



განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

სსიპ - ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ავტორიზაციის დასკვნა

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: სიბოლტ ნოორდა, ამსტერდამის უნივერსიტეტის ემერიტუს
პრეზიდენტი, ნიდერლანდები.

თანათავმჯდომარე: ნადია ბადრავი, კაიროს უნივერსიტეტის ემერიტუს პროფესორი,
ეგვიპტე.

წევრები:

გიორგი აბულაძე, სტუდენტი ექსპერტი, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
ილია ზოცვაძე, ფაკულტეტის დეკანი, ევროპის უნივერსიტეტი, თბილისი
ეკა გეგეშიძე, დამსაქმებელი ექსპერტი, პროფესორი, საქართველოს უნივერსიტეტი,
თბილისი

გიგა ხოსიტაშვილი, ბიბლიოთეკის ხელმძღვანელი, ილიას სახელმწიფო
უნივერსიტეტი, თბილისი

დავით მახვილაძე, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელი,
საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, თბილისი

დავით თოფურია, ფაკულტეტის დეკანი, თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო
უნივერსიტეტის ფაკულტეტი, თბილისი

თბილისი

2024

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი [ბსუ] არის საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, რომელიც დაფუძნებულია ბათუმში. მან ბოლოს ავტორიზაცია გაიარა 2018 წელს, დაწესებულება გთავაზობთ 87 უმაღლეს საგანმანათლებლო (აქედან 74 არის აკრედიტებული პროგრამა) და 7 –ს პროფესიული განათლების პროგრამს. ჩარიცხული აქტიური სტუდენტების საერთო რაოდენობაა 6913 [2523 სტატუს–შეჩერებული სტუდენტი], აქედან 4806 საბაკალავრო პროგრამებზე [2059 შეჩერებული სტატუსით], 374 სამაგისტრო პროგრამებზე [208 შეჩერებული სტატუსით], 1058 დიპლომირებული მედიკოსი პროგრამებზე [95 შეჩერებული სტატუსით], 153 ერთ–საფეხურიან პროგრამებზე [25 სტატუს–შეჩერებული], 63 მასწავლებელთა მომზადების [12 სტატუს–შეჩერებული] და 89 სადოქტორო პროგრამებზე [35 სტატუს–შეჩერებული]. პერსონალის ჯამური რაოდენობა 1201-ს შეადგენს: 303 აკადემიური პერსონალი, 291 აფილირებული აკადემიური პერსონალი, 480 მოწვეული პერსონალი, 34 ადმინისტრაციული პერსონალი და 312 დამხმარე პერსონალი. ყველა მონაცემი ეყრდნობა 2024 წლის თვითშეფასების ანგარიშს.

ბსუ დაარსდა 1990 წელს პედაგოგიური ინსტიტუტის ბაზაზე და მას შემდეგ თანდათან ჩამოყალიბდა სრულფასოვან ეროვნულ უნივერსიტეტად, რომელიც მყარად არის ფეხმოკიდებული რეგიონში და ხელს უწყობს მისი როგორც საგანმანათლებლო, ასევე დასაქმების საჭიროებებისა და მოთხოვნების დაკმაყოფილებას. შემდგომ წლებში ბსუ-ს გაუჩნდა საერთაშორისო ამბიციები განათლებაში (ძირითადად სამედიცინო სფეროში), ისევე როგორც კვლევაში (ყველა სფეროში).

დაწესებულებაში განხორციელებული საავტორიზაციო ვიზიტის მოკლე მიმოხილვა

2024 წლის 27-30 მაისს ექსპერტთა ჯგუფი ეწვია ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტს, ჩაატარა რიგი ინტერვიუები და დაათვალიერა უნივერსიტეტის რამდენიმე დაწესებულება, მათ შორის არაერთი სამედიცინო პუნქტი.

ვიზიტის განმავლობაში ექსპერტთა ჯგუფს ეხმარებოდნენ ცენტრის თანამშრომლები თორნიკე ბაქაქური და ანა ჯუღელი, ასევე თარჯიმანი მარიამ ხაჭომია.

27 მაისს ექსპერტთა ჯგუფმა ინტერვიუ გამართა რექტორთან და რექტორის მოადგილესთან; თვითშეფასების ჯგუფთან; როგორც აკადემიური, ასევე წარმომადგენლობითი საბჭოს დელეგაციასთან; ადმინისტრაციის ხელმძღვანელთან და ფაკულტეტის დეკანებთან; სამეცნიერო კვლევის ცენტრის (SRS), სტრატეგიული განვითარების და საერთაშორისო ურთიერთობების დეპარტამენტის (SD&IR), პროფესიული პროგრამების მართვისა და უწყვეტი განათლების ცენტრის (CMVPCE)

და საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის (PR) ხელმძღვანელებთან; სასწავლო პროცესის და სტუდენტთა კარიერული განვითარებისა და მხარდაჭერის (SCDCSD) (ქვე)დეპარტამენტების წარმომადგენლებთან; კანცელარიის, IT, საფინანსო-ეკონომიკური (FE), იურიდიული, დაცვისა და შრომის უსაფრთხოების (PLSS) და ბიბლიოთეკის დეპარტამენტების ხელმძღვანელებთან.

28 მაისს ექსპერტთა ჯგუფი ესაუბრა ზუსტ მეცნიერებათა და განათლების, ტექნოლოგიების, საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა და ჯანდაცვის ფაკულტეტების პროგრამის ხელმძღვანელებს სამი კვლევითი ინსტიტუტის დირექტორებთან ერთად; ეკონომიკისა და ბიზნესის, ტურიზმის, ჰუმანიტარულ, იურიდიულ და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტების პროგრამების ხელმძღვანელებს; ზუსტ მეცნიერებათა და განათლების, ტექნოლოგიების, საბუნებისმეტყველო და ჯანდაცვის ფაკულტეტების აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ზოგიერთ წევრს; ეკონომიკისა და ბიზნესის, ტურიზმის, ჰუმანიტარულ, იურიდიულ და სოციალური მეცნიერებათა ფაკულტეტების აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ზოგიერთს წევრს; ზუსტ მეცნიერებათა და განათლების, ტექნოლოგიების, საბუნებისმეტყველო მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის ფაკულტეტების ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის ზოგიერთ სტუდენტს; ეკონომიკისა და ბიზნესის, ტურიზმის, ჰუმანიტარულ, იურიდიულ და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტების ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის ზოგიერთი სტუდენტს; რამდენიმე დოქტორანტს ექვსი სხვადასხვა პროგრამიდან; სტუდენტური თვითმმართველობის სტუდენტების დელეგაციას, ასევე სტუდენტებს სხვადასხვა სტუდენტური კლუბიდან და საზოგადოებიდან.

პარალელურად თანათავმჯდომარე და ჯგუფის ორი წევრი გაესაუბრა დიპლომირებული მედიკოსის პროგრამის ხელმძღვანელს; ამავე პროგრამების აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ზოგიერთი წევრს; ბაკალავრიატის და მაგისტრატურის რამდენიმე სტუდენტს დიპლომირებული მედიკოსის პროგრამებიდან.

29 მაისს შეფასების ჯგუფმა გამოკითხა საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების რამდენიმე უახლესი კურსდამთავრებული; სადოქტორო პროგრამების ზოგიერთი უახლესი კურსდამთავრებული; როგორც რეგიონული სამინისტროების, ასევე სხვა რეგიონული დამსაქმებლების ზოგიერთი წარმომადგენელი.

პარალელურად, თანათავმჯდომარე და ჯგუფის ორი წევრი გაესაუბრა დიპლომირებული მედიკოსის და სხვა ინგლისურენოვანი პროგრამების კურსდამთავრებულებს.

შემდეგ ექსპერტთა ჯგუფს წარუდგინეს ციფრული პორტალების საუნივერსიტეტო სისტემა; მათ ასევე მოინახულეს მრავალფეროვანი დაწესებულებები ქობულეთსა და ბათუმში დაწყებული კვლევითი დაწესებულებებიდან და ბიბლიოთეკიდან დამთავრებული სპორტული ცენტრებითა და საერთო საცხოვრებლით.

იმავდროულად, თანათავმჯდომარემ და ჯგუფის ორმა წევრმა მოინახულეს ბათუმის მთელი რიგი სამედიცინო და მასთან დაკავშირებული დაწესებულებები.

30 მაისს ექსპერტთა ჯგუფი გაესაუბრა უნივერსიტეტისა და ფაკულტეტების ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსებს; ასევე პრორექტორს.

შემდეგ შეფასების ჯგუფმა პირადად განიხილა ძირითადი მიგნებები და შეფასებები, ასევე რეკომენდაციები და საუკეთესო პრაქტიკა; რის შემდეგაც ჯგუფის

თავმჯდომარემ ეს პირველადი დასკვნები წარუდგინა რექტორს და პრორექტორს, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს, ასევე ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ზოგიერთ ხელმძღვანელს.

ამ ყველაფერმა შეუფერხებლად ჩაიარა, ბსუ-ს თანამშრომლების, თარჯიმნისა და ცენტრის ორივე თანამშრომლის ეფექტური მხარდაჭერით.

უსდ-ს სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

რეკომენდაციები

(1.2.) რეკომენდებულია ბსუ-ს დანერგოს დინამიური ციკლის სტრატეგიული დაგეგმვის პრაქტიკა საკუთარი მეთოდოლოგიის შესაბამისად, თავის სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში მიუთითოს შესრულების მკაფიო ინდიკატორები თითოეული შემთხვევისთვის და სისტემატურად გააერთიანოს მათთან დაკავშირებული ამოცანები და მისწრაფებები.

(2.1.) რეკომენდებულია ადამიანური კაპიტალის, როგორც ახალი ცენტრალური ფუნქციის, განვითარება, რომელიც აერთიანებს და ემსახურება ურთიერთდაკავშირებულ მიზნებსა და ამოცანებს, როგორც მენეჯმენტსა და მხარდაჭერაში უნივერსიტეტის დონეზე, ასევე ფაკულტეტებსა და ინსტიტუტებში (ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის მომავალი როლი).

(2.2.) რეკომენდებულია, რომ ხარისხის კულტურის ჩამოყალიბება იყოს ხარისხის უზრუნველყოფის საერთო მიზანი (რაც გულისხმობს ხარისხის პასუხისმგებლობებისა და მრავალმხრივი შეფასებებს ნორმალიზებას).

(3.2.) რეკომენდებულია სამედიცინო პროგრამებში ინტეგრაციის ხარისხის გაზრდა და ინგლისურ პროგრამებში კლინიკური სწავლების დროის გაზრდა.

რეკომენდებულია უცხოელი სტუდენტებისთვის ქართული ენის ათვისების გააქტიურება.

რეკომენდებულია ფაკულტეტის წევრებისთვის სამედიცინო განათლებაში შესაძლებლობების განვითარების პროგრამის შემუშავება.

(3.3.) რაც შეეხება სამედიცინო პროგრამებს, რეკომენდებულია სამედიცინო პროგრამის სტუდენტების შეფასებაში რეალური ინტეგრაციის უზრუნველყოფა, ასევე ობიექტურად სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდის (OSCE) გაუმჯობესება საგნობრივი ნიშნულის მიხედვით (ის უნდა მოიცავდეს მინიმუმ 10 სადგურს) და ობიექტურად სტრუქტურირებული პრაქტიკული გამოცდის (OSPE) დანერგვა საბაზისო სამეცნიერო მოდულებში.

(4.1.) რეკომენდებულია პერსონალის შეფასების გათანაბრება სტანდარტებთან (360 გრადუსით) და მისი განხორციელება ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის მიერ, მკაფიო კრიტერიუმებითა და შესრულების ძირითადი ინდიკატორებით.

(5.1.) რეკომენდებულია სტუდენტთა ცნობიერების ამაღლება (უფლებებზე, სტუდენტური თვითმმართველობაზე).

(6.1.) რეკომენდებულია, მომავალი რეკრუტირების გათვალისწინებით, ინგლისური ენის ადეკვატური დონე აუცილებელი გახდეს მომავალი დოქტორანტებისთვის.

(6.2.) რეკომენდებულია, რომ ბსუ ჩაერთოს უფრო მეტ საერთაშორისო კვლევით პროექტში, როგორც საუკეთესო გზა მისი საერთაშორისო კვლევითი პორტფოლიოსა და ხილვადობის გასაუმჯობესებლად.

რეკომენდებულია, რომ ბსუ-მ თავისი ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა და პრაქტიკა უფრო ანალიტიკური და სტრუქტურირებული გზით (გარდა ინდივიდუალური პროექტებისა და აქტივობების დაგეგმვისა) წარმართოს.

(7.1.) რეკომენდებულია სამედიცინო სიმულაციის ცენტრის განახლება, უფრო მოწინავე მანეკენებისა და ანატომაჟის დამატებით კლინიკური როტაციისა და ძირითადი სამეცნიერო საჭიროებების უზრუნველსაყოფად.

(7.2.) რეკომენდებულია ბიბლიოთეკამ ნათლად წარმოადგინოს ტრენინგ-მოდულები ინფორმაციის მოძიების შესახებ და შესთავაზოს ეს სერვისი თავის მომხმარებლებს როგორც ქართულ, ასევე ინგლისურ ენებზე.

რეკომენდებულია ბიბლიოთეკამ იზრუნოს თავისი წესებისა და ვებგვერდის შესახებ ინფორმაციის ინგლისურად თარგმნაზე, რათა გარანტირებული იყოს უცხოელი სტუდენტების (და სხვა დაინტერესებული მხარეების) ინფორმირება.

(7.3.) ბსუ-ს საერთაშორისო ამბიციებიდან გამომდინარე, რეკომენდებულია, რომ ბსუ-ს ვებგვერდი იყოს სრულყოფილი და ხელმისაწვდომი ინგლისურენოვანი მომხმარებლებისთვისაც.

(7.4.) რეკომენდებულია, რომ ბსუ-მ მოაგვაროს კონტროლის და გარე და შიდა აუდიტის საკითხები მისი რესურსების გამოყენების სრული გამჭვირვალობის თვალსაზრისით (რაც, ძირითადად, 2018 წლის რჩევის გამეორებაა).

რეკომენდებულია კომერციალიზაციისგან გაზრდილი შემოსავლის გეგმების გათვალისწინებით, ბსუ-მ შექმნას ინტეგრირებული გეგმა, რომელიც მოიცავს უნივერსიტეტის ყველა შესაბამის ნაწილს.

რჩევები

(1.1.) მიზანშეწონილია, რომ მისიის განცხადების მომავალ შესწორებულ ვერსიაში მკაფიოდ მიეთითოს ბსუ-ის საერთაშორისო ფუნქციები და მისწრაფებები, როგორც ეს ხედვასა და ღირებულებების განცხადებებშია.

(2.3.) ვინაიდან გენერაციული ხელოვნური ინტელექტი უკვე მნიშვნელოვან როლს თამაშობს საგანამანათლებლო სივრცეში, მიზანშეწონილია, რომ ბსუ შეიტანოს ის აკადემიური კეთილსინდისიერების მისეულ პრინციპებსა და პრაქტიკაში.

სასურველია, ბსუ-მ გადახედოს ტექსტური მსგავსების მის პროცენტულ მაჩვენებელს პლაგიატის ტესტებში.

გირჩევთ, რომ ნორმები და ღირებულებები ჩამოყალიბებული და აღწერილი იყოს თანმიმდევრულად და ცხადად სხვადასხვა დოკუმენტსა და პროცედურაში.

(3.1) მიზანშეწონილია, რომ ორივე სამედიცინო სასწავლო პროგრამა ინგლისურ და ქართულ ენებზე სტანდარტიზებული იქნას.

(3.2.) სასურველია სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების ჩართულობის წახალისება და მათი წვლილის უფრო ნათლად წარმოჩინება პროგრამების დაგეგმვაში, შემუშავებასა და განხორციელებაში.

მიზანშეწონილია ხელოვნური ინტელექტის შესახებ კურსების შემუშავება ფაკულტეტის წევრებისთვის პროფესიული განვითარების მიზნით და ხელოვნური ინტელექტის შესახებ კურსების ინტეგრირება ყველა პროგრამაში.

მიზანშეწონილია ენის ცოდნის დონის ამაღლება, იქნება ეს ინგლისური თუ ქართული, როგორც ამ ენებით პროგრამებში ჩარიცხვის წინაპირობა. (იხ. აგრეთვე 6.1.–თან დაკავშირებით)

გირჩევთ, მოხდეს სწავლის შედეგების ინგლისურენოვანი ფორმულირების სტანდარტიზაცია ყველა პროგრამაში, კომპეტენციების მკაფიოდ დაკავშირება პროგრამის სწავლის შედეგებთან და პროგრამის სწავლის შედეგების დაკავშირება მოდულების სწავლის შედეგებთან.

(3.3.) კურსების შეფასების მომზადებისას მიზანშეწონილია გამოიყენოთ სპეციფიკაციების მოდელი ან ცხრილი, რათა უზრუნველყოთ მოსალოდნელი სწავლის შედეგების გაშუქება თითოეული კურსისთვის და დააბალანსოთ კითხვები თითოეულ შინაარსობრივ სფეროსთან დაკავშირებით.

სასურველია დაინერგოს სტუდენტთა განმავითარებელი შეფასება როგორც სტუდენტის შეფასების ნაწილი.

(4.2.) სასურველია, რომ პროგრამის ხელმძღვანელებმა მიიღონ სამუშაო დატვირთვის აღიარება და დამატებითი ანაზღაურება მათი მუშაობის ამ ნაწილისთვის.

(5.1.) სასურველია საერთაშორისო სტუდენტებმა მონაწილეობა მიიღონ შესაბამის მმართველ ორგანოებში (სადაც არის ადგილები სტუდენტებისთვის)

(6.1.) მიზანშეწონილია, რომ სადოქტორო ნაშრომის ხელმძღვანელობა ერთზე მეტმა ხელმძღვანელმა განახორციელოს.

მიზანშეწონილია, რომ დაწესებულებამ გააძლიეროს კვლევის კომერციალიზაციის რეგიონული საჭიროებებისა და შესაძლებლობების გათვალისწინებით.

(6.2.) მიზანშეწონილია, უნივერსიტეტმა გააძლიეროს დოქტორანტების მხარდაჭერა არსებული ფინანსური სქემების ხელშეწყობით და წახალისოს ისინი, რომ მიმართონ დაფინანსებისთვის.

(6.3.) სასურველია გამოიწეროთ Web of Science პლათფორმა, რათა გქონდეთ წვდომა ინსტრუმენტზე, რომელიც გამოიყენება განათლებასა და კვლევაში, ასევე მონაცემების შეფასებისთვის.

სასურველია, რომ რაოდენობრივ მონაცემებთან ერთად, უნივერსიტეტმა მკვლევარების შეფასებაში ხარისხობრივი ელემენტებიც შეიტანოს. ეს უზრუნველყოფს, რომ ორგანიზაციას ჰქონდეს სრულყოფილი სურათი არსებული პრაქტიკის შესახებ.

(7.2) მიზანშეწონილია, რომ უნივერსიტეტმა გაითვალისწინოს საავტორო უფლებების საერთაშორისო სტანდარტები ბეჭდური რესურსების გაციფრულებისას, თუნდაც საგანმანათლებლო მიზნებისთვის.

(7.3.) მიზანშეწონილია, რომ უნივერსიტეტმა საინფორმაციო სისტემაში დაამატოს მენეჯმენტის აღრიცხვისა და კონტროლის მოდული (MACS), რომელიც შეძლებს ავტომატურად აკონტროლოს სამიზნე ინდიკატორები და ადვილად შეაფასოს ორგანიზაციის ქმედითუნარიანობა და ეფექტიანობა.

(7.4.) სასურველია ბსუ-მა განავითაროს გამჭვირვალე და მრავალწლიანი პოლიტიკა სარეზერვო ფონდებთან და ხარჯვის გეგმებთან დაკავშირებით.

საუკეთესო პრაქტიკა

(3.2.) ინდოეთში ჯანმრთელობის საკითხებთან დაკავშირებული ჯანდაცვის პოლიტიკის მოდულის ინგლისურ სამედიცინო კურიკულუმში ინტეგრაცია.

(4.1. და 6.1.) ბსუ-ს აქვს წამახალისებელი სქემა კვლევის პროდუქტიულობის სტიმულირებისთვის.

(5.2.) ბსუ ემსახურება მნიშვნელოვან სტუდენტურ კონტიგენტს რთული სოციალური ფონით (დაახლოებით 10%), რომელსაც იგი გულუხვად უჭერს მხარს (რეგიონული მთავრობის დახმარებით).

(7.3.) ბსუ-ს აქვს ციფრული პორტალების სისტემა, რომელიც ფართოდ გამოიყენება უნივერსიტეტში მრავალფეროვანი მიზნებისთვის, რაც შედეგზე ორიენტირებული და ეფექტიანია. ეს აძლიერებს კომუნიკაციას და ბიუროკრატია მართვადს ხდის.

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-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	☐	☒	☐	☐
2.1	ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	☐	☒	☐	☐
2.2	ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები	☐	☒	☐	☐
2.3	ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა	☒	☐	☐	☐
3	საგანმანათლებლო პროგრამები	☐	☒	☐	☐
3.1	საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება	☒	☐	☐	☐
3.2	საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი	☐	☒	☐	☐
3.3	სწავლის შედეგების შეფასება	☐	☒	☐	☐
4.	უსდ-ის პერსონალი	☒	☐	☐	☐
4.1	პერსონალის მართვა	☐	☒	☐	☐
4.2	აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა	☒	☐	☐	☐
5.	სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები	☒	☐	☐	☐
5.1	სტუდენტის სტატუსის 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. სიბოლქ ნოორდა (თავმჯდომარე)
2. ნადია ბადრაძე (თანა-თავმჯდომარე)
3. გიორგი აბულაძე (წევრი)
4. ილია ბოცვაძე (წევრი)
5. ეკა გეგეშიძე (წევრი)
6. გიგა ხოსიტაშვილი (წევრი)
7. დავით მახვილაძე (წევრი)
8. დავით თოფურია (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/ან საერთაშორისო დონეზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი
ბსუ-მ ცოტა ხნის წინ შეცვალა თავისი მისიის განცხადება. ახლა ის შემდეგნაირად გამოიყურება: „შოთა რუსთაველის უნივერსიტეტი ახორციელებს პროფესიული და აკადემიური უმაღლესი განათლების სამივე საფეხურის საგანმანათლებლო პროგრამებს, ფუნდამენტურ და გამოყენებით კვლევებს, რომელთა მიზანია: ჩვენი ქვეყნის მდგრადი განვითარება, მოსახლეობის სოციალური კეთილდღეობა, ეკოლოგიური უსაფრთხოება და ეკონომიკური ძლიერება, ასევე ლიბერალური ღირებულებებისა და დემოკრატიული პრინციპების დამკვიდრება, მართვის პროცესის დინამიკური განვითარება და დიგიტალიზაცია. უნივერსიტეტი აცნობიერებს თავის განსაკუთრებულ მნიშვნელობას რეგიონის განვითარებაში და პრიორიტეტად აცხადებს სამხრეთ-დასავლეთ საქართველოს კულტურის შესწავლას, შავი ზღვის, ფიტოპათოლოგიისა და ბიომრავალფეროვნების კვლევებს, ასევე აგრარული მიმართულებისა და ტურიზმის განვითარებას.“ ეს მისია დამაჯერებლად აღწერს ბსუ-ს პროფილს და ფუნქციას სტანდარტის მოცემულ კომპონენტთან შესაბამისად ყველა ასპექტში, გარდა ერთისა, რომელიც აშკარად არ არის

წარმოდგენილი მისიის განცხადებაში: ინტერნაციონალიზაცია. თუმცა, ეს მნიშვნელოვანი თემა ბსუ-ს ხედვის განცხადებებში („შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი ერთ-ერთი ლიდერი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებაა, რომლის მიზანია: მოამზადოს მაღალკვალიფიციური, კონკურენტუნარიანი სპეციალისტი, ეროვნული და ზოგადსაკაცობრიო ღირებულებების მატარებელი თავისუფალი პიროვნება; ჩამოყალიბდეს ძლიერ საგანმანათლებლო-კვლევით ცენტრად და მნიშვნელოვანი ადგილი დაიკავოს ეროვნულ და საერთაშორისო საგანმანათლებლო სივრცეში.“) და ღირებულებებში („ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი ევროპული უნივერსიტეტების დიდი ქარტიის ფუნდამენტური პრინციპების ერთგულია, მისი უმთავრესი ღირებულებებია: ჰუმანიზმი, ღიაობა, ანგარიშვალდებულება, პიროვნული პოტენციალის სრულყოფილი რეალიზებისთვის ხელშეწყობა, აკადემიური კეთილსინდისიერება, ინკლუზიურობა და ტოლერანტობა, მრავალფეროვნება, სწავლა-სწავლებისა და კვლევის ინტერნაციონალიზაცია.“) ამ ფონზე, უმჯობესია, მისიის განცხადება შეიცავდეს მკაფიო მითითებას ბსუ-ის საერთაშორისო ფუნქციებსა და მისწრაფებებზე, როგორც ეს ხედვასა და ღირებულებებშია.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები 2025-2031 წლების სტრატეგიული განვითარების გეგმა თავის მიზნებს ადგენს მისიის, ხედვისა და ღირებულებების განცხადებების შესაბამისად. ამას მოწმობს მთელი რიგი რეგიონული, ეროვნული და საერთაშორისო ფუნქციები, ასევე განათლების, კვლევისა და მესამე მისიის სტრატეგიულ მიზნებს შორის კარგი ბალანსი. სხვადასხვა გამოკითხულმა, როგორც იმპლიციტურად, ისე ექსპლიციტურად იგივე დაამოწმა.
რეკომენდაციები:
რჩევები: მიზანშეწონილია, რომ მისიის განცხადების მომავალ შესწორებულ ვერსიაში მკაფიოდ მიეთითოს ბსუ-ის საერთაშორისო ფუნქციები და მისწრაფებები, როგორც ეს ხედვასა და ღირებულებების განცხადებებშია.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
1.2 სტრატეგიული განვითარება
○ უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების (7-წლიანი) და სამოქმედო (3-წლიანი) გეგმები. ○ უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, დაწესებულებაში გენერირებულ ცოდნას უზიარებს საზოგადოებას და ხელს უწყობს უწყვეტ განათლებას. ○ უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ბსუ-ს აქვს როგორც სტრატეგიული, ასევე სამოქმედო გეგმა, რომელიც ეფუძნება მის მისიას და ხედვას და დიდწილად შეესაბამება მის სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგიას. სტრატეგიული გეგმის ძირითად ნაწილში ჩამოყალიბებულია 8 მიზანი, თითოეული მოიცავს ქვემიზნების ან ამოცანების საკმაოდ დიდი რაოდენობას. სამოქმედო გეგმა თავის მხრივ უფრო დეტალურად აღწერს ამ ამოცანებს, თითოეულ შემთხვევაში მითითებულია „სამიზნე ნიშნულები“, პასუხისმგებელი პირები, მოსალოდნელი შედეგები და ბიუჯეტის წყაროები. ზოგადად, ეს გეგმები შეესაბამება სტანდარტის მოთხოვნებს, მათ შორის ასახავს საზოგადოების განვითარებაში შეტანილ წვლილს და გარკვეულწილად წარსული მუშაობის საჭირო გაუმჯობესებებს. თუმცა, თუ უფრო დეტალურად შევისწავლით, ცხადი ხდება, რომ ბსუ-ს სტრატეგიული დაგეგმარება ჯერ კიდევ არ არის სრულყოფილი, რომ სრულად შეესაბამებოდეს უნივერსიტეტის მისწრაფებებს. არსებობს სამი საკითხი: დაგეგმვას აკლია წარსულის საქმიანობის

სტრუქტურირებული მონიტორინგი და ნასწავლი გაკვეთილები; გეგმები არსებითად უფრო ეფექტიანი იქნება, თუ მოხდება ამოცანების თანმიმდევრულად დალაგება და გაერთიანება, ნაცვლად შესასრულებელი სამუშაოების ძალიან გრძელი ჩამონათვალისა; დაბოლოს, მაგრამ არამხოლოდ, სამოქმედო გეგმაში „სამიზნე ნიშნულები“ და „მოსალოდნელი შედეგები“ ხშირად საკმაოდ ფორმალურად და ძალიან ზოგად ასახავს ამოცანების დესკრიპტორებს, ნაცვლად იმისა რომ იყოს რეალური შესრულების ინდიკატორები, რომელთა მონიტორინგი და განხილვა შესაძლებელია სამუშაო პროცესში.

გამოკითხულებმა განმარტეს, რომ Covid-19-ის პანდემიის გამო, გეგმებისა და მათი შესრულების მონიტორინგი და შეფასება შეუძლებელი იყო. მიუხედავად ამისა, „გასაუმჯობესებელ მხარეები“ თვითშეფასების ანგარიშში და საკმაოდ შეზღუდული SWOT-ანალიზი ერთადერთი დოკუმენტაცია იყო იმისა, რასაც ბსუ თავის მეთოდოლოგიაში აღწერს, როგორც „დინამიური ციკლი, უწყვეტი აღმავალი პროცესი, რომელიც მუდმივად მოითხოვს მონიტორინგს, მიღწევების შეფასებას, ძლიერი და სუსტი მხარეების გამოვლენას, არსებული გამოწვევებისა და ახალი შესაძლებლობების პრეზენტაციას, ინფორმაციის რთული, მრავალმხრივი ანალიზი, არსებული პრიორიტეტების კრიტიკული გადახედვა, ახალი პრიორიტეტების განსაზღვრა, ცვლილებების შეტანა და ა.შ. "[მეთოდოლოგიის 3.1. მუხლი]. ეს მუხლი 3.1. მართლაც შესანიშნავი გამოხატულებაა იმისა, რაც უნდა გაკეთებულიყო, მაგრამ სინამდვილეში მხოლოდ ნაწილობრივ მოხდა მისი შესრულება, დოკუმენტირება და წარმოჩენა.

რაც შეეხება საზოგადოებაში ჩართულობასა და წვლილის შეტანას, ბსუ აშკარად ასრულებს თავის ამოცანებს ამ მხრივ. მისი რეგიონული ფუნქცია საკმაოდ ძლიერია. როგორც მისი რეგულარული სწავლებისა და სწავლისა და კვლევის პროგრამები, ასევე მისი მესამე მისიის პროგრამები ბევრ მონაწილეს იზიდავს რეგიონიდან. ისინი ებრძვიან რეგიონულ პრობლემებსა და გამოწვევებს. ბსუ პარტნიორობს სკოლებთან და სთავაზობს მოკლევადიან საგანმანათლებლო პროგრამებს, ასევე პროფესიული გადამზადების პროგრამებს, რომლებიც შემუშავებულია და ახორციელებს ბსუ პროფესიული პროგრამების მართვისა და უწყვეტი განათლების ცენტრი. სოციალური ჩართულობა ასევე შეინიშნება კვლევებში (ფერმერთათვის საკონსულტაციო ინიციატივები, იურიდიული და ფსიქოლოგიური კლინიკების ფუნქციონირება, აგრარული ექსტენციის ცენტრის მიერ განხორციელებული პროექტები). გარდა ამისა, არსებობს პარტნიორობა სამთავრობო და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან ერთობლივი სამეწარმეო და ინოვაციური პროექტების განსახორციელებლად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

ექსპერტთა ჯგუფის მიერ შეფასების პირველადი მტკიცებულებაა სტრატეგიული გეგმა, სამოქმედო გეგმა, თვითშეფასების ანგარიში და მათი დანართები. გამოკითხულებმა განმარტეს, რომ Covid-19-ის პანდემიის გამო, გეგმებისა და მათი შესრულების მონიტორინგი და შეფასება შეუძლებელი იყო.

რეკომენდაციები:

რეკომენდებულია, რომ ბსუ-მ აწარმოოს დინამიური ციკლის სტრატეგიული დაგეგმვა მის მიერ არჩეული მეთოდოლოგიის შესაბამისად, შეიცავდეს შესრულების მკაფიო ინდიკატორებს თითოეული შემთხვევისთვის და სისტემატურად გააერთიანოს დაკავშირებული ამოცანები და მისწარფებები.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

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 კეთილსინდისიერებისა და ეთიკის პრინციპების დამკვიდრებას.

2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ბსუ-ს საერთო ორგანიზაციული სტრუქტურა შედგება ფაკულტეტებისა და კვლევითი ინსტიტუტებისგან, რომლებიც პასუხისმგებელნი არიან განათლებისა და კვლევის ძირითად ამოცანებზე, ცენტრალური ოფისების დიდი რაოდენობით მართვისა და მხარდაჭერის ძირითადი ამოცანების განსახორციელებლად, და უნივერსიტეტის ორმაგი ხელმძღვანელობის სტრუქტურით, რომელიც შედგება ერთი მხრივ აკადემიური საბჭოსა და წარმომადგენლობითი საბჭოსაგან და მეორეს მხრივ რექტორის, ადმინისტრაციის უფროსისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისგან. უნივერსიტეტის ზომის გათვალისწინებით, ეს სტრუქტურა ადეკვატურია, თუმცა ბსუ თვითშეფასების ანგარიშში კრიტიკულადაა განწყობილი აკადემიური პერსონალისა და შედარებით დიდ ადმინისტრაციულ/დამხმარე პერსონალს შორის თანაფარდობის მიმართ. ბსუ-ს სურს უკეთესი ბალანსი 2030 წლისთვის.

ბსუ ასრულებს სარეგისტრაციო ამოცანებს საგანმანათლებლო საკითხებში შესაბამისი სამართლებრივი დაწესებულებების შესაბამისად.

უნივერსიტეტის ბიზნეს უწყვეტობის პოლიტიკა ასახულია ბსუ მენეჯმენტის ეფექტურობის მონიტორინგის წესის მე-14 მუხლში. ის უზრუნველყოფს უნივერსიტეტის მზადყოფნას შეასრულოს თავისი ვალდებულება, გაუწიოს მომსახურება სტუდენტებსა და პერსონალს, მათ შორის იმ გარემოებებში, რომლებმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მის ფუნქციონირებას. ბიზნეს პროცესების რისკის შეფასება და უწყვეტობის პოლიტიკა უზრუნველყოფს უნივერსიტეტის მიზნების, მისიის, სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შეუფერხებლად განხორციელებას; უნივერსიტეტის რესურსების რაციონალურ განაწილებას; სწავლისა და მუშაობისთვის უსაფრთხო საუნივერსიტეტო გარემოს შექმნას; არბილებს ნეგატიურ ფაქტორებს, რამაც შესაძლოა ხელი შეუშალოს უნივერსიტეტის მიზნების მიღწევას; ხელს უწყობს უნივერსიტეტის მართვის ეფექტურობას და უნივერსიტეტის მდგრად განვითარებას.

თანამშრომელთა დანიშვნისა და არჩევის (შერჩევის) პროცედურები და მათი ამოცანების აღწერილობა მკაფიოა და შეესაბამება საკანონმდებლო მოთხოვნებს. თუმცა, დოკუმენტაცია, რომელიც ჩვენ მივიღეთ, არ შეიცავს პრორექტორის არჩევისა და მისი როლის აღწერილობას.

შიდა აუდიტორის პოზიცია ამჟამად ვაკანტურია. იხილეთ ექსპერტთა ჯგუფის კომენტარები 7.4. – თან დაკავშირებით.

გარდა ამისა, წინამდებარე სტრუქტურაში არ არის ერთი მნიშვნელოვანი მმართველობითი ასპექტი: ადამიანური კაპიტალის განვითარება ან ადამიანური რესურსების მართვა. უნივერსიტეტის შემდგომი განვითარების თვალსაზრისით, აკადემიური ხარისხის, საერთაშორისო ხილვადობისა და კავშირების მხრივ ადამიანური კაპიტალის ფაქტორი მოითხოვს მართვის ეფექტურ და მხარდამჭერ ორგანოს. ეს საშუალებას მისცემს ბსუ-ს შეიმუშაოს და განახორციელოს თანმიმდევრული მიდგომა ადამიანურ რესურსებთან მიმართებაში, ნაცვლად სხვადასხვა ოფისებისა და ოფიცრების ამჟამინდელი ფრაგმენტული მუშაობისა.

უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობისა და მართვის ორგანოების ეფექტიანობისა და ქმედითობის

შეფასებისას ექსპერტთა ჯგუფმა აღნიშნა, რომ არსებობს თანამშრომლობისა და ერთობლივი დისკუსიების მყარი პრაქტიკა. მონაცემთა შეგროვების, კომუნიკაციისა და შეფასების ამბიციური ციფრული პორტალების სისტემა აშკარად პრიორიტეტული სფეროა, რაც დიდად უწყობს ხელს მრავალი ადმინისტრაციული პროცესის ეფექტურობას. იხილეთ 7.3. ბსუ-ს ხელმძღვანელობის მხარდაჭერა საერთაშორისო თანამშრომლობისა და ზოგადად ინტერნაციონალიზაციის პროცესისადმი ცალსახაა. ეს არის პრორექტორის ერთ-ერთი მთავარი ამოცანა და ნაწილობრივ ბევრი სხვა ოფიცირის პასუხისმგებლობა. პროგრესი იმაზე ნელია ვიდრე მოსალოდნელი იყო. ჯერ კიდევ ბევრი სამუშაოა შესასრულებელი. იხილეთ მაგ. თვითშეფასების ანგარიში „მომავლის გამოწვევებზე“ § 2.1. (გვ. 26) მეტი ინტერნაციონალიზაციის შესახებ მე-6-ში. მთლიანობაში, ბსუ არსებითად აკმაყოფილებს ამ სფეროებში სტანდარტის მოთხოვნებს, გარკვეული გასაუმჯობესებელი პერსპექტივებით. იხილეთ რეკომენდაცია.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები სამივე ძირითადი დოკუმენტი (თვითშეფასების ანგარიში, სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები) ეხმარება ექსპერტთა ჯგუფს დაკვირვებაში. ინტერვიუებმა წარმოაჩინა რამდენიმე დამატებითი ინფორმაცია. როგორც ჩანს, ამჟამინდელი სტრუქტურა იმდენად ნათელია, რომ მისი შედარებითი ღირებულებები ან ხარვეზები თითქმის არ შეინიშნება.
რეკომენდაციები: რეკომენდებულია ადამიანური კაპიტალის, როგორც ახალი ცენტრალური ფუნქციის, განვითარება, რომელიც აერთიანებს და ემსახურება ურთიერთდაკავშირებულ მიზნებსა და ამოცანებს, როგორც მენეჯმენტსა და მხარდაჭერაში უნივერსიტეტის დონეზე, ასევე ფაკულტეტებსა და ინსტიტუტებში (ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის მომავალი როლი).
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს
2.2. ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები
○ უსდ-ში ეფექტურად ახორციელებს ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის მექანიზმებს. უსდ-ის ხელმძღვანელობა მუდმივად ზრუნავს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს უსდ-ში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას. ○ დაწესებულებას აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს შესაძლებლობას, მიიღოს მაღალი ხარისხის განათლება.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ბსუ აშკარად სერიოზულად უდგება ხარისხის საკითხს. ამას ადასტურებს მისი მრავალფეროვანი და საქმისადმი ერთგული ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურები/თანამშრომლები, როგორც უნივერსიტეტის, ისე ფაკულტეტის დონეზე, მოქმედი ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესებითა და მექანიზმებით და მისი პრიორიტეტული პოზიციით დაგეგმვის დოკუმენტებში. შემდეგი ლოგიკური ნაბიჯი იქნება უნივერსიტეტში ხარისხის კულტურის ჩამოყალიბებაზე მუშაობა ყველა დონესა და მის ყველა ნაწილში. ხარისხის კულტურის დამახასიათებელი ნიშანია საერთოდ მიღებული, ფართოდ გაზიარებული ცნობადობა და პასუხისმგებლობა კარგი ხარისხის გამო. ამავდროულად, ის სცილდება ფრაგმენტულ, ასპექტობრივ მიდგომებს და პუნქტობრივ პოსტფაქტუმ გაზომვას. არსებობს სტუდენტური კონტიგენტის დაგეგმვისა და სასწავლო პროგრამის დაგეგმვის მყარი პროცედურები. ექსპერტთა ჯგუფს არ აღმოუჩენია სტუდენტებისთვის არასაკმარისი დახმარების უზრუნველყოფის ნიშნები.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები სამივე ძირითადი დოკუმენტი (თვითშეფასების ანგარიში, სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები) ამტკიცებს ექსპერტთა ჯგუფის დაკვირვებას, რომ დაცულია ხარისხის უზრუნველყოფის მყარი პროცედურები, მონაცემთა შეგროვება ხდება სტანდარტული ციკლის მიხედვით და რომ მნიშვნელოვანი შემთხვევები ან საჭირო ცვლილებები წარედგინება აკადემიურ საბჭოს. გამოკითხულებმა ეს დაადასტურეს ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესების აღწერით და ზოგიერთი კონკრეტული შემთხვევის განხილვით, მაგალითად: უცხოელი კოლეგების ჩართვა საერთაშორისო სასწავლო პროგრამების შემუშავებაში და კვლევის შედეგების მონაცემების სხვადასხვა ხარისხით მიღება (მიუღებლობა) დადგენილ სტანდარტებთან მიმართებაში.
რეკომენდაციები: რეკომენდებულია, რომ ხარისხის კულტურის ჩამოყალიბება იყოს ხარისხის უზრუნველყოფის საერთო მიზანი (რაც გულისხმობს ხარისხის პასუხისმგებლობებისა და მრავალმხრივი შეფასებებს ნორმალიზებას).
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა ○ უსდ-ში შემუშავებულია რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვას. აღნიშნული რეგულაციები საჯაროდ ხელმისაწვდომია. ○ უსდ-ს დანერგილი აქვს პლაგიატის აღმოჩენისა და თავიდან აცილების მექანიზმები. ○ უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ბსუ-ს აქვს ეთიკის კარგი კოდექსი (რომლიც შეიქმნა 2017 წელს) და რამდენიმე პროცედურა მისი შესაბამისობის შესამოწმებლად. კოდექსი შეიცავს დეტალურ წესებს სხვადასხვა კატეგორიის პერსონალისა და სტუდენტებისთვის. უნივერსიტეტის ეთიკის კომიტეტი აფასებს პლაგიატის და ეთიკური სტანდარტების სხვა დარღვევის შემთხვევებს. არსებობს დისციპლინური კომისია, რომელიც წყვეტს სანქციებს. (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 34). პლაგიატთან დაკავშირებით რეგულაციები განსაზღვრავს სტუდენტების მიერ წარმოდგენილ ტექსტებში მსგავსების გარკვეულ პროცენტს, საბაკალავრო დისერტაციაში ეს არის 40%, მაგისტრატურაში 30%. მიუხედავად იმისა, რომ ბსუ მონაწილეობდა საერთაშორისო პროექტებში, სადაც საუკეთესო პრაქტიკა არ იყენებს ასეთ პროცენტებს (ეს არ ითვლება კარგ პრაქტიკად), აღსანიშნავია, რომ ისინი კვლავ გამოიყენება, როგორც კრიტერიუმი. თვითშეფასების ანგარიშში არ არის ნახსენები ხელოვნური ინტელექტის ინსტრუმენტები და მისი ეთიკური/არაეთიკური გამოყენება, ისევე როგორც სტარტეგიულ გეგმაში. ეს იმაზე მეტყველებს, რომ ამ საკითხს ჯერ კიდევ არ ექცევა სათანადო ყურადღება, რასაც ის იმსახურებს. ხელმისაწვდომ დოკუმენტებში უფრო მეტი ადგილი ეთმობა ღირებულებების და ეთიკის პრინციპების ფორმულირებას. ეთიკის კოდექსში ჩამოთვლილია ხუთი ძირითადი ღირებულება (მაღალი ხარისხი, აკადემიური და ინტელექტუალური თავისუფლება, სამართლიანობა, ანგარიშვალდებულება, კეთილსინდისიერება). სამეცნიერო გეგმაში (scientific plan) ჩამოთვლილია შემდეგი ძირითადი ღირებულებები: ჰუმანიზმი, ღიაობა, ანგარიშვალდებულება, პირადი პოტენციალის რეალიზაციის მხარდაჭერა, აკადემიური კეთილსინდისიერება, ინკლუზიურობა და შემწყნარებლობა, მრავალფეროვნება, სწავლის/სწავლების და კვლევის ინტერნაციონალიზაცია. გარდა ამისა, ორივე დოკუმენტი განსაზღვრავს უნივერსიტეტის სპეციფიკურ ღირებულებით მდიდარ მიზნებს და მის წვლილს სტუდენტებისა და საზოგადოების ცხოვრებაში (როგორიცაა „საუნივერსიტეტო გარემოს შექმნა, რომელიც მოკლებულია დისკრიმინაციისა და სიძულვილის ენის ყოველგვარ გამოვლინებას“ (ეთიკის კოდექსი) და „საზოგადოებაში დემოკრატიული, აკადემიური და სამოქალაქო ღირებულებების დამკვიდრება“ (სტარტეგიული გეგმა, მიზანი 1.2). დისკრიმინაცია, შევიწროება და სიძულვილის ენა დაემატა ეთიკის კოდექს 2021 წელს; მაგრამ ისინი ჯერ არ არის შეტანილი სტარტეგიულ და სამოქმედო გეგმებში. ინტერნაციონალიზაცია ზოგჯერ განიხილება როგორც ღირებულება, ზოგჯერ კი როგორც ინსტრუმენტი ხარისხის გაუმჯობესებისთვის. უმჯობესი იქნებოდა, ღირებულებების ლექსიკა უფრო თანმიმდევრული თუ გახდებოდა. თუ ნორმები უნდა მივიღოთ სახელმძღვანელო პრინციპებად, რომლებიც შეიძლება ნათლად იყოს გადმოცემული და გაზიარებული ყველას მიერ, სიცხადე და თანმიმდევრულობა, რა თქმა უნდა, გამოსადეგი იქნება.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები სამივე ძირითადი დოკუმენტი (თვითშეფასების ანგარიში, სტარტეგიული გეგმა და სამოქმედო გეგმა) და ეთიკის კოდექსი ხელს უწყობს ექსპერტთა ჯგუფის დაკვირვებებსა და შეფასებებს. ზოგიერთ ინტერვიუში მოთხოვნილი იქნა დარღვევების მტკიცებულება. მოხსენებული იყო გარკვეული შემთხვევები, მაგრამ არა ზოგადი მიმოხილვა.
რეკომენდაციები:
რჩევები: • ვინაიდან გენერაციული ხელოვნური ინტელექტი უკვე მნიშვნელოვან როლს თამაშობს საგანმანათლებლო სივრცეში, მიზანშეწონილია, რომ ბსუ შეიტანოს ის აკადემიური კეთილსინდისიერების მისეულ პრინციპებსა და პრაქტიკაში. • სასურველია, ბსუ-მ გადახედოს ტექსტური მსგავსების მის პროცენტულ მაჩვენებელს პლაგიატის ტესტებში. • გირჩევთ, ნორმები და ღირებულებები ჩამოყალიბებული და აღწერილი იყოს თანმიმდევრულად და ცხადად სხვადასხვა დოკუმენტსა და პროცედურაში.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

დაწესებულებას აქვს პროცედურები საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შედგენის, დამტკიცების, შემუშავებისა და გაუქმებისათვის. პროგრამის სწავლის შედეგები ცხადად არის განსაზღვრული და შესაბამისობაშია ეროვნულ საკვალიფიკაციო ჩარჩოსთან. პროგრამა უზრუნველყოფს თავისი მიზნებისა და განზრახული სწავლის შედეგების მიღწევას.

3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება

დაწესებულებას აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შედგენის, განხორციელებისა და შემუშავებისა პოლიტიკა.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ბსუ აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შედგენისა და განვითარების მტკიცე პოლიტიკა. თვითშეფასების ანგარიში აღწერს ზუსტ მეთოდოლოგიას, პროგრამების შედგენისა და განახლების პროცესს ყველა დაინტერესებული მხარის ჩართულობით. ინტერვიუებმა დაადასტურა, რომ პროგრამების დაგეგმვის პროცედურები დაცულია. თუმცა, სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების როლი პროგრამების შემუშავებასა და გადახედვაში გაურკვეველი რჩება. ბსუ უნდა წახალისოს სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების ჩართულობა და პროგრამის დაგეგმვასა და შედგენაში მათ მიერ შეტანილი წვლილი უფრო გამჭვირვალე გახადოს.

უნდა აღინიშნოს, რომ ბსუ-ს აქვს მხოლოდ 2 ერთობლივი პროგრამა (ეროვნულ პარტნიორებთან), მაშინ როცა ის ინტერნაციონალიზაციის მნიშვნელოვანი სამიზნეა.

პროგრამები კარგად არის შემუშავებული და შეესაბამება უნივერსიტეტის მისიას. თითქმის ყველა პროგრამა აკრედიტებულია განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ (87-დან 74 პროგრამა). არსებობს პროგრამის განხორციელების, მონიტორინგისა და პერიოდული განხილვის გეგმა. თუმცა, თვითშეფასების მიხედვით, არსებობს გარკვეული პროგრამები, განსაკუთრებით მაგისტრატურისა და დოქტორანტურის, სტუდენტების ძალიან მცირე რაოდენობით (2-5) და სხვა პროგრამები ძალიან დაბალი დასაქმების მაჩვენებლით 2-3% (ქიმიის ბაკალავრიატი). დეკანებთან ინტერვიუში აღინიშნა, რომ ისინი გეგმავენ სასწავლო პროგრამის გაფართოებას სტუდენტების მეტი რაოდენობის მოსაზიდად. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან ინტერვიუს დროს, ექსპერტთა ჯგუფმა იკითხა, არის თუ არა პროგრამების დახურვის მინიმალური სტანდარტები, როდესაც სტუდენტები თითქმის არ არიან ან როდესაც დასაქმების შესაძლებლობა ასე დაბალია. მათ უპასუხეს, რომ აქვთ სტანდარტები, მაგრამ ისინი არ მოიცავს იმ სტუდენტების რაოდენობას, რომლებიც საქმდებიან შრომის ბაზრის მოცემულ სექტორში. ბსუ-ს აკადემიური საბჭოს 2022 წლის 14 ივლისის N06-01/54 დადგენილებაში დანართი N1 მუხლი 1. ზოგად დებულებებში ნათქვამია, რომ საგანმანათლებლო პროგრამის გაუქმების განხილვისას გარკვეულ როლს თამაშობს შრომის ბაზრის მოთხოვნების ანალიზი. იხილეთ ასევე, თვითშეფასება, გვ. 37. ეს იმაზე მეტყველებს, რომ შრომის ბაზრის საჭიროებები მნიშვნელოვანია, ხოლო კურსდამთავრებულთა დასაქმების დაბალ მაჩვენებელს თავისთავად არ მიყვავრთ პროგრამის დახურვის გადაწყვეტილებამდე.

არსებობს ორი სამედიცინო პროგრამა, სახელწოდებით ერთსაფეხურიანი პროგრამები, ერთი ქართველი სტუდენტებისთვის, რომელიც მოიცავს 69 მოდულს და ერთი უცხოელი სტუდენტებისთვის, ინგლისურ ენაზე, რომელიც მოიცავს 74 მოდულს. ინგლისურ პროგრამაში ჩარიცხული სტუდენტების 89% ინდოეთიდანაა.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

თვითშეფასების ანგარიში, შეხვედრა დეკანებთან და ფაკულტეტის წევრებთან, აკადემიურ საბჭოსთან, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან, აკადემიურ პერსონალთან და დამსაქმებლებთან

რეკომენდაციები:
რჩევები: მიზანშეწონილია, რომ ორივე სამედიცინო სასწავლო პროგრამა ინგლისურ და ქართულ ენებზე სტანდარტიზებული იქნას.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
3.2 საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი
○ პროგრამის სწავლის შედეგი მკაფიოდაა განსაზღვრული და ისინი შეესაბამება უმაღლესი განვითარების დონეს და მისანიჭებელ კვალიფიკაციას ○ ინდივიდუალური საგანმანათლებლო პროგრამების დახმარებით, უსდ ითვალისწინებს სტუდენტთა სხვადასხვა მოთხოვნებს, საჭიროებებს და აკადემიურ მოსწრებას, და უზრუნველყოფს განათლების პროცესში მათ შეუფერხებელ ჩართულობას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი პროგრამის სწავლის შედეგები აღწერს იმ ცოდნას, უნარებს, პასუხისმგებლობასა და ავტონომიურობას, რომელთაც სტუდენტი იძენს პროგრამის დასრულებისას. სწავლის შედეგები შეესაბამება სათანადო დონეს და მისანიჭებელ კვალიფიკაციას. კონკრეტული დარგის სწავლის შედეგები ეფუძნება დარგის მახასიათებლებს (საგნობრივ ნიშნულებს) და შემუშავებულია კვალიფიკაციების ჩარჩოს მიხედვით. თუმცა, ვიზიტებისა და სხვადასხვა ინტერვიუს დროს, სტუდენტების უმეტესობამ და ფაკულტეტის ზოგიერთმა წევრმა არ იცოდა, რას გულისხმობდა სწავლის შედეგები. ეს იმაზე მეტყველებს, რომ კონცეფცია ზოგადად არ არის ნაცნობი. გარდა ამისა, სწავლის შედეგების შესწავლით პარალელურ პროგრამებში, სადაც სწავლება სხვადასხვა ენაზე მიმდინარეობს, ექსპერტთა ჯგუფმა აღმოაჩინა შეუსაბამოებები სწავლის შედეგების წერის მეთოდოლოგიაში. მიუხედავად იმისა, რომ სამედიცინო პროგრამის საგნობრივი ნიშნული მკაფიოდ განსაზღვრავს 14 ზოგად და სპეციფიკურ კომპეტენციას, რომელიც უნდა შეიძინონ სამედიცინო კურიკულუმის ფარგლებში, ჯგუფმა ვერ დაადგინა რაიმე პირდაპირი კავშირი კომპეტენციებსა და სწავლის შედეგებს შორის. უფრო მეტიც, დიპლომირებული მედიკოსის ინგლისურენოვანი პროგრამის სილაბუსის შესწავლით, არ არსებობდა კავშირი პროგრამის სწავლის შედეგებსა და მოდულის სწავლის შედეგებს შორის. გარდა ამისა, იყო რამდენიმე სწავლის შედეგი, რომელიც არ იყო დაკავშირებული საგანთან (მაგ. პედიატრიის სილაბუსი). სამედიცინო პროგრამა არის ინტეგრირებული, თვითსეფასებისა და წარმოდგენილი სუბიექტური ნიშნულის მიხედვით. თუმცა, სამედიცინო კურიკულუმის განხილვის შემდეგ, ჯგუფმა აღმოაჩინა, რომ ინტეგრაციის ხარისხი უნდა გაიზარდოს. ფაკულტეტის სხვადასხვა დონესთან გასაუბრებისას ჯგუფმა დაადგინა, რომ საჭიროა სამედიცინო განათლებაში შესაძლებლობების განმავითარებელი პროგრამების შემუშავება, განსაკუთრებით კომპეტენციებზე დაფუძნებული ინტეგრირებული პროგრამების შემუშავება და შეფასება. ინგლისურენოვანი სამედიცინო პროგრამის კურსდამთავრებულებთან შეხვედრისას, მათ აღნიშნეს,

რომ სთხოვეს ადმინისტრაციას დაემატებინათ სასწავლო კურსი გლობალური ჯანმრთელობის შესახებ, მათ შორის ინდოეთის ჯანმრთელობის ძირითადი პრობლემები, რადგან უცხოელი სტუდენტების 89% ინდოეთიდანაა. ადმინისტრაცია დათანხმდა და ჯანდაცვის პოლიტიკის მოდულს დაამატა სწავლის შედეგები ინდოეთის ჯანდაცვის პოლიტიკის შესახებ. ექსპერტთა ჯგუფმა ეს ერთ-ერთ საუკეთესო პრაქტიკად მიიჩნია. კურსდამთავრებულებმა ასევე გამოთქვეს სურვილი გაიზარდოს პროგრამების კლინიკური და პრაქტიკული ნაწილები. ამასთან დაკავშირებით ადმინისტრაციას ჯერ პასუხი არ გაუცია.
ბსუ ითვალისწინებს სტუდენტების სხვადასხვა მოთხოვნას, საჭიროებას და აკადემიურ მზაობას; უნივერსიტეტს ამისთვის აქვს პოლიტიკა და პროცედურები. უცხოენოვანი პროგრამის და ყველა სადოქტორო პროგრამის შემთხვევაში, ენის ცოდნის კუთხით დაშვების წინაპირობაა მინიმუმ B2 დონე. თუმცა, სტუდენტებმა, სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამებზე კი, ვერ შეძლეს ინგლისურ ენაზე კომუნიკაცია ჯგუფთან. მსგავსი სიტუაცია იყო უცხოელების შემთხვევაში: სამედიცინო პროგრამის მე-4 და მე-6 კურსის სტუდენტებს არ შეეძლოთ ქართულად კომუნიკაცია, მაშინ როცა სამედიცინო პროგრამების სტუდენტებს უნდა შეეძლოთ პაციენტებთან ქართულ ენაზე კომუნიკაცია.
ხელოვნური ინტელექტი რეკოლუციას ახდენს უმაღლესი განათლების სფეროში მთელი მსოფლიო მასშტაბით. უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობასთან და ხარისხის სამსახურთან შეხვედრისას ისინი შეთანხმდნენ, რომ იგეგმება მისი დანერგვა ბსუ-ში; თუმცა, 2030 წლის სტრატეგიულ გეგმაში არაფერი იყო ნახსენები ხელოვნური ინტელექტის შესახებ.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები თვითშეფასების ანგარიში; შეხვედრა დეკანებთან და პროფესორ-მასწავლებლებთან, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურებთან, სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან, ქართულენოვანი და ინგლისურენოვანი სამედიცინო პროგრამების დეკანებთან; სხვადასხვა სასწავლო პროგრამის კურიკულუმი და სამედიცინო პროგრამის სილაბუსები.
რეკომენდაციები: • რეკომენდებულია სამედიცინო პროგრამებში ინტეგრაციის ხარისხის გაზრდა და ინგლისურ პროგრამებში კლინიკური სწავლის დროის მომატება. • რეკომენდებულია უცხოელი სტუდენტებისთვის ქართული ენის ათვისების გააქტიურება. • რეკომენდებულია ფაკულტეტის წევრებისთვის სამედიცინო განათლებაში შესაძლებლობების განვითარების პროგრამის შემუშავება.
რჩევები: მიზანშეწონილია ხელოვნური ინტელექტის შესახებ კურსების შემუშავება ფაკულტეტის წევრებისთვის პროფესიული განვითარების მიზნით და ხელოვნური ინტელექტის შესახებ კურსების ინტეგრირება ყველა პროგრამაში. მიზანშეწონილია ენის ცოდნის დონის ამაღლება, იქნება ეს ინგლისური თუ ქართული, როგორც ამ ენებით პროგრამებში ჩარიცხვის წინაპირობა. (იხილეთ აგრეთვე 6.1-თან დაკავშირებით) გირჩევთ, მოხდეს სწავლის შედეგების ინგლისურენოვანი ფორმულირების სტანდარტიზაცია ყველა პროგრამაში, კომპეტენციების მკაფიოდ დაკავშირება პროგრამის სწავლის შედეგებთან და პროგრამის სწავლის შედეგების დაკავშირება მოდულების სწავლის შედეგებთან. სასურველია სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების ჩართულობის წახალისება და მათი წვლილის უფრო ნათლად წარმოჩინება პროგრამების დაგეგმვაში, შემუშავებასა და განხორციელებაში.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): ინდოეთში ჯანმრთელობის საკითხებთან დაკავშირებული ჯანდაცვის პოლიტიკის მოდულის ინგლისურ სამედიცინო კურიკულუმში ინტეგრაცია.

შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს
3.3 სწავლის შედეგების შეფასება უსდ-ში მოქმედებს კანონმდებლობის შესაბამისი, სწავლის შედეგების ადეკვატური, გამჭვირვალე და სამართლიანი შეფასების სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესებას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი თვითშეფასების თანახმად, ბსუ ახორციელებს სწავლის შედეგების შეფასების სისტემას, როგორც პირდაპირი, ასევე ირიბი გზით. შეფასების პრინციპები ხელმისაწვდომია ყველა პროგრამასა და სილაბუსში. თუმცა, შეფასების სისტემა მკაფიოდ არ განსაზღვრავს, თუ როგორ უზრუნველყოფს უნივერსიტეტი, რომ სისტემა აფასებს რეალურ სწავლის შედეგებს, რადგან ისინი არ იყენებენ გეგმაზომიერ მეთოდოლოგიას ან სხვა მეთოდოლოგიას სწავლის შედეგების შეფასების უზრუნველსაყოფად. ისინი ასევე აცნობენ სტუდენტებს მიზნების, მიღწევებისა და გასაუმჯობესებელი გზების შესახებ. დაწესებულებას გააჩნია შეფასების გასაჩივრების ეფექტური სისტემა. რაც შეეხება კლინიკური ნაწილის გამოყენების შეფასებას სამედიცინო პროგრამებში, OSCE მეთოდები სიმულაციის ცენტრს საკმაოდ არასრულად იყენებს, რადგან ისინი ამ მეთოდისთვის მხოლოდ 4 სადგურს ქმნიან. ბსუ-ს მიერ გამოყენებულ საგნობრივ ნიშნულში გარკვევით წერია, რომ ობიექტურად სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდა (OSCE) უნდა მოიცავდეს 10-დან 12 –მდე სადგურს. ექსპერტთა ჯგუფი გვთავაზობს OSCE გამოცდის განახლებას საგნობრივი ნიშნულის სათანადოდ დანერგვის მიზნით. უფრო მეტიც, ჯგუფი გვთავაზობს პირდაპირი შეფასების ინსტრუმენტების განხორციელებას, როგორცაა OSPE –ის გამოყენება კურიკულუმის ძირითადი სამედიცინო ნაწილისთვის. ჯგუფმა დაადგინა, რომ არ არსებობს სტუდენტების განმავითარებელი შეფასების მკაფიო გეგმა; ისინი უფრო მეტად ეყრდნობიან შემაჯამებელ შეფასებას. მიუხედავად იმისა, რომ სამედიცინო სასწავლო გეგმა ინტეგრირებულია, შემაჯამებელი შეფასება ჯერ არ არის ინტეგრირებული.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები თვითშეფასების ანგარიში; შეხვედრა დეკანებთან და პროფესორ-მასწავლებლებთან, ხარისხის უზრუნველყოფის კომიტეტთან, სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან, ქართული და ინგლისური სამედიცინო პროგრამების დეკანებთან; სამედიცინო პროგრამების სასწავლო გეგმა და სილაბუსები
რეკომენდაციები: რაც შეეხება სამედიცინო პროგრამებს, რეკომენდებულია სამედიცინო პროგრამის სტუდენტების შეფასებაში რეალური ინტეგრაციის უზრუნველყოფა, ასევე ობიექტურად სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდის (OSCE) გაუმჯობესება საგნობრივი ნიშნულის მიხედვით (ის უნდა მოიცავდეს მინიმუმ 10 სადგურს) და ობიექტურად სტრუქტურირებული პრაქტიკული გამოცდის (OSPE) დანერგვა საბაზისო სამეცნიერო მოდულებში.
რჩევები: კურსების შეფასების მომზადებისას მიზანშეწონილია გამოიყენოთ სპეციფიკაციების მოდელი ან ცხრილი, რათა უზრუნველყოთ მოსალოდნელი სწავლის შედეგების გაშუქება თითოეული კურსისთვის და დააბალანსოთ კითხვები თითოეულ შინაარსობრივ სფეროსთან დაკავშირებით. სასურველია დაინერგოს სტუდენტთა განმავითარებელი შეფასება როგორც სტუდენტის შეფასების ნაწილი.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

4. უსდ-ის პერსონალი

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

4.1. პერსონალის მართვა

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

ბსუ-ს შემუშავებული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა, რომელიც მოცემულია დოკუმენტში "ბსუ-ს პერსონალის მართვის პოლიტიკა", დამტკიცებული ბსუ-ს წარმომადგენლობითი საბჭოს მიერ 2023 წლის 8 სექტემბერს, N07-01/41 გადაწყვეტილებით.

ბსუ -ს პერსონალის მართვის პოლიტიკა ადგენს პერსონალის მართვის ზოგად პრინციპებსა და წესებს, მათ შორის:

- a. პერსონალის დაქირავების (შერჩევის/დანიშვნის) პროცედურა.
- b. აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის BSU-სთან აფილირების პირობები.
- c. აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის მონაწილეობის პრინციპები საგანმანათლებლო, კვლევით და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან დაკავშირებით გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში.
- d. პერსონალის პროფესიული განვითარების მიდგომები და სტრატეგიები.
- e. ანაზღაურებისა და წახალისების პრინციპები.
- f. ახალი თანამშრომლების სამუშაო გარემოში ინტეგრაციისა და სამუშაო პროცესში ეფექტურად ჩართვის პროცედურა.
- g. გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა.

აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის დასაქმების (შერჩევა/დანიშვნა) გამჭვირვალე და ობიექტური პროცედურები, რაც უზრუნველყოფს კვალიფიციური თანამშრომლების მოზიდვასა და დაქირავებას;

დაწესებულებას ასევე შემუშავებული აქვს აკადემიური თანამდებობის დაკავების წესები და პირობები, ("აკადემიური პერსონალის შერჩევის წესები") რომელთა მიხედვითაც, აკადემიური თანამდებობის დაკავება ხდება ღია კონკურსის წესით და ყველა დაინტერესებულ მხარეს ეძლევა შესაძლებლობა გაიაროს გამჭვირვალე, თანასწორი, ხელმისაწვდომი და სამართლიანი შესარჩევი პროცესი. დოკუმენტი ასევე არეგულირებს, რომ აკადემიური თანამდებობის დაკავების პროცედურა შედგება სამი ეტაპისგან - განაცხადის შეტანა, გასაუბრებისთვის კანდიდატთა შერჩევა, მათთან გასაუბრება და გადაწყვეტილების მიღება. აკადემიური პერსონალისთვის აკადემიური თანამდებობის დაკავების წესებითა და პირობებით განსაზღვრული შერჩევის კრიტერიუმები შეესაბამება საქართველოს კანონმდებლობას.

ბსუ-ს შემუშავებული და ზოგადად დანერგილი აქვს ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის

შერჩევის/დასაქმების გამჭვირვალე პროცედურა, რომელიც ითვალისწინებს საკვალიფიკაციო მოთხოვნების განსაზღვრას. ადმინისტრაციული თანამდებობა - 1. რექტორის ბრძანებით დანიშვნის შედეგად - რექტორის მოადგილის/დეკანის მოადგილის/დამოუკიდებელი კვლევითი ერთეულის მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობაზე და 2. არჩევნების/კონკურსის შედეგად - რექტორის, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის, ფაკულტეტის დეკანის, უნივერსიტეტისა და ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურების უფროსების და დამოუკიდებელი კვლევითი ინსტიტუტის დირექტორის თანამდებობებზე, ბსუ-ს წესდებისა და ბსუ-ს საარჩევნო რეგულაციების შესაბამისად. დამხმარე თანამდებობების დაკავება ხდება - ბსუ-ს წარმომადგენლობითი საბჭოს გადაწყვეტილებით დამტკიცებული "ბსუ-ს დამხმარე პერსონალის დაქირავების წესების" შესაბამისად, ხოლო კონკურსის წესით დაქირავების შემთხვევაში - კონკურსის გამოცხადების შესახებ სამართლებრივი აქტის, ბსუ-ს პერსონალის დაქირავების რეგულაციისა და საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

ბსუ-ს თანამშრომლებთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის სუბიექტების უფლებებსა და მოვალეობებს, რომლებიც გამომდინარეობს საქართველოს კანონმდებლობიდან და უნივერსიტეტის რეგულაციებიდან (მათ შორის: საქართველოს შრომის კოდექსი; საქართველოს კანონი "უმადლესი განათლების შესახებ"; საქართველოს კანონი "პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ", ბსუ-ს წესდება, ბსუ-ს პერსონალის მართვის პოლიტიკა, ბსუ-ს ეთიკის კოდექსი; ბსუ-ს შინაგანაწესი; ბსუ-ს პროცედურული ინსტრუქცია; იმ შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის რეგულაცია, სადაც პირი არის დასაქმებული; სხვა სამართლებრივი აქტები, რომლებიც უკავშირდება თანამშრომლის საქმიანობას და ოფიციალურ ფუნქციებსა და მოვალეობებს). ზემოაღნიშნული საკანონმდებლო და საუნივერსიტეტო სამართლებრივი აქტები, ბსუ-ს შინაგანაწესისა და თანამშრომელთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, ითვლება შრომითი ხელშეკრულების შემადგენელ ნაწილად, და უზრუნველყოფილია, რომ თანამშრომელი გაეცნოს მათ შრომითი ურთიერთობის დაწყებამდე/შრომითი ხელშეკრულების ხელმოწერამდე (პერსონალის მართვაზე პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული უზრუნველყოფს რეგულაციებთან გაცნობის მხარდაჭერას), ასევე ისინი საჯაროდ ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე, "სამართლებრივი ცნობარის" განყოფილებაში.

დაწესებულებას შემუშავებული აქვს აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი, რომლის თანახმად, წერილობითი შეთანხმება ფორმდება ფილიალსა და აკადემიური თანამდებობების დაკავების წესის საფუძველზე შერჩეულ პირს შორის. ბსუ-სთან აფილირების ხელშეკრულების ფორმა მტკიცდება ბსუ-ს რექტორის ბრძანებით. ბსუ-სთან აკადემიური თანამდებობის პირის აფილირების პირობები გულისხმობს, რომ პირი: დასაქმებულია აკადემიურ თანამდებობაზე მხოლოდ ბსუ-ში, არ უკავია სამეცნიერო თანამდებობა სხვა დაწესებულებაში, ახორციელებს საგანმანათლებლო, სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობას ბსუ-ში და თავისი სამეცნიერო კვლევის შედეგებს აკავშირებს (მიიჩნევს) მხოლოდ ბსუ-სთან; ბსუ-ს სახელით მონაწილეობს საზოგადოების განვითარებისა და ცოდნის გაზიარების პროცესებში; ჩართულია ბსუ-ს გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში საგანმანათლებლო, კვლევით და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან დაკავშირებით; ჩართულია სტუდენტების აკადემიური კონსულტირებისა და აკადემიური/სამეცნიერო ხელმძღვანელობის პროცესებში. ბსუ-ს აკადემიური პერსონალის აფილირების წესები, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვის განსაზღვრა და ანაზღაურება (შემდგომში - აფილირების წესი) შემუშავდება აკადემიური საბჭოს მიერ და მტკიცდება წარმომადგენლობითი საბჭოს მიერ. ბსუ -ს აკადემიური თანამდებობის პირების წლიური სამუშაო (აკადემიური) დატვირთვის კატეგორიები განისაზღვრება აფილირების წესის შესაბამისად, ბსუ-სთან მათი აფილირების, ბსუ-ში და/ან სხვა დაწესებულებებში მათი დატვირთვის გათვალისწინებით.

ბსუ-ს წესდება განსაზღვრავს აკადემიური პერსონალის ძირითად მოვალეობებს შემდეგნაირად: ჩაერთოს ან უხელმძღვანელოს სწავლა/სწავლებისა და კვლევით საქმიანობას, მონაწილეობა მიიღოს და/ან ინიცირება გაუკეთოს სასწავლო პროგრამების შემუშავებას და აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის ჩართულობას გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში. აკადემიური პერსონალი, სწავლებასა და სამეცნიერო-აკადემიურ პროცესებში ჩართულობის გარდა, ასევე მონაწილეობს გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში, რადგან ისინი წარმოდგენილი არიან ფაკულტეტის საბჭოში, უნივერსიტეტის აკადემიურ და წარმომადგენლობით საბჭოებში.

ბსუ ახორციელებს პერსონალის პროფესიული განვითარების სტრატეგიასა და მიდგომას სხვადასხვა ღონისძიების მეშვეობით, კერძოდ: პროფესიული ტრენინგის/განვითარების კურსების/ტრენინგების დაფინანსება (ბსუ-ს ბიუჯეტიდან სრული დაფინანსებით ან თანადაფინანსებით); აკადემიური თანამდებობის პირის ანაზღაურებადი შემოქმედებითი შვებულება (ე.წ. "აკადემიური შვებულება") არანაკლებ 1 სემესტრისა და არაუმეტეს 1 აკადემიური წლის ვადით; საერთაშორისო საგრანტო პროექტში მონაწილეობის პერიოდში აკადემიური ან სამეცნიერო თანამდებობის პირის აქტიური შრომითი ურთიერთობის დასაშვებობა (ხელფასის შენარჩუნებით); პროფესიული განვითარების ღონისძიებებში (კონფერენციები, ტრენინგები და სხვა) მონაწილეობის მხარდაჭერა თვითდაფინანსებით/თანამშრომლის ინიციატივით/სურვილით (აღნიშნული მიზეზით სამსახურში არყოფნის საპატიოდ ჩათვლა); უნივერსიტეტში ახალი ტექნოლოგიებისა და ელექტრონული პროგრამების დანერგვა, საქმიანობის ხელშეწყობისა და გაუმჯობესების მიზნით. ბსუ-მ წარმოადგინა სხვადასხვა მტკიცებულება, რომელიც ადასტურებს პერსონალის პროფესიული განვითარების მხარდაჭერას.

მაღალკვალიფიციური პერსონალის შენარჩუნებისა და მოტივაციის გაზრდის უზრუნველსაყოფად, ბსუ-ს დადგენილი აქვს ანაზღაურებისა და წახალისების პრინციპები, რომლებიც ითვალისწინებს თანამშრომელთა საქმიანობის შეფასების შედეგებს "ბსუ-ს პერსონალის პროფესიული განვითარების დაფინანსებისა და სტატიების გამოქვეყნების წახალისების წესის" საფუძველზე. მოტივაციის მექანიზმების შემუშავება ეფუძნება პერსონალის კმაყოფილების კითხვარებისა და ინტერვიუების შედეგებს. ბსუ-ში მოქმედი აფილირების წესის მოთხოვნები და პროცედურები უზრუნველყოფს პროცესის გამჭვირვალობას, ღიაობას, ინფორმაციის ხელმისაწვდომობას და მიმართულია კონკურენტული გარემოს ჩამოყალიბებისკენ. პერსონალის მოტივაციის გაზრდის მექანიზმებია: შრომის ადეკვატური ანაზღაურება; ფინანსური წახალისება, კვალიფიკაციისა და დამატებითი შრომითი მოცულობის გათვალისწინებით; დაწინაურების, თანამდებობრივი წინსვლის შესაძლებლობები; თავისუფლება გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში; თანამშრომლის დადებითი ემოციური მხარდაჭერა შრომით პროცესში და შესრულებული სამუშაოს ობიექტური შეფასება; საქმიანობის/სასწავლო პროცესის შეუფერხებლად წარმართვისთვის საჭირო თანამედროვე მატერიალურ-ტექნიკური პირობების შექმნა.

ბსუ-ს აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალი სრულად ან ნაწილობრივ ფინანსდება უნივერსიტეტის შიდა სამართლებრივი აქტებით დადგენილი წესების შესაბამისად. კერძოდ: ბსუ-ს საგანმანათლებლო პროცესში გამოსაყენებლად მომზადებული და სახელმძღვანელოდ აღიარებული ნაშრომის გამოქვეყნება, ბსუ-ს საგანმომცემლო საქმიანობის რეგულაციის და/ან სხვა სამართლებრივი აქტის შესაბამისად; ბსუ-ს სახელით საერთაშორისო კონფერენციებში, სემინარებში და ა.შ. მონაწილეობა; ბსუ-ს სახელით მაღალრეიტინგულ სამეცნიერო გამოცემებში სტატიის გამოქვეყნება; კვლევითი და სამეცნიერო საქმიანობა; თანამშრომლის კვლევით სფეროსთან დაკავშირებულ ბსუ-ს ელექტრონულ მონაცემთა ბაზებზე შეუზღუდავი წვდომა; შიდასაუნივერსიტეტო მიზნობრივი/საფაკულტეტო საგრანტო პროექტები, რომლებიც შეესაბამება ბსუ-ს სტრატეგიული განვითარების გეგმის პრიორიტეტებს. ბსუ-ს აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს შეუძლია მიიღოს დაფინანსება (2000 ლარის ოდენობით) კონფერენციაში მონაწილეობისთვის; Web of Science, Scopus, ან ERIH PLUS მეტრიკულ მონაცემთა ბაზებში ინდექსირებულ პერიოდულ გამოცემებში სამეცნიერო პუბლიკაციებისთვის გათვალისწინებულია ფულადი ჯილდო 2500 ლარამდე. ასევე, ბსუ-ს ფაკულტეტებზე პერიოდულად ტარდება საერთაშორისო სამეცნიერო-პრაქტიკული კონფერენცია. ბსუ-ს აქვს მიზნობრივი სამეცნიერო-კვლევითი გრანტების გაცემის რეგულაცია და ყოველწლიურად ჩასატარებელი კონკურსისთვის გათვალისწინებულია 240,000 ლარის წლიური ბიუჯეტი. აღნიშნული რეგულაციის შესაბამისად, ცხადდება კონკურსი დარგობრივი და ინტერდისციპლინური კვლევების მიმართულებებით, მათ შორის ახალგაზრდა მეცნიერებისთვის. ბსუ-ს ბიუჯეტი ფარავს საგანმანათლებლო და სამეცნიერო ლიტერატურის შეძენასა და თარგმნას. აკადემიური, სამეცნიერო, ადმინისტრაციული, დამხმარე და მოწვეული პერსონალის ენობრივი კომპეტენციის ასამაღლებლად, თანადაფინანსების პრინციპით მოქმედებს სერტიფიცირებული ინგლისური ენის კურსები. ადმინისტრაცია დროდადრო სთავაზობს აკადემიურ, სამეცნიერო, ადმინისტრაციულ, დამხმარე და მოწვეულ პერსონალს მონაწილეობა მიიღონ კვალიფიკაციის ასამაღლებელ ტრენინგებში. ბსუ- ში კადრების მომზადებისთვის გამოყოფილია წლიური ბიუჯეტი 100 000 ლარი.

ბსუ-ს პერსონალის მართვის პოლიტიკა ზოგადად აღწერს ახალი თანამშრომლების სამუშაო გარემოში

ინტეგრაციის პროცესს და მათ ეფექტურ ჩართულობას სამუშაო პროცესში. პერსონალის მართვაზე პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული და უშუალო ხელმძღვანელი ახალ თანამშრომელს აცნობენ შესაბამის სტრუქტურას, აცნობენ სამუშაო გარემოს, პერსონალს, მატერიალურ-ტექნიკურ ბაზას და სხვა რესურსებს. ახალ თანამშრომელს ეცნობა უნივერსიტეტის მისია, სტრატეგიული განვითარების გეგმა, პერსონალის მართვის წინამდებარე პოლიტიკა, შინაგანაწესი, ეთიკის კოდექსი, სექსუალური პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტი, პროცედურული ინსტრუქცია, შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის დებულება და სხვა სამართლებრივი საქმიანობის მარეგულირებელი აქტები. ახალი თანამშრომლის სამუშაო ადგილზე სრული ადაპტაციის პირველ ეტაპზე, შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი, პერსონალის მართვაზე პასუხისმგებელ სტრუქტურულ ერთეულთან კოორდინაციით, უზრუნველყოფს ახალი თანამშრომლის საჭიროებების შესაბამისად მხარდაჭერას სამუშაო გამოცდილების მქონე თანამშრომლის მიერ.

დაწესებულება აქტიურად იყენებს პერსონალის შეფასებისა და კმაყოფილების კვლევის შედეგებს თანამშრომელთა მართვის პროცესში. უნივერსიტეტში მოქმედებს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასების სისტემა, რომელიც მოიცავს პერსონალის თვითშეფასებას და შეფასებას დაწესებულების მიერ დადგენილი სტანდარტებისა და მოთხოვნების შესაბამისად. აკადემიურ-სამეცნიერო საქმიანობის შეფასება ინტეგრირებულია, როგორც ერთ-ერთი მრავალი მოდული უნივერსიტეტის ელექტრონულ პორტალში (portal.bsu.edu.ge); თუმცა, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შეფასება არ არის ისეთი მკაფიო და ძირითადად ხორციელდება დეპარტამენტების, ფაკულტეტების ხელმძღვანელებისა და წარმომადგენლობითი საბჭოს მიერ. ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ აღმოაჩინა დაწესებულების მიერ პერსონალისა და მათ მიერ შესრულებული საქმიანობისთვის განსაზღვრული შიდა სამიზნე ნიშნულები, დაწესებულების საქმიანობის ეფექტიანი მართვის მიზნით. უფრო მეტიც, ყოვლისმომცველი ინსტიტუციური მიზნები და მისწრაფებები ისეა ჩამოყალიბებული, რომ ინდივიდუალური ერთეულებისა და როლებისთვის ართულებს სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმით განსაზღვრული ინდიკატორების აღქმას და გამოყენებას საკუთარი წარმატებისა და წარჩინების გაზომვის მიზნით (იხ. სტანდარტი 1,2). სხვადასხვა ჯგუფთან ჩატარებულმა ინტერვიუებმა გამოავლინა ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის მკაფიო შეფასების მექანიზმის საჭიროება, რომელიც დაფუძნებული იქნება ინდიკატორებზე, სამიზნე ნიშნულებსა და შესრულების ძირითადი მაჩვენებლებზე (KPI) უნივერსიტეტის საქმიანობის ეფექტური მართვის უზრუნველსაყოფად. ეს უნდა გამოსწორდეს ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალური დეპარტამენტის შექმნით.

ექსპერტთა ჯგუფი მიიწევს, რომ პერსონალის შეფასება გასაუმჯობესებელი სფეროა. 360-გრადუსიანი შეფასება და მკაფიო მიზნები (როგორც შესრულების, ასევე პირადი პროფესიული განვითარების თვალსაზრისით) უნდა იყოს წესი. ეს უნდა იყოს უნივერსიტეტის სტრატეგიული პრიორიტეტი, რადგან ეს არის მისი შემდგომი ზრდისა და საერთაშორისო ხილვადობის ქვაკუთხედი. რეკომენდებულია, რომ პერსონალის შეფასება მოყვანილ იქნას სტანდარტებთან შესაბამისობაში (360 გრადუსიანი) და განხორციელდეს ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის მიერ, მკაფიო ორიენტირებისა და შესრულების ძირითადი მაჩვენებლის გამოყენებით.

USAID-ის პროექტის დაფინანსების ფარგლებში, ბსუ -მ უკვე დაიწყო ნაბიჯების გადადგმა ამ საკითხის მოსაგვარებლად თანამშრომელთა შეფასების სისტემის შემუშავებით, რაც, მათი აზრით, გამოიწვევს აკადემიური პერსონალის სამუშაო დატვირთვის ოპტიმიზაციას, სტრუქტურულ ერთეულებში სამუშაო ადგილების ოპტიმიზაციას, ციფრულ პლატფორმაზე გადასვლა კი იწვევს სტრუქტურის ოპტიმიზაციას, რაც თავის მხრივ იწვევს ადამიანური რესურსების გამოთავისუფლებას.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

- პერსონალის მართვის პოლიტიკა;
- მისია და სტრატეგიული განვითარების გეგმა.
- ბსუ-ს წესდება
- ბსუ-ს სამეცნიერო პერსონალის სამსახურში აყვანის პროცედურა.
- ბსუ აკადემიური პერსონალის სამსახურში აყვანის წესი.
- ბსუ-ს დამხმარე პერსონალის სამსახურში აყვანის პროცედურა.
- აკადემიური თანამდებობის დაკავების წესები და პირობები;
- ბსუ-ს აკადემიური პერსონალის აფილირების, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის

დატვირთვის განსაზღვრისა და ანაზღაურების გადახდის პროცედურა. • აკადემიურ, მოწვეულ და ადმინისტრაციულ პერსონალთან გაფორმებული ხელშეკრულების ნიმუშები; • აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესი. • აკადემიური, მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალის CV-ები. • ბსუ-ს მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგის წესი. • ბსუ-ს თანამშრომელთა პროფესიული განვითარების დაფინანსებისა და სტატიების გამოქვეყნების წახალისების წესები. • მიზნობრივი სამეცნიერო კვლევითი პროექტების შესარჩევად კონკურსის უზრუნველყოფა. • ბსუ სასწავლო უნივერსიტეტის ბიუჯეტი 2024; დაინტერესებულ პირებთან გასაუბრების შედეგები.
რეკომენდაციები: რეკომენდებულია პერსონალის შეფასების გათანაბრება სტანდარტებთან (360 გრადუსით) და მისი განხორციელება ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის მიერ, მკაფიო კრიტერიუმებითა და შესრულების ძირითადი ინდიკატორებით.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): ბსუ-ს დანერგილი აქვს წამახალისებელი სქემა კვლევითი პროდუქტიულობის სტიმულირებისთვის (იხილეთ 6.1)
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს.
4.2. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის სამუშაო დატვირთვა აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის სამუშაოს მოცულობა და დატვირთვა დაწესებულების საგანმანათლებლო პროგრამებისა და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის, და ასევე მათზე დაკისრებული სხვა ფუნქციების ადეკვატურია.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი აკადემიური პერსონალის სამუშაო დატვირთვის გეგმა განისაზღვრება ბსუ-ს აკადემიური პერსონალის აფილირების, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვის განსაზღვრისა და ანაზღაურების გაცემის წესებისა და პერსონალთან გაფორმებული შესაბამისი ხელშეკრულების შესაბამისად. ამ დოკუმენტების თანახმად, სრულ განაკვეთზე მომუშავე თანამშრომლის სამუშაო საათები არ უნდა აღემატებოდეს 40 საათს კვირაში და ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე თანამშრომლის სამუშაო საათები არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 20 საათს. თანამშრომლის ანაზღაურება დაკავშირებული უნდა იყოს საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელებასთან, კერძოდ საათობრივ სამუშაო დატვირთვასთან, რაც განისაზღვრება შესაბამისი საგანმანათლებლო პროგრამითა და აკადემიური კალენდრით. საათობრივი დატვირთვა შესაძლოა გაიზარდოს ან შემცირდეს თითოეულ სემესტრში. თანამშრომლის ხელფასის ნაწილი შესაძლოა დაკავშირებული იყოს მის მონაწილეობასთან უნივერსიტეტის სოციალურ, კულტურულ, გარემოსდაცვით, ეკონომიკურ და/ან სხვა აქტივობებში და პროექტებში. აკადემიური პერსონალის წლიური (სემესტრული) აკადემიური დატვირთვის პროექტის ელექტრონული ვერსია მზადდება შესაბამისი ფაკულტეტის დარგობრივი დეპარტამენტის მიერ ფაკულტეტის დეკანთან კოორდინაციით. აკადემიური პერსონალის წლიური დატვირთვის პროექტის ელექტრონული ვერსიის მომზადებამდე, თანამშრომელი ვალდებულია ბსუ-ს პორტალის შესაბამის მოდულში დააფიქსიროს ინფორმაცია ბსუ-ში ან სხვა დაწესებულებაში დასაქმების შესახებ. აკადემიური თანამდებობის პირის მიერ სხვა დაწესებულებაში დასაქმების

შესახებ მითითებული ინფორმაციის შესაბამისად, ბსუ-ს პორტალის მოდულში ფორმირდება თანამშრომლის წლიური დატვირთვის კატეგორია. თანამშრომელი ვალდებულია გაეცნოს და ელექტრონულად დაადასტუროს თანხმობა ან კომენტარის ველში დააფიქსიროს თავისი მოსაზრება დატვირთვის პროექტთან დაკავშირებით. თანამშრომლის კომენტარის შესაბამისად, საკითხი განიხილება დარგობრივი დეპარტამენტის სხდომაზე და მიღებული გადაწყვეტილების საფუძველზე, თანამშრომლის დატვირთვა კორექტირდება ან რჩება უცვლელი.

ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ პროგრამის ხელმძღვანელები სამუშაოს ამ ნაწილისთვის არ იღებენ სამუშაო დატვირთვის აღიარებას და დამატებით ანაზღაურებას.

თანამშრომლის აფილირების შემთხვევაში, მხარეები ინდივიდუალურად თანხმდებიან დამატებით ანაზღაურებაზე. ბსუ-სთან აფილირებულ აკადემიურ თანამდებობის პირს შეიძლება ჰქონდეს „A1“, „A2“, „B1“, „B2“ ან „B3“ კატეგორიის დატვირთვა, ხოლო არააფილირებულ პირს - „C“ კატეგორიის დატვირთვა. „A1“ და „A2“ კატეგორია ითვალისწინებს სრულ დატვირთვას ბსუ-ში აკადემიური თანამდებობისთვის, ხოლო „B1“, „B2“ ან „B3“ კატეგორია - ნახევარ დატვირთვას. მათი დიფერენცირება ხდება ბსუ-ში ან სხვა დაწესებულებაში მუშაობის კომბინირებით (აკადემიური და სამეცნიერო თანამდებობის დაკავების გარეშე). სქემა მოიცავს სწავლებას, სამეცნიერო/კვლევით/შემოქმედებით/საშემსრულებლო და სხვა სახის სამუშაო დატვირთვას, აკადემიური პერსონალის ფუნქციებისა და მოვალეობების შესაბამისად. აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელებას და პერსონალზე დაკისრებული კვლევითი/შემოქმედებითი/საშემსრულებლო/სხვა საქმიანობისა და ფუნქციების/მოვალეობების სწორად შესრულებას; ბსუ ითვალისწინებს აკადემიური პერსონალის დატვირთვას ყველა დაწესებულებაში, სადაც მას აკადემიური ან სამეცნიერო თანამდებობა უკავია.

ბსუ-ს შემუშავებული აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვისა და პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგია, რომლის მიხედვითაც გათვალისწინებული უნდა იყოს უნივერსიტეტის ადამიანური და მატერიალური რესურსები, საგანმანათლებლო პროგრამის სპეციფიკა, აქტიურ სტუდენტთა რაოდენობა, სტუდენტზე ორიენტირებული სწავლების პრინციპები და სხვა; ეს მეთოდოლოგია გათვალისწინებულ იქნა ავტორიზაციის მიზნებისათვის სტუდენტთა, პერსონალისა და რესურსების რაოდენობის განსაზღვრისას.

ბსუ-მ განაახლა აფილირების წესები. აფილირების წესის მიზანია კვალიფიციური აკადემიური პერსონალის მოზიდვა და შენარჩუნება, კონკურენტული გარემოს შექმნა, აკადემიური პერსონალის მოტივაციის ამაღლება და მათი საქმიანობის წახალისება. აფილირება ასევე გულისხმობს აკადემიური პერსონალის წახალისების სხვადასხვა ღონისძიების განხორციელებას, მათ შორის აკადემიური პერსონალის ინიციატივების, პროექტების, კვლევითი საქმიანობისა და სხვა აქტივობების განხილვას, დაფინანსებას და/ან სხვა ფორმით მხარდაჭერას, აკადემიური პერსონალის აქტიურ მონაწილეობას საგანმანათლებლო და კვლევით პროცესში, ასევე სოციო-კულტურულ ღონისძიებებში ჩართულობას.

ბსუ-ს "აკადემიური პერსონალის აფილირების, დატვირთვის განსაზღვრის და აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ანაზღაურების წესი" ადგენს პერსონალის სამიზნე ნიშნულებს და უზრუნველყოფს მათ გაუმჯობესებას.

აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის ფაქტობრივი თანაფარდობა მთლიან პერსონალთან, მოწვეულ პერსონალთან და ადმინისტრაციულ/დამხმარე პერსონალთან მიჩნეულია ძალიან დაბალია. ბსუ-ს სურს, რომ აკადემიური პერსონალის რაოდენობა გაიზარდოს, მოწვეული პერსონალის რაოდენობა მნიშვნელოვნად შემცირდეს, ხოლო სტუდენტების რაოდენობა ასევე მნიშვნელოვნად გაიზარდოს. განსაზღვრულია სამიზნე ნიშნულები 2030 წლისთვის/ იხილეთ, თვითშეფასება, 7 გვ. ამასთანავე, ეს რიცხვები მიუთითებს, რომ მთლიანობაში არსებობს გარკვეული გამოუყენებელი შესაძლებლობა, რაც, თუნდაც პერსონალისა და სტუდენტების არსებული თანაფარდობის პირობებში, იძლევა ჩარიცხვების რაოდენობის ზრდის საშუალებას. ეს, რა თქმა უნდა, მონაცვლეობს დეპარტამენტებსა და/ან ფაკულტეტებს შორის. სამუშაო დატვირთვასთან დაკავშირებით ინტერვიუები სასარგებლო იყო. პირობები ითვლება სამართლიანად. ჯგუფისთვის ნათელი გახდა, რომ არსებობს საკმარისი მოქნილობა. უთანხმოების შემთხვევაში ან მცირდება დატვირთვა, ან შრომითი ხელშეკრულების

საათები ან ვადები ფართოვდება.
მტკიცებულება/ინდიკატორები • პერსონალის მართვის პოლიტიკა; • ბსუ-ს აკადემიური პერსონალის აფილირების, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვის განსაზღვრისა და ანაზღაურების გადახდის პროცედურა. • აკადემიურ, მოწვეულ და ადმინისტრაციულ პერსონალთან გაფორმებული ხელშეკრულების ნიმუშები; • სტუდენტური კონტინგენტის დაგეგმვისა და პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგია; • აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესი. • აკადემიური, მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალის CV-ები. • ბსუ-ს თანამშრომელთა პროფესიული განვითარების დაფინანსებისა და სტატიების გამოქვეყნების წახალისების წესები. • ინტერვიუ შესაბამის პირებთან.
რეკომენდაციები:
რჩევები:
სასურველია, რომ პროგრამის ხელმძღვანელებმა მიიღონ სამუშაო დატვირთვის აღიარება და დამატებითი ანაზღაურება მათი მუშაობის ამ ნაწილისთვის.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს.

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 მხარდამჭერი ღონისძიებების გასაუმჯობესებლად, უსდ ითვალისწინებს სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგებს.

5.1. სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, ცვლილებისა და განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა უფლებები ○ უსდ-ს თითოეული საგანმანათლებლო საფეხურისათვის შემუშავებული აქვს სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, საგანმანათლებლო დოკუმენტის გაცემის, ასევე სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების წესები. ○ უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: რაც შეეხება რეგულაციებს, თვითშეფასების ანგარიში ნათლად აჩვენებს, რომ სტუდენტის სტატუსი და უფლებები კარგად არის ორგანიზებული და დაცული ბსუ-ში. ასევე, ბსუ-ს პორტალის სერვისები აშკარა უპირატესობაა, რაც საშუალებას აძლევს სტუდენტებს თვალი ადევნონ თავიანთ შეფასებებს და დაამყარონ კომუნიკაცია (აკადემიურ) ადმინისტრაციასთან ფართო სპექტრის საკითხებზე. რაც ძირითადად აკლია, არის კონკრეტული ინფორმაცია არსებული ინსტრუმენტებისა და შესაძლებლობების გამოყენების შესახებ, ასევე გამოკითხვის შედეგები ყველა იმ საკითხზე, რაც

მნიშვნელოვანია სტუდენტური ცხოვრების მხარდაჭერისა და აკადემიური მოსწრებისთვის. ზოგიერთ შემთხვევაში (როგორცაა სტუდენტური თვითმმართველობის საკითხი) ინტერვიუებმა შეავსო ეს ხარვეზი. ექსპერტთა ჯგუფისთვის ნათელი გახდა, რომ სტუდენტური თვითმმართველობა ჯერ არ გამხდარა ისეთი სახის სტუდენტთა უფლებებისა და პოზიციების წარმომადგენლობა, როგორც სტუდენტები იმსახურებენ. მისი დღის წესრიგი, როგორც ჩანს, ზედმეტად არასწორად არის ორიენტირებული აკადემიური სასწავლო გეგმის მიღმა აქტივობებზე და დასაქმების ინტერესებზე. იურიდიულმა დეპარტამენტმა ცალსახად განაცხადა, რომ სტუდენტების უფლებების დარღვევის შემთხვევაში დაუყოვნებლივ არის ხელმისაწვდომი დახმარებისთვის და გამოსასწორებლად. ეს კარგი რამაა, იმის გათვალისწინებით, რომ დეპარტამენტს აქვს საკმარისი ავტონომია სტუდენტთა ინტერესების დასაცავად.
მტკიცებულება/ინდიკატორები თვითშეფასების ანგარიში; ინტერვიუები სხვადასხვა კატეგორიის სტუდენტებთან
რეკომენდაციები: რეკომენდებულია სტუდენტთა ცნობიერების ამაღლება (უფლებებზე, სტუდენტური თვითმმართველობაზე)
რჩევები: სასურველია საერთაშორისო სტუდენტებმა მონაწილეობა მიიღონ შესაბამის მმართველ ორგანოებში (სადაც არის ადგილები სტუდენტებისთვის)
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მცირედ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს.
5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები ○ სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად უსდ-ში მოქმედებს საკონსულტაციო მომსახურება. ○ უსდ-ში ფუნქციონირებს კარიერული მხარდაჭერის სერვისი, სადაც სტუდენტები იღებენ შესაბამის კონსულტაციას და მხარდაჭერას დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით. ○ უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების ინფორმირებასა და ჩართულობას საუნივერსიტეტო, ადგილობრივ და საერთაშორისო პროექტებსა და ღონისძიებებში, ასევე მხარს უჭერს სტუდენტურ ინიციატივებს. ○ უსდ-ში მოქმედებს დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტების მხარდაჭერის მექანიზმები.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, უნივერსიტეტი სტუდენტებს სთავაზობს მხარდაჭერის სერვისებისა და შესაძლებლობების ფართო სპექტრს, რაც ხელს უწყობს მათ აკადემიურ მოსწრებას და სწავლის პროგრესს, უზრუნველყოფს კარიერულ ცნობიერებას და სთავაზობს ორიენტაციაში დახმარებას, ასევე იწვევს სტუდენტებს მონაწილეობა მიიღონ სხვადასხვა სასწავლო, კვლევით ან კარიერასთან დაკავშირებულ პროექტსა და ღონისძიებაში. სტუდენტთა კარიერული განვითარების დეპარტამენტი სხვადასხვა გზით ეხმარება სტუდენტებსა და დამსაქმებლებს იპოვონ ერთმანეთი. სტუდენტური პორტალი სთავაზობს სტუდენტებს შესანიშნავ შესაძლებლობას დაარეგისტრირონ თავიანთი პროფილი და პრეფერენციები, ხოლო დამსაქმებლებს - აჩვენონ, რას ეძებენ. ზოგადად,

სტუდენტური პორტალი არის შესანიშნავი საკომუნიკაციო საშუალება სტუდენტებისთვის და სტუდენტების შესახებ. ეს კარგი საშუალებაა იყო ინფორმირებული. საჭიროების შემთხვევაში, ბსუ სთავაზობს სტუდენტებს ფინანსური მხარდაჭერის სხვადასხვა ფორმას, მათ შორის დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტებს. ასეთი კატეგორიის სტუდენტებისათვის, რომლებიც რეგისტრირებული არიან რეგიონში, ბსუ იღებს მხარდაჭერას რეგიონული ხელისუფლებისგან. დაწესებულების მიერ საკუთარი თავის შეფასება ძალიან პოზიტიურია, თუმცა უნივერსიტეტს სურს მეტი სტუდენტის აქტიური მონაწილეობა პროექტებსა და ღონისძიებებში (ზოგიერთი რიცხვი მართლაც ძალიან დაბალია) და მეტი აქტივობა სტუდენტთა დასაქმების ხელშეწყობისთვის. (გვ. 80) ახალი სამოქმედო გეგმა მოიცავს აქტივობებს მონაწილეობის გასაუმჯობესებლად. უსდ ასევე გეგმავს სტუდენტური კარიერული წარმატებებისკენ მიმართული აქტივობების შემდგომ გააქტიურებას. ზოგიერთმა გამოკითხულმა სტუდენტმა აღნიშნა ზოგ შემთხვევაში ფიზიკურ ხელმისაწვდომობაზე ინფორმაციის ნაკლებობა, ხოლო სხვებმა (ზოგიერთმა სამედიცინო სტუდენტმა) გამოთქვეს სურვილი სილაბუსებზე უკეთესი წვდომის შესახებ. ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ შეძლო ასეთი საკითხების ზუსტი გარემოებების გადამოწმება.
მტკიცებულება/ინდიკატორები თვითშეფასების ანგარიში; ინტერვიუები სხვადასხვა კატეგორიის სტუდენტებთან
რეკომენდაციები:
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): ბსუ ემსახურება მნიშვნელოვან სტუდენტურ კონტიგენტს რთული სოციალური ფონით (დაახლოებით 10%), რომელსაც იგი გულუხვად უჭერს მხარს (რეგიონული მთავრობის დახმარებით).
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს

6. კვლევა, განვითარება და/ან სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, მისი ტიპისა და კონკრეტული დარგ(ებ)ის გათვალისწინებით, ზრუნავს საკუთარი კვლევითი ფუნქციის გაძლიერებაზე, უზრუნველყოფს კვლევების ხელშეწყობი პირობების შექმნასა და კვლევითი საქმიანობის ხარისხის ამაღლებას

6.1 კვლევითი საქმიანობა ○ უსდ, სახისა და დარგის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ახორციელებს კვლევით/შემოქმედებით საქმიანობას. ○ სადოქტორო კვლევების ხელმძღვანელობის ეფექტურობის უზრუნველყოფა ○ უსდ-ს აქვს დარგის სპეციფიკის შესაბამისი სადისერტაციო ნაშრომის შეფასებისა და დაცვის საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: წარმოდგენილი დოკუმენტების თანახმად, ბსუ-ში მიმდინარე სამეცნიერო კვლევები შეესაბამება უნივერსიტეტის მისიის პრიორიტეტებს. იგი ატარებს როგორც ფუნდამენტურ, ასევე გამოყენებით

კვლევებს, რომლებიც მოიცავს მისი ფაკულტეტების, ცენტრებისა და ინსტიტუტების მიერ საკვლევ თემატიკას. აღიარებს რა თავის მნიშვნელოვან როლს რეგიონულ განვითარებაში, ბსუ-მ პრიორიტეტად დაისახა სამხრეთ-დასავლეთ საქართველოს კულტურის, შავი ზღვის ბიოლოგიისა და ეკოლოგიის, და ფიტოპათოლოგიური კვლევების განხორციელება.

ექსპერტთა ჯგუფმა მოინახულა რამდენიმე კვლევითი ცენტრი და შესაძლებლობა ჰქონდა ადგილზე დაეთვალიერებინა ობიექტები. აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის სოფლის მეურნეობის სამინისტროს მხარდაჭერით, ფიტოპათოლოგიისა და ბიომრავალფეროვნების ინსტიტუტი ყოველწლიურად სთავაზობს რეგიონის მუნიციპალიტეტებში მცენარეთა ჯანმრთელობის კლინიკებს მცენარეთა დაავადებებისა და მავნებლების დიაგნოსტიკურ მომსახურებას. კონსულტაციების ფარგლებში, ისინი ახდენენ კურკოვანი და თესლოვანი კულტურების საკარანტინო მავნებელი დაავადებების, კაკლოვნების, კივის, ციტრუსების და ბოსტნეული კულტურების სოკოვანი დაავადებების, მავნებელი მწერებისა და მცენარეთა ბაქტერიული დაავადებების იდენტიფიცირებას. ისინი ასევე უზრუნველყოფენ ნიმუშების რეგისტრაციას, მავნე ორგანიზმების დოკუმენტირებას და მათ შემდგომ ლაბორატორიულ ანალიზს.

ბსუ-ს კვლევითი პოლიტიკით გათვალისწინებული მინიმალური სამეცნიერო სტანდარტებისა და მხარდამჭერი ღონისძიებების შედეგად, როგორც კვლევების რაოდენობა, ასევე ხარისხი მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდა 2017 წლიდან დღემდე. ეს გაუმჯობესება დასტურდება საერთაშორისო, ეროვნული და საუნივერსიტეტო საგრანტო პროექტების კვლევითი შედეგების გამოქვეყნებით სხვადასხვა მაღალრეიტინგულ ჟურნალებში, რომლებიც ინდექსირებულია საერთაშორისო სამეცნიერო მონაცემთა ბაზებში. თვითშეფასების ანგარიში აღწერს პუბლიკაციების რაოდენობას Scopus-ში და Web of Science-ში ინდექსირებულ ჟურნალებში, ორივე შემთხვევაში აღინიშნება მნიშვნელოვანი ზრდა ბოლო ექვსი წლის განმავლობაში. გარდა ამისა:

საანგარიშო პერიოდში კვლევის მხარდაჭერისა და გაძლიერების მიზნით, ბსუ-მ დააფინანსა 55 შიდა მიზნობრივი საგრანტო პროექტი, მათ შორის 16 სპეციალურად ახალგაზრდა მკვლევრებისთვის. ეს გრანტები ხელს უწყობს "მცირე მოცულობის" კვლევების ჩატარებას და წარმოადგენს საფუძველს ეროვნული და საერთაშორისო გრანტების მოსაპოვებლად. დაფინანსებული საგრანტო პროექტების რაოდენობა მზარდია.

უნივერსიტეტს გააჩნია რამდენიმე ლაბორატორია და სპეციალიზებული აღჭურვილობა, რომლებიც ხელმისაწვდომია გარე დაინტერესებული მხარეებისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ ამჟამინდელი ეკონომიკური პარტიორობები განსაკუთრებით ძლიერი არ არის, უნივერსიტეტი მიზნად ისახავს კომერციალიზაციის ძალისხმევის გაძლიერებას. უნივერსიტეტი მიზნად ისახავს უფრო მჭიდრო ეკონომიკური კავშირების დამყარებას და ინდუსტრიის პარტიორობებთან თანამშრომლობის გაღრმავებას. ექსპერტთა ჯგუფი გვთავაზობს, რომ ინსტიტუციამ გააძლიეროს კვლევების კომერციალიზაციის მიმართულება, რეგიონული საჭიროებებისა და შესაძლებლობების გათვალისწინებით.

ადგილზე ვიზიტმა წარმოდგენილ დოკუმენტებთან ერთად დაადასტურა, რომ უნივერსიტეტი ახდენს თავისი კვლევითი საქმიანობის ინტეგრირებას სწავლებასა და სწავლაში. ეს მიდგომა უზრუნველყოფს, რომ სტუდენტები სარგებლობენ უახლესი სამეცნიერო მიღწევებითა და მეთოდოლოგიებით. აკადემიური პერსონალი რთავს მიმდინარე კვლევების შედეგებს სასწავლო პროგრამებში, რაც სტუდენტებს აძლევს პრაქტიკულ გამოცდილებას და თავიანთი დარგების უფრო ღრმა გაგებას. კვლევით პროექტებში ჩართვით სტუდენტები ავითარებენ კრიტიკული აზროვნების უნარებს და იძენენ პრაქტიკულ ცოდნას, რაც მათ აშაადებს მომავალი აკადემიური და პროფესიული წარმატებისთვის. თითქმის 50 კვლევითი პერსონალი ან ასწავლის კურსებს, ან ხელმძღვანელობს სამაგისტრო და სადოქტორო ნაშრომებს; ზოგიერთი სადოქტორო პროგრამა ფუნქციონირებს კვლევით ინსტიტუტებსა და ცენტრებში.

ამჟარა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ კვლევა კარგად დამკვიდრებული პრაქტიკაა ბსუ-ში, დაწესებულების ამბიციების გათვალისწინებით, ჯერ კიდევ საკმაოდ დიდი გზაა გასავლელი. კვლევითი საქმიანობისა და პუბლიკაციების საერთაშორისო კომპონენტი მოითხოვს მუდმივ სტიმულირებასა და მხარდაჭერას. ბსუ მზადაა განახორციელოს ეს მოთხოვნა. თუმცა, წარმატებას დრო დასჭირდება და მუდმივ ზრუნვას მოითხოვს. საერთაშორისო დონეზე აქტიური და ხილვადი აკადემიური პერსონალის წილი ჯერ კიდევ შედარებით დაბალია. ამრიგად, საჭიროა როგორც არსებული პერსონალის პროფესიული განვითარება, ასევე მკაფიო დირექტივები დასაქმებისთვის.

საერთაშორისო დონეზე პუბლიკაციების მქონე აკადემიური პერსონალისთვის არსებული

წახალისებები ნათელი ნიშანია იმისა, რომ ბსუ აქტიურად ასტიმულირებს საერთაშორისო მასშტაბსა და ხილვადობას თავისი კვლევითი პროგრამებისა და შედეგებისთვის.

ინტერვიუში პრორექტორმა განაცხადა, რომ ბსუ-მ ამ საკითხებზე გასულ პერიოდში ბევრი იმუშავა და სწორი მიმართულებით პროგრესირებს. ამავდროულად, მან აღიარა ის, რაც კომისიამ დაასკვნა თვითშეფასების ანგარიშისა და სტრატეგიული გეგმის წაკითხვის შედეგად, რომ კვლავ საკმაოდ გრძელი გზაა გასავლელი.

სამხრეთ-დასავლეთ საქართველოზე ფოკუსირება კვლევის ზოგიერთ პრიორიტეტულ სფეროში არის რეგიონისთვის მსახურების კარგი მაგალითი, რაც სრულად შეესაბამება ბსუ-ს პროფილსა და მისიას.

წარდგენილი დოკუმენტები აღწერს სამეცნიერო ხელმძღვანელის ძირითად პასუხისმგებლობებს. ეს მოვალეობები მოიცავს რეგულარული კონსულტაციების გაწევას, რომლებიც მორგებულია კვლევის თემის სპეციფიკაზე და მოიცავს ისეთ ასპექტებს, როგორიცაა კვლევის დიზაინი, სემინარები, კოლოკვიუმები, სამეცნიერო-კვლევითი ნაშრომები და დისერტაციები. ხელმძღვანელები ასევე ხელს უწყობენ დოქტორანტების ინტეგრაციას ადგილობრივ და საერთაშორისო სამეცნიერო ქსელებში, ახალისებენ სამეცნიერო ღონისძიებებში მონაწილეობას და მხარს უჭერენ კვლევის შედეგების პრეზენტაციასა და პუბლიკაციას. გარდა ამისა, ისინი ხელმძღვანელობენ დოქტორანტის ინდივიდუალური გეგმის საგანმანათლებლო და კვლევით კომპონენტებს, მათ მომზადებას პროფესორების დასახმარებლად და პერიოდულად აფასებენ მათ პროგრესს.

დოქტორანტებმა, ისევე როგორც კურსდამთავრებულებმა, განაცხადეს, რომ კმაყოფილნი არიან მიღებული მხარდაჭერითა და შესაძლებლობებით. თუმცა, კომისიამ აღმოაჩინა გარკვეული ენობრივი პრობლემები. საერთაშორისო ჟურნალებში პუბლიკაცია სავალდებულოა და საერთაშორისო რეცენზენტები იძლევიან უკუკავშირის დისერტაციის აბსტრაქტებზე. მიუხედავად ამისა, დისერტაციის სრული ტექსტი ქართულ ენაზეა და ინტერვიუებიდან კომისიამ დაასკვნა, რომ კანდიდატების ინგლისური ენის ცოდნის დონე არადაამაკმაყოფილებელია. ასევე გამოიკვეთა, რომ ხელმძღვანელობას თითოეულ შემთხვევაში ახორციელებს ერთი პროფესორი და რომ კანდიდატები არ იყენებენ შესაძლებლობას შეაფასონ თავიანთი ხელმძღვანელი. საერთაშორისო დონეზე ეს განიხილება, როგორც დამოკიდებულების ძალიან მაღალი ხარისხი. მეორე მხრივ, თითოეული ხელმძღვანელისთვის დოქტორანტების რაოდენობის ორამდე შეზღუდვა საკმაოდ დაბალ ზღვარს აწესებს.

არსებული რეგულაციების თანახმად, დოქტორანტს უნდა ჰქონდეს მინიმუმ სამი პუბლიკაცია (ნაშრომი/სტატია), რომლებიც დაკავშირებულია მათ დისერტაციასთან. ეს [პუბლიკაციები] უნდა იყოს გამოქვეყნებული ან მიღებული გამოსაქვეყნებლად საზღვარგარეთ ან საქართველოში, რეცენზირებად ჟურნალებში, რომლებიც ინდექსირებულია შესაბამის საერთაშორისო სამეცნიერო მონაცემთა ბაზებში, ან აღიარებულ საერთაშორისო სამეცნიერო ჟურნალებში ან კონფერენციის მასალებში. ამ სტატიებიდან მინიმუმ ერთი უნდა იყოს გამოქვეყნებული ჟურნალში, რომელიც ინდექსირებულია Web of Science (Clarivate Analytics), ERIH PLUS (ჰუმანიტარული მეცნიერებების ევროპული სამეცნიერო ინდექსი), ან Scopus-ის მონაცემთა ბაზებში.

დისერტაციის დაცვის პროცედურებში აღწერილია, რომ სადისერტაციო საბჭოს თავმჯდომარე დოქტორანტის დისერტაციას წარუდგენს სამეცნიერო კვლევით სამსახურს ტექნიკური თვალსაზრისით განსახილველად, მათ შორის სტუდენტური პუბლიკაციების არსებულ მოთხოვნებთან შესაბამისობის შესამოწმებლად. გამჭვირვალე და სამართლიანი შეფასების უზრუნველსაყოფად, პროცესი მოიცავს ან უცხოელ თანახელმძღვანელს ან უცხოელ შემფასებელს. უცხოელი ექსპერტების უარყოფითი შეფასებები მოითხოვს შემდგომ განხილვას, ხოლო ორი უარყოფითი შეფასება გულისხმობს, რომ დისერტაცია უნდა დაუბრუნდეს სტუდენტს. შეფასებების მიღების შემდეგ თავმჯდომარე ირჩევს სადისერტაციო საბჭოს მიერ დამტკიცებულ სამ შემფასებელს, რომლებიც უნდა იყვნენ შესაბამისი დარგის ექსპერტები, მაგრამ არ უნდა იყვნენ ჩართული ნაშრომის შემუშავებაში. თუ ორი შემფასებელი იძლევა უარყოფით შეფასებას, დისერტაცია არ მიიღება საჯარო დაცვაზე. შემფასებლები თავიანთ დასკვნებს ერთი თვის ვადაში წარადგენენ, აფასებენ სხვადასხვა კრიტერიუმის მიხედვით და იძლევიან რეკომენდაციას, შეიძლება თუ არა დისერტაცია წარდგენილი იქნეს საჯარო დაცვაზე. სტუდენტს ეცნობება გადაწყვეტილების შესახებ და დამტკიცების შემთხვევაში, ეძლევა მინიმუმ 15 დღე დაცვისთვის მოსამზადებლად. დარგობრივი სადისერტაციო კომისია, რომელიც შედგება სულ მცირე შვიდი ექსპერტისგან, აფასებს დისერტაციას საჯარო დაცვის დროს კონფიდენციალური შეფასების მეთოდის გამოყენებით შეფასების კონკრეტული

კრიტერიუმების მიხედვით.
მტკიცებულება/ინდიკატორები თვითშეფასების ანგარიში, სტრატეგიული გეგმა; გასაუბრება პრორექტორთან, დოქტორანტურის კურსდამთავრებულებთან და კანდიდატებთან და კვლევითი ინსტიტუტების დირექტორებთან; ბსუ სამეცნიერო კვლევების განხორციელების პოლიტიკა; ბოლო ექვსი წლის პუბლიკაციების სია; ბოლო ექვსი წლის კვლევითი პროექტების ჩამონათვალი; უნივერსიტეტის ვებ გვერდი.
რეკომენდაციები: რეკომენდირებულია, მომავალი რეკრუტირების გათვალისწინებით, რომ ინგლისური ენის ადეკვატური დონე აუცილებელი გახდეს მომავალი დოქტორანტებისთვის.
რჩევები: მიზანშეწონილია, რომ სადოქტორო ნაშრომის ხელმძღვანელობა ერთზე მეტმა ხელმძღვანელმა განახორციელოს მიზანშეწონილია, რომ დაწესებულებამ გაამდიეროს კვლევის კომერციალიზაცია რეგიონული საჭიროებებისა და შესაძლებლობების გათვალისწინებით.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): BSU-ს აქვს წამახალისებელი სქემა კვლევის პროდუქტიულობის სტიმულირებისთვის (იხ. 4.1.)
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს
6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია
○ უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და სახელოვნებო-შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა. ○ ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით და სახელოვნებო-შემოქმედებით საქმიანობაში. ○ უსდ ზრუნავს კვლევითი/განვითარების/ შემოქმედებითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციაზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: წარდგენილი დოკუმენტების თანახმად, სამეცნიერო კვლევის მხარდაჭერისა და ხელშეწყობისათვის, ბსუ-მ შეიმუშავა კვლევითი პოლიტიკა, რომელიც მიზნად ისახავს ძირითადი კვლევითი მიმართულებების განსაზღვრას, კვლევის ხარისხის გაუმჯობესებას, ახალგაზრდა მეცნიერების ჩართვას, სწავლებისა და კვლევის ინტეგრაციას და ისეთი გარემოს შექმნას, რომელიც უზრუნველყოფს კვლევის ეთიკასა და ინტერნაციონალიზაციას. ამ პოლიტიკის ძირითადი პრინციპები მოიცავს კვლევის ეთიკისა და კეთილსინდისიერების კულტურას, აკადემიურ და ინტელექტუალურ თავისუფლებას, კონკურენტულ გარემოს და სწავლებისა და კვლევის ინტეგრაციას საერთაშორისო პერსპექტივით. პოლიტიკა ხორციელდება რამდენიმე ღონისძიების მეშვეობით: კვლევითი საქმიანობის შეფასების სისტემა, ძირითადი კვლევითი მიმართულებების იდენტიფიცირება, სამეცნიერო კვლევების წახალისება, ახალგაზრდა მეცნიერების მხარდაჭერა, კვლევისა და სწავლების ინტეგრაციის ხელშეწყობა, კვლევის ინტერნაციონალიზაცია და კვლევის ეთიკისა და კულტურის განვითარება. 2016-დან 2022 წლამდე ბსუ-ს ჰქონდა პოლიტიკა, რომელიც აფინანსებდა აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის მონაწილეობას კონფერენციებში, სემინარებში, კონგრესებში, ფორუმებსა და მსგავს ღონისძიებებში. ამ პოლიტიკის ფარგლებში, ფაკულტეტის საბჭოები იღებდნენ გადაწყვეტილებას

დაფინანსების განაწილების შესახებ ფაკულტეტების ბიუჯეტების საფუძველზე. დაფინანსების მადიებელთა მხარდი რაოდენობის გამო, აუცილებელი გახდა კონკურენტული დაფინანსება. შესაბამისად, 2022 წელს შემოღებულ იქნა ახალი პოლიტიკა ბსუ-ს პერსონალის პროფესიული განვითარების მხარდასაჭერად და სტატიების პუბლიკაციების წასახალისებლად. ეს ახალი პოლიტიკა აფინანსებს აკადემიური და სამეცნიერო თანამდებობის პირების ტრენინგებს, სამეცნიერო ღონისძიებებში მონაწილეობას და სტატიების პუბლიკაციას მაღალრეიტინგულ სამეცნიერო ბაზებში.

ბსუ-ში სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის მხარდაჭერის მექანიზმები მოიცავს დამოუკიდებელი კვლევითი ერთეულებისა და მიზნობრივი შიდასაუნივერსიტეტო პროექტების დაფინანსებას, ეროვნულ და საერთაშორისო სამეცნიერო ღონისძიებებში მონაწილეობის დაფინანსებას და მაღალრეიტინგულ ჟურნალებში პუბლიკაციების წახალისებას. 2016 წლიდან ბსუ-ში მოქმედებს მიზნობრივი სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების დაფინანსების პროგრამა. აკადემიურ პერსონალთან, ისევე როგორც მკვლევარებთან ინტერვიუების დროს, მათ დაადასტურეს, რომ უკვე ისარგებლეს ზემოაღნიშნული სქემებით, ზოგიერთმა მათგანმა მიიღო ფინანსური მხარდაჭერა მაღალ რეიტინგულ ჟურნალებში გამოქვეყნების შემდეგ, ზოგიერთმა კი მიიღო შიდა კვლევის მხარდაჭერა. წარდგენილი დოკუმენტები მიუთითებს, რომ შიდა კვლევითი პროექტების წლიური ბიუჯეტი 2017 წლიდან გაორმაგდა. ბოლო წლებში უნივერსიტეტის ბიუჯეტიდან ამ მიზნით გამოყოფილი იყო 250 000 - 270 000 ლარი. ამას გარდა, საშუალოდ 60 000 ლარი გამოიყოფა ყოველწლიურად კონფერენციებში მონაწილეობისათვის. უფრო მეტიც, სამი კვლევითი ინსტიტუტის ბიუჯეტი ყოველწლიურად თითქმის ორი მილიონი ლარია. ამჟამად სამეცნიერო კვლევების ბიუჯეტი შეადგენს 2,952,142 ლარს, რაც ბსუ-ს მთლიანი ბიუჯეტის დაახლოებით 8%-ს შეადგენს.

როგორც წარდგენილ დოკუმენტაციაში აღნიშნულია, 2018 წლიდან ბსუ-ს სამეცნიერო კვლევების სამსახური ხელს უწყობს საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობის ინტეგრაციას, ორგანიზებას უწევს სადოქტორო დისერტაციების საერთაშორისო რეცენზირებას და მხარს უჭერს ისეთ სამეცნიერო ღონისძიებებს, როგორიცაა საზაფხულო სკოლები, სემინარები, კონფერენციები და კონგრესები. სამსახური ასევე უწევს კონსულტაციას სტუდენტებსა და პერსონალს კვლევების ჩატარების საკითხებზე, აცნობს მათ სახელმწიფო და საუნივერსიტეტო საგრანტო პროექტებს და უზრუნველყოფს კონსულტაციებს პროექტების მართვის საკითხებზე. დამატებით, ის ხელს უწყობს სამეცნიერო საგრანტო კონკურსებში მონაწილეობას საჭირო დოკუმენტაციის მომზადებაში დახმარების გზით.

ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ მოცემული ექვსი წლის განმავლობაში საქართველოს ეროვნული სამეცნიერო ფონდით მოსარგებლე დოქტორანტების რაოდენობა უკიდურესად დაბალი იყო. ბსუ-ს ინფორმაციით, მათ ჰყავთ დაახლოებით 160 დოქტორანტი, საიდანაც მხოლოდ 8-მა მიიღო სტიპენდია/გრანტი ეროვნული სამეცნიერო ფონდიდან. ექსპერტთა ჯგუფი რეკომენდაციას უწევს უნივერსიტეტს, მოახდინოს არსებული ფინანსური სქემების პოპულარიზაცია დოქტორანტების მხარდაჭერის მიზნით და წახალისოს ისინი, რომ მიმართონ დაფინანსებისთვის. ეს დადებით გავლენას იქონიებს თავად კვლევით პროექტებზე.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ (6.1-ზე.) ბსუ-ს აქვს კვლევის განვითარებისა და გაფართოების პრიორიტეტული პოლიტიკა, რომელსაც იგი მხარს უჭერს და ხელს უწყობს სხვადასხვა საშუალებით. თვითშეფასების ანგარიში აჩვენებს, რომ ამ პროცესში უნივერსიტეტი სწავლობს საკუთარი გამოცდილებიდან და საჭიროების შემთხვევაში ცვლის თავის პოლიტიკას (მაგალითად, შიდა დაფინანსებით განხორციელებული კვლევითი პროექტების საბიუჯეტო პერიოდის ორ წლამდე გაგრძელებით). მიუხედავად იმისა, რომ პანდემია აშკარად ხელს უშლის ამ პროცესს, საერთაშორისო კვლევით შეკრებებში მონაწილეობის მაჩვენებელი იზრდება.

მოსალოდნელია, რომ ახლახან დაარსებული Horizon Europe-ის საგრანტო ოფისი წახალისებს ევროპულ პროექტებში მონაწილეობას. ამის პარალელურად არსებობს პოლიტიკა საერთაშორისო პერსონალის მოზილობის სტიმულირებისთვის (41 2022/3 წელს), ასევე ჟან მონეს პროგრამის ეფექტურად გამოყენება. თუმცა, მეტი შეიძლება და უნდა გაკეთდეს საერთაშორისო მოზილობისა და საერთაშორისო პროექტებსა და კონსორციუმებში მონაწილეობის რეალიზებისთვის.

სტრატეგიულ გეგმას ერთ-ერთ პრიორიტეტულ მიზნად აქვს ინტერნაციონალიზაცია (მიზანი #4), რომელიც მიმართულია როგორც აკადემიური, ასევე ადმინისტრაციული პერსონალისა და სტუდენტებისთვის. ბევრი ქვემიზანი და ამოცანა კარგადაა გათვალისწინებული. თუმცა, ძალიან ცოტაა ნათქვამი მეთოდებზე, კარგ პრაქტიკებსა და მიღებულ გაკვეთილებზე (რა მუშაობს და რა -

არა). საერთაშორისო პარტნიორებთან ერთობლივი სასწავლო პროგრამები კარგი მიზანია. თუმცა, გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს იმის ცოდნას, თუ რა არის საჭირო წარმატებისთვის (ენობრივი უნარების და საერთაშორისო დონეზე მიმზიდველი საგნობის თვალსაზრისით) და როგორ მოიძიო საუკეთესოდ პოტენციური პარტნიორები. ასევე კარგია უცხოელი სტუდენტების მოზიდვის მიზანი. თუმცა, სამოქმედო გეგმა არ აკონკრეტებს, რა გაკეთდება ამის მისაღწევად.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

ექსპერტთა ჯგუფის მიერ შეფასების პირველადი მტკიცებულებაა სტრატეგიული გეგმა, სამოქმედო გეგმა, თვითშეფასების ანგარიში და თავად მათი დანართები. რამდენიმე ინტერვიუმ ხელი შეუწყო დაწერილის უკეთ გაგებას. ბსუ სამეცნიერო კვლევების განხორციელების პოლიტიკა

ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მიზნობრივი სამეცნიერო-კვლევითი პროექტის შერჩევის კონკურსის წესი

ბსუ-ს პერსონალის პროფესიული განვითარების დაფინანსებისა და სტატიების პუბლიკაციის წახალისების წესი

საერთაშორისო გაცვლითი პროგრამების ადმინისტრირების წესები

უნივერსიტეტის ვებ გვერდი.

რეკომენდაციები:

რეკომენდებულია, რომ ბსუ ჩაერთოს უფრო მეტ საერთაშორისო კვლევით პროექტში, როგორც საუკეთესო გზა მისი საერთაშორისო კვლევითი პორტფოლიოსა და ხილვადობის გასაუმჯობესებლად.

რეკომენდებულია, რომ ბსუ-მ თავისი ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა და პრაქტიკა უფრო ანალიტიკური და სტრუქტურირებული გზით (გარდა ინდივიდუალური პროექტებისა და აქტივობების დაგეგმვისა) წარმართოს.

რჩევები:

მიზანშეწონილია, უნივერსიტეტმა გააძლიეროს დოქტორანტების მხარდაჭერა არსებული ფინანსური სქემების ხელშეწყობით და წახალისოს ისინი, რომ მიმართონ დაფინანსებისთვის.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

თვითშეფასების ანგარიშში აღწერილია ბსუ-ს შეფასებისა და პროდუქტიულობის გაზომვის სისტემა. ის ძირითადად ეფუძნება ციფრული მონაცემების შეგროვებას ბსუ-ს პორტალების მეშვეობით. რომელიც არის ეფექტური და მოქნილი. კონკრეტული აქტივობების შეფასება ხდება წესებზე დაფუძნებული, თითოეული კატეგორიისთვის დადგენილი ნიშნებით. პუბლიკაციის მონაცემებიც იზომება კატეგორიების მიხედვით. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, 2017 წლიდან ბსუ იყენებს აკადემიური პერსონალის შეფასების სისტემას, რომელიც მოიცავს მათი პედაგოგიური, სამეცნიერო-კვლევითი და სხვა საქმიანობის ყოველწლიურ შეფასებას. სისტემის პილოტირების ფაზის შემდეგ,

შეფასების წესებში ცვლილებები განხორციელდა 2019 და 2023 წლებში. 2019 წლამდე გამოიყენებოდა ელექტრონული სისტემა, სადაც პასუხისმგებელი პირები აფასებდნენ პერსონალს დადგენილი კრიტერიუმებისა და პერსონალის თვითშეფასებების საფუძველზე. ამ სისტემაში პასუხისმგებელი პირები ამოწმებდნენ და ადასტურებდნენ თვითშეფასებებში მოწოდებულ ინფორმაციას, ნაცვლად იმისა, რომ პირდაპირ შეეფასებინათ პერსონალი. სისტემა შემდეგ ავტომატურად აგენერირებდა შეფასებებს დადასტურებული ინფორმაციის საფუძველზე. ეს ახალი სისტემა ამოქმედდა 2022-2023 სასწავლო წლისთვის. თუმცა, მისი დანერგვა მოითხოვდა შეფასების წესებში რამდენიმე ცვლილების შეტანას. ეს ცვლილებები განხორციელდა 2023 წელს, რის შედეგადაც შეიქმნა ახალი ელექტრონული პლატფორმა აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო და კვლევითი საქმიანობის შესაფასებლად.

მოქმედი პროცედურების თანახმად, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შესაფასებლად, აკადემიური პერსონალი ავსებს თვითშეფასების ფორმას ბსუ-ს ელექტრონულ პორტალზე. პერსონალს შეუძლია მონაცემების შეყვანა ნებისმიერ დროს, მაგრამ შეფასება ასახავს მხოლოდ იმ მონაცემებს, რომლებიც არსებობს ფორმის შევსების თარიღისთვის. მაგალითად, გვიან შეყვანილი მონაცემები არ შევა მიმდინარე წლის შეფასებაში, მაგრამ გათვალისწინებული იქნება მომავალ შეფასებებში. შეფასებას განიხილავენ პასუხისმგებელი პირები, მათ შორის სამეცნიერო კვლევების სამსახური, რექტორის მოადგილე, უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი, დეკანი, დარგობრივი დეპარტამენტის ხელმძღვანელი და ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი. ისინი ამოწმებენ მონაცემებს და იძლევიან კომენტარებს ნებისმიერი საჭირო შესწორებისთვის.

Web of Science -სთან დაკავშირებით არსებობს სპეციფიკური საკითხი, რომელიც მნიშვნელოვან როლს თამაშობს მრავალ ასპექტში (კვლევის შეფასება, სავალდებულო დოქტორანტებისთვის, კვლევითი ინსტიტუტების შეფასება და ა.შ.). WOS-ზე წვდომის გარეშე, როგორ უზრუნველყოფს ბსუ, რომ ყველა დაინტერესებულმა მხარემ გაიგოს და დააკმაყოფილოს უნივერსიტეტის მიერ შემუშავებული კრიტერიუმები? შეფასების ჯგუფს განუმარტეს, რომ ეს გამოწვეული იყო WOS წვდომის უზრუნველყოფის მაღალი ღირებულებით. ექსპერტთა ჯგუფის ინიციატივით უნივერსიტეტმა იპოვოს გამოსავალი ან საერთაშორისო კვლევითი თანამშრომლობის ფარგლებში, ან ეროვნული პროექტების ფარგლებში, რათა მოიპოვოს WOS-ის გამოწერისთვის საჭირო დაფინანსება.

როგორც ინტერვიუების დროს განიმარტა, აკადემიური პერსონალის საქმიანობის შეფასებების ანალიზის საფუძველზე, შესაბამისი ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური იძლევა რეკომენდაციებს და წარუდგენს საბოლოო ანგარიშს დეკანსა და უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს. ამ ინფორმაციის გამოყენებით, უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური აწვდის რეკომენდაციებს რექტორსა და აკადემიურ საბჭოს საჭირო ქმედებების შესახებ. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელთან კოორდინაციით, დეკანი წარუდგენს წინადადებებს რექტორს შესაბამისი პერსონალის მიმართ წამახალისებელი ზომების გატარების შესახებ, როგორც ეს გათვალისწინებულია შიდა რეგულაციებით.

თუმცა, გაურკვეველი დარჩა, საერთო შეფასების სისტემისა და მის მიერ წარმოებული მონაცემების გარდა, ტარდება თუ არა პერიოდული ინტერვიუები აკადემიურ პერსონალთან მათი საქმიანობისა და სამომავლო გეგმების შესახებ. არც დოკუმენტებმა და არც ინტერვიუებმა არ დაადასტურა რაიმე ასეთის არსებობა. ექსპერტთა ჯგუფის აზრით, სასურველია, უნივერსიტეტმა შეაგროვოს ხარისხობრივი მონაცემები მკვლევარებისა და აკადემიური პერსონალის პერიოდული გამოკითხვის გზით.

ინტერვიუების დროს დადასტურდა, რომ სემინარების ჩატარება სამეცნიერო და აკადემიური პერსონალისთვის მოთხოვნაა. ამის მხარდასაჭერად, უნივერსიტეტის ვებგვერდს დაემატა ბმული "სემინარები", სადაც ნაჩვენებია სემინარების წლიური განრიგი. მომხსენებელთა აბსტრაქტები და პრეზენტაციები იტვირთება სიახლეების განყოფილებაში თითოეული სემინარის დაწყებამდე 10 დღით ადრე. სამეცნიერო კვლევითი სამსახურის წარმომადგენელი ესწრება ამ სემინარებს, ქმნის მონაცემთა ბაზას და უზრუნველყოფს დეტალურ აღწერილობებს.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

თვითშეფასების ანგარიში; რამდენიმე ინტერვიუ აკადემიურ პერსონალთან და ბიბლიოთეკის ხელმძღვანელთან; ბსუ აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესები; ბსუ-ს სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო და კვლევითი მუშაობის შეფასების წესები; უნივერსიტეტის ვებგვერდი

რეკომენდაციები:
რჩევები: სასურველია გამოიწეროთ Web of ScienceOS პლათფორმა, რათა გქონდეთ წვდომა ინსტრუმენტზე, რომელიც გამოიყენება განათლებისა და კვლევაში, ასევე მონაცემების შეფასებისთვის. სასურველია, რომ რაოდენობრივ მონაცემებთან ერთად, უნივერსიტეტმა მკვლევარების შეფასებაში ხარისხობრივი ელემენტებიც შეიტანოს. ეს უზრუნველყოფს, რომ ორგანიზაციას ჰქონდეს სრულყოფილი სურათი არსებული პრაქტიკის შესახებ.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს.

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

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

7.1. მატერიალური რესურსები
○ უსდ - ს საკუთრებაში ან მფლობელობაში აქვს მატერიალური რესურსი (უძრავი და მოძრავი ქონება), რომელიც გამოიყენება დაწესებულების მისიით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად, სათანადოდ პასუხობს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვლევითი საქმიანობის მოთხოვნებს და შეესაბამება არსებულ და / ან დაგეგმილ სტუდენტთა რაოდენობას. ○ უსდ-ში არის საგანმანათლებლო საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო გარემო: სანიტარიული კვანძები, ბუნებრივი განათების შესაძლებლობა და გათბობის ცენტრალური სისტემა. ○ დაწესებულებაში დაცულია პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა. ○ დაწესებულებას აქვს ადაპტირებული გარემო სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: ბსუ-ს გააჩნია ადეკვატური მატერიალური რესურსი, რომლის საბალანსო ღირებულება შეადგენს 173,395,226.00 ლარს, გამოთვლილი ისტორიული ღირებულებით; საბაზრო ღირებულება შეიძლება იყოს ორჯერ უფრო მაღალი. საერთო ფართობი შენობებისა შეადგენს 42,992.9 კვ.მ., მათ შორის სასწავლო ფართობი 19,918.94 კვ.მ. და დამხმარე ფართობი 23,073.96 კვ.მ., რომელიც განაწილებულია 8 შენობაზე ბათუმსა და ქობულეთში. ბსუ-ს აქვს 67 ლაბორატორია, კლინიკა და ოფისი სხვადასხვა სფეროში, რომლებიც ემსახურება 89 სხვადასხვა პროგრამას და 6013 სტუდენტს. ბსუ-ს ჯანდაცვის პროგრამები შეიცავს კლინიკური კომპონენტებს, რომლებიც იყენებენ კლინიკურ დაწესებულებებს. ბსუ-ს გაფორმებული აქვს პრაქტიკის ხელშეკრულება 25 კლინიკასთან. ზოგადად, სასწავლო და სამეცნიერო-კვლევითი ლაბორატორიები აღჭურვილია ადეკვატური უსაფრთხოების რეგულაციებით.

ბსუ-ს ბალანსის უწყისი ასევე მოიცავს მრავალ მოძრავ ქონებას, როგორცაა სატრანსპორტო საშუალებები, რომლებიც გამოიყენება საგანმანათლებლო პროცესების, კვლევისა და კომერციალიზაციის აქტივობების შეუფერხებელი განხორციელებისთვის. თუმცა, ზოგიერთი სატრანსპორტო საშუალება და აგრარული ობიექტი ჩამოწერილია და ამჟამად გამოსაყენებლად უვარგისია. ეს ობიექტები შეიცავს უსაფრთხოების მნიშვნელოვან რისკებს სტუდენტებისა და თანამშრომლებისთვის. ასეთი სატრანსპორტო საშუალებები, მანქანები და მოწყობილობები, განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტროსთან კოორდინაციით, უნდა გადაეცეს ქონების მართვის სააგენტოს ლიკვიდაციისთვის. სატრანსპორტო საშუალებებისა და მანქანა-დანადგარების პარკი უნდა განახლდეს უნივერსიტეტის მისიის უფრო ეფექტური განხორციელებისთვის, მათ შორის მექანიზებული აღჭურვილობა, მიკროავტობუსები და მცირე საწარმოს ტიპის სატრანსპორტო საშუალებები, მაგალითად, კომბო, ფურგონი ან პიკაპის ტიპის მანქანები კომერციული მომსახურების დასაწირად - ადგილზე მცენარეთა ანალიზისთვის. ამის გამოსასწორებლად ფინანსური რესურსები ხელმისაწვდომია ბსუ-ში.

დოკუმენტაციის თანახმად, დაწესებულების საკუთრებაში ან კანონიერ მფლობელობაში არსებული მატერიალური რესურსები (ძირითადი და ლიკვიდური აქტივები) ემსახურება დაწესებულების საგანმანათლებლო მიზნებს და შეესაბამება საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვლევითი/შემოქმედებითი/საშემსრულებლო საქმიანობის განხორციელების მოთხოვნებს, რაც განკუთვნილია 12 000-ზე მეტი დაგეგმილი სტუდენტისთვის (განსაკუთრებით არასამედიცინო პროგრამებში).

არსებული ობიექტები ბსუ-ში იდეალურად შეეფერება საგანმანათლებლო საქმიანობის განხორციელებას. სანიტარული კვანძები სუფთაა. უმეტეს შენობებში არის საკმარისი ბუნებრივი განათება, ასევე ცენტრალური გათბობა. უნივერსიტეტს აქვს სამედიცინო დახმარების პუნქტი, სადაც ხელმისაწვდომია პირველადი დახმარება. ბსუ-აღჭურვილია ხანძარსაწინააღმდეგო სისტემებით. მოკლედ რომ ვთქვათ, სტუდენტებისა და თანამშრომლების ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება ადეკვატურად არის დაცული დაწესებულებაში. შენობა ადაპტირებულია სპეციალური საჭიროების მქონე ხალხისთვის.

ბსუ-ს შენობები აერთიანებს ფოიებს, დასასვენებელ სივრცეებს, აუდიტორიებს თეორიული სწავლებისთვის, ადმინისტრაციული ოფისებისთვის განკუთვნილ სივრცეს, ჯგუფური მუშაობისთვის განკუთვნილ სივრცეს, სანიტარულ/ჰიგიენურ პუნქტებს, დარგის სპეციფიკის შესაბამის ლაბორატორიებს, სასწავლო აუდიტორიებს, არქივს, სადაც არსებული დოკუმენტები სათანადოდაა შენახული და მნიშვნელოვანი დოკუმენტები ინახება უსაფრთხო რკინის სეიფებში. ადმინისტრაციის, ოფისების, ლაბორატორიების, საკონფერენციო დარბაზის, პროფესორთა კაბინეტების, აუდიტორიების, კვლევითი ინსტიტუტებისა და სხვა ერთეულების განაწილება ხელს უწყობს საგანმანათლებლო, კვლევითი და ადმინისტრაციული პროცესების ეფექტურ განხორციელებას. დაწესებულების საგანმანათლებლო სივრცე აღჭურვილია საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელებისთვის საჭირო საგანმანათლებლო რესურსებით, სწავლების / სამეცნიერო-კვლევითი ლაბორატორიების ჩათვლით, პრაქტიკული კომპონენტის განხორციელებისთვის საჭირო მოწყობილობა-დანადგარები, საინფორმაციო-ტექნოლოგიური მოწყობილობები ან ასეთი რესურსით სარგებლობის მიზნით უფლებამოსილ დაწესებულებებთან გაფორმებული შეთანხმებები, შესაბამისი მარაგი (რეაგენტები, სასწავლო მასალები და ა.შ.), რომელიც უზრუნველყოფს პროგრამის მიზნების მიღწევას და სწავლის შედეგებს.

ბსუ-ს აქვს სხვადასხვა შესაბამისი შეთანხმება ლიკვიდური აქტივების მფლობელობის მოსაპოვებლად.

დაწესებულება ვალდებულია წარმოადგინოს შესაბამისი წერილობითი მტკიცებულებები (წერილობითი შეთანხმება, მიღწევა-ჩაბარების აქტი, ინვოისი, ბალანსზე ხანგრძლივი არსებობა (მინიმუმ ავტორიზაციის ვადით), გრანტის მიმღების წერილობითი თანხმობა ზეპირი კონტრიბუციის შემთხვევაში და ა.შ.), რომ დაადასტუროს უფლებები ლიკვიდურ აქტივებზე; მოწოდებული ინფორმაციისა და ადგილზე ვიზიტის საფუძველზე, ექსპერტთა ჯგუფი დარწმუნდა, რომ ბსუ-ს აქვს საკმარისი მატერიალური რესურსი, რათა მოემსახუროს იმ რაოდენობის სტუდენტს, რაც მოითხოვება ავტორიზაციის პროცესში.

დასკვნის სახით, ზოგადად ბსუ-ში მატერიალური რესურსები ადეკვატურია, კარგ მდგომარეობაშია და კარგად არის შენახული. შენობების გეგმები იძლევა შემდგომი გაფართოებისა და ხარისხის გაუმჯობესების შესაძლებლობას. სამშენებლო პროგრამა მოიცავს ობიექტებს სამედიცინო პროგრამებისთვის, ტექნოლოგიებისა და სოფლის მეურნეობისთვის, საერთო საცხოვრებლებისა და

სპორტისთვის. არის რაღაც კონკრეტული საკითხები. სასწავლო/სამეცნიერო-კვლევითი ლაბორატორიებში ყველა შემთხვევაში დაცული უნდა იყოს უსაფრთხოების რეგულაციები. სიმულაციური ტექნოლოგია დღესდღეობით მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია სამედიცინო სტუდენტების მოსამზადებლად კლინიკური პრაქტიკისთვის. ბსუ-ში არსებული სიმულაციური ცენტრი საჭიროებს განახლებას. ყველა მანეკენი არ არის მაღალი დონის. ბსუ-ში არ არის კომპიუტერით მართვადი მანეკენები, არ არის ანატომიური და თავად ობიექტი მხოლოდ ოთხი პატარა ოთახისგან შედგება, რომლებიც ასევე გამოიყენება OSCE გამოცდებისთვის (ისინი სტუდენტებს ამ სიმულაციურ ცენტრში ამოწმებენ). ეს სიტუაცია აუცილებლად უნდა გაუმჯობესდეს.
მტკიცებულება/ინდიკატორები თვითშეფასების დოკუმენტი; ექსპერტთა ჯგუფის ვიზიტები სხვადასხვა ობიექტში; ვებგვერდი: https://www.bsu.edu.ge/ ინფორმაცია www.reestri.ge ინფორმაცია უძრავი ქონების შესახებ, ამონაწერები საჯარო რეესტრიდან და შენობების აზომვითი ნახაზები; ლაბორატორიების წახალისების დოკუმენტაცია; ხელშეკრულებები, გაფორმებული ორგანიზაციებთან პრაქტიკული სწავლებისა და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობისთვის; ხელშეკრულებები უსაფრთხოების კამერების შესყიდვაზე; ბსუ-ს დაცვისა და შრომის უსაფრთხოების სამსახურის დებულება; ბსუ-ს შენობების (კორპუსების) საგანგებო სიტუაციების მართვის გეგმა.ov.ge-დან
რეკომენდაციები: რეკომენდებულია სამედიცინო სიმულაციის ცენტრის განახლება, უფრო მოწინავე მანეკენებისა და ანატომიის დამატებით კლინიკური როტაციისა და ძირითადი სამეცნიერო საჭიროებების უზრუნველსაყოფად.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს.
7.2. ბიბლიოთეკის რესურსები
ბიბლიოთეკის გარემო, რესურსები და მომსახურება ხელს უწყობს სასწავლო და კვლევითი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებას და უსდ მუდმივად ზრუნავს მის განვითარებაზე.
ბსუ-ს აქვს ადეკვატური საბიბლიოთეკო რესურსები, წიგნების არქივები, სამკითხველო დარბაზები, თანამშრომლების სივრცე, შეხვედრებისა და ჯგუფური მუშაობისთვის განკუთვნილი სივრცე, ასევე IT წვდომის სივრცეები. ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული გამოკითხვების მიხედვით, ბიბლიოთეკის სტუდენტთა კმაყოფილების მაჩვენებელია $(0.88*3+16.81*4+82.3*5)/500*100\% = 96\%$, ონლაინ რესურსების ხელმისაწვდომობის მაჩვენებელია $(0.89*1+ 2.68*2+ 6.25*3+23.21*4+ 66.96*5)/500=90\%$; ბიბლიოთეკის საერთო კმაყოფილების მაჩვენებელი 84%-ია. არსებობს გარკვეული სივრცე განვითარებისთვის საბუნებისმეტყველო მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის ფაკულტეტზე და ტურიზმის ფაკულტეტზე, თუმცა იქაც კმაყოფილების დონე 80%-ზე მეტია.

ბიბლიოთეკა მუშაობს 62 სთ. კვირაში ექვსი დღის განმავლობაში. თუმცა, უნივერსიტეტის ვებგვერდზე ეს ნათლად არ არის მითითებული: სტუდენტებს სამუშაო საათების შესახებ ინფორმაციის მოსაძებნად ბიბლიოთეკის წესების გახსნა უწევთ. ეს არ იძებნება ინგლისურ ვერსიაში, რაც ბუნდოვანს ხდის თუ როგორ იღებენ უცხოელი სტუდენტები ინფორმაციას სამკითხველო დარბაზების სამუშაო საათების შესახებ.

ბიბლიოთეკას აქვს საბიბლიოთეკო რესურსების ელექტრონული კატალოგი და ონლაინ საჯაროდ ხელმისაწვდომი კატალოგი.

როგორც ინტერვიუების დროს აღინიშნა, სულ 8252 წიგნი იქნა გაციფრულებული და ატვირთული უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკის ელექტრონულ ბაზაში. ექსპერტთა ჯგუფი უნივერსიტეტს ურჩევს დაიცვას საავტორო უფლებების საერთაშორისო სტანდარტები ბეჭდური რესურსების გაციფრულებისას, მათ შორის საგანმანათლებლო მიზნებისთვისაც.

2023 წელს ბსუ-მ წიგნებზე დახარჯა 124 977 ლარი, ხოლო მიმდინარე 2024 წელს - 25 385 ლარი (პირველ კვარტალში). ბიბლიოთეკაში ფუნქციონირებს ასლის გადამღებ აპარატები და სკანერები. საბიბლიოთეკო რესურსები, როგორც ბეჭდური, ისე ელექტრონული, მრავალფეროვანია და მუდმივად ახლდება დარგში მიმდინარე განვითარებების შესაბამისად. ამგვარად, ბიბლიოთეკა ხელს უწყობს და წვლილი შეაქვს საგანმანათლებლო პროგრამების სწავლის შედეგების მიღწევასა და კვლევითი/სამეცნიერო სამუშაოების განხორციელებაში.

ბიბლიოთეკა გთავაზობთ აკადემიურ მონაცემთა ბაზების მდიდარ არჩევანს. არსებული კოლექცია მოიცავს თითქმის ყველა სასწავლო სფეროს, რომელსაც ბსუ გთავაზობთ. სწავლების სამივე საფეხურის სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან ინტერვიუების დროს, ექსპერტთა ჯგუფმა იკითხა ბიბლიოთეკის მიერ შეთავაზებული მხარდაჭერის სერვისების შესახებ. ყველამ დაადასტურა, რომ საორიენტაციო კვირების განმავლობაში მათ ჰქონდათ საინფორმაციო სესია ბიბლიოთეკის წარმომადგენლებთან. თუმცა, ეს იყო ერთადერთი სესია, რაც მათ გაიხსენეს. ექსპერტთა ჯგუფმა გადაამოწმა უნივერსიტეტის ვებგვერდი, რომელზეც არაფერია ნათქვამი რაიმე ტრენინგის ან სემინარის შესახებ, რომელსაც სტუდენტები შეიძლება დაესწრონ. ამას გარდა, უნივერსიტეტმა წარმოადგინა აკადემიური მონაცემთა ბაზების გამოყენების ანგარიშები, რომელიც მნიშვნელოვნად დაბალი იყო. ექსპერტთა ჯგუფი რეკომენდაციას უწევს ბიბლიოთეკას, ნათლად წარმოაჩინოს სასწავლო მოდულები ინფორმაციის მოძიების შესახებ და შესთავაზოს ეს სერვისი თავის მომხმარებლებს როგორც ქართულ, ისე ინგლისურ ენაზე.

ბიბლიოთეკის თანამშრომელთა უმეტესობას აქვს დარგობრივი განათლება და ესწრებიან პროფესიული განვითარების ღონისძიებებს, სემინარებსა და ადგილობრივად ორგანიზებულ სემინარებს.

ამჟამად, ბიბლიოთეკა წესებსა და ინფორმაციას ვებგვერდზე მხოლოდ ქართულ ენაზე აქვეყნებს, უცხოელი სტუდენტებისთვის იგივე რესურსები ხელმისაწვდომი არ არის. მნიშვნელოვანია უზრუნველყოფილ იქნას, რომ ეს ინფორმაცია თანაბრად ხელმისაწვდომი იყოს როგორც ქართველი, ისე უცხოელი სტუდენტებისთვის რამდენიმე მიზეზის გამო. პირველ რიგში, ინფორმაციის მრავალ ენაზე მიწოდება ხელს უწყობს ინკლუზიურობას და უზრუნველყოფს, რომ ყველა სტუდენტმა, მათი ლინგვისტური შესაძლებლობების მიუხედავად, შეძლოს ბიბლიოთეკის რესურსებისა და სერვისების სრულად გამოყენება. მეორე, უცხოელ სტუდენტებს, რომლებმაც შესაძლოა კარგად არ იცოდნენ ქართული, ესაჭიროებათ მკაფიო სახელმძღვანელო მითითებები და ინფორმაცია ბიბლიოთეკის პროცედურებში ეფექტურად გასარკვევად. ინფორმაციის როგორც ქართულ, ისე ინგლისურ ენაზე შეთავაზებით, ბიბლიოთეკა ადასტურებს თავის ვალდებულებას, მოემსახუროს სტუდენტური საზოგადოების მრავალფეროვან საჭიროებებს და ხელს უწყობს ხელმისაწვდომობისა და თანასწორობის გარემოს შექმნას. ეს მიდგომა საბოლოო ჯამში აუმჯობესებს საერთო აკადემიურ გამოცდილებას და ხელს უწყობს სტუდენტების წარმატებას. ამრიგად, რეკომენდებულია, რომ ბიბლიოთეკამ გადადგას ნაბიჯები არსებული წესების და ვებგვერდზე განთავსებული ინფორმაციის ინგლისურ ენაზე თარგმნისთვის და უზრუნველყოს უცხოელი სტუდენტების (და სხვა დაინტერესებული მხარეების) ინფორმირებულობა.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

თვითშეფასების დოკუმენტი, ინტერვიუ ბიბლიოთეკის ხელმძღვანელთან, ვიზიტი ბიბლიოთეკის ობიექტებში. ბსუ ბიბლიოთეკით სარგებლობის წესი; აკადემიური მონაცემთა ბაზების გამოყენების ანგარიშები; ბიბლიოთეკის ბიუჯეტი ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში; უნივერსიტეტის ვებგვერდი

რეკომენდაციები: რეკომენდებულია ბიბლიოთეკამ ნათლად წარმოადგინოს ტრენინგ-მოდულები ინფორმაციის მოძიების შესახებ და შესთავაზოს ეს სერვისი თავის მომხმარებლებს როგორც ქართულ, ასევე ინგლისურ ენებზე. რეკომენდებულია ბიბლიოთეკამ იზრუნოს თავისი წესებისა და ვებგვერდის შესახებ ინფორმაციის ინგლისურად თარგმნაზე, რათა გარანტირებული იყოს უცხოელი სტუდენტების (და სხვა დაინტერესებული მხარეების) ინფორმირება.
რჩევები: მიზანშეწონილია, უნივერსიტეტმა გაითვალისწინოს საავტორო უფლებების საერთაშორისო სტანდარტები ბეჭდური რესურსების გაციფრულებისას, მათ შორის საგანმანათლებლო მიზნებისთვისაც.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს.
7.3 საინფორმაციო რესურსი
○ უსდ-მ შექმნა ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა არის უზრუნველყოფილი. ○ ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მათი მუდმივი განვითარების ხელშეწყობი მექანიზმები. ○ უსდ უზრუნველყოფს ბიზნეს პორცესების უწყვეტობას. ○ უსდ - ის მიერ უზრუნველყოფილია ვებგვერდის ფუნქციონირება ქართულ და ინგლისურ ენებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: ბსუ-ს აქვს თანამედროვე საინფორმაციო ტექნოლოგიების მართვის სისტემა და ინფრასტრუქტურა, რომელიც შეესაბამება დაწესებულების ბიზნეს პროცესებს და ხელს უწყობს სასწავლო პროცესის წარმატებულ განხორციელებას. ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მათი მუდმივი განვითარების მექანიზმები. უნივერსიტეტში მოქმედებს IT რისკის მართვის პროცედურები. უზრუნველყოფილია მონაცემთა ადეკვატური და ეფექტური დაცვა (მათ შორის პერსონალური მონაცემების). საინფორმაციო სისტემის ეფექტურობა ხშირად ფასდება. არსებობს კარგი სარეზერვო სისტემები. IT ინფრასტრუქტურა (კომპიუტერული აღჭურვილობა, პროგრამული უზრუნველყოფა, ინტერნეტი) მუდმივად ხელმისაწვდომია სტუდენტებისთვისა და პერსონალისთვის. უნივერსიტეტმა დანერგა ელექტრონული სერვისები და ელექტრონული მართვის სისტემები, რომლებიც უზრუნველყოფს მომსახურებისა და პროცესების მართვის ეფექტურობას, ეფექტიანობასა და ხელმისაწვდომობას. ჯერჯერობით ფინანსური მოდულის გარეშე, თუმცა ორგანიზაციას აქვს ცალკე საბუღალტრო მოდული, სადაც შესაძლებელია მარტივი ბუღალტერიის წარმოება. ეს ორი სისტემა ერთმანეთთან ინტეგრირებული არ არის და, შესაბამისად, ფინანსური შესრულების ძირითადი მაჩვენებლის ავტომატურად გენერირება შეუძლებელია. კარგი იქნებოდა, თუ უნივერსიტეტი საინფორმაციო სისტემას დაუმატებდა მმართველობითი აღრიცხვისა და კონტროლის მოდულს (MACS), რომელსაც ექნება სამიზნე მაჩვენებლების ავტომატურად მონიტორინგის და ორგანიზაციის ეფექტურობისა და ეფექტიანობის ადვილად შეფასების შესაძლებლობა.

უნივერსიტეტს აქვს ოფიციალური ვებგვერდი, რომელიც ასრულებს საკომუნიკაციო და საინფორმაციო ფუნქციებს, შეიცავს საკონტაქტო და სხვა სასარგებლო ინფორმაციას, მათ შორის ბსუ-ს მისიას, მის საქმიანობას, სტრუქტურას, საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგს, ჩარიცხვის კრიტერიუმებს, სწავლის მოსალოდნელ შედეგებს და მისანიჭებელ კვალიფიკაციებს, სწავლა-სწავლებისა და შეფასების პროცედურებს, ადმინისტრაციული/აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის შესახებ ინფორმაციას, ბიბლიოთეკის ელექტრონულ კატალოგს, მარეგულირებელ დოკუმენტებს, სტრატეგიული განვითარების გეგმებს, მიმდინარე და განხორციელებულ კვლევებს (შედეგებს), ძირითად სტატისტიკას, ხელმისაწვდომ სერვისებს, დასაქმების შესაძლებლობებს. მთელი ეს ინფორმაცია ქართულ ენაზეა.

ვებგვერდზე მხოლოდ შეჯამებული შინაარსია ინგლისურ ენაზე. არ არის წლიური ანგარიშები, ფინანსური ანგარიშები, ძირითადი სტატისტიკა, ამომწურავი წლიური ანგარიშები.

უნივერსიტეტს აქვს ძალიან აქტიური სოციალური გვერდები, <https://www.facebook.com/BSUBatumi> Instagram - [batumi_state_university_bsu](https://www.facebook.com/batumi_state_university_bsu); <https://www.linkedin.com/company/bsu-batumi/> და ტვიტერი <https://twitter.com/bsubatumi>

ადგილზე ვიზიტის დროს და ხელმისაწვდომი დოკუმენტაციის საფუძველზე ექსპერტებმა მოიპოვეს საკმარისი რწმუნება, რომ ბსუ არსებითად აკმაყოფილებს ამ ქვესტანდარტის მოთხოვნებს.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

ბსუ თვითშეფასება; ადგილზე ვიზიტი; ვებ გვერდი: <https://www.bsu.edu.ge/>

სოციალური გვერდები: facebook - <https://www.facebook.com/BSUBatumi> ინსტაგრამი - [batumi_state_university_bsu](https://www.facebook.com/batumi_state_university_bsu); linkedin- <https://www.linkedin.com/company/bsu-batumi/> და ტვიტერი <https://twitter.com/bsubatumi>

ბსუ-ს საინფორმაციო ტექნოლოგიების მართვისა და ოფიციალური ვებგვერდის ადმინისტრირების წესი; "საინფორმაციო ტექნოლოგიების სერვისის უზრუნველყოფა"; საინფორმაციო ტექნოლოგიების სამსახურის თანამშრომელთა სამუშაო აღწერილობა; უნივერსიტეტის სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისები; ბსუ-ში ელექტრონული სწავლების ადმინისტრირების წესების დამტკიცება; ბსუ-ს ელექტრონული სერვისების ადმინისტრირების წესი; აპარატურისა და კომპიუტერული პროგრამების შესყიდვის დამადასტურებელი დოკუმენტები და ექსპლუატაციის ინსტრუქციები

შეფასება

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

რეკომენდაციები:

ბსუ-ს საერთაშორისო ამბიციებიდან გამომდინარე, რეკომენდებულია, რომ ბსუ-ს ვებგვერდი იყოს სრულყოფილი და ხელმისაწვდომი ინგლისურენოვანი მომხმარებლებისთვისაც

რჩევები:

მიზანშეწონილია, რომ უნივერსიტეტმა საინფორმაციო სისტემაში დაამატოს მენეჯმენტის აღრიცხვისა და კონტროლის მოდული (MACS), რომელიც შეძლებს ავტომატურად აკონტროლოს სამიზნე ინდიკატორები და ადვილად შეაფასოს ორგანიზაციის ქმედითუნარიანობა და ეფექტიანობა.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

ბსუ-ს აქვს ციფრული პორტალების სისტემა, რომელიც ფართოდ გამოიყენება უნივერსიტეტში მრავალფეროვანი მიზნებისთვის, რაც შედეგზე ორიენტირებული და ეფექტიანია. ეს აძლიერებს კომუნიკაციას და ბიუროკრატიას მართავდას ხდის.

7.4 ფინანსური რესურსი

- უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად შესაძლებელია.

- უსდ - ის ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმებში გაწერილი აქტივობების შესრულებას.
- უსდ - ის ფინანსური რესურსები ორიენტირებულია დაწესებულების ძირითადი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებაზე.
- უსდ - ის ბიუჯეტში გათვალისწინებულია სამეცნიერო კვლევებისა და ბიბლიოთეკის ფუნქციონირება-განვითარების დაფინანსება.
- უსდ - ში არსებობს ანგარიშვალდებულების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტური სისტემა.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

მიმდინარე ბიუჯეტი შეადგენს 38 392 313.00 ლარს, საიდანაც 10 500 000.00 ლარი წინა წლის ბიუჯეტებიდან არის დაგროვილი. ბიუჯეტის შესრულების ანგარიშების თანახმად, ბოლო სამი წლის განმავლობაში ბიუჯეტების ხარჯვამ დაახლოებით 83% შეადგინა. მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტი ყოველწლიურად გეგმავს ამ თანხების დახარჯვას, რეზერვები მაინც იზრდება. თუმცა, უნივერსიტეტი ეფექტურად მართავს თავის დანახოვებს, რომლებიც განთავსებულია დეპოზიტზე და ქმნის საპროცენტო შემოსავალს. ბიუჯეტის თანახმად, ბიუჯეტში გათვალისწინებული განაწილება ეკონომიკურად მიღწევადია. დაფინანსების წყაროები დივერსიფიცირებულია, რაც უზრუნველყოფს რისკების ადეკვატურ და ეფექტურ მართვას. ხელმისაწვდომი სახსრები საკმარისია სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში აღწერილი აქტივობების ეფექტურად განსახორციელებლად.

ფინანსური ანგარიშები (თუმცა ფულადი სახსრების მოძრაობის უწყისის გარეშე) ადასტურებს ფინანსური ინფორმაციის სისწორეს, სამართლიანობას და სისრულეს. ვინაიდან ბსუ-ს არ აქვს ფინანსური აღრიცხვის პოლიტიკა და პროცედურები, რთულია ფინანსურ ანგარიშგებებში შემოსავლებისა და ხარჯების სრულად გარკვევა. ასევე არ არსებობს ფინანსური მართვის პოლიტიკა. ვიზიტის დროს ასეთი დოკუმენტის მოთხოვნით, ბიუჯეტი კიდევ ერთხელ მივიღეთ. ფინანსური პოლიტიკის ხედვის შესახებ კითხვაზე, გამოკითხულებმა აჩვენეს, რომ აქვთ მკაფიო იდეები, მაგრამ ისინი არ არის დოკუმენტირებული.

პროგრამული ბიუჯეტის მიხედვით ბსუ-ს აქვს შემდეგი ხარჯვითი პროგრამები: 1. ბსუ-ს ფაკულტეტების, სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტებისა და პროფესიული პროგრამების მართვისა და უწყვეტი განათლების ცენტრის მხარდაჭერა; 2. უნივერსიტეტის მართვა და რეგულირება; და 3. უნივერსიტეტის ინსტიტუციური განვითარება. უნივერსიტეტს ნამდვილად აქვს ფინანსური რესურსები სწავლის/სწავლების/კვლევის/სახელოვნებო-შემოქმედებითი საქმიანობების მდგრადი და შემდგომი განვითარებისთვის, ასევე ადამიანური რესურსების/ინფრასტრუქტურისთვის და ადეკვატური და საკმარისი ფინანსური რესურსები სამეცნიერო კვლევების უწყვეტი განხორციელებისთვის, რომლებიც თანაბრად ხელმისაწვდომია ყველა პირისთვის.

უნივერსიტეტის ანგარიშვალდებულების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის სისტემა ფრაგმენტულია. როგორც ჩანს, მისი კომპონენტები - ბუღალტერია, ბიუჯეტირება, ხაზინა, შესყიდვები, მართვა, მონიტორინგი - ყველა არსებობს, მაგრამ აკლია სინქრონიზაცია, რაც აისახება სამოქმედო გეგმის განხორციელებაში, ანგარიშებსა და შესრულების ძირითადი მაჩვენებლების შემუშავებაზე. 2018 წლის ავტორიზაციის ანგარიშში რეკომენდებული იყო შიდა აუდიტის დეპარტამენტის შექმნა. ჯერჯერობით არ არის შექმნილი. სამუშაოს აღწერილობის მიხედვით, სავარაუდოდ, ისინი ზედმეტად მაღალ მიზნებს ისახავენ. უმჯობესი იქნებოდა, თუ ისინი დაიწყებდნენ აუდიტის სამსახურის შექმნას უმცროსი სპეციალისტებით, უზრუნველყოფდნენ მათთვის ტრენინგებსა და კვალიფიკაციის ამაღლების მხარდაჭერას, და პარალელურად აუთსორსზე გაიტანდნენ შიდა აუდიტის სერვისის ნაწილს. ამ გზით უნივერსიტეტის აუდიტის სამსახური დროთა განმავლობაში შეძლებდა ჩამოყალიბებას.

უნივერსიტეტს არც გარე აუდიტი ჩაუტარებია. მხოლოდ 2021 წელს „საჯარო აუდიტის სამსახურმა“ ჩაატარა შესაბამისობის აუდიტი. ორგანიზაციის ფინანსური მართვისა და აღრიცხვის პროცესს ჰქონდა რესურსების არაეფექტური მართვის გარკვეული რისკები. ეს აჩვენებს, რომ არსებობს რისკები რესურსების კანონიერი, გამჭვირვალე, ეკონომიური, ეფექტიანი და პროდუქტიული გამოყენების სფეროში. ბსუ-ს უნდა ჰყავდეს სერტიფიცირებული გარე აუდიტი სამივე სფეროში: ფინანსური,

ეფექტიანობისა და შესაბამისობის აუდიტი.

ამ განზოგადებული გამოწვევების გამო ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ უნივერსიტეტი მხოლოდ ნაწილობრივ აკმაყოფილებს მოცემულ სტანდარტის კომპონენტს.

საბოლოოდ, უნდა აღინიშნოს, რომ უნივერსიტეტს აქვს ბიზნესის უწყვეტობის მკაფიო სქემა, რომელიც მერყევი გარე პირობების გათვალისწინებით ორიენტირებულია როგორც რისკზე, ასევე განვითარებაზე. რისკების მიმართ მდგრადობა, სხვა საკითხებთან ერთად, მოითხოვს შემოსავლის წყაროების გაშლას. კომერციალიზაციის შედეგად მეტი თანხის შეგროვებისკენ სწრაფვა შეიძლება იყოს კარგი გზა. შეფასების ჯგუფის დაკვირვებით, ეს ძალისხმევა ჯერ კიდევ საკმაოდ ფრაგმენტულია. აქ საჭიროა თანმიმდევრული დაგეგმვა.

მტკიცებულება/ინდიკატორები

თვითშეფასების დოკუმენტი, ადგილზე ვიზიტი, ვებგვერდი. <https://www.bsu.edu.ge/> ბსუ 2018-2023 წლების ბიუჯეტი; სახელმწიფო შესყიდვების წლიური გეგმა (2018-2023); შემოსავლებისა და ხარჯების დინამიკა; ფინანსური ანგარიშგება (2018- 2023 წწ.); ადმინისტრაციის უფროსის საქმიანობის წლიური ანგარიშები (2021, 2022 და 2023 წწ.); შესაბამისობის აუდიტის ანგარიში 2020 წლისთვის.

რეკომენდაციები:

რეკომენდებულია, რომ ბსუ-მ მოაგვაროს კონტროლის და გარე და შიდა აუდიტის საკითხები მისი რესურსების გამოყენების სრული გამჭვირვალობის თვალსაზრისით (რაც, ძირითადად, 2018 წლის რჩევის გამეორებაა),

რეკომენდებულია კომერციალიზაციისგან გაზრდილი შემოსავლის გეგმების გათვალისწინებით, ბსუ-მ შექმნას ინტეგრირებული გეგმა, რომელიც მოიცავს უნივერსიტეტის ყველა შესაბამის ნაწილს.

რჩევები:

სასურველია ბსუ-მა განავითაროს გამჭვირვალე და მრავალწლიანი პოლიტიკა სარეზერვო ფონდებთან და ხარჯვის გეგმებთან დაკავშირებით.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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