



განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის
ექსპერტთა დასკვნის პროექტი
შპს თბილისის თავისუფალი აკადემია

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: ნორა სკაბურსკიენე, ვილნიუსის გედიმინასის ტექნიკური უნივერსიტეტი, ლიტვა

წევრები:

ეკატერინე ნაცვლიშვილი, წევრი, შპს ევროპული უნივერსიტეტი, საქართველო

მარიამ ღამბაშიძე, წევრი, დავით აღმაშენებლის სახელობის საქართველოს ეროვნული თავდაცვის აკადემია, საქართველო

ია მოსაშვილი, წევრი, ქუთაისის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, საქართველო

ნინო ბოგვერაძე, პარტნიორი - კორმაძის საადვოკატო ბიურო, დამსაქმებელი წევრი, საქართველო

ნათია მაღალაშვილი, სტუდენტი წევრი, შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, საქართველო

თბილისი

2024

ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

შპს "თბილისის თავისუფალი აკადემია" მდიდარი ისტორიის მქონეა, რომლის დაარსებაც 1996 წელს იღებს სათავეს. დაწესებულება, რომელიც თავდაპირველად ცნობილი იყო, როგორც საერთაშორისო ურთიერთობების უნივერსიტეტი, საქართველოს რესპუბლიკის განათლების სამინისტროსგან მიიღო ფუნქციონირების უფლება. დროთა განმავლობაში მან რამდენიმე მნიშვნელოვანი ცვლილება განიცადა, კერძოდ:

- 2007 წელს საერთაშორისო ურთიერთობების უნივერსიტეტმა მიიღო 5-წლიანი ინსტიტუციური აკრედიტაცია.
- 2012 წელს, მისმა სამართალმემკვიდრე უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ, სახელწოდებით "საქართველო", მიიღო ავტორიზაცია კიდევ 5 წლის ვადით.
- 2018 წელს დაწესებულებას უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის საბჭოს მიერ მიენიჭა 6-წლიანი ავტორიზაცია.
- 2019 წელს დაწესებულებამ გაიარა რებრენდინგი და მიიღო სახელწოდება "შპს თბილისის თავისუფალი აკადემია". ამ რებრენდინგმა ასევე მოიცვა ცვლილებები სტრატეგიაში, ფუნქციონირებაში და ბრენდინგში.

თბილისის თავისუფალი აკადემია ამჟამად ორ სკოლას აერთიანებს: ბიზნესის ადმინისტრირების სკოლას და სოციალურ მეცნიერებათა და სამართლის სკოლას. ამ სკოლებში სულ რვა აკრედიტებული პროგრამა ხორციელდება:

1. ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამა;
2. ფსიქოლოგიის საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამა;
3. სამართლის საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამა;
4. ქართულ ენაში მომზადების 60-კრედიტიანი პროგრამა ეთნიკური უმცირესობებისთვის;
5. დაწყებითი საფეხურის მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამა (ქართული ენა და ლიტერატურა, მათემატიკა, საბუნებისმეტყველო მეცნიერება - I-IV კლასები);
6. დაწყებითი საფეხურის (I-VI კლასები) მათემატიკის მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამა;
7. ქართულის, როგორც მეორე/უცხო ენის მასწავლებლის მომზადების პროგრამა (დაწყებითი-საბაზო-საშუალო საფეხური);
8. ინგლისურენოვანი ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო პროგრამა.

ამჟამად, აკადემიას ჰყავს 223 აქტიური (როგორც ეს თვითშეფასების ანგარიშშია მითითებული) და 117 სტატუსშეჩერებული სტუდენტი ყველა კურსზე. აკადემიის სტუდენტების უმრავლესობა ქართველია. დაწესებულებას ჰყავს 130 თანამშრომელი: 65 აკადემიური პერსონალი, 37 მოწვეული პერსონალი, რომლებიც ჩართულნი არიან სწავლებაში და 28 ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი. ამჟამად აკადემიას აქვს 300 სტუდენტის მიღების უფლება, თუმცა თვითშეფასების ანგარიშში დაწესებულება ითხოვს ამ რიცხვის 900-მდე გაზრდა.

ამჟამად, თბილისის თავისუფალი აკადემიის სტატუსია "კოლეჯი", თუმცა დაწესებულებამ 2024 წელს შეიტანა განაცხადი სასწავლო უნივერსიტეტის სტატუსის მოპოვებაზე. თუმცა შემდეგ ცვლილება შევიდა კანონმდებლობაში და არსებობს მხოლოდ 2 სახის დაწესებულება (უნივერსიტეტი და კოლეჯი). სასწავლო უნივერსიტეტები იქნებიან უნივერსიტეტები. ასევე, თბილისის თავისუფალი აკადემიის მთავარი მიზანია ევროპულ სივრცეში ინტეგრაცია.

როგორც თვითშეფასების ანგარიშშია აღნიშნული, "თბილისის თავისუფალი აკადემიის პრიორიტეტია ფუნდამენტური და გამოყენებითი კვლევების განვითარება, ინოვაციური განათლების დანერგვა, ერთობლივი კვლევების განხორციელება".

აკადემია ამჟამად განთავსებულია თანამედროვე ინფრასტრუქტურის შენობაში თბილისის ცენტრში, კერძოდ ჯურხა ნადირაძის ქუჩა N461-ში.

ბოლო ავტორიზაციის შემდეგ აკადემიამ პროგრესი განიცადა და წარმატებით გაიარა შეფასება გეგმიური მონიტორინგის ფარგლებში, რომლის დროსაც უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის საბოლოო დასკვნა მომზადდა 2023 წლის ბოლოს. დასკვნის თანახმად, დადასტურდა, რომ თბილისის თავისუფალი აკადემია სრულ შესაბამისობაშია ავტორიზაციის შვიდივე სტანდარტთან.

საავტორიზაციო შეფასების პროცედურის მოკლე მიმოხილვა: თვითშეფასების ანგარიში და ვიზიტი

ზოგადი ინფორმაცია შეფასების შესახებ

საქართველოს კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ მოითხოვს, რომ ყველა უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ ყოველ ექვს წელიწადში ერთხელ გაიაროს ავტორიზაცია, რათა უზრუნველყოფილ იქნას სახელმწიფოს მიერ აღიარებული განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტის გასაცემად საჭირო საქმიანობის განხორციელებისთვის აუცილებელი სტანდარტების დაკმაყოფილება.

ავტორიზაციის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის საბჭო.

ავტორიზაციის მიზანია უსდ-ებში საგანმანათლებლო საქმიანობის ხარისხის განვითარების ხელშეწყობა და სტუდენტზე ორიენტირებული სასწავლო გარემოს უზრუნველყოფა. ავტორიზაციის პროცესში ფასდება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ყველა საქმიანობა, მათ შორის მისი რესურსები, რეგულაციები, განხორციელებული, მიმდინარე და დაგეგმილი აქტივობები, მიღწეული შედეგები და დასახული მიზნების მიღწევის შესაძლებლობა (შესაბამისი დაგეგმილი აქტივობები, მათი განხორციელების მექანიზმები და გამოყოფილი რესურსები).

შეფასების პროცესი

თბილისის თავისუფალი აკადემიის 2024 წლის შეფასება ჩატარდა საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის დებულების შესაბამისად, რომელიც დამტკიცებულია საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის ბრძანებით, და ავტორიზაციის სტანდარტების შესაბამისად.

განთლების ხარისხის განვითარების ეროვნულმა ცენტრმა დანიშნა თბილისის თავისუფალი აკადემიის ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფი.

2024 წლის 12 ივლისს ექსპერტთა ჯგუფმა მიიღო აკადემიის თვითშეფასების ანგარიში (თშა). 2024 წლის 23 ივლისს ხარისხის განვითარების ეროვნულმა ცენტრმა მოაწყო ექსპერტთა ჯგუფის ონლაინ შეხვედრა. განხილვის ძირითადი საკითხები მოიცავდა შეფასების ჩატარების პროცედურებსა და ავტორიზაციის სტანდარტებს. შემდგომ, ექსპერტთა ჯგუფმა მონაწილეობა მიიღო კიდევ ერთ დამატებით ონლაინ შეხვედრაში თვითშეფასების ანგარიშის შინაარსის განსახილველად და ადგილზე ვიზიტისთვის მოსამზადებლად.

თვითშეფასების ანგარიში

თბილისის თავისუფალმა აკადემიამ თვითშეფასების ანგარიშის მოსამზადებლად შიდა სამუშაო ჯგუფი ჯერ კიდევ 2023 წელს შექმნა. სამუშაო ჯგუფს დაევალა არა მხოლოდ სრული თვითშეფასების ანგარიშის ანალიზი და მომზადება, არამედ აკადემიის სტრუქტურის ავტორიზაციის სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოყვანაც. ამ პროცესში აკადემიის თანამშრომელთა დიდი ნაწილი აქტიურად იყო ჩართული. დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტებთან შესაბამისობის შიდა შეფასებასა და დასკვნის წარმოდგენაში ჩართული იყო ორი საერთაშორისო პარტნიორი. თვითშეფასების ანგარიშში მკაფიოდაა ჩამოყალიბებული სამუშაო ჯგუფის პასუხისმგებლობები.

ავტორიზაციისთვის მზადების პერიოდში, დაწესებულების განვითარების განსახილველად თბილისის თავისუფალმა აკადემიამ გამართა შეხვედრები დამსაქმებლებთან და პარტნიორ ორგანიზაციებთან. ამ შეხვედრების დროს გაზიარებული მოსაზრებები და რეკომენდაციები აისახა აკადემიის სამოქმედო გეგმაში.

მოგვიანებით ეტაპზე, ანგარიშის მომზადება დასრულდა და გაიგზავნა ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრში.

ექსპერტთა ჯგუფმა დოკუმენტი ინფორმატიულად და სრულყოფილად მიიჩნია. თუმცა, თვითკრიტიკული ანალიზი შედარებით მოკლე იყო. დამატებით, ჯგუფმა მოითხოვა რიგი დოკუმენტების წარდგენა, რომლებიც დაადასტურებდა აკადემიის საქმიანობის განხორციელებას. დოკუმენტები მიღებულ იქნა ადგილზე ვიზიტის დასრულებამდე.

ადგილზე ვიზიტი

ექსპერტთა ჯგუფმა თბილისის თავისუფალ აკადემიაში ვიზიტი განახორციელა 2024 წლის 12-14 აგვისტოს. ჯგუფის თითოეულმა ექსპერტმა, საკუთარი კომპეტენციის შესაბამისად, შეარჩია 1 ან 2 სტანდარტი და გამოავლინა მზაობა, რომ შეესრულებინა წამყვანი როლი ამ სტანდარტების შესწავლაში. ამასთან, ყველა წევრმა მიმოიხილა მთელი დოკუმენტაცია და განსაზღვრა გამოსაკვლევი საკითხები აკრედიტაციის ვიზიტის თითოეული ასპექტისათვის.

ვიზიტის დღის წესრიგი შეთანხმდა ვიზიტამდე და მოიცავდა შეხვედრებს შესაბამისი დაინტერესებული მხარეების წარმომადგენლებთან: მენეჯმენტთან, აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალთან, სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან და დამსაქმებლებთან. ექსპერტთა ჯგუფის ყველა წევრმა დასვა კითხვები აკადემიის წარმომადგენლებთან. ვიზიტის ბოლოს თბილისის თავისუფალ აკადემიას მიეწოდა არაფორმალური უკუკავშირი.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

რეკომენდაციები

სტანდარტი 1.

- რეკომენდებულია, თბილისის თავისუფალი აკადემიის მისიის განაცხადის დახვეწისას, მასში კვლევისა და მესამე მისიის უფრო მკაფიოდ ჩართვის შესაძლებლობის გათვალისწინება.
- რეკომენდებულია, დაწესებულების განმასხვავებელ მახასიათებლებზე ყურადღების გამახვილება. განიხილეთ მისიის განაცხადში დაწესებულების განმასხვავებელი მახასიათებლების უფრო კონკრეტულად ასახვა. ეს შეიძლება უკავშირდებოდეს სპეციალიზებულ პროგრამებს, ინტერდისციპლინურ მიდგომებს ან სოციალური გავლენის ვალდებულებას.
- რეკომენდებულია, მომავალ დაგეგმვის პერიოდში ფოკუსირება მოხდეს კვლევითი პროდუქტიულობისა და მისი ხარისხის გაზრდაზე.
- რეკომენდებულია, აკადემიამ თავის სტრატეგიაში გაითვალისწინოს საზოგადოების განვითარებაზე მისი გავლენა, რათა შექმნას ჩარჩო მისი ძირითადი საქმიანობისთვის და განსაზღვროს ან გამოავლინოს საზოგადოების განვითარებაზე მისი გავლენის გაზომვის რამდენიმე ინდიკატორი. საზოგადოების განვითარებაზე გავლენის ეფექტურობის შესაფასებლად, რეკომენდებულია, აკადემიამ შეადაროს თავისი შედეგები სხვა უმაღლეს სასწავლებლებს.
- რეკომენდებულია, აკადემიამ მკაფიოდ განსაზღვროს საზოგადოების განვითარებაზე მისი გავლენის შესაფასებლად საჭირო მონაცემთა ერთობლიობა და შექმნას ასეთი მონაცემების შეგროვებისა და ანალიზის მექანიზმი.
- რეკომენდებულია, დაწესებულებამ გაამდიდროს სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესი გარე დაინტერესებული მხარეების უფრო აქტიური ჩართულობით.

სტანდარტი 2.

- რეკომენდებულია გადაიხედოს სენატის ფუნქციები და მოვალეობები, რათა მკაფიოდ განისაზღვროს მისი როლი სამეცნიერო კვლევების მხარდაჭერაში.
- რეკომენდებულია, ამ პასუხისმგებლობის გათვალისწინებით, დამფუძნებელთა კრების/საბჭოს ფორმალური ინტეგრირება ინსტიტუციურ სტრუქტურაში, რაც ლოგიკური და გამჭვირვალე იქნებოდა.
- რეკომენდებულია, ყველა შესაბამისი დოკუმენტის რაც შეიძლება სწრაფად განახლება, რათა ზუსტად ასახავდეს არსებულ მდგომარეობას.
- რეკომენდებულია, დაწესებულებამ მკაფიო და გამჭვირვალე გახადოს სენატის წევრების არჩევის პროცესი შერჩევისა და არჩევის ფორმალური სახელმძღვანელო პრინციპების დადგენით, მათ შორის შერჩევის კრიტერიუმებისა და არჩევის მეთოდის ჩათვლით. ასევე აუცილებელია ყველა სტუდენტისა და პერსონალის ინფორმირება სენატის წევრობის შესაძლებლობებისა და პასუხისმგებლობების შესახებ. უფრო მეტიც, სენატის ყველა წევრმა და არა მხოლოდ თავმჯდომარემ, უნდა გაიაროს ყოვლისმომცველი ტრენინგი მათი როლებისა და მმართველობის ძირითად საკითხებზე.
- რეკომენდებულია თავისუფალმა აკადემიამ გადახედოს ფინანსური და მატერიალური რესურსების დეპარტამენტის მარეგულირებელ წესებს, რათა მკაფიოდ გამიჯნოს

პასუხისმგებლობები უფროს სპეციალისტს, რომელიც ასევე დეპარტამენტის ხელმძღვანელის ფუნქციას ასრულებს, და სხვა სპეციალისტს შორის.

- რეკომენდებულია, სტრუქტურულ ერთეულებს შორის თანამშრომლობის კულტურის გაძლიერება.
- რეკომენდებულია ყველა სტრუქტურულმა ერთეულმა, განსაკუთრებით შედარებით ახალმა თანამშრომლებმა, კარგად გაიაზრონ თავიანთი პასუხისმგებლობები.
- რეკომენდებულია, რომ აკადემიამ სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმაში უფრო დეტალურად გაწეროს საერთაშორისო აქტივობების განხორციელების გეგმა.
- რეკომენდებულია, საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურს ჰქონდეს მეტი ინფორმაცია დაწესებულების სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების შესახებ (განსაკუთრებით საერთაშორისო აქტივობების შესახებ), ასევე დაწესებულებაში მიმდინარე ინტერნაციონალიზაციის პროცესების შესახებ. გარდა ამისა, დაწესებულებამ უნდა შეაფასოს ინტერნაციონალიზაციის პროცესების ეფექტურობა.
- რეკომენდებულია, ხარისხის მართვის სამსახურმა გააქტიუროს ხარისხის პოლიტიკაში აღწერილი ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების განხორციელება. გარდა ამისა, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა სრულად უნდა უზრუნველყოს PDCA ციკლის სრული განხორციელება, განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს პერსონალის სამუშაო დატვირთვას.
- რეკომენდებულია, დაწესებულებამ მნიშვნელოვნად შეუწყოს ხელი შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესში კურსდამთავრებულების ჩართულობას.
- რეკომენდებულია, ხარისხის მართვის სამსახურმა უზრუნველყოს ყველა სტრუქტურული ერთეულისთვის წლიური ანგარიშების გაგზავნისა და მათგან უკუკავშირის მიღების სისტემურობა.
- რეკომენდებულია, აკადემიამ უზრუნველყოს პერსონალის ინფორმირება თანამშრომელთა შეფასების პროცესის შესახებ. უზრუნველყოფილ უნდა იქნას ყველა თანამშრომლის ჩართულობა შეფასების პროცესში.
- რეკომენდებულია, უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ წარმოადგინოს სტუდენტთა კონტინგენტის გაზრდის დეტალური დასაბუთება და შესაბამისი მტკიცებულებები, სტუდენტთა კვოტის გაზრდის შემთხვევაში. ეს უნდა ეფუძნებოდეს აკადემიის არსებული და სამომავლოდ დაგეგმილი რესურსების შეფასების ანალიზს, აბიტურიენტების მოთხოვნის ანალიზს, აკადემიური პერსონალის რაოდენობის მიზანშეწონილობას და იმის მტკიცებულებას, რომ დაწესებულება შეძლებს სწავლების მაღალი ხარისხის შენარჩუნებას გაზრდილი კონტინგენტის პირობებშიც. სტუდენტთა რაოდენობის გაზრდის საჭიროების დასაბუთებით, დაწესებულებამ უნდა უზრუნველყოფს, რომ გადაწყვეტილება იყოს კარგად დასაბუთებული და შეესაბამებოდეს მის სტრატეგიულ მიზნებს.
- რეკომენდებულია, რომ აკადემიამ გულდასმით შეიმუშაოს პერსონალის სამიზნე ნიშნულების განსაზღვრის პოლიტიკა.
- რეკომენდებულია, აკადემიამ გადახედოს თავის პოლიტიკას და დააზუსტოს ტექსტის მსგავსების მისაღები პროცენტული მაჩვენებელი, ნაცვლად იმისა, რომ პლაგიატი იყოს მისაღები.
-

- რეკომენდებულია პროგრამების დაგეგმვისა და განვითარების პროცესში გარე დაინტერესებული მხარეების - კურსდამთავრებულებისა და დამსაქმებლების მონაწილეობის გაზრდა.
- რეკომენდებულია, აკადემიამ უზრუნველყოს რეგულაციების პრაქტიკაში განხორციელება: აკადემიური და მოწვეული პერსონალი ინფორმირებული უნდა იყოს, თუ როგორ შეაფასონ სასწავლო კურსის სიღაბუსის სირთულის ხარისხი ჯგუფის შესაძლებლობებთან მიმართებაში, ყოველი სემესტრის შემდეგ. ამ მონაცემების ანალიზის საფუძველზე უნდა განხორციელდეს პერიოდული გადახედვა საგანმანათლებლო პროგრამების გაუმჯობესებისა და სწავლის შედეგების გაუმჯობესების მიზნით.

სტანდარტი 4.

- რეკომენდებულია, აფილირებული აკადემიური პერსონალი სრულად იცნობდეს საკუთარ უფლებებს და პასუხისმგებლობებს.
- რეკომენდებულია აფილირებული აკადემიური პერსონალის ჩართვა გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში;
- რეკომენდებულია, დაწესებულებამ პერსონალის ყველა წევრის განვითარების მიზნით უზრუნველყოს სამუშაო სფეროსთან დაკავშირებული შესაბამისი ტრენინგების განხორციელება.
- რეკომენდებულია აკადემიამ მხარი დაუჭიროს პერსონალს საზღვარგარეთ ორგანიზებულ ღონისძიებებში მონაწილეობის მისაღებად, რაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია კვლევითი საქმიანობისთვის.
- რეკომენდებულია, აკადემიამ დროულად განაახლოს პერსონალის საშტატო განრიგი, როგორც შიდა დონეზე, ასევე ხარისხის მართვის სისტემის მონაცემთა ბაზაში, რათა ნათელი იყოს პერსონალის დატვირთვა სხვა დაწესებულებებში.
- რეკომენდებულია შემუშავდეს სპეციალური მეთოდოლოგია, რომელიც განსაზღვრავს თითოეული საგანმანათლებლო პროგრამისთვის საჭირო აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ოპტიმალურ რაოდენობას სტუდენტების რაოდენობასთან მიმართებაში.

სტანდარტი 5.

- რეკომენდებულია ვებ-გვერდზე შეიქმნას სპეციალური გვერდი უცხოელი აბიტურიენტებისთვის, სადაც საჯაროდ ხელმისაწვდომი იქნება ინფორმაცია მიღების პროცესისა და ჩარიცხვის კრიტერიუმების შესახებ.
- რეკომენდებულია, დაწესებულებამ უზრუნველყოს შესაბამისი პერსონალის გადამზადება საერთაშორისო სტუდენტების ჩარიცხვის პროცედურასთან დაკავშირებით.
- რეკომენდებულია სტუდენტებისთვის გაცვლითი პროგრამების შეთავაზება.
- რეკომენდებულია, აკადემიური მიზნებისთვის სოციალური მედიის გამოყენების ჩანაცვლება და სტუდენტთა ბაზის გამოყენების გაზრდა.

სტანდარტი 6.

- რეკომენდებულია, განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმოს სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ინსტიტუციურ მხარდაჭერას და გაძლიერდეს კვლევაზე აქცენტი როგორც სტრატეგიაში, ასევე ყოველდღიურ საქმიანობაში, იმისათვის, რომ აკადემიამ "კოლეჯის" სტატუსი შეიცვალოს "უნივერსიტეტის" სტატუსით.

- რეკომენდებულია, მომავალი პერიოდისთვის კვლევების ახალი განვითარების სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავებისას, მეტი ყურადღება გამახვილდეს დაწესებულების კვლევით პრიორიტეტებზე, რათა უზრუნველყოფილ იქნას აკადემიის მისიისა და სტრატეგიული მიზნების განხორციელება და საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარება.
- რეკომენდებულია, აკადემიის აფილირებული აკადემიური პერსონალის კვლევითი საქმიანობის ხარისხის ამაღლება, იმისათვის, რომ სტუდენტები აქტიურად ჩაერთონ სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობაში. ეს, თავის მხრივ, უზრუნველყოფს კვლევის შედეგების ეფექტურ ინტეგრირებას სასწავლო პროცესში და სტუდენტებისთვის უკეთეს სამეცნიერო გამოცდილებას.
- რეკომენდებულია, აკადემიამ უფრო მკაფიოდ განსაზღვროს კვლევითი საქმიანობის არსი უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში, გააკეთოს აქცენტი მაღალი დონის პუბლიკაციებზე და ფოკუსირდეს იმ კვლევით პროექტებზე, რომლებიც მნიშვნელოვანია აკადემიისთვის და შეესაბამება სტრატეგიულ პრიორიტეტებს.
- რეკომენდებულია დაწესებულებამ განსაზღვროს და დაადგინოს კვლევითი პრიორიტეტები იმ დარგების შესაბამისად, რომლებშიც ხორციელდება საგანმანათლებლო პროგრამები, რათა მოხდეს აკადემიის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის უზრუნველყოფა, კვლევითი პროდუქტების კომერციალიზაციის შესაძლებლობების გაზრდა და საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარების ხელშეწყობა.
- რეკომენდებულია, დაწესებულებამ უზრუნველყოს ახლად შემუშავებული სისტემის ეფექტური განხორციელება კვლევითი საქმიანობის ხარისხისა და პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შესაფასებლად.
- რეკომენდებულია, გაიზარდოს ბიუჯეტი კვლევის მხარდაჭერის სისტემის გასაუმჯობესებლად, რათა უზრუნველყოფილ იქნას ადეკვატური ფინანსური მხარდაჭერა პერსონალის კვლევითი საქმიანობისა და დაწესებულების ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკისთვის, განსაკუთრებით კვლევისა და განვითარების სფეროში, ასევე ფუნდამენტური კვლევების განვითარების ხელშესაწყობად.
- რეკომენდებულია, სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრისთვის აკადემიამ შეიმუშაოს სტრატეგია მკაფიო და შესაფასებელი მიზნებით, შესაბამისი სამოქმედო გეგმა მიღწევადი მიზნებითა და ამოცანებით, ასევე, კვლევითი პროექტების შერჩევისა და შეფასებისთვის მკაფიო პროცედურა ვალიდური და გაზომვადი კრიტერიუმებით, რათა მოხდეს აფილირებული პერსონალის კვლევითი და სამეცნიერო საქმიანობისა და სამეცნიერო-კვლევითი პროდუქტიულობის გაძლიერება.
- რეკომენდებულია, კვლევის ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობა საერთაშორისო ქსელებსა და პროექტებში მონაწილეობის გზით, ვინაიდან მხოლოდ საერთაშორისო პარტნიორობას შეუძლია გააძლიეროს კვლევითი შედეგები და წახალისოს აკადემიური პერსონალი იყოს უფრო აქტიური ამ მიმართულებით.
- რეკომენდებულია, აკადემიის დამოუკიდებელი სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების/ერთეულების სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შიდა შეფასების პროცედურა შეესაბამებოდეს სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების საერთაშორისო სტანდარტებს (როგორიცაა შეფასების პროცესში უცხოელი შემფასებლების მონაწილეობა, სამეცნიერო ბიბლიომეტრიის სხვადასხვა ფორმის გამოყენება და სხვ.).
- რეკომენდებულია, განხილულ იქნეს, უთმობს თუ არა სტრატეგიული განვითარების გეგმა და ოთხ-წლიანი სამოქმედო გეგმა სათანადო ყურადღებას სამეცნიერო / კვლევით

საქმიანობას, და უზრუნველყოფილ იქნეს, რომ ორივე დოკუმენტი იძლეოდეს შესაბამის ინდიკატორებს ამ სფეროში დაწესებულებისა თუ ცალკეული პერსონალის საქმიანობის შესრულების შესაფასებლად.

სტანდარტი 7.

- რეკომენდებულია კედლებზე განთავსდეს შეტყობინებები/გამაფრთხილებელი ნიშნები იმის შესახებ, რომ მიმდინარეობს ვიდეოთვალთვალის კამერებით ჩაწერა.
- რეკომენდებულია გაიზარდოს ბიუჯეტი სამეცნიერო საქმიანობის, ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკისა და კვლევების მხარდაჭერისთვის.

რჩევები

სტანდარტი 1.

- სასურველია, მომავალი პერიოდისთვის, ახალი სტრატეგიული გეგმის შემუშავებისას მეტი ყურადღება გამახვილდეს დაწესებულების პრიორიტეტებზე.
- სასურველია, შემუშავდეს სტრატეგიული და სისტემური მიდგომა უწყვეტი განათლების მიმართ და მოხდეს მისი ინტეგრირება შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემაში.

სტანდარტი 2.

- სასურველია, რექტორის მოადგილის პოზიციის ხელახლა შემოღება, სტუდენტებისა თუ პერსონალის რაოდენობის მნიშვნელოვანი ზრდის შემთხვევაში.
- სასურველია, მკაფიოდ განისაზღვროს ყველა შესაძლო გარემოება, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს სკოლის საბჭოში სტუდენტი წევრის უფლებამოსილების შეწყვეტა, მათ შორის ისეთი სიტუაციები, როგორიცაა სტუდენტის სტატუსის შეჩერება ან სწავლის დასრულება.
- სასურველია, ინტერნაციონალიზაციის მკაფიო სტრატეგიის შემუშავება, რაც თავისუფალ აკადემიას მისცემს საშუალებას მხარი დაუჭიროს და გააკონტროლოს ინტერნაციონალიზაციის აქტივობების შესრულება.
- სასურველია, აკადემიამ განახორციელოს მეტი აქტივობა აკადემიურ პერსონალსა და სტუდენტებს შორის პლაგიატის აღმოჩენის პროგრამის შესაძლებლობების შესახებ ცნობიერების ამაღლებისა და "Turnitin"-ის რეალურ პრაქტიკაში გამოყენების უნარების გაძლიერების მიზნით.
- სასურველია, დაწესებულებამ დაარეგულიროს კვლევის ეთიკის საკითხები.
- სასურველია, მოწვეული პერსონალის ჩართვა ეთიკის კოდექსში (მუხლი 20) და აკადემიის დებულებაში (მუხლი 6, პუნქტი 6.1), აკადემიურ პერსონალთან ერთად.
- სასურველია, დაწესებულებამ შეიმუშაოს ხელოვნური ინტელექტის ინსტრუმენტების გამოყენების რეგულაციები.

სტანდარტი 3.

სტანდარტი 4.

- სასურველია, უფრო მეტი სამართლიანობისთვის დამატებითი კრიტერიუმების გამოყენება იმ პირთა დიფერენცირებისა და შერჩევისთვის, ვინც უნდა დაწინაურდეს, იმ შემთხვევაში, თუ დაწესებულებას არ გააჩნია დამატებითი ფინანსური რესურსები მეტი რაოდენობის თანამშრომლის დაწინაურებისთვის.
- სასურველია, პერსონალთან მიმართებაში, სამიზნე მაჩვენებლების უფრო მკაფიოდ ჩამოყალიბება.

სტანდარტი 5.

- სასურველია, გააუქმეთ გამოკითხვებში სტუდენტთა სავალდებულო მონაწილეობის მოთხოვნა. მონაწილეობა უნდა იყოს ნებაყოფლობითი.

სტანდარტი 6.

-

სტანდარტი 7.

- სასურველია კვების ობიექტის ფართის გაზრდა და შესაბამისად მოწყობა.
- სასურველია ავტოსადგომის სივრცის შესაბამისი ნიშნულებით მონიშვნა.
- სასურველია სამეცნიერო ბაზების გამოყენების შესახებ ცნობიერების ამაღლება.

ექსპერტთა ჯგუფის მოსაზრებები უნივერსიტეტის არგუმენტირებული პოზიციის მიმართ

2024 წლის 20 ნოემბერს ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფმა მიიღო აკადემიის მიერ შემუშავებული მოსაზრებები და შედეგად, ჩამოაყალიბა საბოლოო დასკვნა.

ექსპერტთა ჯგუფმა გულდასმით შეისწავლა დაწესებულების მოსაზრებები ფაქტობრივ გარემოებებზე, თუმცა უმეტესობა არ გახდა ცვლილებების საფუძველი.

ექსპერტების ზოგიერთი მოსაზრება აკადემიის არგუმენტირებულ პოზიციასთან დაკავშირებით:

სტანდარტი 1. აკადემიის პოზიცია ეფუძნება სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების წინა, 2023 წლის შეფასებებს, გარე ექსპერტებისა და შემფასებლების მიერ, თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ დაკისრებული ჰქონდა ფუნქცია, განეხორციელებინა შეფასება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის სტანდარტების შესაბამისად.

აკადემიამ ეჭვქვეშ არ დააყენა ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაციები, თუმცა, გამოითქვა მოსაზრება, რომ წინა შეფასებების პირობებში დაწესებულების საქმიანობა შეფასდა, როგორც "შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან". შესაბამისად, ექსპერტთა ჯგუფი ვერ ხედავს საფუძველს 1-ლი სტანდარტის რეკომენდაციებისა და შეფასებების შესაცვლელად. ამასთან, გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ აკადემიის სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები მოქმედია 2024 წლამდე. ყოველივე აღნიშნული კი ზღუდავს აკადემიის სამომავლო ხედვების საიმედოობის შეფასებას (რაც უნდა შედიოდეს მათ ინტერესში), ვინაიდან გამოვლინდა მატერიალური მტკიცებულებების ნაკლებობა.

სტანდარტი 2. არგუმენტირებული პოზიციის წერილში აღნიშნულია, რომ ექსპერტთა ჯგუფის წევრებმა ხელოვნურად გაზარდეს რეკომენდაციების რაოდენობა და რეკომენდაციები არ არის მიმართული ინსტიტუციის განვითარებაზე. თუმცა ექსპერტთა ჯგუფი ხაზს უსვამს, რომ ყველა რეკომენდაცია ეფუძნება დეტალურ არგუმენტაციას, რომელიც სავსაა დეტალურად არის წარმოდგენილი დასკვნაში.

შემდეგი სიცხადისა და კონტექსტის თვალსაზრისით, ჩვენ კიდევ ერთხელ შეგვიძლია ზეპირი მოსმენის დროს წარმოვადგინოთ რეკომენდაციებთან დაკავშირებით დეტალური არგუმენტაცია. ჩვენ ვიმედოვნებთ, რომ აღნიშნული შეიტანს მეტ სიცხადეს რეკომენდაციების ჩამოყალიბების მიზნობრიობის თვალსაზრისით.

სტანდარტი 3. როგორც მითითებულია არგუმენტირებულ პოზიციაში, მე-3 სტანდარტთან დაკავშირებით რეკომენდაციები, ძირითადად ეფუძნება გასაუბრების შედეგებს, რაც წარმოადგენს ერთ-ერთი მტკიცებულებას.

სტანდარტი 4. მე-4 სტანდარტთან დაკავშირებით გაცემული ორი რეკომენდაცია ძირითადად ეფუძნება გასაუბრების შედეგებს. შესაბამისად, დაწესებულებიდან მიღებული უკუკავშირი არ ცვლის რეკომენდაციებს და ისინი რჩება წარმოდგენილი სახით.

სტანდარტი 5. სტანდარტის რეკომენდაციები შემუშავებულია ინტერვიუს შედეგების, ვებგვერდის და ინსტრუქტურის დათვალიერების საფუძველზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ ამ სტანდარტში გაცემული რეკომენდაციები სამართლიანია და ეფუძნება მტკიცებულებებს.

სტანდარტი 6. ამ სტანდარტთან დაკავშირებით აკადემიის მიერ არგუმენტირებულ პოზიციაში არ იყო შენიშვნები.

სტანდარტი 7. დაწესებულების არგუმენტირებული პოზიცია ზოგადია. ის არ ხაზს არ უსვავს კონკრეტულ რეკომენდაციას, რომელიც გახდებოდა რაიმე სახის ცვლილების საფუძველი.

ექსპერტთა ჯგუფის პასუხისმგებლობაა ავტორიზაციის პროცესში უზრუნველყოს კონსტრუქციული და ობიექტური შეფასება, რომელიც ემსახურება აკადემიის უწყვეტ განვითარებას. აღსანიშნავია, რომ თვითშეფასების ანგარიში და მისი დანართები არ წარმოადგენს შეფასების პროცესში ინფორმაციის მიღების ერთადერთ წყაროს. გასაუბრების შედეგები, ინფრასტრუქტურის დათვალიერება, ელექტრონული რესურსების შესწავლა წარმოადგენს მტკიცებულებების ერთიანობას და ქმნის შეფასების განუყოფელ ნაწილს. ექსპერტთა ჯგუფის სჯერა რომ აღნიშნული რეკომენდაციები ზედმიწევნით იქნება გათვალისწინებული, ვინაიდან, რეკომენდაციები მიზნად ისახავს ხელი შეუწყოს აკადემიას დასახული მიზნების მიღწევაში და შეინარჩუნოს მაღალი დონე უმაღლეს განათლებაში.

საუკეთესო პრაქტიკის შეჯამება

● -

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის
შეფასების შემაჯამებელი ცხრილი

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

7.1	მატერიალური რესურსები	☐	☒	☐	☐
7.2	საბიბლიოთეკო რესურსები	☒	☐	☐	☐
7.3	ინფორმაციული რესურსები	☒	☐	☐	☐
7.4	ფინანსური რესურსები	☐	☒	☐	☐

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. ნორა სკაბურსკიენე (თავმჯდომარე)
2. ეკატერინე ნაცვლიშვილი (წევრი)
3. მარიამ ღამბაშიძე (წევრი)
4. ია მოსაშვილი (წევრი)
5. ნინო ბოგვერაძე (წევრი - დამსაქმებელი)
6. ნათია მაღალაშვილი (წევრი – სტუდენტი)

ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შესაბამისობა

1. უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

1.1 უსდ-ის მისია

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

2019 წელს თბილისის თავისუფალი აკადემიის (თავისუფალი აკადემია) რეზოლუციის შემდეგ, რამაც აკადემიის სტრატეგიაში ფუნდამენტური ცვლილებები გამოიწვია, 2020 წელს შემუშავდა და დამტკიცდა ახალი მისია. აკადემიის მისია მკაფიოდ არის ჩამოყალიბებული, იგი შეესაბამება საქართველოსა და ევროპული უმაღლესი განათლების მიზნებს და განსაზღვრავს მის როლსა და ადგილს უმაღლესი განათლების სისტემასა და საზოგადოებაში. აკადემიის მისიაა სწავლისა და სწავლების, უწყვეტი განათლების, პიროვნების პიროვნული, პროფესიული და ჰარმონიული განვითარების ხელშეწყობა. აკადემია ორიენტირებულია მუდმივად ცვალებად ციფრულ ეპოქაში შრომის ბაზრის თანამედროვე მოთხოვნებისა და ფუნდამენტური ღირებულებების შესაბამისი, სოციალურად პასუხისმგებელი მაღალკვალიფიციური კადრების მომზადებაზე (თვითშეფასების ანგარიში, მტკიცებულება N1). მისია ხელმისაწვდომია აკადემიის ვებ-გვერდზე <https://freeacademy.edu.ge/cms/en/page/2>

მისია განისაზღვრა აკადემიის საზოგადოების მაღალი ჩართულობით. დაწესებულების აკადემიურმა პერსონალმა, კურსდამთავრებულებმა და სტუდენტებმა შეხვედრების დროს გამოხატეს მისიის სრული მხარდაჭერა.

აკადემიის მისიის განხორციელებისთვის ჩამოყალიბებული და დასახული აქვს შემდეგი მიზნები (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 15-16):

- უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება არა მხოლოდ ბაკალავრიატის, არამედ მაგისტრატურის საფეხურზეც; ასევე, არა მხოლოდ ქართულენოვანი, არამედ ინგლისურენოვანი პროგრამების შემუშავება;
- საერთაშორისო დონეზე საგანმანათლებლო და კვლევითი ურთიერთობების ხელშეწყობა;
- აკადემიური პერსონალის განვითარებისა და სამეცნიერო საქმიანობის მექანიზმების შექმნა;
- მოამზადოს ეროვნულ, რეგიონულ და საერთაშორისო შრომის ბაზარზე ორიენტირებული, კონკურენტუნარიანი და მაღალკვალიფიციური კადრები.

თვითშეფასების ანგარიშში დაწესებულებას აღნიშნული აქვს, რომ სტრატეგიული გეგმის შემუშავებისა და განხორციელების პროცესში მათ გააცნობიერეს დაწესებულების როლი და უნიკალურობა (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 4). თუმცა, უნიკალურობა სრულად არ არის ასახული

მისიაში. ეს შეიძლება იყოს შემდგომი განხილვების საგანი დაწესებულებაში ყველა დაინტერესებული მხარის ჩართულობით. თვითშეფასების ანგარიშში ასევე ხაზგასმული იყო, რომ თბილისის თავისუფალი აკადემიის საბოლოო მიზანია ევროპულ სივრცეში ინტეგრაცია (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 4). ინტერნაციონალიზაციის მნიშვნელობა ასევე ხაზგასმული იყო ვიზიტის განმავლობაში სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარესთან შეხვედრებზე. ექსპერტთა ჯგუფმა დააფიქსირა პროგრესი ამ სფეროში, თუმცა ეს ასპექტი უნდა იყოს ინტეგრირებული საქმიანობის ყველა სფეროში, კერძოდ, სწავლებასა და კვლევაში, ყველა მხარდამჭერ პროცესში და ასახული უნდა იყოს დაწესებულების მისიასა და ხედვაში.

დაწესებულების ყველა მისწრაფება, როგორცაა საერთაშორისო დაწესებულებად ჩამოყალიბება, კვლევის განვითარებაში პრიორიტეტის ქონა, უნივერსიტეტის სტატუსის მოპოვება, უნდა გახდეს განახლებული მისიის საფუძველი, რაც შესაძლებელს გახდის აკადემიის სხვა დაწესებულებებისგან გამორჩევას და მისი უნიკალურობისა და პოტენციალის წარმოჩენას. მიმდინარე მისიის განაცხადი მკაფიოდ უსვამს ხაზს სწავლების პროცესს; თუმცა, კვლევისა და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მესამე მისიაზე მკაფიო აქცენტის ნაკლებობა მიუთითებს მისიის განაცხადის შემდგომი განვითარების შესაძლებლობაზე. კარგად ფორმულირებული მისიის განაცხადი განსაზღვრავს მიმართულებას, ხოლო ღირებულებები წარმართავს პერსონალის ქცევას ამ მისიასთან მიმართებაში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- მისია
- სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2018-2024;
- თვითშეფასების ანგარიში
- დაწესებულების ვებ გვერდი
- ინტერვიუები ადგილზე ვიზიტის დროს

რეკომენდაციები:

- რეკომენდებულია, თბილისის თავისუფალი აკადემიის მისიის განაცხადის დახვეწისას, მასში კვლევისა და მესამე მისიის უფრო მკაფიოდ ჩართვის შესაძლებლობის გათვალისწინება.
- რეკომენდებულია, დაწესებულების განმასხვავებელ მახასიათებლებზე ყურადღების გამახვილება. განიხილეთ მისიის განაცხადში დაწესებულების განმასხვავებელი მახასიათებლების უფრო კონკრეტულად ასახვა. ეს შეიძლება უკავშირდებოდეს სპეციალიზებულ პროგრამებს, ინტერდისციპლინურ მიდგომებს ან სოციალური გავლენის ვალდებულებას.

რჩევები:

-

საუკეთესო პრაქტიკები (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, უზიარებს საზოგადოებას დაწესებულებაში დაგროვებულ ცოდნას და ხელს უწყობს უწყვეტ განათლებას. ○ უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: შეფასების პერიოდის განმავლობაში თბილისის თავისუფალმა აკადემიამ დიდი ყურადღება დაუთმო სტრატეგიული დოკუმენტების - მისიის, სტრატეგიული და წლიური გეგმების განვითარებას, რაც ხელს შეუწყობს დაწესებულების შემდგომ განვითარებას. ამჟამად აკადემია მოქმედებს 2018-2024 წლების სტრატეგიული განვითარების გეგმისა და 2022-2024 წლების სამოქმედო გეგმის ფარგლებში (მტკიცებულება N2). ორივე გეგმა შესაბამისობაშია დაწესებულების მისიასთან. აღსანიშნავია და დასაფასებელია ის საქმიანობა, რომელსაც დაწესებულების ხელმძღვანელობა და პერსონალი ახორციელებს. უფრო ყოვლისმომცველი პროცესისთვის დაწესებულებამ შეიმუშავა სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია (მტკიცებულება N4), რომელიც ითვალისწინებს პროცესის 3 ძირითად ეტაპს: 1) მისიის, ხედვისა და ღირებულებების შემუშავება და გაზიარება; 2) სტრატეგიული მიზნებისა და ამოცანების ფორმირება, სამოქმედო გეგმის შემუშავება და 3) მონიტორინგის მექანიზმები და მონიტორინგის შედეგებზე რეაგირება. მეთოდოლოგია ითვალისწინებს, რომ სტრატეგიულ დაგეგმვაში ჩართული უნდა იყოს აკადემიის ყველა აკადემიური პერსონალი, სტუდენტები, დამსაქმებლები და სხვა დაინტერესებული მხარეები. ინტერვიუების დროს გამოიკვეთა, რომ შიდა დაინტერესებული მხარეები (დაწესებულების ხელმძღვანელობა, აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი, სტუდენტები) ჩართულნი იყვნენ პროცესში, ხოლო გარე დაინტერესებულმა მხარეებმა ვერ დაადასტურეს მათი მონაწილეობა ან აკადემიის სტრატეგიული მიზნების სიღრმისეული ცოდნა. გეგმის ორივე დოკუმენტი შემუშავდა აკადემიის რებრენდინგის შემდეგ და წარმოაჩენს დაწესებულების განვითარების მიმართულებებს. სტრატეგიული განვითარების გეგმა და სამოქმედო გეგმა მოიცავს 5 სტრატეგიულ მიზანს: • ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის განვითარება და დანერგვა; • საგანმანათლებლო პროგრამების ოპტიმიზაცია, განვითარება და განხორციელება;

- სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვა, მათი მოზიდვა და მუდმივი მხარდაჭერის უზრუნველყოფა;
- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის განხორციელება და კვლევის მხარდაჭერა;
- მატერიალური და საინფორმაციო რესურსების გაუმჯობესება.

თვითშეფასების ანგარიში მკაფიოდ აღწერს დაგეგმვის პროცესს და ასევე, აქვე ჩამოთვლილია მონიტორინგის მექანიზმებიც (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 17-18).

აკადემიის სამოქმედო გეგმა მიჰყვება სტრატეგიული განვითარების გეგმაში ჩამოთვლილ ხუთ სტრატეგიულ მიზანს. ის განსაზღვრავს წარმატების როგორც ხარისხობრივ, ისე რაოდენობრივ ინდიკატორებს. ყოველ აქტივობას თან ახლავს როგორც საბიუჯეტო განაწილება, ასევე პასუხისმგებელი სტრუქტურა ან პირი.

ექსპერტთა ჯგუფმა სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების ანალიზისას გამოავლინა, რომ ნაკლები ყურადღება ეთმობა კვლევითი საქმიანობის გაფართოებას. ამჟამად მეტი ყურადღება ეთმობა აკადემიური და მოწვეული პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასებისა და ანალიზის სისტემის განვითარებას, ვიდრე კვლევითი პროდუქტიულობისა და მისი ხარისხის ზრდას. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მეტი ყურადღების გამახვილება კვლევით სფეროზე, ვინაიდან აკადემიას შეტანილი აქვს განაცხადი "სასწავლო უნივერსიტეტის" (უნივერსიტეტი) სტატუსის მოსაპოვებლად.

სტრატეგიული გეგმის დოკუმენტის საფუძვლიანი ანალიზის შემდეგ ექსპერტთა ჯგუფმა დაასკვნა, რომ სტრატეგია მკაფიოდ არ განსაზღვრავს აკადემიის მოსალოდნელ გავლენას საზოგადოების განვითარებაზე. ის არ უზრუნველყოფს ინსტიტუციურ პოლიტიკის ჩარჩოს, რომლის ფარგლებშიც დაწესებულების სამი ძირითადი და ნებისმიერი სხვა საქმიანობა იქნებოდა ურთიერთდაკავშირებული და მიმართული შედეგის მიღწევისკენ. მიუხედავად ამისა, რომ ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფმა მოისმინა ინფორმაცია საზოგადოებისთვის შეთავაზებული სხვადასხვა აქტივობის შესახებ (ტრენინგები, სემინარები, ეროვნული გამოცდების იმიტაცია და სხვა). ასევე ნათელია, რომ დაწესებულებას არ აქვს საკმარისი გამოცდილება იმის შესაფასებლად, თუ რამდენად მასშტაბურია მიღწეული პროგრესი და რამდენად ეფექტურია მისი გავლენა საზოგადოებაზე. ექსპერტთა ჯგუფი იძლევა რეკომენდაციას, რომ საქმიანობის ეს სფერო სტრატეგიულ დაგეგმვაში თანაბარი ყურადღების საგანი გახდეს და აკადემიამ განაგრძოს ისეთი სისტემის განვითარება, რომელიც დაეხმარება განხორციელებული ქმედებების მონიტორინგსა და მიღწეული შედეგების დაფიქსირებაში.

სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია მონიტორინგთან დაკავშირებით მკაფიოდ აღწერს პროცესს, თუმცა თვითშეფასების ანგარიში არ იძლევა მონიტორინგის პროცედურის განხორციელების კონკრეტულ დეტალებს (მონიტორინგის ჯგუფის წევრთა სახელები, განხორციელების თარიღები, ბოლო რეკომენდაციებისა და ცვლილებების მაგალითები). ინტერვიუების დროს ექსპერტთა ჯგუფმა მეტი ინფორმაცია მიიღო ამის შესახებ და შეუძლია დაადასტუროს, რომ დაწესებულება რეგულარულად აფასებს სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების განხორციელებას და იყენებს შეფასების შედეგებს საქმიანობის შემდგომი გაუმჯობესებისთვის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია
- სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2018-2024;
- თვითშეფასების ანგარიში

• ინტერვიუები ადგილზე ვიზიტის დროს
რეკომენდაციები: • რეკომენდებულია, მომავალ დაგეგმვის პერიოდში ფოკუსირება მოხდეს კვლევითი პროდუქტიულობისა და მისი ხარისხის გაზრდაზე. • რეკომენდებულია, აკადემიამ თავის სტრატეგიაში გაითვალისწინოს საზოგადოების განვითარებაზე მისი გავლენა, რათა შექმნას ჩარჩო მისი ძირითადი საქმიანობისთვის და განსაზღვროს ან გამოავლინოს საზოგადოების განვითარებაზე მისი გავლენის გაზომვის რამდენიმე ინდიკატორი. საზოგადოების განვითარებაზე გავლენის ეფექტურობის შესაფასებლად, რეკომენდებულია, აკადემიამ შეადაროს თავისი შედეგები სხვა უმაღლეს სასწავლებლებს. • რეკომენდებულია, აკადემიამ მკაფიოდ განსაზღვროს საზოგადოების განვითარებაზე მისი გავლენის შესაფასებლად საჭირო მონაცემთა ერთობლიობა და შექმნას ასეთი მონაცემების შეგროვებისა და ანალიზის მექანიზმი. • რეკომენდებულია, დაწესებულებამ გაამდიდროს სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესი გარე დაინტერესებული მხარეების უფრო აქტიური ჩართულობით.
რჩევები: • სასურველია, მომავალი პერიოდისთვის, ახალი სტრატეგიული გეგმის შემუშავებისას მეტი ყურადღება გამახვილდეს დაწესებულების პრიორიტეტებზე. • სასურველია, შემუშავდეს სტრატეგიული და სისტემური მიდგომა უწყვეტი განათლების მიმართ და მოხდეს მისი ინტეგრირება შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემაში.
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): -
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

2. უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა ითვალისწინებს საგანმანათლებლო სივრცეში არსებულ საუკეთესო პრაქტიკას, რაც გულისხმობს მართვისა და ხარისხის უზრუნველყოფის

მექანიზმების ეფექტურ გამოყენებას მართვის პროცესში. აღნიშნული მიდგომა უზრუნველყოფს სტრატეგიული გეგმის განხორციელებას, ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის ინტეგრირებას მართვის პროცესში და ხელს უწყობს დაწესებულებაში კეთილსინდისიერებისა და ეთიკური პრინციპების დამკვიდრებას.

2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა
○ უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს თავის სტრატეგიულ გეგმაში აღწერილი მიზნებისა და ღონისძიებების 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 ხელმძღვანელობა უსდ-ს მისიისა და მიზნის შესაბამისად, ხელს უწყობს საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო თანამშრომლობას და ინტერნაციონალიზაციის პროცესს.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: თბილისის თავისუფალი აკადემიის მმართველი ორგანოებია რექტორი და სენატი, რომლებიც წარმოადგენენ ერთ იერარქიულ დონეზე არსებულ მმართველ რგოლს. სენატის დებულების თანახმად, სენატი არის კოლეგიალური ორგანო, რომელიც პასუხისმგებელია უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სასწავლო, აკადემიური და სამეცნიერო საქმიანობის უზრუნველყოფაზე. მის შემადგენლობაში შედის: სენატის თავმჯდომარე, რექტორი, სკოლის საბჭოების მიერ წარმოდგენილი ორი აკადემიური პერსონალი და ერთი მოწვეული პერსონალი, სტუდენტური თვითმმართველობის 2 წარმომადგენელი (სულ 7 წევრი). სენატი პასუხისმგებელია აკადემიაში მიმდინარე ყველა პროცესზე, მათ შორის მისიის, სტრატეგიული/ოპერაციული/ბიზნესის უწყვეტობის გეგმების, პროგრამებისა და სილაბუსების, ძირითადი საგანმანათლებლო და სტრუქტურული ერთეულების დებულებების დამტკიცებაზე. სენატი პასუხისმგებელია ყველა მარეგულირებელი დოკუმენტის დამტკიცებაზე, მათ შორის პერსონალის მართვის პოლიტიკის, ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის და სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესის დამტკიცებაზე. სენატი ამტკიცებს აკადემიის ბიუჯეტს, განსაზღვრავს აკადემიური პერსონალის დასაქმების პირობებს, პერსონალისა და სტუდენტთა რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგიას და სხვ. საკანონმდებლო მოთხოვნების შესაბამისად, საგანმანათლებლო და აკადემიურ პასუხისმგებლობებთან ერთად, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სენატს დაკისრებული აქვს სამეცნიერო საქმიანობის ზედამხედველობაც. თუმცა, აკადემიის სენატის ფუნქციებისა და უფლებამოსილებების განმსაზღვრელი დოკუმენტის განხილვისას, არ არის მკაფიოდ მითითებული მისი როლი სამეცნიერო საქმიანობაში. ვიზიტის დროს, ექსპერტთა ჯგუფის შეკითხვაზე სენატის წვლილის შესახებ სამეცნიერო საქმიანობაში, მიღებული იქნა ორი პასუხი: პირველი, რომ სენატმა დაამტკიცა სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრის დებულება და მეორე, რომ ის ახორციელებს აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის მონიტორინგს. იმის გათვალისწინებით, რომ სენატი პასუხისმგებელია ყველა სტრუქტურული ერთეულის დებულების დამტკიცებაზე, პირველი პუნქტი არ მიიჩნევა სამეცნიერო საქმიანობის ხელშეწყობაში სენატის აქტიური როლის ძლიერ მაჩვენებლად.

სამეცნიერო პროდუქტიულობის მონიტორინგის შესახებ დამატებითი დეტალები განხილულია მე-6 სტანდარტში.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, სენატის დებულება მიუთითებს მის ჩართულობაზე სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობაში. თუმცა, ეს არ დადასტურდა დოკუმენტების განხილვის დროს. გარდა ამისა, ინტერვიუებმა გამოავლინა, რომ სენატის ჩართულობა სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობაში მინიმალურია. თუ აკადემიას მართლაც აქვს სენატისთვის მინიჭებული როლი ამ სფეროში, აუცილებელია სენატის ფუნქციებსა და მოვალეობებში შევიდეს ცვლილებები, რათა მკაფიოდ განისაზღვროს მისი მხარდაჭერა სამეცნიერო კვლევებისადმი, ისევე როგორც განსაზღვრულია მისი პასუხისმგებლობები სხვა სფეროებში, როგორიცაა ადმინისტრაციული თუ აკადემიური საკითხები. ამასთან, როგორც კი ეს ცვლილებები განხორციელდება, მნიშვნელოვანია, რომ სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობაზე პასუხისმგებელი პირები, ისევე როგორც სენატის წევრები, ინფორმირებულნი იყვნენ ამ ცვლილებების შესახებ.

თანამშრომელთა მართვის წესში აღნიშნულია, რომ რექტორი ინიშნება დამფუძნებელთა კრების/საბჭოს მიერ. სტრუქტურაში არ არის ინფორმაცია დამფუძნებელთა კრების/საბჭოს შესახებ. როგორც წესი, დამფუძნებელთა კრება/საბჭო მნიშვნელოვან როლს ასრულებს დაწესებულების მართვაში რექტორის დანიშვნით, რომელიც წარმოადგენს ყველაზე მნიშვნელოვან ხელმძღვანელ თანამდებობას. ამ პასუხისმგებლობის გათვალისწინებით, ლოგიკური და გამჭვირვალე იქნებოდა დამფუძნებელთა კრების/საბჭოს ჩართვა ოფიციალურ ინსტიტუციურ სტრუქტურაში. მისი ჩართვა უზრუნველყოფდა მეტ სიცხადეს მათი როლისა და უფლებამოსილების შესახებ ორგანიზაციაში, რაც ყველა დაინტერესებულ მხარეს მისცემდა საშუალებას გაეგო მათი ფუნქციები და გადაწყვეტილების მიღების პროცესები, რომლებშიც ისინი მონაწილეობენ.

თბილისის თავისუფალი აკადემიის სტრუქტურული ერთეულებია: ხარისხის მართვის სამსახური; სამართლებრივი უზრუნველყოფის სამსახური; ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური; საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახური; ფინანსური და მატერიალური რესურსების სამსახური; სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრი; რექტორის წარმოებისა და საინფორმაციო ტექნოლოგიების სამსახური; საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური; უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის უზრუნველყოფის სამსახური; საგამოცდო ცენტრი; სტუდენტთა/კურსდამთავრებულთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების ცენტრი; ბიბლიოთეკა; გამომცემლობა.

სტრუქტურული ერთეულები ორგანიზაციულ სტრუქტურაში შეესაბამება დაწესებულების მიმდინარე საქმიანობას. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ სტუდენტების ან პერსონალის რაოდენობის მნიშვნელოვანი ზრდის შემთხვევაში, შესაძლოა საჭირო გახდეს რექტორის მოადგილის პოზიციის აღდგენა. რექტორმა თავადაც დაადასტურა, რომ დაწესებულების მასშტაბების ზრდის შემთხვევაში, შესაძლოა დადგეს სტრუქტურის ცვლილების საკითხი. ამჟამად რექტორი ეფექტურად მართავს დაწესებულების საქმიანობის ყველა ასპექტს და მისი ადამიანური, პროფესიული და დროითი რესურსები საკმარისია დაწესებულების საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად.

როგორც ავღნიშნეთ, აკადემიის მმართველი სუბიექტები/ორგანოებია: რექტორი და სენატი. სკოლის დონეზე მმართველი ორგანოა სკოლის საბჭო.

რექტორი ინიშნება დამფუძნებელთა კრების/საბჭოს მიერ (მტკიცებულება N16: პერსონალის მართვის წესი;

რაც შეეხება სენატს: თვითშეფასების დოკუმენტში, რომელიც აკადემიამ წარმოადგინა, აღნიშნულია, რომ სენატს თავმჯდომარეობს რექტორი. თუმცა, ინტერვიუს დროს გამოვლინდა, რომ რექტორი ამჟამად არ არის დანიშნული თავმჯდომარედ. ვიზიტის დროს დაზუსტდა, რომ რექტორი აღარ თავმჯდომარეობს სენატს, რადგან 2024 წელს ჩატარებული არჩევნების შედეგად სენატის თავმჯდომარედ დაინიშნა ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამის ხელმძღვანელი. სენატის ინფორმაციით, ეს არჩევნები ჩატარდა 2024 წლის თებერვალში, რა დროისთვისაც თვითშეფასების ანგარიში უკვე გაგზავნილი იყო განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრში. თუმცა, განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულმა ცენტრმა თვითშეფასების ანგარიში მიიღო 2024 წლის მაისში. როდესაც ექსპერტთა ჯგუფმა მოითხოვა ახალი სენატის დამტკიცების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია, სენატის განახლებული შემადგენლობის შესახებ ოფიციალური ბრძანება არ იქნა წარმოდგენილი. მნიშვნელოვანია ყველა შესაბამისი დოკუმენტის რაც შეიძლება სწრაფად განახლება, რათა ზუსტად ასახავდეს არსებულ მდგომარეობას. (იგივე გამოვლინდა სამოქმედო გეგმის განხილვის პროცესში, სადაც რექტორის მოადგილე მოხსენიებულია როგორც ერთ-ერთი პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული, მაშინ როცა ეს პოზიცია ამ ეტაპზე გაუქმებულია. რექტორის მოადგილე ასევე მოხსენიებულია სტუდენტური თვითმმართველობის დებულებაში).

წარმოდგენილ დოკუმენტაციაში არ მოიძებნება ინფორმაცია სენატის წევრების არჩევის შესახებ. ინფორმაცია მოიპოვება მხოლოდ სენატის თავმჯდომარის არჩევის შესახებ. კერძოდ, სენატის თავმჯდომარე აირჩევა სენატის პირველ სხდომაზე, თუმცა არ არის განსაზღვრული რა პრინციპით (ხმათა უმრავლესობით, ფარული კენჭისყრით თუ სხვა). როდესაც ექსპერტთა ჯგუფმა დასვა კითხვები სენატის წევრების შერჩევის პროცესის შესახებ, განმარტებულ იქნა, რომ თავისუფალმა აკადემიამ თავად შესთავაზა კონკრეტულ პირებს სენატის წევრობა. ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ მოიპოვა რაიმე დამატებითი ინფორმაცია შერჩევის კრიტერიუმების ან პროცესის შესახებ.

სენატის დებულებაში აღნიშნულია, რომ სენატში შედის ორი სტუდენტი, რომლებიც წარმოდგენილნი არიან სტუდენტური თვითმმართველობის მიერ, თუმცა არ არის დაკონკრეტებული, თუ როგორ ხდება ამ სტუდენტების შერჩევა. სტუდენტური თვითმმართველობის დებულებაშიც მხოლოდ ზოგადი ჩანაწერია, რომელიც ადასტურებს სტუდენტური თვითმმართველობის უფლებამოსილებას, დანიშნოს ორი სტუდენტი წევრი სენატში. სტუდენტური თვითმმართველობის წარმომადგენლებთან და სენატის სტუდენტი წევრთან ინტერვიუების დროს დადასტურდა არჩევის პროცესის დეტალები, თუმცა ეს დეტალები დოკუმენტაციაში მკაფიოდ არ არის გაწერილი. უფრო მეტიც, გამოკითხული სტუდენტების უმრავლესობამ არ იცოდა, ვინ იყვნენ მათი წარმომადგენლები სენატში ან რა კრიტერიუმებით იქნენ ეს ორი სტუდენტი არჩეული.

ამასთან, სხვა სტრუქტურულ ერთეულებთან, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან ინტერვიუებმა დაადასტურა, რომ მათ არ ჰქონდათ ინფორმაცია სენატის წევრობის შესაძლებლობის ან მათი მონაწილეობის ფარგლების შესახებ. აღსანიშნავია ისიც, რომ სენატის ზოგიერთ წევრს არ ჰქონდა ინფორმაცია, თუ რამდენი ხნით ექნებოდათ სენატის წევრის სტატუსი ან რა შემთხვევებში შეუწყდებოდათ სენატის წევრობის სტატუსი. აკადემიური პერსონალის წარმომადგენელ წევრებს არ ჰქონდათ ინფორმაცია ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებზე, როგორიცაა აფილირება, ან თუნდაც თავად ამ ტერმინის მნიშვნელობის შესახებ. ერთადერთი პირი, ვისაც ინფორმაცია ჰქონდა სხვადასხვა მიმართულებით, იყო სენატის თავმჯდომარე.

სენატის დებულების მე-5 მუხლის, 5.6 პუნქტის თანახმად, სენატის სხდომას იწვევს სენატის თავმჯდომარე. სენატის თავმჯდომარე უზრუნველყოფს წევრების ინფორმირებას სხდომის

თარიღისა და დღის წესრიგის შესახებ - ადგენს სხდომის ოქმს. ამ ჩანაწერით სხდომის თავმჯდომარე ადგენს სხდომის ოქმს. იმავე მუხლის 5.8 პუნქტის თანახმად, სხდომა ფორმდება ოქმით, რომელსაც ხელს აწერს როგორც სხდომის თავმჯდომარე, ასევე სხდომის მდივანი. აღნიშნული პუნქტის მიხედვით, სხდომას ჰყავს მდივანი (ინტერვიუების დროს თავმჯდომარეებმაც დაადასტურეს), თუმცა დოკუმენტში არ არის განსაზღვრული, ვინ იკავებს სენატის მდივნის პოზიციას ან როგორ ხდება მისი არჩევა.

რეკომენდებულია, რომ სენატის წევრების არჩევის პროცესი იყოს მკაფიოდ დოკუმენტირებული და გამჭვირვალე. არსებული ხარვეზების აღმოსაფხვრელად, დაწესებულებამ უნდა შეიმუშაოს და დამტკიცოს სენატის წევრების შერჩევისა და არჩევის მკაფიო სახელმძღვანელო პრინციპები. ეს უნდა მოიცავდეს უფლებამოსილების კრიტერიუმების, არჩევის მეთოდის (მაგ., უმრავლესობის ხმა, ფარული კენჭისყრა) განსაზღვრას. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია უზრუნველყოფილ იქნას, რომ ყველა სტუდენტი და თანამშრომელი, მათ შორის აკადემიური, მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალი, სათანადოდ იყოს ინფორმირებული სენატის წევრობის შესაძლებლობებისა და დაკავშირებული პასუხისმგებლობების შესახებ. გარდა ამისა, რეკომენდებულია, რომ სენატის ყველა წევრმა, და არა მხოლოდ თავმჯდომარემ, გაიარონ ყოვლისმომცველი ტრენინგი მათი როლების, უფლებამოსილების ვადებისა და კრიტიკული მმართველობითი საკითხების, მაგალითად აფილირების შესახებ. ეს საშუალებას მოგვცემთ, რომ ყველა წევრი კარგად იყოს მომზადებული სენატის საქმიანობაში ეფექტური წვლილის შესატანად და რომ მმართველობის პროცესი იყოს როგორც ინკლუზიური, ასევე გამჭვირვალე.

რაც შეეხება სკოლის საბჭოს: სკოლის საბჭოს წევრები აირჩევიან 4 წლის ვადით. სკოლის საბჭო შედგება დეკანის, დეკანის მოადგილის, პროგრამების ხელმძღვანელების, აფილირებული აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტებისგან.

სკოლის საბჭოს თავმჯდომარეობს დეკანი, რომელიც აირჩევა საბჭოს შემადგენლობის ხმათა უმრავლესობით. სკოლის საბჭოს მდივანს ირჩევენ სკოლის საბჭოს წევრები. ყველა წევრი, სტუდენტების გარდა, ავტომატურად ხდება საბჭოს წევრი. სტუდენტი წევრები აირჩევიან სტუდენტების მიერ 4 წელიწადში ერთხელ, სკოლის სტუდენტების მიერ, ფარული კენჭისყრით. არჩევნებს ორგანიზებას უწევს სტუდენტური თვითმმართველობა. სკოლის საბჭოს სტუდენტი წევრის უფლებამოსილება წყდება მხოლოდ სტუდენტის სტატუსის შეწყვეტის შემთხვევაში. რეკომენდებულია მკაფიოდ განისაზღვროს სკოლის საბჭოს სტუდენტი წევრის უფლებამოსილების შეწყვეტის ყველა შესაძლო გარემოება, მათ შორის ისეთი სიტუაციები, როგორიცაა სტუდენტის სტატუსის შეჩერება ან სწავლის დასრულება.

სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები და პასუხისმგებლობები განისაზღვრება აკადემიის დებულებითა და ცალკეული სტრუქტურული ერთეულების დებულებით. პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები განსაზღვრულია პერსონალის მართვის წესის დანართ 1-ში. ფუნქციები და მოვალეობები მკაფიოდ არის განსაზღვრული (ერთი შემთხვევა წარმოადგენს გამონაკლისს) და შეესაბამება სტრუქტურული ერთეულის დანიშნულებას. გამონაკლისს წარმოადგენს ფინანსური და მატერიალური რესურსების დეპარტამენტი, სადაც უფროსი სპეციალისტი, რომელიც ასევე არის დეპარტამენტის უფროსი (როგორც მან აღნიშნა ინტერვიუს დროს), და კიდევ ერთი სპეციალისტი იზიარებენ ერთსა და იმავე ფუნქციებს. აკადემიას დასჭირდება დებულებაში ცვლილებების შეტანა მათი პასუხისმგებლობების მკაფიოდ გამოჯვანის მიზნით. ეს ცვლილება გააუმჯობესებს ყოველდღიური საქმიანობის გამჭვირვალობას და შეფასების პროცესს უფრო კრიტერიუმებზე დაფუძნებულს გახდის.

საქმიანობის კოორდინაციასთან დაკავშირებით გამოვლინდა რამდენიმე გასაუმჯობესებელი სფერო. მაგალითად, არსებობს სივრცე საერთაშორისო სამსახურსა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს შორის, რომელიც შევსებას საჭიროებს. საერთაშორისო სამსახურის განცხადებით, ინტერნაციონალიზაციის ძალისხმევის ეფექტურობას აფასებს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური. თუმცა, ეს არ დადასტურდა ვიზიტის დროს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ, რომელმაც განაცხადა, რომ ასეთი შეფასებები არ შედის მისი პასუხისმგებლობების ფარგლებში. ანალოგიურად, აღინიშნა შეუსაბამო ადამიანური რესურსების სამსახურსა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს შორის. მაშინ როცა ადამიანური რესურსების სამსახური აკონტროლებს პერსონალის საქმიანობას, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური არ ამოწმებს ამ შედეგებს. აუცილებელია სტრუქტურულ ერთეულებს შორის თანამშრომლობის კულტურის გაძლიერება ღია კომუნიკაციის ხელშეწყობით (სხვადასხვა ერთეულებს შორის რეგულარული კომუნიკაციის წახალისება შეხვედრების, ერთობლივი პროექტების და ა.შ. მეშვეობით) ან ერთობლივი ტრენინგ პროგრამების დანერგვით (რამდენიმე სტრუქტურული ერთეულის მონაწილეობით ერთობლივი ტრენინგების ან სამუშაო შეხვედრების ორგანიზება) ან სხვა აქტივობების ხელშეწყობით, რომლებიც გაზრდის თანამშრომლობის კულტურას.

ექსპერტებმა სტრუქტურული ერთეულების წარმომადგენლებს დაუსვეს კითხვები მათი ფუნქციებისა და მოვალეობების შესახებ; თუმცა, წარმომადგენლებს არ ჰქონდათ სრული ინფორმაცია ამ ასპექტების შესახებ. ბევრმა თანამშრომელმა აღნიშნა, რომ ისინი ახლად იყვნენ დანიშნულები თავიანთ პოზიციებზე, უმეტესობას ვიზიტამდე 5-6 თვით ადრე ეკავა თანამდებობა. მიუხედავად ამისა, მოსალოდნელი იყო, რომ ამ დროის განმავლობაში ისინი დეტალურად გაიაზრებდნენ თავიანთ პასუხისმგებლობებს.

როგორც უკვე აღინიშნა, რექტორი სრულად არის ინფორმირებული აკადემიაში მიმდინარე ყველა პროცესის შესახებ, მათ შორის აკადემიური, სამეცნიერო და ადმინისტრაციული საკითხების თაობაზე. დადასტურდა, რომ იგი თავის გადაწყვეტილებებს იღებს ხარისხის უზრუნველყოფისა და სხვა სტრუქტურული ერთეულების ანალიზზე დაყრდნობით და მჭიდრო კომუნიკაცია აქვს როგორც თანამშრომლებთან, ასევე სტუდენტებთან.

რაც შეეხება სენატს, სამეცნიერო საქმიანობასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილების მიღების პროცესი უკვე აღწერილია ანგარიშში. თუმცა, ვინაიდან სენატი ნაკლებად არის ინფორმირებული ამ პროცესების შესახებ, რთულია იმის მტკიცება, რომ მმართველი ორგანოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები სრულად ეფექტურია. ექსპერტებმა ამ საკითხზე უკვე წარმოადგინეს რეკომენდაცია წინა ტექსტში.

აკადემიას შემუშავებული აქვს მართვის ეფექტურობის მონიტორინგის მკაფიო მექანიზმები და შეფასების სისტემა. ეს მექანიზმები მოიცავს რამდენიმე ეტაპს: შეფასების დაგეგმვა, შუალედური შეფასება, საბოლოო შეფასება, შეფასების შედეგების ანალიზი და შესაბამისი დასკვნებისა და რეკომენდაციების შემუშავება, რასაც მოსდევს უკუკავშირი. თუმცა, აღინიშნა, რომ ყველა სტრუქტურული ერთეული არ არის სრულად ინფორმირებული ამ პროცესის შესახებ. შემდგომი დეტალები წარმოდგენილი იქნება ანგარიშში შესაბამისი ქვესტანდარტის ფარგლებში.

დოკუმენტების დამუშავების წესები წარედგინა ექსპერტთა ჯგუფს ვიზიტის დროს. აკადემიაში დოკუმენტბრუნვაზე პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული არის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური. 2024 წლის აპრილიდან აკადემიაში დაინერგა ახალი ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის სისტემა - (eFlow). 2023 წლამდე აკადემია იყენებდა ელექტრონული დოკუმენტების დამუშავების სისტემას - ELMA BPM. მიუხედავად იმისა, რომ აკადემია უკვე იყენებს eFlow-ს ელექტრონული დოკუმენტების დამუშავების სისტემას, გასაუმჯობესებელ სფეროში

(თვითშეფასების ანგარიში, სტანდარტი 2) მითითებული იყო შემდეგი: "თბილისის თავისუფალი აკადემია გეგმავს სასწავლო პროცესის მართვის პროგრამის "ინი ჯგუფის" შეცვლას და "Eflow"-ს დანერგვას". თუმცა, ინტერვიუს დროს დაზუსტდა, რომ გასაუმჯობესებელი მხარის ფორმულირებაში დაშვებული იყო შეცდომა. აკადემიას არ აქვს განზრახული „ინი ჯგუფის“ შეცვლა, არამედ გეგმავს შეძენილი პაკეტის დივერსიფიკაციას. ინფორმაცია დაადასტურა „ინი ჯგუფის“ დირექტორმა, რომელმაც დეტალური ინფორმაცია წარმოადგინა პლატფორმაზე 2024 წლის სექტემბრიდან დასაწერი განახლებების შესახებ. ეს გაუმჯობესებები მნიშვნელოვან ღირებულებას შემატებს აკადემიის საქმიანობასა და ელექტრონულ სერვისებს, რაც დადებითად უნდა შეფასდეს.

რეესტრისა და საინფორმაციო ტექნოლოგიების სამსახური პასუხისმგებელია საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრის წარმოებაზე, როგორც ეს განსაზღვრულია სამსახურის დებულებით. ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფმა გადახედა სისტემას და დააკვირდა, თუ როგორ ხდება დოკუმენტების წარმოება მასში. გასაუმჯობესებელ მხარედ გამოიკვეთა პერსონალის დატვირთვის ელექტრონული ბაზა, რომელიც არ არის სრულად შევსებული. დამატებითი ინფორმაცია პერსონალის დატვირთვის ელექტრონული ბაზის შესახებ აღწერილი იქნება შესაბამის ქვესტანდარტში.

აკადემიას შემუშავებული აქვს "ბიზნეს უწყვეტობის მართვის მექანიზმები და სამოქმედო გეგმა". დოკუმენტში აღწერილია შესაძლო რისკები, მათი ალბათობა და ზემოქმედების დიაპაზონი, პასუხისმგებელი ერთეული/პირი, ქმედება და შემფასებლის ვინაობა. დოკუმენტში აღწერილია რისკები, რომლებმაც შესაძლოა გავლენა იქონიოს დაწესებულების საქმიანობაზე. ინტერვიუების დროს დადასტურდა, რომ პერსონალს აქვს ინფორმაცია აღნიშნული პროცესისა და თავად დოკუმენტის შესახებ, რაც გამყარებული იყო მათი გამოცდილებიდან შესაბამისი მაგალითებით.

საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური პასუხისმგებელია ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობასა და საერთაშორისო ურთიერთობების გაღრმავებაზე, რაც დასტურდება ამავე სამსახურის დებულებით.

თვითშეფასების ანგარიშში აღნიშნულია, რომ თბილისის თავისუფალმა აკადემიამ მიმდინარე პერიოდში მნიშვნელოვან წარმატებებს მიაღწია ინტერნაციონალიზაციის კუთხით. მათ აღნიშნეს, რომ გაფართოვდა საერთაშორისო პარტნიორი უნივერსიტეტების ქსელი (ეს ფაქტი დადასტურდა დოკუმენტებით), დაიწყო და განხორციელდა აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების ჩართულობა საერთაშორისო მობილობის პროცესში და შემუშავდა ინგლისურენოვანი პროგრამა. ინგლისურენოვანი პროგრამის განვითარება არის განაცხადი იმისა, რომ აკადემია ცდილობს თავისი ადგილის დამკვიდრებას საერთაშორისო არენაზე. თვითშეფასების ანგარიშში აღნიშნულია, რომ აკადემია გახდა მნიშვნელოვანი კვლევითი ორგანიზაციების, სტუდენტური ორგანიზაციებისა და სხვა დაწესებულებების წევრი. საავტორიზაციო თვითშეფასების ანგარიშის მომზადების პროცესში აქტიურად იყო ჩართული საერთაშორისო ექსპერტი, ჩეხეთის მასარიკის უნივერსიტეტის პროფესორი მილან პოლი, რაც შეიძლება ჩაითვალოს კარგ პრაქტიკად.

უნდა აღინიშნოს, რომ ინტერვიუებზე დამსწრეთა ძალიან დიდმა ნაწილმა აღნიშნა, რომ დაწესებულება ახლა უფრო მეტ ყურადღებას უთმობს ინგლისურ ენას, ვიდრე ადრე, რაც დადებითი ტენდენციაა ინტერნაციონალიზაციის კონტექსტში.

აღსანიშნავია ისიც, რომ აკადემიის არაერთ დოკუმენტში (სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები, ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა, ხედვა, თვითშეფასების დოკუმენტი) ხაზგასმულია საერთაშორისო თანამშრომლობისა და გამოცდილების გაზიარების გაღრმავება, ინტერნაციონალიზაციის ინსტიტუციონალიზაციისკენ სწრაფვა, საერთაშორისო პროგრამაზე

უცხოელი სტუდენტების ჩარიცხვა, თუმცა ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ შეძლო ინტერნაციონალიზაციის ასპექტის განსაზღვრა აკადემიის მისიაში.

ინტერნაციონალიზაციის კომპონენტი ინტეგრირებულია სტრატეგიული განვითარების გეგმაში, რომელიც მოიცავს 5 სტრატეგიულ მიზანს და ერთ-ერთი მიზანია N4: "ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის განხორციელება და კვლევების მხარდაჭერა". 2018-2024 წლების სტრატეგიული განვითარების გეგმაში (ბოლო განახლება 09.01.2024) ექსპერტთა ჯგუფმა აღმოაჩინა აკადემიის ძლიერი და სუსტი მხარეები და შესაძლებლობები ინტერნაციონალიზაციის კუთხით.

აკადემიამ თავის სტრატეგიულ გეგმაში აღნიშნა, რომ მნიშვნელოვანი როლი აკისრია ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგიული განვითარების გეგმის შექმნას (რომელიც მიმართული იქნება ინტერნაციონალიზაციის ინსტიტუციონალიზაციისკენ). აკადემიამ განაცხადა, რომ ამ პროცესის მიზანია ქვეყნის გარეთ არსებულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან პარტნიორებს შორის მობილობისა და გაცვლითი შესაძლებლობების შექმნა. სტრატეგიული გეგმის მე-4 მიზანში განსაზღვრული 4.1 და 4.2 პუნქტები უკავშირდება ამ მიზნის განხორციელებას, კერძოდ:

ამოცანა 4.1. საერთაშორისო გამოცდილების გაზიარება და დანერგვა;

აქტივობა: 4.1.1. პარტნიორული ურთიერთობების გაღრმავება/ერთობლივი საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციების ჩატარება;

აქტივობა: 4.1.2. საქმიანობის განხორციელება ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის შესაბამისად;

ამოცანა: 4.2 საერთაშორისო თანამშრომლობის მექანიზმების გააქტიურება;

აქტივობა 4.2.1. უცხოეთის უმაღლეს სასწავლებლებთან ურთიერთობის გაძლიერება

აქტივობა: 4.2.2. საერთაშორისო ექსპერტთან თანამშრომლობა

მიმდინარე სამოქმედო გეგმა წარმოადგენს ინტერნაციონალიზაციასთან დაკავშირებული საქმიანობის ფართო და კოლექტიური მიმოხილვას. მიუხედავად იმისა, რომ დამატებითი დეტალებისთვის მითითებულია ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა, თავად პოლიტიკა მოიცავს სხვადასხვა აქტივობას, მათ შორის საერთაშორისო გაცვლებს, ერთობლივ სწავლასა და კვლევას, ერთობლივი პროგრამების შექმნას და სხვადასხვა კულტურულ, სპორტულ და საგანმანათლებლო ინიციატივას. თუმცა, მას არ გააჩნია კონკრეტული ვადები და ამ აქტივობების შესრულების დეტალური გეგმები. სამოქმედო გეგმის ეფექტურობის გასაზრდელად რეკომენდებულია გაუმჯობესებების შეტანა, როგორცაა ვადების დაზუსტება (თითოეული საერთაშორისო აქტივობისთვის მკაფიო და ზუსტი ვადების განსაზღვრა დროული განხორციელებისა და ანგარიშვალდებულების უზრუნველსაყოფად) და შესრულების გეგმების დეტალიზება. ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგიის შექმნამ შესაძლოა დაეხმაროს აკადემიას ამ პროცესში.

ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის თანახმად, ინტერნაციონალიზაციის მთავარი პრიორიტეტები კლასიფიცირდება შემდეგნაირად:

- სტუდენტებისთვის - გაცვლითი პროგრამების განვითარება, ერთობლივი პროგრამების განვითარება, უცხოელი სტუდენტების ჩარიცხვის მიზნით ინგლისურენოვანი პროგრამების განვითარება, ქართველი სტუდენტების საზღვარგარეთ სასწავლებლად გაგზავნა, პროგრამებში ინგლისურენოვანი კომპონენტის არსებობა.
- აკადემიური პერსონალისთვის - გაცვლითი პროგრამების განვითარება, ერთობლივი პროგრამების განვითარება, უცხოელი პროფესორების ჩართვა პროგრამებში, ერთობლივი კვლევითი საქმიანობა და საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობა.

- საგანმანათლებლო პროცესის წარმართვისთვის - სტუდენტთა სასწავლო პროცესის დაგეგმვა, მიღებული ცოდნის აღიარება, განათლების დოკუმენტების საერთაშორისო აღიარება, განათლების ხარისხის შეფასების საკითხები, პროგრამების შემუშავებისას საერთაშორისო სტანდარტებისა და უცხოელი ექსპერტების რეკომენდაციების გათვალისწინება, საგანმანათლებლო პროცესის წარმართვა ევროპული მოდელის გათვალისწინებით.
- საერთაშორისო თანამშრომლობა და ინტერნაციონალიზაცია - თანამშრომლობა სხვადასხვა უცხოურ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან.

საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურმა პრიორიტეტების განსაზღვრის პროცესში დაადასტურა მჭიდრო თანამშრომლობა რექტორთან.

ინტერვიუებმა თანმიმდევრულად მიუთითეს, რომ ინტერნაციონალიზაცია არის დაწესებულების პირველადი პრიორიტეტი. თუმცა, მათ აღიარეს, რომ ეს სფერო საჭიროებს გაუმჯობესებას და გამოხატეს ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით გაძლიერებული მუშაობის ვალდებულება. ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფმა მოითხოვა ინფორმაცია გაცვლითი პროგრამებისა და მასთან დაკავშირებული მონაწილეობის სტატისტიკის შესახებ; თუმცა, დაწესებულებამ ვერ შეძლო მოთხოვნილი დოკუმენტაციის წარმოდგენა. მიუხედავად იმისა, რომ თვითშეფასების ანგარიშის მტკიცებულებების ნაწილში არის მითითება გაცვლით პროგრამაზე, მოწოდებული ონლაინ ბმული გადის ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის გაცვლით პროგრამებზე და არა აკადემიის პროგრამებზე.

სამოქმედო გეგმის მიხედვით, ერთ-ერთი აქტივობა მოიცავს "ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის შესაბამისად ღონისძიებების განხორციელებას", შესრულების ინდიკატორით - წელიწადში მინიმუმ ათჯერ ლექციების, შეხვედრების ან ვორკშოპების ორგანიზება. ინტერვიუების დროს ამ ინფორმაციის გადამოწმებისას, შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულს არ გააჩნდა ინფორმაცია აღნიშნული აქტივობის შესახებ. მომავალში საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურის წარმომადგენელი გეგმავს ჩაატაროს საინფორმაციო სესიები და არა ტრენინგები ან ლექციები.

გამოვლინდა გარკვეული გასაუმჯობესებელი სფეროები საერთაშორისო სტუდენტების მიღების პროცესთან დაკავშირებით. ინტერვიუს დროს გამოიკვეთა, რომ საერთაშორისო სამსახურს ნაკლები ინფორმაცია აქვს საერთაშორისო სტუდენტების ჩარიცხვის პროცესთან დაკავშირებით. მაშინ როდესაც დაწესებულებას უკვე მიღებული აქვს ინგლისურენოვანი პროგრამის აკრედიტაცია და სწავლა დაიწყება წელს.

გარდა ამისა, უნდა აღინიშნოს, რომ საერთაშორისო სამსახური არ აფასებს ინტერნაციონალიზაციის ეფექტურობას. როგორც ტექსტშია ნახსენები, საერთაშორისო სამსახურის ხელმძღვანელმა გადაგვამისამართა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან, რომელმაც აღნიშნა, რომ მის ფუნქციებში არ შედის ინტერნაციონალიზაციის ეფექტურობის შეფასება.

აღსანიშნავია, რომ თითქმის ყველა სტრუქტურულ ერთეულთან ინტერვიუებში, რომელთაც ჰქონდათ ხანგრძლივი ინსტიტუციური მეხსიერება, დადასტურდა, რომ ინტერნაციონალიზაციის აქტივობები განსაკუთრებით გაზრდილია და მხარდაჭერილია დაწესებულების მენეჯმენტის მხრიდან.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- აკადემიის სტრუქტურა
- სტრუქტურული ერთეულების დებულებები/ვალდებულებები.
- აკადემიის დებულება - მართვის ორგანოებში არჩევის/დანაშინის წესი და პროცედურები
- თბილისის თავისუფალი აკადემიის სტრატეგიული განვითარების გეგმა (2018-2024 წწ.)

- თბილისის თავისუფალი აკადემიის სამოქმედო გეგმა (2022-2024)
- თბილისის თავისუფალი აკადემიის შინაგანაწესი
- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა
- მემორანდუმები.
- ბიზნესის უწყვეტობის მართვის მექანიზმები და სამოქმედო გეგმა
- გასაუბრებები

რეკომენდაციები:

- რეკომენდებულია გადაიხედოს სენატის ფუნქციები და მოვალეობები, რათა მკაფიოდ განისაზღვროს მისი როლი სამეცნიერო კვლევების მხარდაჭერაში.
- რეკომენდებულია, ამ პასუხისმგებლობის გათვალისწინებით, დამფუძნებელთა კრების/საბჭოს ფორმალური ინტეგრირება ინსტიტუციურ სტრუქტურაში, რაც ლოგიკური და გამჭვირვალე იქნებოდა.
- რეკომენდებულია, ყველა შესაბამისი დოკუმენტის რაც შეიძლება სწრაფად განახლება, რათა ზუსტად ასახავდეს არსებულ მდგომარეობას.
- რეკომენდებულია, დაწესებულებამ მკაფიო და გამჭვირვალე გახადოს სენატის წევრების არჩევის პროცესი შერჩევისა და არჩევის ფორმალური სახელმძღვანელო პრინციპების დადგენით, მათ შორის შერჩევის კრიტერიუმებისა და არჩევის მეთოდის ჩათვლით. ასევე აუცილებელია ყველა სტუდენტისა და პერსონალის ინფორმირება სენატის წევრობის შესაძლებლობებისა და პასუხისმგებლობების შესახებ. უფრო მეტიც, სენატის ყველა წევრმა და არა მხოლოდ თავმჯდომარემ, უნდა გაიაროს ყოვლისმომცველი ტრენინგი მათი როლებისა და მმართველობის ძირითად საკითხებზე.
- რეკომენდებულია თავისუფალმა აკადემიამ გადაიხედოს ფინანსური და მატერიალური რესურსების დეპარტამენტის მარეგულირებელ წესებს, რათა მკაფიოდ გამიჯნოს პასუხისმგებლობები უფროს სპეციალისტს, რომელიც ასევე დეპარტამენტის ხელმძღვანელის ფუნქციას ასრულებს, და სხვა სპეციალისტს შორის.
- რეკომენდებულია, სტრუქტურულ ერთეულებს შორის თანამშრომლობის კულტურის გაძლიერება.
- რეკომენდებულია ყველა სტრუქტურულმა ერთეულმა, განსაკუთრებით შედარებით ახალმა თანამშრომლებმა, კარგად გაიაზრონ თავიანთი პასუხისმგებლობები.
- რეკომენდებულია, რომ აკადემიამ სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმაში უფრო დეტალურად გაწეროს საერთაშორისო აქტივობების განხორციელების გეგმა.
- რეკომენდებულია, საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურს ჰქონდეს მეტი ინფორმაცია დაწესებულების სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების შესახებ (განსაკუთრებით საერთაშორისო აქტივობების შესახებ), ასევე დაწესებულებაში მიმდინარე ინტერნაციონალიზაციის პროცესების შესახებ. გარდა ამისა, დაწესებულებამ უნდა შეაფასოს ინტერნაციონალიზაციის პროცესების ეფექტურობა.

რჩევები:

- სასურველია, რექტორის მოადგილის პოზიციის ხელახლა შემოღება, სტუდენტებისა თუ პერსონალის რაოდენობის მნიშვნელოვანი ზრდის შემთხვევაში.

• სასურველია, მკაფიოდ განისაზღვროს ყველა შესაძლო გარემოება, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს სკოლის საბჭოში სტუდენტი წევრის უფლებამოსილების შეწყვეტა, მათ შორის ისეთი სიტუაციები, როგორიცაა სტუდენტის სტატუსის შეჩერება ან სწავლის დასრულება. • სასურველია, ინტერნაციონალიზაციის მკაფიო სტრატეგიის შემუშავება, რაც თავისუფალ აკადემიას მისცემს საშუალებას მხარი დაუჭიროს და გააკონტროლოს ინტერნაციონალიზაციის აქტივობების შესრულება.
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): -
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ○ ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
2.2 ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის მექანიზმები
○ უსდ-ში ეფექტურად ხორციელდება ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის მექანიზმები. დაწესებულების ხელმძღვანელობა უწყვეტად მუშაობს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას. ○ უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: ხარისხის უზრუნველყოფის ერთეული - ხარისხის მართვის სამსახური - შეიქმნა თბილისის თავისუფალი აკადემიის საგანმანათლებლო და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის სისტემური შეფასების, ასევე პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური პასუხისმგებელია ხარისხის მართვის მექანიზმების ეფექტურ ფუნქციონირებასა და სისტემის განვითარებაზე. ხარისხის მართვის მექანიზმების საფუძველზე (მტკიცებულება №9), აკადემიის ყველა სტრუქტურული ერთეული პასუხისმგებელია აკადემიაში ხარისხის კულტურის დანერგვაზე. რაც შეეხება შეფასების პროცესს, იმავე დოკუმენტის საფუძველზე, ხარისხის სამსახური შეფასების პროცესში რთავს როგორც სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს, ასევე დამსაქმებლებს. ექსპერტთა ჯგუფმა დაადასტურა, რომ სტუდენტთა ჩართულობა ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესში არის სისტემური, რასაც ადასტურებს რეგულარული გამოკითხვების შედეგები. ამ გამოკითხვების თანმიმდევრულობა ასევე დაადასტურა აკადემიურმა პერსონალმა, რომელმაც მოიყვანა ხარისხის უზრუნველყოფის კულტურის დამკვიდრებაში მათი აქტიური მონაწილეობის რამდენიმე კონკრეტული მაგალითი. აღსანიშნავია, რომ დეკანებთან ინტერვიუებმა გამოავლინა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებისა და პრაქტიკების ძლიერი ცოდნა, რაც მიუთითებს მათ მნიშვნელოვან ჩართულობაზე პროცესში. თუმცა, კურსდამთავრებულთა ჩართულობა შეზღუდული ჩანს, რადგან კურსდამთავრებულთა გამოკითხვები არ ტარდება ყოველწლიურად, რაც ხელს უშლის დაწესებულებასთან მათი მჭიდრო თანამშრომლობის დადასტურებას, უწყვეტი ხარისხის გაუმჯობესების პროცესში. მეორე მხრივ, დამსაქმებელთა ჩართულობა დადებითად დადასტურდა, რამდენიმე მაგალითის მოყვანით, რომელიც ასახავს მათ ერთგულებას ხარისხის უზრუნველყოფის მაღალი სტანდარტების შენარჩუნებაში.

აკადემია ატარებს სტუდენტთა გამოკითხვებს მატერიალურ, საინფორმაციო და ადამიანურ რესურსებთან დაკავშირებით. თვითშეფასების საფუძველზე, გამოკითხვის შედეგებიდან გამომდინარე, სისტემატურად იმართება შეხვედრები და განხილვები საგანმანათლებლო პროგრამების გაუმჯობესების, სწავლების მეთოდებისა და მეთოდოლოგიის სრულყოფის, ბიბლიოთეკის უახლესი ლიტერატურითა და სასწავლო მასალებით უზრუნველყოფის მიზნით.

ხარისხის მართვის შიდა მექანიზმების მხარდამჭერი რესურსებისა და მისი ეფექტური განხორციელების განხილვისას მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ხარისხის მართვის სამსახურში მხოლოდ ერთი პირია დასაქმებული. ამ პიროვნების სამუშაო დატვირთვა აღემატება იმას, რისი მართვაც გონივრულად შესაძლებელია ერთი ადამიანის მიერ. ამასთან ერთად, ის ასევე არის პროგრამის ხელმძღვანელი. ადამიანური რესურსების შესახებ დამატებითი დეტალები წარმოდგენილი იქნება მე-4 სტანდარტში. ხარისხის უზრუნველყოფის მხარდამჭერ საინფორმაციო რესურსებთან დაკავშირებით, „ინი ჯგუფის“ მიერ შეთავაზებული ახალი პაკეტი მნიშვნელოვნად გააუმჯობესებს ამ პროცესების ეფექტურობას. დაწესებულების მატერიალური რესურსები ასევე მხარს უჭერს ხარისხის შიდა მექანიზმებს, რაც დადასტურდა ადგილზე ვიზიტის დროს. დამატებითი ინფორმაცია საინფორმაციო და მატერიალური რესურსების შესახებ წარმოდგენილი იქნება მე-7 სტანდარტში.

ხარისხის მართვის მექანიზმები მოიცავს შიდა და გარე ხარისხის შეფასებას. გარე შეფასების მექანიზმები მოიცავს ავტორიზაცია-აკრედიტაციის შეფასებებს, ექსპერტების მიერ გამოვლენილ გასაუმჯობესებელ მხარეებს, პოტენციური დამსაქმებლების მიერ გამოვლენილ გასაუმჯობესებელ მხარეებს, პრაქტიკის ობიექტებსა და გარე შემფასებლებს. რაც შეეხება შიდა შეფასებას, ეს პროცესი მოიცავს შემდეგ ელემენტებს:

- ა. საგანმანათლებლო პროგრამა/პროგრამები და სწავლა - სწავლების ხარისხის შეფასება;
- ბ. აკადემიური და მოწვეული პერსონალის სასწავლო და სამეცნიერო საქმიანობის შეფასება;
- გ. სასწავლო რესურსებისა და სტუდენტთა მხარდაჭერის შეფასება;
- დ. ორგანიზაციის მართვის ეფექტურობის შეფასება;
- ე. ხარისხის მართვის სამსახურის წლიური ანგარიში და შედეგების გამოყენება.

თვითშეფასების ანგარიშის საფუძველზე, აკადემია ახორციელებს პროგრამების, პერსონალის, რესურსების შეფასების უწყვეტ პროცესს, რომელშიც ჩართულია ყველა დაინტერესებული მხარე. შეფასების ინსტრუმენტები მოიცავს ლექციებსა და სემინარებზე დასწრებას, გამოკითხვას, კოლეგიალურ დასწრებას, პროგრამების შედარებას საერთაშორისო ანალოგებთან, აკადემიური მოსწრების მონიტორინგს და ა.შ. ადგილზე ვიზიტის დროს წარმოდგენილი იყო კოლეგიალური დასწრების ფორმა, თუმცა, ინტერვიუების დროს არც ყველა აკადემიურმა პერსონალმა, არც ერთმა მოწვეულმა პერსონალმა და არც ერთმა სტუდენტმა და კურსდამთავრებულმა არ დაადასტურა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის/პროგრამის ხელმძღვანელების დასწრება ლექციებზე. ხარისხის უზრუნველყოფის ერთ-ერთი მექანიზმია ფოკუს ჯგუფები სტუდენტებთან, თუმცა მხოლოდ ერთმა სტუდენტმა გაიხსენა ეს გამოცდილება. თითქმის ყველა კურსდამთავრებულმა დაადასტურა, რომ COVID-19-ის პანდემიის დროს, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური აკონტროლებდა ლექციების დროულად დაწყებას.

როგორც თვითშეფასების ანგარიშში იყო წარმოდგენილი, ხარისხის მართვის სამსახური წელიწადში ერთხელ წარუდგენს წლიურ ანგარიშს სტრუქტურულ ერთეულებს, რომელზეც იღებს გასაუმჯობესებელი მხარეების შესახებ ანგარიშებს სტრუქტურული ერთეულებისგან. ამ პროცესის შემდეგ ანგარიში წარედგინება რექტორს. თუმცა, სტრუქტურული ერთეულების უმრავლესობას არ ახსოვს, რომ ეს პროცესი ოდესმე განხორციელებულა. ერთადერთი პირი, ვინც დაადასტურა ამ

პროცესის სისტემური ხასიათი, იყო თავისუფალი აკადემიის რექტორი, რომელმაც ექსპერტთა ჯგუფს მიაწოდა დეტალური ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ როგორ მუშაობს ეს პროცესი და გაგვიზიარა გამოცდილება, თუ როგორ გაუმჯობესდა გარკვეული საკითხები.

შეფასების შედეგად გაუმჯობესდა რიგი მიმართულებები (თვითშეფასების ანგარიში, სტანდარტი 2): კერძოდ, მოეწყო სასწავლო, თავისუფალი და რეკრეაციული ზონები, განახლდა აკადემიის ბიბლიოთეკის სამკითხველო დარბაზი, სტუდენტთა/კურსდამთავრებულთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების ცენტრის მიერ ჩატარდა შეხვედრები, ტრენინგები, კონსულტაციები და ვორქშოპები მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის პრინციპის პოპულარიზაციის მიზნით, სტუდენტები ჩაერთვნენ აკადემიის აქტივობებში.

თვითშეფასებისა და პოლიტიკის დოკუმენტების საფუძველზე, აკადემია ახორციელებს სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგს. მონიტორინგი ხორციელდება აკადემიური მოსწრების სტატისტიკური მონაცემების საფუძველზე, რომლებიც მიიღება ფინალური გამოცდების წყაროებიდან. როგორც წესი მონაცემების ნორმალური განაწილების ანალიზი ხორციელდება გაუსის განაწილების მოდელის გამოყენებით. შეფასების მონაცემთა ანალიზის შედეგად ხორციელდება პერიოდული გადახედვა საგანმანათლებლო პროგრამების სრულყოფისა და სწავლის შედეგების გაუმჯობესების მიზნით. ეს ინფორმაცია დადასტურდა სხვადასხვა რესპონდენტის მიერ. აღნიშნულ პროცესში ჩართულები არიან რექტრისა და საინფორმაციო ტექნოლოგიების სამსახურის წარმომადგენლები.

აკადემიას შემუშავებული აქვს პერსონალის საქმიანობის შეფასების სისტემა. აკადემიას ჰყავს აკადემიური, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი.

აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასება. ხარისხის მართვის სამსახური ახორციელებს საგანმანათლებლო პროგრამების განმახორციელებელი აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასებას, რომელიც ხორციელდება სამიზნე ჯგუფების გამოკითხვისა და საგანმანათლებლო პროცესზე დაკვირვების გზით. დოკუმენტების თანახმად, ხარისხის მართვის სამსახურის წარმომადგენლები ესწრებიან ლექციებს (რაც არ დადასტურდა ინტერვიუების დროს), აფასებენ აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს და საგანმანათლებლო პროცესის მიმდინარეობას წინასწარ დადგენილი პროცედურებისა და კრიტერიუმების შესაბამისად. პერსონალს წინასწარ ეცნობება და განემარტება შეფასების შინაარსი და საჭიროება შეფასებამდე. შეფასება ტარდება ყოველ სემესტრში და შეიძლება განხორციელდეს სრულად ან შერჩევითად. დოკუმენტაციაში აღნიშნულია, რომ თუ შეფასების დროს გამოვლინდა სილაბუსიდან გადახვევა, სტუდენტთა ნაკლები აქტიურობა, სტუდენტთა ცოდნის შეფასების არაადეკვატური მეთოდები და კრიტერიუმები და ა.შ., ამ შემთხვევაში შეფასების დასრულების შემდეგ ხარისხის მართვის სამსახური წერს ანგარიშს და შეიმუშავებს რეკომენდაციებს, რომლებიც გადაეგზავნება პროგრამის ხელმძღვანელს/თანახელმძღვანელს ხარვეზის გამოსასწორებლად. ამავდროულად, ხარისხის მართვის სამსახური პროგრამის ხელმძღვანელს სთხოვს დარღვევების სავარაუდო მიზეზების დადგენას. პროგრამის ხელმძღვანელი ვალდებულია შეისწავლოს დარღვევებისა და შეუსაბამობების შესაძლო მიზეზები და შექმნას მათი დროული აღმოფხვრის მექანიზმები.

ხარისხის მართვის მექანიზმების დოკუმენტის საფუძველზე (მტკიცებულება №9, გვ.6), აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ხარისხის მართვის შეფასების ინსტრუმენტებია:

- შეფასება სკოლის დეკანის/დეკანის მოადგილის მიერ
- შეფასება პროგრამის ხელმძღვანელის მიერ
- შეფასება საგამოცდო ცენტრის ხელმძღვანელის მიერ
- შეფასება სტუდენტის მიერ

- სასწავლო კურსის შეფასება სტუდენტის მიერ
- სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობის წლიური ანგარიში.

აღსანიშნავია, რომ აკადემიამ დააწესა პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების პროცედურა დეტალური ინფორმაცია იხილეთ მე-6 სტანდარტში.

ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის შეფასება. ხარისხის მართვის მექანიზმების დოკუმენტის საფუძველზე (მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტი) აკადემიამ შეიმუშავა ადმინისტრაციული პერსონალის კმაყოფილების კითხვარი მენეჯმენტის ეფექტიანობის შესაფასებლად, რომელიც ტარდება წელიწადში ერთხელ. კვლევის საფუძველზე გამოვლენილი სტრუქტურული ერთეულების ხარვეზების შესახებ ანგარიში შემდგომი რეაგირებისთვის მიეწოდება შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებს.

აკადემიას შემუშავებული აქვს მენეჯმენტის ეფექტურობის მონიტორინგის მექანიზმები და შეფასების სისტემა, რომელიც მკაფიოდ არის დადგენილი. მენეჯმენტის ეფექტურობის მონიტორინგის მექანიზმები მოიცავს რამდენიმე ეტაპს: შეფასების დაგეგმვა, შუალედური შეფასება, საბოლოო შეფასება, შეფასების შედეგების ანალიზი და შესაბამისი დასკვნებისა და რეკომენდაციების შემუშავება, შეფასების უკუკავშირი.

გასაუმჯობესებელი მიმართულებების ერთ-ერთი მთავარი სფერო არის ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასება. სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულის უმეტესმა წარმომადგენელმა არ იცის შეფასების კრიტერიუმების ან შეფასებების სიხშირის შესახებ. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ ზოგიერთ სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელს არ აქვს ინფორმაცია შეფასების პროცესის შესახებ და არ შეუფასებიათ თავიანთი პერსონალი (ეს არ ეხება იმ თანამშრომლებს, რომლებიც ახლად არიან დანიშნულები, რადგან შეფასების პროცესს თავისი დროითი ჩარჩოები აქვს).

გასაუმჯობესებელი კიდევ ერთი სფერო უკავშირდება PDCA ციკლის სრულ განხორციელებას. როგორც უკვე აღინიშნა, მაშინ როცა ადამიანური რესურსების დეპარტამენტი ახორციელებს პერსონალის საქმიანობის მონიტორინგს მათი დატვირთვის ფარგლებში, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური არ განიხილავს ამ მონიტორინგის შედეგებს და არ მონაწილეობს უკუკავშირის პროცესში. მნიშვნელოვანია, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს ჰქონდეს სრულყოფილი წარმოდგენა შიდა ხარისხის ანალიზის შედეგებსა და განხორციელებულ გაუმჯობესებებზე, რაც აუცილებელია ხარისხის მართვის ერთიანი და ეფექტური სისტემის უზრუნველსაყოფად. გარდა ამისა, ზოგიერთ თანამშრომელს შეზღუდული წარმოდგენა ჰქონდა იმის შესახებ, თუ როგორ გამოიყენებოდა ხარისხის უზრუნველყოფის კვლევის შედეგები. ამის გადასაჭრელად აუცილებელია უკუკავშირის მექანიზმის გაძლიერება ამ მიმართულებით.

თბილისის თავისუფალ აკადემიას შემუშავებული აქვს სტუდენტთა კვოტის დაგეგმვის მექანიზმი. დოკუმენტაციის თანახმად, აკადემია ითვალისწინებს შემდეგ ასპექტებს: მატერიალურ-ტექნიკური რესურსი/პრაქტიკის განხორციელების ობიექტი და ადამიანური რესურსები.

აკადემიის სტუდენტთა მაქსიმალური რაოდენობის განსაზღვრისას დგინდება აღნიშნული ასპექტების შესაბამისობა შემდეგ სამიზნე ნიშნულებთან:

- პროფესორების რაოდენობა (მინიმუმ ერთი პროფესორი ან ასოცირებული პროფესორი 40 (ორმოც) სტუდენტზე);
- მატერიალური ბაზა (სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობა ტოლია ან ნაკლებია აუდიტორიებში არსებული ადგილების რაოდენობაზე);
- ადმინისტრაციის რაოდენობა (მინიმუმ ერთი ადმინისტრაციული პერსონალი 50 (ორმოცდაათ) სტუდენტზე);

- ტექნიკური ბაზა (მინიმუმ 1 (ერთი) კომპიუტერი 25 (ოცდახუთ) სტუდენტზე).

დაწესებულებისთვის მიმდინარე პერიოდისთვის განსაზღვრული კვოტა არის 300 სტუდენტი, ხოლო ავტორიზაციის პროცესის ფარგლებში მოთხოვნილი სტუდენტთა კვოტა არის 900 სტუდენტი. ყურადღება უნდა მიექცეს იმ ფაქტს, რომ მიმდინარე პერიოდისთვის აქტიური სტუდენტების რაოდენობა არის 223, ხოლო სტატუსშეჩერებული სტუდენტების რაოდენობა - 117. არსებული კვოტისა და აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტების რაოდენობის გათვალისწინებით, სტატუსშეჩერებული სტუდენტების რაოდენობა საკმაოდ მაღალია. თუმცა, ამ სიტუაციასთან დაკავშირებით დამატებითი ინფორმაცია არ იყო ხელმისაწვდომი.

ექსპერტთა ჯგუფმა მოითხოვა ინფორმაცია 900 სტუდენტის კვოტის განსაზღვრის საფუძვლის შესახებ და გამოითხოვა განხილვის ოქმი (შეხვედრის ოქმი) ამ რიცხვის უკეთ გასაგებად. ეს საშუალებას მისცემდა მათ უფრო დეტალურად შეესწავლათ კვოტის გაზრდის გადაწყვეტილება და დარწმუნებულიყვნენ, რომ დაწესებულებამ საფუძვლიანად განიხილა ეს რიცხვი. თუმცა, მოთხოვნილი დოკუმენტი ვიზიტის დროს არ იქნა წარმოდგენილი.

დაწესებულების წარმომადგენლებმა განმარტეს, რომ შეჩერებული სტატუსის მქონე სტუდენტების მაღალი რაოდენობა განპირობებულია მათი ფინანსური დავალიანებებით, რაც ზღუდავს აკადემიის შესაძლებლობას მიიღოს სტუდენტების სრული რაოდენობა ახალ პროგრამებზე. ამჟამად აკადემიაში ფუნქციონირებს შვიდი პროგრამა და წარდგენილია განაცხადი მერვე პროგრამაზე სამაგისტრო საფეხურზე.

თავისუფალ აკადემიას გააჩნია საჭირო მატერიალური და ტექნიკური ინფრასტრუქტურა 900 სტუდენტის განსათავსებლად, რაც დადასტურდა მატერიალური რესურსების დათვალიერებისას. ამჟამად დაწესებულების ორი სართული გაქირავებულია, რადგან არ არსებობს მათი გამოყენების გადაუდებელი საჭიროება, და ეს შეთანხმება ქმნის დამატებით ფინანსურ რესურსებს დაწესებულებისთვის, რაც დადებითად უნდა შეფასდეს. თუ სტუდენტთა კვოტა გაიზრდება, დაწესებულება მზად არის უპასუხოს მოთხოვნებს არსებული მატერიალური და ტექნიკური რესურსებით. თუმცა, მნიშვნელოვანია იმის უზრუნველყოფა, რომ სხვა ინსტიტუციური პროცესებიც სათანადოდ იყოს განსაზღვრული 900 სტუდენტის მომსახურებისთვის, ნაცვლად ამჟამინდელი 300-ისა. ამ საკითხების შესახებ დამატებითი დეტალები წარმოდგენილია სხვადასხვა სტანდარტში დასკვნაში.

ყურადღება უნდა მიექცეს სამიზნე ნიშნულების კომპონენტს. კერძოდ, თვითშეფასების ანგარიშში (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 10) სამიზნე ნიშნულების მონაცემებში არის გრაფა, სადაც დაწესებულებამ უნდა ჩაწეროს: 1. პერსონალის ამჟამინდელი რაოდენობა 2. სამიზნე ნიშნული - რაც ნიშნავს, რომ დაწესებულებამ უნდა მიუთითოს პერსონალის რა რაოდენობის მიღწევას გეგმავს; 3 მიღწევის სავარაუდო თარიღი.

თბილისის თავისუფალი აკადემიის თვითშეფასების ანგარიშში "მიღწევის სავარაუდო თარიღის" ქვეშ აღნიშნულია, რომ ყველა სამიზნე ნიშნული უკვე მიღწეულია. თუ ეს ნიშნულები მართლაც უკვე მიღწეულია, ეს ასახავს პერსონალის არსებულ რაოდენობას და არა სამიზნე ნიშნულს. თვითშეფასების ამ ნაწილის ამგვარად შევსება იწვევს გაურკვევლობას. იხილეთ თვითშეფასების ანგარიშიდან კოპირებული "ნიშნულების დროითი გრაფიკი".

	ფაქტობრივი ნიშნული.	სამიზნე ნიშნული	სამიზნე ნიშნულის მიღწევის სავარაუდო თარიღი:8
--	---------------------	-----------------	--

აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის თანაფარდობა ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის მთლიან რაოდენობასთან.	3/1	4/1	იქნა მიღწეული
აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის თანაფარდობა პერსონალის მთლიან რაოდენობასთან.	1/2	1/3	იქნა მიღწეული
აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის რაოდენობის თანაფარდობა მოწვეული პერსონალის რაოდენობასთან	2/1	2/1	იქნა მიღწეული
აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული პერსონალის რაოდენობის თანაფარდობა სტუდენტებთან	1/2	1/10	იქნა მიღწეული
აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული პერსონალის რაოდენობის თანაფარდობა უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების რაოდენობასთან	12/1	15/1	იქნა მიღწეული
ადმინისტრაციული პერსონალის რაოდენობის თანაფარდობა სტუდენტთა რაოდენობასთან	1/9	1/20	იქნა მიღწეული
აფილირებული პერსონალის თანაფარდობააკადემიური და მოწვეული პერსონალის საერთო რაოდენობასთან	1/4	1/5	იქნა მიღწეული
აფილირებული პერსონალის რაოდენობის თანაფარდობა სტუდენტთა რაოდენობასთან	1/8	1/10	იქნა მიღწეული

როგორც წარმოდგენილია, ფაქტობრივი რიცხვი განსხვავდება სამიზნე ნიშნულისგან. ეს ნიშნავს, რომ აკადემია გეგმავს პერსონალის რაოდენობის არსებული მდგომარეობის შეცვლას მომავალ პერიოდში. თუმცა, როგორც აღინიშნა, სამიზნე ნიშნულის მიღწევის სავარაუდო თარიღში წერია, რომ ის უკვე მიღწეულია. გარდა ამისა, აკადემიამ საფუძვლიანად უნდა შეიმუშაოს პერსონალის სამიზნე ნიშნულების განსაზღვრის პოლიტიკა, განსაკუთრებით სტუდენტთა კვოტის გაზრდის გეგმების გათვალისწინებით, რაც, სავარაუდოდ, არსებული მაჩვენებლების მნიშვნელოვან ცვლილებებს გამოიწვევს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში.
- ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები და მათი ეფექტიანობის შეფასება;
- მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგის მექანიზმები და შეფასების სისტემა
- ხარისხის მართვის სამსახურის ანგარიში - გამოკითხვის შედეგების ანალიზი
- სტუდენტებისა და აკადემიური/მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგია

• ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის დებულება • ხარისხის მართვის პოლიტიკა • კმაყოფილების კვლევის ჩატარების მეთოდოლოგია; • საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შედგენისა და შემუშავების მეთოდოლოგია; • სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგი • გასაუბრებები
რეკომენდაციები: • რეკომენდებულია, ხარისხის მართვის სამსახურმა გააქტიუროს ხარისხის პოლიტიკაში აღწერილი ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების განხორციელება. გარდა ამისა, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა სრულად უნდა უზრუნველყოს PDCA ციკლის სრული განხორციელება, განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს პერსონალის სამუშაო დატვირთვას. • რეკომენდებულია, დაწესებულებამ მნიშვნელოვნად შეუწყოს ხელი შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესში კურსდამთავრებულების ჩართულობას. • რეკომენდებულია, ხარისხის მართვის სამსახურმა უზრუნველყოს ყველა სტრუქტურული ერთეულისთვის წლიური ანგარიშების გაგზავნისა და მათგან უკუკავშირის მიღების სისტემურობა. • რეკომენდებულია, აკადემიამ უზრუნველყოს პერსონალის ინფორმირება თანამშრომელთა შეფასების პროცესის შესახებ. უზრუნველყოფილ უნდა იქნას ყველა თანამშრომლის ჩართულობა შეფასების პროცესში. • რეკომენდებულია, უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ წარმოადგინოს სტუდენტთა კონტინგენტის გაზრდის დეტალური დასაბუთება და შესაბამისი მტკიცებულებები, სტუდენტთა კვოტის გაზრდის შემთხვევაში. ეს უნდა ეფუძნებოდეს აკადემიის არსებული და სამომავლოდ დაგეგმილი რესურსების შეფასების ანალიზს, აბიტურიენტების მოთხოვნის ანალიზს, აკადემიური პერსონალის რაოდენობის მიზანშეწონილობას და იმის მტკიცებულებას, რომ დაწესებულება შეძლებს სწავლების მაღალი ხარისხის შენარჩუნებას გაზრდილი კონტინგენტის პირობებშიც. სტუდენტთა რაოდენობის გაზრდის საჭიროების დასაბუთებით, დაწესებულებამ უნდა უზრუნველყოფს, რომ გადაწყვეტილება იყოს კარგად დასაბუთებული და შეესაბამებოდეს მის სტრატეგიულ მიზნებს. • რეკომენდებულია, რომ აკადემიამ გულდასმით შეიმუშაოს პერსონალის სამიზნე ნიშნულების განსაზღვრის პოლიტიკა.
რჩევები: -
საუკეთესო პრაქტიკები (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:

თბილისის თავისუფალ აკადემიას შემუშავებული აქვს რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეთიკის და კეთილსინდისიერების პრინციპებთან შესაბამისობას. აკადემიას დამტკიცებული აქვს ეთიკის კოდექსი და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნორმები, რომელიც აერთიანებს აკადემიის აკადემიური, მოწვეული, ადმინისტრაციული, დამხმარე პერსონალის და სტუდენტების ეთიკური პრინციპების, ღირებულებების და ქცევის ფორმულირებას, ასევე რეაგირების მექანიზმებს. ამავე დოკუმენტში აღწერილია წახალისების სახეები. დოკუმენტი ასევე განსაზღვრავს საგანმანათლებლო პროცესში კეთილსინდისიერების პრინციპებს და მათი დაცვის სტანდარტებს. აკადემიაში შექმნილია დისციპლინური ორგანო - დისციპლინური საბჭო, რომელიც განიხილავს და რეაგირებს დარღვევებზე. თავისუფალი აკადემიის პერსონალის ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპები ასევე განსაზღვრულია აკადემიის შინაგანაწესით. შინაგანაწესი განსაზღვრავს დაწესებულების ტერიტორიაზე ადმინისტრაციის და აკადემიური პერსონალის ქცევის წესებს, ძირითადი ადამიანის უფლებებით დადგენილი ვალდებულებების დაცვის პრინციპებს, სტუდენტებთან დამოკიდებულების სტანდარტს და აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.

პერსონალის თითქმის სრული უმრავლესობა, ცალკეული გამონაკლისების გარდა, ფლობს ინფორმაციას ეთიკის კოდექსის, შიდა მარეგულირებელი წესების, გასაჩივრების და წახალისების მექანიზმების შესახებ. მათ აღნიშნეს, რომ ინფორმაციას იღებენ ხელმძღვანელების და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წარმომადგენლების მიერ შეხვედრების ფარგლებში და ასევე ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით.

საგანმანათლებლო და კვლევით საქმიანობაში პლაგიატის აღმოჩენის და პრევენციის მექანიზმების დანერგვის მიზნით, აკადემიაში ფუნქციონირებს პლაგიატის აღმოჩენის პროგრამული უზრუნველყოფა - Turnitin. სტუდენტთა ეთიკის კოდექსი განსაზღვრავს სტუდენტების და პერსონალის მიერ პლაგიატის/არაკეთილსინდისიერი ქცევის განმარტებებს - პლაგიატზე რეაგირების კონკრეტულ ნაბიჯებს და სანქციებს.

პლაგიატის შესახებ ცნობიერების ამაღლება ხორციელდება საგანმანათლებლო პროგრამების კურსებით, რომლებიც მოიცავს აკადემიური კეთილსინდისიერების საკითხებს.

პლაგიატის პრევენცია მოიცავს რამდენიმე ასპექტს:

- სტუდენტთან ხელშეკრულების გაფორმების ეტაპზე პლაგიატის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება;

- სტუდენტების ცნობიერების ამაღლება აკადემიური წერის კურსის ფარგლებში;
- სწავლების პირველი წლიდან წერითი დავალებები (რეფერატი, ესე, სტატია, პრეზენტაცია და ა.შ.);
- პლაგიატთან დაკავშირებით საინფორმაციო შეხვედრების ორგანიზება;
- სტუდენტებისთვის და აკადემიური პერსონალისთვის საჯარო შეხვედრების ორგანიზება პლაგიატის პროგრამაში ტექსტების შემოწმების შესაძლებლობების შესახებ.

გასაუბრებების დროს რესპონდენტთა თითქმის სრული უმრავლესობა ფლობდა ინფორმაციას პლაგიატის პრევენციის და პრევენციის პროგრამის - Turnitin - ის შესახებ. ერთდერო გამოწვევის წარმოადგენდნენ სტუდენტები, რომლებმაც აღნიშნეს, რომ თავად მოიძიეს შესაბამისი პროგრამა და შეამოწმეს თავიანთი ნაშრომები პლაგიატზე. ექსპერტთა ჯგუფი დაწესებულებას სთავაზობს უზრუნველყოს სტუდენტების უფრო ინტენსიური ინფორმირება აღნიშნული მიმართულებით. მასწავლებლის მომზადების პროგრამის სტუდენტები ყველაზე მეტად იყვნენ ინფორმირებულნი პლაგიატის მექანიზმების, ასევე ზოგადად აკადემიის შიდა პროცესების შესახებ. თუმცა, პერსონალთან, სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან გასაუბრებების შედეგებზე დაყრდნობით, ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ რესპონდენტების უმრავლესობა ფლობდა ინფორმაციას პროგრამის შესახებ, მაგრამ არ ჰქონდათ საკმარისი გამოცდილება და მკაფიო წარმოდგენა თუ როგორ მუშაობდა პროგრამა.

როგორც ეთიკის კოდექსშია მითითებული, პლაგიატის 20% - იანი დაშვება ზოგადად არ არის რეკომენდებული, რადგან პლაგიატი გულისხმობს სხვისი ნაშრომის საკუთარ ნაშრომად წარმოჩენის არაეთიკურ პრაქტიკას. აღნიშნულის ნაცვლად, პოლიტიკამ უნდა დააზუსტოს, რომ მისაღებია ტექსტის მსგავსება 20% -მდე (ან ნებისმიერი დიაპაზონი, რასაც თავისუფალი აკადემია გადაწყვეტს), რაც მოიცავს გავრცელებულ ფრაზებს, ციტირებებს ან სტანდარტიზებულ ენას. მნიშვნელოვანია განსხვავების დადგენა დასაშვები ტექსტის მსგავსების და რეალურ პლაგიატს შორის. აღნიშნული ცვლილება უზრუნველყოფს აკადემიური ნაშრომის კეთილსინდისიერების შენარჩუნებას.

გამომდინარე იქედან, რომ კვლევა გახდა დაწესებულების პრიორიტეტი, შეიქმნა სამეცნიერო - კვლევითი ცენტრი, დაწესებულება ფართოვდება, ექსპერტთა ჯგუფი აკადემიას ურჩევს, დაარეგულიროს კვლევის ეთიკის საკითხები.

ეთიკის კოდექსში, სადაც გაწერილია პლაგიატის თავიდან აცილების მექანიზმები (მუხლი 20), რეგულაცია ეხება მხოლოდ აკადემიურ პერსონალს. ვინაიდან აკადემია აკადემიური და სამეცნიერო მიზნებისთვისაც ასაქმებს მოწვეულ პერსონალს, აუცილებელია დაკორექტირდეს ჩანაწერი და დაემატოს მოწვეული პერსონალი.

დოკუმენტების განხილვამ და გასაუბრებამ დაადასტურა, რომ დაწესებულება პატივს სცემს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს. როდესაც დაისვა შეკითხვა დაწესებულების ძლიერი მხარეების შესახებ, რამდენიმე რესპონდენტმა დაასახელა აკადემიური თავისუფლების კომპონენტი, როგორც ძირითადი უპირატესობა. მიმდინარე წელს დაწესებულებას ასევე დაგეგმილი აქვს კონფერენცია ხელოვნური ინტელექტის შესახებ.

აკადემიის წესდებაში (მუხლი 27, პუნქტი 27.1) განსაზღვრულია, რომ პერსონალს შეუძლია ჩარევის გარეშე განახორციელოს სწავლება, კვლევა და სამეცნიერო ნაშრომების გამოქვეყნება. ასევე, საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში, დამოუკიდებლად განსაზღვროს სასწავლო კურსის შინაარსი, სწავლების მეთოდები და საშუალებები.

აკადემიის დებულებაში (მუხლი 6, პუნქტი 6.1) განსაზღვრულია აკადემიის მართვის პრინციპები, სადაც მითითებულია ინფორმაცია აკადემიური თავისუფლების შესახებ: "აკადემიური პერსონალის და სტუდენტების აკადემიური თავისუფლება". ვინაიდან აკადემია აკადემიური და სამეცნიერო მიზნებისთვისაც ასაქმებს მოწვეულ პერსონალს, აუცილებელია დაკორექტირდეს ჩანაწერი და დაემატოს მოწვეული პერსონალი. აკადემია ითვალისწინებს პლაგიატის საკითხებს. თუმცა, ხელოვნური ინტელექტის ინსტრუმენტების გაფართოება დაწესებულებებს იძულებულს ხდის გაითვალისწინონ ახალი საფრთხეები. შესაბამისად, თავისუფალი აკადემია მზად უნდა იყოს თავის შიდა დოკუმენტებში ასახოს ხელოვნური ინტელექტის ინსტრუმენტების გამოყენება და მკაფიოდ განსაზღვროს, თუ რა პირობებში შეიძლება მათი გამოყენება და როგორ უნდა გახდეს ეს გამჭვირვალე.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • ეთიკის კოდექსი და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნორმები; • პლაგიატის (Turnitin) პროგრამის ხელშეკრულება; • თბილისის თავისუფალი აკადემიის შიდა მარეგულირებელი წესები; • გასაუბრებები.
რეკომენდაციები: • რეკომენდებულია, აკადემიამ გადახედოს თავის პოლიტიკას და დააზუსტოს ტექსტის მსგავსების მისაღები პროცენტული მაჩვენებელი, ნაცვლად იმისა, რომ პლაგიატი იყოს მისაღები.
რჩევები: • სასურველია, აკადემიამ განახორციელოს მეტი აქტივობა აკადემიურ პერსონალსა და სტუდენტებს შორის პლაგიატის აღმოჩენის პროგრამის შესაძლებლობების შესახებ ცნობიერების ამაღლებისა და "Turnitin"-ის რეალურ პრაქტიკაში გამოყენების უნარების გაძლიერების მიზნით. • სასურველია, დაწესებულებამ დაარეგულიროს კვლევის ეთიკის საკითხები. • სასურველია, ეთიკის კოდექსში (მუხლი 20) და აკადემიის დებულებაში (მუხლი 6, პუნქტი 6.1) აკადემიურ პერსონალთან ერთად გათვალისწინებული იყოს მოწვეული პერსონალიც. • ექსპერტთა ჯგუფი დაწესებულებას ურჩევს შეიმუშავოს ხელოვნური ინტელექტის ინსტრუმენტების გამოყენების რეგულაციები.
საუკეთესო პრაქტიკა(ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): -
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

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

3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება
უსდ-ს აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელებისა და განვითარების პოლიტიკა.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: თბილისის თავისუფალი აკადემიის აკრედიტებული საგანმანათლებლო პროგრამები დაჯგუფებულია ორი სკოლის გარშემო: ბიზნესის ადმინისტრირების სკოლა და სოციალურ მეცნიერებათა და სამართლის სკოლა. აღნიშნული სკოლების ფარგლებში აკადემია ახორციელებს სამ საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამას, მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამას სამი მიმართულებით და ქართულ ენაში მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამას. თბილისის თავისუფალ აკადემიას შემუშავებული აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების და განვითარების მეთოდოლოგია (მტკიცებულება N13), რომლის მიხედვითაც პროგრამის დაგეგმვა და განვითარება გადის სხვადასხვა ეტაპს. პროგრამა შემუშავებულია აკადემიის რექტორის ბრძანებით შექმნილი პროგრამის განმავითარებელი ჯგუფის მიერ. პროგრამის განმავითარებელი ჯგუფი შედგება სხვადასხვა დაინტერესებული მხარეებისგან, როგორც არის აკადემიური და მოწვეული პერსონალი, კურსდამთავრებულები, სტუდენტები, დამსაქმებლები, დარგის სპეციალისტები, რაც დადასტურდა სხვადასხვა ჯგუფთან განხორციელებული გასაუბრებებით. შემუშავებული საგანმანათლებლო პროგრამა განსახილველად წარედგინება აკადემიის ხარისხის მართვის სამსახურს, რომელიც ამოწმებს პროგრამის შესაბამისობას აკადემიის მისიასთან და სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებთან. ხარისხის მართვის სამსახურის მიერ წარმოდგენილი დადებითი დასკვნის შემდეგ, პროგრამა განსახილველად და დასამტკიცებლად გადაეცემა შესაბამისი სკოლის საბჭოს. სკოლის საბჭოს მიერ დამტკიცებული პროგრამა საბოლოო დასამტკიცებლად წარედგინება აკადემიის სენატს. გასაუბრების შედეგებმა გამოავლინა, რომ პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავების და განვითარების პროცესი ზოგადად არის მონაწილეობითი და თანამშრომლობითი, რომელშიც ჩართულია რამდენიმე მთავარი მოქმედი პირი. თუმცა, რეკომენდებულია აღნიშნულ პროცესში კურსდამთავრებულთა და დამსაქმებელთა გარე მონაწილეობის გაზრდა. აკადემიას გააჩნია პროგრამის განვითარების სისტემა. გამოკითხვების და გასაუბრებების და ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების საფუძველზე, ხარისხის მართვის სამსახური ატარებს ანალიზს და რეკომენდაციებს წარუდგენს სენატს. გასაუბრების შედეგებმა დაადასტურა აკადემიური და მოწვეული პერსონალის აქტიური მონაწილეობა აღნიშნულ პროცესში, მაგალითად, აკადემიური პერსონალის რეკომენდაციით სამართლის პროგრამაში დაინერგა მონაცემთა დაცვის კანონი, ხოლო მოწვეული პერსონალის ინიციატივით პროგრამაში გათვალისწინებულ იქნა ინოვაციების სამართალი. ზოგადად, შეიძლება დავასკვნათ, რომ პროგრამის დაგეგმვა, შემუშავება და განვითარება არის კარგად სტრუქტურირებული პროცესი, რომელიც შეესაბამება აკადემიის მისიას და ეფუძნება ხარისხის მართვის სამსახურის მიერ განხორციელებული კვლევების ანალიზს. მიუხედავად იმისა, რომ აკადემიას წარმოდგენილი აქვს ხარისხის მართვის სამსახურის 2022 - 2023 წლების დეტალური ანგარიში (მტკიცებულება N11), სადაც სხვა ასპექტებთან ერთად წარმოდგენილია

სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარეთა კმაყოფილების კვლევების ანალიზი, რეკომენდებულია, აკადემიამ განახორციელოს შრომის ბაზრის უფრო დეტალური კვლევა მისი მოთხოვნებისა და ტენდენციების გასათვალისწინებლად. პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავების და განვითარების რეგულირების გარდა, აკადემიას შემუშავებული აქვს პროგრამის გაუქმების რეგულაციები, იმისათვის, რომ სათანადო დონეზე იყოს გათვალისწინებული სტუდენტების სამართლებრივი ინტერესები და მიეცეთ პროგრამის შეუფერხებლად დასრულების შესაძლებლობა.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების და განვითარების მეთოდოლოგია; • 2022 - 2023 წლის ხარისხის მართვის სამსახურის ანგარიში; • გასაუბრებები; • საგანმანათლებლო პროგრამები; • სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი დოკუმენტი; • თვითშეფასების ანგარიში;
რეკომენდაციები: • რეკომენდებულია პროგრამების დაგეგმვისა და განვითარების პროცესში გარე დაინტერესებული მხარეების - კურსდამთავრებულებისა და დამსაქმებლების მონაწილეობის გაზრდა.
რჩევები: -
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): -
შეფასება შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
3.2 საგანმანათლებლო პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი ○ პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან. ○ ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების მეშვეობით, უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული მოთხოვნების, საჭიროებებისა და აკადემიური მომზადების გათვალისწინებას და მათ შეუფერხებელ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროცესში.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: აკადემია ახორციელებს სამ საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამას, მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამას სამი მიმართულებით და ქართულ ენაში მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამას.

საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა თანამედროვეა და ასახავს საგანმანათლებლო პროგრამების ყველა ასპექტს. პროგრამის კომპონენტები შეესაბამება აკადემიის მისიას და მიჰყვება ლოგიკურ თანმიმდევრობას. პროგრამები შესაბამისობაშია ევროპული კრედიტების ტრანსფერის და დაგროვების სისტემის (ECTS) სახელმძღვანელო პრინციპებთან და საქართველოს მოქმედ კანონმდებლობასთან. სავალდებულო და არჩევითი კურსების სილაბუსები იძლევა მკაფიო ინფორმაციას პროგრამების და თითოეული კურსისთვის განსაზღვრული საკრედიტო საათების რაოდენობის შესახებ.

პროგრამის სილაბუსები მომზადებულია საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების და განვითარების მეთოდოლოგიის დოკუმენტით გათვალისწინებული ინსტრუქციის შესაბამისად, რომელიც მოიცავს ინფორმაციას კურსის დასახელების, კოდის, ლექტორის, სასწავლო საათების, დაშვების წინაპირობების, მიზნების, სწავლის შედეგების, სწავლებისა და სწავლის მეთოდების, სალექციო კვირების, შეფასების სისტემის, სავალდებულო/მირითადი ლიტერატურის და სხვა სასწავლო მასალების შესახებ.

ზოგადად, პროგრამის სწავლის შედეგები მკაფიოდ არის ჩამოყალიბებული, კონკრეტული სფეროების სწავლის შედეგები ეფუძნება დარგობრივ მახასიათებლებს, ლოგიკურად არის განაწილებული და შეესაბამება უმაღლესი განათლების დონეს და მისანიჭებელ კვალიფიკაციას. პროგრამის სწავლის შედეგების გასაზომად აკადემია იყენებს სხვადასხვა სტანდარტულ მეთოდებს. სასწავლო გეგმის რუკა განსაზღვრავს სავალდებულო კურსებს და სწავლის შედეგებს შორის კავშირს, რაც მთლიანობაში უზრუნველყოფს პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევას.

პროგრამები სტუდენტებს სთავაზობს მოქნილობას არჩევითი კურსების შერჩევაში. პროცესი ხორციელდება სემესტრის დაწყებამდე სტუდენტური ბაზის პროგრამის მეშვეობით, რომელიც ხელმისაწვდომია სტუდენტებისთვის ინტერნეტთან დაკავშირებული ნებისმიერი კომპიუტერიდან. სტუდენტებს მიეწოდებათ ინფორმაცია პროგრამის ფარგლებში შეთავაზებული სავალდებულო და არჩევითი კურსების შესახებ, მიმდინარე სემესტრში დაშვებული მაქსიმალური კრედიტების ფარგლებში არჩევანის გაკეთების მიზნით.

პროგრამის ფარგლებში გამოყენებული სწავლების და სწავლის მეთოდები, როგორც ეს განსაზღვრულია პროგრამის შესაბამისი კურსის სილაბუსით, ზოგადად ასახავს დარგის სპეციფიკას (სხვადასხვა კურსის სილაბუსებში გათვალისწინებულია განსხვავებული სწავლების და სწავლის მეთოდები საგნის სპეციფიკის შესაბამისად) და უზრუნველყოფს პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევას.

აკადემია სტუდენტებს სთავაზობს ინდივიდუალურ საგანმანათლებლო პროგრამებს მათი საჭიროებების / ინტერესებისა და აკადემიური მომზადების შესაბამისად, რითიც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესში სტუდენტების შეუფერხებელ ჩართულობას.

თითოეული პროგრამის კატალოგი ხელმისაწვდომია დაინტერესებული პირებისთვის და გამოქვეყნებულია აკადემიის ვებ - გვერდზე www.freeacademy.edu.ge როგორც ქართულ, ასევე ინგლისურ ენაზე. პროგრამის კატალოგი მოიცავს ინფორმაციას პროგრამის სახელწოდების, დაშვების წინაპირობის, მისანიჭებელი კვალიფიკაციის, სწავლის ხანგრძლივობის, პროგრამის კრედიტების, სტრუქტურის, პროგრამის მისიასთან შესაბამისობის, მიზნების, სწავლის შედეგების, სწავლება - სწავლის მეთოდების, შეფასების მეთოდის და სხვა საკითხების შესახებ. პროგრამის კატალოგი ახლდება პროგრამაში შეტანილი ცვლილებების შესაბამისად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

• საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგია; • სასწავლო კურსის სილაბუსები; • გასაუბრებები; • საგანმანათლებლო პროგრამები; • აკადემიის ვებ-გვერდი; • თვითშეფასების ანგარიში;
რეკომენდაციები: -
რჩევები: -
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): -
შეფასება ☒ შესაბამისობაა მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაა მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაა მოთხოვნებთან ○ ☐ არ არის შესაბამისობა მოთხოვნებთან
3.3 სწავლის შედეგების შეფასება
უსდ-ში მოქმედებს კანონმდებლობის შესაბამისი, სწავლის შედეგების ადეკვატური, გამჭვირვალე და სამართლიანი შეფასების სისტემა, რომელიც ხელს უწყობს სტუდენტების აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესებას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: აკადემიას შემუშავებული აქვს საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების მექანიზმები, რომელიც დამტკიცებულია სენატის მიერ (მტკიცებულება N13). დოკუმენტში დეტალურად არის აღწერილი აკადემიის მიერ პროგრამის სწავლის შედეგების გასაზომად გამოყენებული მეთოდები. აკადემია, პროგრამის სწავლის შედეგების გასაზომად იყენებს სხვადასხვა სტანდარტულ (პირდაპირ (სტუდენტთა აკადემიური მოსწრება) და არაპირდაპირ (მაგალითად, სტუდენტთა დასაქმება, სხვადასხვა გამოკითხვები)) მეთოდებს. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, აკადემიას შემუშავებული აქვს სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის მექანიზმები, რომელიც ყოველი სემესტრის ბოლოს ზომავს სტუდენტების მიღწევებს. აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის ფარგლებში ხორციელდება სტუდენტთა კონტინგენტის აკადემიური მოსწრების დონის შესახებ ინფორმაციის შეგროვება. აკადემიური მოსწრების მონიტორინგი ხორციელდება აკადემიური მოსწრების სტატისტიკური მონაცემების საფუძველზე, რომლებიც მიიღება საბოლოო გამოცდების შედეგებზე დაყრდნობით. აღნიშნული მიდგომით, ლექტორები აფასებენ სასწავლო კურსის სილაბუსის სირთულის ხარისხს ჯგუფის შესაძლებლობებთან მიმართებაში. აღნიშნული მონაცემების ანალიზის შედეგად

ხორციელდება პერიოდული გადახედვა საგანმანათლებლო პროგრამების და სწავლის შედეგების გაუმჯობესების მიზნით. თუმცა, გასაუბრების შედეგებმა გამოავლინა, რომ აღნიშნული პროცედურა არ არის ეფექტური პრაქტიკაში, ვინაიდან ერთი მოწვეული ლექტორის გარდა, არც აკადემიურ და არც მოწვეულ პერსონალს არ ჰქონდა ინფორმაცია აღნიშნულის შესახებ.

აკადემია, ყოველ სემესტრში ატარებს სტუდენტების ანონიმურ გამოკითხვას, რომლის ფარგლებშიც ფასდება სასწავლო კურსის ლექტორი და კურსის სილაბუსი. შესაბამისი გამოკითხვები ასევე მიეწოდება ლექტორებს, რაც ხელს უწყობს სასწავლო პროცესის გაუმჯობესებას. მიუხედავად იმისა, რომ გამოკითხვები სავალდებულოა, არც ერთ სტუდენტს არ გამოუხატავს უარყოფითი დამოკიდებულება, პირიქით, სტუდენტთა უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ ესმით აღნიშნული გამოკითხვების მნიშვნელობა და აღნიშნული მათთვის არ წარმოადგენს უბრალო ფორმალობას.

შეფასების სისტემა უზრუნველყოფს თანაბარ და სამართლიან მიდგომებს. აკადემიაში მოქმედებს სტუდენტთა შეფასების 100 - ქულიანი სისტემა, სადაც მაქსიმალური ჯამი შეადგენს 100 ქულას, ხოლო მინიმალური დადებითი შეფასება 51 ქულას. ზოგადად, შეფასება მოიცავს ხუთი სახის დადებით შეფასებას: (A) - ფრიადი - 91 - 100 ქულა; (B) ძალიან კარგი - 81 - 90 ქულა; (C) კარგი - 71 - 80 ქულა; (D) დამაკმაყოფილებელი - 61 - 70 ქულა; (E) საკმარისი - 51-60 ქულა. არსებობს ორი სახის უარყოფითი შეფასება: (FX) ვერ ჩააბარა - 41 - 50 ქულა, რაც ნიშნავს, რომ სტუდენტს ესაჭიროება მეტი მუშაობა და მიმდინარე სემესტრში დამოუკიდებელი მუშაობით ეძლევა დამატებით გამოცდაზე ერთხელ გასვლის უფლება; (F) ჩაიჭრა - 40 ქულა და ნაკლები ნიშნავს, რომ სტუდენტის მიერ ჩატარებული სამუშაო არ არის საკმარისი და მან საგანი ხელახლა უნდა შეისწავლოს.

შეფასების ფორმები, მეთოდები, კომპონენტები და კრიტერიუმები განსაზღვრულია თითოეულ კურსის სილაბუსის ფარგლებში და განთავსებულია ელექტრონულ სისტემაში, რომელიც ხელმისაწვდომია თითოეული სტუდენტისთვის. სილაბუსით განსაზღვრული შეფასების შესახებ ინფორმაციის გარდა, თითოეული ლექტორი, სწავლების პირველ კვირაში სტუდენტებს აწვდის შესაბამის ინფორმაციას.

აკადემიას შემუშავებული აქვს ეთიკის კოდექსი და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნორმები, ასევე საგამოცდო ცენტრის რეგულაციები, რომლებიც ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული მხარისთვის. აღნიშნული დოკუმენტები აღწერენ შეფასების და გასაჩივრების სისტემის ეფექტურ მექანიზმებს და პროცედურებს, რაც უზრუნველყოფს თანასწორ და სამართლიან მიდგომებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- გასაუბრებები;
- საგანმანათლებლო პროგრამები;
- საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების მექანიზმები;
- თვითშეფასების ანგარიში;
- გამოკითხვები.

რეკომენდაციები:

- რეკომენდებულია, აკადემიამ უზრუნველყოს რეგულაციების პრაქტიკაში განხორციელება: აკადემიური და მოწვეული პერსონალი ინფორმირებული უნდა იყოს, თუ როგორ შეაფასონ სასწავლო კურსის სილაბუსის სირთულის ხარისხი ჯგუფის შესაძლებლობებთან მიმართებაში, ყოველი სემესტრის შემდეგ. ამ მონაცემების ანალიზის საფუძველზე უნდა განხორციელდეს პერიოდული გადახედვა საგანმანათლებლო პროგრამების გაუმჯობესებისა და სწავლის შედეგების გაუმჯობესების მიზნით.

რჩევები:
-
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
-
შეფასება
☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

4. უსდ-ის პერსონალი

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

4.1. პერსონალის მართვა

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

თბილისის თავისუფალ აკადემიას შემუშავებული აქვს პერსონალის მართვის წესები (მტკიცებულება N16). აღნიშნული წესის თანახმად, აკადემიის პერსონალი მოიცავს აკადემიურ, მოწვეულ, ადმინისტრაციულ და დამხმარე პერსონალს. აკადემიური პერსონალი შედგება პროფესორის, ასოცირებული პროფესორის, ასისტენტ - პროფესორის და ასისტენტისგან. აკადემიაში დასაქმებული შეიძლება აფილირებული იყოს აკადემიასთან. აკადემიური პერსონალის შეირჩევა ღია კონკურსის წესით. ამავე დოკუმენტში განსაზღვრულია საკონკურსო კომისიის წესები და კრიტერიუმები, აკადემიური პერსონალი შეირჩევა პოზიციის მიხედვით, ასევე აღწერილია კონკურსის ჩატარების პროცედურა. პერსონალის მართვის წესში ასევე განსაზღვრულია მოწვეული პერსონალის შერჩევის წესიც. ამავე დოკუმენტში განსაზღვრულია ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შერჩევის პროცედურა. აღსანიშნავია, რომ რექტორი ინიშნება დამფუძნებელთა კრების გადაწყვეტილებით. ამავე დოკუმენტში წარმოდგენილია ინფორმაცია პერსონალის წახალისების და პასუხისმგებლობის შესახებ. დანართის სახით წარმოდგენილია ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. თბილისის თავისუფალ აკადემიაში მოქმედებს წახალისების მექანიზმი და შესრულებული

აქტივობების მიხედვით განსაზღვრულია მატერიალური წახალისება. გასაუბრებების დროს დადასტურდა, რომ ბოლო პერიოდში აკადემიამ განახორციელა პერსონალის წახალისება 1000 ლარის ოდენობით. წახალისება ეძლევა მხოლოდ მაღალი შეფასების მქონე პერსონალს, მაგალითად, მიმდინარე წელს წახალისდნენ მხოლოდ ისინი, ვინც მიიღო 95% და მეტი შეფასება.

აკადემიას ასევე შემუშავებული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკის დოკუმენტი (მტკიცებულება N16). აღნიშნულ დოკუმენტში ზოგადად არის აღწერილი პერსონალის მართვის არსი, მიზნები და ფუნქციები. დასაქმების პოლიტიკა და პროცედურები მოიცავს ახალი საკადრო საჭიროებების განსაზღვრას და ანალიზს და აკადემიის პერსონალის საქმიანობის შეფასების პოლიტიკას და პროცედურებს. აკადემიური და მოწვეული პერსონალი ფასდება ხარისხის მართვის სამსახურის მიერ, ხოლო ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი - ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის მიერ, აკადემიის მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგის მექანიზმების საფუძველზე. გასაუბრებების დროს დადასტურდა, რომ ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური აფასებს ადმინისტრაციულ პერსონალს სპეციალური ფორმის მიხედვით, შეფასება ხდება ქულებით. აღნიშნული შეფასება ემსახურება ანალიზის საფუძველზე პერსონალის შემდგომი განვითარების საჭიროებების გამოვლენას. რაც შეეხება კმაყოფილების კვლევას, მას ახორციელებს ხარისხის მართვის სამსახური.

კითხვარები კარგად არის შედგენილი, ისინი მოიცავს ბევრ ასპექტს. უნდა აღინიშნოს, რომ ჩატარდა გამოკითხვები და განხორციელდა მათი ანალიზი, რომლის შედეგების საფუძველზეც მოხდა პერსონალის გადამზადება. ტრენინგები ციფრულ სწავლებაში, აკადემიის მხრიდან სხვადასხვა ღონისძიებებში მონაწილეობის მხარდაჭერა, ასევე აკადემიაში განხორციელებული შიდა ტრენინგები, მაგალითად, ციფრული მარკეტინგი და გრაფიკული დიზაინი, ინგლისური ენის კურსი აკადემიური პერსონალისთვის, საინფორმაციო ტექნოლოგიების პროგრამები პერსონალისთვის, სტატიების გამოქვეყნებასთან დაკავშირებული ტრენინგები, კარიერული ცენტრის მიერ ორგანიზებული ბიზნეს მარკეტინგის კურსი, ტრენინგი ფსიქოლოგიაში.

კვლევის შედეგები დაწესებულების მიერ გამოყენებულია შემდგომი განვითარებისთვის. აკადემია, ადმინისტრაციული პერსონალის გამოკითხვების საფუძველზე მონიტორინგს უწევს მართვის ეფექტიანობას. ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური გამოკითხვას ატარებს წელიწადში რამდენჯერმე: პირველად კომპეტენციები ფასდება 3 - 4 თვეში, მეორედ - 10 - 11 თვეში ერთხელ და შემდეგ კეთდება საბოლოო შეფასება. სტრუქტურული ერთეულები აფასებენ საკუთარ პერსონალს. ანალიზი იგზავნება ფინანსურ დეპარტამენტში და მიიღება გადაწყვეტილებები პრემიების და სხვა წახალისებების შესახებ. გასაუბრებების დროს ექსპერტთა ჯგუფმა შეამოწმა, აფასებენ თუ არა სამსახურის უფროსები თავიანთ სპეციალისტებს, თუმცა, სამსახურებიდან მიღებულმა ინფორმაციამ უარყო ასეთი შეფასების არსებობა, მაშინ როცა ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურმა გააჟღერა საპირისპირო. კრიტერიუმები წარმოდგენილია მართვის ეფექტიანობის მექანიზმში. გამოსაშვები ცერემონიების დროს წარმატებულ პერსონალს ასევე გადაეცემა საჩუქრები და პრემიები.

თუმცა, პერსონალთან განხორციელებულმა გასაუბრებამ გამოავლინა, რომ აკადემიას არ აქვს პერსონალის საზღვარგარეთ გადამზადების მხარდაჭერის შემთხვევები, რაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია კვლევითი საქმიანობის მხარდასაჭერად. დაწესებულების შიგნით უნდა შემუშავდეს საზღვარგარეთ მიღებული გამოცდილების გაზიარების მექანიზმები. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ საჭიროებებზე დაფუძნებული სწავლება უნდა იყოს მორგებული კონკრეტული სამსახურების მოთხოვნებზე, განსაკუთრებით ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შემთხვევაში, იმისათვის, რომ სრულად დაკმაყოფილდეს მათი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, მაგალითად საერთაშორისო და კარიერული განვითარების სამსახურების შემთხვევაში.

პერსონალის მართვის პოლიტიკის დოკუმენტში წარმოდგენილია პერსონალის მოზიდვის და შენარჩუნების, პროფესიული განვითარების მექანიზმები. სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები გაწერილია შესაბამისი სამსახურების დებულებებში. ასევე, აკადემიის წესდებაში, სამსახურების ძირითად ფუნქციებთან ერთად, წარმოდგენილია სამსახურის უფროსის ფუნქციები, ასევე გაწერილია აკადემიური (მათ შორის აფილირებული) და მოწვეული პერსონალის უფლება - მოვალეობები. გასაუბრების დროს ზოგიერთმა პერსონალმა ვერ დაადასტურა აფილირების წესის ცოდნა. ასევე, სკოლის საბჭოს თანახმად, სენატის წევრები უნდა იყვნენ აფილირებული პერსონალი, რასაც არ ეთანხმებიან სენატის წარმომადგენლები.

ერთი საყურადღებო საკითხი ეხება ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების და დაწინაურების პროცესს. უმაღლესი შეფასების დიაპაზონი არის 24 -30 ქულა. თუმცა, როდესაც რამდენიმე პირი აგროვებს ქულებს აღნიშნულ დიაპაზონში, ფინანსურ სამსახურს ეგზავნება მხოლოდ იმ პირების მონაცემები, რომლებსაც აქვთ უფრო მაღალი ქულა, ხოლო სხვების არა. ექსპერტთა ჯგუფისთვის გაუგებარია აღნიშნული განსხვავების მიზეზი. ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურმა აღნიშნა, რომ დასაწინაურებელი პირების რაოდენობა წინასწარ განისაზღვრება წინა წელს განსაზღვრული კვოტების საფუძველზე. მაგალითად, შესაძლებელია მხოლოდ ოთხი პირის დაწინაურება. ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის განმარტებით, დაწინაურებისთვის შეირჩევიან ის პირები, რომლებიც მიიღებენ ყველაზე მაღალ ქულებს. აღნიშნული მიდგომა იწვევს შემოთხუთებას სამართლიანობის თვალსაზრისით, რადგან 24 -30 ქულიანი დიაპაზონი უკვე ითვლება უმაღლეს დონედ. თუ დაწესებულებას არ აქვს დამატებითი ფინანსური რესურსები უფრო მეტი პერსონალის დასაწინაურებლად, უფრო სამართლიანი იქნებოდა დამატებითი კრიტერიუმების გამოყენება დასაწინაურებელი პირების გამოსარჩევად და შესარჩევად.

თბილისის თავისუფალმა აკადემიამ წარმოადგინა პერსონალის პირადი საქმეები. ადმინისტრაციული პერსონალის პირადი საქმეები ძირითადად შედგება რეზიუმეებისგან, პირადობის მოწმობებისგან, დიპლომების და კვალიფიკაციის დამადასტურებელი სერტიფიკატებისგან, თუმცა, ზოგიერთ შემთხვევაში, ადმინისტრაციული პერსონალის პირად საქმეში წარმოდგენილია მხოლოდ სრული ზოგადი განათლების ატესტატი. აღსანიშნავია, რომ აკადემიას ჰყავს კვალიფიციური მოწვეული პერსონალი, რომელსაც გააჩნია დარგობრივი გამოცდილება. ისინი იცნობენ აკადემიის გარემოს და ითვალისწინებენ მის წესებს. ბოლო 2 წლის განმავლობაში აკადემიამ მიიღო როგორც აკადემიური, ისე მოწვეული პერსონალი, მათი რაოდენობა გაიზარდა.

აკადემიამ წარმოადგინა პერსონალთან გაფორმებული ხელშეკრულებების ნიმუშები, კერძოდ, ადმინისტრაციული პერსონალის ხელშეკრულება, აფილირებული პერსონალის ხელშეკრულება, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ხელშეკრულება. აკადემიური პერსონალის აფილირების წესები და პირობები შემუშავებულია ცალკე დოკუმენტის სახით. როგორც გასაუბრებებიდან იკვეთება, თბილისის თავისუფალი აკადემიის მოწვეული პერსონალი შეიძლება იყოს პროგრამის ხელმძღვანელი, რაც რისკის ქვეშ აყენებს პროგრამის მდგრადობას. აღინიშნა, რომ დაწესებულება არ დამდგარა ასეთი რისკის წინაშე, თუმცა აღნიშნული ქმნიდა გარკვეულ რისკებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- პერსონალის მართვის წესები;
- პერსონალის მართვის პოლიტიკა;
- პერსონალთან გაფორმებული ხელშეკრულების ნიმუშები;
- პერსონალის პირადი საქმეები;
- აკადემიის წესდება;

• სტრუქტურული ერთეულების დებულებები; • გასაუბრებების შედეგები.
რეკომენდაციები: • რეკომენდებულია, აფილირებული აკადემიური პერსონალი სრულად იცნობდეს საკუთარ უფლებებს და პასუხისმგებლობებს. • რეკომენდებულია აფილირებული აკადემიური პერსონალის ჩართვა გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში; • რეკომენდებულია, დაწესებულებამ პერსონალის ყველა წევრის განვითარების მიზნით უზრუნველყოს სამუშაო სფეროსთან დაკავშირებული შესაბამისი ტრენინგების განხორციელება. • რეკომენდებულია, აკადემიამ მხარი დაუჭიროს თავის პერსონალს საზღვარგარეთ ორგანიზებულ ღონისძიებებში მონაწილეობის მისაღებად, რაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია კვლევითი საქმიანობისთვის.
რჩევები: • იმ შემთხვევაში, თუ დაწესებულებას არ გააჩნია დამატებითი ფინანსური რესურსები მეტი რაოდენობის პერსონალის დასაწინაურებლად, უფრო სამართლიანი იქნება დამატებითი კრიტერიუმების გამოყენება დასაწინაურებელი პირების გამოსარჩევად და შესარჩევად.
საუკეთესო პრაქტიკა(ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): -
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
4.2. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის სამუშაო დატვირთვა
უსდ - ის აკადემიური / სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა უსდ - ში განხორციელებული საგანმანათლებლო პროგრამების/სამეცნიერო - კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობისა და სხვა მათზე დაკისრებული ფუნქციების ადეკვატურია.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, აკადემიას ჰყავს 65 აკადემიური პერსონალი, მათ შორის 28 აფილირებული: 24 პროფესორი; 21 ასოცირებული პროფესორი, 12 ასისტენტ პროფესორი და 8 ასისტენტი. ყველა მათგანი შერჩეულია კონკურსის წესით. სტუდენტების რაოდენობა შეადგენს 223 სტუდენტს. პერსონალის რაოდენობა საკმარისია სტუდენტების აღნიშნული რაოდენობისთვის, უფრო მეტიც, დაწესებულებას შეუძლია მოემსახუროს მეტ სტუდენტს. იმის გამო, რომ აკადემიის მიერ სტუდენტების და მათთან მიმართებაში პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგია ზოგადად არის განმარტებული, ასევე სტუდენტთა კონტინგენტის და აკადემიური / მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგია შემოიფარგლება ზოგადი ჩანაწერებით, ექსპერტთა ჯგუფისთვის შეუძლებელი იყო მოსალოდნელი სტუდენტების რაოდენობის განსაზღვრა და იმის დადგენა, საკმარისი იყო თუ არა არსებული

პერსონალის რაოდენობა. აკადემიის მიერ წარმოდგენილ დოკუმენტებში განსაზღვრულია სამიზნე ნიშნულები, რომლებიც დაზუსტდა გასაუბრების დროს. ზოგიერთ შემთხვევაში, გაურკვევლობა გამოიწვია იმან, რომ თვითშეფასების ანგარიშში სამიზნე ნიშნულების ფაქტობრივი მაჩვენებელი განსხვავდებოდა სამიზნე ნიშნულისგან, თუმცა აღნიშნული იყო როგორც მიღწეული. გასაუბრების დროს განიმარტა, რომ აღნიშნული სამიზნე ნიშნული მიღწეული იყო კონკრეტული თარიღისთვის. მოუხედავად ამისა, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ ასეთი ინფორმაციის წარდგენისას საჭიროა მეტი სიცხადე.

პროგრამის ხელმძღვანელებს და პროგრამის განხორციელებაში ჩართულ აკადემიურ პერსონალს გააჩნია დარგობრივი კვალიფიკაცია და იკავებენ სხვადასხვა ადმინისტრაციულ თანამდებობებს როგორც დაწესებულების შიგნით, ასევე მის გარეთ. იგივე ეხება მოწვეულ პერსონალს. აღნიშნული დასტურდება გასაუბრებებით და ხარისხის მართვის სისტემის მონაცემთა ბაზით. ზოგიერთი პერსონალის დატვირთვა აღემატება საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შესაბამის ნორმებს და შეადგენს კვირაში 40 საათზე მეტს, მაგალითად, კვირაში 80 საათს, კვირაში 161 საათს. მსგავსი მაჩვენებლები დაფიქსირებულია ხარისხის მართვის სისტემის მონაცემთა ბაზაში. როგორც დაწესებულების მიერ აღინიშნა, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის განრიგი ყოველ სემესტრში ახლდება, თუმცა აღნიშნული არ აისახება ხარისხის მართვის სისტემის მონაცემთა ბაზაში. აღსანიშნავია, რომ პერსონალი ადასტურებს სხვადასხვა დაწესებულებაში საქმიანობას; ისინი არ აკონკრეტებენ კონკრეტულ ყოველკვირეულ დატვირთვას, თუმცა აღნიშნავენ, რომ აქვთ დრო განახორციელონ რეგულარულად შესასრულებელი სამუშაო. გამოკითხვის შედეგების თანახმად, სტუდენტები არ განიცდიან პერსონალის გადატვირთულობის პრობლემას. ექსპერტთა ვიზიტის დროს, აკადემიაში აღნიშნული საკითხის პასუხისმგებელი პირი არ იმყოფებოდა ადგილზე, შესაბამისად ვერ მოხერხდა ადგილობრივი ბაზის შემოწმება, ხოლო ბაზაში არსებული მონაცემები დამატებით არ გადაეგზავნა ექსპერტთა ჯგუფს. შესაბამისად, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ დაწესებულებამ დროულად უნდა განაახლოს პერსონალის დატვირთვის ბაზა, როგორც ადგილობრივ დონეზე, ასევე ხარისხის მართვის სისტემის ბაზაში, იმისათვის, რომ დაზუსტდეს პერსონალის დატვირთვა მათ მიერ დაკავებული ყველა პოზიციის შესაბამისად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების დოკუმენტი
- სტუდენტების, აკადემიური / მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგია;
- პერსონალის პირადი საქმეები;
- გამოკითხვის შედეგები;
- ხარისხის მართვის სისტემის მონაცემთა ბაზა;
- გასაუბრებების შედეგები.

რეკომენდაციები:

- რეკომენდებულია, აკადემიამ დროულად განაახლოს პერსონალის საშტატო განრიგი, როგორც შიდა დონეზე, ასევე ხარისხის მართვის სისტემის მონაცემთა ბაზაში, რათა ნათელი იყოს პერსონალის დატვირთვა სხვა დაწესებულებებში.
- რეკომენდებულია შემუშავდეს სპეციალური მეთოდოლოგია, რომელიც განსაზღვრავს თითოეული საგანმანათლებლო პროგრამისთვის საჭირო აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ოპტიმალურ რაოდენობას სტუდენტების რაოდენობასთან მიმართებაში.

რჩევები: • სასურველია, პერსონალთან მიმართებით უფრო მკაფიოდ იყოს წარმოდგენილი დადგენილი სამიზნე ნიშნულები.
საუკეთესო პრაქტიკა(ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): -
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები

უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტზე ორიენტირებული გარემოს შექმნას და მათი უფლებების დაცვას; სთავაზობს სტუდენტებს შესაბამის სერვისებს, მათ შორის, დასაქმების ხელშეწყობის მექანიზმებს, უზრუნველყოფს სტუდენტების მაქსიმალურ ინფორმირებას, ახორციელებს მრავალფეროვან ღონისძიებებს და ხელს უწყობს სტუდენტების ჩართულობას ამ ღონისძიებებში. სტუდენტთა 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: თბილისის თავისუფალ აკადემიას შემუშავებული აქვს სასწავლო პროცედურების მარეგულირებელი დოკუმენტი, რომელიც აღწერს სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერების, შეწყვეტისა და აღდგენის წესებს; საგანმანათლებლო პროგრამების შესაბამისობის და საზღვარგარეთ მიღებული განათლების აღიარების განსაზღვრას (მტკიცებულება N22). ინფორმაციის საჯაროობა უზრუნველყოფილია უნივერსიტეტის ოფიციალური ვებ-გვერდის მეშვეობით, როგორც არის მობილობის პროცესი და ადგილობრივი სტუდენტების მიღება. გასაუბრებების დროს ექსპერტთა ჯგუფმა შეიტყო, რომ აკადემიაში მოქმედებს სწავლის პერიოდების აღიარების პროცედურები, რომლებიც ხორციელდება თანმიმდევრულად. აღნიშნული დადასტურდა როგორც სტუდენტების, ისე აკადემიური პერსონალის მიერ. უნდა აღინიშნოს, რომ აკადემიას აქვს ახლად აკრედიტებული ბიზნესის ადმინისტრირების ინგლისურენოვანი პროგრამა, სადაც 2024 წლის სექტემბერში მოსალოდნელია საერთაშორისო სტუდენტების ჩარიცხვა. თუმცა, ვებ - გვერდი არ მოიცავს ინფორმაციას საერთაშორისო სტუდენტებისთვის ჩარიცხვის პროცედურის შესახებ. გასაუბრების დროს, საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურის წარმომადგენელმა ვერ აღწერა საერთაშორისო სტუდენტების ჩარიცხვის პროცედურა, რაც ექსპერტთა ჯგუფს უქმნის წარმოდგენას, რომ პერსონალი არ არის სათანადოდ მომზადებული უცხოელი სტუდენტების მიღების პროცესისთვის. გამოკითხულებმა განმარტეს, რომ მათ ჯერ არ აქვთ მზა დოკუმენტი,

რომელიც დაარეგულირებს უცხოელი სტუდენტების მიღების პროცედურას და ამჟამად პერსონალი ფიქრობდა, რომ ასეთი დოკუმენტი უნდა მომზადებულიყო. თბილისის თავისუფალ აკადემიას შემუშავებული აქვს სტუდენტის უფლებების და კანონიერი ინტერესების დაცვის მექანიზმი (მტკიცებულება N28). სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები ადასტურებს, რომ სტუდენტები თვლიან, რომ მათი უფლებები დაცულია (გამოკითხულთა 87%) (მტკიცებულება N13). უნდა აღინიშნოს, რომ ყველა სტუდენტს მოეთხოვება გამოკითხვებში მონაწილეობის მიღება, იმისათვის, რომ მიეცეთ წვდომა თავიანთ პირად პროფილზე. ხელშეკრულებიდან და ეთიკის კოდექსიდან გამომდინარე, სტუდენტები ფლობენ ინფორმაციას თავიანთი უფლებების და პასუხისმგებლობების შესახებ (მტკიცებულება N15), რაც დადასტურდა გასაუბრებების დროს. ისინი ფლობენ ინფორმაციას გასაჩივრების პროცედურის შესახებ და ასევე გამოუყენებიათ აღნიშნული პროცედურა. იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილი იყოს ინფორმაციის სათანადოდ და დროულად მიწოდება, აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალს აქვს მჭიდრო კომუნიკაცია სტუდენტებთან.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი; • სტუდენტთა უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვის მექანიზმი; • სტუდენტის ხელშეკრულების ნიმუში; • ხარისხის მართვის სამსახურის ანგარიში - გამოკითხვის შედეგების ანალიზი; • ეთიკის კოდექსი; • თვითშეფასების ანგარიში; • გასაუბრებები.
რეკომენდაციები: • რეკომენდებულია ვებ-გვერდზე შეიქმნას სპეციალური გვერდი უცხოელი აბიტურიენტებისთვის, სადაც საჯაროდ ხელმისაწვდომი იქნება ინფორმაცია მიღების პროცესისა და ჩარიცხვის კრიტერიუმების შესახებ. • რეკომენდებულია, დაწესებულებამ უზრუნველყოს შესაბამისი პერსონალის გადამზადება საერთაშორისო სტუდენტების ჩარიცხვის პროცედურასთან დაკავშირებით.
რჩევები: • სასურველია, გაუქმდეს გამოკითხვებში სტუდენტების მონაწილეობის სავალდებულო მოთხოვნა. მონაწილეობა უნდა იყოს ნებაყოფლობითი.
საუკეთესო პრაქტიკა(ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): -
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

თბილისის თავისუფალი აკადემიის სტუდენტები იღებენ საკონსულტაციო მომსახურებას სასწავლო პროცესის და აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესების თაობაზე. გასაუბრებების დროს, სტუდენტებმა დაადასტურეს, რომ მათ ლექტორებთან აქვთ ღია კომუნიკაცია დამატებითი მხარდაჭერის მისაღებად.

აკადემიას აქვს სასწავლო მართვის სისტემა "სტუდენტის ბაზა", რომელიც ხელმისაწვდომია ყველა სტუდენტისთვის. ზოგიერთ სტუდენტს სთხოვეს ბაზაში შესვლა და სტუდენტის სერთიფიკატის მოთხოვნა ან სასწავლო კურსის რომელიმე წიგნის გახსნა, თუმცა სამწუხაროდ, სტუდენტმა ვერ შეძლო ამის გაკეთება. მოგვიანებით ადმინისტრაციამ განმარტა, რომ სასწავლო მართვის სისტემა იყო რეკონსტრუქციის პროცესში და აღნიშნულის გამო სტუდენტებს არ ჰქონდათ მისი გამოყენების შესაძლებლობა ზაფხულში.

გასაუბრებებმა გამოავლინა, რომ აკადემიური პერსონალისგან სასწავლო მასალების მისაღებად ხშირად გამოიყენებოდა სოციალური მედიის ჩათები და ელ - ფოსტა.

თვითშეფასების ანგარიშში აკადემია აღნიშნავს, რომ საჭიროების შემთხვევაში, სტუდენტის ინტერესების და აკადემიური მომზადების დონის შესაბამისად, იქმნება ინდივიდუალური პროგრამა. გასაუბრებების დროს სტუდენტებმა დაადასტურეს, რომ მათ შეუძლიათ ისარგებლონ ინდივიდუალური გეგმებით იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულები არიან და ვერ ესწრებიან ყველა ლექციას. აღნიშნულმა მოქნილობამ მოიზიდა ზოგიერთი სტუდენტი და სწავლისთვის აირჩია თბილისის თავისუფალი აკადემია.

აკადემიაში ფუნქციონირებს სტუდენტთა/კურსდამთავრებულთა დახმარების და კარიერული განვითარების ცენტრი (მტკიცებულება N30). სტუდენტები მუდმივად იღებენ ინფორმაციას შრომის ბაზარზე მიმდინარე მოვლენების და პერსპექტივების შესახებ (მტკიცებულება N12). აკადემია თვალყურს ადევნებს მისი კურსდამთავრებულების დასაქმების მაჩვენებელს: მათი კურსდამთავრებულების 82% დასაქმებულია, აქედან 69% - პროფესიით (მტკიცებულება N31).

ამჟამად აკადემიის სტუდენტებს არ აქვთ შესაძლებლობა მონაწილეობა მიიღონ გაცვლით მობილობის პროგრამებში, თუმცა, აკადემიას 2024 წლის ნოემბერში დაგეგმილი აქვს საერთაშორისო პარტნიორებთან თანამშრომლობა სტუდენტების გაცვლითი მობილობის ფარგლებში.

აკადემიური პერსონალი ახალისებს სტუდენტებს მონაწილეობა მიიღონ საერთაშორისო პროექტებში. სამართლის სკოლას გააჩნია ასეთი პროგრამა და შერჩეულ იქნა მაღალი შეფასების და ინგლისური ენის ცოდნის დონის მქონე სტუდენტი საერთაშორისო პროექტში მონაწილეობის მისაღებად.

აკადემია საგანმანათლებლო პროგრამების და აქტივობების გარდა მაღალ პრიორიტეტს ანიჭებს მრავალფეროვან სტუდენტურ ცხოვრებას. აკადემია მხარს უჭერს სხვადასხვა სპორტულ, სახელოვნებო და კულტურულ აქტივობებს. აკადემიის სტუდენტებს ფინანსური მხარდაჭერისთვის შეუძლიათ მიმართონ აკადემიის სტრუქტურულ ერთეულს, ფინანსური და მატერიალური რესურსების დეპარტამენტს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • კარიერული მხარდაჭერის სამსახური; • კურსდამთავრებულთა კვლევის შედეგები; • სასწავლო პროცესის ფოტო და ვიდეო მასალა; • მემორანდუმები; • სოციალურად მოწყვლადი სტუდენტების მხარდაჭერის ინსტრუმენტები და შედეგები; • თვითშეფასების ანგარიში; • გასაუბრებები.
რეკომენდაციები: • რეკომენდებულია, სტუდენტებისთვის გაცვლითი მობილობის პროგრამების შეთავაზება. • რეკომენდებულია, აკადემიური მიზნებისთვის სოციალური მედიის გამოყენების ჩანაცვლება და სტუდენტთა ბაზის გამოყენების გაზრდა.
რჩევები: -
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): -
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

6. კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

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

6.1 კვლევითი საქმიანობა

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

თბილისის თავისუფალი აკადემია, როგორც კოლეჯი, ახორციელებს მხოლოდ უმაღლესი განათლების პირველი ციკლის საგანმანათლებლო პროგრამებს ბაკალავრის დონეზე და არ აქვს სამაგისტრო ან სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამები. ეს გარემოება უნდა იქნეს გათვალისწინებული, როგორც იმის არგუმენტი, რომ კვლევითი აქტივობების დონე შეესაბამება "პირველი ციკლის" ინსტიტუციას. წარმოდგენილ თვითშეფასების ანგარიშსა და თანდართულ დოკუმენტაციაში აღნიშნულია, რომ აკადემია მისი დაარსებიდან (1996 წელი) აქტიურად უწყობს ხელს კვლევითი კომპონენტის გაძლიერებას. არსებული სტატუსის გამო, აკადემიის ბოლო დროის სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობა ძირითადად ორიენტირებული იყო საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციების ჩატარებასა და საკუთარი სამეცნიერო ჟურნალის გამოცემაზე. თუმცა, ამ ეტაპზე აკადემია გეგმავს "კოლეჯის" სტატუსის შეცვლას „უნივერსიტეტის" სტატუსით და სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელებას, რაც უდავოდ გააფართოვებს და გაზრდის მის სამეცნიერო-კვლევით სფეროს.

თვითშეფასების ანგარიშში შესულია კომენტარი სტუდენტების მონაწილეობაზე კვლევით პროექტებში. ამ საკითხზე კონცენტრირებით და სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან ინტერვიუს მეშვეობით, ჯგუფმა შენიშნა სტუდენტთა კონტრიბუციების მაგალითები აკადემიის ყოველწლიურ სამეცნიერო კონფერენციებში. კვლევით პროექტებში სტუდენტების მცირე მასშტაბით მონაწილეობის საკითხი დადასტურდა როგორც წარმოდგენილი დოკუმენტაციით, ასევე ექსპერტთა ჯგუფის შეხვედრით სტუდენტებთან, სადაც სტუდენტებმა აღნიშნეს, რომ მსგავსი შემთხვევები სმენიათ, თუმცა თავად მონაწილეობა არ მიუღიათ.

გარდა ამისა, წარმოდგენილი ინფორმაციის საფუძველზე ნათელი არ იყო, თუ რამდენად და როგორ უჭერს მხარს კვლევითი საქმიანობა ინსტიტუციის მისიას, და ის კრიტერიუმები, რომლითაც პროექტების შერჩევა ხდება დაფინანსებისთვის, პირდაპირ არ ასახავს აკადემიის მისიას. ინტერვიუებმა ხაზი გაუსვა იმას, რომ ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკისა და საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციების, სემინარებისა და სიმპოზიუმების ორგანიზებასთან დაკავშირებული საკითხების ხსენების გარდა, აკადემიის სტრატეგიული მიზნები პირდაპირ არ უკავშირდება ინდივიდუალური აკადემიური პერსონალის კვლევით

საქმიანობას, რომელიც ფოკუსირებული უნდა იყოს აკადემიის კვლევისა და საგანმანათლებლო შესაძლებლობების განვითარებისათვის პრიორიტეტულ მიმართულებაზე.

აკადემიის მისიისა და სტრატეგიული მიზნების განხორციელების, ასევე საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარების უზრუნველსაყოფად, დაწესებულების ახალი კვლევითი განვითარების სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა უახლოესი პერიოდისათვის მიმართული უნდა იყოს ინსტიტუციის კვლევითი პრიორიტეტებისაკენ. ცალკეული პერსონალი, რომელთაც კვლევითი ნაშრომები აქვთ, კვლევის შედეგებს სწავლების პროცესში აინტეგრირებენ, თუმცა არ არსებობს საერთო მეთოდოლოგია და კარგი პრაქტიკა, რომელიც უზრუნველყოფს კვლევითი შედეგების სისტემატურ ინტეგრაციას სწავლების პროცესში.

2023-2024 წლების ბიუჯეტში კვლევითი მიზნებისათვის გამოყოფილია 14,000 ლარი (სემინარებსა და კონფერენციებში მონაწილეობისა და სამეცნიერო კვლევების ხარჯი), მაგრამ 2024-2025 წლების ბიუჯეტში დაფინანსება გაიზრდება და შეადგენს 75,000 ლარს. თუმცა, თვითშეფასების ანგარიშის დანართად წარმოდგენილი 2022-2024 წლების სამოქმედო გეგმა მიუთითებს, რომ ყოველწლიურად მხოლოდ 8,000 ლარი გამოიყოფა კვლევითი მიზნებისთვის (ერთობლივი საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის ორგანიზება და აკადემიური და მოწვეული პერსონალის სამეცნიერო პუბლიკაციები, ნაშრომები, სტატიები).

კვლევის შედეგები მოიცავს აკადემიური პერსონალის მიერ შექმნილ ინდივიდუალურ სამეცნიერო ნაშრომებს, რომლებიც გამოქვეყნებულია კონფერენციების მასალებში საქართველოში და საზღვარგარეთ, მათ შორის აკადემიის სამეცნიერო კონფერენციის ფარგლებში, ქართულ ჟურნალებში და რამდენიმე საერთაშორისო ჟურნალში. კვლევითი ნაშრომების დაახლოებით ნახევარი ქვეყნდება ადგილობრივ ჟურნალებში. საერთო ჯამში, 120-დან 75 აკადემიურ პერსონალს (მათ შორის აფილირებული აკადემიური და მოწვეული პერსონალი) მინიმუმ ერთი სამეცნიერო ნაშრომი აქვს (7 წლიან პერიოდში საშუალოდ 9 პუბლიკაცია ერთ აკადემიურ პერსონალზე). ფაკულტეტებს შორის არსებობს დისბალანსი, და ჯგუფის მიერ ჩატარებულმა ანალიზმა აჩვენა, რომ სამართლის სკოლაში საშუალოდ 7 პუბლიკაცია მოდის ერთ პერსონალზე, ხოლო ბიზნესის ადმინისტრირებისა და სოციალურ მეცნიერებათა სკოლაში საშუალოდ 12. კვლევითი ნაშრომების დიდ ნაწილს წარმოადგენს კონფერენციების პრეზენტაციები. თვითშეფასების ანგარიშიდან და ინტერვიუებიდან ნათელი გახდა, რომ აკადემია აგროვებს მისი აკადემიური პერსონალის შექმნილ ყველა სამეცნიერო ნაშრომს, მიუხედავად იმისა, არის თუ არა ეს ნაშრომები აფილირებული თბილისის თავისუფალ აკადემიასთან. ამჟამად, ხელმისაწვდომი არ არის სანდო მონაცემები და ინფორმაცია, აკადემიური პერსონალის აკადემიის მიერ მხარდაჭერილი კვლევითი საქმიანობის შესახებ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

• სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2018-2024 • მიზნობრივი სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების განხილვის, დამტკიცებისა და მონაწილეობის წესი • სამეცნიერო კვლევითი ცენტრის დებულება • აკადემიური პერსონალის პუბლიკაციებისა და პროექტების ანგარიში • ერთობლივი კვლევითი პროექტის განხორციელების შეთანხმება • პლაგატის პროგრამის (Turnitin) შეთანხმება • თვითშეფასების ანგარიში • ინტერვიუები
რეკომენდაციები: • რეკომენდებულია, განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმოს სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ინსტიტუციურ მხარდაჭერას და გაძლიერდეს კვლევაზე აქცენტი როგორც სტრატეგიაში, ასევე ყოველდღიურ საქმიანობაში, იმისათვის, რომ აკადემიამ "კოლეჯის" სტატუსი შეიცვალოს „უნივერსიტეტის" სტატუსით. □ რეკომენდებულია, მომავალი პერიოდისთვის კვლევების ახალი განვითარების სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავებისას, მეტი ყურადღება გამახვილდეს დაწესებულების კვლევით პრიორიტეტებზე, რათა უზრუნველყოფილ იქნას აკადემიის მისიისა და სტრატეგიული მიზნების განხორციელება და საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარება. • რეკომენდებულია, აკადემიის აფილირებული აკადემიური პერსონალის კვლევითი საქმიანობის ხარისხის ამაღლება, იმისათვის, რომ სტუდენტები აქტიურად ჩაერთონ სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობაში. ეს, თავის მხრივ, უზრუნველყოფს კვლევის შედეგების ეფექტურ ინტეგრირებას სასწავლო პროცესში და სტუდენტებისთვის უკეთეს სამეცნიერო გამოცდილებას. • რეკომენდებულია, აკადემიამ უფრო მკაფიოდ განსაზღვროს კვლევითი საქმიანობის არსი უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში, გააკეთოს აქცენტი მაღალი დონის პუბლიკაციებზე და ფოკუსირდეს იმ კვლევით პროექტებზე, რომლებიც მნიშვნელოვანია აკადემიისთვის და შეესაბამება სტრატეგიულ პრიორიტეტებს. • რეკომენდებულია დაწესებულებამ განსაზღვროს და დაადგინოს კვლევითი პრიორიტეტები იმ დარგების შესაბამისად, რომლებშიც ხორციელდება საგანმანათლებლო პროგრამები, რათა მოხდეს აკადემიის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის უზრუნველყოფა, კვლევითი პროდუქტების კომერციალიზაციის შესაძლებლობების გაზრდა და საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარების ხელშეწყობა.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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

6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია

- უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და სახელოვნებო-შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა.
- ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით/სახელოვნებო საქმიანობაში.
- უსდ ზრუნავს კვლევითი/განვითარების/ შემოქმედებითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციაზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

თვითშეფასების ანგარიშში აღნიშნულია, რომ რებრენდინგის შემდეგ, დაწესებულებას აქტიურად აწარმოებს სამეცნიერო და კვლევით საქმიანობას და ზრუნავს მის განვითარებაზე. აკადემიამ განავითარა ისეთი საქმიანობები, რომელიც ხელს უწყობს კვლევის ხარისხის გაუმჯობესებას, ახალგაზრდა მკვლევარების მეცნიერებისაკენ მიზიდვას და მათ კვლევაში ჩართულობას, კვლევის დაფინანსების ერთიანი სისტემის შექმნას/განვითარებას, აკადემიური პერსონალის მხარდაჭერას ადგილობრივი და საერთაშორისო გრანტების მოპოვების მიზნით და სხვა. მაგალითისათვის, აკადემიის სამეცნიერო და კვლევითი პოტენციალის გასაზრდელად, მეცნიერების პოპულარიზაციისათვის, ადგილობრივ და უცხოურ უნივერსიტეტებთან და სამეცნიერო ცენტრებთან კავშირების დასამყარებლად და არსებული კავშირების განსავითარებლად, აკადემიაში 2024 წლის 9 იანვარს შეიქმნა სტრუქტურული ერთეული - სამეცნიერო კვლევითი ცენტრი. ცენტრის მიზნები, ამოცანები და ფუნქცია-მოვალეობები განსაზღვრულია შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის დებულებაში და ხელმისაწვდომია აკადემიის ოფიციალურ ვებგვერდზე (დოკუმენტი №5). თუმცა, ცენტრის დირექტორი და თანამშრომლები ახლად დანიშნული თანამშრომლები არიან, რომლებიც ასევე სხვა ორგანიზაციებშიც მუშაობენ და ჯერ კიდევ არ არიან საკმარისად კარგად გათვითცნობიერებულნი სამეცნიერო-კვლევითი განვითარების სტრატეგიის პრიორიტეტებში და ადაპტირებულნი აკადემიის ორგანიზაციულ გარემოში.

თვითშეფასების ანგარიშისა და აკადემიის ადმინისტრაციულ და აკადემიურ პერსონალთან ინტერვიუების შედეგების თანახმად, დაწესებულებას შემუშავებული აქვს გარკვეული მექანიზმები სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის განვითარებისთვის, კვლევის ხარისხის ამაღლებისთვის, სამეცნიერო კვლევისა და საგანმანათლებლო პროცესების ინტეგრაციისა და ინტერნაციონალიზაციისათვის, ასევე სამეცნიერო კვლევის მოტივაციის წახალისებისთვის. თუმცა, ეს მექანიზმები საჭიროებს გაუმჯობესებას, რადგან ზედმეტად ზოგადია და არ ფუნქციონირებს საკმარისად ეფექტურად. როგორც ჯგუფის მიერ აღინიშნა, დოკუმენტი, რომელიც აღწერს აკადემიის მიდგომას პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის

შეფასებისადმი, იწყება მისიის ხსენებითა და ორგანიზაციის მოწადინებით, რომ გააუმჯობესოს პერსონალის კვლევის ხარისხი (დოკუმენტი №22). აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის რელევანტური, ვალიდური და ობიექტური შეფასება არ განხორციელებულა, არსებული შეფასების მეთოდების/ინსტრუმენტების განსაზღვრული შესაძლებლობების გამო.

გარდა ამისა, თვითშეფასებასა და სხვა წარმოდგენილ დოკუმენტებში მოცემულია ინფორმაცია აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასების შესახებ. აქ მითითებულია, რომ შეფასება ორიენტირებულია პერსონალის როგორც კვლევით, ისე საგანმანათლებლო კომპეტენციაზე. თუმცა, ჯგუფმა შენიშნა, რომ კვლევითი კომპეტენციის და სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების კრიტერიუმები არ შეიცავს პირდაპირ მითითებას კვლევის შედეგების გავლენის შესახებ სწავლებაზე.

თვითშეფასებაში აღნიშნულია, რომ აკადემია რეგულარულად ატარებს საინფორმაციო შეხვედრებს, ტრენინგებს, სემინარებს კვლევითი კომპონენტების პრაქტიკაში დანერგვის მიზნით და უზრუნველყოფს აკადემიური პერსონალის შესაბამის აქტივობას სამეცნიერო სფეროში, როგორცაა კვლევების ჩატარება, ადგილობრივ და საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობა. აკადემიაში ყოველწლიურად ორგანიზდება საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციები, რომელთა აქტიური მონაწილეები არიან აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალი, სტუდენტები, კურსდამთავრებულები და სხვა დაინტერესებული პირები, როგორც ქვეყნის შიგნიდან, ასევე მის ფარგლებს გარედან. აკადემიაში ფუნქციონირებს საერთაშორისო რეცენზირებული ჟურნალი "Academlab", სადაც ნებისმიერ დაინტერესებულ პირს შეუძლია გამოაქვეყნოს სტატია (წლიური საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია აკადემიაში ტარდება 1996 წლიდან; ჯამში ჩატარებულია 23 კონფერენცია).

თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, აკადემიამ სამეცნიერო კვლევისა ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობისთვის განავითარა კვლევის მენეჯმენტის ახალი გზები და მიდგომები, რაც თავის მხრივ საჭიროებს კომპლექსური ზომების მიღებას და მეცნიერების დაფინანსების გაზრდას. ამ პოლიტიკის განხორციელების მექანიზმებთან შესაბამისობაში, აკადემიამ განსაზღვრა განვითარებისთვის საჭირო ამოცანები. აკადემიას აქვს ინტერნაციონალიზაციის გეგმა, რომელიც მოიცავს საერთაშორისო პარტნიორების სისტემატურ მოძიებას საერთაშორისო სამეცნიერო კონსორციუმების შესაქმნელად, კვლევის მსგავსი მიზნებით, საგრანტო აპლიკაციებისა და/ან საერთაშორისო კვლევითი აქტივობების განსახორციელებლად, რომელიც თანადაფინანსებული იქნება აკადემიის მიერ. ამასთანავე, დაწესებულება მხარს უჭერს ისეთ სამეცნიერო კვლევით აქტივობებს, რომლებიც მიზნად ისახავს კვლევასთან დაკავშირებული ახალი ცოდნის, ხედვებისა და პერსპექტივების განვითარებას. ამ მიზნით, საგრანტო პროექტების შეფასების შედეგი კრიტერიუმები შეიქმნა:

- კვლევის თემის აქტუალურობა;

- კვლევის სიახლე და პრობლემის ფორმულირება;
- კვლევის მიზნები და ამოცანები; მეთოდოლოგია;
- მოსალოდნელი შედეგების სამეცნიერო ღირებულება და მათი გავრცელების გეგმა;
- საერთაშორისო და ადგილობრივი თანამშრომლობის დონე;
- პროექტის განხორციელების გეგმის (საფეხურები, ვადები და განხორციელების მეთოდები) შესაბამისობა კვლევის მიზნებთან და ამოცანებთან;
- ბიუჯეტის შესაბამისობა კვლევის მიზნებთან და ამოცანებთან;
- პროექტის ეფექტური განხორციელებისათვის საჭირო ადამიანური და მატერიალური რესურსების შესაბამისობა კვლევის მიზნებთან და ამოცანებთან.
- კვლევისათვის საჭირო მასალების შესაბამისობა კვლევით პროექტთან

ამასთანავე, 2023/2024 წლებში ინსტიტუციამ დაამყარა ახალი თანამშრომლობები საერთაშორისო პარტნიორებთან და ბულგარეთში, რუსეს უნივერსიტეტთან ახალი პარტნიორობის ფარგლებში აკადემია ახორციელებს კვლევით პროექტს. აკადემიის ადმინისტრაციულ ლიდერებთან და აკადემიურ პერსონალთან გამართული ინტერვიუების მიხედვით, ეს პროექტი შეუწყობს ხელს სამართლის საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამის სტუდენტების ჩართვას საერთაშორისო სამეცნიერო საქმიანობაში და მათ მობილობას ბულგარეთის რუსეს უნივერსიტეტში ამ კვლევითი პროექტის ფარგლებში. ასევე, ბიზნესის ადმინისტრირებისა და სოციალურ მეცნიერებებისა და სამართლის სკოლებში გამოცხადდა მიზნობრივი სამეცნიერო კვლევითი პროექტების კონკურსი, რომელიც ასევე წაახალისებს და შეუწყობს ხელს სტუდენტების ჩართულობას კვლევით საქმიანობაში.

არსებული მტკიცებულებების მიხედვით, ინსტიტუციას გარკვეული წარმატებები აქვს საერთაშორისო კონფერენციების ორგანიზებაში პარტნიორ უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობით, თუმცა, ჯგუფმა ვერ დაადგინა, განუხორციელებია თუ არა პერსონალს ერთობლივი კვლევები უცხოურ უნივერსიტეტებში მოღვაწე კოლეგებთან ერთად (გარდა რუსეს უნივერსიტეტის შემთხვევისა). ასევე ნაკლები მტკიცებულება არსებობს ამ პარტნიორობების ფარგლებში სხვა კვლევით საქმიანობებთან დაკავშირებით. ჯგუფმა აღნიშნა, რომ ეს საკითხი გათვალისწინებული უნდა იყოს, თუ აკადემია წარმატებული საერთაშორისო პარტნიორობების გაფართოებას გეგმავს.

მიუხედავად იმ ჩანაწერებისა, რომლებიც მოცემულია თვითშეფასების ანგარიშში და სხვა წარდგენილ დოკუმენტებში, კვლევის ინტერნაციონალიზაციის ამჟამინდელი მდგომარეობა მიჩნეულია ინსტიტუციის სისუსტედ. შესაბამისად, აკადემიის ინტერნაციონალიზაციის

პოლიტიკა, საერთაშორისო სამეცნიერო სივრცეში ინტეგრაციის თალსაზრისით, შეიძლება განხილული იყოს როგორც სუსტი წერტილი ინსტიტუციისა, რომელიც გეგმავს კოლეჯის სტატუსის ნაცვლად უნივერსიტეტის მიღებას. ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის (მათ შორის მოწვეული ლექტორების) ინტერვიუს დროს, ჯგუფმა პოზიტიურად აღნიშნა იმ ფაქტორების გულწრფელი ანალიზი, რომელიც ხელს უშლის ინსტიტუციის პროგრესს ამ მიმართულებით.

აკადემიის თვითშეფასების ანგარიშში, სტრატეგიული გეგმისა და კვლევის განვითარების სტრატეგიაში ნათქვამია, რომ ინსტიტუცია ხელს უწყობს ფუნდამენტური კვლევის განვითარებას, რომლის მთავარი მიზანია ახალი იდეების, მოვლენებისა და ფაქტების, თეორიებისა და მოდელების შესწავლის ხელშეწყობა. კვლევა უნდა იყოს გრძელვადიანი სოციალური, პოლიტიკური, საზოგადოებრივი და/ან კულტურული პროგრესის საფუძველი. კვლევა ხელს უწყობს კონკურენტუნარიანი სამეცნიერო გარემოს შექმნას, მაღალი ხარისხის კვლევის განვითარებას, კვლევის საერთაშორისო სტანდარტებთან მიახლოებას, კვლევის შედეგების საგანმანათლებლო პროცესში ინტეგრირებას და ახალგაზრდა მკვლევარების სამეცნიერო პოტენციალის ზრდას მათი კვლევაში ჩართვის გზით.

მიუხედავად იმისა, რომ განისაზღვრა სამიზნე ნიშნულები და შემუშავდა კვლევითი საქმიანობის განვითარების მხარდამჭერი მექანიზმები, გაიმართა შეხვედრები საუნივერსიტეტო საზოგადოების ინფორმირებისათვის და სხვა ღონისძიებები, რომელსაც აკადემია ატარებს მიზნობრივი სამეცნიერო საქმიანობის გაუმჯობესების მიზნით, კვლევითი საქმიანობის ხარისხი საჭიროებს გაუმჯობესებას.

მოცემული ინფორმაციისა და თანამშრომლებთან გამართული დისკუსიების საფუძველზე, ჯგუფმა დაადგინა, რომ აკადემიისთან აფილირებული აკადემიური, არააფილირებული და მოწვეული პერსონალის მიერ შესრულებული სამუშაო კატეგორიზებულია, როგორც "ადგილობრივ ჟურნალებში გამოქვეყნებული ნაშრომები", "საერთაშორისო ჟურნალებში გამოქვეყნებული ნაშრომები", ადგილობრივ და საერთაშორისო კონფერენციებზე წარმოდგენილი მოხსენებები, უწყვეტი განათლების აქტივობები და სხვა. ვინაიდან აკადემიის 65-დან მხოლოდ 28 აკადემიური თანამშრომელია აფილირებული, მაღალია მოწვეულ პერსონალზე დამოკიდებულების დონე და აკადემიის მიერ მოწოდებული სიებიდან ნათელია, რომ ბევრი ამ პერსონალიდან სამეცნიერო და კვლევით საქმიანობას ეწევა სხვა დაწესებულებებში. მიუხედავად ამისა, აკადემიის მცირე რაოდენობის აფილირებული თანამშრომლებისთვის, საბაზისო კვლევითი საქმიანობის განხორციელება და კვლევასთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილებებში აქტიური მონაწილეობა ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვალდებულებაა.

ერთ-ერთ თანდართულ დოკუმენტში ნათქვამია, რომ აკადემია უზრუნველყოფს კვლევით თავისუფლებას. აკადემიური პერსონალი თავისუფალია, განსაზღვროს კვლევის თემა, თუმცა კვლევითი თავისუფლება აკავშირებულია აკადემიურ კეთილსინდისიერებასთან, რაც გულისხმობს, რომ კვლევის პროცესი და შედეგები არ დააზარალებს საზოგადოებას და

კვლევა განხორციელდება პერსონალის უნივერსალურ ეთიკურ ღირებულებებთან თანხვედრაში. პერსონალი აქტიურად მონაწილეობს „სხვადასხვა აქტივობებში, რომლებიც ემსახურება მათ პროფესიულ და პედაგოგიურ განვითარებას“. მოყვანილი მაგალითები შეეხება სხვა ორგანიზაციებიდან მოწვეული სტუმრების ლექციებზე დასწრებას, აკადემიის მიერ ჩატარებულ კონფერენციებსა და პარტნიორი ინსტიტუტების მიერ შეთავაზებულ ტრენინგს.

აღსანიშნავია, რომ ახალგაზრდა პერსონალის მეცნიერებაში ჩართვა და მათი მოზიდვა აკადემიის ერთ-ერთი პრიორიტეტია. აკადემიაში დაგეგმილია რამდენიმე ღონისძიება, რომელთა ძირითადი მიზანია ახალგაზრდა მკვლევრებისა და მეცნიერების მხარდაჭერა, სტუდენტების კვლევით საქმიანობაში ჩართვა და აკადემიური კარიერით დაინტერესება. აკადემიის ფინანსური და მატერიალური რესურსების სამსახური ანაწილებს ფინანსურ რესურსებს აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალზე, რათა უზრუნველყოს სახელმძღვანელოების, ნაშრომების, სტატიების, მონოგრაფიების და სხვა მასალების გამოქვეყნება როგორც ადგილობრივი, ისე საერთაშორისო მასშტაბით. აკადემიის ბიუჯეტში ყოველწლიურად იზრდება დაფინანსება სამეცნიერო კვლევებისთვის, პროექტებისთვის და თანამშრომლების მონაწილეობისთვის სამეცნიერო ღონისძიებებში. აკადემიის კვლევითი საქმიანობის მხარდაჭერისა და დაფინანსების მექანიზმების რეგულაციები გამჭვირვალეა.

მიუხედავად ზემოხსენებული ფაქტისა, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ხარისხის გაუმჯობესებისთვის გამოყოფილი ბიუჯეტი არაა საკმარისი და საჭიროა მისი გაზრდა. დაფინანსების სიმცირე შეიძლება განვიხილოთ როგორც აკადემიის ინტერნაციონალიზაციის მიზნების განხორციელების, ასევე ფუნდამენტური კვლევების განვითარებისა და ახალგაზრდა თაობის სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობებსა და/ან პროექტებში ჩართვის მოტივაციის გაზრდის ერთ-ერთი შემაფერხებელი ფაქტორი.

ჯგუფმა იხილა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ თანამშრომლების კვლევითი საქმიანობის ხელშეწყობისთვის გარკვეული ფინანსური მხარდაჭერა არსებობს, ფინანსების გადანაწილება დაბალია საერთაშორისო თანამშრომლობის განვითარებაზე, ფუნდამენტური კვლევების განვითარებაზე და კვლევითი პროდუქტების კომერციალიზაციაზე. თანამშრომლებისთვის კვლევების მხარდაჭერის დამატებითი რესურსებიც არსებობს. ჯგუფს უთხრეს, და აკადემიის დოკუმენტაციამაც დაადასტურა, რომ მოწვეული პერსონალიც სარგებლობს ფინანსური დახმარებით, და ჯგუფისთვის აშკარა იყო, რომ აკადემია წარმატებით იზიდავს იმ პერსონალს, რომელიც ინარჩუნებს კვლევით აქტივობის ისეთ დონეს, რომელიც შეესაბამება პირველ ციკლის პროგრამების მხარდაჭერის მოთხოვნებს.

ფუნდამენტური კვლევების განვითარებისა და კვლევითი საქმიანობების ინტერნაციონალიზაციის, კვლევითი პროდუქტების კომერციალიზაციის, ასევე ახალგაზრდა თაობის სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობებსა და/ან კვლევითი პროექტების შემუშავებაში/განხორციელებაში ჩართვის ხელშესაწყობად, აუცილებელია კვლევისა და

განვითარების ინტერნაციონალიზაციისთვის გამოყოფილი ბიუჯეტის გაზრდა და საგრანტო პროგრამების შემუშავება, რომლებიც პირდაპირ მიემართება მათ. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია შეიქმნას პროექტების შერჩევისა და შეფასების ვალიდური ინსტრუმენტები და კრიტერიუმები.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2018-2024 და სამოქმედო გეგმა 2022-2024
- კვლევის განვითარების სტრატეგია
- აკადემიის ბიუჯეტი
- მიზნობრივი სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების განხილვის, დამტკიცებისა და მონაწილეობის წესი
- აკადემიური პერსონალის პუბლიკაციებისა და პროექტების ანგარიში
- ერთობლივი კვლევითი პროექტის განხორციელების შეთანხმება
- თვითშეფასების ანგარიში
- ინტერვიუები

რეკომენდაციები:

- რეკომენდებულია, დაწესებულებამ უზრუნველყოს ახლად შემუშავებული სისტემის ეფექტური განხორციელება კვლევითი საქმიანობის ხარისხისა და პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შესაფასებლად.
- რეკომენდებულია, გაიზარდოს ბიუჯეტი კვლევის მხარდაჭერის სისტემის გასაუმჯობესებლად, რათა უზრუნველყოფილ იქნას ადეკვატური ფინანსური მხარდაჭერა პერსონალის კვლევითი საქმიანობისა და დაწესებულების ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკისთვის, განსაკუთრებით კვლევისა და განვითარების სფეროში, ასევე ფუნდამენტური კვლევების განვითარების ხელშესაწყობად.
- რეკომენდებულია, სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრისთვის აკადემიამ შეიმუშაოს სტრატეგია მკაფიო და შესაფასებელი მიზნებით, შესაბამისი სამოქმედო გეგმა მიღწევადი მიზნებითა და ამოცანებით, ასევე, კვლევითი პროექტების შერჩევისა და შეფასებისთვის მკაფიო პროცედურა ვალიდური და გაზომვადი კრიტერიუმებით, რათა მოხდეს აფილირებული პერსონალის კვლევითი და სამეცნიერო საქმიანობისა და სამეცნიერო-კვლევითი პროდუქტიულობის გაძლიერება.
- რეკომენდებულია, კვლევის ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობა საერთაშორისო ქსელებსა და პროექტებში მონაწილეობის გზით, ვინაიდან მხოლოდ საერთაშორისო პარტნიორობას შეუძლია გააძლიეროს კვლევითი შედეგები და წახალისოს აკადემიური პერსონალი იყოს უფრო აქტიური ამ მიმართულებით.

რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება: მოწინააღმდეგე დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება
უსდ-ს გააჩნია კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულებისა და აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასებისა და ანალიზის სისტემა.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: თვითშეფასების ანგარიშში მოცემულია გარკვეული მტკიცებულებები აკადემიის კვლევითი საქმიანობის შეფასებასთან დაკავშირებით, მათ შორისაა ინსტიტუციის მიერ დაფინანსებული პროექტების დამტკიცებისა და მონიტორინგის პროცედურების ნაკრები (მტკიცებულება #22). კომისიისთვის ასევე ხელმისაწვდომი იყო დოკუმენტი, რომელიც აყალიბებს პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების ინსტიტუციურ მიდგომას. აღნიშნული დოკუმენტი ასახავს აკადემიის მიერ კვლევითი საქმიანობის შეფასების განზრახულ პროცედურებს, სადაც საკვანძო როლს ხარისხის მართვის სამსახური ასრულებს. თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, თბილისის თავისუფალმა აკადემიამ დანერგა კვლევითი საქმიანობის ხარისხის შეფასების პროცედურები და აკადემიური/მოწვეული პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების რაოდენობრივი კრიტერიუმები. აკადემია მიზნად ისახავს აკადემიური/მოწვეული პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის განვითარებას, აკადემიის მისიისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმის გათვალისწინებით, საგანმანათლებლო აქტივობებთან ერთად, რაც ხელს შეუწყობს აკადემიური/მოწვეული პერსონალის კვლევითი საქმიანობის ხარისხის გაუმჯობესებას. პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების პროცედურა განმარტავს აკადემიური/მოწვეული პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის ტიპებს და პროდუქტიულობას, კვლევითი საქმიანობის ეფექტურობის შეფასების პროცედურას, ინდიკატორებსა და შეფასების შედეგებს. აღნიშნული შეფასება ხელს შეუწყობს

აკადემიური/მოწვეული პერსონალის კვლევითი საქმიანობის ხარისხის გაუმჯობესებას და წახალისებისა და პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრას. შეფასების საფუძველზე შემუშავდება რჩევები და რეკომენდაციები სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის გაუმჯობესების, ასევე აკადემიური/მოწვეული პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების შესახებ.

ჯგუფისათვის ხელმისაწვდომი იყო დოკუმენტები, რომლებიც ასახავს აკადემიის მიერ პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობისა და აკადემიური/მოწვეული პერსონალის შეფასების პროცედურებს. აღნიშნულ დოკუმენტებში მოცემულია სამეცნიერო საქმიანობის ტიპების ვრცელი (და შესაბამისი) ჩამონათვალი და ძალიან მოკლედ არის ახსნილი, თუ როგორ შეაფასებს დაწესებულება კვლევით საქმიანობას. დაფინანსებული პროექტების შეფასების და პერსონალისა და სტუდენტების გამოკითხვების გარდა, ასევე არსებობს კომბინირებული თვითშეფასებისა და შეფასების კითხვარი. კიდევ ერთი დოკუმენტი შეიცავს აკადემიის აკადემიური/მოწვეული პერსონალის შეფასების მექანიზმებს, რაც მოიცავს როგორც მათი სწავლების, ისე კვლევითი კომპეტენციის შეფასებას. ეს უკანასკნელი ხორციელდება კითხვარის მეშვეობით, რომელიც ორი კომპონენტისგან შედგება - თვითშეფასება და ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების სამსახურის შეფასება.

აკადემიის ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის ინტერვიუს დროს ექსპერტთა ჯგუფმა აღნიშნა, რომ აკადემიური პერსონალისთვის დაწესებული იყო შემდეგი მოთხოვნები: აფილირებული პროფესორი ვალდებულია ყოველწლიურად დააგროვოს არანაკლებ 50 ქულა სამეცნიერო და კვლევითი საქმიანობით, აფილირებული ასოცირებული პროფესორი - არანაკლებ 40 ქულა, აფილირებული ასისტენტ-პროფესორი - არანაკლებ 25 ქულა, აფილირებული ასისტენტი - არანაკლებ 10 ქულა, პროფესორი - არანაკლებ 30 ქულა, ასოცირებული პროფესორი - არანაკლებ 25 ქულა, ასისტენტ-პროფესორი - არანაკლებ 20 ქულა, ასისტენტი - არანაკლებ 10 ქულა.

ექსპერტთა ჯგუფმა ასევე აღნიშნა, რომ აკადემიური პერსონალი ვალდებულია, განახორციელოს ამ წესით განსაზღვრული სამეცნიერო საქმიანობა და ყოველწლიურად დააგროვოს მისთვის განსაზღვრული ქულების მინიმალური რაოდენობა. წლის ბოლოს აკადემიური პერსონალის მიერ წარდგენილ თვითშეფასების ანგარიშებს ამოწმებს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელი. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელი საბოლოო შეფასების შედეგებს აწვდის ფინანსებისა და მატერიალური რესურსების სამსახურს შემდგომი რეაგირებისთვის. აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ყოველწლიური შეფასების შედეგების რანჟირების საფუძველზე, სამი საუკეთესო შედეგის მქონე აკადემიური პერსონალი ჯილდოვდება ფულადი წახალისებით.

აკადემიაში ვიზიტის დროს პერსონალმა დაადასტურა, რომ აკადემია აქტიურად უჭერს მხარს პერსონალის კვლევითი საქმიანობის განხორციელებას. თვითშეფასების ანგარიში და

წარმოდგენილი დოკუმენტები ასახავს სამეცნიერო საქმიანობაში წამყვანი როლის მქონე პერსონალის მრავალფეროვან პასუხისმგებლობებს. ექსპერტთა ჯგუფს მიეწოდა ინფორმაცია, რომ სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრის დაარსებამდე აღნიშნული როლი დაკისრებული ჰქონდა დეკანს, ხოლო ზოგიერთი პასუხისმგებლობა (მაგალითად, კვლევითი საქმიანობის/პროდუქტების ინტერნაციონალიზაციის მხარდაჭერა) გადანაწილებული იყო საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურის ხელმძღვანელზე, ადამიანური რესურსების სამსახურსა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურზე.

რაც შეეხება სამეცნიერო-კვლევით ცენტრს, რომელიც 2024 წლის იანვარში დაარსდა და მის ჩართულობას აკადემიაში მიმდინარე კვლევითი საქმიანობის მხარდაჭერისა და შეფასების პროცესში, ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ დაადგინა, თუ რამდენად და როგორ უნდა იქნას მიღწეული აღნიშნული ცენტრის მიერ დასახული მიზნები.

ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის ამაღლების მიზნით, სამეცნიერო-კვლევითმა ცენტრმა უნდა შეიმუშაოს სტრატეგია, ცხადი და გაზომვადი მიზნებით, შესაბამისი სამოქმედო გეგმით, რომელსაც ასევე ექნება კონკრეტული მიზნები და ამოცანები, და ასევე ნათელი და დეტალიზებული პროცედურა, სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების რელევანტური და ვალიდური კრიტერიუმებით.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების წესები
- პერსონალის პროდუქტიულობის შეფასებისა და თვითშეფასების ფორმა
- პერსონალის კვლევით აქტიობებზე ინფორმაცია
- თვითშეფასების ანგარიში
- ინსტიტუციის მენეჯმენტთან, სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრის წარმომადგენლებთან, აკადემიურ პერსონალთან, სტუდენტებთან ინტერვიუების შედეგები

რეკომენდაციები:

- რეკომენდებულია, აკადემიის დამოუკიდებელი სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების/ერთეულების სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შიდა შეფასების პროცედურა შეესაბამებოდეს სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების საერთაშორისო სტანდარტებს (როგორცაა შეფასების პროცესში უცხოელი შემფასებლების მონაწილეობა, სამეცნიერო ბიბლიომეტრიის სხვადასხვა ფორმის გამოყენება და სხვ.).
- რეკომენდებულია, განხილულ იქნეს, უთმობს თუ არა სტრატეგიული განვითარების გეგმა და ოთხ-წლიანი სამოქმედო გეგმა სათანადო ყურადღებას სამეცნიერო / კვლევით საქმიანობას, და უზრუნველყოფილ იქნეს, რომ ორივე დოკუმენტი იძლეოდეს შესაბამის ინდიკატორებს ამ სფეროში დაწესებულებისა თუ ცალკეული პერსონალის საქმიანობის შესრულების შესაფასებლად.

რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება: მოწინააღმდეგე დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

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

7.1 მატერიალური რესურსი ○ უსდ-ს საკუთრებაში ან მფლობელობაში აქვს მატერიალური რესურსი (უძრავი და მოძრავი ქონება), რომელიც გამოიყენება დაწესებულების მისიით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად, სათანადოდ პასუხობს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვლევითი საქმიანობის მოთხოვნებს და შეესაბამება არსებულ და/ან დაგეგმილ სტუდენტთა რაოდენობას. ○ დაწესებულებაში არის საგანმანათლებლო საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო გარემო: სანიტარიული კვანძები, ბუნებრივი განათების შესაძლებლობა და გათბობის ცენტრალური სისტემა. ○ დაწესებულებაში დაცულია პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა. ○ დაწესებულებას აქვს ადაპტირებული გარემო სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: თბილისის თავისუფალმა აკადემიამ წარადგინა დოკუმენტები, რომლებიც ადასტურებს უძრავი და მოძრავი ქონების საკუთრებას. აღსანიშნავია, რომ აკადემიის შენობის ორი სართული (პირველი და მეორე) უშუალოდ აკადემიის მიერ გამოიყენება, ხოლო დანარჩენი სართულები გაქირავებულია. არსებული სივრცე საკმარისია 223 აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტისათვის. ადგილზე ვიზიტისას, შენობა სრულად დათვალიერდა. ადმინისტრაციასთან გამართული ინტერვიუს შედეგად აღინიშნა, რომ სტუდენტთა რაოდენობის ზრდის შემთხვევაში აკადემია სრულად გამოიყენებს მის საკუთრებაში არსებულ სივრცეს საკუთარი საგანმანათლებლო მიზნებისთვის. დათვალიერების

საფუძველზე, გაირკვა, რომ გაქირავებული ნაწილი ასევე გარემონტებულია და მისი გამოყენება აკადემიის მიზნებისთვის შესაძლებელია.

სტუდენტთა გამოკითხვების საფუძველზე, რაც სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან ინტერვიუებისას აღინიშნა, თავისუფალმა აკადემიამ გააშენა შენობამდე მისასვლელი გზა და ფუნქციონირებს კაფეტერიაც. თუმცა აღსანიშნავია, რომ საჭიროა კაფეტერიის გაფართოება. აკადემიას გააჩნია საკმარისი საგანმანათლებლო რესურსები, მათ შორის კომპიუტერული ტექნიკა. საგამოცდო სივრცე აღჭურვილია საჭირო პროგრამული უზრუნველყოფითა და ვიდეოკამერებით.

თბილისის თავისუფალი აკადემია ფლობს შენობას, რომელშიც ადმინისტრაციული და აკადემიური პროცესები მიმდინარეობს. შენობა თბილისის ცენტრში მდებარეობს. აკადემიის ინფრასტრუქტურა განახლებულია და თანამედროვე სტანდარტებს შეესაბამება.

აკადემიის ინფრასტრუქტურა მოიცავს:

- ფოიე
- სარეკრეაციო ზონები
- თეორიული სწავლების აუდიტორიები
- პროფესურის ოთახები
- ბიბლიოთეკა
- ადმინისტრაციული ოფისები
- ჯგუფური მუშაობის სივრცეები
- საკითხაი ოთახი
- საკონფერენციო დარბაზი
- სასამართლო ოთახი
- სტუდენტური ლაუნჯი
- არქივი
- ელექტრონული კატალოგი
- შესანახი ოთახები
- სანიტარული კვანძები
- კომპიუტერული ლაბორატორიები/საგამოცდო ცენტრი, პირველი სართული
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის ადაპტირებული სანიტარული კვანძები
- ცენტრალური გათბობა
- გაგრილების სისტემა — ყველა ოთახში
- რეაბილიტირებული სახანძრო წყლის ქსელი
- ევაკუაციის გეგმა
- სამედიცინო ცენტრი
- სათვალთვალო კამერები — ჩანაწერი ინახება 15 დღის განმავლობაში, შემდეგ ავტომატურად იშლება

- სპეციალური პანდუსი და ვერტიკალური პლატფორმა/ლიფტი
- ელექტრონული სისტემები სტუდენტებისა და თანამშრომლებისთვის: openbiblio
- უსადენო ინტერნეტი

აუდიტორიებს გააჩნია ბუნებრივი და ხელოვნური განათება. სანიტარული კვანძები მოწყობილია და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის მათი გამოყენება შესაძლებელია. შენობა გათბობის ცენტრალური სისტემით თბება და გაგრილების სისტემა ფუნქციონირებს.

სათვალთალო კამერებთან დაკავშირებით, კედლებზე არ არის მითითებული, რომ მიმდინარეობს ჩაწერა.

აკადემიამ შექმნა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის ადაპტირებული გარემო: სპეციალური პლატფორმა შესასვლელში და თანამედროვე ლიფტი, რაც მათ საშუალებას აძლევს პირველიდან მეორე სართულზე გადაადგილდნენ. შენობის წინ მდებარეობს უფასო პარკირების სივრცე. ექსპერტების ვიზიტის დროს აღნიშნული ადგილი არ იყო მონიშნული, რადგან, როგორც ნახსენები იყო, მისი მოპირკეთება ახლახანს დასრულდა და დაგეგმილია პარკირების ზონის შესაბამისი ნიშნებით აღნიშვნა. იმავე ადგილიდან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შეუძლიათ შენობასთან მიახლოება და შესვლა.

ხანძარსაწინააღმდეგო ინვენტარი და მისი მოქმედების ვადები, საევაკუაციო გასასვლელები და გეგმები შესაბამის ადგილებშია განთავსებული და შემოწმდა ექსპერტების მიერ. ვიზიტის დროს სამედიცინო კაბინეტში იმყოფებოდა ექიმი. ოთახში ცივი და ცხელი წყლის გამოყენების შესაძლებლობაც არსებობდა. პრეპარატების ვადები შემთხვევითობის პრინციპით შემოწმდა, და ასევე შემოწმდა რეგისტრაციის ჟურნალიც.

აკადემიის შენობაში წესრიგის დაცვაზე სპეციალური პირები (დაცვის თანამშრომლები) არიან პასუხისმგებელნი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უძრავი ქონების ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია, ამონაწერი საჯარო რეესტრიდან
- მოძრავი ქონების ფლობის ინვენტარიზაციის მასალები
- პრაქტიკის განმახორციელებელ ობიექტთა დადებული კონტრაქტი
- სახანძრო უსაფრთხოების, სამედიცინო დეტექციისა და წესრიგის დაცვის მექანიზმები
- თვითშეფასების ანგარიში
- ადგილზე დათვალიერება
- ინტერვიუები

რეკომენდაციები: რეკომენდებულია კედლებზე განთავსდეს შეტყობინებები/გამაფრთხილებელი ნიშნები იმის შესახებ, რომ მიმდინარეობს ვიდეოთვალთვალის კამერებით ჩაწერა.
რჩევები: - სასურველია კვების ობიექტის ფართის გაზრდა და შესაბამისად მოწყობა. - სასურველია ავტოსადგომის სივრცის შესაბამისი ნიშნულებით მონიშვნა.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.2. საბიბლიოთეკო რესურსები
ბიბლიოთეკაში არსებული გარემო, რესურსები და მომსახურება ხელს უწყობს სასწავლო და კვლევითი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებას და უსდ მუდმივად ზრუნავს მის განვითარებაზე. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: თბილისის თავისუფალმა აკადემიამ შეიმუშავა საბიბლიოთეკო რესურსებისა და სერვისების განვითარებისა და განახლების მექანიზმები. აღნიშნული დოკუმენტის მიხედვით, ინსტიტუცია ახორციელებს წიგნების ფონდის განახლებას, ადგენს ახალი რესურსების შესყიდვის საჭიროებას, აკონტროლებს და ანახლებს ტექნიკურ რესურსებს. დაწესებულებამ წარადგინა დოკუმენტაცია, რომელიც ადასტურებს აკადემიის წიგნების ფონდს, ხოლო ექსპერტთა ჯგუფმა შემთხვევით შემოწმებისას შერჩეული 6 სხვადასხვა პროგრამისთვის განკუთვნილი სახელმძღვანელო ბიბლიოთეკაში მატერიალური სახით მოიძია. ბიბლიოთეკაში წიგნები დამუშავებულია ბიბლიოთეკის წესით. ბიბლიოთეკის სივრცე საკმარისია არსებული სტუდენტებისათვის. თუ სტუდენტების რაოდენობა გაიზრდება, აკადემიას გააჩნია მისი გაფართოების გეგმა და ხელმისაწვდომია ამისთვის საჭირო სივრცე. სამკითხველო დარბაზი აღჭურვილია ინტერნეტთან დაკავშირებული კომპიუტერებით, და ასევე ხელმისაწვდომია პრინტერი, ასლისა და სკანირების აპარატები. ინტერვიუს დროს, ბიბლიოთეკარმა აღნიშნა, რომ საჭიროების და მოთხოვნის შემთხვევაში, სტუდენტებისთვის მასალები ელექტრონულ ფორმატში

მზადდება და იგზავნება. ეს ფაქტი სტუდენტებმა დაადასტურეს ინტერვიუების დროს. თბილისის თავისუფალი აკადემიის ვებგვერდზე არის წიგნების ელექტრონული კატალოგი. ექსპერტებმა შეამოწმეს ელექტრონული ბიბლიოთეკის მონაცემთა ბაზებზე წვდომა, სამეცნიერო ბაზებზე წვდომის ჩათვლით, რომელზეც ბიბლიოთეკარს თავისუფლად შეეძლო მუშაობა. სამეცნიერო ელექტრონული ბაზების გამოყენების სტატისტიკა დაბალია წლების განმავლობაში. ბიბლიოთეკა იყენებს OpenBiblio-ს, პერიოდულად ტარდება ტრენინგები ბიბლიოთეკასთან დაკავშირებულ საკითხებზე, რაც ასევე დაადასტურეს თანამშრომლებმა და სტუდენტებმა. ამჟამად, მომხმარებლებს არ აქვთ ბიბლიოთეკასთან გარე წვდომა, თუმცა მიმდინარეობს ბიბლიოთეკის ini.ge პლატფორმაზე ჩაშენების პროცესი, რაც დადასტურებულია ელექტრონული რესურსების მართვის სამსახურის მიერ, და აღნიშნულია, რომ ეს პლატფორმა მალე იქნება ხელმისაწვდომი. ბიბლიოთეკის გამოყენების წესები განთავსებულია ბიბლიოთეკაში, რომლის მიხედვითაც ის ხელმისაწვდომია კვირაში 6 დღე, არანაკლებ 60 საათის განმავლობაში. ექსპერტების ვიზიტისას შემოწმდა ელექტრონული ლიტერატურის საძიებო სისტემის გამართული მუშაობა.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • საბიბლიოთეკო რესურსებისა და სერვისების განვითარებისა და განახლების მექანიზმები • წიგნადი ფონდის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია • ელექტრონული საბიბლიოთეკო ბაზების გამოყენების სტატისტიკა • ბიბლიოთეკის გამოყენების წესი • ინტერვიუების შედეგები
რეკომენდაციები: რეკომენდაცია, რომელიც დაწესებულებამ უნდა გაითვალისწინოს სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.
რჩევები: • სასურველია სამეცნიერო ბაზების გამოყენების შესახებ ცნობიერების ამაღლება.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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

7.3 საინფორმაციო რესურსი

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

თათს ინფორმაციული ტექნოლოგიების მართვის პოლიტიკის დოკუმენტის (მტკიცებულება №23) თანახმად, განსაზღვრულია ინფორმაციული უსაფრთხოების პოლიტიკა, ინფორმაციული ტექნოლოგიების მართვის ახალი სისტემის დაგეგმვა, კომუნიკაციების მართვა და ვირუსებისგან დაცვა. აგრეთვე, აღწერილია აკადემიის საგანმანათლებლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემის ფუნქციები. როგორც ინტერვიუებში აღინიშნა, მიმდინარეობს ცნობიერების ამაღლება პერსონალური მონაცემების დაცვის საკითხებზე. ინფორმაციული სისტემის ეფექტურობის გასაზრდელად პერიოდულად ტარდება გამოკითხვები, რომელთა საფუძველზეც იცვლება კომპიუტერული აპარატურა და უმჯობესდება ინტერნეტის ქსელი. აკადემიის დებულებაში განსაზღვრულია IT ადმინისტრირების წესები, მოვალეობები და ანგარიშვალდებულება.

აკადემიას გააჩნია კორპორატიული ელფოსტა როგორც თანამშრომლებისთვის, ასევე სტუდენტებისთვის. სასწავლო პროცესის მართვა ხორციელდება ini.ge პლატფორმაზე. ეს პლატფორმა აერთიანებს სტუდენტებისა და პროფესორების სივრცეებს, სადაც შესაძლებელია სტუდენტების აკადემიური მოსწრების და სასწავლო კურსების შესახებ ინფორმაციის ნახვა, სტუდენტები აქვე აფასებენ პროფესორებს და მონაწილეობენ სხვადასხვა ტიპის გამოკითხვებში.

თბილისის თავისუფალ აკადემიას შემუშავებული აქვს ბიზნესის უწყვეტობის მართვის მექანიზმები და სამოქმედო გეგმა (მტკიცებულება №8), რომელიც ბიზნესის უწყვეტობის მართვის სტრატეგიულ ამოცანებს ითვალისწინებს. აღნიშნული გეგმა მოიცავს ბიზნესის უწყვეტობის ძირითადი კომპონენტების ჩამონათვალს და ბიზნესის კონტროლის მექანიზმების ანალიზს. ბიზნესის უწყვეტობის გეგმა განხილული და დამტკიცებულია აკადემიის სენატის გადაწყვეტილებით. შექმნილია ბიზნესის უწყვეტობის ჯგუფი, რომელიც

აანალიზებს ბიზნეს ინციდენტებს, შეიმუშავებს რეკომენდაციებს პროცედურების გასაუმჯობესებლად და ყოველწლიურად წარუდგენს მათ აკადემიის სენატს. თათას ვებგვერდი არის ორენოვანი, იგი ფუნქციონირებს ქართულ და ინგლისურ ენებზე. ვებგვერდი შეიცავს ინფორმაციას აკადემიის საქმიანობის, საგანმანათლებლო პროგრამების, ბიბლიოთეკის ელექტრონული კატალოგის, დასაქმების შესაძლებლობების და სხვა შესახებ. აკადემიაში დანერგილია ელექტრონული მართვის სისტემები. ელექტრონული სერვისებისა და ელექტრონული მართვის სისტემების განვითარების მექანიზმები აღწერილია რეესტრის წარმოებისა და ინფორმაციული ტექნოლოგიების დებულებაში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • ინფორმაციული ტექნოლოგიის მართვის პოლიტიკა • აკადემიის წესდება • რეესტრის წარმოებისა და ინფორმაციული ტექნოლოგიების დებულება • ინტერვიუს შედეგები
რეკომენდაციები: რეკომენდაცია, რომელიც დაწესებულებამ უნდა გაითვალისწინოს სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.4 ფინანსური რესურსი
○ უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია. ○ უსდ-ის ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმებში გაწერილი აქტივობების შესრულებას.

- უსდ-ის ფინანსური რესურსები ორიენტირებულია დაწესებულების ძირითადი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებაზე.
- უსდ-ის ბიუჯეტში გათვალისწინებულია სამეცნიერო კვლევებისა და ბიბლიოთეკის ფუნქციონირება-განვითარების დაფინანსება.
- უსდ-ში არსებობს ანგარიშვალდებულების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტური სისტემა.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

თათს ფინანსური და მატერიალური რესურსების მართვის რეგულაციის შესაბამისად, განსაზღვრულია სამსახურის ხელმძღვანელისა და მთავარი სპეციალისტის ფუნქციები. ამ სამსახურის ფუნქციებია: ფინანსური პოლიტიკა, საბუღალტრო ანგარიშგება, შესყიდვების განხორციელება, მატერიალური ფასეულობის აღრიცხვა, კომუნალური გადასახადების დოკუმენტაციის მომზადება, ფინანსური ანგარიშების შედგენა, საბუღალტრო აღრიცხვისა და ანგარიშგების მონიტორინგი, ბიუჯეტის მაჩვენებლების კონტროლი, ბიუჯეტის პროექტის მომზადება, ბიუჯეტის მონიტორინგი, პრიორიტეტების დადგენა სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმის გათვალისწინებით.

აკადემიის წესდებაში აღწერილია ფინანსური და მატერიალური რესურსების სამსახურის ფუნქციები. აკადემიის წესდების მიხედვით, აკადემიის შემოსავლების ძირითადი წყაროებია სტუდენტების მიერ გადახდილი სწავლის საფასური, სახელმწიფო გრანტები, აკადემიის საგანმანათლებლო საქმიანობიდან მიღებული სხვა სახსრები, საგამომცემლო საქმიანობიდან მიღებული შემოსავლები, დამფუძნებლის ინვესტიციები და სხვა შემოსავლები, რომლებიც კანონითაა დადგენილი. რადგან დაწესებულებას სხვადასხვა რესურსების გაძლიერებისთვის დასჭირდა მატერიალური რესურსების მობილიზება, დამფუძნებელმა გაიღო პირადი ხარჯები, რათა უზრუნველყოფილიყო შესაბამისი საკითხები. მასთან და სხვა ადმინისტრაციული სტრუქტურული ერთეულების წარმომადგენლებთან ინტერვიუს დროს აღინიშნა, რომ საჭიროების შემთხვევაში დამფუძნებელი იღებს ფინანსური პრობლემების მოგვარების საკითხს. აკადემიამ წარმოადგინა დამფუძნებლის თანხმობა, რომლის მიხედვითაც, ფინანსური კრიზისის შემთხვევაში, ის 100,000 დოლარის ინვესტიციას უზრუნველყოფს 10 სამუშაო დღის განმავლობაში.

ფინანსური მართვისა და კონტროლის სტანდარტის შესაბამისად, აკადემიაში განსაზღვრულია ფინანსური რისკები და ბიუჯეტის ეფექტური მართვა. აკადემიის სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელები პასუხისმგებელნი არიან აკადემიის ბიუჯეტის რეალურობაზე, გაზომვადობასა და მიღწევადობაზე. ბიუჯეტის შემუშავების ეტაპები აღწერილია იმავე დოკუმენტში, რაც ასევე დადასტურდა ინტერვიუების დროსაც.

წარმოდგენილ 2023-2024 წლების ბიუჯეტში მოცემულია აკადემიის ჯამური შემოსავლები, ასევე დეტალურადაა წარმოდგენილი პროგრამებიდან და სხვა შემოსავლებიდან მიღებული შემოსავალი, ხარჯები და მოგება. ბიუჯეტი გათვლილია 300 სტუდენტზე. სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში, დაწესებულება ფოკუსირებულია სამეცნიერო საქმიანობასა და ინტერნაციონალიზაციაზე, თუმცა ბიუჯეტის ფაილის მიხედვით, ამ საქმიანობებისთვის

არასაკმარისი თანხებია გამოყოფილი. აკადემიამ ასევე წარმოადგინა 2024-2025 წლების საპროგნოზო ბიუჯეტი, სადაც შემოსავლები და მოგების წილი მნიშვნელოვნადაა გაზრდილი. აკადემიის მხარდაჭერა ბიბლიოთეკის განვითარებისთვის ნათლად ჩანს. ეს დადასტურდა ბიბლიოთეკის დათვალიერებისას და თანამშრომლების ინტერვიუსას. ბიბლიოთეკისთვის საჭირო თანხების დინამიკა ასახულია აკადემიის ბიუჯეტში და ზრდის ტენდენციას აჩვენებს. საწყის ეტაპზე, აკადემიამ არ წარმოადგინა ფინანსური აუდიტის დასკვნები, ექსპერტების მოთხოვნის საფუძველზე კი წარმოადგინა დამოუკიდებელი აუდიტორის დასკვნები და ფინანსური ანგარიშგებები 2022 და 2023 წლებისთვის.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • მფინანსური და მატერიალურ რესურსების მართვის რეგულაცია • ფინანსური მართვის და კონტროლის სტანდარტი • აკადემიის წესდება • აკადემიის ბიუჯეტი • დამფუძნებლის თანხმობა • ინტერვიუების შედეგები
რეკომენდაციები: • რეკომენდებულია გაიზარდოს ბიუჯეტი სამეცნიერო საქმიანობის, ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკისა და კვლევების მხარდაჭერისთვის.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან