნილი თითოეულ პოზიციაზე, ცხადდება თუ არა პოზიცია და მიიღებიან თუ არა კანდიდატები სამართლიანობის და თანასწორობის პრინციპზე დაყრდნობით თუ ინიშნებიან დისკრეციულად და ა.შ.

- მიუხედავად იმისა, რომ დოკუმენტი შეიძლება შეესაბამებოდეს შპს - ს სპეციფიკურ კანონმდებლობას, ის არ არის გამჭვირვალე, სამართლიანი, თანასწორი, აკადემიური მართვის საუკეთესო პრაქტიკის ან კარგი მმართველობის პრინციპების შესაბამისი;
- დოკუმენტში აღნიშნულია, რომ აკადემიური საბჭოს წევრები აირჩევიან ფაკულტეტის საბჭოს მიერ პირდაპირი, თავისუფალი და თანასწორი არჩევნების საფუძველზე, ღია კენჭისყრით. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფის მიერ განხორციელებულ შეხვედრებზე აღინიშნა, რომ აკადემიურ საბჭოში წარმოდგენილია თითოეული ფაკულტეტის საბჭოს ორი წარმომადგენელი, მაგრამ არა არჩევნების საფუძველზე, არამედ დეკანი, როგორც ფაკულტეტის საბჭოს თავმჯდომარე, ირჩევს / ნიშნავს აღნიშნულ ორ წევრს აკადემიურ საბჭოში. წარსულში იყო სიტუაციები, როდესაც ზოგიერთ კონკრეტულ პირებს ეკითხებოდნენ სურდათ თუ არა აღნიშნული როლის შესრულება;
- დოკუმენტი არ მოიცავს აკადემიური საბჭოს წევრობისთვის წინასწარ განსაზღვრულ კრიტერიუმებს.

სდასუ იყენებს გამართულ პლატფორმას, sdasu.ini.ge, რომელიც შექმნილია დაწესებულების ყოვლისმომცველი საგანმანათლებლო და ადმინისტრაციული საქმიანობის მხარდასაჭერად. აღნიშნული სისტემა ხელს უწყობს პროცესის მხარდაჭერას, კომუნიკაციას, ინფორმაციის დამუშავებას და მონაცემთა დაცვას და საგანმანათლებლო პროცესის მართვის სხვადასხვა ასპექტის ავტომატიზირებას, მათ შორის ფინანსურ მოდელს და ელექტრონულ საქმის წარმოებას. აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით დეტალური ინფორმაცია წარმოდგენილია მე-7 სტანდარტში.

დაწესებულებამ 2017 წელს შეიმუშავა რეესტრის მართვის წესი. სხვა დოკუმენტების მსგავსად, დოკუმენტის სტატუსი გაურკვეველია, ვინაიდან მისი დამტკიცების განყოფილება ცარიელია; გაურკვეველია იყო თუ არა დოკუმენტი ოფიციალურად დამტკიცებული და ვის მიერ დამტკიცდა. მეორე მხრივ, ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ მოიძია მტკიცებულება დაწესებულებაში დოკუმენტების დამუშავების წესის არსებობის შესახებ.

დაწესებულებაში მიმდინარე პროცესების ბიზნეს უწყვეტობის უზრუნველყოფის მიზნით, უსდ - ს შემუშავებული აქვს ბიზნეს უწყვეტობის და რისკების მართვის გეგმა. დოკუმენტის სათაური მიუთითებს, რომ „დამტკიცდება 2024 წლის 1 ან 2 თებერვალს ან მარტს“. ამიტომ გაურკვეველია დამტკიცდა თუ არა დოკუმენტი ოფიციალურად, როდის და ვის მიერ. გეგმა მოიცავს დაწესებულებაში წარმოშობილ შესაძლო რისკებს და რისკის შემცირების სტრატეგიებს.

ინტერნაციონალიზაცია განსაზღვრულია დაწესებულების ძირითად პრიორიტეტად; უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა და სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში გათვალისწინებული აქვს შესაბამისი მიზნები. მიუხედავად იმისა, რომ თვითშეფასების ანგარიში ხაზს უსვამს აღნიშნული მიმართულების პრიორიტეტიზაციას, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა საკმაოდ შეზღუდულია. სტრატეგიული განვითარების გეგმის მიხედვით (2018 - 2024) უნივერსიტეტმა თავის სტრატეგიულ მიზნად განსაზღვრა „ინტერნაციონალიზაციის მექანიზმების შემუშავება და განვითარება“, რასაც თან ახლავს 2025 - 2031 წლების სტრატეგიულ გეგმაში განსაზღვრული „ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობის“ სტრატეგიული მიზანი.

ინტერნაციონალიზაციის მზარდი ხარისხის, ახალი გამოცდილების შესწავლის და სტუდენტების და პერსონალის ინგლისური ენის ცოდნის გაღრმავების ხელშეწყობის პარალელურად, სტრატეგიული განვითარების გეგმა ასევე მოიცავს „თანამშრომლობის გაფართოებას პარტნიორ უნივერსიტეტებთან და სამთავრობო და არასამთავრობო სექტორებთან თანამშრომლობის მიზნით

ახალ დაწესებულებებთან კონტაქტების დამყარებას, თანამშრომლობის გაფართოებას, ერთობლივი სამეცნიერო კონფერენციების დაგეგმვას და ორგანიზებას“ და „სტუდენტების და პერსონალის საერთაშორისო მობილობის ხელშეწყობას“. ვიზიტის დროს განხორციელებული შეხვედრების მიხედვით, ექსპერტთა ჯგუფმა შეიტყო, რომ არ არსებობს სისტემატური პროცესი, რომელიც ეფუძნება შედარების ანალიზს და ეხმარება დაწესებულებას შეარჩიოს უნივერსიტეტები, რომლებთანაც აფორმებს მემორანდუმებს. უნივერსიტეტის ხელშეკრულებების უმეტესობა გაფორმებულია თურქეთის უნივერსიტეტებთან (სულ 5), ერთი სერბეთის და ერთი სლოვაკეთის უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან. თანამშრომლობის ხელშეკრულებების უმეტესობა მოქმედებს მოკლე ვადით, 2-3 წლის მანძილზე. სტრატეგიული გეგმის სხვა მიზნების მსგავსად, ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობის კუთხით დასახული მიზნები არ არის სათანადოდ ჩამოყალიბებული (გაზომვადი, მიღწევადი, დროში გაწერილი), როგორც ეს აღწერილია პირველ სტანდარტში. ექსპერტთა ჯგუფს მიაჩნია, რომ მიზნების მიღწევის გაზომვის შესაძლებლობის გარეშე დაწესებულებას გაუჭირდება მიზნების მიღწევის მონიტორინგი და ამის შესახებ ანგარიშის წარდგენა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ექსპერტთა ჯგუფი შემოთავაზებს გამოხატავს დაწესებულების საქმიანობაში ინტერნაციონალიზაციის შედეგების ეფექტური გამოყენების შესახებ.

გარდა ამისა, დამატებითი გამოწვევა იქნება, თუკი სდასუ არ გააუმჯობესებს თავის სტუდენტებს, აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალს შორის ინგლისური ენის კომპეტენციას. მიმდინარე ინფორმაციის გათვალისწინებით, სტუდენტების და პერსონალის მობილობა საკმაოდ შეზღუდულია. აღნიშნული დაწესებულებისთვის წარმოადგენს კიდევ ერთ დამაბრკოლებელ გარემოებას უმაღლესი განათლების საერთაშორისო ქსელებში ინტეგრაციის გზით მიაღწიოს სტრატეგიული მიზანს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- უნივერსიტეტის დებულება;
- სდასუ - ს სტრუქტურა;
- ყველა ინსტიტუციური მიმართულების / სტრუქტურის დებულებები/მარეგულირებელი წესები;
- სტრატეგიული დაგეგმვის მონიტორინგის და შეფასების წესი;
- მმართველ ორგანოებში არჩევის / დანიშვნის მარეგულირებელი წესები;
- რეესტრის მართვის წესი;
- ბიზნეს უწყვეტობის და რისკების მართვის გეგმა;
- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა;
- დაწესებულების ვებგვერდი;
- ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ვიზიტის დროს განხორციელებული გასაუბრებები.

რეკომენდაციები:

1. გადახედეთ და დააზუსტეთ ფაკულტეტის საბჭოს, როგორც სდასუ-ს მმართველი ორგანოს, როლი და დეტალურად განსაზღვრეთ მისი კომპეტენციები.
2. უზრუნველყავით და ხელი შეუწყვეთ სტუდენტური თვითმმართველობის გაძლიერებას, რაც მას სტუდენტთა ავტონომიურ და დამოუკიდებელ ხმად აქცევს.
3. საფუძვლიანად გაიაზრეთ ანგარიშვალდებულების ცნება და გამოიყენეთ იგი პრაქტიკაში ოფიციალურად განსაზღვრულ ფუნქციებთან ერთად, რათა სტრუქტურულმა ერთეულებმა ეფექტურად და კოორდინირებულად განახორციელონ თავიანთი ფუნქციები;
4. განაახლეთ დაწესებულების ვებგვერდზე განთავსებული ორგანიზაციული სტრუქტურა, რათა იგი ზუსტად ასახავდეს ინსტიტუციურ მოწყობას;
5. კიდევ ერთხელ გადახედეთ ორგანიზაციულ სტრუქტურას, რათა გარანტირებულ იქნას მისი ადეკვატურობა სტრატეგიულ გეგმაში განსაზღვრული აქტივობების ეფექტური

განხორციელებისთვის, განსაკუთრებით უფლებამოსილების დელეგირების, პასუხისმგებლობების ალოკაციისა და ანგარიშგების იერარქიის თვალსაზრისით; 6. უფრო ფართოდ წარმოადგინეთ მმართველი ორგანოების არჩევის/ დანიშვნის რეგულაციები, ისე, რომ მოიცავდეს დაწესებულების ყველა მმართველ და აღმასრულებელ ორგანოსა და როლს, ამასთანავე, შეიქმნას შერჩევის გამჭვირვალე, პროგნოზირებადი და ობიექტური სისტემა; 7. შეიმუშავეთ და დანერგეთ დოკუმენტაციის ოფიციალური დამტკიცების მექანიზმი, რომელიც ასევე მოიცავს იმის აღრიცხვას, თუ ვინ და როდის იღებს დოკუმენტს; 8. გაზარდეთ საერთაშორისო ჩართულობა და ინტერნაციონალიზაციის შედეგების ინტეგრაცია დაწესებულების საქმიანობაში, მათ შორის უფრო მრავალფეროვანი, კოორდინირებული და მიზანმიმართული ურთიერთგაგების მემორანდუმები; 9. გადახედეთ ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგიას, რომ გქონდეთ SMART მიზნები.	რჩევები: შეისწავლეთ ანალოგური უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე და შეადარეთ მათ ინსტიტუციური პროცესები.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): :არ ეხება	შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან x არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
2.2 ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები	
○ უსდ-ში ეფექტურად ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები. უსდ-ის ხელმძღვანელობა მუდმივად ზრუნავს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს უსდ-ში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას. ○ უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.	
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: სდასუ - ს შემუშავებული აქვს დოკუმენტი სახელწოდებით ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები, შეფასება და შეფასების შედეგების გამოყენების პროცედურა; სხვა დოკუმენტების მსგავსად, გაურკვეველია იყო თუ არა დოკუმენტი ოფიციალურად დამტკიცებული, როდის და ვის მიერ. დოკუმენტის მიხედვით, ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა ემსახურება უნივერსიტეტის მისიის, სტრატეგიული მიზნების და ამოცანების შესრულებას და მიმართულია უნივერსიტეტის საქმიანობის და რესურსების უწყვეტ შეფასებაზე და განვითარებაზე. დოკუმენტში ასევე აღნიშნულია, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს: უწყვეტობა, გამჭვირვალობა, აკადემიური თავისუფლება და კეთილსინდისიერება, დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა, ინფორმირებულობა და ანგარიშვალდებულება. ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ პოლიტიკის დოკუმენტი ჩამოყალიბებულია თეორიულად,	

აკადემიური / პროფესიული კურსის საკითხავი ლიტერატურის ჩამონათვალის მსგავსად, ვიდრე პრაქტიკაზე ორიენტირებული ვალდებულებების გათვალისწინებით.

ექსპერტთა ჯგუფის მიერ განხორციელებული გასაუბრებების მიხედვით, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურების ერთ - ერთ პასუხისმგებლობას წარმოადგენს დაწესებულების ყველა ერთეულის ეფექტური ჩართულობის უზრუნველყოფა ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმების განხორციელებაში. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ ჩართულობა და პასუხისმგებლობა / ანგარიშვალდებულება მკაფიოდ უნდა იყოს განსაზღვრული; ყველა ერთეული შეიძლება იყოს მონაწილე, მაგრამ ყველა ერთეული არ შეიძლება იყოს პასუხისმგებელი. როდესაც ექსპერტთა ჯგუფმა ჰკითხა სხვადასხვა ჯგუფს, თუ ვინ იყო პასუხისმგებელი / ანგარიშვალდებულები სხვადასხვა საქმიანობის შესრულებაზე, პასუხი ყოველთვის, იყო, რომ ყველა მათგანი მონაწილეობდა დაკისრებული საქმიანობის შესრულებაში და არ იყო განსაზღვრული ერთი პირი. ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ რთულია ორგანიზაციის მართვა შესრულების თვალსაზრისით, ეფექტურობის გაზომვა და ანგარიშვალდებულების უზრუნველყოფა, იმ შემთხვევაში თუ შედეგებზე პასუხისმგებლობა არ ეკისრება ერთ კონკრეტულ ერთეულს. აღნიშნული საკითხის თაობაზე დეტალური აღწერილობა წარმოდგენილია მე - 2 სტანდარტში.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ფუნქცია წარმოდგენილია სამსახურის დებულებაში.

ადგილზე ვიზიტის დროს სამსახურს ჰყავდა ორი თანამშრომელი: სამსახურის უფროსი და უფროსის მოადგილე. იმის გათვალისწინებით, რომ სამსახურს ევალება ფუნქციების ფართო სპექტრის შესრულება, დაწესებულებამ, სამსახურის ეფექტური ფუნქციონირების უზრუნველყოფის მიზნით უნდა განიხილოს გუნდის გაზრდა.

საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავების, განხორციელების მეთოდოლოგიები და პროცედურები, აგრეთვე საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასების და გაუმჯობესების მექანიზმები აღწერილია მე-3 სტანდარტში.

სტუდენტის აკადემიურ მოსწრებასთან დაკავშირებული წესები განსაზღვრულია მარეგულირებელ დოკუმენტებში და ვრცლად არის აღწერილი მე - 5 სტანდარტში. სტუდენტების აკადემიური მოსწრება აღირიცხება sdasu.ini.ge - ის საშუალებით, ხოლო პლატფორმის შესახებ დამატებითი დეტალები აღწერილია მე - 7 სტანდარტში. ხარისხის უზრუნველყოფის, შეფასების მექანიზმების და შეფასების შედეგების გამოყენების წესის მიხედვით, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულებთან / პირებთან ერთად სამოქმედო გეგმით განსაზღვრულ ვადებში ახორციელებს სტუდენტების აკადემიური მიღწევების მონიტორინგს (სამოქმედო გეგმით განსაზღვრულ დროში, სემესტრის დასრულების შემდეგ).

დაწესებულებას შემუშავებული აქვს პერსონალის საქმიანობის შეფასების სისტემა (აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული, ადმინისტრაციული, დამხმარე), რომელიც ფართოდ არის მიმოხილული მე - 4 სტანდარტში.

ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების, შეფასების და შეფასების შედეგების გამოყენების წესის მიხედვით, დაწესებულება აფასებს აკადემიური საქმიანობის, ადმინისტრაციული და დამხმარე სერვისების ხარისხს, ასევე რესურსებს შემდეგი მიმართულებით:

- სასწავლო პროცესთან დაკავშირებით სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა, საგანმანათლებლო პროგრამებით გათვალისწინებული სასწავლო კურსების განხორციელების ხარისხი, აკადემიური / მოწვეული პერსონალის მიერ სასწავლო პროცესის წარმართვის ხარისხი, სტუდენტების სერვისები (მათ შორის, სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემა), კვლევით საქმიანობაში ჩართულობა და შესაბამისი ინიციატივების მხარდაჭერა, საბიბლიოთეკო გარემო, ბიბლიოთეკა და სხვა რესურსები.
- აკადემიური, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის ანონიმური გამოკითხვა პერსონალის საქმიანობის შეფასების და კმაყოფილების კვლევის თვალსაზრისით;

- კურსდამთავრებულთა და დამსაქმებელთა ანონიმური გამოკითხვა. კვლევის შედეგების ანალიზის საფუძველზე, სამსახური შეიმუშავებს რეკომენდაციებს საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარების მიზნით (სამოქმედო გეგმით დადგენილ ვადებში, სასწავლო წლის დასრულების შემდეგ).

ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფმა შეიტყო, რომ გამოკითხვის შაბლონები მტკიცდება რექტორის მიერ, რაც მეტყველებს არა მხოლოდ მიკრო მენეჯმენტზე, არამედ გავლენას ახდენს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის, როგორც პროცესის მენეჯერის ანგარიშვალდებულებაზე. გამოკითხვის შედეგები არ ქვეყნდება; ექსპერტთა ჯგუფი დაწესებულებას ურჩევს გადახედოს აღნიშნულ პრაქტიკას, იმისათვის რომ გააძლიეროს აკადემიური პერსონალის ნდობა გამოკითხვების მიმართ და გაზარდოს რეაგირების მაჩვენებელი, ასევე უზრუნველყოს მიღებული შედეგების საფუძველზე განხორციელებული ღონისძიებების შესახებ ინფორმაციის გავრცელება. ასევე დადასტურდა, რომ კითხვარების გადახედვა ხორციელდება წელიწადში ერთხელ. ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ კითხვარების ხშირად გადასინჯვამ შეიძლება გავლენა მოახდინოს მონაცემთა შედარების ინსტიტუციურ შესაძლებლობაზე და დროთა განმავლობაში ტენდენციების ანალიზზე.

მიუხედავად იმისა, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები, როგორც ეს გაცხადებულად ორიენტირებულია PDCA ციკლზე, ექსპერტთა ჯგუფმა აღმოაჩინა, რომ არ ხორციელდება ხარისხის ციკლის დასრულება, რამაც უნდა უზრუნველყოს შეგროვებული მონაცემების გამოყენება და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილების მიღება. მაგალითად:

- ვიზიტის დროს, დაწესებულების წარმომადგენლებმა ვერ შეძლეს კონკრეტული მაგალითების მოყვანა იმის შესახებ, თუ როგორ ვლინდება ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის როლი სტრატეგიული და ოპერაციული მენეჯმენტის მხარდაჭერაში;
- ლექტორების შეფასებებიდან შეგროვებული მონაცემები არ ითვალისწინებს განმავითარებელ პირისპირ საუბრებს.
- აღსანიშნავია, რომ აკადემიური საზოგადოება არ ფლობს ინფორმაციას სასწავლო აქტივობის შეფასების კითხვარის შედეგების საფუძველზე განხორციელებული ქმედებების კომპონენტების შესახებ.
- შესაძლოა, ყველაზე ძლიერი მტკიცებულება იმისა, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა არ უჭერს მხარს გადაწყვეტილების მიღების პროცესს, არის ის, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური არ არის ჩართული აკადემიური საბჭოს საქმიანობაში, მიუხედავად იმისა, რომ სამსახური ასრულებს გარკვეულ ფუნქციებს, რომლებიც შედის აკადემიური საბჭოს ფარგლებში.

აღნიშნული მიზეზების გამო, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ ზემოთ ჩამოთვლილი ინსტრუმენტების მეშვეობით შეგროვებული შეფასების შედეგები შესაძლოა ყოველთვის არ იყოს ეფექტურად გამოყენებული დაწესებულების შემდგომი გაუმჯობესების მიზნით, კერძოდ, იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილი იყოს დაწესებულების საქმიანობის და მისი რესურსების უწყვეტი შეფასება და განვითარება.

აღნიშნული მომენტისთვის სდასუ-ში ხარისხის კულტურის განვითარების დონე ხელს არ უწყობს ინსტიტუციური ფუნქციონირების განვითარებას. ხარისხის კულტურის იდეა კარგად არ არის განსაზღვრული, გავრცელებული ან ხელშეწყობილი დაწესებულების მასშტაბით. დაწესებულებამ ხელი უნდა შეუწყოს ხარისხის კულტურის განვითარებას, როგორც ხარისხის ღირებულებების საერთო გაგებას, რაზეც პასუხისმგებელია ორგანიზაციის თითოეული წევრი; ხარისხის შესახებ საერთო იდეების, რწმენის და ღირებულებების ერთობლიობა მხოლოდ მაშინ იქნება უზრუნველყოფილი, როდესაც აკადემიური საზოგადოების ყველა წევრი გულწრფელად იქნება ჩართული და მოტივირებული.

დაწესებულებას შემუშავებული აქვს სტრუქტურული კონტიგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც ითვალისწინებს ყველა პროგრამის განსახორციელებლად გამოყოფილ რესურსებს. აღნიშნული

გულისხმობს ადამიანურ რესურსებს, მატერიალურ - ტექნიკურ ბაზას, პროგრამების საჭიროებებს, სტუდენტთა მობილობის და შენარჩუნების მაჩვენებლებს, კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელს და შრომის ბაზრის კვლევის შედეგებს. თუმცა, გაურკვეველია, თუ როგორ შეიძლება იყოს გამოყენებული თვითშეფასების ანგარიშში აღწერილი მექანიზმი მომავალი სამედიცინო პროგრამისთვის, სადაც რესურსები და მასწავლებლების და სტუდენტის თანაფარდობა გაცილებით მეტი უნდა იყოს, ვიდრე სხვა პროგრამებში, განსაკუთრებით პროფესიონალი მასწავლებლების საჭიროება როგორც უნივერსიტეტში, ასევე პარტნიორ კლინიკებში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები, შეფასება და შეფასების შედეგების გამოყენების პროცედურა;
- ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის დებულება;
- საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების და განვითარების მეთოდოლოგია;
- საგანმანათლებლო პროგრამების ცვლილების და გაუქმების პროცედურები;
- მარეგულირებელი წესი;
- სტუდენტური კონტიგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია;
- ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ვიზიტის დროს განხორციელებული გასაუბრებები.

რეკომენდაციები:

1. მოახდინეთ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის პერსონალის ოპტიმიზაცია და გამოყავით ადეკვატური ადამიანური, საინფორმაციო და მატერიალური რესურსები ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმების ეფექტური განხორციელების მიზნით;
2. სისტემატურად გამოიყენეთ ინსტრუმენტი, რომელიც ორიენტირებულია ყველა შიდა და გარე დაინტერესებული მხარის კმაყოფილების შეფასებაზე სდასუ-ში განხორციელებულ პროგრამებთან მიმართებაში;
3. გაზარდეთ კვლევითი აქტივობების შედეგების ხილვადობა აკადემიურ წრეებში კონსოლიდირებული მონაცემების პუბლიკაციის გზით;
4. გადახედეთ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ანგარიშვალდებულების მექანიზმებს კმაყოფილების კვლევების შემუშავების, ანალიზისა და ვალიდაციის პროცესებთან მიმართებაში;
5. უზრუნველყავით გამოკითხვების მონაცემების უწყვეტობა და შედარება გამოკითხვის უკეთესი ფორმების საშუალებით.
6. უზრუნველყავით ხარისხის უკუკავშირის ციკლის დასრულება გამოკითხვის მონაცემების შემდგომი მიზანმიმართული ანალიზითა და შესაბამისი ზომების განხორციელებით; დაინტერესებული მხარეების უკუკავშირზე რეაგირების მიზნით განხორციელებულმა ღონისძიებებმა შესაძლოა ასევე გაზარდოს გამოკითხვების სანდოობა;
7. გააძლიერეთ ინსტიტუციური ინიციატივები დაწესებულებაში ხარისხის კულტურის კულტივაციის მხარდასაჭერად;

რჩევები:

შეიმუშავეთ და დანერგეთ სტუდენტური კონტინგენტის დაგეგმვის უფრო ზუსტი მეთოდოლოგია, რომელიც მორგებული იქნება პროგრამების სპეციფიკაზე.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან x 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: დაწესებულებას შემუშავებული აქვს ეთიკის კოდექსი და შექმნილია ეთიკის კომიტეტი, რომელიც პასუხისმგებელია ეთიკის კოდექსის დაცვაზე. ეთიკის კომიტეტი არ არის მუდმივმოქმედი, თუმცა იქმნება რექტორის გადაწყვეტილების საფუძველზე საკითხებიდან გამომდინარე. კომიტეტი შედგება სამი წევრისგან, რომლებიც წარმოადგენენ ადმინისტრაციულ, აკადემიურ პერსონალს ან/და სხვა შესაბამის დაინტერესებულ პირებს. ეთიკური მოლოდინები, როგორც წესი, გავრცელებულია დაწესებულების ფარგლებში, როგორც გასაუბრების დროს დადასტურდა, სტუდენტებს და პერსონალს ეცნობება, თუ რას მოელიან მათგან ეთიკური ქცევის თვალსაზრისით. ეთიკის კოდექსი ასევე ითვალისწინებს სანქციებს დისციპლინური გადაცდომის შემთხვევაში. მიუხედავად ფორმალური მექანიზმების და შიდა დაინტერესებული მხარეების ინფორმირებულობის, ექსპერტთა ჯგუფის მიერ გამოკითხულ პერსონალს და სტუდენტებს არ ახსოვდათ არც ერთი შემთხვევა, როდესაც შეიქმნა დისციპლინური ან ეთიკის კომიტეტი და განხილული იყო დისციპლინური გადაცდომები. მიუხედავად იმისა, რომ ეთიკის კოდექსი საკმაოდ დეტალურად აღწერს თუ რა არის ეთიკური და არაეთიკური, დისკრიმინაციის და კეთილსინდისიერების საკითხებს, მასში არ არის გათვალისწინებული ინტერესთა კონფლიქტთან დაკავშირებული რეგულაცია. იმის გათვალისწინებით, რომ სდასუ-ს აკადემიურ პერსონალს ასევე უკავია აკადემიური პოზიციები სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, სასარგებლო იქნება დაწესებულებამ განსაზღვროს თუ რა გარემოებები მიიჩნევა ინტერესთა კონფლიქტად და რა ღონისძიებები უნდა განხორციელდეს მათ აღმოსაფხვრელად. აღნიშნული ხელს შეუწყობს აკადემიურ საზოგადოებას დაადგინონ არიან თუ არა აღნიშნულ პოზიციაში და ექნებათ სპეციფიური ცოდნა მსგავსი შემთხვევების თავიდან ასაცილებლად. ანტიპლაგიატის პოლიტიკის კუთხით, უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს აკადემიური კეთილსინდისიერების კოდექსი, ასევე სამეცნიერო - კვლევითი და საბაკალავრო ნაშრომების მომზადების პოლიტიკა. ვიზიტის დროს განხორციელებულმა გასაუბრებებმა აჩვენა, რომ პერსონალი და სტუდენტები არ ფლობენ სრულყოფილ ინფორმაციას პლაგიატის საწინააღმდეგო პოლიტიკის და მექანიზმების, პლაგიატის პროგრამული უზრუნველყოფის სახელწოდების და სხვა მახასიათებლების შესახებ, არ აქვთ თანმიმდევრული გაგება, თუ როგორ ხდება კვლევითი ნაშრომის შემოწმება, რამდენია მსგავსების მაქსიმალური ქულა და არ იცნობენ პროცედურულ დეტალებს. მიუხედავად იმისა, რომ აკადემიური კეთილსინდისიერების კოდექსში მითითებულია შესაბამისი სანქციები, აკადემიურ პერსონალს და სტუდენტებს არასოდეს გაუგიათ და არ ფლობენ ინფორმაციას

სანქციების შესახებ, რომელიც გამოიყენება შესაფასებლად წარდგენილ ნამუშევარში პლაგიატის აღმოჩენის შემთხვევაში. ისინი, ძირითადად სანქციად მიიჩნევენ პლაგიატის აღმოჩენის შემთხვევაში თეზისის ხელახალი შეფასებისთვის წარდგენას. ამასთან, არავითარი შედეგი არ მოჰყვება ხელმძღვანელის მხრიდან, თუ პლაგიატის შემცველი ნაშრომია წარდგენილი და შესაბამისი დებულებით არ არის გათვალისწინებული აკადემიური პერსონალის ვალდებულება ან რეკომენდაცია იმის შესახებ, რომ გადაამოწმოს სტუდენტის ნაშრომი თავისუფალი წვდომის პლაგიატის საწინააღმდეგო პროგრამის მეშვეობით. შესაბამისად, რეკომენდებულია პლაგიატის საწინააღმდეგო პროგრამული უზრუნველყოფის გამოყენება მხოლოდ თეზისების, სადისერტაციო ნაშრომების, ასევე კვლევითი პროექტების და ნაშრომების წარდგენის შემთხვევაში. სდასუ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს, რომელიც ასახულია მის ხედვაში და გასაუბრების დროს საუნივერსიტეტო საზოგადოებამ დაადასტურა, რომ მათ არ გამოუცდიათ აკადემიური თავისუფლების შემაფერხებელი გარემოებები. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ დაწესებულების ვებგვერდზე არ არის გამოქვეყნებული ეთიკის კოდექსი, აკადემიური კეთილსინდისიერების კოდექსი და აკადემიური თავისუფლების პრინციპები.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • ეთიკის კოდექსი; • აკადემიური კეთილსინდისიერების პრინციპები; • დაწესებულების ვებგვერდი; • ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ვიზიტის დროს განხორციელებული გასაუბრებები.
რეკომენდაციები: 1. გაავრცელეთ ეთიკის კოდექსი, აკადემიური კეთილსინდისიერებისა და აკადემიური თავისუფლების პრინციპები ინსტიტუციური საკომუნიკაციო არხების, მათ შორის ოფიციალური ვებგვერდის მეშვეობით; 2. უზრუნველყავით აკადემიური და მოწვეული პერსონალის, ისევე როგორც სტუდენტების ინფორმირებულობა პლაგიატის პრევენციის პოლიტიკისა და მისი შესაბამისობის შესახებ, რაც გულისხმობს მსგავსების დასაშვებ კოეფიციენტს, პლაგიატის შემთხვევაში სანქციებსა და მათ შედეგებს, პლაგიატის გამოვლენის პროგრამული უზრუნველყოფის გამოყენებას; 3. გაავრცელეთ ინფორმაცია ეთიკური პრინციპების დარღვევისთვის სანქციების შესახებ; 4. განმარტეთ და დაამკვიდრეთ ინტერესთა კონფლიქტის ცნება;
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

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

სდასუ - ს შემუშავებული აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგია, ასევე საგანმანათლებლო პროგრამებში ცვლილებების განხორციელების და გაუქმების პროცედურები. ღნიშნულის მიხედვით, საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება ხორციელდება უნივერსიტეტის შესაბამისი ფაკულტეტის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის მიერ. როგორც მეთოდოლოგიაში აღნიშნული, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის გარდა, პროგრამის შემუშავებაში მონაწილეობენ სხვა დაინტერესებული მხარეები (დარგის სპეციალისტები, პოტენციური დამსაქმებლები, კურსდამთავრებულები და ა.შ.). არ არის აღნიშნული პროგრამის შემუშავების პროცესში სტუდენტების ჩართულობა.

საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგიის მიხედვით, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური პროგრამებს აფასებს შემდეგნაირად:

1. სასწავლო და საგამოცდო პროცესების მონიტორინგი;
2. სტუდენტების, კურსდამთავრებულების, დამსაქმებლების, პროგრამის განმახორციელებელი და ადმინისტრაციული პერსონალის გამოკითხვის ჩატარება;
3. ინტერვიუების ჩატარება საჭიროების შემთხვევაში;
4. სასწავლო მასალების განახლების მონიტორინგი;
5. სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების ანალიზი;
6. პროგრამების, სასწავლო კურსების, სილაბუსების და შესაბამისი მასალების პერიოდული ტექნიკური ექსპერტიზის ჩატარება.

თუმცა, საგანმანათლებლო პროგრამებში ცვლილებების განხორციელების და გაუქმების პროცედურების მიხედვით, პროგრამის მონიტორინგი ეფუძნება:

1. დაინტერესებული მხარეების მოსაზრებებს;
2. ჩარიცხვის დინამიკას;
3. გარე მობილობით პროგრამაში გადმოსული სტუდენტების რაოდენობას და მათ თანაფარდობას;
4. პროგრამის დონის და ხანგრძლივობის მიხედვით განსაზღვრულ ვადაში პროგრამის დასრულების მაჩვენებელს;
5. სასერტიფიკატო გამოცდების შედეგებს;
6. კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელს;
7. უმაღლესი განათლების შემდეგ საფეხურზე სწავლის გაგრძელების მაჩვენებელს და ა.შ.

ორ დოკუმენტს შორის ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ მოიძია საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასების და გაუმჯობესების მკაფიო, გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი მექანიზმები. ცხადად არ არის წარმოდგენილი პროგრამის გადახედვის ციკლურობა (წლიური, პერიოდული და ა.შ.), რაც ნიშნავს,

რომ გადახედვა ხორციელდება მხოლოდ კონკრეტულ შემთხვევებში და არ ითვალისწინებს შესაბამისობის შეფასების წინასწარ დაგეგმილ პროცედურებს.

ამასთან, საგანმანათლებლო პროგრამებში ცვლილებების განხორციელების და გაუქმების პროცედურების მიხედვით, აკადემიური საბჭო იღებს გადაწყვეტილებას საგანმანათლებლო პროგრამაში ცვლილებების განხორციელების შესახებ, იმ შემთხვევაში, თუ შეცვლილი საგანმანათლებლო პროგრამა შეესაბამება უნივერსიტეტის მისიას, მიზნებს და სტრატეგიას, კვალიფიკაციის შესაბამის დონეს, დეტალური სფეროს აღმწერს და მისანიჭებული კვალიფიკაცია ეყრდნობა საკვალიფიკაციო ჩარჩოს საფუძველზე შემუშავებულ დარგობრივ მახასიათებლებს (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), შეესაბამება პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმების სფეროების მოთხოვნებს და იძლევა სწავლის გაგრძელების შესაძლებლობას შემდეგ საფეხურზე, არსებობს საგანმანათლებლო პროგრამის განსახორციელებლად საჭირო მატერიალური, ფინანსური, ადამიანური რესურსები და ა.შ. ექსპერტთა ჯგუფი არ ფლობს მკაფიო ინფორმაციას, თუ რამდენად ხშირად და როგორ შეიძლება განხორციელდეს პროგრამის რადიკალური ცვლილებები, ვინაიდან არ არსებობს მცირე და მნიშვნელოვანი ცვლილებების კლასიფიკაცია, რომელიც განსაზღვრული იქნება პროგრამის სტრუქტურაზე მათი გავლენის მიხედვით და განხორციელდება წინასწარ განსაზღვრულ ვადებში.

საბოლოოდ, ამავე დოკუმენტის თანახმად, აკადემიური საბჭოს გადაწყვეტილება საგანმანათლებლო პროგრამის დამტკიცების შესახებ დასამტკიცებლად წარედგინება უნივერსიტეტის რექტორს. ვინაიდან აკადემიური საბჭო გათვალისწინებულია როგორც გადაწყვეტილების მიმღები უმაღლესი ორგანო და მას ხელმძღვანელობს რექტორი, ეფექტური და ლოგიკური არ არის, რომ საბოლოო დამტკიცება ხორციელდებოდეს ინდივიდუალურად რექტორის მიერ, რაც ამავდროულად შესაძლებელია მიჩნეული იყოს ინტერესთა კონფლიქტად.

როგორც ექსპერტთა ჯგუფის მიერ განხორციელებული შეხვედრებიდან გაირკვა, არცერთ გარე დაინტერესებულ მხარეს / დამსაქმებელს, კურსდამთავრებულს ან სტუდენტს, რომელსაც შეხვდნენ ექსპერტები, არ მიუღიათ მონაწილეობა და არ ჰქონდათ ინფორმაცია რომელიმე პროგრამის შემუშავებაში, შეფასებაში ან გაუმჯობესებაში მათი ჩართულობის შესახებ. თვითშეფასების ანგარიშში ასახული ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების, შეფასების და შეფასების შედეგების გამოყენების წესის მიხედვით, დაწესებულება და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ატარებს კურსდამთავრებულების და დამსაქმებლების ანონიმურ გამოკითხვებს და გამოკითხვების შედეგების ანალიზის საფუძველზე შეიმუშავებს რეკომენდაციებს საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარების მიზნით. თუმცა, ექსპერტების მიერ განხორციელებული გასაუბრებების შედეგად დადგინდა რომ ინფორმაცია აღნიშნული გამოკითხვების შესახებ არ იყო გავრცელებული.

დაწესებულება აცხადებს, რომ ახორციელებს შრომის ბაზრის ანალიზს, მაგრამ არ ჩანს, როგორ ხორციელდება მიღებული ინფორმაციის გათვალისწინება პროგრამის გაუმჯობესების პროცესებში. იგივე ეხება სტუდენტების და კურსდამთავრებულების კმაყოფილების კვლევას, სადაც არ არსებობს მტკიცებულება, თუ როგორ ხორციელდება დაწესებულების მიერ შედეგების განხილვა ხარისხის გაუმჯობესების პროცესებში.

საგანმანათლებლო პროგრამების გაუქმების წესი და პროცედურები განმარტავს, რომ დაწესებულება სათანადოდ ითვალისწინებს სტუდენტების კანონიერ ინტერესებს და მათ აძლევს შესაძლებლობას შეუფერხებლად დაასრულონ საგანმანათლებლო პროგრამა, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

თვითშეფასების ანგარიშში აღნიშნულია, რომ საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების პროცესი იდენტურია ყველა პროგრამაში და გამოყენებულია ერთი და იგივე შეფასების კრიტერიუმები. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ განხორციელებული შეხვედრების მიხედვით, ცნობილი გახდა, რომ პროგრამის დონეზე შეიქმნა სამუშაო ჯგუფები აღნიშნული ამოცანის შესასრულებლად, თუმცა ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ აღნიშნული მორგებულია მხოლოდ კონკრეტულ შემთხვევაზე. ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ გაიგო თუ როგორ ხორციელდება

პასუხისმგებლობის განაწილება პროგრამების ხელმძღვანელობასთან დაკავშირებით, ვინაიდან, ასეთი გადაწყვეტილებები მიიღება ერთობლივად. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ გამოკითხულმა ჯგუფმა ვერ მიუთითა, თუ რომელი სამსახური, კომიტეტი ან პირი იყო პასუხისმგებელი პროგრამებზე ან პროგრამის სასწავლო გეგმაზე.

საგანმანათლებლო პროგრამებში ცვლილებების განხორციელების და გაუქმების პროცედურების მიხედვით, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ადგენს, პროგრამის შესაბამისობას „საქართველოს მოქმედ სტანდარტებთან და უნივერსიტეტის რეგულაციებთან“; თუმცა, ვერცერთმა ჯგუფმა, ვერ უზრუნველყო აღნიშნული ინფორმაციის დადასტურება. ამავე დოკუმენტის მიხედვით, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური პასუხისმგებელია პროგრამის შეფასებაზე დადგენილი ცვლადების მიხედვით (მაგ: გადასული სტუდენტების რაოდენობა, დასრულების მაჩვენებელი, სასერტიფიკატო გამოცდების შედეგები და დასაქმების მაჩვენებლები და ა.შ.) და ფაკულტეტისთვის და აკადემიური საბჭოსთვის რეკომენდაციების წარდგენაზე. თუმცა, გაუგებარია, როგორ ახორციელებს აკადემიური პერსონალი პროგრამის ხელმძღვანელობით ხარისხის კონტროლის და ინოვაციების მიმართულებით წვლილის შეტანას, მაშინ როდესაც ყველა გადაწყვეტილება პროგრამებში ცვლილებების განხორციელების შესახებ მიიღება რექტორის მიერ. ასევე, იგივე დოკუმენტი მიუთითებს, რომ აკადემიურ საბჭოს აქვს საკმაო უფლებამოსილება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის რეკომენდაციების საფუძველზე გააუქმოს ან გააგრძელოს პროგრამა, მაგრამ შეხვედრების დროს აღნიშნული ინფორმაცია არ დადასტურდა, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ პროცესი ბუნდოვანია პროგრამის ხელმძღვანელებისთვის და აკადემიური პერსონალისთვის. ექსპერტთა ჯგუფმა აღნიშნა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ პროგრამის შემუშავების და გაუმჯობესების ზოგიერთი პროცესი აღწერილია ოფიციალურ დოკუმენტაციაში, მათ მიერ განხორციელებული გასაუბრების დროს გამოიკვეთა, რომ აკადემიურ პერსონალს და მასწავლებლებს არ ჰქონდათ ინფორმაცია პროგრამის ხელმძღვანელობის პოლიტიკის და პროცესების შესახებ.

როგორც თვითშეფასების ანგარიშშია აღწერილი, შრომის ბაზრის მონაცემების, კურსდამთავრებულების და დამსაქმებლების უკუკავშირის გამოყენება წარმოადგენს გამოწვევას. სდასუ აცხადებს, რომ დაინტერესებულ მხარეებთან (დამსაქმებლებთან, აკადემიურ პერსონალთან, დარგის სპეციალისტებთან და სხვა შესაბამის მხარეებთან) კონსულტაციის საფუძველზე ატარებს შრომის ბაზრის კვლევას ყველაზე მოთხოვნადი სპეციალობების გამოსავლენად და საგანმანათლებლო პროგრამაზე მოთხოვნის შესაფასებლად.

ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ მოიპოვა მტკიცებულება იმის შესახებ, თუ როგორ განიხილავს და ანახლებს სდასუ საგანმანათლებლო პროგრამებს ცვალებად გარემოზე დაყრდნობით, როგორიც არის COVID - 19 პანდემია ან სხვა კულტურული, სოციალური ან სამეცნიერო ცვლილებები, რომლებიც შეიძლება წარმოიშვას დაწესებულებაში. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, საგანმანათლებლო პროგრამები ორიენტირებული უნდა იყოს მუდმივ განახლებაზე და განვითარებაზე, იმისათვის, რომ უზრუნველყოს შესაბამისობა მუდმივად ცვალებად გარემოსთან.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- საგანმანათლებლო პროგრამების ცვლილების და გაუქმების პროცედურები;
- საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების და განვითარების მეთოდოლოგია;
- თვითშეფასების ანგარიში;
- ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ვიზიტის დროს განხორციელებული გასაუბრებები.

რეკომენდაციები:

1. უზრუნველყავით სტუდენტთა ჩართულობა საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავების პროცესში;

2. გადახედეთ საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასებისა და გაუმჯობესების მექანიზმებს, რათა უზრუნველყოფილ იქნას უფრო სტრუქტურირებული, გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი სისტემა, პროგრამის განხილვის წინასწარ განსაზღვრული ვადების ჩათვლით; 3. მოახდინეთ მოდიფიკაციების ტიპოლოგიზაცია, რომლებიც შესაძლოა განხორციელდეს პროგრამის განხილვის სხვადასხვა ეტაპზე; 4. გააძლიერეთ აკადემიური საბჭოს უფლებამოსილება პროგრამების მართვის სფეროში; 5. გააძლიერეთ გარე დაინტერესებული მხარეების/ დამსაქმებლების, კურსდამთავრებულებისა და სტუდენტების ინტეგრაცია პროგრამის მართვასა და მის სრულ ციკლთან დაკავშირებულ პროცესებში; 6. რეკომენდებულია, დაინერგოს საგანმანათლებლო პროგრამების ხელმძღვანელობის მკაფიო პროცესი, რომელიც იქნება გამჭვირვალე, ეცნობება ყველა დეკანს, პროგრამის ხელმძღვანელებს და აკადემიურ პერსონალს, ექნება მკაფიო იურისდიქცია, პოლიტიკა და შეხვედრები გაიმართება რეგულარულად, ანუ უფრო ხშირად, ვიდრე სემესტრში ერთხელ.
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
3.2 საგანმანათლებლო პროგრამის 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: პროგრამის სწავლის შედეგები ჩამოყალიბებულია და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან. სწავლის შედეგები ეფუძნება დარგობრივ მახასიათებლებს და შემუშავებულია ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოს შესაბამისად. საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი ლოგიკურად არის დაკავშირებული და უზრუნველყოფს სწავლის შედეგების მიღწევას. ძირითადად, განსაზღვრულია

პროგრამის კომპონენტები, სწავლების და სწავლის მეთოდები ასახავს დარგის სპეციფიკას და უზრუნველყოფს პროგრამების სწავლის შედეგების მიღწევას.

თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, "პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი უზრუნველყოფს ყველა შემადგენელი კომპონენტის ლოგიკურ კავშირს და საშუალო აკადემიური მოსწრების მქონე სტუდენტის მიერ გონივრულ ვადებში სწავლის შედეგების მიღწევას", ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ შეძლო აღნიშნული განცხადების რაიმე მტკიცებულების იდენტიფიცირება. საგანმანათლებლო პროგრამებში ცვლილებების შეტანისა და გაუქმების პროცედურებში მითითებულია, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური აფასებს თითოეულ საგანმანათლებლო პროგრამას ზემოთ აღნიშნული მოთხოვნების შესაბამისად, ანუ პროგრამის დასრულების მაჩვენებელი პროგრამის დონის და ხანგრძლივობის მიხედვით განსაზღვრულ ვადაში.

პროგრამების უმეტესობა იძლევა არასავალდებულო კურსების შესაძლებლობას, როგორც ეს დასტურდება თვითშეფასების ანგარიშით და პროგრამის აღწერილობით, ასევე ექსპერტთა ჯგუფის მიერ განხორციელებული გასაუბრებებით.

თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი ემსახურება დაინტერესებული მხარეების ინფორმირებას დაწესებულების საგანმანათლებლო საქმიანობის შესახებ. კატალოგის განახლება ხდება პროგრამაში განხორციელებული ცვლილებების მიხედვით. ის ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული პირისთვის და გამოქვეყნებულია დაწესებულების ვებგვერდზე. ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ მოიძია კატალოგი, ვებგვერდის ინგლისურენოვან ვერსიაზე.

სდასუ-ში ასევე ხორციელდება სტომატოლოგიის ქართულენოვანი პროგრამა, რომელიც აღწერილია დოკუმენტში: ერთსაფეხურიან საგანმანათლებლო პროგრამა სტომატოლოგიაში. პროგრამა გრძელდება 5 წელი და მოიცავს 300 კრედიტს. სრული ზოგადი განათლების მქონე პირებს უფლება აქვთ ჩაირიცხოთ პროგრამაზე ერთიანი ეროვნული გამოცდების წარმატებით ჩაბარების შემდეგ, შიდა და გარე მობილობით, ან ერთიანი ეროვნული გამოცდების ჩაბარების გარეშე საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. პროგრამის სწავლის შედეგები ჩამოყალიბებულია და ნაწილობრივ შეესაბამება უმაღლესი განათლების შესაბამის დონეს, მოიცავს ცოდნას და გაცნობიერებას, უნარებს, პასუხისმგებლობას და ავტონომიურობას. თუმცა, სტომატოლოგიის საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგები არ არის აღწერილი აქტიური ზმნების გამოყენებით. ჩვენ გვჯერა, რომ სწავლის შედეგები, განსაკუთრებით უნარების განყოფილებაში, არის ძალიან ზოგადი და უფრო მეტად ორიენტირებულია სტომატოლოგიის ასისტენტის ფუნქციებზე. გამომდინარე იქიდან, რომ სტუდენტებს, სტომატოლოგიის პროგრამის დარგობრივი მახასიათებლის მიხედვით, უფლება აქვთ განახორციელონ მარტივი სტომატოლოგიური პროცედურები ფანტომებზე და პაციენტებზე, ასევე სტომატოლოგების მეთვალყურეობის ქვეშ ერთსაფეხურიანი საგანმანათლებლო პროგრამის განმავლობაში, მიმდინარე სწავლის შედეგები შეიძლება სრულად არ ასახავდეს ამ შედეგებს. სტომატოლოგიის სტუდენტები ვალდებული არიან დაასრულონ პროგრამის ძირითადი საგნები, რომლებიც მოიცავენ 275 კრედიტს. გარდა ამისა, უცხო ენის კურსი მოიცავს 15 კრედიტს, ხოლო არჩევითი კურსები 10 კრედიტს. სტუდენტს შეუძლია წელიწადში აირჩიოს 60 კრედიტამდე; თუმცა, პროგრამის სპეციფიკიდან და ინდივიდუალური დატვირთვიდან გამომდინარე, კრედიტების რაოდენობა შეიძლება იყოს 60-ზე ნაკლები ან 75 - ზე მეტი. აღნიშნული ინფორმაცია მითითებულია პროგრამაში დასაქმების სფეროებთან ერთად.

სტომატოლოგიის საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის მიზნები და შედეგები არ შეესაბამება სტომატოლოგიის საგანმანათლებლო პროგრამის დარგობრივ მახასიათებელს. თუმცა, ვინაიდან აღნიშნული მახასიათებელი შემუშავდა 2023 წელს, დაწესებულებას ჯერ კიდევ აქვს დრო ცვლილებების განსახორციელებლად. პროგრამა იყენებს სწავლისა და შეფასების სხვადასხვა მეთოდს, როგორც არის ზეპირი შეფასება, მოქმედებაზე ორიენტირებული სწავლა, პრაქტიკული მუშაობა, როლური თამაში, შემთხვევაზე დაფუძნებული სწავლება (CBL), პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლება (PBL), დისკუსია და ა.შ.

სტომატოლოგიური კლინიკის სტუდენტები პრაქტიკულ მანიპულაციებს ახორციელებენ ერთმანეთზე, რაც დადასტურდა ექსპერტების მიერ განხორციელებული გასაუბრებების დროს. აღნიშნულთან დაკავშირებით გაჩნდა მოსაზრება, თუ რამდენად შეძლებს სტუდენტი პროგრამის დასრულებას რეალურ პაციენტებზე მარტივი სტომატოლოგიური მანიპულაციების ჩატარების გარეშე. აღნიშნული ასევე დადასტურდა გასაუბრებების დროსაც. აღნიშნულ კონტექსტში გადამწყვეტია საუნივერსიტეტო სტომატოლოგიური კლინიკის როლი; მისი ადმინისტრაცია პასუხისმგებელია სტუდენტების პაციენტებით უზრუნველყოფაზე, განსაკუთრებით მას შემდეგ რაც მათი მკურნალობა უფასოა. სოციალური პასუხისმგებლობის ფარგლებში შესაძლებელია დაიგეგმოს გარკვეული აქტივობები, იმისათვის რომ უზრუნველყოფილი იყოს სტუდენტების შესაბამისი დარგობრივი კომპეტენციების ჩამოყალიბება, განვითარება და გაძლიერება. ყოველი წლის ბოლოს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ატარებს სტუდენტების და კურსდამთავრებულების გამოკითხვებს მათი კმაყოფილების დასადგენად. აღნიშნული კვლევის მიხედვით, სტომატოლოგიის კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელი, მათი კვალიფიკაციის მიხედვით 76%-ია. გარდა ამისა, გამოკითხულ სტუდენტთა 81% კმაყოფილია პროგრამის სწავლის შედეგებით, ხოლო 75% კმაყოფილია მისი წლიური შედეგებით, რომელიც ეხება უნივერსიტეტის ყველა საგანმანათლებლო პროგრამას. სტუდენტების 75% კმაყოფილია პროგრამაში აღწერილი სწავლა - სწავლების მეთოდებით და მიაჩნიათ, რომ აღნიშნული მეთოდები კარგად შეეფერება მათი სფეროს სპეციფიკას. ასევე, სტუდენტების 75% ფიქრობს, რომ უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს ადეკვატურ შესაძლებლობებს საგანმანათლებლო პროგრამების ფარგლებში არასავალდებულო კომპონენტების არჩევისთვის, ხოლო 78% მიიჩნევს, რომ მიღებული განათლება სრულად უწყობს ხელს მათ სამომავლო დასაქმებას. საერთო ჯამში, უნივერსიტეტის სტუდენტების 75% კმაყოფილია ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურით.	მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • საგანმანათლებლო პროგრამა, სილაბუსები; • საგანმანათლებლო პროგრამების შეცვლის და გაუქმების პროცედურა; • დამსაქმებელთა კმაყოფილების კვლევა; • დაწესებულების ვებგვერდი; • ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ვიზიტის დროს განხორციელებული გასაუბრებები. რეკომენდაციები: გააგრძელებს ინსტიტუციური ძალისხმევა სტომატოლოგიის საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის მიზნებისა და შედეგების სტომატოლოგიის უმაღლესი განათლების დარგობრივი მახასიათებლის დოკუმენტთან ჰარმონიზაციისთვის, რაც უზრუნველყოფს, რომ პროგრამა აკმაყოფილებს მინიმალურ აუცილებელ კომპეტენციებსა და კრიტერიუმებს, რომლებიც ასახულია დარგობრივ მახასიათებელში, ფაკულტეტის წევრებთან, კურიკულუმის შემქმნელებთან, დარგის ექსპერტებთან და სტუდენტთა წარმომადგენლებთან მჭიდრო კონსულტაციით; რჩევები: არ ეხება საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
--	---

შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
3.3 სწავლის შედეგების შეფასება
უსდ-ში მოქმედებს კანონმდებლობის შესაბამისი, სწავლის შედეგების ადეკვატური, გამჭვირვალე და სამართლიანი შეფასების სისტემა, რომელიც ხელს უწყობს სტუდენტების აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესებას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: სდასუ - ს აქვს სწავლის შედეგების შეფასების გამჭვირვალე სისტემა: 100 - ქულიანი სკალა, რომელიც მოიცავს შეფასების ორ ფორმას: შუალედურ და საბოლოო შეფასებას. შუალედური შეფასების მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი არის 21 ქულა. პროგრამების საბოლოო შეფასება წარმოადგენს შუალედურ და საბოლოო შეფასებებში მიღებული ქულების ჯამს. შეფასების სისტემა ითვალისწინებს თითოეული დარგის სპეციფიკურ მოთხოვნებს. სწავლის შედეგების შეფასების სისტემა მოიცავს შეფასების ფორმას და მეთოდებს. შეფასების სისტემა იძლევა სტუდენტების მიღწევების იდენტიფიცირების საშუალებას. ექსპერტთა ჯგუფისთვის ხელმისაწვდომი სილაბუსების მიხედვით, შეფასების სისტემის რეგულაციები აღწერილია და შეესაბამება საქართველოს სამართლებრივ აქტს. დაწესებულება, სტუდენტების სწავლის შედეგების შეფასებისას იყენებს გამჭვირვალე კრიტერიუმებს. სტომატოლოგიის საგნებში შუალედური შეფასების მეთოდები მოიცავს ზეპირ შეფასებას, შემთხვევის შესწავლას და პრაქტიკულ მუშაობას, ჯამში 60 ქულა. დასკვნითი გამოცდა შეადგენს 40 ქულას და სტომატოლოგიის სფეროდან გამომდინარე მოიცავს წერილობით კომპონენტს, პრეკლინიკურ გამოცდას და ობიექტურ სტრუქტურირებულ კლინიკურ გამოცდას (OSCE). ინფორმაცია შეფასების სისტემის შესახებ ცნობილია სტუდენტებისთვის, რომლებიც ასევე ფლობენ ინფორმაციას გასაჩივრების სისტემის შესახებ. ძირითადად სწავლის შედეგების შეფასების სისტემის ელემენტები აღწერილია სილაბუსებში. როგორც ექსპერტთა ჯგუფის მიერ განხორციელებული გასაუბრების დროს დადასტურდა, სტუდენტები იცნობენ პროგრამის შეფასების სისტემას.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელი; • გამოკითხვის შედეგები; • საგანმანათლებლო პროგრამ, სილაბუსები; • დამსაქმებელთა კმაყოფილების კვლევა; • ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ვიზიტის დროს განხორციელებული გასაუბრებები.
რეკომენდაციები: არ ეხება
რჩევები: არ ეხება

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

4. უსდ-ის პერსონალი

უსდ უზრუნველყოფს, რომ დაწესებულებაში დასაქმებული პერსონალი (აკადემიური / სამეცნიერო / მოწვეული / ადმინისტრაციული დამხმარე) იყოს მაღალკვალიფიციური, რათა მათ შეძლონ საგანმანათლებლო, კვლევითი / სამეცნიერო / შემოქმედებითი / საშემსრულებლო და ადმინისტრაციული პროცესის ეფექტურად წარმართვა და დაწესებულების სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული შედეგების მიღწევა. თავის მხრივ, 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: სდასუ - ს შემუშავებული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა, რომელიც ასახავს ადამიანური რესურსების მართვის პროცესის ზოგად პრინციპებს. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, პერსონალის მართვის პოლიტიკა ეხება: • პოზიციების ანალიზს; • დასაქმება და დივერსიფიცირებული დასაქმების სტრატეგიას; • მართვის ეფექტურობის მონიტორინგს; • შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავებას; • პერსონალის პროფესიული განვითარების მხარდაჭერას; ექსპერტთა ჯგუფმა აღნიშნა, რომ უნივერსიტეტს არ აქვს ჩამოყალიბებული პერსონალის მართვასთან დაკავშირებული სტრუქტურირებული მიდგომა, თავად პოლიტიკა საკმაოდ ფრაგმენტირებული და ბუნდოვანია და ხაზს უსვამს მხოლოდ ზოგად სფეროს, პრინციპების ჩამონათვალს და პრიორიტეტებს. პოლიტიკა ისე არის შემუშავებული, რომ არ ითვალისწინებს წესებს ან სახელმძღვანელო მითითებებს დაწესებულებისთვის და თანამშრომლებისთვის, რომელთა შესრულებაც აუცილებელია შესაბამისობის შესანარჩუნებლად. საქმიანობის წესები და სამუშაო ადგილის მართვის პრინციპები გაზნეულია დაწესებულების რეგულაციებში.

პერსონალის მართვის პოლიტიკის დოკუმენტის შესაბამისად, ადამიანური რესურსების მართვა და განვითარება ორიენტირებულია შემდეგ ძირითად პრინციპებზე:

- თანასწორობა, თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა - თანაბრად მოპყრობა ასაკის, სქესის, ეთნიკური, რელიგიური თუ რასობრივი იდენტობის, სოციალური წარმომადგენლობის და წინარე გამოცდილების მიუხედავად. თანაბარი შესაძლებლობების შექმნა ყველა თანამშრომლისთვის საუნივერსიტეტო ცხოვრებაში ჩართულობის და პროფესიული განვითარებისთვის.
- მრავალფეროვნება - აკადემია ხელს უწყობს განსხვავებული და მრავალფეროვანი გამოცდილების, რწმენის ან ღირებულებების, სოციალურ - ეკონომიკური მდგომარეობის, ეროვნების ან ეთნიკური წარმომადგენლობის მქონე პირების მოზიდვას და დასაქმებას;
- გამჭვირვალობა - დაწესებულების მიერ შემუშავებული დასაქმების პოლიტიკა და პროცედურები მკაფიოდ არის ჩამოყალიბებული და ფართოდ ხელმისაწვდომია.

თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, უსდ - ს დასაქმების პოლიტიკის მთავარი პრინციპია კვალიფიციური და პროფესიონალი კადრების მოზიდვა, შენარჩუნება, განვითარება და მათი შესაძლებლობების და გამოცდილების სრულფასოვნად გამოყენება. უნივერსიტეტი ახორციელებს დასაქმების ეფექტურ პოლიტიკას „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის და შრომის კანონმდებლობის შესაბამისად. უნივერსიტეტის დებულების ფარგლებში დანერგილია აკადემიური პერსონალის დასაქმების და შერჩევის წესი, რომლის მიხედვითაც აკადემიური პერსონალის დასაქმება ხორციელდება ღია აკადემიური კონკურსის გზით, რომელსაც ახორციელებს რექტორის მიერ შექმნილი კომიტეტი, რომელიც შედგება 3 წევრისგან და მოქმედებს გამჭვირვალობის, თანასწორობის და სამართლიანობის პრინციპების დაცვით. თუმცა, შესაბამისი კომიტეტის ოქმები ვერ მოიძებნა ვერც პერსონალის ცალკეულ საქაღალდეებში და ვერც ექსპერტთა ჯგუფის მიერ მოთხოვნილ დამატებით დოკუმენტებში. გარდა ამისა, ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ მოიძია იმის მტკიცებულება, რომ შერჩევა ხორციელდება გამჭვირვალე და კონკურენტუნარიანი პროცესის ფარგლებში, გამომდინარე იქიდან, რომ ექსპერტთა ჯგუფს არ მიუღია პოლიტიკის დოკუმენტი, შესაბამისი დოკუმენტი ან ფაქტობრივი ინფორმაცია მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შერჩევის პროცესის შესახებ, რომელიც დაადასტურებდა ასეთი პრაქტიკის არსებობას. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებულმა გასაუბრებებმა გამოავლინა, რომ ადმინისტრაციული, დამხმარე პერსონალის და მოწვეული ლექტორების შერჩევა ხშირად ხდება ოფიციალური ვაკანსიის გამოცხადების და წინასწარ განსაზღვრული შეფასების კრიტერიუმების გარეშე. შესაბამისად, ექსპერტთა ჯგუფს არ გააჩნია მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებს სამსახურში მიღების პროცესში ძირითადი პრიორიტეტების რეალურ განხორციელებას.

უნივერსიტეტში დადგენილია აფილირების ვადები და პირობები, რომლებიც წარმოდგენილია აფილირების პოლიტიკის დოკუმენტში და უნივერსიტეტსა და აკადემიურ პერსონალს შორის გაფორმებულ ხელშეკრულებაში. სდასუ - ს აქვს ორი განსხვავებული სახის აფილირების ხელშეკრულება, A და B. ხელშეკრულების სახეები განსხვავდება ანაზღაურების, დატვირთვის და შეღავათების მიხედვით. პერსონალსა და უნივერსიტეტს შორის აფილირების ხელშეკრულება გაფორმდება იმ შემთხვევაში, თუ პერსონალი მონაწილეობს საგანმანათლებლო პროგრამის დაგეგმვაში, შემუშავებაში და შეფასებაში, ჩართულია სწავლებასა და კვლევაში და მონაწილეობს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. ვინაიდან სდასუ - ს აფილირებული პერსონალი ასევე მუშაობს საქართველოს სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, უნივერსიტეტი ითვალისწინებს მათ დატვირთვას, რომელიც განსხვავდება აკადემიური წოდების და კონტრაქტის ტიპის მიხედვით.

თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, უნივერსიტეტი პასუხისმგებელია შესაბამისი გარემოს შეთავაზებაზე და აფილირებული აკადემიური პერსონალის განვითარების ხელშეწყობაზე. აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვის წესებში განსაზღვრულია წახალისება სასწავლო და სამეცნიერო საქმიანობის განსახორციელებლად, თუმცა დაწესებულებას არ აქვს განსაზღვრული ინდივიდუალური მიზნები სამეცნიერო - კვლევითი პროდუქტიულობით, პროდუქტიულობის ამაღლებით და მუდმივი გაუმჯობესებით. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ

განხორციელებული გასაუბრებების დროს გამოვლინდა, რომ აკადემიური პერსონალი არ ფლობს ინფორმაციას და არ უსარგებლია დანართი 1 - ით გათვალისწინებული წახალისებით. შესაბამისად, ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ მოიძია მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა აღნიშნულ განცხადებას, იმის გათვალისწინებით, რომ არ არსებობს პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის ნათელი სტრატეგია, აღნიშნული მიმართულებით გამოყოფილი საკმარისი დაფინანსება ან თანმიმდევრული დაჯილდოების სისტემა საქმიანობის მოტივაციისთვის.

დაწესებულების მიერ შემუშავებულია ადამიანური რესურსების განვითარების სტრატეგია, რომელიც ორიენტირებულია შემდეგ პრიორიტეტებზე:

- პერსონალის შერჩევის, ჩართულობის, მართვის და ანგარიშვალდებულების გაძლიერება
- საქმიანობის შეფასების და კარიერული დაგეგმვის სერვისების განვითარება
- შეფასების და პერსონალის შენარჩუნების სისტემის შემუშავება
- პერსონალის სოციალური კეთილდღეობის უზრუნველყოფა
- პროფესიული განვითარების სისტემების განვითარება

არ არსებობს მკაფიო პოლიტიკა პერსონალის განვითარების საჭიროებების იდენტიფიცირებისათვის, არც მათი დარგის და არც კვლევის მიმართულებით. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ განხორციელებული გასაუბრებების მიხედვით დადგინდა, რომ დეკანები და პროგრამის ხელმძღვანელები წყვეტენ აკადემიური პერსონალის განვითარების საჭიროებებს. ზემოაღნიშნული პრიორიტეტები არ არის დასაბუთებული სამოქმედო გეგმებით, დროით განსაზღვრული სტრატეგიული მიზნებით ან გაზომვადი ინდიკატორებით. უფრო მეტიც, არ არსებობს პერსონალის პროფესიული განვითარების აქტივობების გავლენის შეფასების სისტემატური პროცესი, რომელიც საშუალებას მისცემს უნივერსიტეტს გაზომოს თავისი ინვესტიციების ეფექტურობა და ამ სფეროში თავისი სამომავლო გადაწყვეტილებები მტკიცებულებებს დააფუძნოს.

მართვის ეფექტიანობის და მონიტორინგის კუთხით უნივერსიტეტს განსაზღვრული აქვს შემდეგი ეტაპები: 1. კითხვარების შემუშავება; 2. მონაცემების შეგროვება; 3. მონაცემების დამუშავება და ანალიზი; 4. რეკომენდაციების მომზადება; 5. შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელება. დადგენილი პროცედურა ფორმალურად მოიცავს მართვის ეფექტიანობის შეფასების პერიოდულობას და მექანიზმებს, უმეტესად წლიური საქმიანობის გეგმების და ანგარიშგების თვალსაზრისით. მიუხედავად აღნიშნული მცდელობებისა, ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ შეძლო მათი არსებობის დადასტურება.

აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის შეფასების წესების შესაბამისად, განსაზღვრულია სწავლების, კვლევითი და შიდა საუნივერსიტეტო საქმიანობის შეფასების კრიტერიუმები.

- ლექტორის სწავლების შეფასება შეიძლება მოიცავდეს: პროგრამის განვითარებაში ჩართვას, სასწავლო კურსის სილაბუსების და მასალების განახლებას, გამოცდების მომზადებას, სტუდენტების კმაყოფილების კვლევის შედეგებს, შეფასების მეთოდების გამჭვირვალობას, შეფასების შესახებ სტატისტიკურ მონაცემებს, საკონსულტაციო საათებს, ლექციების მონიტორინგს, ლაბორატორიულ და ჯგუფურ მუშაობას და სხვა შესაბამის აქტივობებს.
- სამეცნიერო - კვლევითი საქმიანობის შეფასება ორიენტირებულია სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობაზე, სტატიების გამოქვეყნებაზე, პატენტებზე, კვლევით პროექტებში მონაწილეობაზე, მაგისტრანტების და დოქტორანტების კვლევით პროექტებში ჩართვაზე, ნაშრომის / სადისერტაციო ნაშრომის ხელმძღვანელობაზე, სამეცნიერო ღონისძიებების ორგანიზებაში მონაწილეობაზე, სტუდენტური კონფერენციებში მონაწილეობაზე და სხვა შესაბამის აქტივობებზე.
- შიდა საუნივერსიტეტო აქტივობები ფასდება ფაკულტეტის / უნივერსიტეტის მიერ ორგანიზებულ ღონისძიებებში მონაწილეობის, სოციალური და კორპორატიული პასუხისმგებლობის გამოხატვის, ფაკულტეტის საბჭოში მონაწილეობის, აკადემიური საბჭოს,

სადისერტაციო საბჭოს სხდომებში და სხვა შესაბამის კომისიებში თუ სამუშაო ჯგუფებში მონაწილეობის მიხედვით.

ადმინისტრაციული პერსონალის საქმიანობის შეფასება რეგულირდება ადმინისტრაციული პერსონალის კომპეტენციის შეფასების წესით. ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასებისთვის გათვალისწინებულია შესრულების მიმოხილვის 360 გრადუსიანი სისტემა, მათ შორის თანამშრომლის თვითშეფასება, ხელმძღვანელის შეფასება და მათ გარშემო მომუშავე ადამიანების ანონიმური შეფასებები. დოკუმენტი დამტკიცდა 2023 წლის 27 დეკემბერს, შესაბამისად, თანამშრომლის ეფექტურობის, პროდუქტიულობის, წვლილის და სამუშაო ქცევის ყოვლისმომცველი შეფასება ჯერ არ დასრულებულა. ექსპერტთა ჯგუფმა დააფიქსირა ინფორმაციის ნაკლებობა სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელებს და თანამშრომლებს შორის და გასაუბრებების დროს მიიღო არათანმიმდევრული ინფორმაცია. შეფასების პროცესში ჩართულმა თითოეულმა სტრუქტურულმა ერთეულმა წარმოადგინა სხვადასხვა ინფორმაცია, მაგრამ დადასტურდა, რომ ზოგადად შეფასების პროცესში გამოიყენება მონაცემების შეგროვების სამი განსხვავებული ინსტრუმენტი - თვითშეფასების ფორმა, კმაყოფილების კვლევა და თანამშრომლების შეფასება ადმინისტრაციის უფროსის მიერ. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ადმინისტრაციის უფროსის ფუნქციებში არ შედის პერსონალის შეფასებასთან დაკავშირებული პასუხისმგებლობა, როგორც ეს განსაზღვრულია სამუშაო აღწერილობით და საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დოკუმენტით.

ადამიანური რესურსების განვითარების და საქმიანობის შეფასების ფუნქციები მიმოფანტულია სამ სხვადასხვა სტრუქტურულ ერთეულში - ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური და სამეცნიერო - კვლევითი და უწყვეტი განათლების ცენტრი. ვიზიტის დროს შესაბამისი დოკუმენტების შესწავლამ და გასაუბრებებმა ექსპერტთა ჯგუფი დაარწმუნა, რომ ჩართულ სტრუქტურულ ერთეულებს შორის ადამიანური რესურსების მართვის და შეფასების პროცესში ამოცანების მკაფიო განაწილება და ფლობა არ არის გათვალისწინებული. მიუხედავად იმისა, რომ ექსპერტთა ჯგუფმა შეისწავლა სდასუ - ს მიერ წარმოდგენილი ყველა დოკუმენტი, დამატებითი დოკუმენტები და პერსონალის პირადი საქმეები, მათ ვერ ნახეს საქმიანობის შეფასების ანგარიშები, კარიერული წინსვლის და განვითარების მიზნით შეფასების შედეგების გამოყენება. პერსონალის ეფექტური მართვა ითვალისწინებს პერსონალის უნარების, ცოდნისა და გამოცდილების შესაბამისობას უნივერსიტეტის საჭიროებებთან და სტრატეგიულ ხედვასთან, რაც ზრდის პროდუქტიულობას და შესრულებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, აუცილებელია დაწესებულებამ ზედამხედველობა გაუწიოს საქმიანობის და შესრულების შეფასებას, როგორც თანამშრომლების განვითარების გზამკვლევს.

მიუხედავად იმისა, რომ ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ მოიძია ინფორმაცია ახლად დასაქმებული პერსონალის არაფორმალური ინტეგრაციის შესახებ, ინსტიტუციური მექანიზმებს, რომლებიც შექმნილია იმისათვის, რომ ხელი შეუწყოს ახლად დასაქმებულ პერსონალს ახალ სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციაში, აკლია ფორმალიზაცია და სისტემატიზაცია.

უნივერსიტეტს გააჩნია რექტორის მიერ ხელმოწერილი ადმინისტრაციული პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. თუმცა, ზოგიერთ შემთხვევაში, ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ მოიძია კონკრეტული პოზიციებისთვის განსაზღვრული მოთხოვნები, მაგ. რექტორი, ადმინისტრაციის უფროსის მოადგილე, ექიმი. ასევე ფიქსირდება უზუსტობები მოთხოვნილ კვალიფიკაცასა და თანამშრომლების პროფილებს შორის, განსაკუთრებით ინგლისური ენის კომპეტენციის და შესაბამისი გამოცდილების თვალსაზრისით. თავისი ინსტიტუციური მისიის შესაბამისად, უნივერსიტეტი ცდილობს გაზარდოს საერთაშორისო განზომილება. თუმცა, არსებულ პერსონალს (როგორც ადმინისტრაციულს, ასევე აკადემიურს) არ აქვს უცხო / ინგლისური ენის საკმარისი ცოდნა, რასაც მოწმობს მათი რეზიუმეები და ვიზიტის დროს განხორციელებული გასაუბრებები. დაწესებულებამ წარმოადგინა ინფორმაცია პერსონალისთვის დაგეგმილი ინგლისური ენის უფასო გაკვეთილების შესახებ, რაც ხელს შეუწყობს მათ წვდომას საერთაშორისო რესურსებზე და ქსელებზე, რომლებიც სასურველია მალე განხორციელდეს.

უნივერსიტეტი, პერსონალის მართვაში ძირითადად იყენებს პერსონალის კმაყოფილების კვლევის შედეგებს, პერსონალმა გამოხატა კმაყოფილება სამუშაო გარემოთი და წესებით. სდასუ - მ

წარმოადგინა სტატისტიკური მონაცემები პერსონალის შესახებ, რომელიც, როგორც ჩანს, შესაბამისობაშია განსაზღვრულ ნიშნულებთან, თუმცა, ექსპერტების მიერ აღინიშნა დასაქმებულთა რაოდენობის ზრდის საკითხი. საკმარისი რაოდენობის და ხარისხის სამუშაო ძალის მიღება, განთავსება და შენარჩუნება დადებით გავლენას ახდენს დაწესებულების ეფექტურობაზე. საჭიროა, უნივერსიტეტმა შეაფასოს იმ ერთეულების შესაძლებლობები, სადაც დასაქმებულია მხოლოდ ერთი თანამშრომელი, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც საქმე ეხება სტრატეგიული მნიშვნელობის მქონე უფრო დიდ ერთეულებს, როგორიც არის საზოგადოებასთან ურთიერთობა და ინტერნაციონალიზაცია.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ დაწესებულებას არ გააჩნია შესაძლებლობა უზრუნველყოს, რომ დაწესებულებაში დასაქმებული პერსონალი შეძლებს ეფექტურად მართოს საგანმანათლებლო, სამეცნიერო და ადმინისტრაციული პროცესები და მიაღწიოს უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრულ მიზნებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

1. დაწესებულების მისიის განაცხადი;
2. თვითშეფასების ანგარიში;
3. უნივერსიტეტის დებულება;
4. აფილირების წესი და აფილირების ხელშეკრულების ნიმუში;
5. პერსონალის მართვის პოლიტიკა;
6. ადამიანური რესურსების განვითარების სტრატეგია;
7. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის შეფასების სისტემა;
8. ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების სისტემა;
9. აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასების წესი;
10. კმაყოფილების კვლევის შედეგები;
11. პერსონალის CV და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები;
12. სამუშაო აღწერილობები;
13. აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა;
14. აკადემიური პერსონალის აყვანა;
15. ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები;
16. აკადემიური პერსონალის თვითშეფასების ფორმა;
17. აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის პირადი საქმეები;
18. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ვიზიტის დროს ჩატარებული გასაუბრებები.

რეკომენდაციები:

1. შეიმუშავეთ პერსონალის მართვის ყოვლისმომცველი პოლიტიკა ადამიანური რესურსების ოფიციალურად განსაზღვრის, შეთანხმების და მართვის მიზნით, ასევე, უზრუნველყავით პერსონალის ჩართულობის კულტურის და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მათი წარმოდგენის ხელშეწყობა.
2. განახორციელეთ დაქირავების გამჭვირვალე და კონკურენტული პროცესი ინფორმაციის არხების, შერჩევისა და შეფასების წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების გამოყენებით.
3. უზრუნველყავით ადამიანური რესურსების პროცესების თითოეულ ეტაპზე დოკუმენტაციის სკრუპულოზური წარმოება, მათ შორის, შერჩევა, შეფასება, მონიტორინგი, მინიჭება;
4. განახორციელეთ პროფესიული განვითარების საჭიროებათა იდენტიფიკაციის მკაფიო სტრატეგია, ამ მიმართულებით გამოყოფილი საკმარისი დაფინანსება ან წახალისების სისტემა მუშაობის მოტივაციისთვის;
5. დანერგეთ პროფესიული განვითარების აქტივობების გავლენის შეფასების პროცესი ინვესტიციების ეფექტურობის შესაფასებლად და ამ სფეროში შემდგომი აუცილებლობის გათვალისწინების მიზნით;

6. განახორციელეთ მართვისა და მონიტორინგის პროცესის გადახედვა მისი სისტემატიზაციის, ორგანიზაციულ სტრუქტურაში იერარქიული სუბორდინაციის, უწყვეტობის უზრუნველყოფისა და ხარისხის განვითარების მიზნით; 7. განახორციელეთ მუშაობის თანმიმდევრული მიმოხილვა პერსონალის ყველა წევრისთვის, რომელიც აქცენტს აკეთებს შესრულების დაკვირვებად, გაზომვად და ობიექტურ შედეგებზე და შეესაბამება ინდივიდუალურ, გუნდურ და საერთო ორგანიზაციულ მიზნებს. ის ასევე განსაზღვრავს პროცესში ჩართული თითოეული სტრუქტურული ერთეულის როლსა და პასუხისმგებლობას; 8. გაითვალისწინეთ შესრულების შეფასების შედეგები პერსონალის პროფესიული განვითარების კონტექსტში და შეიმუშავეთ მიზნობრივი და შესაბამისი რეაგირების მექანიზმები მაღალი და დაბალი პროდუქტიულობის მქონე თანამშრომლებისთვის; 9. ჩამოაყალიბეთ და რეგულარულად განახორციელეთ ახალი პერსონალის ორიენტაციისა და ინტეგრაციის პროცედურები; 10. გადახედეთ როლების, პასუხისმგებლობებისა და კვალიფიკაციის მოთხოვნებს დაწესებულების ფარგლებში არსებული ყველა პოზიციისთვის, უმაღლესი მენეჯმენტიდან დამხმარე პერსონალის ჩათვლით; უზრუნველყავით პერსონალის ყველა წევრის შესაბამისობა დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან; 11. გაითვალისწინეთ ინგლისური ენის ცოდნის დონე პერსონალის (როგორც ადმინისტრაციულის, ისე აკადემიურის) აყვანის პროცესში; ხოლო უკვე არსებულ აკადემიურმა და ადმინისტრაციულმა პერსონალმა უნდა აიმაღლოს ინგლისური ენის ცოდნის დონე. 12. განახორციელეთ ადეკვატური რაოდენობის სამუშაო ძალის მოზიდვის, განაწილებისა და შენარჩუნების სტრატეგია, სტრუქტურული ერთეულების რეალურ დატვირთვასთან კავშირში;
რჩევები: 1. შეიმუშავეთ აკადემიურ პერსონალზე ორიენტირებული მიდგომა და სწავლების კოლეგიალური შეფასება პერსონალის განვითარების პროცესში. 2. გამოყავით აკადემიური პერსონალისთვის გაზრდილი ბიუჯეტი, რათა ხელი შეუწყოს მათ ა) პროფესიულ განვითარებას და ბ) ეროვნულ თუ საერთაშორისო ღონისძიებებში მონაწილეობას, რაც გაზრდის უნივერსიტეტის სასწავლო კურსების სანდოობას და გამოცდილების გაზიარებას
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან x არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

უსდ-ის აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა დაწესებულებაში განხორციელებული საგანმანათლებლო პროგრამების, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობისა და მათზე დაკისრებული სხვა ფუნქციების ადეკვატურია.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტს მიღებული აქვს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვის წესი და პროგრამის მიხედვით აკადემიური და მოწვეული პერსონალის განსაზღვრის მეთოდოლოგია. დატვირთვის სქემა რეგულარულად ახლდება და ითვალისწინებს პროგრამისა და კურსების შინაარსს, სპეციფიკურობას, სტუდენტთა რაოდენობას და ინფრასტრუქტურის შესაძლებლობებს.

აფილირებული პერსონალისთვის უნივერსიტეტს განსაზღვრული აქვს დატვირთვის მართვის სისტემა, რომელიც განსხვავდება აკადემიური თანამდებობის მიხედვით. სქემა მოიცავს სწავლებას, სამეცნიერო/კვლევით/შემოქმედებით/სამემსრულებლო და სხვა სახის სამუშაო დატვირთვას, აკადემიური პერსონალის ფუნქციებისა და მოვალეობების შესაბამისად. დატვირთვა იზომება საათებში და განისაზღვრება კონკრეტულად თითოეული თანამშრომლისთვის. თუ აკადემიური პერსონალის წევრი იკავებს ადმინისტრაციულ თანამდებობას უნივერსიტეტში, მას შეუძლია ჰქონდეს ნახევარ განაკვეთზე აკადემიური ხელშეკრულება. მიუხედავად იმისა, რომ A კატეგორიის ხელშეკრულების მქონე აფილირებული პერსონალისთვის სიტუაცია ნათელია, უნივერსიტეტს არ გააჩნია მსგავსი მექანიზმი B კატეგორიის ხელშეკრულების მფლობელებისთვის, არააფილირებული აკადემიური და მოწვეული პერსონალისთვის. მართალია, სდასუ ითვალისწინებს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვას საქართველოს სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებებში და შესაბამისი ინფორმაცია რეგულარულად მუშავდება სემესტრულ საფუძველზე, მას აკლია პრევენციული მექანიზმები ზედმეტი დატვირთვის თავიდან ასაცილებლად, რადგან არ არის განსაზღვრული მაქსიმალური დონე ლექტორების არარეალური დატვირთვის თავიდან ასაცილებლად.

აფილირების ხელშეკრულების ხელმოწერით, აკადემიური პერსონალი განსაზღვრავს თავის პირველად აფილირებას სდასუ-სთან. ხელშეკრულება ასევე განსაზღვრავს პერსონალის პასუხისმგებლობებს და აფილირების ხელშეკრულების დარღვევის შემთხვევაში, კონტრაქტი ავტომატურად წყდება.

ამჟამად დაწესებულებას ჰყავს 210 აკადემიური და მოწვეული პერსონალი, რომელთაგან 52 არის აფილირებული. პროგრამული და ინსტიტუციური მდგრადობის უზრუნველყოფის მიზნით, სდასუ ითვალისწინებს თითოეულ პროგრამაზე არსებული და პოტენციური სტუდენტების რაოდენობას და პროგრამის სპეციფიკას აკადემიური და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის დაგეგმვისას. ფაქტობრივი რაოდენობა და მაჩვენებლები შეესაბამება ფაკულტეტების მიხედვით განსაზღვრულ რეალურ ნიშნულებს, რაც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელებას და პერსონალისთვის დაკისრებულ სხვა აქტივობებს. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფს არ გამოუვლენია რაიმე მეთოდოლოგია ან სტრატეგია როგორც მოკლევადიანი, ისე გრძელვადიანი სამიზნე ნიშნულების მისაღწევად. ექსპერტთა ჯგუფმა სათანადოდ ვერ გამოავლინა უნივერსიტეტის მიერ პერსონალისთვის განსაზღვრული სამიზნე ნიშნულები, რათა მათ ეფექტურად შეძლონ საგანმანათლებლო/კვლევითი/შემოქმედებითი/ სამემსრულებლო აქტივობების ჩატარება. ვინაიდან შესრულების შეფასება და მიმოხილვა არ არის არც თანმიმდევრული და არც ყოვლისმომცველი, სდასუ-ს ასევე აკლია თანამშრომელთა საქმიანობის ეფექტურობის მკაფიო ნიშნულები.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვის სქემა;
- პერსონალის რაოდენობის დადგენის მეთოდოლოგია;
- ექსპერტთა ჯგუფის ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული შეხვედრა.

რეკომენდაციები: 1. შეიმუშავეთ სამუშაო დატვირთვის განსაზღვრისა და მონიტორინგის მეთოდოლოგია არა- A ტიპის ხელშეკრულებით მოწვეული პერსონალისთვის, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ჩათვლით, და განსაზღვრეთ შესაბამისი სამუშაო დატვირთვის ზღვარი; 2. შეიმუშავეთ მოკლევადიანი და გრძელვადიანი სტრატეგია მიზნების შესანარჩუნებლად პერსონალის თანაფარდობისა და რაოდენობის განსაზღვრული სამიზნე ნიშნულების თვალსაზრისით; 3. დააწესეთ პერსონალის ეფექტურობისა და პროგრესის ობიექტური კრიტერიუმები;
რჩევები: 1. შეიმუშავეთ სტანდარტიზებული და დეტალური დატვირთვის სქემა, რომელიც მიუთითებს არა მხოლოდ მთლიან დატვირთვას დაწესებულებაში, არამედ ვიზუალურად ასახავს თითოეული დატვირთვის ელემენტის პროპორციებს; 2. დანერგეთ არარეალისტურ სამუშაო დატვირთვის თავიდან აცილების ზომები როგორც შიდაინსტიტუციურ, ისე ინტერინსტიტუციურ დონეზე.
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები

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

5.1. სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, ცვლილებისა და განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა უფლებები
○ უსდ-ს თითოეული საგანმანათლებლო საფეხურისათვის შემუშავებული აქვს სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, საგანმანათლებლო დოკუმენტის გაცემის, ასევე სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების წესები. ○ უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: სდასუ-მ შეიმუშავა და დაამტკიცა წესები განათლების თითოეული საფეხურისთვის სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, ასევე მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების,

საგანმანათლებლო დოკუმენტების გაცემისა და სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების შესახებ. ეს ნორმატიული დოკუმენტები გამჭვირვალეა და შეესაბამება საქართველოს კანონმდებლობას.

იმისათვის, რომ აპლიკანტმა მოიპოვოს სდასუ-ს ბაკალავრის სტუდენტის სტატუსი, მას უნდა ჰქონდეს სრული ზოგადი განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტი და უნდა გადალახოს მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი ერთიან ეროვნულ გამოცდებზე. საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტროს მიერ დადგენილი წესები და ვადები ვრცელდება იმ აპლიკანტებზე, რომლებსაც სურთ სტუდენტის სტატუსის მოპოვება ხსენებული გამოცდების გარეშე, როგორცაა: უცხო ქვეყნის მოქალაქეები და მოქალაქეობის არმქონე პირები, რომლებმაც სრული ზოგადი განათლება უცხო ქვეყანაში მიიღეს; საქართველოს მოქალაქეები, რომლებმაც სრული ზოგადი განათლება უცხო ქვეყანაში მიიღეს და სრული ზოგადი განათლების ბოლო 2 წელი უცხო ქვეყანაში ისწავლეს; უცხო ქვეყნის მოქალაქეები, რომლებმაც უცხო ქვეყანაში ისწავლეს და კრედიტები მიიღეს (ეს არ გულისხმობს გაცვლით პროგრამებს) ამ ქვეყნის კანონმდებლობის შესაბამისად აღიარებულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში; საქართველოს მოქალაქეები, რომლებიც საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტროს მიერ განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში ცხოვრობდნენ, სწავლობდნენ და მიიღეს კრედიტი/კვალიფიკაცია უცხო ქვეყანაში, ამ ქვეყნის კანონმდებლობის შესაბამისად აღიარებულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში. აბიტურიენტის უნივერსიტეტში ჩარიცხვა ფორმდება რექტორის ერთიანი აქტით; სტუდენტმა ასევე უნდა გაიაროს შესაბამისი რეგისტრაციები რექტორის ბრძანებით განსაზღვრულ ვადებში.

მაგისტრატურის საფეხურზე სწავლის გაგრძელების მსურველებს უნდა ჰქონდეთ ბაკალავრის ხარისხი ან მისი ეკვივალენტი. ამასთან, მათ უნდა გადალახონ მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი საერთო სამაგისტრო გამოცდის ოთხი ნაწილიდან სულ მცირე სამში, რის შემდეგაც მათ ეძლევათ უფლება მონაწილეობა მიიღონ უნივერსიტეტის მიერ განსაზღვრულ შიდა გამოცდებში, რაც ასევე წარმოადგენს ჩარიცხვის წინაპირობას. სარეიტინგო დოკუმენტში სამაგისტრო გამოცდების კოეფიციენტებით ჩაირთვება მხოლოდ მაგისტრატურის კანდიდატები, რომლებიც წარმატებით ჩააბარებენ საერთო სამაგისტრო გამოცდის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის მიმართულების შესაბამის ტესტურ ტიპს და უნივერსიტეტის მიერ განსაზღვრულ გამოცდებს. მაგისტრატურაში კანდიდატის ჩარიცხვა შესაძლებელია მხოლოდ კანონით აღიარებული აკადემიური უმაღლესი განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტის - დიპლომისა და კანონით სამხედრო აღრიცხვაზე დაქვემდებარებული პირის მიერ სამხედრო აღრიცხვაზე ყოფნის დამადასტურებელი დოკუმენტის წარდგენის შემდეგ. მაგისტრანტობის კანდიდატები, რომლებიც სტატუსს საერთო სამაგისტრო გამოცდის გარეშე მოიპოვებენ, მოქმედებენ საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტროს მიერ დადგენილი წესით, განსაზღვრულ ვადებში. უნივერსიტეტში სწავლის უფლების მოპოვების შემდეგ, მაგისტრანტობის კანდიდატები ხელს აწერენ ხელშეკრულებას, რის შემდეგაც უნივერსიტეტი იღებს რექტორის ერთიან აქტს, რომელიც იგზავნება შეფასებისა და გამოცდების ეროვნულ ცენტრსა და განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრში კანონმდებლობით განსაზღვრულ ვადებში.

სადოქტორო საფეხურზე, აპლიკანტებს უნდა ჰქონდეთ მაგისტრის ხარისხი ან მისი ეკვივალენტი; მიღების წესები გაწერილია შესაბამის მარეგულირებელ დოკუმენტებში.

მობილობის უფლება ენიჭება ნებისმიერ პირს, რომლის ჩარიცხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში განხორციელდა კანონმდებლობის შესაბამისად და ელექტრონულ პორტალზე მობილობის მსურველად რეგისტრაციის მომენტისთვის არის სტუდენტი ან აქვს შეჩერებული სტუდენტის სტატუსი. ამასთან, სტუდენტს, რომელსაც სურს მობილობით ისარგებლოს, შეუძლია ეს გააკეთოს მხოლოდ შესაბამის საფეხურზე. იმ შემთხვევაში, თუ უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამაზე მობილობის მსურველთა რაოდენობა აღემატება რეგისტრირებული ადგილების რაოდენობას, ჩარიცხვის უფლება მიეცემათ იმ სტუდენტებს, რომელთა ერთიანი ეროვნული/სამაგისტრო გამოცდების შედეგები უფრო მაღალია სხვა

მობილობის მსურველთა შესაბამის შედეგებზე, უნივერსიტეტის მიერ რეგისტრირებული ადგილების რაოდენობის შესაბამისად. სტუდენტმა უნდა მიმართოს რექტორს ჩარიცხვის შესახებ განცხადებით დადგენილ ვადებში. ამ უკანასკნელის ბრძანების საფუძველზე იქმნება კომისია, რომელიც ადგენს სტუდენტის სწავლის შედეგების შესაბამისობას და იღებს შესაბამის გადაწყვეტილებას კრედიტების აღიარების შესახებ.

არსებობს სტუდენტის სტატუსის შეჩერების ხუთი საფუძველი: სტუდენტის პირადი განცხადება; ორსულობა, მშობიარობა, ბავშვის მოვლა ან ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესება; უცხო ქვეყანაში, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში სწავლა (ეს არ გულისხმობს გაცვლით პროგრამას); ხელშეკრულების პირობების დარღვევა; ფინანსური დავალიანება; გამამტყუნებელი განაჩენი ან აღკვეთის ღონისძიება (5 წელზე ნაკლები ვადით თავისუფლების აღკვეთა). სტატუსის შეჩერებიდან 5 წლის შემდეგ პირს უწყდება სტუდენტის სტატუსი, გარდა კანონმდებლობით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.

სტუდენტის სტატუსის აღდგენა შესაძლებელია სტატუსის შეჩერებიდან ხუთი წლის განმავლობაში პირადი განცხადების საფუძველზე. სტუდენტის სტატუსის აღდგენა შესაძლებელია სემესტრის დაწყებამდე, თუმცა, ობიექტური გარემოებების გამო, შესაძლებელია სტუდენტის სტატუსის აღდგენა სემესტრის დაწყებიდან არაუგვიანეს ორი კვირისა.

სტუდენტის სტატუსის შეწყვეტის საფუძველებია: სტუდენტის პირადი განცხადება; სტატუსის შეჩერებიდან ხუთი წლის გასვლა; სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში გადასვლა; სწავლის დასრულება; სწავლის შედეგების მიღწევის შეუძლებლობა; აკადემიური დავალიანება; ეთიკის ნორმების დარღვევა; 5 წელზე მეტი ვადით თავისუფლების აღკვეთა; გარდაცვალება.

საგანმანათლებლო პროგრამა ითვლება დასრულებულად, თუ სტუდენტმა შეასრულა საგანმანათლებლო პროგრამით გათვალისწინებული ყველა მოთხოვნა, დააგროვა პროგრამისთვის სავალდებულო კრედიტების რაოდენობა და მიაღწია საგანმანათლებლო პროგრამით დაგეგმილ შედეგებს. წარჩინების დიპლომი ენიჭება სტუდენტს, რომლის GPA არის 3.5 ან მეტი. ხარისხი ენიჭება სტუდენტს საფეხურის შესაბამისად.

ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუების, ასევე ხელშეკრულების ნიმუშებისა და შესაბამისი მარეგულირებელი დოკუმენტების დაკვირვების შედეგად, შეიძლება დადასტურდეს, რომ სტუდენტთა ინტერესები დაცულია მათი შესაბამისი საფეხურის მიხედვით და ხელშეკრულების შინაარსი მათთვის გასაგებია. ნორმატიული დოკუმენტები, რომლებიც არეგულირებს სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, საგანმანათლებლო დოკუმენტის გაცემის, ასევე სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების წესებს, არის გამჭვირვალე და შეესაბამება საქართველოს კანონმდებლობას.

სდასუ აერთიანებს სტუდენტთა უფლებების დაცვის რამდენიმე მექანიზმს: საქართველოს კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ, უნივერსიტეტის წესდება, შინაგანაწესი, ეთიკის კოდექსი, სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესები და სტუდენტებთან გაფორმებული ხელშეკრულებები. ამასთან, უნივერსიტეტის სტუდენტური თვითმმართველობის ფარგლებში არსებობს სტუდენტური ომბუდსმენი. თუმცა, ამ მიმართულებით პირველი ნაბიჯები მხოლოდ რამდენიმე თვის წინ გადაიდგა და, შესაბამისად, სტუდენტთა უფლებადამცველის გამოცდილება საქმეების ნაკლებობით ხასიათდება. უნივერსიტეტში მოქმედებს აპელაციის მექანიზმი, თუმცა პრაქტიკაში არ გამოიყენება.

ნორმატიული დოკუმენტები შეესაბამება საქართველოს კანონმდებლობას და სათანადოდ რეგულირდება უნივერსიტეტის პრაქტიკაში. სტუდენტები კარგად იცნობენ თავიანთ უფლებებსა და მოვალეობებს, თუმცა ამ მიმართულებით საჭიროა მეტი საინფორმაციო კამპანიის ჩატარება. ასევე, მნიშვნელოვანია სტუდენტური ომბუდსმენის ინსტიტუტის უფრო მეტად გააქტიურება.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები • საგანმანათლებლო პროცესის მარეგულირებელი დოკუმენტები • უნივერსიტეტსა და სტუდენტს შორის დადებული ხელშეკრულების ნიმუში. • სტუდენტთა უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვის მექანიზმი; • დაწესებულების ვებ-საიტი. • დაწესებულებაში ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრები.
რეკომენდაციები: არ ეხება
რჩევები: 1. გააძლიერეთ სტუდენტთა იურიდიული და ეთიკური ცნობიერება, რათა უზრუნველყოთ მათი უფლება- მოვალეობების, ეთიკის კოდექსისა და შინაგანაწესის სათანადო ცოდნა; 2. გაზარდეთ გასაჩივრების მექანიზმების ხილვადობა და წაახალისეთ მათი გამოყენება; 3. გააძლიერეთ სტუდენტური ომბუდსმენის ინსტიტუტის როლი მისი მიზნების მისაღწევად;
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში 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: სტუდენტებისთვის ინფორმაციის მისაწოდებლად გამოიყენება რამდენიმე პლატფორმა, მათ შორის სოციალური ქსელები, ელექტრონული ფოსტა, სასწავლო პროცესის მართვის სისტემა, საინფორმაციო დაფები უნივერსიტეტში. სტუდენტების მცირე რაოდენობის გამო, სხვადასხვა ტიპის ინფორმაცია ხშირად არაფორმალურად, პირად საფუძველზე მიეწოდება.

სტუდენტები იღებენ შესაბამის კონსულტაციებსა და მხარდაჭერას სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესების მიზნით. სასწავლო საგნის სილაბუსებში გაწერილია დამატებითი საკონსულტაციო საათები, ხოლო აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი გამოხატავს მზადყოფნას, საჭიროების შემთხვევაში კონსულტაცია გაუწიოს სტუდენტებს. სტუდენტები იღებენ ინფორმაციას არსებული საკონსულტაციო და მხარდაჭერის მექანიზმების შესახებ სწავლის დაწყების შემდეგ პირველ შეხვედრაზე.

უნივერსიტეტს აქვს სტუდენტთა კარიერული განვითარებისა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების ხელშეწყობის სამსახური, რომელიც ადგენს კურსდამთავრებულთა სიას, ასევე დამსაქმებელთა მონაცემთა ბაზას. ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფმა მიიღო დასაქმებულ კურსდამთავრებულთა სია. ამასთან, კარიერული სამსახური მუდმივ კონტაქტს ინარჩუნებს კურსდამთავრებულებთან და აქტიურ დახმარებას უწევს სტუდენტებს დასაქმების პროცესში.

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა, რომელიც განსაზღვრავს სტუდენტის სასწავლო პროცესის მიზნებსა და ამოცანებს. ეს პროცესი ეხმარება სტუდენტს შეაფასოს და აქტიურად ჩაერთოს სასწავლო პროცესში.

უნივერსიტეტის ყველა სივრცე არაა ხელმისაწვდომი განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე პირებისათვის. მიუხედავად იმისა, რომ სდასუ-ს ამჟამად არ ჰყავს ასეთი საჭიროების მქონე სტუდენტები, უნივერსიტეტმა მუდმივად უნდა იზრუნოს მაქსიმალურად კომფორტული და თანაბარი პირობების შექმნაზე. კითხვაზე, თუ როგორ ახერხებდნენ ასეთი სტუდენტები სასწავლო პროცესში ჩართვას წარსულში, ექსპერტთა ჯგუფმა შეიტყო, რომ ლექციები და სემინარები პირველ სართულზე ტარდებოდა. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუების თანახმად, ამ მიმართულებით უკვე დაწყებულია მუშაობა და უახლოეს მომავალში უნივერსიტეტს ექნება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე სტუდენტებისთვის ადაპტირებული ლიფტი. ექსპერტთა ჯგუფი აღნიშნავს, რომ არსებული პრაქტიკა ვერ უზრუნველყოფს თანასწორ და ინკლუზიურ გარემოს, ამიტომ სავარაუდოდ, მსგავსი საჭიროების მქონე სტუდენტებისთვის მოიხსნება გარკვეული ბარიერები სხვადასხვა სერვისისა და სივრცის შეთავაზებით.

უნივერსიტეტი სტუდენტებს სთავაზობს სხვადასხვა სახის დახმარებას, მათ შორის სტიპენდიებს წარჩინებული სტუდენტებისთვის. შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულების მეშვეობით, სდასუ უზრუნველყოფს სტუდენტების ინფორმირებას და უწევს კონსულტაციებს სტუდენტების დაფინანსების შესახებ სოციალური სტიპენდიისა და საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტროს მიერ განხორციელებული სხვა პროგრამების ფარგლებში. განსაკუთრებით წარმატებულ სტუდენტებს ენიჭებათ დავით აღმაშენებლის სახელობის სტიპენდია. უნივერსიტეტი ითვალისწინებს სტუდენტის სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობას და ახორციელებს სხვადასხვა მხარდამჭერ ღონისძიებას: ოჯახის ორი წევრის ერთდროულად სწავლის შემთხვევაში, თითოეული მათგანი სარგებლობს სწავლის საფასურის გადახდაზე ფასდაკლებით. ასევე, სტუდენტებს ეძლევათ საშუალება, შესაბამის ფაკულტეტებზე წარდგენილი განცხადებების საფუძველზე, სწავლის საფასური ეტაპობრივად გადაიხადონ. უნივერსიტეტი ასევე უწევს დახმარებას სწავლის საფასურთან დაკავშირებით სტუდენტების გარკვეულ კატეგორიებს: სოციალურად დაუცველებს, ობლებს, იძულებით გადაადგილებულ პირებს, სპეციალური საჭიროებების მქონეებს და სხვა.

სდასუ-ში ტარდება უამრავი კლასგარეშე აქტივობები. უნივერსიტეტში ყოველწლიურად იმართება საერთაშორისო სტუდენტური სამეცნიერო კონფერენცია, რაც სტუდენტებს საშუალებას აძლევს განავითარონ თავიანთი უნარები სამეცნიერო-კვლევით მიმართულებაში. სტუდენტები მონაწილეობენ სხვადასხვა კულტურულ, საგანმანათლებლო, გასართობ და სხვა ტიპის ღონისძიებებში, კერძოდ: კულტურულ პროგრამებში, გამოფენების, ექსპოზიციებისა და ხელოვნების კონკურსების ორგანიზებასა და დაგეგმვაში. სტუდენტები აწყობენ პოეზიის საღამოებს, კონცერტებს, საახალწლო კარნავალს, საქველმოქმედო და სოციალურ ღონისძიებებს. უნივერსიტეტში იმართება საჯარო ლექციები, შეხვედრები და სხვა მსგავსი აქტივობები.

სტუდენტების მოთხოვნებზე პასუხი სწრაფად გაიცემა, საშუალოდ 2-3 სამუშაო დღეში; თუმცა, სიტუაციისა და პრობლემის სირთულის გათვალისწინებით, ხშირად შესაძლებელია პასუხის გაცემა იმავე დღეს. უნივერსიტეტმა თანამშრომლობის მემორანდუმი გააფორმა რამდენიმე უცხოურ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან. სდასუ თანამშრომლობს შემდეგ უცხოურ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან: ბეიკოზის უნივერსიტეტი, სტამბოლი; წმინდა კლიმენტის უნივერსიტეტი ბიტოლაში, ჩრდილოეთ მაკედონია, ბიტოლა; ფენერბაჰეს უნივერსიტეტი, სტამბოლი; იზმირის დემოკრატიის უნივერსიტეტი, იზმირი; კასტამონუს უნივერსიტეტი, კასტამონუ; უნივერსიტეტთა გაერთიანება "ნიკოლა ტესლა", საერთაშორისო პოლიტიკისა და უსაფრთხოების ფაკულტეტი. დაწესებულებამ უნდა გააუმჯობესოს სტუდენტთა უკუკავშირის მექანიზმები. სდასუ რეგულარულად ატარებს გამოკითხვებს სტუდენტების, დამსაქმებლების, კურსდამთავრებულებისა და პერსონალის შორის; თუმცა, სტუდენტთა გამოკითხვების შინაარსობრივი ანალიზის საფუძველზე, ისინი ძირითადად მიმართულია ბაკალავრიატის სტუდენტებისკენ და ვერ გადმოსცემს სრულ ინფორმაციას მაგისტრატურისა და დოქტორანტურის სტუდენტებისთვის. სტუდენტებს ასევე უნდა მიეწოდოთ შესაბამისი კითხვარი სამეცნიერო ხელმძღვანელის შესაფასებლად, რაც გამოავლენს სირთულებებს, გამოწვევებსა და დადებით მხარეებს საკვალიფიკაციო ნაშრომზე მუშაობის პროცესში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • დაგეგმილი და გამხორციელებული საკონსულტაციო სერვისები; • უსდ-ს მიერ ჩატარებული სტუდენტთა კვლევის შედეგები • კარიერის მხარდაჭერის სამსახური • განხორციელებული და დაგეგმილი სტუდენტური ინიციატივები/პროექტები; • სოციალურად დაუცველი სტუდენტების მხარდამჭერი მექანიზმები; • დაწესებულების ვებგვერდი. • დაწესებულებაში ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრები.
რეკომენდაციები: 1. უზრუნველყავით ადაპტირებული გარემო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სტუდენტებისთვის, რათა მათ შეუფერხებლად ისარგებლონ ყველა სივრცითა და სერვისით; 2. გადაამოწმეთ, რომ სტუდენტთა გამოკითხვები ასახავს დაწესებულებაში სწავლების ყველა საფეხურის სპეციფიკას; 3. დანერგეთ უკუკავშირის მექანიზმი სტუდენტის მიერ მისი სამეცნიერო ხელმძღვანელობით კმაყოფილების შესაფასებლად 4. შექმენით საერთაშორისო მობილობის პროგრამები, როგორც სემესტრული გაცვლითი პროგრამების, ასევე მოკლევადიანი საერთაშორისო პროექტების განხორციელების თვალსაზრისით.
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება

შეფასება

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

6. კვლევა, განვითარება და/ან სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, მისი ტიპისა და კონკრეტული დარგ(ებ)ის 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:

თვითშეფასების თანახმად, სდასუ ხედავს თავის უწყვეტ განვითარებას როგორც თანამედროვე აკადემიურ სამეცნიერო და კვლევით ცენტრს. დაწესებულება ხაზს უსვამს ინოვაციურ, ხარისხიან და შედეგზე ორიენტირებულ კვლევას, რომელიც ინტეგრირებულია საგანმანათლებლო პროცესთან. თუმცა, უნივერსიტეტს არ აქვს მკაფიო კვლევითი პრიორიტეტები და სპეციალიზებული კვლევითი ლაბორატორია, განსაკუთრებით ამჟამინდელი დაფინანსების ნაკლებობის გათვალისწინებით.

როგორც დაწესებულების მიერ არის აღნიშნული, სდასუ ახორციელებს ინოვაციურ, ხარისხიან და შედეგზე ორიენტირებულ კვლევას და კვლევა ინტეგრირებულია საგანმანათლებლო პროცესში. მიუხედავად ასეთი დეკლარირებული მიზნებისა, ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრების დროს გამოიკვეთა, რომ უნივერსიტეტს არ აქვს მკაფიოდ განსაზღვრული კვლევითი პრიორიტეტები, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია დაფინანსების ნაკლებობის პირობებში. ექსპერტთა ჯგუფმა ასევე დაადგინა, რომ საკვლევი თემები მედიცინაში ძირითადად ფოკუსირებულია მონაცემთა შეგროვებასა და სტატისტიკურ დამუშავებაზე და კლინიკურ კვლევებზე, რაც ხსნის დაწესებულებაში კვლევითი ლაბორატორიის არარსებობას. მიუხედავად იმისა, რომ მთავარი მიმართულება კლინიკური კვლევაა, სტატისტიკური მეთოდების სწავლება არ არის შეტანილი სადოქტორო პროგრამაში.

უნივერსიტეტი ამჟამად სთავაზობს სამ სადოქტორო პროგრამას და საანგარიშო პერიოდში წარმატებით იქნა დაცული 40-მდე სადოქტორო დისერტაცია. დისერტაციის საბჭოს დებულების თანახმად, თემის ხელმძღვანელი უნდა დამტკიცდეს 2 კვირის ვადაში და შეიძლება იყოს უნივერსიტეტის ან სხვა აკრედიტებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების პროფესორი ან ასოცირებული პროფესორი, ან სამეცნიერო თანამდებობის პირი, რომელსაც აქვს დოქტორის ან მისი ეკვივალენტური ხარისხი. როგორც ხელმძღვანელის, ასევე დოქტორანტის შერჩევის კრიტერიუმები განსაზღვრულია დისერტაციის საბჭოს დებულებით. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ თემის ხელმძღვანელი, როგორც წესი, წინასწარ არის შერჩეული და შესაბამისობაშია დოქტორანტის სამეცნიერო ინტერესებთან. თემა განიხილება საბჭოზე დამტკიცებამდე, თუმცა გარე ექსპერტები არ არიან ჩართულნი ამ პროცესში. გარდა ამისა,

დებულებაში აღნიშნულია, რომ დოქტორანტების შერჩევა შეიძლება მოხდეს კონკურსის წესით; თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრების დროს გამოვლინდა, რომ კანდიდატები ხშირად წინასწარ არიან შერჩეულნი, რამაც შეიძლება შექმნას არაკონკურენტული გარემო. სამეცნიერო ხელმძღვანელის ფუნქციები მკაფიოდ არის განსაზღვრული დისერტაციის საბჭოს დებულებით. ამასთან, თეზისის წარდგენამდე დოქტორანტი ვალდებულია დაასრულოს სადოქტორო პროგრამით განსაზღვრული თემა, თუმცა აღინიშნა, რომ დროის სიმცირის გამო ხელმძღვანელები ეხმარებიან მაგისტრანტებსა და დოქტორანტებს.

კვლევითი მიმართულების გაძლიერების მიზნით უნივერსიტეტმა დააარსა სამეცნიერო კვლევებისა და უწყვეტი განათლების ცენტრი, რომელიც მხარს უჭერს და კოორდინირებს უწევს მის სამეცნიერო კვლევით პოტენციალს. ასევე შეიქმნა ინტერდისციპლინური კვლევითი ცენტრი სტუდენტების ინტერდისციპლინურ კვლევებში ჩასართავად. თუმცა, გამოვლინდა, რომ ცენტრი ძირითადად ფოკუსირებულია ორგანიზაციულ ამოცანებზე, როგორცაა მეცნიერებისა და დოქტორანტების შესახებ ინფორმაციის შეგროვება, ნაცვლად იმიისა, რომ უშუალოდ იყოს ჩართული კვლევითი პროექტების მომზადებაში, წარდგენასა და განხორციელებაში.

უნივერსიტეტი ყოველწლიურად აწყობს სტუდენტურ სამეცნიერო კონფერენციებს და აქვეყნებს აბსტრაქტებს უნივერსიტეტის მიერ დაარსებულ ჟურნალში "სპექტრი". თუმცა, ჟურნალს ამ ეტაპზე არ აქვს ციტირების ინდექსი, რადგან სტატიების უმეტესობა ქართულ ენაზეა და საერთაშორისო სამეცნიერო საზოგადოებისთვის რთულია სტატიების წაკითხვა და ციტირება. ექსპერტთა ჯგუფს მიაჩნია, რომ კვლევის ხარისხისა და ცნობადობის გაზრდის მიზნით, დოქტორანტების კვლევის შედეგები უნდა გამოქვეყნდეს (მინიმუმ 1 სტატია, განსაკუთრებით მედიცინაში) მაღალი სამეცნიერო გავლენის მქონე ჟურნალში.

თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, უნივერსიტეტს გამოქვეყნებული აქვს 29 მონოგრაფია, 48 სახელმძღვანელო და 265 სამეცნიერო სტატია. კადემიური პერსონალი მონაწილეობდა 54 ეროვნულ და საერთაშორისო სამეცნიერო საგრანტო პროექტში და 279 ადგილობრივ და საერთაშორისო კონფერენციაში. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუებისა და დეტალური შესწავლის შედეგად გაირკვა, რომ სტატიების რაოდენობა მოიცავს კონფერენციაზე გამოქვეყნებულ აბსტრაქტებს და წარმოდგენილი ინფორმაცია არ არის კარგად დახარისხებული. ასევე არ არის მითითებული, რამდენი სტატიაა გამოქვეყნებული უშუალოდ უნივერსიტეტთან აფილირებული პერსონალის მიერ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- დაწესებულებაში ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრები;
- დაწესებულების ვებგვერდი.
- სადისერტაციო საბჭოს დებულება

რეკომენდაციები:

1. დაამატეთ სტატისტიკური მეთოდების სწავლება სადოქტორო პროგრამაში;
2. მკვეთრად განსაზღვრეთ დაწესებულების ძირითადი კვლევითი პრიორიტეტები;
3. გადახედეთ დაშვების პოლიტიკას და პროცედურებს ისე, რომ დოქტორანტურაში მიღება კონკურსის წესით ხდებოდეს;
4. გააძლიერეთ სამეცნიერო კვლევითი და უწყვეტი განათლების ცენტრის ჩართულობა კვლევითი პროექტების მომზადებაში, წარდგენასა და განხორციელებაში;
5. გაზარდეთ ინსტიტუციური ძალისხმევა დოქტორანტების კვლევის შედეგების მაღალი სამეცნიერო გავლენის მქონე ჟურნალებში პუბლიკაციის მიზნით;
6. უნივერსიტეტში დააფუძნეთ კვლევითი ლაბორატორიები;

7. გადახედეთ კვლევის შედეგების ინსტიტუციურ კატალოგს, რათა დააღაგოთ ისინი პუბლიკაციის ტიპისა და გამოცემაში ჩართული პერსონალის კატეგორიის მიხედვით.
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს
6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია
○ უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა. ○ ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით და სახელოვნებო-შემოქმედებით საქმიანობაში. ○ დაწესებულება მუშაობს კვლევითი, განვითარებისა და შემოქმედებითი საქმიანობების ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უნივერსიტეტი მხარს უჭერს სამეცნიერო კვლევით სამუშაოებს და მიზნად ისახავს "ახალი ცოდნის, ხედვის, მიდგომებისა და პერსპექტივების განვითარებას". უნივერსიტეტს კვლევითი საქმიანობის გასაძლიერებლად დაარსებული აქვს სამეცნიერო კვლევებისა და უწყვეტი განათლების ცენტრი, რომლის ამოცანაა სამეცნიერო კვლევების კოორდინაცია და ურთიერთობების მართვა საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტროსთან და სხვა სახელმწიფო თუ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან. ცენტრის ძირითადი პასუხისმგებლობაა სოციალურ-ეკონომიკური და გარემოსდაცვითი მიმოხილვის საფუძველზე პროექტების მომზადება, წარდგენა და განხორციელება. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუების მიხედვით, ცენტრი ძირითადად ასრულებს ორგანიზაციულ ამოცანებს, როგორცაა მეცნიერებისა და დოქტორანტების შესახებ ინფორმაციის შეგროვება და არ არის უშუალოდ ჩართული კვლევითი პროექტების მომზადებაში, წარდგენასა და განხორციელებაში. ღონისძიებების გარდა, უნივერსიტეტი ატარებს ტრენინგებს აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტებისთვის სამეცნიერო-კვლევითი მიმართულების გასაძლიერებლად. აღსანიშნავია, რომ უნივერსიტეტმა ახლახან ჩაატარა ტრენინგი სამეცნიერო ნაშრომების მომზადებისა და გამოქვეყნების თანამედროვე მიდგომებზე, ასევე სწავლების თანამედროვე მეთოდებზე, რომელსაც უძღვებოდნენ ბეიკოზის უნივერსიტეტის გამოჩენილი პროფესორები. უნივერსიტეტს მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს აკადემიურ პუბლიკაციებში. უნივერსიტეტის მიერ გამოცემული წიგნებია "შედარებითი კონსტიტუციური სამართალი" 2019 წელს სდასუ-ს პროფესორის გიორგი გოგიაშვილის მიერ და "კრიმინალისტიკა" 2021 წელს სდასუ-ს ასოცირებული პროფესორის ნინო გოგიაშვილის მიერ. მდგრადი განვითარების საკითხებზე ინტერდისციპლინურ კვლევებში სტუდენტების ჩართვის მიზნით, უნივერსიტეტს გაწერილი აქვს კონკრეტული როლები ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის სტუდენტებისთვის, რომლებიც ფოკუსირებულია

სტატისტიკურ, დაკვირვებით და ანალიტიკურ სამუშაოებზე, რასაც თან ახლავს შესაბამისი კონსულტაციები და ტრენინგები. ძლიერი კვლევითი გარემოს შესაქმნელად უნივერსიტეტმა დანერგა სამეცნიერო კვლევების შიდა საუნივერსიტეტო დაფინანსების სისტემა, თუმცა გამოყოფილი ფინანსური რესურსები შეზღუდულია და საჭიროებს დამატებით მხარდაჭერას (განსაკუთრებით სამედიცინო კვლევებისთვის).

აკადემიური პერსონალი ჩართული იყო მრავალ ეროვნულ და საერთაშორისო საგრანტო პროექტში, კონფერენციებში და პუბლიკაციებში, რაც აჩვენებს კვლევითი საქმიანობის აქტიურ მიმდინარეობას. თუმცა, უნივერსიტეტის ძალისხმევით მიუხედავად, გამოყოფილი ფინანსური რესურსები შეზღუდულია და საჭიროებს დამატებით მხარდაჭერას. უნივერსიტეტი ყოველწლიურად აწყო სტუდენტურ სამეცნიერო კონფერენციებს (2022 - სტუდენტთა XXX სამეცნიერო კონფერენცია, 2021 - სტუდენტთა XXIX სამეცნიერო კონფერენცია, 2020 - სტუდენტთა XVIII სამეცნიერო კონფერენცია, 2019 - სტუდენტთა XVII სამეცნიერო კონფერენცია, 2018 - სტუდენტთა XXVI სამეცნიერო კონფერენცია), რომლებშიც მონაწილეობდნენ უნივერსიტეტის ბაკალავრიატის, მაგისტრატურისა და დოქტორანტურის სტუდენტები.

უნივერსიტეტი მიზნად ისახავს საგანმანათლებლო და სამეცნიერო საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობას პოლიტიკით, რომელიც ხაზს უსვამს საერთაშორისო მობილობას, პერსონალის ჩართულობას და მჭიდრო ურთიერთქმედებას ადგილობრივ და საერთაშორისო პარტნიორ უნივერსიტეტებთან და ორგანიზაციებთან. ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის მხარდასაჭერად, საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და ინტერნაციონალიზაციის დეპარტამენტი ხელს უწყობს პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლებას და ავითარებს ურთიერთობებს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან, საერთაშორისო ორგანიზაციებთან და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან. ამას ადასტურებს ხელმოწერილი თანამშრომლობის მემორანდუმები (და არა ხელშეკრულებები) უცხოურ უნივერსიტეტებთან და ეკონომიკურ აგენტებთან კვლევითი და განვითარების საქმიანობაში ჩასართავად, მათ შორის ინოვაციური სამეცნიერო პროდუქტების შესაქმნელად. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუების დროს გამოიკვეთა, რომ საერთაშორისო კვლევებში მონაწილეობა ძალიან იშვიათია.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- დაწესებულებაში ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრები;
- დაწესებულების ვებგვერდი.
- სამეცნიერო კვლევის შიდა გრანტებით დაფინანსების დებულება;
- უცხოურ ინსტიტუტებთან და ორგანიზაციებთან გაფორმებული მემორანდუმები;
- უნივერსიტეტის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესი;
- სდასუ-ს ბიუჯეტი.

რეკომენდაციები:

1. გაზარდეთ კვლევების ჩასატარებლად არსებული ფინანსური მხარდაჭერა;
2. დამყარდეს ახალი თანამშრომლობა საერთაშორისო კვლევით ცენტრებთან.

რჩევები:

არ ეხება

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

არ ეხება

შეფასება

- ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს

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:

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის შეფასების კრიტერიუმები, რომელიც მოიცავს სამეცნიერო ღონისძიებებში/კონფერენციებში მონაწილეობას, ასევე მეცნიერის მიერ ჩატარებული კვლევების რაოდენობას, მიღებული გრანტების რაოდენობას, პატენტებს, წარდგენილ საგრანტო განაცხადებს და სხვა პარამეტრებს, რომლებიც ასახულია შესაბამის დოკუმენტებში. თითოეული კრიტერიუმი ფასდება როგორც "დამაკმაყოფილებელი", "კარგი", "ძალიან კარგი". მაგალითად, სამეცნიერო გრანტების მიღება - "ძალიან კარგი". საგრანტო კონკურსში მაღალი შეფასების მიღების, მაგრამ გაუმარჯვებულობის შემთხვევაში, პროექტში მონაწილეობა ფასდება შეფასებული პირის პოზიციისა და საერთო შეფასების გათვალისწინებით, მაგრამ არაუმეტეს „დამაკმაყოფილებლისა“.

სამეცნიერო საქმიანობის შეფასება ტარდება ყოველწლიურად არაუგვიანეს მომდევნო წლის 1 თებერვლისა. მისი განხორციელება შესაძლებელია ეტაპობრივად პროექტების მიხედვით. შეფასების პროცესს კოორდინირებას უწევს სამეცნიერო კვლევებისა და უწყვეტი განათლების ცენტრი, რომელიც ანგარიშვალდებულია რექტორისა და ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტის წინაშე. შეფასების შედეგების ანალიზის საფუძველზე, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური რექტორთან ერთად შეიმუშავებს რეკომენდაციებს და წარუდგენს აკადემიურ საბჭოს.

სამეცნიერო პერსონალის შეფასებისა და აკადემიური საბჭოს რეკომენდაციების საფუძველზე, სამეცნიერო კვლევებისა და უწყვეტი განათლების ცენტრი, ხარისხის უზრუნველყოფის ხელმძღვანელთან და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელთან შეთანხმებით, მიმართავს რექტორს შიდა რეგულაციებით განსაზღვრული მოტივაციური წახალისების გამოყენების თაობაზე.

ექსპერტთა ჯგუფმა აღნიშნა, რომ დოკუმენტებში წარმოდგენილი სამეცნიერო კვლევითი ანგარიში არ იყო კარგად გაანალიზებული და რაოდენობრივად შეფასებული უნივერსიტეტის მიერ დამტკიცებული კრიტერიუმების მიხედვით. სამეცნიერო-კვლევითი მუშაობის შეფასების სრული სურათის მისაღებად არ არის საკმარისი მხოლოდ ინფორმაციის შეგროვება, არამედ აუცილებელია მისი საფუძვლიანი ანალიზი, რათა დაიგეგმოს ნაკლოვანებების აღმოფხვრისკენ მიმართული ღონისძიებები.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- დაწესებულებაში ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრები;
- აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო ანგარიში;
- უნივერსიტეტის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესი;

• სტუდენტების გამოკითხვა კვლევით საქმიანობაში მათი ჩართულობისა და შესაბამისი ინიციატივების მხარდაჭერის შესახებ.
რეკომენდაციები: დეტალურად გააანალიზეთ კვლევის შეფასების მონაცემები, რათა ეფექტურად დაგეგმოთ ხარვეზების აღმოფხვრის ზომები.
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

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.

7.1. მატერიალური რესურსები ○ უსდ - ს საკუთრებაში ან მფლობელობაში აქვს მატერიალური რესურსი (უძრავი და მოძრავი ქონება), რომელიც გამოიყენება დაწესებულების მისიით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად, სათანადოდ პასუხობს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვლევითი საქმიანობის მოთხოვნებს და შეესაბამება არსებულ და / ან დაგეგმილ სტუდენტთა რაოდენობას. ○ დაწესებულებაში არის საგანმანათლებლო საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო გარემო: სანიტარიული კვანძები, ბუნებრივი განათების შესაძლებლობა და გათბობის ცენტრალური სისტემა. ○ დაწესებულებაში დაცულია პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა. ○ დაწესებულებას აქვს ადაპტირებული გარემო სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: სდასუ ფლობს უძრავ ქონებას ჭავჭავაძის ქუჩაზე და შარტავას ქუჩაზე. დაწესებულების საერთო ფართობი 4992,3 კვმ, სადაც სასწავლო ფართი 4609,96 კვმ, ხოლო დამატებითი ფართი 382,34 კვმ. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ძირითად ობიექტებზე დაკვირვება მშვიდ და კოლეგიალურ გარემოში მიმდინარეობდა. თავდაპირველად დათვალიერებული იქნა მთავარი კამპუსი, შემდეგ ექსპერტთა ჯგუფი ორ ჯგუფად გაიყო და მოინახულა "სდასუ"-ს ქართულ-ინგლისური სტომატოლოგიური

კლინიკა, "ნინო დადვანის სტომატოლოგიის ცენტრი", "ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და დამოკიდებულების პრევენციის ცენტრი" და "ავერსის კლინიკა".

საწყის ეტაპზე შეფასდა საგანმანათლებლო საქმიანობისთვის განკუთვნილი სივრცეები და უსაფრთხოების ნორმების დაცვა. უნივერსიტეტი ფუნქციონირებს სამგზავრო ლიფტის გარეშე და არ აქვს კაფეტერია. ჯგუფს ეცნობა, რომ კაფეტერია არ ფუნქციონირებს 2018 წლიდან და სტუდენტებისა და პერსონალისთვის არ არის უზრუნველყოფილი კვების ობიექტი. აუდიტორიები კარგად არის განათებული ბუნებრივი განათებით, მაგრამ არ არის ცენტრალური გათბობა. აუდიტორიებში კონდიციონერი არ არის. უნივერსიტეტის შიდა და გარე პერიმეტრზე დამონტაჟებულია ვიდეოჩაწერის ფუნქციით აღჭურვილი ვიდეოკამერები. კამერების არსებობის შესახებ ინფორმაცია განთავსებულია კედლებზე პერსონალისა და სტუდენტების საყურადღებოდ.

უსაფრთხოების მიზნით, უნივერსიტეტის ყველა სართულზე განთავსებულია ცეცხლმაქრები; თუმცა, ზოგიერთ სართულზე შესაბამის ადგილებში არ არის გამოკრული მათი გამოყენების ინსტრუქცია. ცეცხლმაქრების გარეგნული ნიშნები მიუთითებს, რომ ისინი საჭიროებენ განახლებას. შენობები აღჭურვილია კვამლის დეტექტორებით. ევაკუაციის გეგმები გამოკრულია შენობის თითოეული სართულის კედელზე.

არის საგანგებო გასასვლელი, რომელიც იღება შიგნიდან გარეთ. ექსპერტთა ჯგუფმა დაათვალიერა ექიმის კაბინეტი, თუმცა სამწუხაროდ ვიზიტის დროს ექიმი არ იმყოფებოდა ადგილზე; პირველადი დახმარების ყუთები არ არის განთავსებული თითოეულ სართულზე, მაგრამ მოთხოვნის შემდეგ ექსპერტთა ჯგუფს აჩვენეს ორი პირველადი დახმარების ყუთი ექიმის კაბინეტში.

სანიტარულ კვანძებს აქვთ ტიხრები, რომლებიც სრულად არ გამოყოფს კაბინებს, რაც საშუალებას იძლევა დაინახო სახეები და ფეხები, რაც ქმნის ძალიან არაკომფორტულ გარემოს. უზრუნველყოფილია ბუნებრივი უწყვეტი განათება. საპირფარეშოები არ არის ადაპტირებული შეზღუდული ფიზიკური შესაძლებლობების მქონე პირებისთვის. კამპუსს არ აქვს სპეციალურად გამოყოფილი სადგომი გადაადგილების შეზღუდვის მქონე პირებისთვის. როგორც დადასტურდა ადგილზე ვიზიტისას, ამჟამად არ არიან ჩარიცხული შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე სტუდენტები, თუმცა ჩანს, რომ წინა წლებში ასეთი შემთხვევები იყო. ასეთ სიტუაციებში სასწავლო პროცესი მიმდინარეობდა პირველ სართულზე და ყველა მატერიალური რესურსიც იქ იყო უზრუნველყოფილი.

დაწესებულებაში ფუნქციონირებს შემდეგი სასწავლო ლაბორატორიები: ორი ჰისტოლოგიის ლაბორატორია, ანატომიის ლაბორატორია, ოთახი სახელწოდებით "კლინიკური უნარების ცენტრი" და ბიოქიმიის ლაბორატორია. ლაბორატორიები არ არის აღჭურვილი პროექტორებითა და კონდიციონერების სისტემით. ლაბორატორიაში ქცევის წესები ხელმისაწვდომია სტუდენტებისა და პერსონალისთვის. დაწესებულებას არ აქვს სტომატოლოგიური სიმულაციის ლაბორატორია პრეკლინიკური სწავლებისთვის.

უნივერსიტეტს აქვს სერვერების ოთახი, სადაც ინახება მონაცემები; ოთახში ნაკლები ბუნებრივი განათებაა. ოთახი ხელმისაწვდომია როგორც IT პერსონალისთვის, ასევე სტუდენტებისთვის. უნივერსიტეტში ასევე ხელმისაწვდომია შემდეგი სივრცეები: ორი საკონფერენციო დარბაზი, ლინგვაფონი, დარბაზი იმიტირებული სასამართლო სხდომებისთვის, SDASU TV, რადიო სტუდია, სპორტული დარბაზი, ბიბლიოთეკა, სივრცე გუნდური მუშაობისთვის, პრეს-კლუბი და რეკრეაციული ზონა და, ბოლოს, ადმინისტრაციული საწყობები და არქივი.

ადგილზე ვიზიტისას მოთხოვნილ იქნა სტომატოლოგიისა და მედიცინის სფეროებში არსებული მატერიალური რესურსების ჩამონათვალი, რათა შედარებულიყო მედიცინის დარგობრივ მახასიათებელთან. დოკუმენტის თანახმად, დაწესებულებას აქვს მინიმალური სავალდებულო მატერიალური რესურსები, როგორც ეს განსაზღვრულია მედიცინის დარგობრივი მახასიათებლით: ვენეპუნქციის ტრენაჟორი, ინტრავენური მკლავის სიმულატორი, პერიფერიული ვენური კათეტერის ჩადგმის სიმულატორი, დუნდულში კუნთშიდა ინექციის სიმულატორი, კანშიდა,

კანქვეშა და კუნთშიდა ინექციის სიმულატორი, ნაკერის დადების სავარჯიშო, მამაკაცის შარდის ბუშტის კათეტერიზაციის სიმულატორი, ქალის შარდის ბუშტის კათეტერიზაციის სიმულატორი, არტერიული წნევის გაზომვის ტრენაჟორი, ტრავმის სიმულაციის მანეკენი. ექსპერტთა ჯგუფმა ასევე მოითხოვა დოკუმენტი, რომელიც დეტალურად აღწერს სამედიცინო მატერიალური რესურსებისთვის გამოყენებულ ბიუჯეტს; ეს წარმოდგენილი იქნა საინვენტარიზაციო კოდეზით, მაგრამ არ ახლდა გადახდის დამადასტურებელი საბუთი.

სდასუ-ში ფუნქციონირებს საგამოცდო ცენტრი, რომელიც მდებარეობს -1 სართულზე, მაგრამ არ არის კონდიციონერი. ექსპერტთა ჯგუფი შარტავას ქუჩაზე მდებარე ქართულ ინგლისურ სტომატოლოგიურ კლინიკას ესტუმრა. დათვალიერების დროს სტუდენტები მანეკენებზე ვარჯიშობდნენ. უნივერსიტეტს ჰყავს შრომის უსაფრთხოებაზე პასუხისმგებელი თანამშრომელი; ვიზიტის მსვლელობისას აღმოჩნდა, რომ აღნიშნულ პირს, სავარაუდოდ, არ ჰქონდა სრულად გაცნობიერებული, რომ მისი პასუხისმგებლობის სფერო სდასუ-ს სტომატოლოგიურ კლინიკასაც მოიცავდა. სდასუ-ს სტომატოლოგიურ კლინიკაში არ არის ცენტრალური ვენტილაციის სისტემა, და არ იქნა წარმოდგენილი საქართველოს მთავრობის დადგენილება მაღალი რისკის შემცველი სამედიცინო საქმიანობის ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების შესახებ. კონკრეტული დადგენილება ეხება სტერილიზაციის, დეზინფექციისა და სტომატოლოგიური ინსტრუმენტების შენახვისთვის საჭირო სპეციფიკურ ტემპერატურულ გარემოს (არა უმეტეს 24 გრადუსისა). სტუდენტებისთვის ხელმისაწვდომია სტომატოლოგიური დანადგარები, კლინიკას აქვს რენტგენის ოთახი და გასახდელი; თუმცა, არ არის გამოყოფილი სივრცე სტომატოლოგიური მასალების შესანახად. სტომატოლოგიური მასალები განთავსებულია ინდივიდუალური სტომატოლოგების ოთახებში.

ექსპერტთა ჯგუფმა იმავე დღეს დაათვალიერა შემდეგი კონტრაქტორი კლინიკები: "ნინო დადვანის სტომატოლოგიური ცენტრი", "ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და ნარკომანიის პრევენციის ცენტრი" და "ავერსის კლინიკა". ყველა ხელშეკრულება აქტიურია და კლინიკის პერსონალი, რომელიც ჩართულია სწავლების პროცესში, ინფორმირებულია სტუდენტების განრიგისა და სასწავლო გეგმის შესახებ. ნინო დადვანის სტომატოლოგიური კლინიკა აღჭურვილია თანამედროვე სტომატოლოგიური ტექნოლოგიებითა და მასალებით, რაც უზრუნველყოფს კომფორტულ და მაღალხარისხიან გარემოს სტომატოლოგიური პრაქტიკისთვის.

ავერსის კლინიკა და ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და პრევენციის ცენტრი აღჭურვილია მცირე ზომის საკლასო ოთახებით, არ არის გამოყოფილი სივრცე კვებისათვის და გამოსაცვლელად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- დაწესებულებაში ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრები;
- მშენებლობის ნებართვა;
- შენობის სტრუქტურის არქიტექტურული ნახაზები;
- გარე კლინიკებთან დადებული ხელშეკრულებები;
- ხანძარსაწინააღმდეგო და უსაფრთხოების, პირველადი დახმარებისა და წესრიგის დაცვის მექანიზმები;
- სამუშაო კონტრაქტები უსაფრთხოებასა და სამედიცინო მომსახურების გაწევაზე პასუხისმგებელ პირებთან.
- სახელმწიფო რეგულირების სააგენტოს დადგენილება;
- შრომის ინსპექტირების სააგენტოს რეგულირება;
- საქართველოს მთავრობის 2010 წლის ნოემბრის დადგენილება მაღალი რისკის სამედიცინო საქმიანობის ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების შესახებ.

რეკომენდაციები:

1. აღჭურვით თითოეული სართული ხელმისაწვდომი პირველადი დახმარების ყუთებით და უზრუნველყავით გადამზადებული სამედიცინო პროფესიონალის ყოფნა სამუშაო საათების განმავლობაში; 2. მოდიფიცირება გაუკეთეთ საპირფარეშოებს პერსონალის, სტუდენტებისა და სპეციალური საჭიროებების მქონე პირთათვის მოსარგებად, დაიცავით პირადი სივრცე და უზრუნველყავით ხელმისაწვდომობა; 3. გამოყავით სადგომი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთათვის, რათა გაადვილდეს მათი წვდომა უნივერსიტეტის ტერიტორიაზე; 4. უზრუნველყავით, რომ ყველა ცეცხლმაქრი იყოს განახლებული, მათ უშუალო სიახლოვეს კი გამოკრული იყოს მკაფიო ინსტრუქციები გამოყენების შესახებ; 5. დაამონტაჟეთ ლიფტი შეზღუდული მობილურობის მქონე პირთათვის შენობის ზედა სართულებზე მისაწვდომად; 6. აღჭურვით ყველა აუდიტორია და ლაბორატორია ცენტრალური გათბობისა და კონდიცირების სისტემებით კომფორტული სასწავლო გარემოს უზრუნველსაყოფად. 7. დაამონტაჟეთ ცენტრალური სავენტილაციო სისტემა ყველა კლინიკაში, მათ შორის "სდასუ ქართულ-ინგლისურ კლინიკაში", რათა უზრუნველყოფილ იქნას ჰაერის ხარისხი და ჯანმრთელობის რეგულაციებთან შესაბამისობა; 8. აღჭურვით ყველა საკლასო ოთახი და ლაბორატორია პროექტორებით; 9. დააარსეთ სტომატოლოგიური სიმულაციის ლაბორატორია სტომატოლოგიის პრეკლინიკური სწავლებისთვის
რჩევები: ხელახლა გახსენით კაფეტერია ან უზრუნველყავით ალტერნატიული კვების სერვისები, რათა სტუდენტებსა და პერსონალს ჰქონდეთ წვდომა საკვებზე კამპუსის ტერიტორიაზე.
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ xნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს
7.2. ბიბლიოთეკის რესურსები
ბიბლიოთეკის გარემო, რესურსები და მომსახურება ხელს უწყობს სასწავლო და კვლევითი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებას და უსდ მუდმივად ზრუნავს მის განვითარებაზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: სდასუ-ს ბიბლიოთეკის მისიაა შექმნას, შეინახოს და მოაწესრიგოს საგანმანათლებლო და სამეცნიერო საქმიანობისთვის საჭირო საინფორმაციო რესურსები, სრულად დააკმაყოფილოს სტუდენტებისა და პერსონალის საინფორმაციო საჭიროებები რესურსების ოპერატიული ხელმისაწვდომობის პრინციპის დაცვით. სდასუ-ს აქვს ბიბლიოთეკა, რომელიც ღიაა კვირაში ექვსი

დღის განმავლობაში. ბიბლიოთეკის ფიზიკური სივრცე ერთდროულად 50 სტუდენტს იტევს. შეფასების ჯგუფმა დაათვალიერა ორი დიდი სამკითხველო დარბაზი, რომლებიც განკუთვნილი იყო თანამშრომლებისა და სტუდენტებისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ თეორიულად ორივე ოთახი განკუთვნილია როგორც ჯგუფური, ისე ინდივიდუალური მუშაობისთვის, ეს ორი საჭიროება ურთიერთსაწინააღმდეგოა, მაგალითად, ჯგუფურმა მუშაობამ შეიძლება ხელი შეუშალოს ინდივიდუალურ მკითხველებს. ბიბლიოთეკაში არის მნიშვნელოვანი წიგნსაცავი. ინსტიტუციას აქვს ბიბლიოთეკით სარგებლობის წესი, რომელიც ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ელექტრონულ სისტემაში, როგორც სტუდენტებისთვის, ასევე პერსონალისთვის. ხელმისაწვდომია შესაბამისი ფუნქციების მქონე კომპიუტერები და პრინტერები.

როგორც წარმოდგენილ დოკუმენტაციაში, ასევე ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული ინტერვიუების დროს დადასტურდა, რომ უნივერსიტეტი იყენებს ელექტრონულ ბიბლიოთეკას თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტთან დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე, რომელიც ძალაშია 2024 წლის დეკემბრამდე.

საბიბლიოთეკო ლიტერატურა ხელმისაწვდომია როგორც ბეჭდური, ასევე ელექტრონული ფორმატით, რაც ნაჩვენებია იყო ობიექტების დათვალიერებისას. წიგნადი ფონდი შეადგენს 22,000 ერთეულს. დაწესებულებამ ვერ წარმოადგინა სტატისტიკა ქართული და უცხოურ ლიტერატურის თანაფარდობის შესახებ. ობიექტების დათვალიერებისას აღინიშნა, რომ ლიტერატურა მნიშვნელოვნად განახლდა გასული წლის განმავლობაში. ექსპერტთა ჯგუფმა დამატებით მოითხოვა ლიტერატურის შესყიდვისთვის გამოყოფილი ბიუჯეტის დამადასტურებელი დოკუმენტები; წარმოდგენილ იქნა რექტორის მიერ გამოცემული ბრძანება განახლებული ლიტერატურის შესახებ, კონკრეტული ბიუჯეტისა და ზედნადების მითითებით.

სადოქტორო დისერტაციები ბიბლიოთეკაში ხელმისაწვდომია ბეჭდური სახით. ელექტრონულ მონაცემთა ბაზაში კი მხოლოდ მკვლევართა მოკლე თეზისებია ხელმისაწვდომი.

ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრების დროს დადგინდა, რომ სდასუ რეგულარულად ატარებს საკონსულტაციო შეხვედრებს, რათა თანამშრომლები გაეცნონ სხვადასხვა ელექტრონულ ლიტერატურულ მონაცემთა ბაზებს და მიაწოდონ ამომწურავი ინსტრუქციები ამ რესურსების ეფექტურად გამოყენების შესახებ.

ექსპერტთა ჯგუფის წარედგინა ბიბლიოთეკის განვითარების ყოვლისმომცველი კონცეფცია, სადაც დეტალურადაა აღწერილი მისია, ფუნქციები და წვდომა საერთაშორისო საბიბლიოთეკო ფონდების ფართო სპექტრზე. ეს კონცეფცია აღწერს ბიბლიოთეკის კოლექციაში არსებულ მრავალფეროვან რესურსებს, რომელიც მოიცავს ისეთ პრესტიჟულ მონაცემთა ბაზებსა და ჟურნალების კოლექციებს, როგორიცაა Cambridge Journals Online, BioOne Complete, e-Duke Journals Scholarly Collection, New England Journal of Medicine, Royal Society Journals Collection და სხვა. ამასთან, სდასუ-მ ჩამოაყალიბა სტრატეგიული განვითარების გეგმა მკაფიოდ განსაზღვრული პრიორიტეტული მიმართულებებითა და მიზნებით. ეს პრიორიტეტები მოიცავს ბიბლიოთეკის საინფორმაციო სივრცის გაფართოებას ხელმისაწვდომობისა და რესურსების ხელმისაწვდომობის გასაუმჯობესებლად. გარდა ამისა, გეგმა ხაზს უსვამს ბიბლიოთეკის ორგანიზაციული მეთოდებისა და ტექნოლოგიების მოდერნიზაციას ოპერაციული ეფექტურობისა და მომხმარებელთა გამოცდილების გასაუმჯობესებლად. ეს პროგრესული მიდგომა მიზნად ისახავს უზრუნველყოფას, რომ ბიბლიოთეკა დარჩეს უახლესი რესურსების კერად როგორც სტუდენტებისთვის, ასევე პერსონალისთვის.

სდასუ-ს ასევე აქვს სამიზნო წვდომა შემდეგ ელექტრონულ მონაცემთა ბაზებზე შეთანხმებების საფუძველზე: "EBSCO Legal Collection" და "HeinOnline Legal Classics."

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური პერიოდულად ატარებს გამოკითხვებს პერსონალსა და სტუდენტებს შორის ბიბლიოთეკის რესურსებით მათი კმაყოფილების შესახებ. გამოკითხული სტუდენტების 93% კმაყოფილია ბიბლიოთეკის რესურსებით, მათ შორის საგანმანათლებლო და საკითხავი რესურსების ხელმისაწვდომობით და მატერიალურ-ტექნიკური ბაზით. გამოკითხული

სტუდენტების 95%-ისთვის ხელმისაწვდომია ჯგუფური დაჯავშნის მექანიზმი და პრინტერის გამოყენება. სტუდენტები აღნიშნავენ, რომ ბიბლიოთეკაში მომხდარი ცვლილებები მუდმივად აისახება ელექტრონულ კატალოგში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • დაწესებულებაში ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრები; • პერსონალის ინტერვიუს შედეგები • პერსონალის კვლევა პროგრამით კმაყოფილების კუთხით. • ბიბლიოთეკის გამოყენების რეგულაციები და ინსტრუქციები; • შესყიდვის დოკუმენტი; • რექტორის განცხადება N6; • დაწესებულების ვებ-საიტი. • კონტრაქტი „ინტეგრირებული საინფორმაციო ქსელის კონსორციუმთან“ • ბიბლიოთეკით სარგებლობის წესები • ბიბლიოთეკის განვითარების კონცეფცია
რეკომენდაციები: არ ეხება
რჩევები: შექმენით ციფრული საცავი სამეცნიერო რესურსებისთვის, რათა შეამციროთ გარე კონტრაქტებზე დამოკიდებულება. მოახდინეთ საკუთარი კოლექციების დიგიტალიზაცია და შექმენით ღია წვდომის პლატფორმა ამ რესურსების გაზიარებისთვის;
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება X შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს
7.3 საინფორმაციო რესურსი
○ უსდ - ში შექმნილია ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და უზრუნველყოფილია მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა. ○ ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მათი მუდმივი განვითარების ○ ხელშემწყობი მექანიზმები. ○ უსდ-ს აქვს მოქმედი ვებ-გვერდი ქართულ და ინგლისურ ენებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

სდასუ-მ შეიმუშავა ინფორმაციული ტექნოლოგიების მართვის ყოვლისმომცველი პოლიტიკა, რომელიც ორიენტირებულია სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონულ სისტემასთან „INI.GE“-სთან ხელშეკრულებით განსაზღვრულ თანამშრომლობაზე. პოლიტიკა ავალდებულებს უნივერსიტეტის საინფორმაციო ტექნოლოგიების ყველა მომხმარებელს, დაიცვას საქართველოს კანონმდებლობა ინტელექტუალური საკუთრების დაცვის, საინფორმაციო ტექნოლოგიების უსაფრთხოებისა და პერსონალური მონაცემების შესახებ.

დაწესებულებას ეკისრება პასუხისმგებლობა, აღმოაჩინოს, გამოიძიოს და ეფექტურად უპასუხოს უსაფრთხოების ნებისმიერ დარღვევას. უნივერსიტეტის საინფორმაციო ტექნოლოგიების სისტემებზე პასუხისმგებელ პერსონალს ევალება პერიოდულად წარადგინოს ანგარიშები ინფორმაციული უსაფრთხოების მიმდინარე მდგომარეობის შესახებ, ხაზი გაუსვას საჭირო შესწორებებს და წარმოადგინოს რეკომენდაციები ოპტიმიზაციისთვის. ყველა კრიტიკული სისტემის, აპლიკაციისა და ძირითადი მონაცემების სარეზერვო ასლი რეგულარულად და სინქრონულად ინახება სდასუ-ს Google Drive-ზე IT დეპარტამენტის მიერ. ეს უზრუნველყოფს მნიშვნელოვანი ინფორმაციის მთლიანობასა და ხელმისაწვდომობას. სდასუ-ს ქსელთან დაკავშირებულ ყველა კომპიუტერსა და მოწყობილობას, იქნება ეს ფიზიკური თუ უსადენო, ენიჭება უნიკალური IP მისამართი უნივერსიტეტის აქტივების მართვის პროტოკოლის ფარგლებში.

სდასუ-ს დანერგილი აქვს ბიზნესის უწყვეტობის მართვის სისტემა, რათა უზრუნველყოს მინიმალური შეფერხება ტექნოლოგიური მწყობრიდან გამოსვლის შემთხვევაში. კერძოდ, თუ მთავარი როუტერი გაითიშება, სარეზერვო როუტერი დაპროგრამებულია ათი წუთის განმავლობაში გააქტიურდეს, რაც უზრუნველყოფს ქსელის უწყვეტ ხელმისაწვდომობას.

საგანმანათლებლო პროცესის მართვის სისტემა, sdasu.ini.ge, არის მძლავრი პლატფორმა, რომელიც შექმნილია დაწესებულების ყოვლისმომცველი საგანმანათლებლო და ადმინისტრაციული საქმიანობის მხარდასაჭერად. ეს სისტემა ხელს უწყობს პროცესების მხარდაჭერას, კომუნიკაციას, ინფორმაციის დამუშავებასა და მონაცემთა დაცვას. იგი ავტომატიზებულს ხდის საგანმანათლებლო პროცესის მართვის სხვადასხვა ასპექტს, მათ შორის ფინანსურ მოდელსა და ელექტრონულ საქმისწარმოებას. სისტემა ფართოდ გამოიყენება ლექტორების, ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის, და სტუდენტების მიერ. სდასუ-მ გააფორმა ერთწლიანი ხელშეკრულება "INI.GE" ჯგუფთან ამ სერვისების გასაუმჯობესებლად.

ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრების თანახმად, ინფორმაციის მართვის სისტემები საშუალებას იძლევა ეფექტურად მოხდეს სტუდენტთა ჩანაწერების მიება, სტუდენტთა ინფორმაციის დამუშავება და სტუდენტის სტატუსისა და GPA-ს განსაზღვრა. ამასთან, სტუდენტებს ეძლევათ შესაძლებლობა დისტანციურად ჰქონდეთ წვდომა თავიანთ პირად ელექტრონულ სისტემას, რაც აადვილებს კომუნიკაციას პროფესორებთან, ლექტორებთან, ადმინისტრაციულ პერსონალთან და კურსელებთან. ეს სისტემა ასევე იძლევა ელექტრონული მასალების გაცვლისა და საჭირო დოკუმენტების ამობეჭდვის საშუალებას. სტუდენტებს, ისევე როგორც აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს, ელექტრონული სისტემის მეშვეობით წვდომა აქვთ კონკრეტულ პროგრამებსა და სილაბუსებზე. გარდა ამისა, მათთვის ხელმისაწვდომია შეფასების სისტემები და ელექტრონული აპელაციის მექანიზმი.

ადგილზე ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფმა შეიტყო, რომ დაწესებულებას ჯერ არ ჩამოუყალიბებია ონლაინ განათლების პოლიტიკა, რაც ექსპერტთა ჯგუფის აზრით, გასაუმჯობესებელი სფეროა.

სდასუ ინარჩუნებს ორენოვან ვებგვერდს ქართულ და ინგლისურ ენებზე, რომლის მიზანია ყოვლისმომცველი ინფორმაციისა და რესურსების მიწოდება. თუმცა, შემჩნეულია, რომ ვებგვერდზე მითითებული საგანმანათლებლო პროგრამები განახლებას საჭიროებს. ამჟამად, ეს პროგრამები არ არის ხელმისაწვდომი და მიღების წინაპირობები არ არის ხელმისაწვდომი პოტენციური სტუდენტებისთვის. ამისგან განსხვავებით, სდასუ TV, უნივერსიტეტის ონლაინ სატელევიზიო არხი, აქტიურად ფუნქციონირებს და მუდმივად ხელმისაწვდომია. ვებგვერდის

სიახლეების გვერდი რეგულარულად ახლდება უნივერსიტეტის შესახებ უახლესი ამბებით. ვებგვერდის სამეცნიერო განყოფილებაში განთავსებულია სამეცნიერო ჟურნალი "Spectri", რომელშიც წარმოდგენილია შესაბამისი აკადემიური პუბლიკაციები. ამასთან, ვებგვერდზე ხელმისაწვდომია სპეციალურად აბიტურიენტებისთვის შექმნილი საინფორმაციო ბროშურები. თუმცა, აღინიშნა, რომ უნივერსიტეტის სამოქმედო გეგმები 2017 წლის შემდეგ არ არის ხელმისაწვდომი, როგორც ეს ადრე იყო მითითებული ოფრველ სტანდარტში. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ჩატარებულმა სტუდენტთა გამოკითხვამ აჩვენა, რომ გამოკითხული სტუდენტების 93% ვებგვერდზე განთავსებულ პროგრამების კატალოგს ხელმისაწვდომად მიიჩნევს. გარდა ამისა, სტუდენტების 75% თვლის, რომ უნივერსიტეტის საჩივრების სისტემა ეფექტურად მუშაობს, თუმცა ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრების თანახმად, საჩივრები იშვიათად იწერება. ამასთან, გამოკითხული სტუდენტების 70%-მა გამოხატა კმაყოფილება უნივერსიტეტის მიერ მოწოდებული არსებული საინფორმაციო ტექნოლოგიების აღჭურვილობითა და სერვისებით.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • დაწესებულებაში ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრები; • პერსონალის ინტერვიუს შედეგები • პერსონალის კვლევა პროგრამით კმაყოფილების კუთხით. • დაწესებულების ვებ-საიტი. • კონტრაქტი „GOODWEB“-თან; • კონტრაქტები „INI GE“-სთან; • ხელშეკრულება ელექტრონული მართვის სისტემის ლიცენზიაზე; • საინფორმაციო ტექნოლოგიების პოლიტიკა;
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
რეკომენდაციები: 1. განაახლეთ უნივერსიტეტის ვებგვერდი ისე, რომ ის უფრო მოსახერხებელი იყოს მომხმარებლისთვის და უზრუნველყავით, რომ ყველა საგანმანათლებლო პროგრამა და წინაპირობები მკაფიოდ იყოს ჩამოთვლილი და ადვილად ხელმისაწვდომი; 2. რეგულარულად განაახლეთ ვებგვერდი უახლესი ინფორმაციით უნივერსიტეტის სამოქმედო გეგმების თვალსაზრისით.
რჩევები: შექმენით ონლაინ განათლების პოლიტიკა დისტანციური სწავლების ხელშეწყობის მიზნით.
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
7.4 ფინანსური რესურსი

- 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.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

სდასუ-მ წარმოადგინა 2024 ფისკალური წლისთვის ბიუჯეტი. პროგნოზირებული მთლიანი შემოსავალი შეადგენს 4,390,843 ლარს, რომელიც სხვადასხვა წყაროდან მოდის: 3,421,921 ლარი სწავლის საფასურიდან, 128,700 ლარი სახელმწიფო გრანტებიდან, 34,030 ლარი ეკონომიკური საქმიანობიდან, როგორცაა საუნივერსიტეტო ბუფეტი და საკრედიტო მომსახურება, და 806,192 ლარი საპროცენტო შემოსავლიდან. 2024 წლის დაგეგმილი ხარჯები შეადგენს 3,404,367 ლარს.

ბიუჯეტის დეტალური ჩაშლა გვიჩვენებს, რომ 643,795 ლარი გამოყოფილია სასაქონლო მატერიალური რესურსებისთვის, ხოლო 215,603 ლარი განკუთვნილია წიგნადი ფონდისთვის. გარდა ამისა, 132,000 ლარი გამოყოფილია შიდა გრანტებისთვის. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფმა შეიტყო, რომ დღემდე შიდა გრანტებზე მხოლოდ 6,000 ლარია დახარჯული.

2024 წლის ბიუჯეტში შეტანილია ჩანაწერი "მხარდაჭერა" 146,298 ლარის ოდენობით. ადგილზე ვიზიტის დროს გაირკვა, რომ ეს ფონდი განკუთვნილია ლექტორების კვლევების ბონუსებისა და ფინანსური მხარდაჭერისთვის. თუმცა, გამოკითხვისას, ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ მოისმინა წამახალისებელი ფულადი ჯილდოების კონკრეტული მაგალითები, მიუხედავად იმისა, რომ კვლევისთვის გამოყოფილი ბიუჯეტი ცნობილი და მისაღები იყო. გარდა ამისა, 154,000 ლარი გამოყოფილია სამეცნიერო კვლევების დაფინანსებისთვის. მიუხედავად ამისა, ექსპერტთა ჯგუფმა შეიტყო, რომ აკადემიურ საზოგადოებაში არ არსებობს ამ განაწილების ხილვადობა, რადგან სამეცნიერო პერსონალი საკუთარი ხარჯებით აქვეყნებს თავის ნაშრომებს.

სხვადასხვა ფაკულტეტზე შემოსავლების განაწილება შემდეგნაირია: იურიდიულ ფაკულტეტზე 524 973 ლარი, ბიზნესისა და ტექნოლოგიების ფაკულტეტზე 1 411 217 ლარი, ჟურნალისტიკისა და ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტზე 677 384 ლარი, მედიცინის ფაკულტეტზე 937 048 ლარი.

სდასუ-მ შეიმუშავა ყოვლისმომცველი პოლიტიკა პასუხისმგებლობების განაწილების, დავალებების დელეგირებისა და ანგარიშვალდებულების მიმართ. ეს დოკუმენტი აღწერს თითოეული სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის მოვალეობებს, რათა უზრუნველყოფილ იქნას დროული და სრული მიზნების მიღწევა, როგორც ეს განსაზღვრულია სამოქმედო და სტრატეგიულ გეგმებში გამოყოფილი ბიუჯეტის ფარგლებში. პოლიტიკის თანახმად, ფინანსურ სამსახურს მნიშვნელოვანი როლი აკისრია ბიუჯეტის კოორდინირებაში, მის მომზადებაში მონაწილეობაში, აღრიცხვის წარმოებასა და ხარჯებისა და შემოსავლების საბიუჯეტო პარამეტრებთან შესაბამისობის კონტროლში. ფინანსური სამსახურის უფროსი პირდაპირ ექვემდებარება რექტორს და პასუხისმგებელია ფინანსური მართვისა და კონტროლის განხორციელებაზე. ეს პირი ვალდებულია მოამზადოს ფინანსური მართვისა და კონტროლის სისტემის ანგარიში თითოეული სტრუქტურული ერთეულის მენეჯერისგან მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე, რომელიც შემდეგ წარედგინება რექტორს. ეს ჩარჩო შეიქმნა 2017 წელს.

გარდა ამისა, სდასუ-მ შექმნა ფინანსური მართვისა და კონტროლის სისტემის დანერგვის მექანიზმის დოკუმენტი. ამ დოკუმენტის მიზანია საბიუჯეტო წლისთვის მოსალოდნელი მთლიანი შემოსავლების განსაზღვრა, პრიორიტეტებისა და მიზნების დადგენა, საბიუჯეტო კალენდრის

შემუშავება, ხარჯების პროგნოზირება, საბიუჯეტო პროექტის განხილვა და საჯარო განხილვის ხელშეწყობა. დაწესებულებამ ასევე შეიმუშავა ბიუჯეტის მონიტორინგის ანგარიშის ანალიზისა და შეფასების პროცედურები. იმის გათვალისწინებით, რომ წარმოდგენილი 2024 წლის ბიუჯეტი რამდენადმე ზოგადი იყო, ექსპერტთა ჯგუფმა მოითხოვა დამატებითი დოკუმენტაცია. ეს მოიცავდა დოკუმენტებს, რომლებიც ადასტურებდა ონლაინ სამეცნიერო რესურსებზე გაწეულ ხარჯებს, ფაკულტეტებისა და წლების მიხედვით დაგეგმილ ბიუჯეტის ჩაშლას და დეტალურ ხარჯებს მედიცინისა და სტომატოლოგიის სფეროებში მატერიალურ რესურსებთან დაკავშირებით. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა წარმოადგინა შეძენილი სახელმძღვანელოების ინვოისები. თუმცა, რაც შეეხება მატერიალურ რესურსებზე დახარჯულ ბიუჯეტს, ექსპერტთა ჯგუფმა მხოლოდ მასალების ჩამონათვალი და რაოდენობის გადახედვა შეძლო. ამ მასალების უმეტესობას მინიჭებული აქვს შტრიხკოდი, მაგრამ შტრიხკოდების სისტემა არ აჩვენებს მასალის ღირებულებას.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • სდასუ 2024 წლის ბიუჯეტი; • იურიდიული ფაკულტეტის ბიუჯეტი; • თითოეული ფაკულტეტის ინდივიდუალური ბიუჯეტები; • ფინანსური ფორმა; • პასუხისმგებლობის განაწილება, დელეგირება და ანგარიშვალდებულება; • ფინანსური მენეჯმენტისა და კონტროლის სისტემის განხორციელების დოკუმენტი; • დამოუკიდებელი აუდიტის ანგარიში 2018-2023 წლებისთვის; • თვითშეფასების ანგარიში; • დაწესებულებაში ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრები.
რეკომენდაციები: 1. დანერგეთ უფრო გამჭვირვალე შტრიხკოდის სისტემა, რომელიც მოიცავს ინფორმაციას ხარჯების შესახებ, რაც გააუმჯობესებს ანგარიშვალდებულებას; 2. დააწესეთ სპეციალური გრანტები ინოვაციური კვლევითი პროექტებისთვის და უზრუნველყავით ფინანსური წახალისება მაღალი გავლენის მქონე კვლევითი შედეგებისთვის.
რჩევები: 1. გააუმჯობესეთ კომუნიკაცია ხელმისაწვდომი სამეცნიერო-კვლევითი ფონდების შესახებ; 2. უზრუნველყავით ბონუსებისა და ფინანსური ჯილდოების გამჭვირვალედ და სამართლიანად განაწილება.
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან