



განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის
ექსპერტთა საბოლოო დასკვნა
თბილისი საერთაშორისო უნივერსიტეტი (IUT)



INTERNATIONAL
UNIVERSITY OF
TBILISI

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: სიარენ ბერკი, ფრიდრიხ შილერის სახელობის იენის უნივერსიტეტი, გერმანია
წევრები:

ირინე ფხაკაძე, აკაკი წერეთლის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

ირაკლი გაგუა, გაგუას კლინიკა (დამსაქმებელი ექსპერტი), საქართველო

ია ნაცვლიშვილი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო
ნინო ალაფიძე, ALTE უნივერსიტეტი, საქართველო

ნინო ჯავახიშვილი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი

2024

ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

თბილისის საერთაშორისო უნივერსიტეტი (IUT) ახლად დაარსებული დაწესებულებაა. იგი მოიცავს მედიცინისა და ბიზნესის სკოლებს. თბილისის საერთაშორისო უნივერსიტეტი მიზნად ისახავს წარმატებულ ფუნქციონირებას როგორც ეროვნულ, ისე საერთაშორისო ბაზრებზე; სასწავლო პროგრამები, ძირითადად, ბაზარზე გამოვლენილ საჭიროებებზე დაყრდნობით აქვს შემუშავებული; რეაბილიტაციის პროგრამა ინოვაციურია (თუმცა არა სრულად უნიკალური) საქართველოში, ხოლო ბიზნესის პროგრამა წარმოადგენს იმ სფეროს (ლოგისტიკა), სადაც მიწოდება არ აკმაყოფილებს მოთხოვნას საქართველოში.

უნივერსიტეტი დაფუძნებულია იმ კამპუსში, რომელიც ადრე ეკუთვნოდა ახლა უკვე გაუქმებულ უნივერსიტეტს (მილენიუმის უნივერსიტეტი). იგი მიზნად ისახავს თავიდანვე 2000 სტუდენტის განთავსებას, რომელთა უმრავლესობა სავარაუდოდ საერთაშორისო სტუდენტები იქნებიან.

უნივერსიტეტის კამპუსი აღჭურვილია ინვენტარითა და მასალებით, კვლევისა და ლაბორატორიული აღჭურვილობით, (თუმცა ამ უკანასკნელის დიდი ნაწილი, როგორც ჩანს, განკუთვნილია მედიცინის პროგრამისთვის და არა რეაბილიტაციისთვის), ასევე ბიბლიოთეკით (თუმცა ბიბლიოთეკაში არსებული წიგნების დიდი ნაწილი ან მოძველებულია ან შეუსაბამოა პროგრამებთან).

უნივერსიტეტმა დაიქირავა აკადემიური პერსონალი, თუმცა მათგან მხოლოდ მცირე რაოდენობაა აფილირებული. თუმცა, აკადემიურ თანამდებობებზე დაქირავებული ცალკეული პერსონალის საერთო ხარისხი ადეკვატურია.

ასევე, უნივერსიტეტს ჯერ არ დაუქირავებია საკვანძო პერსონალი მნიშვნელოვან თანამდებობებზე (როგორცაა მონაცემთა დაცვის ოფიცერი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელი, საერთაშორისო სტუდენტების რეკრუტირების ექსპერტი).

უნივერსიტეტმა გამოაცხადა, რომ მას ექნება ინოვაციური აქცენტი და ამ მიზნით, კავშირი ექნება მწვანე ეკონომიკის სექტორთან (და არა მხოლოდ).

თვითშეფასების ანგარიშში ნათქვამია, რომ უნივერსიტეტი გეგმავს სტუდენტებისა და სტუდენტური თვითმმართველობისთვის კლასგარეშე აქტივობების უზრუნველყოფას. თუმცა, ამ ეტაპზე, იქამდე ვიდრე უნივერსიტეტი რეალურად მიიღებს სტუდენტებს, ძალიან რთულია ვიმსჯელოთ, მოეწყოთ თუ არა ამ მიზნით ინფრასტრუქტურა. გარდა ამისა, კამპუსი ძალიან პატარაა იმ რაოდენობის სტუდენტების მისაღებად, რაც დაწესებულებას აქვს გამიზნული. ამგვარად, საკითხავია, რამდენად რეალისტურია ამ კამპუსში კლასგარეშე აქტივობების უზრუნველყოფა.

უნივერსიტეტის შენობაში გათვალისწინებულია ექიმის კაბინეტიც. თუმცა, ექიმის კაბინეტი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის მიუწვდომელია, რადგან შესასვლელ კართან არის კიბის საფეხურები. ასევე არ არის გამოყოფილი პარკინგი სპეციალური საჭიროების მქონე პირებისთვის.

უნივერსიტეტს პერსონალისა და სტუდენტებისთვის 65 კომპიუტერი აქვს განკუთვნილი, რაც ამ პირობებში ძალიან მცირე რაოდენობაა.

ახლადშექმნილი ვებგვერდი ჯერ კიდევ ჩამოყალიბების პროცესში იყო ავტორიზაციის შეფასების დროს. ვებგვერდის ინგლისური ვერსიის ბმულებს ან არსად გადავყავდით ან საერთოდ ფუჭი ბმულები იყო.

იგეგმება შიდა აკადემიური ჟურნალის შექმნა, თუმცა ჯერ არ შექმნილა.

ინტერნაციონალიზაციისკენ მიმართული ძალისხმევა ჩანასახის ეტაპზეა და ძირითადად, როგორც ჩანს, გულისხმობს უკრაინის უნივერსიტეტებიდან იმ სტუდენტების მოზიდვას, რომლებმაც ომის გამო შეწყვიტეს სწავლა.

საავტორიზაციო შეფასების პროცესის მოკლე მიმოხილვა: თვითშეფასების ანგარიში და ადგილზე ვიზიტი

თვითშეფასების ანგარიში ზოგადად კარგად იყო შედგენილი. თუმცა, თუკი ამ ანგარიშს ბიუჯეტთან და სხვა დოკუმენტაციასთან ერთად განვიხილავთ, ჩანს რომ, უნივერსიტეტი გარკვეულწილად, პირველივე სასწავლო წლიდან სრული სტუდენტური ნაკადით იფუნქციონირებს. ამ მიზნის რეალობად ქცევასთან დაკავშირებული სირთულეების გათვალისწინებით, ასევე იმის მხედველობაში მიღებით, რომ საკვანძო მმართველობითი პოზიციები ჯერ კიდევ ღიაა და კამპუსში, 2000 სტუდენტისთვის არაადეკვატური სივრცეა, ადგილზე არსებული ვითარების შეფასებით, ექსპერტთა ჯგუფისთვის თვითშეფასების ანგარიში მეტისმეტად ოპტიმისტურია და უტოპიურიც კი.

ადგილზე ვიზიტმა საკმაოდ წარმატებით ჩაიარა. ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ პერსონალმა, განსაკუთრებით კი მენეჯმენტმა, ძალიან აქტიური თანამშრომლობა და მასპინძლობა გამოიჩინა. თუმცა, ბევრი განცხადება გაკეთდა იმაზე, რაც მომავალში მოხდება, რაც, რა თქმა უნდა, შეფასების მომენტში რეალურად ვერ შემოწმდება. გასაუბრების დროს, პერსონალის ზოგიერთმა წევრმა აღნიშნა, რომ მისაღები სტუდენტების დაგეგმილი რაოდენობა არ მიაჩნდათ რეალისტურად და აღნიშნეს, რომ მათი აზრით, ექსპერტთა ჯგუფისთვის წარდგენილი ბიუჯეტი არ იყო რეალისტური, რამეთუ იგი ეფუძნებოდა სტუდენტთა ასეთ რაოდენობას (აქვე აღნიშნეს, რომ უნივერსიტეტის დამფუძნებლებს შესაძლოა დანაკლისის შევსებაც მოუწიოთ). სხვა შეხვედრების დროს, პერსონალის ზოგიერთმა წევრმა ვერ გამოავლინა საკმარისი ინფორმირებულობა უნივერსიტეტის, მისი სტრატეგიისა თუ იმ სისტემის შესახებ, რომლითაც ისინი შეფასდებიან. პერსონალისგან მიღებული ზოგიერთი პასუხი ძალიან ბუნდოვანი იყო, მიზანმიმართულად ან უყურადღებობის გამო.

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

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

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

რეკომენდაციები

1. ინტერნაციონალიზაციის იდეა არ უნდა მოიცავდეს მხოლოდ უკრაინის უნივერსიტეტებიდან სტუდენტების „მოყვანას“, (რაც, როგორც ჩანს, არის მთავარი მიზანი, რომლისთვისაც უნივერსიტეტი ამჟამად არსებობს).
2. უნივერსიტეტის მისიას სჭირდება ადგილზე არსებული რეალობის ასახვა, ძირითადი ცნებების მკაფიოდ განსაზღვრითა და შემუშავებით. კონკრეტულად, „მულტიკულტურული და დემოკრატიული კლიმატის“ ცნება საფუძვლიანად უნდა იყოს გააზრებული, ჩამოყალიბებული და ახსნილი, ასევე ის თუ რატომ არის ეს სასარგებლო და მართებული კრიტერიუმი და როგორ

დაეხმარება ეს უნივერსიტეტს ეფექტურად ფუნქციონირებაში. ამის მხოლოდ სურვილის სახით გაცხადება, არ განმარტავს იმას, თუ რითია ეს სასარგებლო უნივერსიტეტისთვის.

3. სტუდენტთა ჩართულობას მიეცით ოფიციალური სახე და დარწმუნდით, რომ მათი მოსაზრებები გათვალისწინებულია საუნივერსიტეტო ცხოვრების ყველა ეტაპზე.
4. მისიის განაცხადში ასახეთ უნივერსიტეტის ძირითადი მიმართულებები, მათ შორის სწავლება, კვლევა და საზოგადოებაში ჩართულობა.
5. დაინტერესებულ მხარეებთან (განსაკუთრებით დამსაქმებლებთან) უფრო ღრმა დისკუსიისას საჭიროა იმის დადგენა, თუ სად და როგორ შეძლებენ სტუდენტები სამუშაო ადგილის პოვნას, და უნივერსიტეტის მისია ამ მიმართულებით ხელახლა უნდა იყოს გააზრებული.
6. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა სტრატეგიული განვითარების გეგმა შეუსაბამოს რეალურ მატერიალურ რესურსებსა და სტუდენტთა ჩარიცხვის რეალისტურ პროგნოზს. ანალოგიურად, პერსონალმა უნდა იცოდეს თუ რეალურად რა უწერია უნივერსიტეტს ოფიციალურ დოკუმენტაციაში, რადგან როგორც აღმოჩნდა ეს ასე არ არის. კერძოდ, თუ უნივერსიტეტის ხისტი გეგმაა, რომ ფუნქციონირება დაიწყოს 2000 სტუდენტით, ამაზე პერსონალის პირველი რეაქცია ის არ უნდა იყოს, რომ ეს ძალიან არარეალურია.
7. რეკომენდებულია, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელს არ ეკავოს რამდენიმე როლი, როგორიცაა - პრორექტორი, მონაცემთა დაცვის ოფიცერი, მონაცემთა დაცვის გარე კომპანიის თავმჯდომარე და სხვა უნივერსიტეტების აკადემიური პერსონალი.
8. ბრენდის აღიარებისთვის, (ინფორმაციის გავრცელებისა და უცხოელი სტუდენტების დასაკომპლექტებლად) შესაბამისი საერთაშორისო სპეციალისტი უნდა დაიქირავოთ.
9. რესურსები არ უნდა იყოს განკუთვნილი მედიცინის პროგრამისთვის, რომლის განხორციელების (ოფიციალური) გეგმა როგორც ჩანს არ არსებობს. რესურსები უფრო მეტად უნდა დაეთმოს რეალურად დაგეგმილ საგანმანათლებლო პროგრამებს. სასრული რესურსების ვითარებაში აუცილებელია, რომ ეს უკანასკნელი არ დაიხარჯოს.
10. სტუდენტზე ორიენტირებული სერვისების სათანადოდ გააზრების მცირე მტკიცებულებაა წარმოდგენილი, თუკი გავითვალისწინებთ სტუდენტების შესაძლო დემოგრაფიას. (კონკრეტულად ეს ეხება რეკრუტირებაში უნივერსიტეტის მცდელობებს ისეთი ადგილებიდან, როგორიცაა უკრაინა და ინდოეთი) საჭიროა ამაზე რეაგირება.
11. მდგრად განვითარებაზე ფოკუსირების იდეა დასაფასებელია, მაგრამ ძალიან ბუნდოვანია. მწვანე სექტორის დამსაქმებლებთან გასაუბრებისას ამ საკითხს ნათელი არ მოჰყვანია, ხოლო უნივერსიტეტის ვებგვერდზეც მცირე ინფორმაციაა მოცემული. ამასთან დაკავშირებით უფრო კონკრეტული გეგმის წარდგენაა საჭირო.
12. უნივერსიტეტში მონიტორინგის მექანიზმები მნიშვნელოვნად უნდა დაიხვეწოს და გამარტივდეს, ასევე უნდა მოგვარდეს საქმიანობათა დუბლირება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურსა და საგანმანათლებლო და ადმინისტრაციულ საქმეთა მართვის დეპარტამენტს შორის.
13. უნივერსიტეტში არსებული მატერიალური რესურსები არ აკმაყოფილებს განზრახული სტრატეგიის განხორციელებისთვის საჭირო სტანდარტებს.
14. უნივერსიტეტმა უნდა განაახლოს უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურის სქემა, რათა იგი შეესაბამებოდეს უნივერსიტეტის წესდებსა და უნივერსიტეტმა შეძლოს საქმიანობის ეფექტიანი მართვა.
15. ორგანიზაციულ სტრუქტურასა და საშტატო განრიგში უნივერსიტეტმა უნდა გაითვალისწინოს სტრუქტურული ერთეულები/პერსონალი, რომელიც ორიენტირებული იქნება კონკრეტულად უცხოელი სტუდენტების საჭიროებებზე/მომსახურებებზე, მულტიკულტურულ გარემოში.

16. იმის გათვალისწინებით, რომ უნივერსიტეტი გეგმავს 2000 სტუდენტის მიღებას და სასწავლო პროცესის დღეში სამ ცვლად ჩატარებას და რამდენადაც ადმინისტრაციულ და დამხმარე პერსონალთან ამჟამად გაფორმებული ყველა კონტრაქტი ადგენს კვირაში 35 სამუშაო საათს (16:00 საათამდე), უნივერსიტეტმა უნდა გაზარდოს ორგანიზაციულ სტრუქტურაში კადრების რაოდენობა, რათა სტრუქტურულმა ერთეულებმა საკუთარი ფუნქციები ეფექტურად და კოორდინირებულად შეასრულონ.
17. დაწესებულებამ უნდა უზრუნველყოს აკადემიური პერსონალის ინფორმირება მმართველ ორგანოებში არჩევის/დანიშვნის შესაძლებლობებისა და პროცედურების შესახებ.
18. ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმა უნდა ითვალისწინებდეს სოციალური და პოლიტიკური არასტაბილურობის/დამაბუღლობის რისკებს, ასევე დაწესებულების ფინანსური სიცოცხლისუნარიანობის რისკებს.
19. უნდა განახლდეს სასწავლო პროცესის დებულებები და სტრუქტურული ერთეულების წესდებები, რათა მოიცავდეს სამაგისტრო პროგრამას ბიზნესის ადმინისტრირებაში (ლოგისტიკა).
20. უნივერსიტეტმა უნდა გააძლიეროს უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაცია, შესაბამის გეგმებსა და რეგულაციებში სათანადო სტრატეგიების გათვალისწინებით.
21. უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის კომპანიის წარმომადგენელი, რომელიც ემსახურება უნივერსიტეტს, არ იყოს ჩართული უნივერსიტეტის გადაწყვეტილების მიმღებ ორგანოებში/მმართველ სტრუქტურებში (საქართველოს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის კანონის მიხედვით მონაცემთა დაცვის კომპანია დამოუკიდებელი უნდა იყოს).
22. უნივერსიტეტმა უნდა გამოყოს შესაბამისი ადამიანური და მატერიალური რესურსი ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისთვის, რათა უზრუნველყოს დაწესებულების საქმიანობისა და რესურსების უწყვეტი შეფასება და განვითარება.
23. უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა ეფექტურად უნდა გამოიყენოს ადეკვატური მეთოდოლოგია სტუდენტური კონტიგენტის დაგეგმვისთვის და მის საფუძველზე შეაფასოს უნივერსიტეტის მატერიალური, ფინანსური და ადამიანური რესურსები.
24. უნივერსიტეტში მონიტორინგის აპარატი ეფექტურად უნდა იქნას გამოყენებული საკვანძო სფეროების სტრატეგიის განხორციელების შესაფასებლად.
25. უნდა აღმოიფხვრას დუბლირება სასწავლო და ადმინისტრაციულ საქმეთა მართვის დეპარტამენტსა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს შორის და ამ უკანასკნელს უნდა ჰყავდეს მუდმივი ხელმძღვანელი.
26. უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს აკადემიური თავისუფლების პრინციპების შესახებ ცნობიერების ამაღლების კამპანიები.
27. უნივერსიტეტმა პერსონალისთვის უნდა ჩაატაროს ტრენინგი აკადემიური კეთილსინდისიერების ასევე პლაგიატის პრევენციისა და შესაბამისი ინსტრუმენტების/პროგრამული უზრუნველყოფის გამოყენების შესახებ.
28. უნივერსიტეტმა უნდა დაიცვას პლაგიატის შესახებ დამტკიცებული შინაგანაწესი.
29. რეკომენდებულია საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების პროცედურების დაცვა „საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებისა და განხორციელების წესების“ მიხედვით.
30. რეკომენდებულია, დაზუსტდეს საბაკალავრო ნაშრომის შეფასება განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 5 იანვრის N3 ბრძანების შესაბამისად.
31. რეკომენდებულია, პერსონალის წახალისების მექანიზმების გამრავალფეროვნება.
32. პროგრამის მდგრადობის შესაძლებლობის გაზრდის მიზნით რეკომენდებულია აფილირების პირობები გახდეს ორმხრივად მიმზიდველი.

33. რეკომენდებულია, გაიზარდოს აფილირებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა.
34. რეკომენდებულია, სკოლებისა და საგანმანათლებლო პროგრამების მდგრადობის უზრუნველყოფის მიზნით დეკანები და პროგრამების ხელმძღვანელები იყვნენ აფილირებული.
35. რეკომენდებულია, მკაფიო პროფესიული განვითარების გეგმის შემუშავება და პერსონალთან გაზიარება.
36. რეკომენდებულია, ჩატარდეს პერსონალის პროფესიული განვითარების ღონისძიებები.
37. რეკომენდებულია, ადმინისტრაციული, დამხმარე და მოწვეული პერსონალის ინფორმირებულობის გაზრდა მათი შეფასების კრიტერიუმებისა და წახალისების მექანიზმების შესახებ.
38. რეკომენდებულია, ჩატაროთ კონკურსები და დაასაქმოთ პერსონალი კონკურსების საფუძველზე და არა პირდაპირი დანიშვნის გზით.
39. რეკომენდებულია, ადმინისტრაციულ / დამხმარე თანამდებობებზე პერსონალის დასაქმება უნივერსიტეტის შეუფერხებლად მუშაობის აუცილებლობისა და სტუდენტების რაოდენობის გათვალისწინებით (საგამოცდო ცენტრის პერსონალი, პერსონალი, რომელიც აფასებს და მხარს უჭერს სწავლა - სწავლებისა და შეფასების მეთოდების განვითარებას, პერსონალი რომელიც პასუხისმგებელია კლინიკური კურსების უზრუნველყოფაზე, ფსიქოლოგი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელი, სოციოლოგი კვლევის ჩატარების გამოცდილებით და საზოგადოებრივი ჯანდაცვის სკოლის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის პერსონალი, საერთაშორისო სტუდენტების მოზიდვის პერსონალი, პერსონალი, რომელიც უზრუნველყოფს სტუდენტების ინტეგრაციას და საუნივერსიტეტო ცხოვრებას საქართველოში).
40. რეკომენდებულია, თბილისის საერთაშორისო უნივერსიტეტმა დაასაქმოს საერთაშორისო ლექტორები თავისი მისიისა და ხედვის განხორციელების მიზნით.
41. რეკომენდებულია, უსაფრთხოების პერსონალმა იცოდეს ინგლისური ენა, დაინიშნოს დამატებითი თანამშრომელი, რომელმაც იცის ინგლისური ენა.
42. რეკომენდებულია ადმინისტრაციული პერსონალის რაოდენობის გაზრდა, მოსალოდნელი სტუდენტების რაოდენობის გათვალისწინებით (2000).
43. რეკომენდებულია ლექტორის სამუშაო დატვირთვის განაწილება დაეყრდნოს იმ ინფორმაციას, რომელიც გამოთხოვილია იმ უნივერსიტეტიდან, სადაც ისინი მუშაობენ, რათა უზრუნველყოფილი იყოს სამუშაო დატვირთვის სწორი განაწილება და პროგრამების მდგრადი ფუნქციონირება.
44. რეკომენდებულია, გაიზარდოს აკადემიური პერსონალის რაოდენობა სტუდენტების მოსალოდნელი რაოდენობის გათვალისწინებით (2000).
45. რეკომენდებულია, დაწესებულებამ უზრუნველყოს საგანმანათლებლო პროგრამების საფასურის საჯაროობა დაინტერესებული პირებისათვის, მათ შორის, უნივერსიტეტის ვებგვერდზე.
46. რეკომენდებულია, დაწესებულებამ მიუთითოს, რომ საგანმანათლებლო პროგრამები ჯერ არ არის აკრედიტებული, მათ შორის, უნივერსიტეტის ვებგვერდზე.
47. რეკომენდებულია, დაწესებულებამ უზრუნველყოს, რომ ინგლისური ენის ტესტი შეესაბამებოდეს B1 დონის ინგლისური ენის ცოდნის დონის დასადგენ ტესტს.
48. რეკომენდებულია, დაწესებულებამ გააფართოოს საერთაშორისო პარტნიორობა და დამსაქმებელთა ქსელები, სტუდენტური გამოცდილების გამდიდრებისა და მათი განვითარების ხელშეწყობის მიზნით.

49. რეკომენდებულია, კვლევითი პროექტების შესახებ ვებგვერდზე განთავსდეს დეტალური ინფორმაცია.
50. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა სათანადოდ შეიმუშაოს კვლევითი პროექტები, რომლებშიც თავად არის ჩართული, ასევე ჩართულობის დონე, ბიუჯეტი და ამ პროექტების შემდგომი პერსპექტივები.
51. უნივერსიტეტში არსებობს კვლევითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციის მინიმალური მტკიცებულება. აღნიშნული საკითხი უნდა იყოს მოგვარებული.
52. მიუხედავად იმისა, რომ თვითშეფასების ანგარიშში წარმოდგენილი იყო ინფორმაცია კვლევით პროექტებთან დაკავშირებით ეკონომიკურ აგენტებთან ურთიერთობის მნიშვნელოვანი კვლევითი პოტენციალის შესახებ, აღნიშნული არ დადასტურდა დამსაქმებლებთან ინტერვიუების დროს, მათ მიერ არ იყო წარმოდგენილი მტკიცებულება იმის შესახებ, თუ როგორ განხორციელდებოდა შესაბამისი აქტივობები. აღნიშნული საკითხი უნდა გამოსწორდეს და დაზუსტდეს არსებობს თუ არა მნიშვნელოვანი სინერგიის პოტენციალი. კონკრეტული პროექტები, დაფინანსების გარანტიები, ხარჯთაღრიცხვა და ა.შ. უნდა იყოს უზრუნველყოფილი და გაანგარიშებული და სათანადოდ უნდა იყოს განმარტებული ეკონომიკური აგენტების ჩართულობა.
53. მიუხედავად იმისა, რომ ცხადია პერსონალის კვლევითი საქმიანობის გარკვეული მხარდაჭერა, რეკომენდებულია, უკეთესი და მკაფიოდ განსაზღვრული წახალისების უზრუნველყოფა.
54. რეკომენდებულია, სტუდენტების კვლევითი საქმიანობის მხარდაჭერის უზრუნველყოფა სათანადო წამახალისებელი ღონისძიებებით.
55. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტს ჰქონდეს უფრო ფართო ვალდებულება კვლევით პროექტებთან დაკავშირებით საზღვარგარეთის უნივერსიტეტებთან საერთაშორისო თანამშრომლობის უზრუნველსაყოფად.
56. კვლევითი საქმიანობის ძლიერი და ეფექტური შეფასებისა და მხარდაჭერის უზრუნველსაყოფად, რეკომენდებულია კვლევით ცენტრში და ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტში პერსონალი დასაქმებული იყოს სრულ განაკვეთზე.
57. რეკომენდებულია, შეიქმნას წახალისებისა და შემაფერხებელი ფაქტორის კარგი სისტემა, აკადემიური პროდუქტის სრულყოფილების წახალისების მიზნით.
58. ფაკულტეტის სივრცე არასაკმარისია სასურველი სტუდენტების რაოდენობისთვის. შესაბამისად, უნდა გაიზარდოს სივრცე ან შემცირდეს სტუდენტების რიცხვი.
59. აუდიტორიები ბუნებრივი განათების გარეშე არ უნდა იყოს გამოყენებული.
60. უნდა გაიზარდოს კლინიკურ ბაზებთან ხელშეკრულებების რაოდენობა, იმისათვის, რომ ადეკვატურად მოერგოს სტუდენტების მოსალოდნელ რაოდენობას.
61. რეკომენდებულია, რეაბილიტაციისთვის უკეთესი ფიზიკური მასალების უზრუნველყოფა.
62. რეკომენდებულია, მონაცემთა ბაზები ხელმისაწვდომი იყოს უნივერსიტეტის გარეთაც ან ვებ პორტალის მეშვეობით.
63. უნივერსიტეტის ვებგვერდი უნდა გაუმჯობესდეს, მათ შორის, გარე გამოყენებისთვის ვებპორტალის დამატებით.
64. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტის მდგრადი ფუნქციონირების მიზნით დაემატოს დაფინანსების ალტერნატიული წყაროები.
65. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა განახორციელოს მკაფიო გამოთვლები, იმისათვის, რომ უზრუნველყოს გამჭვირვალობა და სასურველ მიზნებსა და რეალურ რესურსებს შორის მკაფიო თანხედრა.

რჩევები

- იმის გათვალისწინებით, რომ უნივერსიტეტი საკუთარ თავს საერთაშორისოს უწოდებს, მიზანშეწონილია საერთაშორისო სფეროს ექსპერტების მიერ რეცენზირება.
- სასურველია, ფიზიკური მედიცინისა და რეაბილიტაციის საბაკალავრო პროგრამაში დამატებითი უცხო ენების შეთავაზება.
- მიზანშეწონილია გაიზარდოს აკადემიური პერსონალის მინიმალური რაოდენობა სხვადასხვა თანამდებობაზე და შემცირდეს აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტის თანაფარდობა მარეგულირებელ დონეზე.
- მიზანშეწონილია, სტუდენტებისთვის ფსიქიკური ჯანმრთელობის მხარდაჭერის სერვისების შეთავაზება.

საუკეთესო პრაქტიკის შეჯამება

(n/a)

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების შემაჯამებელი ცხრილი

	სტანდარტი	შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ შეესაბამება მოთხოვნებს
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 შიდა უზრუნველყოფის 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, ინფორმაციული და ფინანსური რესურსები	☐	☐	☒	☐
7.1	მატერიალური რესურსები	☐	☐	☒	☐
7.2	საბიბლიოთეკო რესურსები	☐	☒	☐	☐
7.3	ინფორმაციული რესურსები	☐	☐	☒	☐
7.4	ფინანსური რესურსები	☐	☐	☒	☐

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. სიარენ ბერკი (თავმჯდომარე)
2. ირინე ფხაკაძე (წევრი)
3. ია ნაცვლიშვილი (წევრი)
4. ნინო ალავეძე (წევრი)
5. ირაკლი გაგუა (წევრი)
6. ნინო ჯავახიშვილი (წევრი)

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

1. უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

1.1 უსდ-ის მისია
უსდ-ის მისია ითვალისწინებს საქართველოსა და ევროპის უმაღლესი განათლების ძირითად მიზნებს, განსაზღვრავს მის როლსა და ადგილს უმაღლეს საგანმანათლებლო სივრცესა და საზოგადოებაში, ადგილობრივ და საერთაშორისო დონეზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი
უსდ-ს მისიის განაცხადი განსაზღვრავს მის როლს როგორც ადგილობრივ, ისე საერთაშორისო დონეზე (თუმცა მხოლოდ გაკრვულწილად, რადგან ამ უკანასკნელის უკეთ განვითარებაც შეიძლება). თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ექსპერტთა ჯგუფის მოკვლევამ აჩვენა, რომ უსდ-ს მისია სრულად არ ასახავს ადგილზე არსებულ რეალობას, რადგან მატერიალური რესურსები და სტრატეგია არ შეესაბამება ერთმანეთს.

მიუხედავად იმისა, რომ ავტორიზაციის სტანდარტი 1.1 მოითხოვს, რომ მისიამ განსაზღვროს უსდ-ს მახასიათებლები მისი ტიპისა და მუშაობის ძირითადი მიმართულებების მიხედვით, უსდ-ის რეალური მისია, IUT-ის კონტექსტში, მხოლოდ სასწავლო პირობებით შემოიფარგლება. ამასთან დაკავშირებით, უნდა აღინიშნოს, რომ მისია არ შეიცავს ინფორმაციას კვლევის პირობებისა და იმ სოციალური ჩართულობის აქტივობების შესახებ, რომლებიც უნდა ჩატარდეს აკადემიური პერსონალისა და უნივერსიტეტის სხვა დაინტერესებული მხარეების მიერ.

გარდა ამისა, ავტორიზაციის სტანდარტების მიხედვით, უსდ-ს მისიაში გათვალისწინებული უნდა იყოს ცოდნის შექმნა და გავრცელება და უნდა განსაზღვროს უსდ-ს მუშაობის ძირითადი მიმართულებები. ამ მხრივ, ამჟამინდელი ფორმულირება ძალიან ბუნდოვანია.

თვითშეფასების ანგარიშის მე-12 გვერდზე მითითებულია იდეა, რომ უნივერსიტეტი წახალისებს „მულტიკულტურული და დემოკრატიული კლიმატის“ ჩამოყალიბებას, უსდ-ს მისიის ფარგლებში. თუმცა, ექსპერტებისთვის გაუგებარია, როგორ უწყობს ეს ხელს ეფექტური განათლების გავრცელებას. მენეჯმენტმა, გასაუბრებისას აღნიშნა რომ ეს იყო ხარისხის გარანტია, თუმცა განმარტება არ მოუცია. როგორც ჩანს ეს ბოლომდე გააზრებული არ არის.

ამასთან დაკავშირებულია ინტერნაციონალიზაციის ცნება. თუმცა, კონკრეტული თვალსაზრისით, ეს გულისხმობს უკრაინის უნივერსიტეტებიდან იმ სტუდენტების მოზიდვას, რომლებიც იძულებულნი გახდნენ სამშობლოში სწავლა შეეწყვიტათ ომის გამო.

უნივერსიტეტის თანამშრომლებმა კარგად იცოდნენ უნივერსიტეტის მისია. მისია, ხედვა და მიზნები შემუშავდა საუნივერსიტეტო საზოგადოების ფართო მონაწილეობით და მოიცავდა პერსონალს, მმართველობის წარმომადგენლებსა და სხვა დაინტერესებულ მხარეებს (სტუდენტების გარდა). ამ მიზნით შეიქმნა სამუშაო ჯგუფი და უნივერსიტეტმა თვითშეფასების ანგარიშის მოსამზადებლად დაიქირავა ექსპერტი, რაც გასაგებს ხდის თუ რატომ არის ეს დოკუმენტი არსებითად კარგად შედგენილი. თუმცა, ძალიან რთულია იმის გაგება, ასახავს თუ არა ის ადგილზე არსებულ რეალობას. საუკეთესო პრაქტიკაა, როდესაც თვითშეფასების ანგარიშზე მუშაობა არის თანამშრომლობითი პროცესი, რომელშიც უნივერსიტეტის პერსონალი მონაწილეობს. ამ პროცესიდან სტუდენტების გამორიცხვა შემაშფოთებელია (თუნდაც სხვა უნივერსიტეტის სტუდენტების). არ არსებობს იმის გარანტია, რომ სტუდენტთა მოსაზრებები მომავალში გათვალისწინებული იქნება საუნივერსიტეტო ცხოვრების განვითარების ყველა სხვა მნიშვნელოვან მომენტში. ეს პრობლემაა, რადგან სტუდენტზე ორიენტირებული საგანმანათლებლო სისტემის შესაქმნელად გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს მათ საჭიროებებსა და სურვილებს, განვითარების ყველა ეტაპზე. ეს საკითხი უნდა გამოსწორდეს. პროცესში სტუდენტების ფორმალური და ეფექტური ჩართულობის უზრუნველსაყოფად, რეკომენდებულია გამოკითხვებისა და ფოკუს ჯგუფების განხორციელება, რომლებიც მოიცავს როგორც ქართველ, ასევე უცხოელ სტუდენტებს. გარდა ამისა, უნდა გაგრძელდეს თანამშრომლობა საქართველოს სტუდენტთა ასოციაციასთან, რამეთუ ეს არის ღირებული შესაძლებლობა სტუდენტთა ჩართულობის მხარდასაჭერად და გასაძლიერებლად.

უნივერსიტეტი აცხადებს რომ უნიკალური მახასიათებელი აქვს სტუდენტთა მოსაზიდად, მათ შორის რეაბილიტაციის პროგრამის შემუშავების გამო. მწვანე სექტორთან ჩართულობა ასევე ინოვაციურია, როგორც საჭიროება (რაც უნივერსიტეტს სურს რომ გააკეთოს). თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფმა მიიღო ძალიან მცირე რეალური მტკიცებულება იმისა, რომ უნივერსიტეტი ამას რეალურად გააკეთებს.

გარკვეული კვლევა ჩატარდა იმის უზრუნველსაყოფად, რომ მისიის განაცხადში განსაზღვრული საჭიროებები ასახავს შრომის ბაზარს. თუმცა, აშკარად საჭიროა მეტი დისკუსია დაინტერესებულ მხარეებთან იმის დასადგენად, თუ სად შეუძლიათ სტუდენტებს რეალურად დასაქმება. ამ კუთხით არსებული ხარვეზების გამოსასწორებლად (ასახულია ქვემოთ მოცემულ რეკომენდაციებში) უნივერსიტეტს გარკვეული დრო დასჭირდება რაც ერთ წელზე მეტია.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები თვითშეფასების ანგარიში უნივერსიტეტის მისია, სამოქმედო გეგმა, სტრატეგიული გეგმა, ადგილზე ვიზიტი
რეკომენდაციები: - ინტერნაციონალიზაციის იდეა არ უნდა მოიცავდეს მხოლოდ უკრაინის უნივერსიტეტებიდან სტუდენტების „მოყვანას“, (რაც, როგორც ჩანს, არის მთავარი მიზანი, რომლისთვისაც უნივერსიტეტი ამჟამად არსებობს). - უნივერსიტეტის მისიას სჭირდება ადგილზე არსებული რეალობის ასახვა, ძირითადი ცნებების მკაფიოდ განსაზღვრითა და შემუშავებით. კონკრეტულად, „მულტიკულტურული და დემოკრატიული კლიმატის“ ცნება საფუძვლიანად უნდა იყოს გააზრებული, ჩამოყალიბებული და ახსნილი, ასევე ის თუ რატომ არის ეს სასარგებლო და მართებული კრიტერიუმი და როგორ დაეხმარება ეს უნივერსიტეტს ეფექტურად ფუნქციონირებაში. ამის მხოლოდ სურვილის სახით გაცხადება, არ განპარტავს იმას, თუ რითია ეს სასარგებლო უნივერსიტეტისთვის. - სტუდენტთა ჩართულობას მიეცით ოფიციალური სახე და დარწმუნდით, რომ მათი მოსაზრებები გათვალისწინებულია საუნივერსიტეტო ცხოვრების ყველა ეტაპზე. - მისიის განაცხადში ასახეთ უნივერსიტეტის ძირითადი მიმართულებები, მათ შორის სწავლება, კვლევა და საზოგადოებაში ჩართულობა. - დაინტერესებულ მხარეებთან (განსაკუთრებით დამსაქმებლებთან) უფრო ღრმა დისკუსიისას საჭიროა იმის დადგენა, თუ სად და როგორ შეძლებენ სტუდენტები სამუშაო ადგილის პოვნას, და უნივერსიტეტის მისია ამ მიმართულებით ხელახლა უნდა იყოს გააზრებული.
რჩევები: არასავალდებულო რჩევები შემდგომი განვითარებისთვის
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით

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

1.2 სტრატეგიული განვითარება

- o უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების (7-წლიანი) და სამოქმედო (3-წლიანი) გეგმები.
- o უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას დაწესებულებაში დაგროვებულ ცოდნას და ხელს უწყობს უწყვეტ განათლებას.
- o უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების (7-წლიანი) და სამოქმედო გეგმები (3-წლიანი). უსდ ხელს უწყობს, ან სულ მცირე, მიზნად ისახავს, რომ წვლილი შეიტანოს საზოგადოების განვითარებასა და გაუმჯობესებაში, მიღებული ცოდნის გაზიარებისა და კვალიფიციური კურსდამთავრებულების მომზადების გზით. თუმცა, მისი კვლევის სტრატეგია საეჭვოა და მისი მუშაობა ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით არასაკმარისად არის განვითარებული. უსდ-ს მიზნები სრულად არ ეფუძნება მის მისიას და მისი საქმიანობის პრიორიტეტებს თუმცა, პერსონალის განვითარებისთვის, ასევე ინტერნაციონალიზაციისა და კვლევისთვის გამოყოფილი მცირე ოდენობის თანხის გათვალისწინებით, ამ მიზნებს სავარაუდოდ ვერ მიაღწევენ მოცემულ დროში. უნივერსიტეტის ბიუჯეტიდან რესურსების 80% პერსონალის ბიუჯეტზეა გამოყოფილი და ეს არაადეკვატურ რესურსებს ტოვებს დანარჩენი მიზნების რეალიზებისთვის.

გასაუბრებების დროს ხაზს უსვამდნენ ხარისხის გაუმჯობესების მექანიზმებს, თუმცა მათი პრაქტიკაში მუშაობა მეტნაკლებად კითხვის ნიშნის ქვეშ დგას. საერთო ჯამში ეს არის უნივერსიტეტის მონიტორინგის საკმაოდ დამაბნეველი აპარატის ნაწილი. ექსპერტთა ჯგუფმა დაასკვნა, რომ უნივერსიტეტში მოქმედი მონიტორინგის მექანიზმები მთლიანობაში არაეფექტურია იმის გათვალისწინებით, რომ ექსპერტთა ჯგუფისთვის უნივერსიტეტის შესაფასებლად გამოყოფილ მცირე დროშიც კი გამოვლინდა, რომ უნივერსიტეტის სტრატეგიას არ შეუძლია საკვანძო მიმართულებების აზრიანად განხორციელება, რაც უნივერსიტეტში მოქმედ მრავალშრიან მონიტორინგის სისტემას უნდა გამოეყენებინა. მონიტორინგი როდესაც ეფექტურია, ის გამოავლენს აშკარა ხარვეზებს როგორც მსჯელობაში, ისე ბიუჯეტსა და შედეგებში. თუმცა, ამ შემთხვევაში ეს ასე არ ხდება. კერძოდ, ირკვევა რომ საგანმანათლებლო და ადმინისტრაციულ საქმეთა მართვის დეპარტამენტს და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს შორის არის საქმიანობათა დუბლირება, ხოლო ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს არ ჰყავს მუდმივი ხელმძღვანელი. ბევრ პრობლემაზე ითქვა, რომ „ავტორიზაციის მიღების შემდეგ გადაიჭრება“.

ბიუჯეტი, რომელიც ექსპერტთა ჯგუფს მიაწოდეს, თავისი შინაარსით არასაკმარისად დეტალურად იყო გაწერილი. მიუხედავად იმისა, რომ ექსპერტთა ჯგუფს საბოლოოდ მიეწოდა განახლებული და ოდნავ უფრო დეტალური ბიუჯეტი, ის მაინც არ იყო სათანადოდ დაანგარიშებული და არც სტრუქტურულად იყო გათვალისწინებული. კერძოდ, ბიუჯეტის 80-დან 85%-მდე პერსონალის ხელფასზეა გამოყოფილი, მაშინ როცა ეს მაჩვენებელი, როგორც წესი, 40-45% უნდა იყოს. გარდა ამისა, ბიუჯეტში მიჩნეულია, რომ უნივერსიტეტის ამოქმედებიდან პირველივე დღეს მიიღებენ 2000 სტუდენტს,

რომლებიც სწავლის საფასურს გადაიხდიან. თუმცა, უნივერსიტეტში არსებული მატერიალური და ადამიანური რესურსი, 2000 სტუდენტს ვერ გაუმკლავდება. გარდა ამისა, გასაუბრებისას, თავად პერსონალმაც ექვეყნე დააყენა თუ რამდენად შესაძლებელია ამის შესრულება. ზოგიერთმა თანამშრომელმა კი ის გარემოებაც განიხილა, რომ „ერთი სტუდენტის შემთხვევაშიც“ დაიწყებენ მუშაობას. ეს ასახავს, რომ სერიოზულად გადახრილია ერთმანეთისგან თვითშეფასების ანგარიშში დაწერილი სტრატეგია როგორც ბიუჯეტისგან, ასევე პერსონალის მოლოდინებისა და მატერიალური რეალობისგანაც. ეს აშკარად სერიოზული ხარვეზია.

უნივერსიტეტის სტრატეგია აშკარად, ნაწილობრივ მაინც, მიმართულია ბაზარზე არსებული დანაკლისის შესაცვლად.

თვითშეფასების ანგარიშში წერია, რომ უნივერსიტეტი მიზნად ისახავს ახალგაზრდა კადრების მოზიდვას, მაგრამ ადგილზე ვიზიტისას მოპოვებული მტკიცებულებები არ მოწმობდა ამას. პერსონალი საკმაოდ გამოცდილი იყო (და ეს, რა თქმა უნდა, შეიძლება იყოს ძლიერი მხარე). თუმცა, ეს აჩვენებს განსხვავებას უნივერსიტეტის მიერ ქაღალდზე გაცხადებულ სტრატეგიასა და ადგილზე არსებულ რეალობას შორის. ეს შემაშფოთებელია.

ის ფაქტი, რომ თვითშეფასების ანგარიშში გასული წლის ნოემბრიდან ექსპერტმა შეადგინა, ხოლო პერსონალის დასაქმება მუდმივად მიმდინარეობდა, იმაზე მიანიშნებს, რომ გაკრველწილად საეჭვოა თუ რა დონეზე შეეძლოთ პერსონალის ინდივიდუალურ წევრებს მნიშვნელოვანი წვლილის შეტანა თვითშეფასების ანგარიშსა და სტრატეგიასთან დაკავშირებული დოკუმენტების შემუშავებაში. მაგალითად, როდესაც ექსპერტმა ჯგუფმა იკითხა, თუ როგორ გასცა აკადემიურმა პერსონალმა რჩევები უნივერსიტეტის მიერ მიღებულ სტრატეგიასთან დაკავშირებით, ექსპერტმა ჯგუფს განუმარტეს რომ ისინი დაეხმარნენ „რებრენდინგში“, რაც სულაც არ არის ყველაზე აქტუალური საკითხი, რომელზეც პერსონალს მნიშვნელოვანი წვლილის შეტანა შეეძლო. თუმცა, მოგვიანებით ექსპერტმა ჯგუფს უთხრეს, რომ საგანმანათლებლო პროგრამების განსაზღვრაში პერსონალიც იყო ჩართული.

გაურკვეველია, რომელი კონკრეტული მეთოდოლოგია იქნა მიღებული სტრატეგიული დაგეგმვისთვის, თუმცა ექსპერტმა ჯგუფმა ეს კითხვა არაერთხელ დასვა.

მდგრად განვითარებაზე ფოკუსირების იდეა დასაფასებელია, მაგრამ ძალიან ბუნდოვანია. მწვანე სექტორის დამსაქმებლებთან გასაუბრებისას ამ საკითხს ნათელი არ მოჰყვანია, ხოლო უნივერსიტეტის ვებგვერდზეც მცირე ინფორმაციაა მოცემული.

ხარისხის მართვის სამუშაო ჯგუფის დამოუკიდებლობა და ხარისხი გაუმჯობესდებოდა, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელი (დე ფაქტო) იმავდროულად პრორექტორი და მონაცემთა დაცვის დე ფაქტო ოფიცერი და ასევე იმ კომპანიის თავმჯდომარე რომ არ იყოს, რომელიც გარე მონაცემთა დაცვის „პაკეტს/გამოსავალს“ ამზადებს უნივერსიტეტისთვის (იგი კიდევ სამ სხვა უნივერსიტეტში მუშაობს). მონაცემთა დაცვის მიმართულებით ორმაგი როლი ასევე აჩენს ინტერესთა კონფლიქტის საკითხს და სავარაუდოდ არღვევს საქართველოს კანონს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ.

ბრენდის გაძლიერება პრიორიტეტად არის დასახელებული, მაგრამ შესაბამისი საერთაშორისო სპეციალისტი (ინფორმაციის გავრცელებისა და უცხოელი სტუდენტების დასაკომპლექტებლად) არ არის დაქირავებული და ამის შესახებ კითხვაზე უნივერსიტეტის წარმომადგენლებმა განმარტეს, რომ დაქირავების პროცესი შესაძლოა ჯერ არ დაიწყო. ეს არ არის ოპტიმალური, ისევე როგორც ის ფაქტი,

რომ სავარაუდოდ (როგორც ექსპერტებს განუცხადეს) დაქირავების პროცესი არ მოხდება ღია კონკურსის გზით.

წარმოდგენილი რესურსებისა და გეგმების გაკრვეული ნაწილი, როგორც ჩანს გამიზნული იყო ამჟამად უკვე არარსებული სამედიცინო პროგრამისთვის. ეს უნდა გამოსწორდეს, რამეთუ ამ მიმართულებით რესურსების გამოყოფა, როდესაც უნივერსიტეტს არ აქვს მედიცინის პროგრამა, წარმოადგეს სივრცის არამიზნობრივ ხარჯვას და ასეთი რესურსების საჭიროება არ დგას იმ უნივერსიტეტში, რომელიც ექიმებს არ ამზადებს. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ უსდ-ს სტრატეგიული განვითარების გეგმაშიც არ აქვს ნახსენები, რომ მომავალში მედიცინის საგანმანათლებლო პროგრამის წარდგენას გეგმავს.

სტუდენტზე ორიენტირებული სერვისების სათანადოდ გააზრების მცირე მტკიცებულებაა წარმოდგენილი, თუკი გავითვალისწინებთ სტუდენტების შესაძლო დემოგრაფიას. საჭიროა ამაზე რეაგირება.

ადგილზე არსებული საუნივერსიტეტო დინამიკა, სრულად სულაც არ ასახავს იმას, რაც დოკუმენტაციაში იყო აღნიშნული. მაგალითად, ექსპერტებისთვის წარდგენილ დოკუმენტში სახელწოდებით „სტუდენტური კვოტის განსაზღვრის მეთოდოლოგია“ აღნიშნულია, რომ უნივერსიტეტში ჩარიცხული სტუდენტები დღეში ორ ცვლად ისწავლიან. თუმცა, გასაუბრების დროს აღინიშნა, რომ იქნება სამი ცვლა. მსგავსი შეშფოთება შეიძლება გამოითქვას სამოქმედო გეგმასთან დაკავშირებითაც.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

თვითშეფასების ანგარიში, სამოქმედო გეგმა, სტრატეგიული გეგმა და ადგილზე ვიზიტი
ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმა
ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა
ბიუჯეტი და განახლებული ბიუჯეტი
სტუდენტთა კვოტის განსაზღვრის მეთოდოლოგია

რეკომენდაციები:

1. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა სტრატეგიული განვითარების გეგმა შეუსაბამოს რეალურ მატერიალურ რესურსებსა და სტუდენტთა ჩარიცხვის რეალისტურ პროგნოზს. ანალოგიურად, პერსონალმა უნდა იცოდეს თუ რეალურად რა უწერია უნივერსიტეტს ოფიციალურ დოკუმენტაციაში, რადგან როგორც აღმოჩნდა ეს ასე არ არის. კერძოდ, თუ უნივერსიტეტის ხისტი გეგმაა, რომ ფუნქციონირება დაიწყოს 2000 სტუდენტით, ამაზე პერსონალის პირველი რეაქცია ის არ უნდა იყოს, რომ ეს ძალიან არარეალურია.
2. რეკომენდებულია, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელს არ ეკავოს რამდენიმე როლი, როგორებიცაა - პრორექტორი, მონაცემთა დაცვის ოფიცერი, მონაცემთა დაცვის გარე კომპანიის თავმჯდომარე და სხვა უნივერსიტეტების აკადემიური პერსონალი.
3. ბრენდის აღიარებისთვის, (ინფორმაციის გავრცელებისა და უცხოელი სტუდენტების დასაკომპლექტებლად) შესაბამისი საერთაშორისო სპეციალისტი უნდა დაიქირავოთ.

4. რესურსები არ უნდა იყოს განკუთვნილი მედიცინის პროგრამისთვის, რომლის განხორციელების (ოფიციალური) გეგმა როგორც ჩანს არ არსებობს. რესურსები უფრო მეტად უნდა დაეთმოს რეალურად დაგეგმილ საგანმანათლებლო პროგრამებს. სასრული რესურსების ვითარებაში აუცილებელია, რომ ეს უკანასკნელი არ დაიხარჯოს. 5. სტუდენტზე ორიენტირებული სერვისების სათანადოდ გააზრების მცირე მტკიცებულებაა წარმოდგენილი, თუკი გავითვალისწინებთ სტუდენტების შესაძლო დემოგრაფიას. (კონკრეტულად ეს ეხება რეკრუტირებაში უნივერსიტეტის მცდელობებს ისეთი ადგილებიდან, როგორიცაა უკრაინა და ინდოეთი). საჭიროა ამაზე რეაგირება. 6. მდგრად განვითარებაზე ფოკუსირების იდეა დასაფასებელია, მაგრამ ძალიან ბუნდოვანია. მწვანე სექტორის დამსაქმებლებთან გასაუბრებისას ამ საკითხს ნათელი არ მოჰყვანია, ხოლო უნივერსიტეტის ვებგვერდზეც მცირე ინფორმაციაა მოცემული. ამასთან დაკავშირებით უფრო კონკრეტული გეგმის წარდგენაა საჭირო. 7. უნივერსიტეტში მონიტორინგის მექანიზმები მნიშვნელოვნად უნდა დაიხვეწოს და გამარტივდეს, ასევე უნდა მოგვარდეს საქმიანობათა დუბლირება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურსა და საგანმანათლებლო და ადმინისტრაციულ საქმეთა მართვის დეპარტამენტს შორის. 8. უნივერსიტეტში არსებული მატერიალური რესურსები არ აკმაყოფილებს განზრახული სტრატეგიის განხორციელებისთვის საჭირო სტანდარტებს.
რჩევები: არასავალდებულო რჩევები შემდგომი განვითარებისთვის
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან. ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს

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

- o უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს თავის სტრატეგიულ გეგმაში აღწერილი მიზნებისა და ღონისძიებების განხორციელებას. - o უსდ-ის მართვის ორგანოებში არჩევის/დანიშვნის პროცედურა არის გამჭვირვალე, სამართლიანი და კანონთან შესაბამისი. - o უსდ-ის ხელმძღვანელობა/მართვის ორგანოები უზრუნველყოფენ დაწესებულების საქმიანობის ეფექტურ მართვას. - o უსდ-ის ხელმძღვანელობა უსდ-ს მისიისა და მიზნის შესაბამისად, ხელს უწყობს საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო თანამშრომლობას და ინტერნაციონალიზაციის პროცესს.
უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს უნივერსიტეტის უმთავრესი საქმიანობის განხორციელებას: სასწავლო პროცესისა და კვლევის ჩატარებას. უნივერსიტეტის წესდების მიხედვით, უნივერსიტეტის სტრატეგიული მიზნების მიღწევას, ორგანიზაციის მენეჯმენტის სტრუქტურაში არსებული შემდეგი სტრუქტურული ერთეულები ემსახურება: პარტნიორთა საერთო კრება, უნივერსიტეტის საბჭო, რექტორი, პრორექტორი და ხარისხის მართვის დეპარტამენტი. უნივერსიტეტის ძირითადი საგანმანათლებლო სტრუქტურული ერთეულებია სკოლები. სკოლების მმართველი ორგანოა სკოლის საბჭო და სკოლის დეკანი. უნივერსიტეტს აქვს ორი ძირითადი საგანმანათლებლო სტრუქტურული ერთეული: ბიზნესის სკოლა და ჯანდაცვის სკოლა. თითოეული სკოლა მუშაობს წესდების საფუძველზე. უნივერსიტეტის უმაღლესი ადმინისტრაციული პერსონალი არის რექტორი. რექტორს უნივერსიტეტის პარტნიორთა საერთო კრება 3 წლის ვადით ნიშნავს. რექტორი ნიშნავს პრორექტორს და ხარისხის მართვის დეპარტამენტის ხელმძღვანელს. ბიზნესის უწყვეტობის გეგმა არაადეკვატურია, რადგან ის ზედმეტ მნიშვნელობას ანიჭებს ისეთ საკითხებს, როგორიცაა მეწყერი, მაშინ, როცა არ იაზრებს უფრო სერიოზულ რისკებს, მაგალითად იმას, რომ 2000 სტუდენტის მიღების შემთხვევაში კამპუსი ძალიან პატარა იქნება, უნივერსიტეტს კი არ ჰყავს საკმარისი პერსონალი ამ რაოდენობის სტუდენტთან სამუშაოდ; გარდა ამისა არ ითვალისწინებს იმ რისკს, თუკი 2000-ზე ნაკლებ სტუდენტს მიიღებს, რაც, ბიუჯეტის თანახმად, დაწესებულების ფინანსურ სიცოცხლისუნარიანობაზე მოახდენს გავლენას. მმართველი ორგანოების/ერთეულების და სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულის ფუნქციების დეტალური აღწერა მოცემულია უნივერსიტეტის მარეგულირებელ დოკუმენტებში. უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები მოიცავს აქტივობებს, რომლებიც მიმართულია უნივერსიტეტის სტრატეგიულ და საოპერაციო გეგმებში ასახული მიზნების მისაღწევად. უნივერსიტეტში არის შემდეგი სტრუქტურული ერთეულები: საგანმანათლებლო და ადმინისტრაციულ საქმეთა მართვის დეპარტამენტი; კარიერისა და სტუდენტთა მხარდაჭერის ცენტრი; იურიდიული უზრუნველყოფის სამსახური; საინფორმაციო ტექნოლოგიების სამსახური; ფინანსური სამსახური; ბიბლიოთეკა; საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და მარკეტინგის სამსახური; საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური; დაცვისა და უსაფრთხოების სამსახური; ლოგისტიკისა და შრომის უსაფრთხოების სამსახური; კვლევითი ცენტრი; ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური; უწყვეტი განათლების ცენტრი. უნივერსიტეტის საბჭო ირჩევს 3 წლის ვადით. საბჭოში შედის შემდეგი პოზიციები: რექტორი, პრორექტორი, ხარისხის მართვის დეპარტამენტის უფროსი, დეკანები, საგანმანათლებლო და ადმინისტრაციულ საქმეთა მართვის დეპარტამენტის უფროსი და არჩეული წევრები - აკადემიური

პერსონალის წარმომადგენლები, ასევე, შემდგომში უნივერსიტეტის კურსდამთავრებული და სტუდენტური თვითმმართველობის პრეზიდენტი.

უნივერსიტეტმა განსაზღვრა მმართველი ორგანოების ფორმირების წესი, რათა უზრუნველყოს, რომ მმართველ ორგანოებში არჩევნები/დანიშვნა მოხდეს წინასწარ განსაზღვრული მოთხოვნების შესაბამისად, იყოს გამჭვირვალე და სამართლიანი. უნივერსიტეტის საბჭოში აკადემიური პერსონალის წარმომადგენლებს ირჩევს სკოლის საბჭო პირდაპირი, თავისუფალი და თანასწორი არჩევნების საფუძველზე, ფარული კენჭისყრით. უნივერსიტეტის საბჭოს წევრად კურსდამთავრებულს შეარჩევს უნივერსიტეტის რექტორი სკოლის საბჭოს მიერ წარდგენილ კანდიდატებს შორის (თითო სკოლა წარმოადგენს კურსდამთავრებულის 1 კანდიდატს). უნივერსიტეტის საბჭოში აკადემიური პერსონალის წარმომადგენელთა რაოდენობა განისაზღვრება შესაბამისი სკოლის აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის რაოდენობის მიხედვით.

სკოლის მმართველი ორგანოა სკოლის საბჭო. სკოლის დეკანს ნიშნავს უნივერსიტეტის რექტორი. სკოლის საბჭოში შედიან აკადემიური პერსონალის ყველა წევრი და სტუდენტური თვითმმართველობის წარმომადგენლები. სკოლის საბჭოში სტუდენტური თვითმმართველობის წარმომადგენელთა რაოდენობა არ შეიძლება იყოს საბჭოს წარმომადგენლობის 1/4-ზე ნაკლები.

უნივერსიტეტის ორივე სკოლის აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან გასაუბრებიდან ირკვევა, რომ აკადემიური პერსონალის ზოგიერთმა წარმომადგენელმა არ იცოდა უნივერსიტეტის საბჭოში წევრად არჩევის შესაძლებლობებისა და შესაბამისი პროცედურების შესახებ. აკადემიური პერსონალის ნაწილი აცხადებს, რომ უნივერსიტეტის საბჭოს წევრები რექტორის მიერ გამოცხადებული კონკურსით ირჩევიან. ზოგიერთმა აკადემიურმა პერსონალმა აღნიშნა, რომ უნივერსიტეტის საბჭოს წევრებს სკოლის საბჭო ირჩევს.

უსდ-მ უნდა უზრუნველყოს აკადემიური პერსონალის ინფორმირება მმართველ ორგანოებში არჩევის/დანიშვნის შესაძლებლობებისა და პროცედურების შესახებ.

უნივერსიტეტის სტრუქტურის სქემა ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე. აღსანიშნავია, რომ სქემის მიხედვით მრჩვევლთა საბჭოც-შედის უნივერსიტეტის ორგანიზაციულ სტრუქტურაში, მაგრამ მრჩვევლთა საბჭო არ არის ნახსენები უნივერსიტეტის წესდებაში და არც მისი ფუნქციები განსაზღვრული. მრჩვევლთა საბჭოს, როგორც ჩანს, ოფისები აქვს შენობაში, რაც ძალზე უჩვეულოა და ეს, მიუთითებს იმაზე, რომ უფრო მეტად პრაქტიკული როლი სურთ.

უნივერსიტეტის წესდება და ორგანიზაციული სტრუქტურა უნდა განახლდეს, რათა დაწესებულებამ ეფექტურად წარმართოს მისი საქმიანობა. უნივერსიტეტმა უნდა განახლოს თავისი ორგანიზაციული სტრუქტურა, რათა დარწმუნდეს, რომ იგი შეესაბამება უნივერსიტეტის წესდებას, მაგალითად, უნივერსიტეტის ორგანიზაციულ სტრუქტურაში წარმოდგენილია სკოლები, პროგრამის განვითარების კომიტეტები და პროგრამის ლიდერები, მაგრამ როგორ არიან ისინი დაკავშირებული დანარჩენ სტრუქტურულ ერთეულებთან, სქემაში ნაჩვენები არ არის.

ვინაიდან უნივერსიტეტი გეგმავს სხვადასხვა ქვეყნის/სხვადასხვა კულტურის მქონე უცხოელი სტუდენტების დიდი რაოდენობის ჩარიცხვას ორგანიზაციულ სტრუქტურასა და საშტატო განრიგში, უნივერსიტეტმა უნდა გაითვალისწინოს სტრუქტურული ერთეულები/პერსონალი, რომლებიც კონკრეტულად უცხოელი სტუდენტების საჭიროებებზე და მულტიკულტურულ გარემოში მათ მომსახურებაზე იქნება ორიენტირებული.

უნივერსიტეტის ვებგვერდზე მითითებულია ინფორმაცია სტუდენტების თვითმმართველობის შესახებ. სტუდენტური თვითმმართველობის წესები განისაზღვრება სტუდენტების უფლებებისა და

კანონიერი ინტერესების დაცვის მექანიზმებით. ამ მექანიზმში ნათქვამია, რომ სტუდენტური თვითმმართველობის საქმიანობას ახორციელებენ უნივერსიტეტის სტუდენტები სტუდენტთა თვითმმართველობის დებულების/წესდების შესაბამისად. თუმცა სტუდენტთა თვითმმართველობის დებულება/წესდება სხვა დოკუმენტებს შორის არ იყო წარმოდგენილი. — უნივერსიტეტმა უნდა შეიმუშაოს სტუდენტური თვითმმართველობის დებულება/წესდება და ხელმისაწვდომი გახადოს უნივერსიტეტის ვებგვერდზე. უნივერსიტეტის ვებგვერდის მიხედვით, „სტუდენტური თვითმმართველობა არის სტუდენტური ორგანიზაცია, რომელიც შედგება სკოლების წარმომადგენლებისგან. სტუდენტური თვითმმართველობის მთავარი მიზანია მრავალფეროვანი და აქტიური სტუდენტური საზოგადოების შექმნა, სტუდენტების ჩართულობის გაძლიერება და საუნივერსიტეტო საქმიანობაში მათი აქტიური მონაწილეობის უზრუნველყოფა. სტუდენტური თვითმმართველობა: ამტკიცებს სტუდენტური თვითმმართველობის დებულებას; უზრუნველყოფს სტუდენტების მონაწილეობას უნივერსიტეტის მართვაში; ნიშნავს წარმომადგენელს სკოლის საბჭოში; ახორციელებს კანონით და სტუდენტური თვითმმართველობის დებულებით მინიჭებულ სხვა უფლებებს. უნივერსიტეტის ადმინისტრაციას არ აქვს უფლება ჩაერიოს სტუდენტური თვითმმართველობის საქმიანობაში“.

იმის გათვალისწინებით, რომ უნივერსიტეტი გეგმავს 2000 სტუდენტის მიღებას და სასწავლო პროცესის დღეში სამ ცვლად ჩატარებას (ეს გასაუბრების თანახმად, თუმცა დოკუმენტი სახელად „სტუდენტთა კვოტის განსაზღვრის მეთოდოლოგია“ ახსენებს ორ ცვლას) და რამდენადაც ადმინისტრაციულ და დამხმარე პერსონალთან ამჟამად გაფორმებული ყველა კონტრაქტი ადგენს კვირაში 35 სამუშაო საათს (16:00 საათამდე), უნივერსიტეტმა უნდა გაზარდოს ორგანიზაციულ სტრუქტურაში კადრების რაოდენობა, რათა სტრუქტურულმა ერთეულებმა საკუთარი ფუნქციები ეფექტურად და კოორდინირებულად შეასრულონ. გარდა ამისა, უნდა განახლდეს სასწავლო პროცესის დებულებები და სტრუქტურული ერთეულების წესდებები, რათა მოიცავდეს სამაგისტრო პროგრამას ბიზნესის ადმინისტრირებაში (ლოგისტიკა).

უნივერსიტეტს გააჩნია ბიზნესის უწყვეტობის გეგმა. ბიზნესის უწყვეტობის დაგეგმვა გულისხმობს რამდენიმე ტიპის რისკის შეფასებას, რომელმაც შესაძლოა გავლენა მოახდინონ უნივერსიტეტის ფუნქციონირებაზე. თუმცა, ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმამ უნდა გაითვალისწინოს სოციალური და პოლიტიკური არასტაბილურობის/დამაბულობის პოტენციური რისკები. ასევე, მულტიკულტურულ ან სპეციფიკურ კულტურულ გარემოსთან დაკავშირებული რისკებიც შეიძლება იყოს რისკი, თუ პერსონალი არ არის ამისთვის მზად და არ არის საამისოდ გადამზადებული, არ იციან როგორ გაუმკლავდნენ მრავალფეროვან კულტურას, და არ ფლობენ შესაბამის კომპეტენციებს და ა.შ. ბიზნესის უწყვეტობის გეგმა არაადეკვატურია, რადგან ის ზედმეტ მნიშვნელობას ანიჭებს ისეთ საკითხებს, როგორიცაა მეწყერი, მაშინ, როცა არ იაზრებს უფრო სერიოზულ რისკებს, მაგალითად იმას, რომ 2000 სტუდენტის მიღების შემთხვევაში კამპუსი ძალიან პატარა იქნება, უნივერსიტეტს კი არ ჰყავს საკმარისი პერსონალი ამ რაოდენობის სტუდენტთან სამუშაოდ; გარდა ამისა არ ითვალისწინებს იმ რისკს, თუკი 2000-ზე ნაკლებ სტუდენტს მიიღებს, რაც, ბიუჯეტის თანახმად, დაწესებულების ფინანსურ სიცოცხლისუნარიანობაზე მოახდენს გავლენას.

რამდენადაც, უნივერსიტეტის ერთ-ერთი პროგრამა „ფიზიკური მედიცინა და რეაბილიტაცია“ არის ინგლისურ ენაზე და ორიენტირებულია უცხოელ სტუდენტებზე, ინტერნაციონალიზაციის პროცესი გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა უნივერსიტეტისთვის. უნივერსიტეტს აქვს ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა და მემორანდუმები ოთხ საერთაშორისო პარტნიორთან. თვითშეფასების ანგარიშის, შესაბამისი თანდართული დოკუმენტებისა და ადგილზე ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის მიერ შეგროვებული ინფორმაციის საფუძველზე, ექსპერტთა ჯგუფმა დაასკვნა, რომ უნივერსიტეტმა უნდა

გაადლიეროს უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაცია. უნივერსიტეტმა უნდა გაითვალისწინოს შესაბამისი სტრატეგიები შესაბამის გეგმებსა და რეგულაციებში.

როგორც ადგილზე ვიზიტის დროს გაირკვა, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ოფიცრის როლი ამჟამად პრორექტორს ეკისრება. „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ოფიცრის ფუნქცია შეიძლება შეასრულოს მონაცემთა დამუშავებაზე პასუხისმგებელი პირის (ამ შემთხვევაში უნივერსიტეტის) თანამშრომელმა ან უფლებამოსილმა პირმა ან სხვა პირ(ებ)მა, მომსახურების ხელშეკრულების საფუძველზე. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ოფიცრის შეუძლია შეასრულოს სხვა ფუნქციები, თუკი ეს არ იწვევს ინტერესთა კონფლიქტს. ამასთან, საქართველოს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახური ოფიცრის შესახებ გაცემულ რეკომენდაციებში აღნიშნავს, რომ ოფიცერი არ შეიძლება იყოს მონაცემთა დამუშავების პროცესში უშუალოდ ჩართული და გადაწყვეტილების მიმღები პირი. ამ შემთხვევაში კი ნათლად არის ინტერესთა კონფლიქტი. შესაბამისად, არც პრორექტორი და არც ის კომპანია, რომლის დირექტორიც არის პრორექტორი, კანონის მოთხოვნების შესაბამისად არ შეიძლება ჩაითვალოს მონაცემთა დაცვის ოფიცრად. უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის კომპანიის წარმომადგენელი, რომელიც ემსახურება უნივერსიტეტს, არ იყოს ჩართული უნივერსიტეტის გადაწყვეტილების მიმღებ ორგანოებში/მმართველ სტრუქტურებში (საქართველოს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის კანონის მიხედვით მონაცემთა დაცვის კომპანია დამოუკიდებელი უნდა იყოს).

დაწესებულება იყენებს საინფორმაციო ტექნოლოგიებს, მათ შორის ელექტრონული დოკუმენტების დამუშავების სისტემას. საგანმანათლებლო პროგრამების ფუნქციონირების დაწყების შემდეგ, საგანმანათლებლო პროგრამებისა და პერსონალის შესახებ ინფორმაცია საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2021 წლის 18 ოქტომბრის #90/ნ ბრძანების შესაბამისად წარედგინება საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრს. აღნიშნულ ინფორმაციას საგანმანათლებლო და ადმინისტრაციულ საქმეთა მართვის დეპარტამენტის პასუხისმგებელი პერსონალი წარადგენს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- უნივერსიტეტის სტრუქტურა <https://iut.edu.ge/en/chven/struqtura/>;
- უნივერსიტეტის წესდება;
- უნივერსიტეტის შინაგანაწესი;
- სკოლების წესდებები;
- უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულების დებულებები;
- მართვის ორგანოების ფორმირების წესი;
- სტუდენტების უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვის მექანიზმები;
- საქმისწარმოების წესი.
- საგანმანათლებლო დაწესებულების რეესტრის წარმოების სისტემა;
- ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმა;
- მენეჯმენტის ეფექტურობის მონიტორინგის მექანიზმები;
- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა <https://iut.edu.ge/en/chven/saertashoriso-urtiertobebi/partniori-universtitetebi-da-organizatsiebi/>;
- მემორანდუმები საერთაშორისო პარტნიორებთან;
- უცხოელი სტუდენტებისა და პერსონალის მოზიდვის მექანიზმები
- ხელშეკრულებები უცხოურ უნივერსიტეტებთან;
- უნივერსიტეტის საბჭოსა და სკოლის საბჭოების სხდომის ოქმი;
- შეთანხმება მონაცემთა დაცვის აუტოსორს კომპანიასთან;
- აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის თანამდებობების ჩამონათვალი და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები/განვითარების გეგმა;
- სტუდენტთა განაწილების ცხრილი;
- შეთანხმება ელ.ფოსტის სერვისის პროვაიდერთან;

- სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემის წარმოების წესი;
- შეთანხმება პლაგიატის საწინააღმდეგო პროგრამული უზრუნველყოფის პროვადერთან;
- მმართველი საბჭო <https://iut.edu.ge/en/chven/martvis-organoebi/sauniversiteteto-sabcho/>
- [Student Self-government https://iut.edu.ge/en/studentebisatvis/studenturi-tvittmartveloba/](https://iut.edu.ge/en/studentebisatvis/studenturi-tvittmartveloba/)
- უსდ-ს თვითშეფასების ანგარიში;
- გასაუბრებები ვიზიტის დროს.

რეკომენდაციები:

1. უნივერსიტეტმა უნდა განაახლოს უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურის სქემა, რათა იგი შეესაბამებოდეს უნივერსიტეტის წესდებსა და რომ უნივერსიტეტმა შეძლოს საქმიანობის ეფექტიანი მართვა.
2. ორგანიზაციულ სტრუქტურასა და საშტატო განრიგში უნივერსიტეტმა უნდა გაითვალისწინოს სტრუქტურული ერთეულები/პერსონალი, რომელიც ორიენტირებული იქნება კონკრეტულად უცხოელი სტუდენტების საჭიროებებზე/მომსახურებებზე, მულტიკულტურულ გარემოში.
3. იმის გათვალისწინებით, რომ უნივერსიტეტი გეგმავს 2000 სტუდენტის მიღებას და სასწავლო პროცესის დღეში სამ ცვლად ჩატარებას და რამდენადაც ადმინისტრაციულ და დამხმარე პერსონალთან ამჟამად გაფორმებული ყველა კონტრაქტი ადგენს კვირაში 35 სამუშაო საათს (16:00 საათამდე), უნივერსიტეტმა უნდა გაზარდოს ორგანიზაციულ სტრუქტურაში კადრების რაოდენობა, რათა სტრუქტურულმა ერთეულებმა საკუთარი ფუნქციები ეფექტურად და კოორდინირებულად შეასრულონ.
4. დაწესებულებამ უნდა უზრუნველყოს აკადემიური პერსონალის ინფორმირება მმართველ ორგანოებში არჩევის/დანიშვნის შესაძლებლობებისა და პროცედურების შესახებ.
5. ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმა უნდა ითვალისწინებდეს სოციალური და პოლიტიკური არასტაბილურობის/დამაბულობის რისკებს, ასევე დაწესებულების ფინანსური სიცოცხლისუნარიანობის რისკებს.
6. უნდა განახლდეს სასწავლო პროცესის დებულებები და სტრუქტურული ერთეულების წესდებები, რათა მოიცავდეს სამაგისტრო პროგრამას ბიზნესის ადმინისტრირებაში (ლოგისტიკა).
7. უნივერსიტეტმა უნდა გააძლიეროს უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაცია, შესაბამის გეგმებსა და რეგულაციებში სათანადო სტრატეგიების გათვალისწინებით.
8. უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის კომპანიის წარმომადგენელი, რომელიც ემსახურება უნივერსიტეტს, არ იყოს ჩართული უნივერსიტეტის გადაწყვეტილების მიმღებ ორგანოებში/მმართველ სტრუქტურებში (საქართველოს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის კანონის მიხედვით მონაცემთა დაცვის კომპანია დამოუკიდებელი უნდა იყოს).

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით

☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან.

☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
2.2 ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები
- o უსდ-ში ეფექტურად ხორციელდება ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის მექანიზმები. დაწესებულების ხელმძღვანელობა უწყვეტად მუშაობს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას. - o უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.
უნივერსიტეტში მიღებული ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკის მიხედვით, ხარისხის უზრუნველყოფა მოიცავს შიდა და გარე შეფასების პროცედურებს, რომლებიც ხელს უწყობს უნივერსიტეტში განათლების ხარისხის ამაღლებას. უნივერსიტეტი პასუხისმგებელია შიდა შეფასების პროცედურების განხორციელებაზე, ხოლო გარე შეფასების პროცედურებს ახორციელებს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი. უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფა არის უწყვეტი პროცესი და ხორციელდება ფართოდ გაფართოებული „PDCA“ მეთოდით (Plan-Do-Check-Act). ხარისხის უზრუნველყოფა და შეფასება დეტალურად არის აღწერილი უნივერსიტეტის საოპერაციო საქმიანობის ყველა ძირითად ასპექტზე და მოიცავს შემდეგს: აკადემიური პროგრამების შემუშავებას; პერსონალის (მათ შორის, აკადემიური, ადმინისტრაციული, მოწვეული და დამხმარე პერსონალის) პროფესიულ განვითარებას; სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის გაღრმავებას; ინტერნაციონალიზაციის ძალისხმევას; მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსების ოპტიმიზაციას; სტუდენტური მომსახურების გაუმჯობესებას; ხარისხის უზრუნველყოფის ეფექტურობას. ყველა ზემოაღნიშნული ძირითადი ასპექტის შესაფასებლად, უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმი ითვალისწინებს დაინტერესებული მხარეებისთვის განკუთვნილი კითხვარების განსხვავებულ ფორმებს, კმაყოფილების გამოკითხვის კითხვარებს, საკლასო დაკვირვებას, შრომის ბაზრის კვლევას, SWOT ანალიზს, პროგრამების სწავლის შედეგების შეფასებას, სტუდენტების აკადემიური მოსწრების მონიტორინგს, პერსონალის მუშაობის შეფასებას, უნივერსიტეტების რესურსებისა და სერვისების შეფასებას და ა.შ. უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა ასევე მოიცავს შიდა ხარისხის შეფასების შედეგების განხილვის წესებს და თვითშეფასებას და შიდა შეფასებაზე რეაგირების როლებს. —ხარისხის მართვის დეპარტამენტის მიერ განხორციელებული შედეგების ანალიზი და რეკომენდაციები შემდგომი რეაგირებისთვის უნდა წარედგინოს უნივერსიტეტის საბჭოს. ყველა სტრუქტურული ერთეული ჩართულია თვითშეფასების და შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესში. აღსანიშნავია, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობა ამჟამად ვაკანტურია და ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობას პრორექტორი ასრულებს. ამასთან, პირი, რომელიც იკავებს პრორექტორის თანამდებობას, სხვა კერძო და საჯარო ორგანიზაციებში კიდევ რამდენიმე აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პოზიციას იკავებს.—უნივერსიტეტმა უნდა გამოეყოს შესაბამისი ადამიანური და მატერიალური რესურსი ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისთვის, რათა უზრუნველყოს დაწესებულების საქმიანობისა და რესურსების უწყვეტი შეფასება და განვითარება. —მაგალითად, უნივერსიტეტმა წარმოადგინა ანგარიში საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასების შედეგების გამოყენების შესახებ.— თბილისის საერთაშორისო უნივერსიტეტის ხარისხის მართვის

დეპარტამენტმა ჩაატარა შრომის ბაზრის, პოტენციური დამსაქმებლების, სხვა უსდ-ების სტუდენტების, და კურსდამთავრებულების ანალიზი. ჩატარდა SWOT ანალიზი და პროგრამაში ინტეგრირებული იყო კოლეგიური შეფასებაც.

უნივერსიტეტს აქვს სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია/სტუდენტთა ჩარიცხვის კვოტის განსაზღვრის მეთოდოლოგია. ეს მექანიზმები მოითხოვს, რომ სტუდენტთა კვოტის დაგეგმვისას, გათვალისწინებული იყოს შემდეგი ასპექტები: ა) უნივერსიტეტის მატერიალურ-ტექნიკური რესურსები/პრაქტიკის ობიექტები/კლინიკის ობიექტები (მოდრავი და უმრავი ქონება) ; ბ) ადამიანური რესურსები (აკადემიური, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი, აგრეთვე პროგრამის განხორციელებისთვის საჭირო სხვა პირები); გ) შრომის ბაზრის მოთხოვნები; დ) საგანმანათლებლო პროგრამის სპეციფიკა; ე) საგანმანათლებლო პროგრამის აქტუალობა.

სტუდენტური კონტინგენტის გამოთვლის ფორმულა (საერთო რაოდენობა) არის შემდეგი:

„... ა. სასწავლო ფართი ჰკვ.მ - თითო სტუდენტზე,

ბ. პროფესორთა რაოდენობა 70 – ერთ სტუდენტზე, სამედიცინო/სტომატოლოგიის ერთსაფეხურიანი პროგრამების შემთხვევაში აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტის თანაფარდობა განისაზღვრება როგორც 1/35.

გ. მატერიალური ბაზა – სტუდენტის განთავსება / სტუდენტთა მერხები / მოსწავლეთა სკამების საერთო რაოდენობა

დ. ადმინისტრაციული პერსონალის რაოდენობა 40 – ერთ სტუდენტზე

ე. კომპიუტერებისა და ტექნიკური საშუალებების რაოდენობა 30 – ერთ სტუდენტზე.

შენიშვნა: სასწავლო პროცესის ორ ცვლაში დაგეგმვისას მითითებული ინდიკატორები მიჩნეულია შესაბამისი სტუდენტთა $\frac{1}{2}$ თანაფარდობის გამოსათვლელად.“

ამჟამად უნივერსიტეტს არ ჰყავს სტუდენტები და ავტორიზაციის გაცემის შემთხვევაში ითხოვს ნებართვას 2000 სტუდენტზე.

აღსანიშნავია, რომ სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია სასწავლო პროცესის ორ ცვლაში განიხილავს. ადგილზე ვიზიტის დროს კი ადმინისტრაციამ დაადასტურა, რომ უნივერსიტეტი გეგმავს სწავლების ჩატარებას სამ ცვლაში. თვითშეფასების ანგარიშში სამიზნე ნიშნულები სტუდენტებისა და პერსონალის კონტიგენტისთვის 2029 წლისთვის არის განსაზღვრული. – უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა ეფექტურად უნდა გამოიყენოს ადეკვატური მეთოდოლოგია სტუდენტური კონტიგენტის დაგეგმვისთვის და მის საფუძველზე შეაფასოს უნივერსიტეტის მატერიალური, ფინანსური და ადამიანური რესურსები.

გასაუბრებების დროს ხაზს უსვამდნენ ხარისხის გაუმჯობესების მექანიზმებს, თუმცა მათი პრაქტიკაში მუშაობა მეტნაკლებად კითხვის ნიშნის ქვეშ დგას. ეს წარმოადგენს საერთო და მეტწილად დამაბნეველი მონიტორინგის აპარატის ნაწილს, რომელიც უნივერსიტეტში მოქმედებს. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფმა დაასკვნა, რომ უნივერსიტეტში მოქმედი მონიტორინგის მექანიზმები მთლიანობაში არაეფექტურია იმის გათვალისწინებით, რომ ექსპერტთა ჯგუფისთვის უნივერსიტეტის შესაფასებლად გამოყოფილ მცირე დროშიც კი გამოვლინდა, რომ უნივერსიტეტის სტრატეგიას არ შეუძლია გადამწყვეტი სფეროების მნიშვნელოვანი განხორციელება, რაც უნივერსიტეტში მოქმედ მრავალშრიან მონიტორინგის სისტემას უნდა გამოეყენებინა. მონიტორინგი როდესაც ეფექტურია, ის გამოავლენს აშკარა ხარვეზებს როგორც მსჯელობაში, ისე ბიუჯეტსა და შედეგებში. თუმცა, ამ შემთხვევაში ეს ასე არ ხდება. კერძოდ, ირკვევა რომ საგანმანათლებლო და ადმინისტრაციულ საქმეთა მართვის დეპარტამენტს და ხარისხის

უზრუნველყოფის სამსახურს შორის არის საქმიანობათა დუბლირება, ხოლო ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს არ ჰყავს მუდმივი ხელმძღვანელი. აქ ბევრ პრობლემაზე ითქვა, რომ „ავტორიზაციის მიღების შემდეგ გადაიჭრება“. უნივერსიტეტში მონიტორინგის აპარატი ეფექტურად უნდა იქნას გამოყენებული საკვანძო სფეროების სტრატეგიის განხორციელების შესაფასებლად. უნდა აღმოიფხვრას დუბლირება სასწავლო და ადმინისტრაციულ საქმეთა მართვის დეპარტამენტსა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს შორის და ამ უკანასკნელს უნდა ჰყავდეს მუდმივი ხელმძღვანელი.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები - o ხარისხის მართვის პოლიტიკა - o შრომის ბაზრისა და დამსაქმებელთა მოთხოვნების ანალიზი (ყველა პროგრამისთვის); - o შრომის ბაზრისა და დამსაქმებელთა მოთხოვნების ანალიზი სამაგისტრო პროგრამაზე; - o სტუდენტთა კონტინგენტის განსაზღვრის მეთოდოლოგია; - o ანგარიში შეფასების შედეგების გამოყენების შესახებ; - o უსდ-ს თვითშეფასების ანგარიში; - o გასაუბრებები ვიზიტის დროს.
რეკომენდაციები: • უნივერსიტეტმა უნდა გამოყოს შესაბამისი ადამიანური და მატერიალური რესურსი ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისთვის, რათა უზრუნველყოს დაწესებულების საქმიანობისა და რესურსების უწყვეტი შეფასება და განვითარება. • უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა ეფექტურად უნდა გამოიყენოს ადეკვატური მეთოდოლოგია სტუდენტური კონტიგენტის დაგეგმვისთვის და მის საფუძველზე შეაფასოს უნივერსიტეტის მატერიალური, ფინანსური და ადამიანური რესურსები. • უნივერსიტეტში მონიტორინგის აპარატი ეფექტურად უნდა იქნას გამოყენებული საკვანძო სფეროების სტრატეგიის განხორციელების შესაფასებლად. • უნდა აღმოიფხვრას დუბლირება სასწავლო და ადმინისტრაციულ საქმეთა მართვის დეპარტამენტსა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს შორის და ამ უკანასკნელს უნდა ჰყავდეს მუდმივი ხელმძღვანელი.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს

2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უნივერსიტეტს სტუდენტებისა და პერსონალისთვის აქვს ეთიკური და დისციპლინური წესები. დარღვევის შემთხვევებზე რეაგირების წესები ასევე განსაზღვრულია ისეთ დოკუმენტებში, როგორიცაა: უნივერსიტეტის შინაგანაწესი, ეთიკის კოდექსი და სხვა მარეგულირებელი დოკუმენტები. მარეგულირებელ დოკუმენტებთან წვდომა უზრუნველყოფილია უნივერსიტეტის ვებგვერდის მეშვეობით. გარდა ამისა, პერსონალთან სამუშაო ხელშეკრულებების გაფორმების/კონტრაქტების გაფორმებისას, მომავალი პერსონალი ეცნობა ამ რეგულაციებს და ეთიკის კოდექსს.

პლაგიატის გამოვლენისა და თავიდან ასაცილებლად უნივერსიტეტმა შეიძინა სპეციალური პროგრამა/მომსახურება შპს Plagiat.pl Sp z o.o-სგან ორი წლით (ნასყიდობის ხელშეკრულება გაფორმებულია 2024 წლის 31 იანვარს). კონტრაქტორი გარანტიას იძლევა, რომ დამოწმებულ დოკუმენტებსა და მომხმარებლისთვის ხელმისაწვდომი სისტემის მონაცემთა ბაზაში მონახულ დოკუმენტებს შორის მსგავსების გამოვლენის ალბათობა არის 100%.

უნივერსიტეტს აქვს შემდეგი მექანიზმები პლაგიატთან დაკავშირებით ცნობიერების ამაღლებისა და მისი პრევენციისთვის: (ა) სპეციალური მითითება სტუდენტებისთვის სილაბუსებში; ბ) სავალდებულო სასწავლო კურსი „აკადემიური წერა“; გ) ტრენინგები, სემინარები და საჯარო ლექციები სტუდენტებისა და პერსონალისთვის პლაგიატთან დაკავშირებით; დ) საბაკალავრო და სამაგისტრო ნაშრომის დებულება და შეფასების კრიტერიუმები; ე) სამეცნიერო პუბლიკაციები და სხვა სახის კვლევები იტვირთება უნივერსიტეტის მიერ შეძენილ პლაგიატის გამოვლენის პროგრამაში; ვ) აკადემიური საქმიანობის ერთიანი დებულება (კვლევითი ნაშრომები, საბაკალავრო და სამაგისტრო ნაშრომები და სხვ.).

დასაფასებელია, რომ უნივერსიტეტი პლაგიატს განსაზღვრავს პლაგიატის გამოვლენისა და სათანადო ქმედებების მარეგულირებელი დოკუმენტით. არსებობს რამდენიმე დოკუმენტი, (მაგ.: უნივერსიტეტის საბჭოს მიერ დამტკიცებული გამოკითხვის ფორმები. დოკუმენტები თავდაპირველად წარმოდგენილი იყო ფაილში - დანართი 2.2., მაგალითად: N1 პროგრამის შეფასება აკადემიური და მოწვეული პერსონალის მიერ; N10 ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის კმაყოფილების კვლევა; N11 სტუდენტების მიერ მომსახურების შეფასება; N25 ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტურობა და სხვა), რომლებიც შეიცავს საქართველოს ერთ-ერთი სხვა უნივერსიტეტის დოკუმენტების სიტყვიერ პლაგიატს. უნდა შეიცვალოს დოკუმენტების შემუშავების არსებული პრაქტიკა და უნივერსიტეტმა უნდა დაიცვას მის მიერ დამტკიცებული წესი.

უნივერსიტეტში აკადემიური თავისუფლების პრინციპები გამოცხადებულია მისიაში, ეთიკის კოდექსი, პერსონალთან გაფორმებულ ხელშეკრულებებში. უნივერსიტეტის ეთიკის კოდექსის მიხედვით, აკადემიური თავისუფლება არის აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების უფლება, განახორციელონ სამეცნიერო კვლევა, სწავლება და სწავლა დამოუკიდებლად. აკადემიური თავისუფლების შეზღუდვა დასაშვებია მხოლოდ შემდეგ შემთხვევებში: ა) სამეცნიერო კვლევის თავისუფლებისათვის - ორგანიზაციული საკითხების განსაზღვრისას; ბ) სწავლების თავისუფლებისთვის - სასწავლო პროცესის ორგანიზაციული საკითხების გადაწყვეტისას - ლექციების

განრიგის დამტკიცების საკითხებში; გ) სწავლის თავისუფლებისათვის – სასწავლო პროცესის ორგანიზების საკითხებში.

აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალთან გასაუბრებისას ცხადი გახდა, რომ უნივერსიტეტის პერსონალისთვის ჯერ არ ჩატარებულა ცნობიერების ამაღლების კამპანიები ან სპეციალური ტრენინგები აკადემიური კეთილსინდისიერების, პლაგიატისა და აკადემიური თავისუფლების შესახებ. შესაბამისად, უნივერსიტეტმა უნდა ჩაატაროს აკადემიური კეთილსინდისიერებისა და აკადემიური თავისუფლების პრინციპების შესახებ ცნობიერების ამაღლების კამპანიები. უნივერსიტეტმა უნდა ჩაატაროს ტრენინგი აკადემიური და მოწვეული პერსონალისთვის, პლაგიატის პრევენციისა და შესაბამისი ინსტრუმენტების/პროგრამული უზრუნველყოფის გამოყენების შესახებ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- o მარეგულირებელი დოკუმენტები <https://iut.edu.ge/en/chven/maregulirebeli-dokumentebi/>;
- o უნივერსიტეტის მისია <https://iut.edu.ge/en/chven/misia/>;
- o ეთიკის კოდექსი <https://iut.edu.ge/en/chven/maregulirebeli-dokumentebi/>;
- o პლაგიატის გამოვლენის პროგრამის შესყიდვის დოკუმენტი;
- o უნივერსიტეტის შინაგანაწესი;
- o დებულება „როგორ აღმოვაჩინოთ და ვუპასუხოთ პლაგიატს“ დამტკიცებული რექტორის 2024 წლის 12 თებერვლის N 02-017 ბრძანებით <https://iut.edu.ge/en/chven/maregulirebeli-dokumentebi/>
- o უნივერსიტეტის ვებგვერდი <https://iut.edu.ge/en/>;
- o უსდ-ს თვითშეფასების ანგარიში;
- o გასაუბრებები ვიზიტის დროს.

რეკომენდაციები:

1. უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს აკადემიური თავისუფლების პრინციპების შესახებ ცნობიერების ამაღლების კამპანიები.
2. უნივერსიტეტმა პერსონალისთვის უნდა ჩაატაროს ტრენინგი აკადემიური კეთილსინდისიერების ასევე პლაგიატის პრევენციისა და შესაბამისი ინსტრუმენტების/პროგრამული უზრუნველყოფის გამოყენების შესახებ.
3. უნივერსიტეტმა უნდა დაიცვას პლაგიატის შესახებ დამტკიცებული შინაგანაწესი.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით

- ☐ 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

თბილისის საერთაშორისო უნივერსიტეტს აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავების პოლიტიკა.

დოკუმენტი „საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებისა და განხორციელების წესი“ დამტკიცებულია უნივერსიტეტის საბჭოს 2023 წლის 30 ნოემბრის #2/23 დებულებით, იგი განსაზღვრავს უნივერსიტეტში საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებისა და განხორციელების წესებსა და პირობებს.

საგანმანათლებლო პროგრამების მიღების, შეცვლისა და გაუქმების, სტუდენტის საგანმანათლებლო საქმიანობის, სასწავლო წლის წესი და პირობები განისაზღვრება დოკუმენტით „თბილისის საერთაშორისო უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის დებულება“ (დამტკიცებულია უნივერსიტეტის საბჭოს #2/23 დებულებით- 2023 წლის 30 ნოემბერი). საგანმანათლებლო პროგრამის შეწყვეტა შესაძლებელია შემდეგ შემთხვევებში: ა) იმ შემთხვევაში, თუ არცერთი სტუდენტი არ ჩაირიცხება შესაბამის საგანმანათლებლო პროგრამაზე; ბ) თუ საგანმანათლებლო პროგრამა აღარ შეესაბამება საკანონმდებლო მოთხოვნებს; გ) თუ საგანმანათლებლო პროგრამის გაგრძელება აღარ შეესაბამება უნივერსიტეტის მისიას; დ) კანონით განსაზღვრულ სხვა გარემოებებში. პროგრამის შეწყვეტის შემთხვევაში, უნივერსიტეტმა პროგრამის შეწყვეტამდე უნდა აცნობოს უმაღლესი განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრს. უნივერსიტეტმა სტუდენტებს უნდა მიაწოდოს დეტალური ინფორმაცია პროგრამის შეწყვეტის შესახებ, მათ შორის, ისეთი ინფორმაცია, რაც საჭიროა უმაღლესი განათლების ორგანოების მიერ სხვა საგანმანათლებლო პროგრამების განსახორციელებლად.

უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამები შეესაბამება თბილისის საერთაშორისო უნივერსიტეტის მისიას და იქმნება შესაბამისი დოკუმენტაციის საფუძველზე (განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2011 წლის 4 მაისის ბრძანება, №65/ნ, „საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაცია“, ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოსა და სწავლის სფეროების კლასიფიკატორის დამტკიცების შესახებ 2019 წლის 10 აპრილის №69/ნ ბრძანება; განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 5 იანვრის №3 ბრძანება „უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების კრედიტებით გაანგარიშების წესის დამტკიცების შესახებ“, განათლების ხარისხის განვითარების ცენტრის მიერ დადგენილი კონკრეტული სტანდარტები).

საგანმანათლებლო პროგრამები ვითარდება შესაბამისი ძირითადი საგანმანათლებლო სტრუქტურული ერთეულების, პროგრამის ლიდერებისა და პროგრამის შემუშავების კომიტეტის თანამშრომლობით. საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელების და განვითარების პოლიტიკის მიხედვით, პროგრამის შემუშავებაში ჩართული იყვნენ შიდა და გარე დაინტერესებული მხარეები. „საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებისა და განხორციელების წესები“ განსაზღვრავს პროგრამის ლიდერის როლსა და მოვალეობებს, ვინც უზრუნველყოფენ შესაბამისი რეგლამენტით დადგენილი პროცედურების განხორციელებას; დოკუმენტი განსაზღვრავს პროგრამის ლიდერის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს.

თბილისის საერთაშორისო უნივერსიტეტის სამი საგანმანათლებლო პროგრამა (ორი საბაკალავრო და ერთი სამაგისტრო) არის:

- **ფიზიკური მედიცინისა და რეაბილიტაციის** ინგლისურენოვანი საბაკალავრო პროგრამა (დამტკიცების თარიღი: N 1/24; 16.01.2024), პროგრამის დასრულების შემდეგ მისანიჭებელი ხარისხი: ფიზიკური მედიცინისა და რეაბილიტაციის ბაკალავრი.
- **ბიზნესის ადმინისტრირება** - ქართულენოვანი საბაკალავრო პროგრამა (დამტკიცების თარიღი: N 1/24; 16.01.2024). მისანიჭებელი კვალიფიკაცია: ბიზნესის ადმინისტრირების ბაკალავრი.
- **ბიზნესის ადმინისტრირების** (ლოგისტიკა) სამაგისტრო პროგრამა, პროგრამის დასრულების შემდეგ მისანიჭებელი კვალიფიკაცია: ბიზნესის ადმინისტრირების მაგისტრი ლოგისტიკაში (დამტკიცების თარიღი: N 2/24, 22.03.2024).

საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებისა და განხორციელების წესის მე-3 მუხლის თანახმად “3.1. უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამა ხორციელდება შესაბამისი დარგის შინაარსზე, ამ დარგის განვითარების მიმდინარე ტენდენციებზე, ამ სფეროში მისანიჭებელ კვალიფიკაციებზე ყურადღების გამახვილებით, ასევე საერთაშორისო დონეზე საუკეთესო პრაქტიკის გათვალისწინებით.

3.2. პროგრამის განხორციელებაში ჩართული არიან შემდეგი მხარეები: შიდა დაინტერესებული მხარეები - აკადემიური პერსონალი, შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე პერსონალი და სტუდენტები; და გარე დაინტერესებული მხარეები - დამსაქმებლები (ორგანიზაციები), კურსდამთავრებულები (დასაქმების შემთხვევაში) და პროფესიული ორგანიზაციები. თითოეულ მხარეს თავისი გადმოსახედიდან შეაქვს წვილი გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, გადაწყვეტილების ბუნებიდან და მიმართულებიდან გამომდინარე, ხაზს უსვამს და პრიორიტეტს ანიჭებს ზოგად და კონკრეტულ კომპეტენციებს, რომელზედაც აქცენტი უნდა გაკეთდეს“.

იმის გამო, რომ აკადემიური პერსონალის არჩევა დასრულდა 3 იანვარს და **ფიზიკური მედიცინისა და რეაბილიტაციის** ინგლისურენოვანი საბაკალავრო პროგრამა დამტკიცდა ცამეტი დღის შემდეგ (16.01.2024), შემუშავების პროცესში აკადემიური პერსონალის ჩართულობა ნაკლებად დამაჯერებელია.

დანართებში სწავლებასთან დაკავშირებულ დოკუმენტებთან დაკავშირებით უნდა აღინიშნოს, რომ შეინიშნება პროცედურების არათანმიმდევრულობა.

- 2024 წლის 16 იანვარს აკადემიური პერსონალის არჩევნების შედეგები დამტკიცდა ჯანდაცვის სკოლის საბჭოს სხდომაზე (#2 სხდომის ოქმი, 16.01.2024წ.); 2024 წლის 9 იანვარს ჯანდაცვის სკოლის საბჭოს სხდომაზე დამტკიცდა რეაბილიტაციის საბაკალავრო პროგრამის შემუშავებული კომიტეტი; წესების თანახმად, პროგრამის შემუშავება და დამტკიცება მოითხოვს აკადემიური პერსონალის ჩართულობას; აკადემიური პერსონალის კონკურსი გამოცხადდა რექტორის 2023 წლის 10 ნოემბრის #02-014 ბრძანებით, ეს მაშინ, როცა

პროგრამის განმახორციელებელი აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შერჩევის კრიტერიუმები დამტკიცდა მოგვიანებით- 22 დეკემბერს, ფიზიკური მედიცინისა და რეაბილიტაციის პროგრამის შემუშავებული ჯგუფის სხდომაზე (ოქმი #3, 22.12.2023). თუმცა, „თბილისის საერთაშორისო სასწავლო უნივერსიტეტის“ „საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებისა და განხორციელების წესის“ დოკუმენტის მიხედვით, უნივერსიტეტი სტუდენტებს სთავაზობს საბაკალავრო და ერთსაფეხრიან საგანმანათლებლო პროგრამებს: ერთსაფეხრიანი პროგრამები მოიცავს 300 ECTS კრედიტს (სტომატოლოგია) და 360 ECTS კრედიტს (მედიცინა). ვინაიდან უნივერსიტეტი ამჟამად არ სთავაზობს სტუდენტებს ერთსაფეხრიან სამედიცინო პროგრამებს, აღნიშნულ დოკუმენტში მითითებული უნდა იყოს ინფორმაცია რეალურად შეთავაზებული პროგრამების შესახებ. აღსანიშნავია, რომ უნივერსიტეტში შემოთავაზებული ყველა საგანმანათლებლო პროგრამისთვის ჩატარდა SWOT ანალიზი, ჩატარდა კოლეგიალური შეფასება ეროვნულ დონეზე, თითოეულმა პროგრამამ გაიარა შეფასება ექსპერტის მიერ; გათვალისწინებული იყო მიღებული გამოხმაურება და შედეგები. ინტერვიუების დროს, ექსპერტთა ჯგუფის წევრებმა დააკონკრეტეს თბილისის საერთაშორისო უნივერსიტეტის ახალი პროგრამების ძლიერი მხარეები, განიხილეს პროგრამების ეფექტური განხორციელების ძირითადი ფაქტორები და მათი ხელშეწყობის ღონისძიებები.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები კომპონენტის მტკიცებულებები/ინდიკატორები, მათ შორის შესაბამისი დოკუმენტები, გასაუბრებების შედეგები და ა.შ. - o თვითშეფასების ანგარიში - o საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებისა და განხორციელების წესი (დანართი N3.1. დოკუმენტი N3.1.2) - o ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა; - o სასწავლო პროცესის წესი; - o SWOT ანალიზი - o ინტერვიუს შედეგები
რეკომენდაციები: რეკომენდებულია საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების პროცედურების დაცვა „საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებისა და განხორციელების წესების“ მიხედვით.
რჩევები: არასავალდებულო რჩევები შემდგომი განვითარებისთვის • იმის გათვალისწინებით, რომ უნივერსიტეტი საკუთარ თავს საერთაშორისოს უწოდებს, მიზანშეწონილია საერთაშორისო სფეროს ექსპერტების მიერ რეცენზირება.
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება მოწინააღმდეგე დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან.

☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
3.2 საგანმანათლებლო პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი
- o პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან. - o ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების მეშვეობით უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული მოთხოვნების, საჭიროებებისა და აკადემიური მომზადების გათვალისწინებას და მათ შეუფერხებელ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროცესში.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი თბილისის საერთაშორისო უნივერსიტეტი ახორციელებს უმაღლესი აკადემიური განათლების პირველი საფეხურის (ბაკალავრიატი) და მეორე საფეხურის (მაგისტრატურა) საგანმანათლებლო პროგრამებს, პროგრამები შემუშავებულია უმაღლესი განათლების კვალიფიკაციების ჩარჩოს შესაბამისად. ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამა ეფუძნება ბიზნესის და ადმინისტრირების დარგობრივი მახასიათებლის მოთხოვნებს. პროგრამები მიზნად ისახავს უმაღლესი განათლების პირველი და მეორე საფეხურების სწავლის შედეგების განვითარებას. - ფიზიკური მედიცინისა და რეაბილიტაციის ინგლისურენოვანი საგანმანათლებლო საბაკალავრო პროგრამა დამტკიცებულია N 1/24; 16.01.2024 წელს. პროგრამის დასრულების შემდეგ კურსდამთავრებულს მიენიჭება ფიზიკური მედიცინისა და რეაბილიტაციის ბაკალავრის ხარისხი. პროგრამის მიზანია მოამზადოს კვალიფიციური, კონკურენტუნარიანი ფიზიკური მედიცინის ბაკალავრები, რომლებსაც ექნებათ შესაბამისი ცოდნა და აღჭურვილი იქნებიან იმ უნარებითა და პროფესიული ღირებულებებით, რომლებიც მოთხოვნიდა საქართველოსა და მსოფლიო ბაზარზე თანამედროვე რეალობაში. წარმოდგენილია შემდეგი მიზნები: - ფიზიკურ მედიცინაში და რეაბილიტაციის მეცნიერებებში ინოვაციური და სიღრმისეული ცოდნის მიღწევა. - განათლების შესაბამის დონეზე კლინიკური და კვლევითი უნარების შეძენა. - უწყვეტი განათლებისა და განვითარებისთვის, მომავალი პროფესიული ზრდისთვის მომზადება. პროგრამის ხანგრძლივობა არის 4 სასწავლო წელი (8 სემესტრი), პროგრამის მოცულობა: 240 ECTS კრედიტი (1 ECTS კრედიტი უტოლდება 25 საათს, 60 ECTS კრედიტი წელიწადში, 30 ECTS კრედიტი სემესტრში), 201 კრედიტი განსაზღვრულია დარგის სავალდებულო კომპონენტებისთვის, 11 კრედიტი განსაზღვრულია ძირითადი დარგის არჩევითი კომპონენტებისთვის და 9 კრედიტი განსაზღვრულია თავისუფალი არჩევითი კომპონენტებისთვის, 10 კრედიტი პროფესიული პრაქტიკისთვის, 10 კრედიტი საბაკალავრო ნაშრომისთვის. - ბიზნესის ადმინისტრირება (ქართულენოვანი) საბაკალავრო პროგრამა (დამტკიცების თარიღი: N 1/24; 16.01.2024), პროგრამის დასრულების შემდეგ მისანიჭებელი კვალიფიკაცია: ბიზნესის ადმინისტრირების ბაკალავრის ხარისხი. საგანმანათლებლო პროგრამის მოცულობა: 240 კრედიტი (1 ECTS კრედიტი შეესაბამება 25 საათს), 60 კრედიტი წელიწადში. 30 კრედიტი სემესტრში. პროგრამის ხანგრძლივობა: სრულდება 4 წლის განმავლობაში (8 სემესტრი).

ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამის მიზანია მოამზადოს მრავალმხრივი სპეციალისტი ფართო ცოდნით, პრაქტიკული უნარებითა და მენეჯერული კომპეტენციებით ბიზნესის რთულ სფეროებში. აღნიშნული სპეციალისტი აქტიურად მონაწილეობს ორგანიზაციული საქმიანობის განხორციელებაში, ბიზნეს მოდელების, ტექნოლოგიებისა და ინოვაციების ინტეგრირებაში და ბიზნეს ოპერაციებში ეთიკური ნორმების დაცვის უზრუნველყოფაში.

- პროგრამის მიზნები:
- ბიზნესის სფეროს სპეციალისტის მომზადება, რომელსაც ექნება ფართო ცოდნის ბაზა, მენეჯერული უნარები ბიზნეს პროცესებში და ბიზნეს სექტორის მოთხოვნების შესაბამისად ბიზნესის პოტენციალის შეფასების უნარი.
- ბიზნეს პროცესების კვლევის მეთოდებისა და ინსტრუმენტების შესწავლა, არგუმენტების ანალიზი თანამედროვე მოდელებისა და ინოვაციების შესაბამისად და ლოგიკური მსჯელობისა და პრობლემის გადაჭრის უნარების დემონსტრირება.
- საინფორმაციო ტექნოლოგიების გამოყენებით ქართულ ან/და ინგლისურ ენებზე კომუნიკაციის უნარის განვითარება, ცოდნის განახლება სამეცნიერო სიახლეებისა და ინფორმაციის მოძიებით.
- ეთიკური და პროფესიული ქცევის, კორპორატიული კულტურის და სოციალური პასუხისმგებლობის ჩამოყალიბება ბიზნეს საქმიანობაში.
-
- ბიზნესის ადმინისტრირების (ლოგისტიკა) (ქართულენოვანი) სამაგისტრო პროგრამა, მისანიჭებელი კვალიფიკაცია პროგრამის დასრულების შემდეგ:
- ბიზნესის ადმინისტრირების მაგისტრი ლოგისტიკაში (დამტკიცების თარიღი: N 2/24, 22.03.2024).
- პროგრამის მოცულობა: 120 კრედიტი (1 ECTS კრედიტი შეესაბამება 25 საათს), 60 კრედიტი წელიწადში. 30 კრედიტი სემესტრში. პროგრამის ხანგრძლივობაა 2 წელი (4 სემესტრი).
- პროგრამა ორიენტირებულია ლოგისტიკური ანალიზისა და მენეჯმენტის თეორიული ცოდნითა და პრაქტიკული უნარებით,
- სამეცნიერო კვლევისა და შემოქმედებითი მუშაობის უნარების მქონე კონკურენტუნარიანი სპეციალისტების მომზადებაზე,
- რომლებიც ხელს შეუწყობენ დარგის განვითარებას თანამედროვე კვლევითი საქმიანობების, სტრატეგიული დაგეგმვისა და პრაქტიკული
- ამოცანების გადაჭრის გზით.
- პროგრამის მიზნებია:
- მოამზადოს კურსდამთავრებული ბიზნესის (ლოგისტიკის) ღრმა ცოდნით, მიმდინარე პროცესების მართვის უნარებით და ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისობის შეფასების უნარით;
- ლოგისტიკური კვლევის მეთოდების შესწავლა თანამედროვე მოდელებისა და ინოვაციების შესაბამისად, მსჯელობისა და ლოგიკური დასკვნების ჩამოყალიბების უნარის გამომუშავება;
- პროფესიულ საზოგადოებასთან ქართულ და/ან ინგლისურ ენაზე კომუნიკაციის უნარის გამომუშავება; სამეცნიერო სიახლეების ძიების და ცოდნის მუდმივი განახლების უნარი;
- ბიზნესში ეთიკური და პროფესიული ქცევის, კორპორატიული კულტურისა და სოციალური პასუხისმგებლობის უნარის განვითარება;
- სასწავლო კურსებში განსაზღვრული კრედიტების, საკონტაქტო და დამოუკიდებელი საათების რაოდენობა შეესაბამება აღნიშნული კურსის შინაარსს და სწავლის შედეგებს, სწავლების მეთოდები შეესაბამება კურსის შინაარსს და სპეციფიკას, სწავლება/სწავლის

მეთოდები და აქტივობები შეესაბამება კურსის მიზნებს და ორიენტირებულია სწავლის შედეგებზე. ფიზიკური მედიცინისა და რეაბილიტაციის პროგრამის კომპონენტებში გამოყენებულია შემდეგი მეთოდები: ლექცია, ჯგუფური მუშაობა, დისკუსია, ახსნა - განმარტება, თანამშრომლობითი მუშაობა, პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლება (PBL), შემთხვევის შესწავლა, დემონსტრაციის მეთოდი, პრაქტიკული მეთოდი, ლაბორატორიული მეთოდი, ვირტუალური რეალობის მეთოდი, როლური თამაში. ბიზნესის ადმინისტრირების (ქართულენოვანი) საბაკალავრო პროგრამის კომპონენტებში გამოყენებულია შემდეგი მეთოდები: ლექცია, ახსნის მეთოდი, დემონსტრაციის მეთოდი, ზეპირი გამოცდა, დისკუსია/დებატები, პრეზენტაცია, ანალიზის მეთოდი, სინთეზის მეთოდი, შემთხვევის ანალიზი, პრაქტიკული მუშაობა, თანამშრომლობითი სწავლება, როლური თამაში. ბიზნესის ადმინისტრირების (ლოგისტიკა) (ქართულენოვანი) სამაგისტრო პროგრამის კომპონენტებში გამოყენებულია შემდეგი მეთოდები: ლექცია, სამუშაო ჯგუფში მუშაობა, ახსნა, ჯგუფური მუშაობა (თანამშრომლობითი), პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლება (PBL), შემთხვევის ანალიზი (შემთხვევის შესწავლა), დემონსტრირება, პრაქტიკული, ინდუქცია, დედუქცია, ანალიზი, სინთეზი, როლური თამაში, პრეზენტაცია. სწავლის შედეგები ფასდება შესაბამისი კრიტერიუმებით და დეტალურად არის აღწერილი სილაბუსებში. საგანმანათლებლო პროგრამების სასწავლო კურსების შინაარსი და შედეგები, კრედიტების მოცულობის გათვალისწინებით, სწავლებისა და შეფასების მეთოდები უზრუნველყოფს პროგრამებით დასახული მიზნებისა და უმაღლესი განათლების კვალიფიკაციის ფარგლებში გათვალისწინებული შედეგების მიღწევას. დაწესებულება უზრუნველყოფს ინფორმაციის ხელმისაწვდომობას პროგრამების შესახებ. საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი გამოქვეყნებულია დაწესებულების ვებგვერდზე. ინტერვიუს დროს დაწესებულების წარმომადგენლების მიერ აღინიშნა, რომ უნივერსიტეტი ითვალისწინებს სპეციალურ საგანმანათლებლო საჭიროებებს და შეუძლია სტუდენტებს შესთავაზოს ინდივიდუალური სასწავლო გეგმები.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები კომპონენტის მტკიცებულებები/ინდიკატორები, მათ შორის შესაბამისი დოკუმენტები, გასაუბრებების შედეგები და ა.შ. - თვითშეფასების ანგარიში - საგანმანათლებლო პროგრამები - iut.edu.ge
რეკომენდაციები: რეკომენდაცია, რომელიც დაწესებულებამ უნდა გაითვალისწინოს სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.

- სასურველია, ფიზიკური მედიცინისა და რეაბილიტაციის საბაკალავრო პროგრამაში დამატებითი უცხო ენების შეთავაზება.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☒ 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: თბილისის საერთაშორისო უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამები შემუშავებულია უმაღლესი განათლების კვალიფიკაციების ჩარჩოსა და ბიზნესისა და ადმინისტრირების დარგობრივი მახასიათებლის შესაბამისად. ამჟამად არსებულ პროგრამებზე არ ირიცხებიან სტუდენტები და მათი შედეგები მოცემულ ეტაპზე ფასდება განმსაზღვრელი შეფასების პრინციპით. პროგრამის კომპონენტების ერთობლიობა უზრუნველყოფს პროგრამის მიზნებისა და სწავლის შედეგების უმაღლესი განათლების კვალიფიკაციების ჩარჩოსთან შესაბამისობას. სწავლის შედეგები განსაზღვრულია სამი კომპეტენციის მიხედვით: ცოდნა და გაცნობიერება, უნარები, პასუხისმგებლობა და ავტონომია. კონკრეტული პროგრამის ან კომპონენტის კონკრეტული სწავლის შედეგების მიღწევის გაანალიზება ხორციელდება სწავლის შედეგების რუკის მიხედვით. შემუშავებულია პროგრამის სწავლის შედეგების სამიზნე ნიშნულები. სასწავლო კურსის სამიზნე ნიშნულები ეფუძნება კურსის სპეციფიკას და სწავლის დონეს. რუკა ასახავს სწავლის შედეგების მიღწევის პროგრესიას (1- შესავალი; 2 - ცოდნის/პრაქტიკის გაღრმავება; 3 - დაუფლება). პროგრამის მონიტორინგისა და სტუდენტების აკადემიური მოსწრების შესაფასებლად დაწესებულია იყენებს კონტროლის მიღებულ არაერთ მეთოდს. უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს შემუშავებული აქვს წესები და ინსტრუქციები: • პროგრამის მიზნებისა და სწავლის შედეგების დაგეგმვისა და შეფასების მეთოდოლოგია, • პროგრამის სტრუქტურასა და სასწავლო კურსებში სწავლის შედეგების შედარებისა და შეფასების მეთოდოლოგია, • სილაბუსის სწავლის შედეგების შეფასების მეთოდოლოგია.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური გეგმავს სტუდენტების რეგულარულ და ანონიმურ გამოკითხვას. კვლევის შედეგები გაანალიზდება და შედეგები გამოყენებული იქნება პროგრამების გასაუმჯობესებლად. სილაბუსებში ადეკვატურად არის აღწერილი სწავლის შედეგების შეფასების მეთოდები, კომპონენტები და კრიტერიუმები. აკადემიურ პერსონალთან გასაუბრებისას გამოვლინდა, რომ პროგრამის ხელმძღვანელს კარგად ესმოდა სასწავლო გეგმის მნიშვნელობა, მისი კავშირი შეფასებებთან. ვინაიდან პროგრამებზე არ ირიცხებოდნენ სტუდენტები, სწავლის შედეგების პირდაპირი შეფასება და აკადემიური მოსწრების ანალიზი ჯერ არ განხორციელებულა.

როგორც წესი, სტუდენტის მიღწევების შეფასება ხორციელდება შეფასების ფორმებით:

- მიმდინარე შეფასება: მაქსიმალური შეფასების 60%.
- შუალედური (მრავალჯერადი) შეფასება - მაქსიმალური შეფასების 20%.
- საბოლოო შეფასება - მაქსიმალური შეფასების 40%.

რეაბილიტაციის საბაკალავრო პროგრამის შეფასების მეთოდები: ლაბორატორიული სამუშაო, MCQ, OSCE, პრაქტიკული სამუშაო, ზეპირი შეფასება, კითხვა - პასუხი (Q/A), პრეზენტაცია, პრაქტიკული პროცედურის შეფასება, როლური თამაში, CBL შეფასება, სამეცნიერო პროექტი და სხვა.

ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო პროგრამის შეფასების მეთოდები: პრაქტიკული სამუშაო, ზეპირი გამოკითხვა, კითხვა - პასუხი, პრეზენტაცია, როლური თამაში, შემთხვევის ანალიზი, თანამშრომლობითი სწავლება, სამეცნიერო პროექტი.

ბიზნესის ადმინისტრირების სამაგისტრო პროგრამის შეფასების მეთოდები: MCQ, პრაქტიკული სამუშაო, ზეპირი გამოკითხვა, კითხვა-პასუხი, პრეზენტაცია, როლური თამაში, სამეცნიერო პროექტი.

შეფასების მეთოდები და კრიტერიუმები გამჭვირვალეა.

სამაგისტრო ნაშრომის შესრულების ინსტრუქცია შემუშავებულია და დამტკიცებულია უნივერსიტეტის საბჭოს მიერ, 2024 წლის 22 მარტის #2/24 ოქმი.

სამაგისტრო ნაშრომის დაცვის პროცედურის დასრულების შემდეგ საგამოცდო კომისია აფასებს დახურულ სხდომას, სადაც თითოეული წევრი აფასებს თითოეული კურსდამთავრებულის ნაშრომს მაქსიმუმ 100 ქულით შემდეგი სქემის მიხედვით:

- ნაშრომის აგებულება - 10 ქულა;
- მიზნების და კვლევის შედეგების შესაბამისობა - 10 ქულა;
- გამოყენებული წყაროების მრავალფეროვნება და ვალიდურობა - 10 ქულა;
- ციტირების ტექნიკა - 10 ქულა;
- პრეზენტაციის ტექნიკა და ტექნოლოგია - 10 ქულა;
- პრობლემის აღმოჩენა და გადაჭრა - 10 ქულა;
- კრიტიკული ანალიზის უნარი - 10 ქულა;
- დასკვნების დასაბუთება - 10 ქულა;
- პოზიციის დაცვა - 10 ქულა;
- რეგულაციებთან შესაბამისობა - 10 ქულა;

საბაკალავრო ნაშრომის შესრულების ინსტრუქცია დამტკიცებულია უნივერსიტეტის საბჭოს #2/23 დებულებით, 2023 წლის 30 ნოემბერს, დოკუმენტი განსაზღვრავს საბაკალავრო ნაშრომის თემის შერჩევისა და დამტკიცების წესს, საბაკალავრო ნაშრომის აგებულებას, საბაკალავრო ნაშრომის დაცვის პროცედურას, სტუდენტის შეფასებას.

საბაკალავრო ნაშრომის დაცვის პროცესის დასრულების შემდეგ საბაკალავრო ნაშრომის დაცვის კომიტეტი აფასებს და ხურავს სხდომას. კომიტეტის თითოეული წევრი აფასებს შესაბამის საბაკალავრო ნაშრომს 100 ქულამდე, შემდეგი სქემის მიხედვით:

- ნაშრომის აგებულების ასპექტები - 10 ქულა;

- მიზნების რელევანტურობა და თანხედრა კვლევის შედეგებთან - 10 ქულა; - გამოყენებული წყაროების მრავალფეროვნება და ვალიდურობა - 10 ქულა; - ციტირების ტექნიკა - 10 ქულა; - პრეზენტაციის ტექნიკა და ტექნოლოგია - 10 ქულა; - პრობლემის ჩამოყალიბება და გადაჭრის დემონსტრირება - 10 ქულა; - ანალიზის ხარისხი - 10 ქულა; - დასკვნების დასაბუთება - 10 ქულა; - პოზიციის დაცვა - 10 ქულა; - რეგულაციებთან შესაბამისობა - 10 ქულა; განათლების სამინისტროს 2007 წლის 5 იანვრის N3 ბრძანების მიხედვით, სამაგისტრო ნაშრომი ფასდება მაქსიმუმ 100 ქულით, მაგრამ ეს წესი არ უნდა ვრცელდებოდეს საბაკალავრო ნაშრომზე, ვინაიდან ის არ წარმოადგენს კვლევით კომპონენტს. გამოყოფილი უნდა იყოს შუალედური და საბოლოო შეფასებების შესაბამისი მინიმალური ზღვრები.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები კომპონენტის მტკიცებულებები/ინდიკატორები, მათ შორის შესაბამისი დოკუმენტები, გასაუბრებების შედეგები და ა.შ. - თვითშეფასების ანგარიში; - საგანმანათლებლო პროგრამები; - iut.edu.ge;
რეკომენდაციები: 1. რეკომენდებულია, დაზუსტდეს საბაკალავრო ნაშრომის შეფასება განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 5 იანვრის N3 ბრძანების შესაბამისად.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ 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	
o	უსდ-ს განსაზღვრული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რაც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის და სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული სხვა აქტივობების განხორციელებას.
o	უსდ უზრუნველყოფს აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრების დასაქმებას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:	
უნივერსიტეტში დამტკიცებულია „პერსონალის მართვის პოლიტიკა“, რომელიც მოიცავს პერსონალის მართვისა და განვითარების პრინციპებს. დოკუმენტებში წარმოდგენილია პერსონალის მართვის ზოგადი წესები და პრინციპები; პერსონალის აყვანის (არჩევა/დანიშვნა) პროცედურები; საგანმანათლებლო, კვლევით და სხვა მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მათი ჩართვის პრინციპები; მათი პროფესიული განვითარების მიდგომები და სტრატეგია; ანაზღაურებისა და წახალისების პრინციპები, რომლებიც ითვალისწინებს დასაქმებულთა შეფასების შედეგებს. აღსანიშნავია, რომ დასაქმების პოლიტიკის მიხედვით, პერსონალის მიერ ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულება მოიცავს საქმიანობასთან დაკავშირებულ აქტივობებში აქტიურ მონაწილეობას, უნივერსიტეტისათვის სასარგებლო აქტივობების წარმართვას და ვრცელ და სანიმუშო აქტივობებში ჩართულობას, რაც წარმოადგენს ვალდებულებას. პერსონალის წახალისების საკითხი განიხილება წელიწადში ერთხელ დასაქმებულთა მიერ შესრულები სამუშაოს შეფასების საფუძველზე, რექტორის ბრძანების მიხედვით. მნიშვნელოვანია, რომ უნივერსიტეტი აფასებს შესრულებულ სამუშაოს, მაგრამ ამავედროულად ბუნდოვანია, თუ რა შემთხვევაში ხორციელდება პერსონალის წახალისება. სამართლიანი, მკაფიო წახალისების მექანიზმების ჩამოყალიბებისთვის აუცილებელია კრიტერიუმების წინასწარ განსაზღვრა და ასევე თანამშრომლების წინასწარ ინფორმირება. წახალისების მექანიზმები ერთმნიშვნელოვნად გაზრდის თანამშრომელთა მოტივაციას მაქსიმალურად კარგად შეასრულონ დაკისრებული მოვალეობები და დააკმაყოფილონ მოლოდინები. უნივერსიტეტის აფილირების პოლიტიკა განისაზღვრება - „დასაქმების პოლიტიკის“ ფარგლებში. მისი შინაარსით შეუძლებელია განისაზღვროს, თუ რა სარგებელს მოუტანს პერსონალს უნივერსიტეტთან აფილირება, გარდა უნივერსიტეტთან ასოცირების, გაზრდილი დატვირთვის და უნივერსიტეტის მიერ მათ მიერ შესრულებული ნამუშევრების ფლობის შესაძლებლობის. აფილირება უნდა იყოს ორმხრივად სარგებლიანი და უნივერსიტეტთან აფილირება უნდა იყოს მიმზიდველი. მიზანშეწონილია, რომ აფილირება იყოს ორმხრივად მიმზიდველი. მაგალითად: დამატებითი გრანტების/გრანტების დაწერის დახმარების შეთავაზება, დაფინანსება, გამოქვეყნების შესაძლებლობები, პროფესიული კავშირები და ა.შ. დამატებით წარმოდგენილ დოკუმენტებს შორის, დანართის სახით მოწოდებულია უნივერსიტეტსა და პროფესორს შორის აფილირების ხელშეკრულება, რომელიც განსაზღვრავს, რომ აფილირებულ პროფესორს პირველადი კავშირი უნდა ჰქონდეს შპს თბილისის საერთაშორისო უნივერსიტეტთან. 9 აკადემიური პერსონალი არის აფილირებული შპს თბილისის საერთაშორისო უნივერსიტეტთან და ისინი ასახელებენ თავიანთ კუთვნილებას მხოლოდ აღნიშნულ უნივერსიტეტთან. უნივერსიტეტის მდგრადი განვითარების უზრუნველსაყოფად უნდა გაიზარდოს აფილირებული პერსონალის რაოდენობა. სკოლებისა და საგანმანათლებლო პროგრამების მდგრადობის უზრუნველსაყოფად დეკანები და პროგრამების ხელმძღვანელები აფილირებული უნდა იყვნენ უნივერსიტეტთან.	

თვითშეფასების ანგარიშის და ინტერვიუების საფუძველზე დგინდება, რომ არ არსებობს არანაირი მტკიცებულება, რომ აფილირებული პერსონალი სოციალური განვითარებისა და ცოდნის გავრცელების პროცესებში მონაწილეობს შპს თბილისის საერთაშორისო უნივერსიტეტის სახელით. უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს ლექტორების აქტიური ჩართულობა მესამე მისიით გათვალისწინებულ აქტივობებში.

გამომდინარე იქიდან, რომ უნივერსიტეტი ახალია, არსებობს რამდენიმე მტკიცებულება იმისა, რომ აფილირებული პერსონალი ჩართულია უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო და სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობასთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში.

იმის გამო, რომ არ არსებობს სწავლა-სწავლების პრაქტიკის განხორციელების გამოცდილება, ძნელია შეაფასო, ხორციელდება თუ არა საკონსულტაციო აქტივობები, სტუდენტების საკონსულტაციო პროცესები და ხელმძღვანელობა. სამუშაო დატვირთვის სქემით კონსულტაციისთვის კვირაში გამოყოფილია ერთი საათი.

არსებობს პროცედურები, რომლებიც უზრუნველყოფენ სამუშაო გარემოში ახალი თანამშრომლების ინტეგრაციას და მათ ეფექტურ ჩართულობას სამუშაო პროცესში, ზოგიერთმა არსებულმა პერსონალმა გაიარა აღნიშნული პროცესი.

დეტალები სხვადასხვა კატეგორიის თანამშრომელთა შესახებ საჯაროდ ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე. ვინაიდან თბილისის საერთაშორისო უნივერსიტეტს აქვს მოკლე ისტორია, ჯერჯერობით არ განხორციელებულა პერსონალის შეფასება ან კმაყოფილების კვლევა. ინტერვიუებმა გამოავლინა, რომ არც ლექტორებს და არც ადმინისტრაციულ და დამხმარე პერსონალს არ აქვთ ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ ვის მიერ და რა კრიტერიუმებით შეფასდება მათ მიერ შესრულებული სამუშაო ან მათი შეფასების შედეგების მიხედვით რა იქნება შემდგომი რეაგირება, წახალისება. რესპონდენტების პასუხები სხვადასხვა ინტერვიუს ფარგლებში მნიშვნელოვნად განსხვავდებოდა ერთმანეთისგან. აღსანიშნავია, რომ პერსონალის შეფასების საფუძველზე არ განხორციელებულა არცერთი ტრენინგი. უნივერსიტეტს უკვე უნდა შეეფასებინა არსებული პერსონალი, გამოეყენებინა გასაუმჯობესებელი მხარეები და ჩაეტარებინა შესაბამისი ტრენინგი. მაგალითად, ახალი ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალისთვის, გუნდის ფორმირებისათვის გათვალისწინებული ღონისძიების მოწყობა. გარდა ამისა, სასწავლო პროცესის დაწყებამდე ლექტორებს შეეძლოთ ჩაეტარებინათ ღონისძიებები ჯრტიერთგაზიარების მიზნით ან ტრენინგები თბილისის საერთაშორისო უნივერსიტეტში გამოსაყენებელი სწავლის თანამედროვე მეთოდების შესახებ, რაც უნივერსიტეტს დაეხმარებოდა თავისი ნიშის ფორმირებაში და აპლიკანტების მოზიდვაში. პერსონალის მართვის პროცესში არ არის წარმოდგენილი პერსონალის შეფასების შედეგების გამოყენების მტკიცებულება.

ბიუჯეტის მიხედვით, უნივერსიტეტს 2024 წელს „სასწავლო რესურსებისა და პერსონალის პროფესიული განვითარებისთვის“ გამოყოფილი აქვს 152 415 ლარი. თუმცა ამ თანხის ნაწილი ჯერ არ დახარჯულა პერსონალის პროფესიული განვითარების მიზნით.

თბილისის საერთაშორისო უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს პერსონალის სამიზნე ნიშნულები და წინასწარ განსაზღვრული სამიზნე ნიშნულები მეთოდოლოგიაში, რათა განისაზღვროს სტუდენტების ჩარიცხვის კვოტა პერსონალისთვის, იმისათვის, რომ ეფექტურად მართონ უნივერსიტეტის საქმიანობა. რაც შეეხება სამიზნე ნიშნულების გაუმჯობესების შემოწმებას, შეუძლებელია, ვინაიდან უნივერსიტეტი ახალი ჩამოყალიბებულია.

„დასაქმების პოლიტიკით“ განსაზღვრულია აკადემიური, მოწვეული და სამეცნიერო პერსონალის ზუსტი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. არსებული პრაქტიკიდან გამომდინარე, ლექტორები და ადმინისტრაციული პერსონალი დაინიშნენ კონკურსის ჩატარებამდე. უნივერსიტეტის წარმომადგენლების განცხადებით, ვინაიდან რთულია კონკრეტულ თანამდებობებზე კვალიფიციური კადრების დასაქმება, ურჩევნიათ ჯერ მოიძიონ კვალიფიციური კადრები და თუ ვერ მოიძიებენ შემდგომ გამოაცხადონ კონკურსი. აღსანიშნავია, რომ აკადემიური კონკურსები გამოცხადდა რექტორის 10 ნომერს გაცემული ბრძანების საფუძველზე; N 02-014, ფიზიკური მედიცინისა და რეაბილიტაციის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საკონკურსო მოთხოვნები დამტკიცდა პროგრამის

შემუშავების კომიტეტის სხდომაზე (N3; 22.12.2023 და პროგრამა დაამტკიცა უნივერსიტეტის საბჭომ 2024 წლის 16 იანვარს; N1/24). უმაღლესი განათლების შესახებ კანონის თანახმად, უმაღლესი განათლების ერთ - ერთი მთავარი მიზანია კონკურსების საჯაროობა, ობიექტურობა და გამჭვირვალობა. მკაცრად რეკომენდებულია უნივერსიტეტმა დაიცვას აღნიშნული წესი. თბილისის საერთაშორისო უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს თითოეული ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის პოზიციის სამუშაო აღწერილობები და ფუნქციები. აღსანიშნავია, რომ უსაფრთხოების პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს შორის უნდა იყოს გათვალისწინებული ინგლისური ენის კომპეტენცია, გამომდინარე იქიდან, რომ უნივერსიტეტი გეგმავს მოემსახუროს საერთაშორისო სტუდენტებს. დასაქმებული პერსონალის კვალიფიკაცია შეესაბამება საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. ადმინისტრაციულ / დამხმარე თანამდებობებზე პერსონალი უნდა დასაქმდეს უნივერსიტეტის შეუფერხებლად მუშაობის აუცილებლობისა და სტუდენტების რაოდენობის გათვალისწინებით (საგამოცდო ცენტრის პერსონალი, პერსონალი, რომელიც აფასებს და მხარს უჭერს სწავლა - სწავლებისა და შეფასების მეთოდების განვითარებას, პერსონალი რომელიც პასუხისმგებელია კლინიკური კურსების უზრუნველყოფაზე, ფსიქოლოგი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელი, სოციოლოგი კვლევის ჩატარების გამოცდილებით და საზოგადოებრივი ჯანდაცვის სკოლის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის პერსონალი, საერთაშორისო სტუდენტების მოზიდვის პერსონალი, პერსონალი, რომელიც უზრუნველყოფს სტუდენტების ინტეგრაციას და საუნივერსიტეტო ცხოვრებას საქართველოში). თვითშეფასების ანგარიშის, მოწოდებული დოკუმენტებისა და ჩატარებული ინტერვიუების საფუძველზე, დადგინდა, რომ უნივერსიტეტის საქმიანობაში არ არის ჩართული საერთაშორისო პერსონალი. იმისათვის, რომ უნივერსიტეტი რეალურად იყოს საერთაშორისო, რეკომენდებულია პროგრამაში საერთაშორისო ლექტორების დასაქმება. სტუდენტთა კვოტის განსაზღვრის მეთოდოლოგიის მიხედვით, ადმინისტრაციული პერსონალის/სტუდენტების თანაფარდობა არის 1/40. თვითშეფასების ანგარიშში წარმოდგენილი მონაცემებით, დასაქმებულია 28 ადმინისტრაციული პერსონალი. შესაბამისად, ადმინისტრაციული პერსონალის არსებული რაოდენობა საკმარისია $28 \times 40 = 1120$ სტუდენტისთვის.	მტკიცებულებები/ინდიკატორები კომპონენტის მტკიცებულებები/ინდიკატორები, მათ შორის შესაბამისი დოკუმენტები, გასაუბრებების შედეგები და ა.შ. • თვითშეფასების ანგარიში; • ინტერვიუები; • პერსონალის მართვის პოლიტიკა; • დასაქმების პოლიტიკა; • პროგრამის შემუშავების კომიტეტის სხდომის ოქმი N3; 22.12.2023; • უნივერსიტეტის საბჭოს სხდომის ოქმი N1/24; 16.01.2024; • რექტორის ბრძანება N 02-014; 10.11.2023; • აფილირებული პროფესორის ხელშეკრულება; • დანართი N1 - პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები; • სტუდენტთა ჩარიცხვის კვოტის განსაზღვრის მეთოდოლოგია; • უნივერსიტეტის ვებგვერდი - https://iut.edu.ge/ რეკომენდაციები: 1. რეკომენდებულია, პერსონალის წახალისების მექანიზმები იყოს ნათელი. წინასწარ უნდა განისაზღვროს, რა იქნება წახალისების მექანიზმი, რა სახის/დონის სამუშაოს შესრულებისთვის. 2. პროგრამის მდგრადობის შესაძლებლობის გაზრდის მიზნით რეკომენდებულია აფილირების პირობები გახდეს ორმხრივად მიმზიდველი.
--	---

3. რეკომენდებულია, გაიზარდოს აფილირებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა. 4. რეკომენდებულია, სკოლებისა და საგანმანათლებლო პროგრამების მდგრადობის უზრუნველყოფის მიზნით დეკანები და პროგრამების ხელმძღვანელები იყვნენ აფილირებული. 5. რეკომენდებულია, მკაფიო პროფესიული განვითარების გეგმის შემუშავება და პერსონალთან გაზიარება. 6. რეკომენდებულია, ჩატარდეს პერსონალის პროფესიული განვითარების ღონისძიებები. 7. რეკომენდებულია, ადმინისტრაციული, დამხმარე და მოწვეული პერსონალის ინფორმირებულობის გაზრდა მათი შეფასების კრიტერიუმებისა და წახალისების მექანიზმების შესახებ. 8. რეკომენდებულია, ჩაატაროთ კონკურსები და დაასაქმოთ პერსონალი კონკურსების საფუძველზე და არა პირდაპირი დანიშვნის გზით. 9. რეკომენდებულია, ადმინისტრაციულ / დამხმარე თანამდებობებზე პერსონალის დასაქმება უნივერსიტეტის შეუფერხებლად მუშაობის აუცილებლობისა და სტუდენტების რაოდენობის გათვალისწინებით (საგამოცდო ცენტრის პერსონალი, პერსონალი, რომელიც აფასებს და მხარს უჭერს სწავლა - სწავლებისა და შეფასების მეთოდების განვითარებას, პერსონალი რომელიც პასუხისმგებელია კლინიკური კურსების უზრუნველყოფაზე, ფსიქოლოგი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელი, სოციოლოგი კვლევის ჩატარების გამოცდილებით და საზოგადოებრივი ჯანდაცვის სკოლის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის პერსონალი, საერთაშორისო სტუდენტების მოზიდვის პერსონალი, პერსონალი, რომელიც უზრუნველყოფს სტუდენტების ინტეგრაციას და საუნივერსიტეტო ცხოვრებას საქართველოში). 10. რეკომენდებულია, თბილისის საერთაშორისო უნივერსიტეტმა დაასაქმოს საერთაშორისო ლექტორები თავისი მისიისა და ხედვის განხორციელების მიზნით. 11. რეკომენდებულია, უსაფრთხოების პერსონალმა იცოდეს ინგლისური ენა, დაინიშნოს დამატებითი თანამშრომელი, რომელმაც იცის ინგლისური ენა. 12. რეკომენდებულია ადმინისტრაციული პერსონალის რაოდენობის გაზრდა, მოსალოდნელი სტუდენტების რაოდენობის გათვალისწინებით (2000).
რჩევები: • არ მიეთითება
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
4.2. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა უსდ-ის აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა უსდ-ში განხორციელებული საგანმანათლებლო პროგრამების/სამეცნიერო-კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობისა და სხვა მათზე დაკისრებული ფუნქციების ადეკვატურია.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, შპს თბილისის საერთაშორისო უნივერსიტეტში დასაქმებულია 23 აკადემიური და 43 მოწვეული პერსონალი. ადგილზე ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის წევრებმა მოითხოვეს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შესახებ უახლესი ინფორმაცია (დამატებითი დოკუმენტი N34), რომელიც არ იყო მოწოდებული. შესაბამისად, ექსპერტთა ჯგუფის წევრები თავიანთ გადაწყვეტილებებს აფუძნებენ თვითშეფასების ანგარიშში წარმოდგენილ თავდაპირველ ინფორმაციას. რაც შეეხება ლექტორების დატვირთვის სქემას, ძნელია იმის შეფასება ხორციელდება თუ არა მისი განახლება ყოველთვიურად, ვინაიდან უნივერსიტეტი არ ახორციელებს საგანმანათლებლო საქმიანობას და ინფორმაცია არ არის ატვირთული QMS მონაცემთა ბაზაში (რადგან უნივერსიტეტი ახალია და ჯერ არ აქვს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტატუსი). ადგილზე ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის წევრებმა მოითხოვეს დამატებითი დოკუმენტი, ლექტორების სხვა უნივერსიტეტებში მიმდინარე დატვირთვის შესახებ (დამატებითი დოკუმენტი N24), თუმცა დოკუმენტი არ იყო წარმოდგენილი. ბუნდოვანია, როგორ განისაზღვრა ლექტორის დროის ხელმისაწვდომობა და სამუშაო დატვირთვა. უნივერსიტეტმა ოფიციალურად უნდა შეაგროვოს ინფორმაცია ლექტორების დატვირთვის შესახებ სხვა უნივერსიტეტებში და დატვირთვის განაწილების დროს იხელმძღვანელოს აღნიშნული ინფორმაციით.

აკადემიური პერსონალის ფუნქციებისა და მოვალეობების მიხედვით, დატვირთვის სქემა მოიცავს საათების განაწილებას ძირითად (მაგ. სააუდიტორიო აქტივობებისთვის მომზადება) და დამატებით (მაგ. სილაბუსის მომზადება / განახლება) სასწავლო, სამეცნიერო - კვლევით (მაგ. სამეცნიერო სტატიის მომზადება და პრეზენტაცია) და სხვა (მაგ. სარედაქციო მუშაობა სამეცნიერო ჟურნალისთვის) საქმიანობას. ზოგიერთ შემთხვევაში შეინიშნება პერსონალის სამუშაო დატვირთვის გადაჭარბება. საკონკურსო კომიტეტის სხდომის ოქმებისა და ინტერვიუებზე დაყრდნობით გაირკვა, რომ ლექტორების უმეტესობა დასაქმებულია რამდენიმე სხვა უნივერსიტეტში აკადემიურ თანამდებობებზე ან მოწვეული პერსონალის პოზიციაზე. ეს აჩენს კითხვას პროგრამების მდგრადი განვითარების შესახებ.

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა სტუდენტთა ჩარიცხვის დაგეგმვის მეთოდოლოგია, რომლის მიხედვითაც განისაზღვრება პერსონალის მინიმალური რაოდენობა და მომავალი წლების სამიზნე ნიშნულები. აღსანიშნავია, რომ განსაზღვრულია აკადემიური პერსონალის მინიმალური რაოდენობა - 1 პროფესორი, 4 ასოცირებული პროფესორი, 1 ასისტენტ პროფესორი და 1 ასისტენტი, აღნიშნული რაოდენობა არ არის საკმარისი პროგრამების მდგრადობის უზრუნველსაყოფად იმ სტუდენტების რაოდენობასთან შეფარდებით, რომლის მიღებაც დაგეგმილი აქვს უნივერსიტეტს. ზემოაღნიშნული პოლიტიკის მიხედვით, ერთი აკადემიური პერსონალი არ უნდა იყოს პასუხისმგებელი 70-ზე მეტ სტუდენტზე. თვითშეფასების თანახმად უნივერსიტეტში დასაქმებულია 23 აკადემიური პერსონალი. შესაბამისად აკადემიური პერსონალის არსებული რაოდენობა საკმარისია $23 \times 70 = 1610$ სტუდენტისთვის. გარდა ამისა, ზემოაღნიშნულ დოკუმენტში მითითებულია შენიშვნა, რომ ერთი და იგივე პროფესორი შეიძლება განიხილებოდეს სხვადასხვა პროგრამაზე კონკრეტული მიმართულებით. ეს უკანასკნელი ზრდის აკადემიური პერსონალის დატვირთვის გაზრდის ალბათობას და ამცირებს კვლევითი და სხვა საუნივერსიტეტო აქტივობების სათანადოდ შესრულების შესაძლებლობას. შიდა სტანდარტების გათვალისწინებით დასაქმებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა არ არის საკმარისი იმისათვის, რომ მოემსახუროს 2000 სტუდენტს.

რაც შეეხება შიდა სტანდარტებს, ასევე გასათვალისწინებელია ეროვნული და საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკა და უნდა გაიზარდოს აკადემიური პერსონალის მინიმალური რაოდენობის შიდა სტანდარტი. უფრო მეტად მომგებიანი და ხარისხზე ორიენტირებული იქნება, თუ კი უნივერსიტეტი განიხილავს აკადემიური პერსონალის / სტუდენტების მიმდინარე თანაფარდობის შემცირებას. უნივერსიტეტმა უნდა იმუშაოს სამიზნე ნიშნულების შემუშავებაზე, რათა ეფექტურად განახორციელოს საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობა.

ამავდროულად ვითხოვთ პერსონალის შესარჩევი კომისიის ნაშრომებს, ოქმებს, გადაწყვეტილებებს და ა.შ. (დამატებითი დოკუმენტები N33).
მტკიცებულებები/ინდიკატორები კომპონენტის მტკიცებულებები/ინდიკატორები, მათ შორის შესაბამისი დოკუმენტები, გასაუმჯობესების შედეგები და ა.შ. • თვითშეფასების ანგარიში; • ინტერვიუები; • სტუდენტთა ჩარიცხვის კვლევის განსაზღვრის მეთოდოლოგია;
რეკომენდაციები: 1. რეკომენდებულია ლექტორის სამუშაო დატვირთვის განაწილება დაეყრდნოს იმ ინფორმაციას, რომელიც გამოთხოვილია იმ უნივერსიტეტებიდან, სადაც ისინი მუშაობენ, რათა უზრუნველყოფილი იყოს სამუშაო დატვირთვის სწორი განაწილება და პროგრამების მდგრადი ფუნქციონირება. 2. რეკომენდებულია, გაიზარდოს აკადემიური პერსონალის რაოდენობა სტუდენტების მოსალოდნელი რაოდენობის გათვალისწინებით (2000).
რჩევები: - მიზანშეწონილია, გაიზარდოს აკადემიური პერსონალის მინიმალური რაოდენობა სხვადასხვა თანამდებობაზე და შემცირდეს აკადემიური პერსონალის და სტუდენტის თანაფარდობა მარეგულირებელ დონეზე.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები

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

5.1. სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, ცვლილებისა და განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა უფლებები
0 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.

0 უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უსდ - ს ოფიციალურ ვებგვერდზე რეგულაციები და პროცედურები ხელმისაწვდომია ქართულ და ინგლისურ ენებზე. ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული მხარისთვის. თუმცა, ვებგვერდზე არ არის ინფორმაცია საგანმანათლებლო პროგრამებზე სწავლის ღირებულების შესახებ. უფრო მეტიც, არ არის მითითებული, რომ საგანმანათლებლო პროგრამები ჯერ არ არის აკრედიტებული. აღსანიშნავია, რომ უნივერსიტეტში ჩარიცხვის პროცედურების შესახებ დამტკიცებული შიდასაუნივერსიტეტო დოკუმენტის ფარგლებში, დანართი N1 მიხედვით წარმოდგენილია – ფიზიკურ მედიცინაში და რეაბილიტაციაში ინგლისური ენის ცოდნის დამადასტურებელი ტესტების ნიმუში, მათთვის ვინც არ ჩააბარებს ერთიან ეროვნულ გამოცდებს (მოწოდებულია დამატებითი დოკუმენტების სახით). ტესტის მეშვეობით უნდა დადგინდეს, შეესაბამება თუ არ პროგრამაზე ჩარიცხვის მსურველის ინგლისური ენის ცოდნა B1 დონეს, მაგრამ აღნიშნული ტესტები არის A1 დონის შესაბამისი. CEFR (საერთო ევროპული კომპეტენციები უცხოური ენების ფლობის შესახებ: შესწავლა, სწავლება, შეფასება) ენობრივი უნარების აღმწერი. CEFR-ის მიხედვით, B1 დონის ტესტის გასავლელად უნდა შეფასდეს ზმნიზედების, პირობითი წინადადებების, ფრაზეული ზმნების, წარსული განგრძობითის, წარსული სრულის და სხვა თემების ცოდნა. რაც შეეხება A1 ფლობის ცოდნას, უნდა შეფასდეს აწმყო მარტივი, ყოფნა ზმნის ფორმები და სხვა თემები. მოწოდებული ტესტის ფარგლებში ვაწყდებით სავარჯიშოებს, რომელიც ადგენს ცოდნის ფლობას კუთვნილებით ფორმა s-თან, აწმყო მარტივთან, ყოფნა ზმნის ფორმებთან მიმართებით, ამიტომ ტესტი შეესაბამება A1 დონეს. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს ინგლისური ენის სათანადო ტესტების შემუშავებას. უსდ - ს წარმომადგენლებთან გასაუბრებისას ნათლად გამოიკვეთა პროაქტიული პოზიცია სტუდენტების უფლებების დასაცავად. სტუდენტური ხელშეკრულებების გაფორმებისა და საჩივრების განხილვის პროცედურები სათანადოდ არის აღწერილი მარეგულირებელ დოკუმენტებში. სტუდენტური ხელშეკრულება ნათლად აღწერს უფლებებსა და მოვალეობებს, ასახავს კანონის მოთხოვნების შესრულების ვალდებულებას. სტუდენტის უფლებების დისციპლინური პროცესების კოდიფიკაცია აძლიერებს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ვალდებულებას პროცედურული სამართლიანობის და სტუდენტის უფლებების მიმართ. პროცედურების ნებისმიერი ნაბიჯი, რომელიც ეხება სტუდენტის უფლებებსა და კანონიერ ინტერესებს, გამჭვირვალეა, სამართლიანი და შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობას. ჩარჩოს განსაზღვრა, რომელიც მოიცავს სტუდენტურ თვითმმართველობას, სტაჟირებას და აკადემიურ და კლასგარეშე შესაძლებლობებს, მიუთითებს უნივერსიტეტის მზადყოფნაზე სტუდენტებს შეუქმნას შესაბამისი გარემო.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამები; • თვითშეფასების ანგარიში; • გასაუბრებები; • სასწავლო პროცესის ორგანიზების დებულებები;

• სწავლის პერიოდში მოპოვებული განათლების დასრულების (ECTS კრედიტები) აღიარების წესი; • უნივერსიტეტსა და სტუდენტს შორის დადებული ხელშეკრულების ნიმუში; • სტუდენტების უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვის მექანიზმები; • ეთიკის კოდექსი; • საკონსულტაციო მომსახურების წესები; • უნივერსიტეტში ჩარიცხვის პროცედურები; • გამოცდების ჩატარების დებულებები; • ფიზიკურ მედიცინასა და რეაბილიტაციაში ინგლისური ენის ცოდნის დადასტურების წესები, ვისაც არ ჩაუბარებია ერთიანი ეროვნული გამოცდები; • უნივერსიტეტის ვებგვერდი: iut.edu.ge.
რეკომენდაციები: 1. რეკომენდებულია, დაწესებულებამ უზრუნველყოს საგანმანათლებლო პროგრამების საფასურის საჯაროობა დაინტერესებული პირებისათვის, მათ შორის, უნივერსიტეტის ვებგვერდზე. 2. რეკომენდებულია, დაწესებულებამ მიუთითოს, რომ საგანმანათლებლო პროგრამები ჯერ არ არის აკრედიტებული, მათ შორის, უნივერსიტეტის ვებგვერდზე. 3. რეკომენდებულია, დაწესებულებამ უზრუნველყოს, რომ ინგლისური ენის ტესტი შესაბამისობაშია B1 დონის ინგლისური ენის ცოდნის დონის დასადგენ ტესტს.
რჩევები: არასავალდებულო რჩევები შემდგომი განვითარებისთვის
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად. ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან. ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები
- o სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად უსდ-ში მოქმედებს საკონსულტაციო მომსახურება. - o უსდ-ში ფუნქციონირებს კარიერული მხარდაჭერის სერვისი, სადაც სტუდენტები იღებენ შესაბამის კონსულტაციას და მხარდაჭერას დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით. - o უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტთა ინფორმირებას და მათ ჩართულობას სხვადასხვა საუნივერსიტეტო, ადგილობრივ და საერთაშორისო პროექტებსა და ღონისძიებებში, ასევე ხელს უწყობს სტუდენტური ინიციატივების მხარდაჭერას.

o უსდ-ს გააჩნია სოციალურად მოწყვლადი სტუდენტების მხარდაჭერის, მათ შორის, ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმები.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უსდ - ს პროაქტიული მიდგომა სტუდენტთა მხარდაჭერის მიმართ კარგად არის გამოხატული. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება მიზნად ისახავს სტუდენტებს გააცნოს თავიანთი უფლებები, პასუხისმგებლობები და ხელმისაწვდომი რესურსები მათი აკადემიური ცხოვრების დაწყებისთანავე. უსდ უზრუნველყოფს სათანადო მექანიზმის არსებობას სტუდენტების საჩივრების დროული და სამართლიანი განხილვისათვის. სტუდენტების დასაქმების და კარიერული პერსპექტივების გაზრდის მიზნით, უსდ უზრუნველყოფს შესაბამის კარიერული მხარდაჭერის სერვისებს, დამსაქმებელთა ჩართულობის პროგრამებს და სტაჟირების შესაძლებლობებს. მრავალფეროვანი კლასგარეშე ინიციატივების საშუალებით, რომლებიც მოიცავს სპორტულ, ხელოვნების, კულტურულ აქტივობებს და ინტელექტუალურ მისწრაფებებს, უსდ ცდილობს უზრუნველყოს მრავალფეროვანი სტუდენტური ცხოვრების გამოცდილება. თუმცა, სტუდენტების ფსიქიკური ჯანმრთელობის მხარდაჭერის არარსებობა და უსდ - ში მულტიკულტურული გარემოს შექმნა ხაზს უსვამს დამატებითი რესურსებისა და სპეციალიზირებული პერსონალის საჭიროებას. შესაბამისად, სასურველია სტუდენტებისთვის ფსიქიკური ჯანმრთელობის მხარდამჭერი სერვისების შეთავაზება. გარდა ამისა, მიუხედავად იმისა, რომ უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ გადაგა გარკვეული ნაბიჯები პარტნიორი საერთაშორისო უნივერსიტეტების და დამსაქმებლების ქსელის გაფართოების მიზნით, აღნიშნული მიმართულებით შემდგომი ძალისხმევა არსებით სარგებელს მოუტანს სტუდენტებს. სხვადასხვა ინდუსტრიასა და რეგიონში სხვადასხვა ინსტიტუციასთან და ორგანიზაციასთან პარტნიორობის დამყარებით, უსდ - ს ეძლევა შესაძლებლობა სტუდენტებს შესთავაზოს საერთაშორისო გაცვლითი, ერთობლივი კვლევისა და პროფესიული განვითარების გაძლიერებული შესაძლებლობები. საერთაშორისო უნივერსიტეტებთან და დამსაქმებლებთან პარტნიორობის გაღრმავება სასარგებლო იქნება სტუდენტების წარმატების მთავარი მისიისათვის. ცხადია, რომ უსდ - ს წინ აქვს მნიშვნელოვანი შესასრულებელი სამუშაო აღნიშნული მიმართულებით. თბილისის საერთაშორისო უნივერსიტეტი ავლენს სტანდარტებთან შესაბამისობის სურვილს. თუმცა, სასურველია, რომ უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ პრიორიტი მიანიჭოს ფსიქიკური ჯანმრთელობის მხარდაჭერის სერვისების ჩამოყალიბებას, მულტიკულტურულობის ხელშეწყობას და საერთაშორისო პარტნიორობის და დამსაქმებელთა ქსელების გაფართოებას სტუდენტური გამოცდილების შემდგომი გამდიდრების მიზნით.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამები; • თვითშეფასების ანგარიში; • გასაუბრებები; • სტუდენტების მხარდამჭერი მექანიზმები; • სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე სტუდენტების საგანმანათლებლო მომსახურების პოლიტიკა; • საგანმანათლებლო პროგრამის/სასწავლო გეგმის აქტივობების განხორციელების/შეფასების რეგულაციები; • სტუდენტთა უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვის მექანიზმი; • კარიერული მხარდაჭერის სერვისები; • საგანმანათლებლო პროცესის ელექტრონული სწავლების სისტემის განვითარების დებულება;

• ინფორმაცია პარტნიორი უნივერსიტეტების შესახებ; • უნივერსიტეტის ვებგვერდი – www.iut.edu.ge
რეკომენდაციები: 1. რეკომენდებულია, დაწესებულებამ გააფართოოს საერთაშორისო პარტნიორობა და დამსაქმებელთა ქსელები, სტუდენტური გამოცდილების გამდიდრებისა და მათი განვითარების ხელშეწყობის მიზნით.
რჩევები: 1. მიზანშეწონილია, სტუდენტებისთვის ფსიქიკური ჯანმრთელობის მხარდამჭერი სერვისების შეთავაზება.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

6. კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

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

6.1 კვლევითი საქმიანობა ☐ უსდ, სახისა და დარგის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ახორციელებს კვლევით/შემოქმედებით საქმიანობას. ☐ სადოქტორო კვლევების ხელმძღვანელობის ეფექტურობის უზრუნველყოფა ☐ უსდ-ს აქვს დარგის სპეციფიკის შესაბამისი სადისერტაციო ნაშრომის შეფასებისა და დაცვის საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უსდ სტრატეგიული განვითარების გეგმაში და თვითშეფასების ანგარიშში აღნიშნავს, რომ მისი მიზანია სამეცნიერო საქმიანობაში აკადემიური აქტივობების ინტეგრირება, კვლევის ხარისხის ამაღლება და საერთაშორისო სამეცნიერო სფეროში გამორჩეული პოზიციის დაკავება. აღნიშნული მიმართულებით ის განსაზღვრავს რიგ მიზნებსა და გამოწვევებს. თუმცა, წარმოდგენილი მტკიცებულებების მიხედვით რთულია აღნიშნული მიმართულების შეფასება. თვითშეფასების ანგარიშში აღნიშნულია, რომ

უნივერსიტეტი არის ახალი, შესაბამისად, მას არ გააჩნია გამოყენებითი კვლევების მიმართულებით პრაქტიკული გამოცდილება. თუმცა, მას აქვს ამბიციური გრძელვადიანი გეგმები და ღირებული თეორიული საფუძვლები, რაც მის კვლევით საქმიანობას ხდის პერსპექტიულს. თვითშეფასების ანგარიშში ასევე აღნიშნულია, რომ უნივერსიტეტი სტრატეგიულად და ფინანსურად მზად არის ხელი შეუწყოს როგორც აკადემიურ, ასევე პრაქტიკულ ინიციატივებს. თუმცა, თვალსაჩინოა საბიუჯეტო რესურსების ნაკლებობა აღნიშნული მიზნის განსახორციელებლად. გარდა ამისა, იმის გათვალისწინებით, თუ რა რაოდენობის სასწავლო აქტივობების განხორციელება მოუწევს პერსონალს უნივერსიტეტში (სტუდენტების და მცირე საკლასო აქტივობების გადაჭარბებული რაოდენობის გამო, შესაძლოა კურსები ისწავლებოდეს უსასრულოდ) და ის ფაქტი, რომ აკადემიურ პერსონალს აქვს სხვა ვალდებულებები (ჩვეულებრივ სხვა უნივერსიტეტებში, ასევე ზოგიერთს მთავრობაში, სამინისტროებსა და საავადმყოფოებში), ართულებს აღნიშნული მიზნების განხორციელების შესაძლებლობას.

კვლევის ერთ - ერთ მთავარ პრიორიტეტს, როგორც ჩანს, წარმოადგენს საქართველოში მწვანე ტენდენციების განვითარება. აღნიშნული დასაფასებელია და აშკარად მეტყველებს იმ საჭიროებაზე, რომელიც გამოვლინდა ბაზრის (სასარგებლო) კვლევის შედეგად. თუმცა, პროექტები არ არის სათანადოდ შემუშავებული და დაინტერესებულ მხარეებთან და აკადემიურ პერსონალთან ინტერვიუების დროს გამოიკვეთა ჩამოუყალიბებელი წარმოდგენა იმის შესახებ, თუ რა პრაქტიკული ნაბიჯები უნდა გადაიდგას მწვანე სექტორში კარგი შედეგების მისაღწევად ან ეკოლოგიურად სუფთა პროდუქტებისა და ტექნოლოგიების მიმართულებით.

ზემოთ აღინიშნა, რომ ექსპერტთა ჯგუფზე კარგი შთაბეჭდილება დატოვა ეკონომიკურ აგენტებთან თანამშრომლობის წახალისების მიზნით განხორციელებულმა აქტივობებმა. უნივერსიტეტმა გააფორმა ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი არასამთავრობო ორგანიზაცია „მწვანე ბიზნეს ასოციაციასთან“ და შპს „ბიოაგროსთან“. აღნიშნულ კომპანიებთან თანამშრომლობის მიზნით რეალურ სამუშაო გარემოში სტაჟირებასა და პრაქტიკულ საქმიანობაში ჩართვის ხელშეწყობა. სტუდენტებისთვის ცოდნის თეორიული და პრაქტიკული ასპექტების განვითარება და აღნიშნულ სფეროში ჩართულობა; მომავალი პრაქტიკული მუშაობისათვის საჭირო კომპეტენციების გამომუშავების უზრუნველყოფა. აღნიშნული ასევე გულისხმობს დამსაქმებლების მოთხოვნების დაკმაყოფილებას შესაბამისი ცოდნითა და უნარებით. მემორანდუმის გარდა, ხაზგასმულია მჭიდრო თანამშრომლობა და მხარდაჭერა უნივერსიტეტსა და ორგანიზაციას შორის აქტივობების ერთობლივი დაგეგმვისა და განხორციელების, ასევე დარგის აქტუალურ საკითხებსა და გამოწვევებზე რეაგირების კუთხით. თუმცა, ეკონომიკური აგენტების წარმომადგენლებთან განხორციელებული ინტერვიუს შედეგად, მათ მიერ დაფიქსირებული შესაძლებლობები ბუნდოვანი იყო. ცხადია, რომ რამდენიმე კურსდამთავრებულს შეუძლია რეალურად დასაქმდეს აღნიშნულ დამსაქმებლებთან, თუმცა მათი სამომავლო გეგმები უნივერსიტეტთან დაკავშირებით (უნივერსიტეტში მზის პანელების დაყენება) ნაკლებად ან საერთოდ არ უკავშირდება კვლევას ან კარიერულ განვითარებას.

იგეგმება დამატებითი მემორანდუმების გაფორმება სააგენტოებთან და ეკონომიკურ აგენტებთან. აღნიშნულთან დაკავშირებით უნივერსიტეტმა ექსპერტთა ჯგუფს მიაწოდა დამატებითი დოკუმენტაცია.

იმის გათვალისწინებით, რომ ეს არის ახალი უნივერსიტეტი, კვლევის მიმართულებით ხელმისაწვდომია შეზღუდული მტკიცებულებები. თუმცა, არსებული ვითარება კვლევით პროექტებთან დაკავშირებით (სადაც ისინი ჩამოთვლილია ვებგვერდზე, მაგრამ ბმულების ან ბიუჯეტის გარეშე) არ არის საკმარისად გამჭვირვალე.

მიუხედავად იმისა, რომ თვითშეფასების ანგარიშში წარმოდგენილი იყო ინფორმაცია კვლევით პროექტებთან დაკავშირებით ეკონომიკურ აგენტებთან ურთიერთობის მნიშვნელოვანი კვლევითი პოტენციალის შესახებ, აღნიშნული არ დადასტურდა დამსაქმებლებთან ინტერვიუების დროს, მათ ვერ წარმოადგინეს მტკიცებულება იმის შესახებ, თუ როგორ განხორციელდებოდა შესაბამისი აქტივობები.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები სტრატეგიული განვითარების გეგმა თვითშეფასების ანგარიში ბიუჯეტი ინტერვიუს შედეგები სამეცნიერო და ბიზნეს საქმიანობის ინსტიტუციური პოლიტიკა განხორციელებული კვლევითი პროექტები
რეკომენდაციები: 1. რეკომენდებულია, კვლევითი პროექტების შესახებ ვებგვერდზე განთავსდეს დეტალური ინფორმაცია. 2. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა სათანადოდ შეიმუშაოს კვლევითი პროექტები, რომლებშიც თავად არის ჩართული, ასევე ჩართულობის დონე, ბიუჯეტი და ამ პროექტების შემდგომი პერსპექტივები. 3. უნივერსიტეტში არსებობს კვლევითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციის მინიმალური მტკიცებულება. აღნიშნული საკითხი უნდა იყოს მოგვარებული. 4. მიუხედავად იმისა, რომ თვითშეფასების ანგარიშში წარმოდგენილი იყო ინფორმაცია კვლევით პროექტებთან დაკავშირებით ეკონომიკურ აგენტებთან ურთიერთობის მნიშვნელოვანი კვლევითი პოტენციალის შესახებ, აღნიშნული არ დადასტურდა დამსაქმებლებთან ინტერვიუების დროს, მათ მიერ არ იყო წარმოდგენილი მტკიცებულება იმის შესახებ, თუ როგორ განხორციელდებოდა შესაბამისი აქტივობები. აღნიშნული საკითხი უნდა გამოსწორდეს და დაზუსტდეს არსებობს თუ არა მნიშვნელოვანი სინერგიის პოტენციალი. კონკრეტული პროექტები, დაფინანსების გარანტიები, ხარჯთაღრიცხვა და ა.შ. უნდა იყოს უზრუნველყოფილი და გაანგარიშებული და სათანადოდ უნდა იყოს განმარტებული ეკონომიკური აგენტების ჩართულობა.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☐ შესაბამისობაში მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია
- o უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და სახელოვნებო - შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა. - o ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით/სახელოვნებო საქმიანობაში. - o უსდ ზრუნავს კვლევითი/განვითარების/ შემოქმედებითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციაზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უნივერსიტეტის მიზანს წარმოადგენს სამეცნიერო - კვლევითი და პროფესიული მუშაობის ხარისხის ამაღლება, კვლევითი და პროფესიული საქმიანობის ხარისხის მუდმივი გაუმჯობესების ხელშეწყობით. აღნიშნული გულისხმობს აკადემიურ და კვლევით პროცესებში სრულყოფილებისაკენ თავდაუზოგავ სწრაფვას, ასევე სამეცნიერო - კვლევითი პროცესების ინტეგრაციასა და ინტერნაციონალიზაციას. უნივერსიტეტის მიზანია სტუდენტების მოტივირება აქტიურად ჩაერთონ სამეცნიერო კვლევებში, კომერციალიზაციის მცდელობებში გაძლიერებული მონაწილეობის ხელშეწყობა, საბოლოოდ სამეცნიერო - კვლევითი და პროფესიული საქმიანობის გაძლიერება. გამიზნულია აღნიშნული პროგრესის განხორციელება, როგორც სავალდებულო რეგულაციების შესაბამისად, ასევე ნებაყოფლობითი კონკურენტული ფორმატით. ექსპერტთა ჯგუფმა აღმოაჩინა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ პერსონალის (აფილირებული აკადემიური პერსონალი) მოტივაციის ერთ - ერთი გზა შეიძლება იყოს, მაგალითად, ფინანსური წახალისება, აღნიშნული არ განხორციელებულა და მექანიზმი არ არის კარგად განვითარებული. გარდა ამისა, არ არის შემუშავებული კონკრეტული მექანიზმები სტუდენტების კვლევით და აკადემიურ საქმიანობაში ჩართვისათვის (გამოქვეყნებების გზით და ა.შ.). ასევე, არ არის ხელმისაწვდომი შიდა ჟურნალი (თუმცა ბმული მოცემულია ვებგვერდზე). ერთი დადებითი ასპექტი ის არის, რომ ინტერვიუების დროს გამოვლინდა, რომ აღნიშნული პერიოდისათვის უნივერსიტეტს უკვე შეთავაზებული ჰქონდა აკადემიური პერსონალის ტრენინგი სამეცნიერო კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით, ისევე როგორც სხვა შესაბამისი მიმართულებებით, უწყვეტი განათლების უზრუნველყოფის მიზნით. ეს ნამდვილად დადებითად აღსანიშნავია. უნივერსიტეტს აქვს არაერთი ერთობლივი ხელშეკრულება საზღვარგარეთის სხვადასხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან. სავარაუდოდ, ზოგიერთი მათგანი მიზნად ისახავს კვლევითი კავშირების განვითარებას და პერსონალის გაცვლას. თუმცა, ამჟამად, ყველაზე დიდი და ამოსაცნობი მიზანი იყო უკრაინის უნივერსიტეტებში სტუდენტების „შეგროვება“, რომლებმაც ომის გამო შეიჩერეს განათლების მიღება. თუმცა, ეს არ არის მნიშვნელოვანი ინტერნაციონალიზაცია. სამეცნიერო აქტივობების ფინანსური მხარდაჭერა დაგეგმილია უნივერსიტეტის ბიუჯეტის მთლიან ჩარჩოში, ისევე, როგორც სხვადასხვა სამეცნიერო და საგრანტო პროექტიდან, არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციიდან. მიუხედავად ამისა, უნივერსიტეტის საქმიანობის ეფექტიანობა

ფინანსური სახსრების მოზიდვაში სხვადასხვა საერთაშორისო ფონდიდან და ორგანიზაციიდან საშუალოზე დაბალია. როგორც ჩანს აღნიშნული საკითხი არ არის კარგად ნაფიქრი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

თვითშეფასების ანგარიში;

სტრატეგიული განვითარების გეგმა;

ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმები სხვა უნივერსიტეტებთან;

ინტერვიუები;

ბიუჯეტი;

ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგია.

რეკომენდაციები:

1. მიუხედავად იმისა, რომ ცხადია პერსონალის კვლევითი საქმიანობის გარკვეული მხარდაჭერა, რეკომენდებულია, უკეთესი და მკაფიოდ განსაზღვრული წახალისების უზრუნველყოფა.

2. რეკომენდებულია, სტუდენტების კვლევითი საქმიანობის მხარდაჭერის უზრუნველყოფა სათანადო წამახალისებელი ღონისძიებებით.

3. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტს ჰქონდეს უფრო ფართო ვალდებულება კვლევით პროექტებთან დაკავშირებით საზღვარგარეთის უნივერსიტეტებთან საერთაშორისო თანამშრომლობის უზრუნველსაყოფად.

რჩევები:

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

მოწინააღმდეგე დაწესებულებების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით

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

6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

როგორც ახალი უნივერსიტეტი, საკმაოდ რთული იყო დაწესებულების კვლევის შედეგების შეფასება.

თუმცა, შეიძლება ითქვას, რომ კვლევის შედეგების შეფასების და ანალიზის მექანიზმები არ არის ადეკვატური. არ არსებობს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მუდმივი ხელმძღვანელი და საგანმანათლებლო და ადმინისტრაციულ საქმეთა მართვის დეპარტამენტსა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურების როლების გადაფარვამ ზოგიერთი თანამშრომელიც კი დააბნია. უნივერსიტეტში არ არსებობს წახალისებისა და შემაფერხებელი ფაქტორის ეფექტური სისტემა პერსონალის აკადემიური პროდუქტიულობის წახალისების მიზნით. აღნიშნული გულისხმობს, რომ პერსონალი არ არის სათანადოდ დაჯილდოებული კარგი ხარისხის პუბლიკაციებისთვის. ასევე, არ ხორციელდება მათი გაფრთხილება, იმ შემთხვევაში თუ ისინი საერთოდ არ აქვეყნებენ. სამეცნიერო სამუშაოების დაგეგმვა და განხორციელება ამჟამად მიმდინარეობს სკოლებში, სადაც კვლევაზე პრიორიტეტული აქცენტი ერთდროულად უნდა შეესაბამებოდეს საგანმანათლებლო და სტუდენტთა ინტერესებს. სამეცნიერო აქტივობების სტრატეგიული დაგეგმვა ყოველი კალენდარული წლის დასაწყისში ხორციელდება სკოლის მიერ. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფი არ იყო დარწმუნებული, რომ არებობდა აღნიშნულის ეფექტურად განხორციელების შესაძლებლობა, რადგან პერსონალს სავარაუდოდ არ ჰქონდა საკმარისი დრო და მატერიალური რესურსი (სტუდენტების რაოდენობისა და მათი თანამსრომლობა სხვა უნივერსიტეტებთან), მიუხედავად აკადემიური პერსონალის ზოგიერთი წევრის წარსული შესანიშნავი კვლევისა (განსაკუთრებით სამედიცინო სკოლაში). მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის აქტივობების მონიტორინგის პროცედურები განახლდება და შეფასდება ყოველწლიურად, საინტერესოა თუ როგორ მოხდება აღნიშნულის განხორციელება ან რა მეთოდოლოგია იქნება გამოყენებული კონკრეტული შეფასების გასაკეთებლად.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა; თვითშეფასების ანგარიში; ინტერვიუს შედეგები; უნივერსიტეტის ბიუჯეტი; კვლევითი საქმიანობის ინსტიტუციური ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა.
რეკომენდაციები: 1. კვლევითი საქმიანობის ძლიერი და ეფექტური შეფასებისა და მხარდაჭერის უზრუნველსაყოფად, რეკომენდებულია კვლევით ცენტრში და ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტში პერსონალი დასაქმებული იყოს სრულ განაკვეთზე. 2. რეკომენდებულია, შეიქმნას წახალისებისა და შემაფერხებელი ფაქტორის კარგი სისტემა, აკადემიური პროდუქტის სრულყოფილების წახალისების მიზნით.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☐ 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 რესურსი - o უსდ-ს საკუთრებაში ან მფლობელობაში აქვს მატერიალური რესურსი (უძრავი და მოძრავი ქონება), რომელიც გამოიყენება დაწესებულების მისიით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად, სათანადოდ პასუხობს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვლევითი საქმიანობის მოთხოვნებს და შეესაბამება არსებულ და/ან დაგეგმილ სტუდენტთა რაოდენობას. - o დაწესებულებაში არის საგანმანათლებლო საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო გარემო: სანიტარიული კვანძები, ბუნებრივი განათების შესაძლებლობა და გათბობის ცენტრალური სისტემა. - o დაწესებულებაში დაცულია პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა. - o დაწესებულებას აქვს ადაპტირებული გარემო სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უძრავი ქონება რეგისტრირებულია საჯარო რეესტრში კანონის შესაბამისად. უნივერსიტეტს დადებული აქვს გრძელვადიანი (8 წლიანი) იჯარის ხელშეკრულება მილენიუმის უნივერსიტეტთან შენობისა და აღჭურვილობის გამოყენებაზე სამედიცინო პროგრამის განსახორციელებლად. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების საკუთრებაშია სხვადასხვა პროგრამირებადი კომპიუტერები, პროექტორები, პრინტერები, აუდიო - ვიზუალური აღჭურვილობა, სკანერები, სათვალთვალო კამერები, საპროექციო ეკრანები, სერვერები, ქსელური კამერები და WiFi მოდემები. ობიექტები აღჭურვილია ბუნებრივი ვენტილაციით და დაცვის პერსონალი ეფექტურად აკონტროლებს და ოპერატიულად რეაგირებს რეგულაციებთან შესაბამისობაზე. ისინი ასევე უზრუნველყოფენ სასწავლო მასალების უსაფრთხოდ შენახვას. უნივერსიტეტის ტერიტორიაზე დაცულია სტუდენტებისა და პერსონალის ფიზიკური უსაფრთხოება. მთელ შენობაში დამონტაჟებულია და გამართულად ფუნქციონირებს ვიდეომეთვალყურეობის სისტემები და ხანძარსაწინააღმდეგო სიგნალიზაცია, საგანგებო სიგნალიზაციის ინსტრუქციებთან და საგანგებო სიტუაციების მართვასთან ერთად. უსაფრთხოების ოფიცერთან შეხვედრისას აღინიშნა, რომ მოსწავლეებს გადაეცემათ ევაკუაციის დამატებითი ინსტრუქციები. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფმა აღნიშნა, რომ კომუნიკაციის პრობლემების თავიდან აცილების მიზნით უნდა გაუმჯობესდეს

ადმინისტრაციული პერსონალის ინგლისური ენის ცოდნის დონე, განსაკუთრებით სასწრაფო სამედიცინო დახმარების დროს. ხელმისაწვდომია პირველადი სასწრაფო სამედიცინო დახმარება, რომელიც დაკომპლექტებულია სერტიფიცირებული სამედიცინო პროფესიონალებით (ექიმებით). უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს სამედიცინო კაბინეტი, რომელიც აღჭურვილია პირველადი დახმარების საშუალებებით. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაციაა დამატებითი პანდუსის დამატება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე სტუდენტების შეუფერხებელი მოქმედების უზრუნველსაყოფად. ასევე, დიდი რაოდენობის სტუდენტების შემთხვევაში, სწავლის პროცესში ფუნქციონირების უზრუნველსაყოფად ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ექიმების მორიგეობა. სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტებისთვის უნივერსიტეტში არსებობს ადაპტირებული ინფრასტრუქტურა ლიფტების, პანდუსებისა და სანიტარული საშუალებების ჩათვლით. ასევე არსებობს საინჟინრო ანგარიში შენობის უსაფრთხოებისა და გათბობის შესახებ. ლაბორატორიულ სივრცეებში ნივთები, რომლებიც საფრთხეს უქმნიან ადამიანის ჯანმრთელობას და სიცოცხლეს არ არის გამოყენებული. სანიტარული მოწყობილობები დამონტაჟებულია ცალკე, უწყვეტი წყალმომარაგებით და ჰიგიენური საშუალებით. სანიტარიულ ობიექტებში ჰიგიენური ნორმები მკაცრად დაცულია. სასადილოში არ იკეტება საპირფარეშო და საჭიროებს შეკეთებას.

უნივერსიტეტში არის ხელმისაწვდომი სივრცე, რომელშიც გამოყოფილია ავტოსადგომი სპეციალური საჭიროებების მქონე პირთა დასაბინავებლად, რაც უზრუნველყოფს უსაფრთხო გარემოს. ასევე, ამჟამად შენობის პირველ სართულზე ფუნქციონირებს კაფეტერია, რომელიც ემსახურება როგორც სტუდენტებს, ასევე თანამშრომლებს.

უნივერსიტეტს გაფორმებული აქვს ხელშეკრულებები სხვადასხვა კლინიკასთან და სამედიცინო ცენტრთან.

ექსპერტთა ჯგუფი ეწვია დავით ტატიშვილის სამედიცინო ცენტრს, რომელიც მოქმედებს სახელწოდებით "მედ ინვესტი". ექსპერტთა ჯგუფის წევრებმა შეაფასეს სტუდენტური და საგამოცდო სივრცეები. ასევე, ჯგუფის წევრების რეკომენდაციაა უნივერსიტეტმა გააფართოვოს კლინიკური ობიექტები, რათა უზრუნველყოს ადეკვატური პრაქტიკული სამუშაო ადგილები სტუდენტებისთვის, ვინაიდან არსებული რესურსები შეიძლება არ იყოს საკმარისი.

უნივერსიტეტმა წარმოადგინა ახალი შენობის მშენებლობის გეგმა. გეგმაში გათვალისწინებულია საცეკვაო და სპორტული სივრცეები, კაფეტერია, ბიბლიოთეკა და დასასვენებელი ოთახები, მაგრამ მას აკლია სტუდენტებისთვის მკაფიოდ გამოყოფილი სივრცეები (აუდიტორიები). თუმცა, დეტალური ინფორმაცია დაფინანსების შესახებ და პროექტის ვადები არ იყო აღნიშნული. უნივერსიტეტის შენობაში განთავსებულია აუდიტორიები და სამედიცინო და ბიზნესის პროგრამებისთვის განკუთვნილი ლაბორატორიები, ხოლო მთავარ შენობაში განთავსებულია ობიექტურად სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდის 8 სადგური და იტევს დაახლოებით 255 სტუდენტს სხვადასხვა ოთახში და საკონფერენციო დარბაზში. ზოგიერთი ოთახი, როგორიცაა საგამოცდო ცენტრი, აღჭურვილია კომპიუტერებით. უნივერსიტეტმა წარმოადგინა სტუდენტების განაწილების გეგმა. ჯგუფის წევრებმა განიხილეს და შეაფასეს მოწოდებული დოკუმენტები და განისაზღვრა, რომ გეგმის განსახორციელებლად საჭირო იქნება დამატებითი პერსონალი და რესურსები, რაც არ არის მარტივად მისაღწევი. მიუხედავად იმისა, რომ სტუდენტების მომსახურების მიზნით დაწესებულმა ცვლებმა შეიძლება წარმოქმნას გამოწვევები და გაზრდილი ხარჯები, კომპლექსურ ამოცანად რჩება არსებულ შენობაში სტუდენტთა დიდი რაოდენობის ეფექტური სწავლების უზრუნველყოფა. როგორც ჩანს, მორიგეობის განხორციელებამ შეიძლება გაზარდოს საოპერაციო ხარჯები და სტუდენტებს შეუქმნას სირთულეები, არსებულ შენობაში მარტივი არ იქნება სტუდენტების ასეთი დიდი

რაოდენობისათვის მაღალი ხარისხის სწავლების უზრუნველყოფა. ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის წევრებმა დაათვალიერეს რამდენიმე ოთახი ბუნებრივი განათების გარეშე და უნივერსიტეტის წარმომადგენლებმა მოგვიანებით განაცხადეს, რომ აღნიშნული სივრცე არ იქნებოდა გამოყენებული სასწავლო მიზნებისთვის.	
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • ადგილზე ვიზიტი • ინტერვიუ • ხელშეკრულებები კლინიკებთან • პროექტის გეგმა	
რეკომენდაციები: 1. ფაკულტეტის სივრცე არასაკმარისია სასურველი სტუდენტების რაოდენობისთვის. შესაბამისად, უნდა გაიზარდოს სივრცე ან შემცირდეს სტუდენტების რიცხვი. 2. აუდიტორიები ბუნებრივი განათების გარეშე არ უნდა იყოს გამოყენებული. 3. უნდა გაიზარდოს კლინიკურ ბაზებთან ხელშეკრულებების რაოდენობა, იმისათვის, რომ ადეკვატურად მოერგოს სტუდენტების მოსალოდნელ რაოდენობას.	
რჩევები:	
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):	
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან	
7.2. საბიბლიოთეკო რესურსები ბიბლიოთეკაში არსებული გარემო, რესურსები და მომსახურება ხელს უწყობს სასწავლო და კვლევითი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებას და უსდ მუდმივად ზრუნავს მის განვითარებაზე. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი საზოგადოებისთვის ხელმისაწვდომი სამკითხველო დარბაზი აღჭურვილია ისეთი აუცილებელი რესურსებით, როგორც არის ინტერნეტის ქსელში ჩართული კომპიუტერები, პრინტერები, ქსეროქსი და სკანერი. ბიბლიოთეკაში სტუდენტები უზრუნველყოფილნი არიან ინტერნეტზე შეუზღუდავი წვდომით. ექსპერტთა ჯგუფის წევრებმა შეაფასეს და დაათვალიერეს საბიბლიოთეკო წიგნადი ფონდი და მისი შესაბამისობა სილაბუსებთან. სილაბუსში მითითებული სავალდებულო ლიტერატურა ძირითადად ხელმისაწვდომია ონლაინ რეჟიმში, ხოლო სამედიცინო რეაბილიტაციის პროგრამის ფიზიკური მასალა უმეტეს შემთხვევაში მიუწვდომელია. ასევე, ჩვენ ვიპოვნეთ მრავალი წიგნი, რომელიც ეკუთვნოდა წინა	

უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას, რომელსაც არანაირი კავშირი აქვს თბილისის საერთაშორისო უნივერსიტეტის პროგრამებთან. უნივერსიტეტის განცხადებით, სტუდენტებსა და თანამშრომლებს საერთაშორისო ელექტრონულ საბიბლიოთეკო მონაცემთა ბაზებზე წვდომა შეუძლიათ მხოლოდ კამპუსის ტერიტორიიდან და ის გარედან მიუწვდომელია. გარდა ამისა, ელექტრონული წიგნები ხელმისაწვდომია ბიბლიოთეკის შიდა ქსელის მეშვეობით. თუ მომხმარებელი ითხოვს ელექტრონულ წიგნს, ის 24 საათის განმავლობაში გაიგზავნება მითითებულ ელექტრონული ფოსტის მისამართზე. უნივერსიტეტი აპირებს შეაგროვოს უკუკავშირი და რეკომენდაციები, შემდეგ კი ყურადღებით გააანალიზოს და შეაფასოს მიღებული ინფორმაცია პოტენციური ცვლილებების განსაზღვრის მიზნით. გარდა ამისა, ისინი მიზნად ისახავენ შეიმუშაონ საბიბლიოთეკო რესურსებისა და სერვისების განვითარების გეგმები მიღებული უკუკავშირის შესაბამისად. ბიბლიოთეკის სამუშაო საათებია ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით, 10:00 საათიდან 21:00 საათამდე და შაბათს 10:00 საათიდან 15:00 საათამდე. ბიბლიოთეკა ფუნქციონირებს ორ ცვლაში და იცავს გამოყენების სპეციფიკურ წესებს. ასევე, ექსპერტთა ჯგუფს საშუალება ჰქონდა დაეთვალიერებინა ბიბლიოთეკისგან განცალკევებული საარქივო სივრცე. ვიზიტის დროს დადგინდა, რომ სივრცე აუთვისებელი იყო, მხოლოდ რამდენიმე თარო და მერხი იყო განთავსებული, არ იყო კომპიუტერი რეესტრის ჩანაწერების საწარმოებლად; შესასვლელი არის პირდაპირ ეზოდან.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • ადგილზე ვიზიტი • ინტერვიუ • ვიზიტი ბიბლიოთეკაში
რეკომენდაციები: 1. რეკომენდებულია, რეაბილიტაციისთვის უკეთესი ფიზიკური მასალების უზრუნველყოფა. 2. რეკომენდებულია, მონაცემთა ბაზები ხელმისაწვდომი იყოს უნივერსიტეტის გარეთაც ან ვებ პორტალის მეშვეობით.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

7.3 საინფორმაციო რესურსები

- o უსდ-მ შექმნა ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა არის უზრუნველყოფილი.
- o ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მათი მუდმივი განვითარების ხელშეწყობი მექანიზმები.
- o უსდ უზრუნველყოფს ბიზნეს პორცესების უწყვეტობას.
- o უსდ-ს აქვს მოქმედი ვებ-გვერდი ქართულ და ინგლისურ ენებზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უნივერსიტეტის ვებგვერდი www.iut.edu.ge შექმნილია WordPress პლატფორმის გამოყენებით. ვებგვერდზე განთავსებულია სტუდენტური პორტალი, ელექტრონული მონაცემთა ბაზა, რომელიც მოიცავს სტუდენტთა პერსონალურ საკითხებს, სკოლის შეფასებებს, პროგრამის ხედვებს, საგანმანათლებლო პროგრამების ჯგუფების ფორმირებას, საგანმანათლებლო პროგრამების კურსის მონაცემთა ბაზას და თითოეული კურსის სილაბუსებს. თუმცა, ამჟამად ვებგვერდი მიუწვდომელია საზოგადოებისთვის და ჯგუფის წევრებს არ აქვთ შესაძლებლობა დაინახონ დეტალები, თუ როგორ ფუნქციონირებს ვებგვერდი სტუდენტებისთვის უნივერსიტეტის გარეთ.

ჯგუფის წევრებს ჰქონდათ საშუალება შეხვედროდნენ პროგრამული უზრუნველყოფის შემქმნელს, რომელმაც აღნიშნა, რომ მან უნივერსიტეტის მოთხოვნით განახორციელა გარკვეული ცვლილებები. გარდა ამისა, აღნიშნული პროგრამით სარგებლობს საქართველოში მოქმედი სხვადასხვა უნივერსიტეტი. დამატებით, ჩვენ აღმოვაჩინეთ, რომ უნივერსიტეტში არსებულ კომპიუტერებში დაინსტალირებულია MS Windows - ის სხვადასხვა ვერსია და ბევრი მათგანი ვერ ხსნის Excel - ს ზოგიერთი MS პროგრამული უზრუნველყოფის შემთხვევაში.

უნივერსიტეტში არსებული კომპიუტერული ტექნოლოგია ემსახურება უნივერსიტეტის სტრუქტურულ ერთეულებში მართვისა და საგანმანათლებლო კვლევითი საქმიანობის ხელშეწყობას. აუდიტორიებში ლექცია/სემინარების დროს გამოიყენება პროექტორები და პლაზმური ტელევიზორები აუდიოვიზუალური პრეზენტაციების და სხვადასხვა საგანმანათლებლო ვიდეო მასალისა და კვლევის შედეგების ჩვენების მიზნით, როგორც სწავლისა და აღმოჩენის პროცესის ნაწილი.

უნივერსიტეტის წვდომის კონტროლის სისტემით რეგულირდება სტუდენტების, პერსონალის და ვიზიტორების შემოსვლა და გასვლა უნივერსიტეტის შენობაში და ტერიტორიაზე. აღსანიშნავია, რომ წვდომის კონტროლის სისტემა სრულად ფუნქციონირებს სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალისთვის, უნივერსიტეტის შენობის კონტროლირებადი წვდომის უზრუნველსაყოფად გამოიყენება ელექტრონული ბარათების სისტემა.

ვებგვერდი არ ფუნქციონირებს გამართულად, ბევრი გვერდი და დოკუმენტი მიუწვდომელია ან ხელმისაწვდომია მხოლოდ ინგლისურ ენაზე, აღნიშნული ასევე უნდა განიმარტოს ზემოთ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ადგილზე ვიზიტი
- ინტერვიუ
- ვებგვერდი
- ინფორმაციული ტექნოლოგიების მენეჯმენტის პოლიტიკა

შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
რეკომენდაციები: 1. უნივერსიტეტის ვებგვერდი უნდა გაუმჯობესდეს, მათ შორის, გარე გამოყენებისთვის ვებპორტალის დამატებით.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
7.4 ფინანსური რესურსი - o უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია. - o უსდ-ის ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმებში გაწერილი აქტივობების შესრულებას. - o უსდ - ის ფინანსური რესურსები ორიენტირებულია დაწესებულების ძირითადი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებაზე უსდ-ში არსებობს ანგარიშვალდებულების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტური სისტემა. - o უსდ-ის ბიუჯეტში გათვალისწინებულია სამეცნიერო კვლევებისა და ბიბლიოთეკის ფუნქციონირება-განვითარების დაფინანსება. - o უსდ-ში არსებობს ანგარიშვალდებულების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტური სისტემა.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უნივერსიტეტის ბიუჯეტი შედგება სამწლიანი გეგმისგან, რომელიც იწყება 2024 წელს. ინტერვიუებისა და განხილვების დროს გამოვლინდა, რომ მიმდინარე წელს რთული იქნება შემოსავლების მიღება ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის პროცესის ხანგრძლივობის გათვალისწინებით. ასევე, უნივერსიტეტს არ ჰქონდა შედგენილი ფინანსური დაბრკოლებების გარეშე ფუნქციონირებისათვის აუცილებელი მოგება - ზარალის ქულების და სტუდენტების მინიმალური რაოდენობის ზუსტი გაანგარიშება. სარეზერვო გეგმების არსებობის მიზნით, უნივერსიტეტის გეგმის მიხედვით დამფუძნებელს სურს განხორციელოს ინვესტიცია უნივერსიტეტში. ასევე ფინანსური დეპარტამენტის ხელმძღვანელმა აღნიშნა, რომ უნივერსიტეტი ერთი სტუდენტითაც გააგრძელებდა ფუნქციონირებას, თუმცა აღნიშნულის დამადასტურებელი კონკრეტული დოკუმენტი ან მტკიცებულება არ არსებობს. ჩვენ არ მოგვეცა საშუალება შევხვედროდით უნივერსიტეტის დამფუძნებელს. მიუხედავად ამისა, პირველი სესიის დროს დაწესებულების დირექტორებმა სიტყვიერად დაადასტურეს სტუდენტების მოზიდვისას წარმოქმნილი პრობლემების შემთხვევაში ალტერნატიული დაფინანსების შესაძლებლობები.

ამჟამად უნივერსიტეტს არ აქვს ფინანსური ვალდებულებები ფინანსური ინსტიტუტების მიმართ. ჩვენ ვნახეთ შპს სასწავლო უნივერსიტეტ მილენიუმის შენობისა და აღჭურვილობის საიჯარო ხელშეკრულება, რომელიც წარმოადგენს უნივერსიტეტის ერთადერთ ფინანსურ ვალდებულებას.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • ადგილზე ვიზიტი • ბიუჯეტი • ინტერვიუები
რეკომენდაციები: 1. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტის მდგრადი ფუნქციონირების მიზნით დაემატოს დაფინანსების ალტერნატიული წყაროები. 2. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა განახორციელოს მკაფიო გამოთვლები, იმისათვის, რომ უზრუნველყოს გამჭვირვალობა და სასურველ მიზნებსა და რეალურ რესურსებს შორის მკაფიო თანხვედრა.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან