



ბანათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის
ექსპერტთა დასკვნა
შპს შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: მეთიუ კიჩინგი, ბუკინგემშირის ახალი უნივერსიტეტი, გაერთიანებული სამეფო

თანათავმჯდომარე: შადი ჰამური, ალ - ბალქას გამოყენებითი უნივერსიტეტი, იორდანია

წევრები:

ხათუნა საგანელიძე, ა(ა)იპ - ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი, საქართველო

ია ნაცვლიშვილი, სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო.

ნინო ფარსადანიშვილი, სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

ვახტანგ ბეროშვილი, სსიპ - თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი, საქართველო

გიორგი ფარეშიშვილი, შპს კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, საქართველო

თბილისი

2024

ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი: (შემდგომში იბსუ ან უნივერსიტეტი) 1995 წლიდან ახორციელებს საგანმანათლებლო და სამეცნიერო საქმიანობას. ის წარმოადგენს პირველ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას საქართველოში, რომელმაც სტუდენტებს შესთავაზა ინგლისურენოვანი საგანმანათლებლო პროგრამები. ამჟამად უნივერსიტეტი განათლების სამივე საფეხურზე ახორციელებს საგანმანათლებლო პროგრამებს როგორც ქართულ, ისე ინგლისურ ენებზე.

უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს ხუთი სკოლა:

- განათლების, ჰუმანიტარული და სოციალური მეცნიერებების სკოლა
- სამართლის და სახელმწიფო მმართველობის სკოლა
- ბიზნესის სკოლა
- კომპიუტერული მეცნიერებების და არქიტექტურის სკოლა
- მედიცინის სკოლა

აღნიშნული სკოლები ახორციელებს 41 საგანმანათლებლო პროგრამას, მათ შორის "დიპლომირებული მედიკოსის" ერთსაფეხურიან და "მასწავლებლის მომზადების" საგანმანათლებლო პროგრამებს.

2011 წელს უნივერსიტეტმა გაიარა გარე ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესი (ავტორიზაცია) და 2012 - 2013 აკადემიური წლიდან მიენიჭა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტატუსი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის საბჭოს 2011 წლის 21 ივნისის №71 გადაწყვეტილების საფუძველზე.

2018 წელს უნივერსიტეტმა ხელახლა გაიარა ავტორიზაცია და 6 წლის ვადით მიენიჭა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების (უნივერსიტეტის) სტატუსი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის საბჭოს 2018 წლის 8 დეკემბრის №93 გადაწყვეტილების საფუძველზე.

საავტორიზაციო შეფასების პროცესის მოკლე მიმოხილვა: თვითშეფასების ანგარიში და ვიზიტი

იბსუ - ში ვიზიტი განხორციელდა 2024 წლის სექტემბერში. ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფმა ჩაატარა შეხვედრები ადმინისტრაციასთან, თვითშეფასების ჯგუფთან, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან, ასევე სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან, დამსაქმებლებთან და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლებთან. ექსპერტთა ჯგუფმა დაათვალიერა ობიექტები, კლინიკური ბაზები და რესურსები. ექსპერტთა ჯგუფს სურს მადლობა გადაუხადოს დაწესებულებას შეფასების პროცესში ღია და ნაყოფიერი

ჩართულობისთვის, მათ შორის ვიზიტის დროს განხორციელებული გასაუბრებებისთვის და განსაკუთრებული სტუმართმასპინძლობისთვის.

დასკვნის პროექტის წადრგენის შემდეგ, ექსპერტთა ჯგუფმა მიიღო უნივერსიტეტის არგუმენტირებული პოზიცია და საფუძვლიანად შეისწავლა იგი. რამდენიმე ადგილზე ინსტიტუციის პოზიცია მიუთითებდა დამატებითი მტკიცებულებების არსებობაზე, რომელიც ექსპერტთა ჯგუფს არ მოუთხოვია. ექსპერტთა ჯგუფი ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ უნივერსიტეტს სრული თავისუფლება ჰქონდა წარმოედგინა ნებისმიერი და ყველა მტკიცებულება, რომელიც, მისი აზრით, ადასტურებს სტანდარტებთან შესაბამისობას. ჯგუფის მიერ დასმული შეკითხვებიდან და ასევე თავად უნივერსიტეტის მოთხოვნიდან - გამართულიყო შეხვედრა სტრატეგიული დაგეგმვისა და განვითარების გეგმების განსახილველად - ნათლად ჩანდა, რომ ექსპერტთა ჯგუფი შესაბამის სტანდარტებთან დაკავშირებით გარკვეულ პრობლემებს ხედავდა. ჯგუფს არ შეუძლია კომენტარის გაკეთება იმ მტკიცებულებებზე, რომლებიც პროცესის ფარგლებში არ ყოფილა წარმოდგენილი.

თუმცა, კონკრეტულად, მიუხედავად იმისა, რომ ინსტიტუციის არგუმენტირებული პოზიცია მიუთითებს დეპარტამენტების დონეზე არსებულ სამოქმედო გეგმებზე 1.2 სტრატეგიული განვითარების ნაწილში, ეს ვერ ფარავს იმ ნაკლოვანებებს, რომლებიც ექსპერტთა ჯგუფმა დაინახა სტანდარტით მოთხოვნილ 7-წლიან და 3-წლიან სამოქმედო გეგმებში. ეს გეგმები არ შეიცავს საკმარისად კონკრეტულ, გაზომვად, მიღწევად, რელევანტურ და დროში განსაზღვრულ მიზნებს და ვერ უზრუნველყოფს სათანადოდ ყოვლისმომცველ ჩარჩოს ინსტიტუციის დაგეგმილი მნიშვნელოვანი ზრდისთვის. გარდა ამისა, ჯგუფმა მრავალი შეკითხვა დაუსვა კოლეგებს, მათ შორის დეპარტამენტების დონეზე, თანამშრომელთა მიერ ზრდის გეგმების გააზრების შესახებ, და ამ დონეზე თანამშრომლებმა ძირითადად არ იცოდნენ არსებული გეგმების შესახებ და ვერ შეძლეს დამაკმაყოფილებელი პასუხების გაცემა (მაგალითად, ბიბლიოთეკასთან მიმართებაში). აქედან გამომდინარე, ჯგუფი მიიჩნევს, რომ ეს რეკომენდაცია ძალაში რჩება.

რაც შეეხება რეკომენდაციას 3.1 კომპონენტის ფარგლებში, ის სასწავლო კურსების სილაბუსებს უკავშირდება და არა პროგრამას ან კურიკულუმს მთლიანობაში. ჯგუფის მიერ ჩატარებული გასაუბრებიდან გაირკვა, რომ სილაბუსების გადახედვა არ ხდება ყოველწლიურად და საწინააღმდეგო მტკიცებულება არ ყოფილა წარმოდგენილი. შესაბამისად, რეკომენდაცია უცვლელი რჩება.

თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფი იზიარებს ინსტიტუციის კომენტარებს 3.2 კომპონენტის ფარგლებში შეფასებასთან დაკავშირებით პერსონალის უწყვეტი პროფესიული განვითარების პროგრამის შექმნის რეკომენდაციის თაობაზე და შესაბამისად, გადააკეთა იგი რჩევად.

რაც შეეხება 3.3 კომპონენტის ფარგლებში რეკომენდაციას სტუდენტებისთვის სტრუქტურირებული უკუკავშირის მექანიზმის შემუშავების შესახებ, ეს პუნქტი გულისხმობს ყოვლისმომცველ, სტრუქტურირებულ უკუკავშირს, რომელიც სცდება მხოლოდ გამოცდის შედეგების გაცნობას. იგი უნდა მოიცავდეს მსჯელობას საგამოცდო საკითხების შესახებ, სანიმუშო პასუხებს, გასაუმჯობესებელ მხარეებს და ნებისმიერ საკითხს, რომელიც არ იყო განხილული. შესაბამისად, რეკომენდაცია უცვლელი რჩება.

ინსტიტუციამ თავის პასუხში გარკვეულწილად არასწორად წარმოაჩინა 4.1 კომპონენტის ფარგლებში გაცემული რეკომენდაციის საფუძველი, რომელიც იმაში მდგომარეობს, რომ უნივერსიტეტის მენეჯმენტი, დანიშვნის მექანიზმის მეშვეობით, აკონტროლებს გადაწყვეტილების მიმღები ორგანოების აკადემიური წევრების შემადგენლობას. მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე, ჯგუფი ადასტურებს ამ ფაქტობრივ მონაცემებს და მიიჩნევს, რომ გადაწყვეტილებების მიღების პროცესი მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდება, თუ აკადემიური პერსონალი, როგორც ინსტიტუციის მმართველობის სისტემის ერთ-ერთი უმთავრესი დაინტერესებული მხარე, დემოკრატიული გზით ჩაერთვება ამ პროცესში. მაგალითად, აღსანიშნავია, რომ სკოლის საბჭოში არ არის აკადემიური პერსონალის არც ერთი არჩეული წარმომადგენელი. ამის ნაცვლად, დეკანები წყვეტენ, თუ ვინ გახდება აკადემიური პერსონალიდან სკოლის საბჭოს წევრი. შესაბამისად, რეკომენდაცია ძალაში რჩება.

მართალია ინსტიტუცია აცხადებს, რომ იბსუ-ში კლინიკურ კურსებს მხოლოდ შესაბამისი კლინიკური გამოცდილების მქონე პერსონალი ასწავლის, თუმცა ადგილზე ვიზიტისას ჯგუფმა საპირისპირო ინფორმაცია მიიღო. როდესაც ხელმძღვანელ პირებს ჰკითხეს წინა შეხვედრებზე მოწოდებული განმარტებების შესახებ, მათ უპასუხეს, რომ კლინიკურ გამოცდილებად შესაძლებელია ჩაითვალოს სტუდენტობის პერიოდში (ანუ პროფესიული რეგისტრაციის მიღებამდე) დაგროვებული პრაქტიკაც. ამ პასუხის და იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ გუნდს არ აქვს შესაძლებლობა დაადასტუროს არგუმენტირებულ პასუხში მოგვიანებით წარმოდგენილი განცხადება, რეკომენდაცია ძალაში რჩება.

ექსპერტთა ჯგუფმა ასევე ძალაში დატოვა რეკომენდაცია პერსონალის დაგეგმვის მეთოდოლოგიებში საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკის ინტეგრირების შესახებ, რადგან სტანდარტი პირდაპირ მოითხოვს ინსტიტუციებისგან საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის გამოყენებას.

ჯგუფმა ასევე ძალაში დატოვა რეკომენდაციები სტუდენტური თვითმმართველობისა და ომბუდსმენის დანიშვნის შესახებ. მართალია სტუდენტები შეიძლება მიიწვიონ გაფართოებულ მმართველ საბჭოზე, მაგრამ ეს ჯგუფი არ არის მუდმივმოქმედი ორგანო წლიური შეხვედრების დადგენილი გრაფიკით - ის მხოლოდ მაშინ იკრიბება, როცა მენეჯმენტი ჩათვლის საჭიროდ. ეს ვერ უზრუნველყოფს იმავე დონის დაცვის გარანტიებს და შესაძლებლობებს სტუდენტებისთვის, რომ მათ პირდაპირი გავლენა

მოახდინონ უნივერსიტეტის დონეზე გადაწყვეტილებების მიღების პროცესზე. გარდა ამისა, ის ფაქტი, რომ ომბუდსმენზე მოთხოვნა გაიზარდა, არანაირად არ უკავშირდება ინტერესთა კონფლიქტის საკითხს - სწორედ დანიშვნის წესი არის ის, რაც ქმნის ამგვარი კონფლიქტისა და რისკების შესაძლებლობას.

ჯგუფმა გადახედა 7.1 კომპონენტის ანგარიშის ტექსტს და რეკომენდაციას, რომელიც ეხება სამედიცინო ფაკულტეტის სტუდენტების დაგეგმილი დიდი ნაკადის მართვას. ცვლილება განმარტავს, რომ რეკომენდაცია არ ეხება მხოლოდ ცხრილებისა და განრიგის შედგენას, არამედ ინსტიტუციურ დონეზე არასათანადოდ განვითარებულ გეგმებს ამ ზრდის სამართავად (მათ შორის დამხმარე ინფრასტრუქტურის კუთხით) და წინა ვიზიტის შემდეგ სტრატეგიულ მიდგომაში მომხდარ ცვლილებებს.

დაბოლოს, ინსტიტუციის კომენტარების საფუძველზე, ექსპერტთა ჯგუფმა შეცვალა 7.4- კომპონენტის ანგარიშის ტექსტი და რეკომენდაცია, რათა უფრო მკაფიოდ წარმოაჩინოს სტრატეგიული და ფინანსური დაგეგმვის პროცესების სისუსტეები, რომლებიც უკავშირდება სტუდენტთა რაოდენობის ზრდას და უნივერსიტეტის გაფართოებულ სამედიცინო მომსახურებას.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

სტანდარტებთან შესაბამისობა დეტალურად არის აღწერილი დასკვნის პროექტში. თუმცა, შესაბამისობა შესაძლებელია შემდეგნაირად იყოს შეჯამებული:

- პირველი სტანდარტი მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან.
- მეორე სტანდარტი შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- მესამე სტანდარტი მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- მეოთხე სტანდარტი მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- მეხუთე სტანდარტი შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- მეექვსე სტანდარტი შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- მეშვიდე სტანდარტი ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

რეკომენდაციები

- რეკომენდებულია უზრუნველყოთ, სტრატეგიული განვითარების გეგმაში წარმოდგენილი იყოს ყოვლისმომცველი და სარწმუნო საშუალებები იმისათვის, რომ მიღწეული იყოს დაწესებულების მიზნები; (1.2)
- რეკომენდებულია გააძლიეროთ სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესი და მისგან გამომდინარე სამოქმედო გეგმები, რათა უზრუნველყოთ, რომ აღნიშნული გეგმები

- მოიცავს სტრატეგიულ მიზნებთან დაკავშირებულ სარწმუნო, კონკრეტულ, დეტალურ და გაზომვად ქმედებებს; (1.2)
- რეკომენდებულია უზრუნველყოთ, რომ დაწესებულების სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია თანხვედრაშია მიზანთან (2.2)
 - რეკომენდებულია უზრუნველყოთ, შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესები თანაბარ აქცენტს აკეთებდეს PDCA (დაგეგმე - განახორციელე - შეამოწმე - იმოქმედე) ციკლის ფარგლებში დაგეგმილი სამომავლო ქმედებების სარწმუნოების და საკმარისობის შესწავლაზე; (2.2)
 - რეკომენდებულია შეიმუშავოთ სასწავლო კურსის სილაბუსების სისტემატიურად გადახედვის პროცესი, რაც აკადემიურ პერსონალს დაავალდებულებს აკადემიური წლის მანძილზე მინიმუმ ერთხელ მათ განახლებას. იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილი იყოს შინაარსის თანამედროვეობა, რელევანტურობა, დარგის განვითარებად სტანდარტებთან და საგანმანათლებლო საუკეთესო პრაქტიკასთან შესაბამისობა. (3.1)
 - რეკომენდებულია შეიმუშავოთ სტრუქტურირებული უკუკავშირის მექანიზმი, რომელიც სტუდენტებს შესაძლებლობას მისცემს მიიღონ დეტალური ინფორმაცია მათი აკადემიური მოსწრების შესახებ. აღნიშნული შეიძლება მოიცავდეს დავალებებზე, შუალედური გამოცდების შედეგებზე და საბოლოო შეფასებებზე პერსონალიზებულ უკუკავშირს, რაც დაეხმარება სტუდენტებს გამოავლინონ გასაუმჯობესებელი სფეროები და ხელი შეუწყონ აზროვნების განვითარებას. (3.3)
 - რეკომენდებულია უზრუნველყოთ სამართლიანობა და გამჭვირვალობა იმ შემთხვევებში, სადაც დამსაქმებლები მონაწილეობას იღებენ სტუდენტის შეფასების შედეგის განსაზღვრაში. (3.3)
 - რეკომენდებულია განაახლოთ აკადემიურ პერსონალთან შრომითი და აფილირების ხელშეკრულებები ახლად დამტკიცებული აფილირების წესის შესაბამისად; (4.1)
 - რეკომენდებულია უზრუნველყოთ აკადემიური პერსონალის ჩართულობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ყველა დონეზე, მმართველ ორგანოებში მათი არჩევის გზით; (4.1)
 - რეკომენდებულია უზრუნველყოთ, კლინიკური მეცადინეობების ჩასატარებლად განსაზღვრული იყოს მხოლოდ ის პერსონალი, რომლებსაც გააჩნიათ მინიმუმ 3 წლიანი კლინიკური გამოცდილება რეგისტრაციის შემდგომ; (4.1)
 - რეკომენდებულია საგანმანათლებლო პროგრამების მდგრადობის უზრუნველყოფის მიზნით, გაზარდოთ აფილირებული პერსონალის რაოდენობა როგორც უნივერსიტეტის დონეზე, ასევე "დიპლომირებული მედიკოსის" ერთსაფეხურიანი საგანმანათლებლო პროგრამისთვის; (4.1)
 - რეკომენდებულია პერსონალის ნიშნულების გაუმჯობესების მიზნით, პერსონალის დაგეგმვის მეთოდოლოგიაში გაითვალისწინოთ საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკა; (4.2)
 - რეკომენდებულია შეიცვალოს სტუდენტთა ომბუდსმენის არჩევის არსებული წესი და ნაცვლად რექტორის მიერ დანიშვნისა, ომბუდსმენი დემოკრატიულად იყოს არჩეული სტუდენტების მიერ; (5.1)
 - რეკომენდებულია გააძლიეროთ სტუდენტთა წარმომადგენლობის ჩართულობა უნივერსიტეტის გადაწყვეტილებების მიღების პროცესებში. (5.1)
 - რეკომენდებულია საგანმანათლებლო პროცესის ხარისხის და სწავლის შედეგების მიღწევის უწყვეტად უზრუნველყოფის მიზნით, გააძლიეროთ სიმულაციური ცენტრი და ლაბორატორიები დამატებითი აღჭურვილობით. (7.1)

- რეკომენდებულია 2,000 სამედიცინო სტუდენტის სასწავლო პროცესის სამართავად მკაფიო, სტრუქტურირებული სტრატეგიის შემუშავება. (7.1)
- რეკომენდებულია უზრუნველყოთ სპეციალური სამუშაო და შეხვედრების სივრცეები აკადემიური პერსონალისთვის სასწავლო პროცესისთვის მოსამზადებლად და სტუდენტებთან ინდივიდუალური შეხვედრების და კონსულტაციების ჩასატარებლად. (7.1)
- რეკომენდებულია იმ ოთახებს, რომელთაც არ მიეწოდებათ საკმარისი ბუნებრივი შუქი შეეცვალოთ დანიშნულება, რადგან ისინი არ შეესაბამება საგანმანათლებლო სივრცის სტანდარტებს. (7.1)
- რეკომენდებულია შეიმუშაოთ ბიბლიოთეკის გაფართოების ყოვლისმომცველი და სარწმუნო გეგმა სტუდენტების რაოდენობის მოსალოდნელი ზრდის გათვალისწინებით (7.2)
- რეკომენდებულია უზრუნველყოთ კონკრეტული მიზნების დეტალურად გაწერა უნივერსიტეტის სტრატეგიული დაგეგმვის დოკუმენტებში და მკაფიოდ და პირდაპირ დაკავშირება უნივერსიტეტის ბიუჯეტთან, მათ შორის იმ ნაწილში, რომელიც ინსტიტუციის სამედიცინო უზრუნველყოფას უკავშირდება. (7.4)

რჩევები

- სასურველია ჩამოაყალიბოთ ფორმალური პოლიტიკა, რომელიც დაარეგულირებს ხელოვნური ინტელექტის გამოყენებას, მათ შორის განსაზღვრავს გამოყენების დასაშვებ ფარგლებს შეფასების პროცესში (2.3)
- სასურველია გააფართოვოთ ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების შესაძლებლობები უფრო მრავალფეროვანი სწავლების გზების და რესურსების ინტეგრირებით. აღნიშნული შეიძლება მოიცავდეს ონლაინ მოდულებს, სტაჟირებებს ან პროექტზე დაფუძნებული სწავლის შესაძლებლობებს, რომლებიც მორგებული იქნება სტუდენტების ინტერესებზე და კარიერულ მიზნებზე. (3.1)
- სასურველია ინტერდისციპლინური პროგრამების ან კურსების შექმნის მიზნით წახალისოთ თანამშრომლობა სხვადასხვა დეპარტამენტს შორის. აღნიშნული დაეხმარება სტუდენტებს შეიძინონ უფრო ფართო ხედვები და განივითარონ ის უნარები, რომლებიც სულ უფრო მეტად ფასობს კომპლექსურ, ურთიერთდაკავშირებულ დასაქმების ბაზარზე. (3.1)
- სასურველია ჩამოაყალიბოთ აკადემიური პერსონალის უწყვეტი პროფესიული განვითარების პროგრამა, რომელიც ორიენტირებული იქნება ეფექტური შეფასების სტრატეგიებზე და საუკეთესო პრაქტიკაზე. აღნიშნული შეიძლება მოიცავდეს ტრენინგებს განმავითარებელი შეფასების ტექნიკებთან, უკუკავშირის მექანიზმებთან და ინოვაციური შეფასების ინსტრუმენტებთან დაკავშირებით, სწავლება -სწავლის შედეგების გაუმჯობესების მიზნით. (3.2)
- სასურველია შექმენათ ონლაინ რესურსების ცენტრი, სადაც სტუდენტებს ექნებათ წვდომა შეფასების კრიტერიუმებთან, შეფასების რუბრიკებთან და მომზადების საუკეთესო პრაქტიკასთან დაკავშირებულ დეტალურ ინფორმაციაზე. აღნიშნული ცენტრი შეიძლება მოიცავდეს შეფასების ნიმუშებს, რჩევებს წარმატების მისაღწევად და ხშირად დასმულ კითხვებს, რაც დაეხმარება სტუდენტებს უკეთ გაიგონ შეფასების პროცესი და მოლოდინები; (3.2)

- სასურველია გაზარდოთ გამჭვირვალობა შეფასების პროცესის დროს მომხმარებელზე მორგებული ონლაინ რესურსის შექმნით, რომელიც ნათლად აღწერს შეფასების ყველა კრიტერიუმს, პროცესებს და ხელმისაწვდომ რესურსებს. აღნიშნული შეიძლება მოიცავდეს ვიდეო გაკვეთილებს, ხშირად დასმულ კითხვებს და შემთხვევების განხილვას წარმატებული შეფასებების მაგალითების მიხედვით, რაც სტუდენტებისთვის პროცესს გახდის უფრო გასაგებს; (3.3)
- სასურველია თანამშრომლობითი სწავლის ხელშეწყობის მიზნით, კურსების ფარგლებში დანერგოთ ურთიერთშეფასების შესაძლებლობები. იმისათვის, რომ არა მხოლოდ წახალისოთ სტუდენტები კრიტიკულად განიხილონ თანატოლთა ნამუშევრები, არამედ გაუმჯობესდეს მათი მიერ შეფასების კრიტერიუმების გაგება და სხვების შეფასების პროცესში საკუთარი უნარების განვითარება; (3.3)
- სასურველია შეიმუშავოთ დაწინაურების უფრო მეტად ამბიციური პოლიტიკა იმ მოთხოვნებთან და მოლოდინებთან დაკავშირებით, რომელსაც იბსუ დაწინაურების მსურველ თანამშრომლებს უყენებს; (4.1)
- სასურველია დახვეწოთ და ნათლად ჩამოაყალიბოთ სტუდენტების უფლებების დაცვის მექანიზმები; (5.1)
- სასურველია გააძლიეროთ კომუნიკაცია და სტუდენტებისთვის ინფორმაციის მიწოდება უნივერსიტეტის მიერ განხორციელებული მხარდამჭერი მექანიზმების და აქტივობების შესახებ. (5.2)

საუკეთესო პრაქტიკის შეჯამება

- ინგლისურენოვანი პროგრამების ფართომასშტაბიანი განვითარება და განხორციელება (3.1)
- დაწესებულების მიერ ახალი პარტნიორობის და მრავალმხრივი მიდგომების ვალდებულება, მათ შორის ორმაგი ხარისხები, მობილობის პარტნიორობა, ინგლისური ენის სწავლების როლი და სხვა. (3.1)
- სტუდენტებისთვის ხელმისაწვდომი ფინანსური მხარდაჭერის სპექტრი (5.2)
- კვლევით საქმიანობაში და უწყვეტ პროფესიულ განვითარებაში ჩართული პერსონალის ფინანსური და სხვა სახის მხარდაჭერა (6.2)
- არქიტექტურის და მედიის ოთახები და ახალი მაკის ლაბორატორია (Mac Lab) (7.1)

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების შემოჯამებული ცხრილი

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

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. მეთიუ კიჩინგი (თავმჯდომარე)
2. შადი ჰამური (თანათავმჯდომარე)
3. ხათუნა საგანელიძე
4. ია ნაცვლიშვილი
5. ნინო ფარსადანიშვილი
6. ვახტანგ ბეროშვილი
7. გიორგი ფარეშიშვილი

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

1. უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

1.1 უსდ-ის მისია

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტის ხედვაა შექმნას ხარისხიანი, ინოვაციური, საერთაშორისო, თანამედროვე სასწავლო და სამეცნიერო გარემო, რომელიც დაფუძნებული იქნება მრავალფეროვნებაზე და თანასწორობაზე, რაც უნივერსიტეტს მოუტანს ადგილობრივ და საერთაშორისო აღიარებას. უნივერსიტეტის მისიაა სწავლების, სწავლის და კვლევის საუკეთესო პრაქტიკაზე დაყრდნობით უზრუნველყოს უმაღლესი განათლება, რომლის შედეგადაც მოამზადებს დემოკრატიული ღირებულებების მქონე კვალიფიციურ, კონკურენტუნარიან თაობას, ადგილობრივი და საერთაშორისო შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად.

აღნიშნულის მისაღწევად უნივერსიტეტს განსაზღვრული აქვს შემდეგი ღირებულებები:

- აკადემიური თავისუფლება - ქმნის თავისუფალ აკადემიურ გარემოს, ხელს უწყობს კვლევას, აკადემიური გამოცდილების გაზიარებას და მის გამოყენებას სწავლებაში.
- ინკლუზიურობა - პატივს სცემს თითოეული ადამიანის, როგორც ინდივიდის უნიკალურ შესაძლებლობებსა და ღირებულებებს, ქმნის ინკლუზიურ სასწავლო გარემოს სხვადასხვა საჭიროების მქონე პირებისათვის, სადაც განათლება თანაბრად ხელმისაწვდომია ყველასთვის.
- თანასწორობა და მრავალფეროვნება - პატივს სცემს ადამიანების უფლებებს და ღირებულებებს, მათ შორის ეთნიკური, კულტურული, რელიგიური და საერთაშორისო ცნობიერების განსხვავებულ ღირებულებებს, ქმნის თანასწორ გარემოს; სთავაზობს მრავალფეროვან საგანმანათლებლო პროგრამებს ქართულ და ინგლისურ ენებზე, უცხო ენების შესწავლის შესაძლებლობით.
- გამჭვირვალობა - ორიენტირებულია შექმნას ეფექტური მმართველობის, გუნდური, სამართლიანი და გამჭვირვალე გარემო როგორც სტუდენტებისთვის, ისე თანამშრომლებისთვის, ხელს უწყობს დაინტერესებული მხარეების ჩართულობას, მათ ინფორმირებულობას და ურთიერთპატივისცემას, იცავს ეთიკის და კეთილსინდისიერების ნორმებს.

5. ინოვაცია - ადგილობრივი და საერთაშორისო სტანდარტების გათვალისწინებით, ორიენტირებულია საგანმანათლებლო, სამეცნიერო ინოვაციების, თანამედროვე მეთოდების, ახალი მიდგომების დანერგვაზე და ინტერნაციონალიზაციაზე.

6. მდგრადი განვითარება - უზრუნველყოფს დაწესებულების მდგრად, სტაბილურ და ეფექტურ ფუნქციონირებას და ითვალისწინებს მდგრადი განვითარების მიზნებს.

7. სოციალური პასუხისმგებლობა - პატივს სცემს დემოკრატიულ და ეთიკურ პრინციპებს, წვლილი შეაქვს სამოქალაქო საზოგადოების და ქვეყნის განვითარებაში, სოციალური პასუხისმგებლობის, საზოგადოების საჭიროებების და მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის გათვალისწინებით.

უნივერსიტეტის ხედვა, მისია და ღირებულებების გადახედვა ბოლოს განხორციელდა 2023 წელს, ძირითადი დაინტერესებული მხარეების ჩართულობით. პროცესს ზედამხედველობას უწევდა სტრატეგიული განვითარების სამსახური, რომელმაც ორგანიზება გაუწია კითხვარებს და ფოკუს ჯგუფებს. ახალი ვერსიები დამტკიცდა მმართველი საბჭოს მიერ და საბოლოო დამტკიცების მიზნით წარედგინა დამფუძნებელთა კრებას. გასაუბრებების დროს, უნივერსიტეტის დაინტერესებულმა მხარეებმა დაადასტურეს, რომ იზიარებდნენ ინსტიტუციის მისიას და აღიარებდნენ მის მნიშვნელობას ეროვნულ და რეგიონულ კონტექსტში.

ექსპერტთა ჯგუფმა დაასკვნა, რომ უნივერსიტეტს აქვს შესაბამისი მისია, რომელიც განსაზღვრავს მის როლს და ადგილს უმაღლესი განათლების სივრცეში და ფართო საზოგადოებაში. მას ასევე აქვს სტრატეგიული განვითარების გეგმა, რომელიც ფართოდ შეესაბამება დაწესებულების მისიას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უნივერსიტეტის ხედვა, მისია და ღირებულებები
- უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი: www.ibsu.edu.ge
- ვიზიტის დროს განხორციელებული გასაუბრებები
- 1.2.1 - 2024 - 2031 სტრატეგიული განვითარების გეგმა
- 1.2.2 - 2024 - 2027 სამოქმედო გეგმა
- 1.2.3 - სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია
- 1.2.4 - სტრატეგიული განვითარების და სამოქმედო გეგმების განხორციელების მონიტორინგის მექანიზმები
- 1.2.5 - წინა წლების სტრატეგიული განვითარების და სამოქმედო გეგმების განხორციელების მონიტორინგის ანგარიშები.

რეკომენდაციები:

არ არის მითითებული

რჩევები:

არ არის მითითებული

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის მითითებული
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
1.2 სტრატეგიული განვითარება ○ უსდ - ს აქვს სტრატეგიული განვითარების გეგმა (შვიდწლიანი) და სამოქმედო გეგმა (სამწლიანი). ○ უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას ინსტიტუციაში დაგროვილ ცოდნას, ხელს უწყობს მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლების პრინციპის განხორციელებას. ○ უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: 2023 წლის ოქტომბერში, ახალი მესაკუთრეების და ხელმძღვანელობის გადაწყვეტილების შემდეგ იბსუ - მ შეიმუშავა ახალი 7 წლიანი სტრატეგიული და 3 წლიანი სამოქმედო გეგმა. დაწესებულებას ამჟამად აქვს სტრატეგიული გეგმა, რომელიც მოიცავს 2024 - 2031 წლებს და სამოქმედო გეგმა, რომელიც ფარავს 2024-2027 წლებს. აღნიშნული დოკუმენტების შემუშავებას წინ უძღოდა სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგიის დოკუმენტის განახლება და პროცესი წარიმართა ახალი პოლიტიკის შესაბამისად. უნივერსიტეტში სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესს ხელმძღვანელობდა ვიცე - რექტორი ადმინისტრაციულ საკითხებში, რომელიც მუშაობის პროცესში თანამშრომლობდა სტრატეგიული განვითარების სამსახურთან, პროცესში ასევე მონაწილეობდა დაინტერესებული მხარეების ფართო სპექტრი, მათ შორის თანამშრომლები, სტუდენტები და დამსაქმებლები. შიდა ინსტიტუციურ გაუმჯობესებასთან ერთად, გეგმა მიზნად ისახავს წვლილის შეტანას ქვეყნის სოციალურ განვითარებაში და ცოდნის გაცვლის ხელშეწყობაში. დაწესებულებამ ექსპერტთა ჯგუფს აცნობა, რომ დოკუმენტი "ნათლად განსაზღვრავს უნივერსიტეტის სტრატეგიული ამოცანების შესრულების შესაძლებლობას, მის მიზნებს და პრიორიტეტებს შესაბამის განსახორციელებელ აქტივობებთან ერთად, რომლებიც გაწერილია დროში შესრულების კრიტერიუმებით და აქტივობების შესასრულებლად საჭირო ფინანსური, მატერიალური თუ ადამიანური რესურსებით". ექსპერტთა ჯგუფი აღიარებს, რომ გეგმა განსაზღვრავს სამ მთავარ სტრატეგიულ მიმართულებას, რომლის მიხედვითაც იმოქმედებს უნივერსიტეტი მომდევნო შვიდი წლის განმავლობაში, კერძოდ: • განათლების ხარისხის უწყვეტი განვითარება; • სამეცნიერო - კვლევითი მიმართულების გაძლიერება; • ინტერნაციონალიზაცია. კერძოდ, გეგმაში აღნიშნულია, რომ იბსუ:

- გაზრდის სტუდენტების რაოდენობას და სტუდენტური სერვისების მრავალფეროვნებას/განვითარებას;
- ხელს შეუწყობს სწავლება - სწავლის, კვლევის / კვლევითი პროექტების და საგანმანათლებლო პროცესში კვლევის ინტეგრაციის განვითარებას;
- ადმინისტრაციულ - აკადემიურ დონეზე ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის განვითარება, გაცვლითი პროგრამების რაოდენობის გაზრდა, გაცვლით პროგრამებში სტუდენტების, აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მონაწილეობის გაზრდა;
- ადამიანური რესურსების უზრუნველყოფა საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობის ხელშეწყობის მიზნით, კერძოდ ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის რაოდენობის შენარჩუნება, მათი პროფესიული განვითარების ზრდა და ხელშეწყობა; ასევე, მატერიალური და ტექნიკური რესურსებით უზრუნველყოფა;
- უნივერსიტეტის ინფრასტრუქტურის განვითარება;
- ფინანსური სტაბილურობა.

ექსპერტთა ჯგუფი ასევე აღიარებს, რომ სტრატეგიული ამოცანების შესრულების გასაზომად, უნივერსიტეტმა შეარჩია 4 ძირითადი სამიზნე ნიშნული, კერძოდ, მომხმარებლების, პროცესის, რესურსების და ფინანსური სამიზნე ნიშნულები.

თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ განვითარების გეგმა ეფუძნება დაწესებულების მიზნებს, ის არასათანადოდ აღწერს აღნიშნული მიზნების მიღწევის საშუალებებს, კერძოდ, იმ ნაწილში, რაც ეხება სტრატეგიული განვითარების გეგმის პერიოდისთვის სტუდენტთა რაოდენობის პროგნოზებს, შესაბამისად საჭიროა მათი გაძლიერება იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილი იყოს სტრატეგიულ მიზნებთან დაკავშირებული სანდო, კონკრეტული, დეტალური და გაზომვადი ქმედებების დანერგვა.

6-დან 7 წალმდე პერიოდში დაწესებულება გეგმავს სტუდენტების რაოდენობის 8000-მდე გაზრდას. ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ არსებული ინფრასტრუქტურა, განსაკუთრებით ფიზიკური ინფრასტრუქტურა, საკმარისია მხოლოდ ამჟამინდელი სტუდენტების რაოდენობისთვის. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით გამოთქმული მოსაზრების საპასუხოდ, დაწესებულებამ განაცხადა, რომ აღნიშნული ზრდის მიზანშეწონილობის პროგნოზები ეფუძნებოდა აუდიტორიის გამოყენების მათემატიკურ მოდელს. ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ აღნიშნული მიდგომა ზედმეტად მარტივია და არ შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებს და მიდგომებს. ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ იბსუ - მ უნდა შეიმუშაოს უფრო ფართო სტრატეგიული ხედვა იმის შესახებ, თუ როგორ გეგმავს ინფრასტრუქტურის გაფართოებას სტუდენტთა რაოდენობის ზრდის გათვალისწინებით, სტუდენტთა მაღალი ხარისხის გამოცდილების შენარჩუნებით და აღნიშნული ასახული უნდა იყოს მის სტრატეგიული განვითარების გეგმაში. მიუხედავად იმისა, რომ ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ აუდიტორიები არის აღნიშნული სტრატეგიული მიდგომის ნაწილი, ისევე როგორც პერსონალის თანაფარდობა, რაც ასევე გათვალისწინებულია უნივერსიტეტის მიერ, მაინც ფიქსირდება არასაკმარისი მოქნილობა სამიზნე ნიშნულების კუთხით (როგორც ქვემოთ არის განხილული). თუმცა, დაწესებულებას ასევე შემუშავებული უნდა ჰქონდეს გეგმები ფიზიკური შენობა - ნაგებობებისთვის, მათ შორის პერსონალის სამუშაო სივრცეების, საკონსულტაციო სივრცეების, სოციალური სწავლების მოთხოვნების და კლინიკური ობიექტების გათვალისწინებით. სტრატეგიული

განვითარების გეგმაში სხვა ფაქტორებთან ერთად, ასევე გათვალისწინებული უნდა იყოს ბიბლიოთეკის გაფართოება, ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურის და სტუდენტური სერვისების საჭირო განვითარება, რომლებიც აუცილებელია სტუდენტთა რაოდენობის ზრდის მხარდასაჭერად მათი მაღალი ხარისხის სტუდენტური გამოცდილების შენარჩუნების მიზნით. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ შესწავლილი მიმდინარე სტრატეგიული გეგმები, სრულყოფილად და საკმარისად არ ითვალისწინებს აღნიშნულ საკითხებს.

მიუხედავად ამისა, მომხმარებლის სამიზნე ნიშნული გეგმის შედგენის მომენტში ითვალისწინებს სტრატეგიულ მიზანს გაიზარდოს არსებული სტუდენტების რაოდენობა 2891 - დან 8000 - მდე მომდევნო 7 წლის პერიოდში. სტრატეგიული განვითარების გეგმის შესწავლისას ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ აღმოაჩინა სარწმუნო ქმედებების არსებობა, რომელიც უზრუნველყოფს აღნიშნული ზრდის ეფექტურ მართვას, ასევე არ არის გათვალისწინებული შესაბამისი ზომები აღნიშნული სტრატეგიის განხორციელების და მასთან დაკავშირებული სამოქმედო გეგმების შესაფასებლად. ექსპერტთა ჯგუფის მიგნებები ინფრასტრუქტურასთან დაკავშირებით სტუდენტთა რაოდენობის ნებისმიერი ზრდის კონტექსტში განხილულია დასკვნის პროექტის სხვა ნაწილებში. ექსპერტთა ჯგუფმა აღმოაჩინა ხარვეზები ინფრასტრუქტურასთან დაკავშირებული გეგმის მიზნებში. 7 წლიან გეგმაში აღნიშნულია, რომ იბსუ გააუმჯობესებს პერსონალის და სტუდენტების კმაყოფილების მაჩვენებლებს, მაგრამ არ არის განსაზღვრული ქმედებები, რომლებიც დაწესებულების მოსახრებით აუცილებელია სტუდენტების მზარდი რაოდენობის მომსახურებისთვის. აღნიშნული განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმის გათვალისწინებით, რომ გეგმის შემუშავების მომენტში სტუდენტთა კმაყოფილების მაჩვენებელი შეადგენდა მხოლოდ 49.80% -ს (სტრატეგიული განვითარების გეგმა, გვ. 23). 3 წლიანი გეგმა, სადაც უფრო დეტალური ინფორმაცია უნდა იყოს წარმოდგენილი მიუთითებს, რომ იბსუ გააუმჯობესებს საინფორმაციო ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურას და უნივერსიტეტის სივრცეებს (დანართი 1.2.2 გვ. 42) კონკრეტული მითითების გარეშე, თუ რა გაკეთდება.

ექსპერტთა ჯგუფმა ასევე გამოავლინა ხარვეზები უნივერსიტეტის დიპლომირებული მედიკოსის ერთსაფეხურიანი საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელების განვითარების სტრატეგიასთან დაკავშირებით. განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის წინა აკრედიტაციის ექსპერტთა ჯგუფის მიერ შესწავლილი დიპლომირებული მედიკოსის ერთსაფეხურიანი საგანმანათლებლო პროგრამის სტრატეგიული ხედვა აღარ აღმოჩნდა ზუსტი უახლესი ვიზიტისას. აღნიშნული გეგმებით გათვალისწინებული იყო 2026 წლისთვის 120 - 150 საწოლიანი კლინიკის აშენება და 2024 წლის ბოლომდე დიპლომირებული მედიკოსის ერთსაფეხურიანი საგანმანათლებლო პროგრამის გადატანა აეროპორტის მახლობლად, ახლად გარემონტებულ შენობაში, რომელიც მიმდინარე ეტაპზე ცხადად აღარ იგეგმება. წინა ექსპერტთა ჯგუფის მიერ დიპლომირებული მედიკოსის ერთსაფეხურიანი საგანმანათლებლო პროგრამისთვის უნივერსიტეტის ინფრასტრუქტურა შეფასდა ნაწილობრივი შესაბამისობით, რადგან ჯგუფმა დაადგინა, რომ აღნიშნული გეგმა შემუშავებული იყო. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სტრატეგიის ასეთი ცვლილებები ასუსტებს იბსუ - ს პოზიციას დიპლომირებული მედიკოსის ერთსაფეხურიანი საგანმანათლებლო პროგრამისთვის საჭირო ინფრასტრუქტურის უზრუნველყოფის თვალსაზრისით.

შესაბამისად, შეჯამების სახით, უნივერსიტეტის ამბიციური სტრატეგიული გეგმების და სტუდენტთა რაოდენობის გაზრდის განზრახვის გათვალისწინებით, ექსპერტთა ჯგუფი

მიიჩნევს, რომ ამჟამინდელი სტრატეგიული განვითარების გეგმები და სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების განხორციელების შეფასების ზომები არ არის ადეკვატური.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: 1.2.1 - 2024 - 2031 სტრატეგიული განვითარების გეგმა 1.2.2 - 2024 - 2027 სამოქმედო გეგმა 1.2.3 - სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია 1.2.4 - სტრატეგიული განვითარების და სამოქმედო გეგმების განხორციელების მონიტორინგის მექანიზმები 1.2.5 - წინა წლების სტრატეგიული განვითარების და სამოქმედო გეგმის განხორციელების მონიტორინგის ანგარიშები 1.2.6 - მესამე მისიის აქტივობების ანგარიში.
რეკომენდაციები: • რეკომენდებულია უზრუნველყოთ, სტრატეგიული განვითარების გეგმაში წარმოდგენილი იყოს ყოვლისმომცველი და სარწმუნო საშუალებები იმისათვის, რომ მიღწეული იყოს დაწესებულების მიზნები. • რეკომენდებულია გააძლიეროთ სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესი და მისგან გამომდინარე სამოქმედო გეგმები, რათა უზრუნველყოთ, რომ აღნიშნული გეგმები მოიცავს სტრატეგიულ მიზნებთან დაკავშირებულ სარწმუნო, კონკრეტულ, დეტალურ და გაზომვად ქმედებებს.
რჩევები: არ არის მითითებული
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული
შეფასება ☐ 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 - ის ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს უსდ - ის მიზნებისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრული საქმიანობის განხორციელებას.
- უსდ-ის მართვის ორგანოებში არჩევის/დანიშვნის პროცედურა არის გამჭვირვალე, სამართლიანი და კანონთან შესაბამისი.
- უსდ-ის ხელმძღვანელობა/მართვის ორგანოები უზრუნველყოფენ უსდ - ის საქმიანობის ეფექტურ მართვას.
- უსდ-ის ხელმძღვანელობა უსდ-ს მისიისა და მიზნის შესაბამისად, ხელს უწყობს საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო თანამშრომლობას და ინტერნაციონალიზაციის პროცესს.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტმა ექსპერტთა ჯგუფს აცნობა, რომ მისი ორგანიზაციული სტრუქტურა ეფექტურად უზრუნველყოფს უნივერსიტეტის მისიისა და მიზნების შესრულებას და მკაფიოდ არის დაკავშირებული სტრატეგიული გეგმით გათვალისწინებული ამოცანების შესრულებასთან. მიუხედავად სტრატეგიულ დაგეგმვაში არსებული ხარვეზების და მათი კავშირის ზემოთ აღწერილ ორგანიზაციულ მიზნებთან, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურა მაინც შესაფერისია მისი სტრატეგიული ორიენტაციის სფეროების გათვალისწინებით.

უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო რეგულაციების რეესტრის შექმნას, კერძოდ, მოქმედი კანონმდებლობის და სტუდენტური სერვისების და რეესტრის შესაბამისად უმაღლესი საგანმანათლებლო რეგულაციების და შესაბამისი პროცესების რეესტრის მართვას. რეესტრზე პასუხისმგებელი პერსონალი უზრუნველყოფს შესაბამისი ვალდებულებების შესრულებას, როგორც ეს განსაზღვრულია საქართველოს კანონმდებლობით და უნივერსიტეტის რეგულაციებით. უნივერსიტეტმა დაადასტურა, რომ მოქმედებს ერთიანი რეგულაციის ფარგლებში, რომელიც შემუშავებულია სამართლებრივი მოთხოვნების საფუძველზე და განსაზღვრავს უნივერსიტეტის საქმიანობის ორგანიზების სისტემას, საქმისწარმოების და რეზიდენტების/სტუდენტების განცხადებების/აპლიკაციების/წერილების პროცედურებს. უნივერსიტეტის მარეგულირებელ დოკუმენტებში გათვალისწინებულია მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს აკადემიური, სამეცნიერო თუ ადმინისტრაციული გადაწყვეტილებების დროულ მიღებას, ეფექტურ მართვას და შემდგომ შეფასებას, რაც უზრუნველყოფს ანგარიშვალდებულებას.

უნივერსიტეტის მმართველი ორგანოები შედგება დამფუძნებელთა საბჭოს, რექტორისა და მმართველი საბჭოსგან. მათი უფლებამოსილება დეტალურად არის აღწერილი მარეგულირებელ დოკუმენტებში. რექტორი არის უნივერსიტეტის უმაღლესი თანამდებობის პირი და პასუხისმგებელია უნივერსიტეტის სრულ ადმინისტრაციულ ფუნქციებზე. რექტორის არჩევის პროცედურა განსაზღვრულია მე-6 მუხლით, დანიშნულ პირს 6 წლის ვადით ირჩევს დამფუძნებელთა საბჭოს.

რექტორთან ერთად აღმასრულებელ მართვას უზრუნველყოფს 5 ვიცე - რექტორი ადმინისტრაციის, ფინანსების, განათლების, კვლევის და ხარისხის მიმართულებით. ვიცე - რექტორები პასუხისმგებლები არიან შესაბამისი მიმართულების სტრუქტურული ერთეულების ზედამხედველობაზე.

უნივერსიტეტის ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეულია სკოლა, თითოეულ სკოლას მართავს დეკანი, სკოლის საბჭოს და სკოლის სადისერტაციო საბჭოს მხარდაჭერით.

თითოეული საბჭოს პასუხისმგებლობები და უფლებამოსილებები განსაზღვრულია უნივერსიტეტის რეგულაციებით.

იბსუ - ს განცხადებით, დაწესებულების სტრატეგია სრულად უკავშირდება უნივერსიტეტის ორგანიზაციულ სტრუქტურას და განსაზღვრავს სამიზნე ნიშნულებს თითოეულ სტრუქტურულ ერთეულთან მიმართებით. უნივერსიტეტი ასევე აცხადებს, რომ სტრატეგიული მიზნების და ამოცანების ჩამოყალიბება ეფუძნებოდა სტრუქტურული ერთეულებისგან მიღებულ სამოქმედო გეგმებს. აღნიშნულ სტრატეგიულ გეგმებს არ გააჩნიათ საკმარისად სპეციფიკური, გაზომვადი, მიღწევადი, რელევანტური და დროში გაწერილი მიზნები, აღნიშნული განპირობებულია არა უნივერსიტეტის სტრუქტურით ან მართვის მოწყობით, არამედ იმ მოთხოვნებით, რომლებიც წაეყენება სტრუქტურულ ერთეულებს სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესის ფარგლებში.

იბსუ - ს შემუშავებული აქვს რისკების მართვის პროცესი, როგორც ეს განსაზღვრულია მის ბიზნეს უწყვეტობის გეგმაში. გეგმა ითვალისწინებს ყველა შესაძლო რისკს, შემამსუბუქებელ ღონისძიებებს და დანაკარგების შემცირების სტრატეგიას. უნივერსიტეტმა ექსპერტთა ჯგუფს აცნობა, რომ გეგმა დინამიურია და პასუხობს როგორც სტრუქტურულ, ისე ტექნოლოგიურ ცვლილებებს.

უნივერსიტეტს ასევე შემუშავებული აქვს ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა, რომელიც შეესაბამება უნივერსიტეტის მისიას და მიზნებს. აღნიშნული მოიცავს სტრატეგიებს სტუდენტების და პერსონალის გლობალური მობილობის ხელშეწყობისთვის, ერთობლივი პროგრამების და პროექტების განხორციელებისთვის და საერთაშორისო კვლევებში მონაწილეობისთვის. ინტერნაციონალიზაცია ვრცლად არის განხილული აღნიშნული დასკვნის პროექტის სხვა ნაწილებში, თუმცა დაწესებულების მისიის და მიზნების გათვალისწინებით, ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ აღნიშნული პოლიტიკის განხორციელება იბსუ - ს ხელმძღვანელობას საშუალებას აძლევს ეფექტურად უზრუნველყოს ინსტიტუციის საერთაშორისო თანამშრომლობა და ინტერნაციონალიზაციის პროცესი. პოლიტიკა მოიცავს და ორიენტირებულია არსებულ პარტნიორებთან აქტიური და ეფექტური კომუნიკაციის დამყარებაზე, ყოველწლიურად ახალი საერთაშორისო პარტნიორების რაოდენობის 10 პროცენტით გაზრდაზე, ახალი ინგლისურენოვანი პროგრამების შემუშავებაზე, საერთაშორისო კვლევითი თანამშრომლობის გაფართოებაზე, 8 წლის განმავლობაში საერთაშორისო სტუდენტების რაოდენობის მკვეთრ ზრდაზე, მეტ საერთაშორისო ორგანიზაციებში გაწევრიანებაზე და საერთაშორისო რეიტინგულ სისტემებში პოზიციის გაუმჯობესებაზე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- 2.1.1 - უნივერსიტეტის დებულება
- 2.1.2 - სკოლის დებულებები
- 2.1.3 - მართვის ეფექტურობის მონიტორინგის წესი და შეფასების სისტემა
- 2.1.4 - საკმისწარმოების და დოკუმენტაციის შენახვის ერთიანი წესი
- 2.1.5 - უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულების დებულებები
- 2.1.6 - ბიზნესპროცესის უწყვეტობის გეგმა
- 2.1.7 - ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა

2.1.8 - უნივერსიტეტის სტრუქტურა 2.1.9 - საერთაშორისო ურთიერთობების დეპარტამენტის ანგარიში 2.1.10 - საერთაშორისო მემორანდუმები 2.1.11 - მართვის ეფექტურობის მონიტორინგის ანალიზი 2.1.12 - გაცვლითი პროგრამის საკონკურსო პირობები და პერსონალის კონკურსის გამოცხადების წესი 2.1.13 - გაცვლითი პროგრამის საკონკურსო პირობები და სტუდენტების კონკურსის გამოცხადების წესი. უნივერსიტეტის ვებ - გვერდი: www.ibsu.edu.ge
რეკომენდაციები: არ არის მითითებული
რჩევები: არ არის მითითებული
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
2.2 ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები ☐ უსდ-ში ეფექტურად ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები. უსდ-ის ხელმძღვანელობა მუდმივად ზრუნავს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს უსდ-ში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას. ☐ უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: იბსუ - ში ხარისხის უზრუნველყოფას ზედამხედველობს ვიცე - რექტორი ხარისხის უზრუნველყოფის მიმართულებით. ფუნქციურად, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური და შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური უზრუნველყოფს დაწესებულებაში ხარისხის უზრუნველყოფის საკითხებს. ხარისხის უზრუნველყოფის მართვა ხორციელდება დამტკიცებული რეგულაციების შესაბამისად, რომელიც, დაწესებულებაში უზრუნველყოფს ყველა პროცესის სიზუსტეს და გამჭვირვალობას. უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა მოქმედებს დაგეგმე, განხორციელე, შეამოწმე და იმოქმედე (PDCA) მოდელის შესაბამისად. აღნიშნული მოდელის ფარგლებში დაწესებულება იყენებს ხარისხის უზრუნველყოფის მრავალფეროვან შესაბამის მექანიზმებს, მათ შორის პროგრამის ხარისხის შეფასების ფორმალურ პროცესს, დამსაქმებლების,

სტუდენტების და კურსდამთავრებულების მიერ პროგრამის პერიოდულ შეფასებას. პროგრამის ხელმძღვანელების ყოველწლიურ ანგარიშს და აკრედიტაციისა და/ან ავტორიზაციისთვის პერიოდულ თვითშეფასებას. პერსონალის შეფასების პროცედურებს ასევე შეაქვს წვლილი დაწესებულების შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემაში.

უნივერსიტეტმა შეძლო ექსპერტთა ჯგუფისთვის წარმოდგინა დაინტერესებული მხარეების უკუკავშირის საფუძველზე განხორციელებული ცვლილებების მაგალითები, მათ შორის სტუდენტების უკუკავშირის საფუძველზე საინფორმაციო ტექნოლოგიების კავშირის და ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესების მაგალითები, ასევე მაგისტრების და დოქტორანტების მხარდასაჭერად აკადემიური წერის ცენტრის დაარსება.

დაწესებულებამ ასევე შეიმუშავა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტიანობის შიდა შეფასების მეთოდი, რომელიც მოიცავს:

1. თვითშეფასებას (სერვისის და ფუნქციების განხორციელების ხარისხის შეფასება, საქმიანობისთვის საჭირო მატერიალური და ადამიანური რესურსების ადეკვატურობა და სერვისებზე დაკისრებული ფუნქციების დაგეგმილ ვადებში შესრულების დინამიკა).
2. ინსტიტუციური კვლევების შედეგების ანალიზის საფუძველზე ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების გადახედვა და საჭიროების შემთხვევაში, შესაბამისი ცვლილებების განხორციელება;
3. ინსტიტუციური კვლევებით მიღებულ შედეგების საფუძველზე განხორციელებული ცვლილებების ეფექტიანობის შეფასება.

ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, კმაყოფილების მონაცემებზე დაყრდნობა, რომელიც შეგროვებულია უკუკავშირის კითხვარების და ფოკუს ჯგუფების მეშვეობით, შესაძლოა ასუსტებდეს სტრატეგიულ დაგეგმვას. ვინაიდან, არაპროპორციული აქცენტი კეთდება შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მიერ არსებული სერვისების შესახებ უკუკავშირზე რეაგირებაზე, ვიდრე ხარისხის უზრუნველყოფის სამომავლო გეგმების შესასრულებლად განკუთვნილი ქმედებების შეფასების პროცესებზე.

დაწესებულებას, სტანდარტის მოთხოვნის შესაბამისად შემუშავებული აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი ინსტიტუციური მეთოდოლოგიის მიხედვით, თუმცა არსებულ მოდელს აქვს გარკვეული შეზღუდვები, რაც დეტალურად არის განხილული 1.2 კომპონენტში. ექსპერტთა ჯგუფის მოსაზრებით, სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მიზნით, დაწესებულებამ უნდა დახვეწოს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია მონაცემთა უფრო ფართო სპექტრის და ზრდის შედეგების გათვალისწინებით. აღნიშნული განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, ვინაიდან მიმდინარე PDCA ციკლს არ გამოუვლენია სტუდენტთა რაოდენობის ზრდის მნიშვნელოვანი გამოწვევები, რომლებიც დაკავშირებულია არსებულ ინფრასტრუქტურასთან და ფუნქციონირების მოდელთან.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- 2.2.1 - ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის რეგულაციები;
- 2.2.2 - შიდა ქარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის რეგულაციები;
- 2.2.3 - შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები;
- 2.2.4 - ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებში პერსონალის ჩართულობა;
- 2.2.5 - სკოლების რეგულაციები;
- 2.2.6 - ხარისხის სამსახურის კვლევა;

2.2.7 - დაინტერესებული მხარეების ჩართულობის ანგარიშები; 2.2.8 - ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტურობის შეფასება; 2.2.9 - სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი და მეთოდოლოგია; 2.2.10 - მდგრადობის და ხარისხის უზრუნველყოფის სამიზნე ნიშნულები.
რეკომენდაციები: რეკომენდებულია უზრუნველყოთ, რომ დაწესებულების სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია თანხვედრაშია მიზანთან. რეკომენდებულია უზრუნველყოთ, შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესები თანაბარ აქცენტს აკეთებდეს PDCA (დაგეგმე - განახორციელე - შეამოწმე - იმოქმედე) ციკლის ფარგლებში დაგეგმილი სამომავლო ქმედებების სარწმუნოების და საკმარისობის შესწავლაზე;
რჩევები: არ არის მითითებული
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული
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: დაწესებულებამ ექსპერტთა ჯგუფს აცნობა, რომ აკადემიური წერის ცენტრი უზრუნველყოფს აკადემიური პერსონალის და სტუდენტების მიერ პლაგიატის და აკადემიური კეთილსინდისიერების პრინციპების დარღვევის პრევენციას. აღნიშნული მიზნის მისაღწევად უნივერსიტეტი ხელს უწყობს პლაგიატის და მისი გამოვლენის პრევენციას რეგულაციების, დებულებების, მექანიზმების, საინფორმაციო კამპანიების და სემინარების მეშვეობით. ყველა საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო ნაშრომი მოწმდება აკადემიური კეთილსინდისიერების კუთხით (სამეცნიერო ხელმძღვანელების და ექსპერტების ჩართულობით). აკადემიური არაკეთილსინდისიერების პრევენციის მიზნით აკადემიურ პერსონალს ასევე აქვს საგამოცდო ნაშრომების შემოწმების შესაძლებლობა, თუმცა გამოცდების ნაშრომები არ მოწმდება სისტემატიურად.

იბსუ იყენებს პლაგიატის აღმოჩენის პოლიტიკას. თუმცა, 2023 - 2024 სასწავლო წლიდან დაწესებულებას აქვს წვდომა "Turnitin" - ის პროგრამაზე. უნივერსიტეტი ასევე გეგმავს გამოიყენოს "Turnitin" - ის პროგრამა შეფასებებში ხელოვნური ინტელექტის გამოყენების დასადგენად, რაც წარმოადგენს დადებით განვითარებას. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ ამჟამად დაწესებულება გარკვეულწილად ჩამორჩება საერთაშორისო ტენდენციებს (თუმცა შესაძლოა არა ეროვნულ დონეზე) ხელოვნური ინტელექტთან და აკადემიურ კეთილსინდისიერებასთან დაკავშირებული პოზიციის ჩამოყალიბების კუთხით. აღმოჩენის შესაძლებლობის უზრუნველყოფა დადებითი ნაბიჯია, თუმცა დაწესებულებამ ასევე უნდა გადახედოს თავის დამოკიდებულებას ხელოვნური ინტელექტის მიმართ და შეიმუშავოს ოფიციალური პოზიცია. არსებობს გარემოებები, სადაც ხელოვნური ინტელექტის გამოყენებას შეუძლია გააუმჯობესოს შეფასება და ხელი შეუწყოს სტუდენტის სწავლის პროცესს, თუმცა იბსუ - მ უნდა ჩამოაყალიბოს მკაფიო პოზიცია, სასურველია კარგი საერთაშორისო პრაქტიკის გათვალისწინებით, რაც დაარეგულირებს აღნიშნულ საკითხს.

უნივერსიტეტის ეთიკის კოდექსი მკაფიოდ განსაზღვრავს პერსონალის და სტუდენტებისთვის ეთიკის ნორმებს, სადაც გაწერილია დარღვევებზე რეაგირების შესაძლო ფორმები და პროცედურები. პერსონალთან მიმართებაში ასევე მოქმედებს შრომის შინაგანაწესი, რომელიც დაარეგულირებს სამუშაო გარემოს და პირობებთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს, უფლება - მოვალეობებს როგორც დასაქმებულის, ისე უნივერსიტეტის კუთხით. სტუდენტთა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ფორმები დეტალურად არის აღწერილი შესაბამის მარეგულირებელ წესში, სტუდენტებს ნებისმიერ დროს, თავიანთი ინტერესების დასაცავად, შეუძლიათ მიმართონ უნივერსიტეტის ომბუდსმენს, რომელიც შესაბამის პროცესებში ასრულებს შუამავლის როლს სტუდენტებს, პერსონალს და უნივერსიტეტს შორის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

2.3.1 - აკადემიური კეთილსინდისიერების პოლიტიკა;

2.3.2 - ეთიკის კოდექსი;

2.3.3 - სტუდენტთა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რეგულაციები;

2.3.4 - ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის საქმიანობაში არსებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის

რეგულაციები;

2.3.5 - აკადემიური, სამეცნიერო და ადმინისტრაციული პერსონალის დისციპლინური რეგულაციები;

2.3.6 - სადოქტორო სწავლების და სადისერტაციო საბჭოს პასუხისმგებლობები;

2.3.7 - თურნითინის ხელშეკრულება;

2.3.8 - სამაგისტრო ნაშრომის დასრულების რეგულაციები;

2.3.9 - ომბუდსმენის მოვალეობები.

რეკომენდაციები:

არ არის მითითებული

რჩევები:

სასურველია ჩამოაყალიბოთ ფორმალური პოლიტიკა, რომელიც დაარეგულირებს ხელოვნური ინტელექტის გამოყენებას, მათ შორის განსაზღვრავს გამოყენების დასაშვებ ფარგლებს შეფასების პროცესში

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის მითითებული

შეფასება

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

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება

უსდ-ს აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელებისა და განვითარების პოლიტიკა.

იბსუ დემონსტრირებს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, განვითარების და განახლების მიმართ სტრუქტურირებულ მიდგომას, უნივერსიტეტის მარეგულირებელი ჩარჩოს მოთხოვნების შესაბამისად. აღნიშნული ჩარჩო მოიცავს უმაღლესი განათლების ყველა საფეხურს (საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო), ასევე მასწავლებლის მომზადების და დიპლომირებული მედიკოსის ერთსაფეხურიან საგანმანათლებლო პროგრამებს.

იბსუ - ს საგანმანათლებლო შეთავაზებები შეესაბამება საქართველოს უმაღლესი განათლების კანონმდებლობას, ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოს და სწავლის სფეროების განმსაზღვრელ სამინისტროს სპეციფიკურ ბრძანებებს. უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს, რომ მისი პროგრამები არა მხოლოდ შეესაბამება აღნიშნულ გარე რეგულაციებს, არამედ ითვალისწინებს მარეგულირებელ დოკუმენტებს, რომლებიც მართავენ მის საგანმანათლებლო პროცესებს.

იბსუ - ში საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის და განხორციელების პროცესში ჩართულია დაინტერესებულ მხარეთა ფართო სპექტრი, მათ შორის აკადემიური პერსონალი, პრაქტიკოსები, სტუდენტები, კურსდამთავრებულები და სხვა დაინტერესებული მხარეები. აღნიშნული თანამშრომლობითი მიდგომა მნიშვნელოვანია პროგრამების შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისობისათვის და საგანმანათლებლო შედეგების რელევანტურობის და ეფექტურობის უზრუნველსაყოფად. დაინტერესებული მხარეების, როგორც არიან კურსდამთავრებულები და დამსაქმებლები, უკუკავშირის გათვალისწინება ხელს უწყობს მუდმივ გაუმჯობესებას და უზრუნველყოფს ცვალებად საგანმანათლებლო მოთხოვნებზე რეაგირებას.

უნივერსიტეტის პროგრამები შექმნილია მათ კომპონენტებს შორის ლოგიკური თანმიმდევრულობის უზრუნველსაყოფად და მორგებულია სტუდენტთა საშუალო აკადემიურ შესაძლებლობებზე. აღნიშნული სტრატეგიული შესაბამისობა უზრუნველყოფს

სტუდენტების შესაძლებლობას დაასრულონ სწავლა გონივრულ ვადებში. გადაწყვეტილებები პროგრამის ინიცირების, მოდიფიცირების ან შეწყვეტის შესახებ მიიღება შესაბამისი მონაცემების გულდასმით გათვალისწინების საფუძველზე, მათ შორის ჩარიცხვის ტენდენციების, კურსდამთავრებულთა დასაქმების სტატისტიკის და გარე საუკეთესო პრაქტიკის გათვალისწინებით.

პროგრამის განვითარების მარეგულირებელი წესი მოითხოვს, რომ პროგრამის ხელმძღვანელებმა გააანალიზონ საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკა და პროგრამის შემუშავებაში ჩართონ როგორც ადგილობრივი, ისე საერთაშორისო ექსპერტები. სტუდენტების, დამსაქმებლების და აკადემიური პერსონალის მოსაზრებების შესაგროვებლად გამოიყენება გამოკითხვები და ფოკუს ჯგუფები, რაც ხელს უწყობს სასწავლო გეგმის განახლების ყოვლისმომცველ მიდგომას. აკადემიური პერსონალი აქტიურად არის ჩართული სილაბუსების გადახედვაში, რაც უზრუნველყოფს არსებულ საგანმანათლებლო სტანდარტებთან სწავლის შედეგების და სწავლების მეთოდების შესაბამისობას.

კვალიფიციური სპეციალისტების მიერ ჩატარებული პერიოდული შეფასებები იძლევა პროგრამის გაუმჯობესების დამატებით შესაძლებლობებს. აღნიშნული შეფასებების შედეგად მიიღება განსახორციელებელი რეკომენდაციები, რომლებიც განიხილება პროგრამის ხელმძღვანელების და აკადემიური ადმინისტრატორების მიერ საგანმანათლებლო ეფექტურობის გაუმჯობესების მიზნით. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ იბსუ არ იყენებს სასწავლო კურსების სილაბუსების რეგულარული განხილვის პროცესს, იმისათვის, რომ დარწმუნდეს შინაარსის თანამედროვეობაში, რელევანტურობაში და ინდუსტრიის განვითარებად სტანდარტებთან და საუკეთესო საგანმანათლებლო პრაქტიკასთან შესაბამისობაში.

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების გაუქმების ან შეცვლის მკაფიო პოლიტიკა, რაც უზრუნველყოფს, რომ ასეთი გადაწყვეტილებები გამყარებულია საფუძვლიანი კვლევით და ანალიზით. იმ შემთხვევებში, როდესაც ხორციელდება პროგრამების მოდიფიცირება, სტუდენტებს ეძლევათ შესაძლებლობა გადავიდნენ ახალ სასწავლო გეგმაზე უკვე მოპოვებული კრედიტების შენარჩუნებით. აღნიშნული მიდგომა იცავს სტუდენტების აკადემიურ ინტერესებს და ხელს უწყობს პროგრამების ცვლილების ან გაუქმების შემთხვევაში შეუფერხებელ გადასვლას.

ამჟამად, იბსუ ახორციელებს 41 სხვადასხვა მიმართულების საგანმანათლებლო პროგრამას, რომელიც მოიცავს 23 საბაკალავრო, 12 სამაგისტრო და 4 სადოქტორო პროგრამას, ასევე მასწავლებლის მომზადების და დიპლომირებული მედიკოსის ერთსაფეხურიან საგანმანათლებლო პროგრამას. აღსანიშნავია, რომ ამ პროგრამებიდან 26 ხორციელდება ინგლისურ ენაზე. უნივერსიტეტი ასევე იმყოფება დამატებით ხუთი საბაკალავრო პროგრამის აკრედიტაციის მოპოვების პროცესში, რაც კიდევ უფრო აფართოებს მის საგანმანათლებლო არეალს. მნიშვნელოვან მიღწევას წარმოადგენს "მენეჯმენტის და საინფორმაციო ტექნოლოგიების" ერთობლივი სამაგისტრო პროგრამის შემუშავება სხვადასხვა საერთაშორისო უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობით (ცვიკაუს გამოყენებითი მეცნიერებების უნივერსიტეტი გერმანიაში, ყაზახურ - ამერიკული თავისუფალი

უნივერსიტეტი, სომხეთის სახელმწიფო ეკონომიკური უნივერსიტეტი და ყირგიზულ - გერმანული გამოყენებითი ინფორმატიკის ინსტიტუტი). აღნიშნული პროგრამა, რომელსაც მიენიჭა საერთაშორისო აკრედიტაცია, ასახავს იბსუ - ს ვალდებულებას გლობალური სტანდარტების და პარტნიორობის მიმართ.

ყველა შესაბამისი მარეგულირებელი დოკუმენტაცია, მათ შორის საგანმანათლებლო პროგრამებთან დაკავშირებული მარეგულირებელი დოკუმენტები ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე: www.ibsu.edu.ge აღნიშნული გამჭვირვალობა საშუალებას აძლევს სტუდენტებს და პერსონალს, ჰქონდეთ წვდომა მათ აკადემიურ საქმიანობასთან დაკავშირებულ მნიშვნელოვან ინფორმაციაზე.

შეჯამების სახით, იბსუ ავლენს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის და განვითარების სტანდარტებთან შესაბამისობას. დაინტერესებული მხარეების აქტიური ჩართულობით, მარეგულირებელი ჩარჩოების დაცვით და უწყვეტი გაუმჯობესების ვალდებულებით, უნივერსიტეტი ეფექტურად აკმაყოფილებს სტუდენტების საგანმანათლებლო საჭიროებებს და ინარჩუნებს მაღალაკადემიურ სტანდარტებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიშის თანდართული დოკუმენტაცია
- გასაუბრებები ვიზიტის დროს
- იბსუ - ს ვებ - გვერდი

რეკომენდაციები:

- რეკომენდებულია შეიმუშავოთ სასწავლო კურსის სილაბუსების სისტემატიურად გადახედვის პროცესი, რაც აკადემიურ პერსონალს დაავალდებულებს აკადემიური წლის მანძილზე მინიმუმ ერთხელ მათ განახლებას. იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილი იყოს შინაარსის თანამედროვეობა, რელევანტურობა, დარგის განვითარებად სტანდარტებთან და საგანმანათლებლო საუკეთესო პრაქტიკასთან შესაბამისობა.

რჩევები:

- სასურველია გააფართოვოთ ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების შესაძლებლობები უფრო მრავალფეროვანი სწავლების გზების და რესურსების ინტეგრირებით. აღნიშნული შეიძლება მოიცავდეს ონლაინ მოდულებს, სტაჟირებებს ან პროექტზე დაფუძნებული სწავლის შესაძლებლობებს, რომლებიც მორგებული იქნება სტუდენტების ინტერესებზე და კარიერულ მიზნებზე.
- სასურველია ინტერდისციპლინური პროგრამების ან კურსების შექმნის მიზნით წახალისოთ თანამშრომლობა სხვადასხვა დეპარტამენტს შორის. აღნიშნული დაეხმარება სტუდენტებს შეიძინონ უფრო ფართო ხედვები და განივითარონ ის უნარები, რომლებიც სულ უფრო მეტად ფასობს კომპლექსურ, ურთიერთდაკავშირებულ დასაქმების ბაზარზე.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

- ინგლისურენოვანი პროგრამების ფართომასშტაბიანი განვითარება და განხორციელება.
- ვალდებულება ახალი პარტნიორობისადმი (ორმაგი ხარისხი, მობილობის პარტნიორობები და ა.შ.)

შეფასება

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

3.2 საგანმანათლებლო პროგრამების 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:

უნივერსიტეტში საგანმანათლებლო პროგრამები შემუშავებულია მოქმედი კანონმდებლობის და ევროპული კრედიტების ტრანსფერის და დაგროვების სისტემის შესაბამისად. იბსუ - ში ერთი კრედიტი შეესაბამება 25 საათს, ხოლო "დიპლომირებული მედიკოსის" ერთსაფეხურიან საგანმანათლებლო პროგრამაში - 30 საათს, რაც ითვალისწინებს როგორც საკონტაქტო, ისე დამოუკიდებელი მუშაობის საათებს. ამჟამად, უნივერსიტეტის პროგრამები, გარდა იმ პროგრამებისა, რომლებიც საჭიროებს სამომავლო შესაბამისობის ანგარიშების წარდგენას, აკმაყოფილებს ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოთი და სწავლის სფეროების შესაბამისი კლასიფიკატორით დადგენილ კრიტერიუმებს. აღნიშნული პროგრამები შემუშავებულია დარგობრივი მახასიათებლების გათვალისწინებით, რაც უზრუნველყოფს განსაზღვრული სწავლის შედეგების გამჭვირვალობას და უმაღლესი განათლების საფეხურთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან შესაბამისობას.

საგანმანათლებლო პროგრამების შინაარსი, მოცულობა და ორგანიზება სათანადოდ მორგებულია პროგრამის საფეხურზე და მისანიჭებელ კვალიფიკაციაზე. პროგრამების ლოგიკური სტრუქტურა ხელს უწყობს გონივრულ ვადაში სწავლის შედეგების მიღწევას საშუალო აკადემიური მოსწრების მქონე სტუდენტის მიერ. სტრუქტურა მოიცავს სასწავლო კომპონენტების თანმიმდევრულ წყობას, სპეციალიზებული კურსების მოცულობას და შინაარსს, თითოეული კომპონენტისთვის განსაზღვრულ სწავლის შედეგებს, სწავლების მეთოდოლოგიებს და სასწავლო გეგმის შესაბამის თანამედროვე ლიტერატურას.

პროგრამები, ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოს შესაბამისად მოიცავს როგორც სავალდებულო, ისე არჩევით კურსებს. საბაკალავრო პროგრამები ითვალისწინებენ მოქნილ კომპონენტს, რაც სტუდენტებს შესაძლებლობას აძლევს განვიტარონ დამატებითი უნარები.

სავალდებულო კურსების სწავლის შედეგები ყველა საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში შეესაბამება პროგრამის საერთო შედეგებს, რაც ხელს უწყობს დადგენილი მიზნების მიღწევას. შემუშავებულია სწავლის შედეგების დეტალური რუკა, რომელიც აღწერს პროგრამის მიზნებს თითოეულ კურსთან მიმართებაში.

იბსუ - ს სამივე საფეხურის საგანმანათლებლო პროგრამები შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობას:

- პირველი საფეხური (ბაკალავრიატი): აკადემიური პროგრამები მოითხოვს მინიმუმ 240 კრედიტს, შესაბამისი პირობების თანახმად 180 კრედიტს.
- მედიცინის ერთსაფეხურიანი საგანმანათლებლო პროგრამა: შედგება მინიმუმ 360 კრედიტისგან.
- მასწავლებლის მომზადების პროგრამა: მოითხოვს მინიმუმ 60 კრედიტს.
- მეორე საფეხური (მაგისტრატურა): მოითხოვს მინიმუმ 120 კრედიტს, შესაბამისი პირობების თანახმად 60 კრედიტს.
- მესამე საფეხური (დოქტორანტურა): მოითხოვს მინიმუმ 3 წლიან ხანგრძლივობას, სასწავლო კომპონენტები არანაკლებ 60 კრედიტის მოცულობით.

აღნიშნული პროგრამების აგებულება უზრუნველყოფს სხვადასხვა კომპონენტს შორის ლოგიკურ კავშირს, რაც საშუალო აკადემიური მოსწრების მქონე სტუდენტებს საშუალებას აძლევს მიაღწიონ განსაზღვრულ შედეგებს. სწავლების და სწავლის სტრატეგიები, რომლებიც გამოყენებულია თითოეულ კურსში, შეესაბამება უმაღლესი განათლების სტანდარტებს და შემუშავებულია სტუდენტზე ორიენტირებული მიდგომით სტუდენტთა ჩართულობის ხელშესაწყობად.

"დიპლომირებული მედიკოსის" ერთსაფეხურიანი საგანმანათლებლო პროგრამის ხანგრძლივობა შეადგენს 6 წელს და როგორც ზემოთ აღინიშნა, მოიცავს მინიმუმ 360 კრედიტს. პროგრამის სწავლის შედეგები სისტემატიზებულია ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოს შეფასების კრიტერიუმების და მედიცინის სფეროს კომპეტენციების გათვალისწინებით, სადაც 3 კომპეტენცია (ცოდნა და გაცნობიერება, უნარები, პასუხისმგებლობა და ავტონომიურობა) დაყოფილია 14 სწავლის შედეგად, რომელიც შეესაბამება განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის სამედიცინო განათლების დარგობრივ მახასიათებელში წარმოდგენილ 14 კომპეტენციას.

სტუდენტების ინდივიდუალური საჭიროებებიდან გამომდინარე, თითოეულ სასწავლო კურსში განსაზღვრულია ლექტორთან დამატებითი კონსულტაციების დრო და ადგილი, რომელიც უზრუნველყოფს კვირაში მინიმუმ ერთ საათს თითოეული კურსისთვის. საკონსულტაციო შეხვედრების განრიგი დგება ყოველ სემესტრში და ხელმისაწვდომია სხვადასხვა საკომუნიკაციო საშუალებით.

უფრო მეტიც, უნივერსიტეტის რეგულაციები ითვალისწინებს ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების შემუშავებას. უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს სწავლება და სწავლის შესაბამის პირობებს, რომელიც ითვალისწინებს სტუდენტთა განსხვავებულ მოთხოვნებს, სპეციალურ

საგანმანათლებლო საჭიროებებს და აკადემიური მზაობის სხვადასხვა დონეს, მათ შორის, საგანმანათლებლო გარემოს ადაპტირებას და საჭირო ადამიანურ რესურსებს. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის მოთხოვნები განხილულია სკოლის საბჭოს, პროგრამის ხელმძღვანელის მიერ და საჭიროების შემთხვევაში, უზრუნველყოფილია შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ჩართულობა გეგმის შემუშავების პროცესში.

ინფორმაცია უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო შეთავაზებების შესახებ საჯაროდ ხელმისაწვდომია. საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე: www.ibsu.edu.ge, რეგულარულად ხდება კატალოგის განახლება ნებისმიერი ცვლილების ასახვის მიზნით.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური რეგულარულად აფასებს პროგრამების სტრუქტურას, პროგრამის კომპონენტების ეფექტურობას და გაუმჯობესების შესაძლებლობებს. დამატებით, ყოველ სემესტრში ხორციელდება სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგი და ხდება დროული რეაგირება გამოვლენილ პრობლემებზე. უნივერსიტეტის ყველა საგანმანათლებლო პროგრამა აკრედიტებულია და შეესაბამება როგორც უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის სტანდარტებს, ისე შესაბამისი კვალიფიკაციის მოთხოვნებს.

შეჯამების სახით, იბსუ ეფექტურად იცავს საგანმანათლებლო პროგრამის შედეგების და სტუდენტთა ინდივიდუალური საჭიროებების სტანდარტებს. საკანონმდებლო და აკადემიურ სტანდარტებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფით, ასევე სტუდენტების ჩართულობაზე და ინდივიდუალურ განათლებაზე ძლიერი ორიენტაციით, უნივერსიტეტი დემონსტრირებს ვალდებულებას მაღალი ხარისხის საგანმანათლებლო პრაქტიკის მიმართ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიშის თანდართული დოკუმენტაცია
- გასაუბრებები ვიზიტის დროს
- იბსუ - ს ვებ - გვერდი

რეკომენდაციები:

-

რჩევები:

- სასურველია ჩამოაყალიბოთ აკადემიური პერსონალის უწყვეტი პროფესიული განვითარების პროგრამა, რომელიც ორიენტირებული იქნება ეფექტური შეფასების სტრატეგიებზე და საუკეთესო პრაქტიკაზე. აღნიშნული შეიძლება მოიცავდეს ტრენინგებს განმავითარებელი შეფასების ტექნიკებთან, უკუკავშირის მექანიზმებთან და ინოვაციური შეფასების ინსტრუმენტებთან დაკავშირებით, სწავლება -სწავლის შედეგების გაუმჯობესების მიზნით.
- სასურველია შექმნათ ონლაინ რესურსების ცენტრი, სადაც სტუდენტებს ექნებათ წვდომა შეფასების კრიტერიუმებთან, შეფასების რუბრიკებთან და მომზადების საუკეთესო პრაქტიკასთან დაკავშირებულ დეტალურ ინფორმაციაზე. აღნიშნული ცენტრი შეიძლება მოიცავდეს შეფასების ნიმუშებს, რჩევებს წარმატების მისაღწევად და

ხშირად დასმულ კითხვებს, რაც დაეხმარება სტუდენტებს უკეთ გაიგონ შეფასების პროცესი და მოლოდინები.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
3.3 სწავლის შედეგების შეფასება უსდ-ში მოქმედებს კანონმდებლობის შესაბამისი, სწავლის შედეგების ადეკვატური, გამჭვირვალე და სამართლიანი შეფასების სისტემა, რომელიც ხელს უწყობს სტუდენტების აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესებას. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: იბსუ - ში საგანმანათლებლო პროგრამები შედგენილია შესაბამისი სამართლებრივი სტანდარტების და დარგობრივი მახასიათებლების მოთხოვნების შესაბამისად, რაც უზრუნველყოფს სტუდენტების მიერ საჭირო ცოდნის და უნარების მიღებას. სწავლის შედეგების მიღწევის შეფასების ჩარჩო მორგებულია თითოეული დარგის უნიკალურ ასპექტზე და მოიცავს შესაბამის შეფასების მეთოდებს, კომპონენტებსა და ფორმებს. საგანმანათლებლო პროგრამის კომპონენტების შეფასება რეგულირდება სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესით, მათ შორის სამაგისტრო პროგრამებისთვის და სამედიცინო სკოლისთვის შემუშავებული სპეციფიკური წესებით. თითოეულ სკოლაში შემუშავებულია კვლევითი კომპონენტების დაგეგმვის, განხორციელებისა და შეფასების პროცედურები, დოქტორანტურაში გამოცდების ჩატარების სტანდარტებთან ერთად. იბსუ აკადემიურ პერსონალს ანიჭებს აკადემიურ თავისუფლებას, რაც მათ საშუალებას აძლევს შექმნან საკუთარი სასწავლო კურსების შეფასების სისტემა უნივერსიტეტის წესების და საგნის სპეციფიკის გათვალისწინებით. აღნიშნული მოქნილობა უზრუნველყოფს შეფასების პროცესების შესაბამისობას თითოეული დარგის სპეციფიკურ საჭიროებებთან და მოთხოვნებთან. სტუდენტის ცოდნა ფასდება ზეპირი და / ან წერიტი ფორმით, 100 - ქულიანი შეფასების სისტემის გამოყენებით. საბოლოო შეფასება მოიცავს როგორც შუალედურ, ისე დასკვნით შეფასებებს. შეფასების სისტემა ითვალისწინებს მიღწევის ხუთ დონეს: • (A) ფრიადი - 91 ქულა • (B) ძალიან კარგი - 81-90 ქულა • (C) კარგი - 71-80 ქულა

- (D) დამაკმაყოფილებელი - 61-70 ქულა
- (E) მისაღები - 51-60 ქულა

ასევე არსებობს ჩაჭრის ორი კატეგორია:

- (FX) ჩაიჭრა - 41- 50 ქულა, რაც ნიშნავს, რომ სტუდენტს ჩასაბარებლად სჭირდება მეტი მუშაობა და ეძლევა დამოუკიდებელი მუშაობით დამატებით გამოცდაზე გასვლის უფლება.
- (F) ჩაიჭრა - 40 ქულა ან ნაკლები, რაც ნიშნავს, რომ სტუდენტის მიერ შესრულებული სამუშაო არ არის საკმარისი და მან საგანი ახლიდან უნდა გაიაროს.

როგორც შუალედური, ისე დასკვნითი შეფასებებისთვის დადგენილია მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი, სადაც საბოლოო შეფასების 60% - ზე მეტი აკმაყოფილებს მინიმალურ მოთხოვნებს. შეფასების ქულების განაწილება, მინიმალური კომპეტენციის ზღვრები და შეფასების კრიტერიუმები დეტალურად არის აღწერილი თითოეული სასწავლო კურსის სილაბუსში.

კრედიტის მისაღებად სტუდენტებმა უნდა დააკმაყოფილონ სილაბუსში მითითებული სწავლის შედეგები, რომელიც მოიცავს:

- მინიმალური კომპეტენციის ზღვრების გადალახვა შუალედურ და დასკვნით შეფასებებში.
- საბოლოო შეფასებაში მინიმუმ 51 ქულის მიღება.

სტუდენტებს, რომლებიც საბოლოო შეფასებაში მიიღებენ 41 -დან 50 ქულას, შეუძლიათ დამატებითი გამოცდის ჩაბარება, თუ ისინი ამავე დროს აკმაყოფილებენ საერთო მინიმალური კომპეტენციის ზღვარს. შეფასებების ფორმა და კრიტერიუმები გაწერილია სილაბუსებში, თითოეული კურსის სპეციფიკის გათვალისწინებით.

შეფასების მეთოდების და კრიტერიუმების შესახებ სრულყოფილი ინფორმაცია წარმოდგენილია სასწავლო კურსის სილაბუსებში, რომლებიც სტუდენტებს მიეწოდებათ სემესტრის დასაწყისში. სილაბუსები ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ელექტრონულ პლატფორმაზე (<https://smart.ibsu.edu.ge/>), ხოლო შეფასების შედეგების ნახვა შესაძლებელია უნივერსიტეტის საინფორმაციო სისტემაში (<https://sis.ibsu.edu.ge/>).

სამაგისტრო და სადოქტორო ნაშრომების შეფასების პროცედურები განსაზღვრულია თითოეული პროგრამის კონკრეტულ რეგულაციაში, რაც უზრუნველყოფს შეფასების კრიტერიუმების სიცხადეს. გამჭვირვალობის უზრუნველყოფის მიზნით, სტუდენტების საინფორმაციო სისტემაში (SIS) ხელმისაწვდომია შეფასების სპეციალური მიმოხილვა, რაც სტუდენტებს საშუალებას აძლევს ნახონ როგორც მიღებული ქულები, ასევე ის კომპონენტები, რომლებშიც უარყოფითი შეფასება მიიღეს.

გარდა ამისა, სამაგისტრო და სადოქტორო განათლების რეგულაციები მოითხოვს, რომ რეცენზენტების უკუკავშირის ანგარიშები, მაშინაც კი თუ არ არის შეფასებული ქულებით, მიეწოდოს სტუდენტებს კონსტრუქციული მიზნებისთვის. აკადემიური პერსონალი

პასუხისმგებელია სემესტრის დასაწყისში კურსის სილაბუსის გადახედვაზე და ელექტრონულ პორტალში ატვირთვაზე, რაც რეგულარულად კონტროლდება შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ.

ყოველი სემესტრის დასაწყისში სასწავლო პროცესის სხვადასხვა ასპექტის, მათ შორის შეფასების კრიტერიუმების შესახებ ინფორმაციის მიწოდების მიზნით სტუდენტებთან ტარდება საორიენტაციო შეხვედრები. აღნიშნული შეხვედრები მიზნად ისახავს პროგრამებში არსებული შესაძლო პრობლემების გამოვლენას, რომლებიც შემდგომ განიხილება სკოლის საბჭოზე შემდგომი რეაგირების მიზნით.

სტუდენტების აზრის შესწავლის მიზნით რეგულარულ რეჟიმში ტარდება გამოკითხვები სწავლების, სწავლის და შეფასების პროცესების შესახებ. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური მუდმივად აკვირდება სტუდენტების მიერ შეფასების სისტემის გააზრებას სემესტრული გამოკითხვების და პირდაპირი ჩართულობის გზით.

იბსუ - ს სტუდენტებს უფლება აქვთ გაასაჩივრონ მათი შეფასებები, როგორც ეს განსაზღვრულია უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო რეგულაციებში და თითოეული პროგრამის სპეციფიკურ წესებში. აღნიშნული პროცესი კიდევ უფრო აძლიერებს უნივერსიტეტის ვალდებულებას უზრუნველყოს გამჭვირვალობა, სამართლიანობა და დაიცვას სტუდენტთა უფლებები.

ექსპერტთა ჯგუფის მიერ განხორციელებული გასაუბრებების დროს გამოირკვა, რომ დამსაქმებლის უკუკავშირი კრედიტის მიმნიჭებელ სტაჟირებებზე ან პრაქტიკაზე პირდაპირ აისახება სტუდენტების შეფასებებზე და GPA-ზე. ექსპერტთა ჯგუფმა ასევე აღმოაჩინა შემთხვევები, როდესაც სტუდენტები პრაქტიკას გადიან თავიანთ მეგობრებთან, რომლებიც მათ აძლევენ დადებით შეფასებებს და უწერენ მათთვის სასურველ ქულებს. აღნიშნული ხელს უშლის შეფასების უსაფრთხოებას და სამართლიანობას და დაწესებულებამ უნდა გადადგას შესაბამისი ნაბიჯები სტაჟირებების დამტკიცების პროცესში მსგავსი შემთხვევების აღმოსაფხვრელად.

შეჯამების სახით, იბსუ - ში ჩამოყალიბებულია კარგად სტრუქტურირებული და გამჭვირვალე შეფასების სისტემა, რომელიც შეესაბამება სამართლებრივ სტანდარტებს და სხვადასხვა აკადემიური სფეროს სპეციფიკურ მოთხოვნებს. სტუდენტების ჩართულობის ხელშეწყობით, შეფასების კრიტერიუმების შესახებ მკაფიო კომუნიკაციის შენარჩუნებით და გასაჩივრების შესაძლებლობების უზრუნველყოფით, უნივერსიტეტი ეფექტურად უწყობს ხელს აკადემიურ განვითარებას და სტუდენტების უფლებების დაცვას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიშის თანდართული დოკუმენტაცია
- ვიზიტის დროს განხორციელებული გასაუბრებები
- იბსუს ვებ - გვერდი
- ჭკვიანი პლათფორმა
- სტუდენტების საინფორმაციო სისტემა

რეკომენდაციები: • რეკომენდებულია შეიმუშავოთ სტრუქტურირებული უკუკავშირის მექანიზმი, რომელიც სტუდენტებს შესაძლებლობას მისცემს მიიღონ დეტალური ინფორმაცია მათი აკადემიური მოსწრების შესახებ. აღნიშნული შეიძლება მოიცავდეს დავალებებზე, შუალედური გამოცდების შედეგებზე და საბოლოო შეფასებებზე პერსონალიზებულ უკუკავშირს, რაც დაეხმარება სტუდენტებს გამოავლინონ გასაუმჯობესებელი სფეროები და ხელი შეუწყონ აზროვნების განვითარებას. • რეკომენდებულია უზრუნველყოთ სამართლიანობა და გამჭვირვალობა იმ შემთხვევებში, სადაც დამსაქმებლები მონაწილეობას იღებენ სტუდენტის შეფასების შედეგის განსაზღვრაში.
რჩევები: • სასურველია გაზარდოთ გამჭვირვალობა შეფასების პროცესის დროს მომხმარებელზე მორგებული ონლაინ რესურსის შექმნით, რომელიც ნათლად აღწერს შეფასების ყველა კრიტერიუმს, პროცესებს და ხელმისაწვდომ რესურსებს. აღნიშნული შეიძლება მოიცავდეს ვიდეო გაკვეთილებს, ხშირად დასმულ კითხვებს და შემთხვევების განხილვას წარმატებული შეფასებების მაგალითების მიხედვით, რაც სტუდენტებისთვის პროცესს გახდის უფრო გასაგებს. • სასურველია თანამშრომლობითი სწავლის ხელშეწყობის მიზნით, კურსების ფარგლებში დანერგოთ ურთიერთშეფასების შესაძლებლობები. იმისათვის, რომ არა მხოლოდ წახალისოთ სტუდენტები კრიტიკულად განიხილონ თანატოლთა ნამუშევრები, არამედ გაუმჯობესდეს მათი მიერ შეფასების კრიტერიუმების გაგება და სხვების შეფასების პროცესში საკუთარი უნარების განვითარება.
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

4. უსდ-ის პერსონალი

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.

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:

იბსუს გააჩნია პერსონალის მართვის პოლიტიკა, რომელიც დამტკიცებულია მმართველი საბჭოს მიერ (დადგენილება N5, 24/01/2024). საგანმანათლებლო და სამეცნიერო პროცესებში ჩართული პირების დანიშვნის წესები არეგულირებს სწავლების პროცესში ჩართული პერსონალის, მათ შორის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დანიშვნის პროცედურებს. მასთან დაკავშირებული დოკუმენტები განსაზღვრავენ ყველა პროცედურულ საკითხს და აკადემიური კონკურსის შედეგების გასაჩივრების წესს, მათ შორის კომისიის შემადგენლობას, ვადებს, კანდიდატებისადმი მოთხოვნებსა და წარსადგენ დოკუმენტაციას. უნივერსიტეტში ყველა აკადემიური კონკურსი საჯაროდ ცხადდება, ხელმისაწვდომია კანონით განსაზღვრული ვადით და შერჩევის ეტაპები ორგანიზებულია საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად. აკადემიურ პოზიციებზე დანიშვნა შესაძლებელია მხოლოდ საჯარო კონკურსის საშუალებით. გარდა ამისა, შემუშავებულია მარეგულირებელი დოკუმენტები აკადემიური და მოწვეული, ასევე ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის დაქირავების, მართვისა და შეფასებისათვის.

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა ადმინისტრაციული და მხარდამჭერი პერსონალის დაქირავების წესები, რომლებიც აღწერს ვაკანსიაზე აპლიკანტების შერჩევის პროცედურებს. პოზიცია ქვეყნდება დასაქმების პორტალებსა და უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე, ყოველ ვაკანსიასთან მიმართებით. შერჩევის კრიტერიუმები ნათლადაა მოცემული სამუშაო აღწერაში. ეს დოკუმენტები საჯაროდაა ხელმისაწვდომი აკადემიური, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალისათვის. დამატებით, ამ რეგულაციებში განხორციელებული ცვლილებების შესახებ დასაქმებულებს ეცნობებათ გონივრულ ვადაში. ადმინისტრაციასთან ინტერვიუს დროს აღინიშნა, რომ შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი გეგმავს დანიშვნისა და შერჩევის პროცედურების გადახედვას, მისი დეტალური შემუშავების თვალსაზრისით. ფუნდამენტური ცვლილებები განხორციელდა წახალისების მექანიზმებში და დაწესებულებას სურს, რომ მათი სრულყოფილად დოკუმენტირება მოხდეს.

პერსონალის მართვის პოლიტიკა განსაზღვრავს პერსონალის მენეჯმენტის ზოგად პრინციპებსა და წესებს. აღნიშნული პოლიტიკის განსახორციელებლად, უნივერსიტეტის ორგანიზაციულ სტრუქტურაში შეიქმნა ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების სამსახური. სამსახური პასუხისმგებელია ადამიანური რესურსების ადმინისტრირებაზე, მათ შორის შესაბამისი პოლიტიკებისა და ადამიანური რესურსების ადმინისტრირების პროცედურების განვითარებით, პერსონალის დაქირავებასა და მოხიდევაზე მუშაობით, ასევე ახალი თანამშრომლების სამუშაო გარემოში ადაპტაციის პროცესში დახმარებით. სამსახური ასევე მართავს პერსონალის ადმინისტრირების, ტრენინგებისა და განვითარების პროგრამებთან დაკავშირებულ პროცესებს და უზრუნველყოფს პერსონალური მონაცემების კონფიდენციალურობას. ეს ხორციელდება კორპორატიული კულტურის გაძლიერებაზე მიმართულ აქტივობების, პერსონალის შეფასებების ადმინისტრირების, კმაყოფილების

გამოკითხვებისა და სხვა აქტივობების დამატებით. ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების სამსახური ასევე პასუხისმგებელია იმის უზრუნველყოფაზე, რომ პერსონალის კვალიფიკაცია შეესაბამებოდეს უნივერსიტეტის მოთხოვნებსა და შესაბამის კანონმდებლობას. სამსახური მართავს თანამშრომლების ელექტრონულ ბაზებს და იყენებს Signify-ს ელექტრონულ სისტემას, რაც ხელს უწყობს პერსონალის კონტრაქტების ციფრულად მართვას.

პერსონალის პოზიციაზე დანიშვნისას, სამსახური დასაქმებულს აცნობს ინფორმაციას სამუშაო პროცესის შესახებ. ეს მოიცავს ხელფასის განაწილების დეტალებს, უნივერსიტეტის ჯანმრთელობის დაზღვევას, აუნივერსიტეტო სერვისებს, კორპორატიულ ელფოსტას და ელექტრონული რესურსების გამოყენების წესებს, ასევე რეკომენდაციას პერსონალისთვის, რომ გაეცნონ უნივერსიტეტის რეგულაციებს შესაბამისი ელექტრონული რესურსების საშუალებით.

უნივერსიტეტს გააჩნია პერსონალის აფილირების შესაბამისი წესები და პირობები, რომლებზედაც აფილირებული აკადემიური პერსონალი იღებს ვალდებულებას, როგორც უნივერსიტეტთან გაფორმებული ხელშეკრულების ნაწილზე, ამავდროულად, აფილირებასთან დაკავშირებული პირობები ასახულია აკადემიურ პერსონალთან ხელმოსაწერ შრომით ხელშეკრულებაში. აღსანიშნავია, რომ ადგილზე ვიზიტის მომენტში მოქმედებდა აფილირების წესი, რომელიც შეიცვლება აფილირების ახალი წესით 2024-2025 აკადემიურ წელს. საანგარიშო პერიოდის (2018 წლიდან) განმავლობაში აფილირების პირობები ძირითადად რეგულირდებოდა საგანმანათლებლო და სამეცნიერო პროცესში ჩართული პირების დანიშვნის წესებით (დამტკიცებულია 2019 წლის სექტემბერში). ამ წესის თანახმად, აკადემიურ თანამდებობაზე არჩეულმა პირმა ერთდროულად უნდა დაიკავოს უნივერსიტეტის აფილირებული აკადემიური პირის სტატუსი, რომელიც მონაწილეობს საზოგადოებრივი განვითარების პროცესში და ცოდნის გავრცელებაში უნივერსიტეტის სახელით და ახორციელებს ძირითად საგანმანათლებლო, სამეცნიერო/კვლევით საქმიანობას უნივერსიტეტში, ხოლო მისი კვლევის შედეგები ითვლება, რომ უნივერსიტეტთანაა მიმხმული. თანამშრომელი ასევე ვალდებულია ჩართული იყოს უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო აქტივობებში, კვლევებთან და სხვა საგანმანათლებლო საკითხებთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში, სტუდენტების კონსულტირებასა და მათ აკადემიურ და სამეცნიერო ხელმძღვანელობაში. გამონაკლის შემთხვევებში, სკოლის საბჭოს წარდგინებით, მმართველი საბჭოს გადაწყვეტილებით, შესაძლებელი იყო აკადემიური თანამდებობის გამოცხადება აფილირების არჩევითობის პირობით.

გადაწყვეტილება იქნა მიღებული პერსონალის აფილირების ახალი რეგულაციების დანერგვასთან დაკავშირებით, რომელიც ძალაში 2024-2025 აკადემიური წლიდან იქნება. საგანმანათლებლო და სამეცნიერო პროცესში ჩართული პირების დანიშვნის ახალი წესი დამტკიცდა 2024 წლის თებერვალში, ხოლო აფილირების ახალი წესი შემუშავდა 2024 წლის ივნისში. აფილირების ახალი წესი ძალაში მმართველი საბჭოს მიერ დამტკიცებისთანავე შევიდა, 2024 წლის 19 ივნისს. წესი აღწერს აფილირებული აკადემიური პერსონალის კვლევითი, აკადემიური, ადმინისტრაციული საქმიანობის ტიპებსა და აკადემიური პერსონალის მინიმალურ საუნივერსიტეტო სამუშაო დატვირთვას სრული/ნახევარი განაკვეთით. ის დეტალურად ამტკიცებს აფილირებული აკადემიური პერსონალის

უფლებებსა და მოვალეობებს, მათ საათობრივ დატვირთვასა და შრომითი ურთიერთობების სხვა პირობებს.

უნივერსიტეტში ასევე შემუშავებულია აკადემიური პერსონალის სამუშაო დატვირთვისა და ფინანსური ანაზღაურების მოდელი, რომელიც ითვალისწინებს ყოველთვიურ ფიქსირებულ ანაზღაურებას, აფილირებული პერსონალისათვის რომლებიც ჩართულნი არიან კვლევით, სამეცნიერო და შემოქმედებით საქმიანობაში და შესაბამის აკადემიურ წელს თანხმდებიან კვლევითი პუბლიკაციის შექმნაზე. ექსპერტების ვიზიტის დროს, მიუხედავად იმისა, რომ 2024-2025 აკადემიური წელი უკვე დაწყებული იყო, აკადემიურ პერსონალთან ჯერ კიდევ არ ყოფილა გაფორმებული აფილირების ახალი ტიპის კონტრაქტები. უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობასთან ინტერვიუს დროს აღინიშნა, რომ აკადემიურ პერსონალს შეუძლია დარჩეს ძველ კონტრაქტზე ან აირჩიოს ახალი აფილირების კონტრაქტი, აფილირების ახალ პირობებზე გადასვლა ნებაყოფლობითი პროცესია, და თითოეულ თანამშრომელთან კონტრაქტის შეთანხმებასა და ხელმოწერას დრო სჭირდება. აქედან გამომდინარე, ექსპერტთა ჯგუფი იძლევა რეკომენდაციას, რომ განახლდეს შრომითი და აფილირების ხელშეკრულებები აკადემიურ პერსონალთან, აფილირების ახლად-მიღებული წესის შესაბამისად.

დაწესებულება ახალისებს დასაქმებულების პერსონალურ და პროფესიულ განვითარებას. ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების სამსახური პერიოდულად ატარებს სხვადასხვა ტიპის თანამშრომლების გამოკითხვას მათი საჭიროებების დასადგენად და თანამშრომლების განვითარებისთვის აუცილებელი ღონისძიებების დაგეგმვის მიზნით. დაწესებულებამ წარმოადგინა მასალები, პერსონალის პროფესიული განვითარებისათვის განხორციელებულ აქტივობებთან დაკავშირებით. ფაქტებს ასეთ აქტივობებთან დაკავშირებით, ადასტურებდა ის აკადემიური და მოწვეული პერსონალიც, რომელიც ვიზიტის ფარგლებში შეხვდა ექსპერტთა ჯგუფს.

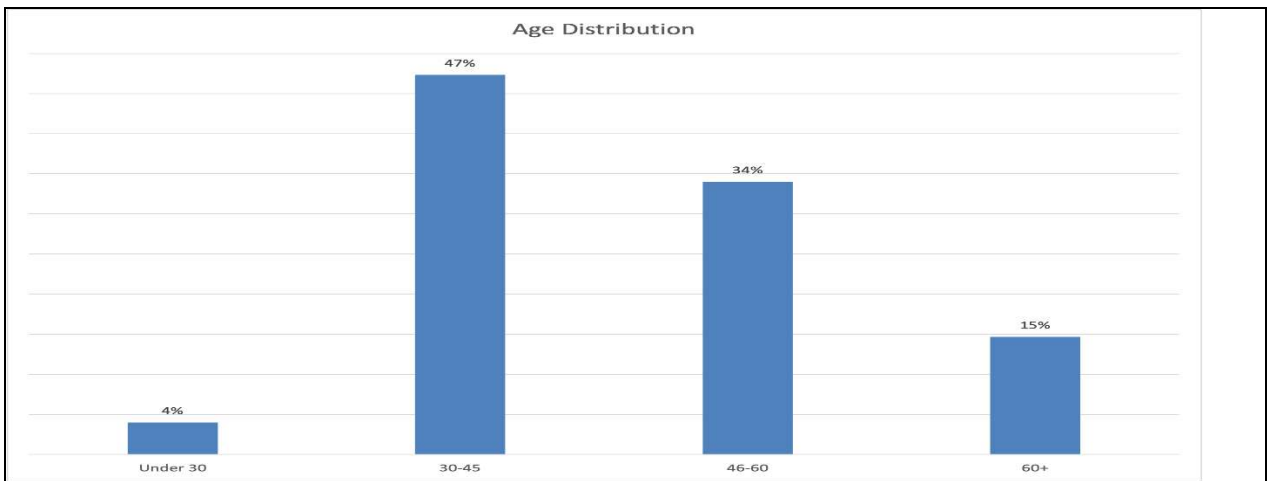
პერსონალის მართვის პოლიტიკის თანახმად, პერსონალის წახალისებისათვის, ორგანიზაციას შეუძლია გამოიყენოს როგორც ფინანსური, ისე არაფინანსური ფორმები. წახალისების ფორმა შესაძლებელია იყოს მადლობის გამოცხადება, მატერიალური საჩუქარი და კომპენსაცია, ბონუსების, კონკრეტული პრიზებისა და სხვა წამახალისებლების ჩათვლით. რექტორი დასაქმებულის უშუალო ხელმძღვანელისაგან რეკომენდაციის საფუძველზე იღებს გადაწყვეტილებას დასაქმებულის წახალისებასთან დაკავშირებით და წახალისების სხვადასხვა ფორმები შეიძლება იყოს გამოყენებული. ინტერვიუს დროს აღინიშნა, რომ ამ ეტაპზე წახალისების სისტემის ფარგლებში უნივერსიტეტს არ გააჩნია ბონუსების სისტემა, თუმცა უნივერსიტეტი ატარებს დაწინაურების პრაქტიკას, მაგალითად, ერთ-ერთი ყოფილი დეკანი დაწინაურდა პრორექტორის თანამდებობაზე. უნივერსიტეტმა წარმოადგინა აკადემიური, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის მიერ ფინანსური წახალისების მიღების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია. მაგალითად, ერთმა ასოცირებულმა პროფესორმა მიიღო ფინანსური ხელშეწყობა, რათა მონაწილეობა მიეღო ჰარვარდის უნივერსიტეტის სასერტიფიკაციო ონლაინ კურსში, უმაღლეს განათლებაში სწავლებასთან დაკავშირებით. ვიზიტის ფარგლებში, ინტერვიუსას, სხვა მაგალითებიც იყო ნახსენები.

მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტს აქვს აკადემიური პერსონალის საქმიანობის წახალისების მექანიზმები, ექსპერტთა ჯგუფის აზრით, არსებობს დაწინაურების უფრო ამბიციური პოლიტიკის შემუშავების შესაძლებლობა, განსაკუთრებით იმ მოთხოვნებისა და მოლოდინების გათვალისწინებით, რომლებიც იბსუს გააჩნია დაწინაურების მსურველი პერსონალისადმი. ამას გააჩნია სტანდარტების, ხარისხისა და ინსტიტუციის რეპუტაციის ამაღლების პერსპექტივა. შესაბამისად, სასურველია, რომ შემუშავდეს დაწინაურების უფრო ამბიციური პოლიტიკა, იმ მოთხოვნებთან და მოლოდინებთან დაკავშირებით, რომელსაც იბსუ განსაზღვრავს დაწინაურების მაძიებელი პერსონალის მიმართ.

აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასება ხორციელდება მათი სამეცნიერო და საგანმანათლებლო აქტივობების მიხედვით. მოწვეული პერსონალის სამეცნიერო აქტივობის შეფასება ხორციელდება ორ წელიწადში ერთხელ. დამატებით, იბსუმ შეიმუშავა აკადემიური შესრულების ანგარიში, რომელიც გამოიყენება რათა შეფასდეს აკადემიური პერსონალის ყოველწლიური აკადემიური საქმიანობა. კონკრეტულად, წლის განმავლობაში, ასისტენტ პროფესორმა უნდა დააგროვო 10 ქულა, ასოცირებულმა პროფესორმა 20 ქულა და პროფესორმა 40 ქულა.

აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის საქმიანობის ხარისხის შეფასების და პროფესიული განვითარების უზრუნველსაყოფად, აკადემიური საქმიანობის ანგარიშის ფორმა დაიხვეწა აკადემიური პერსონალის ჩართულობით და შემუშავდა ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების მექანიზმები. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისა და ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების სამსახურის მიერ ჩატარებული კვლევებით გამოვლინდა აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის პროფესიული განვითარების საჭიროებები. უნივერსიტეტი სისტემატურად ატარებს ტრენინგებს, ვორქშოპებს, ვებინარებსა და სამუშაო შეხვედრებს თანამშრომლებთან, თანამშრომლების კმაყოფილების გამოკითხვის შედეგებიდან მიღებული უკუკავშირის საფუძველზე. ვიზიტისას, ადმინისტრაციამ ახსენა, რომ მათ უკვე მზად აქვთ ადმინისტრაციული პერსონალის 360 გრადუსიანი შეფასების სისტემა. შესაბამისი კითხვარები გაიგზავნა და პირველად, შეფასება სისტემაში განხორციელდა.

სტატისტიკური მონაცემები პერსონალის რაოდენობასთან დაკავშირებით შემდეგია: უნივერსიტეტში დასაქმებული პერსონალის რაოდენობა (აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი) - 670. სულ აკადემიური პერსონალის რაოდენობა - 150 აფილირებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა - 99, მათ შორის პროფესორები - 28, ასოცირებული პროფესორები - 62, ასისტენტ-პროფესორები - 9. სწავლებაში ჩართული უცხოელი აკადემიური/მოწვეული პერსონალის რაოდენობა - 24, კვლევაში ჩართული უცხოელი აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული პერსონალის რაოდენობა - 8. საგანმანათლებლო პროცესში ჩართული მოწვეული პერსონალი - 377, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი - 143. გენდერული გადანაწილებასთან მიმართებით, პერსონალის 51% ქალია და პერსონალის 47% კი 30-45 წლამდე ასაკისაა.



2024 წლის აპრილში, უნივერსიტეტმა დაამტკიცა მდგრადობისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამიზნე ნიშნულები. ამ სტანდარტების მიზანია განსაზღვროს ადამიანური და მატერიალური რესურსების მინიმალური რაოდენობა და შესაბამისი თანაფარდობები, რომლებიც საჭიროა საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელებისათვის.

"...თანაფარდობა სტუდენტებსა და აკადემიურ პერსონალს შორის არ აღემატება 40/1 პროგრამის დონეზე;

თანაფარდობა სტუდენტებსა და აკადემიურ პერსონალს შორის არ აღემატება 60/1 საუნივერსიტეტო დონეზე;

"...თანაფარდობა სტუდენტებსა და აკადემიური და მოწვეული პერსონალის სრულ რაოდენობას შორის არ აღემატება 20/1;

ჯგუფის თანახმად, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის თანაფარდობა (150/377) და, განსაკუთრებით, აფილირებული აკადემიური პერსონალისა და მოწვეული პერსონალის თანაფარდობა (99/377) გამოწვევას წარმოადგენს დაწესებულების შემდგომი განვითარებისათვის. ადმინისტრაციული და მოწვეული პერსონალის აკადემიურ პერსონალთან თანაფარდობა (143/150) ასევე გამოწვევაა. რეკომენდირებულია საუნივერსიტეტო დონეზე და მედიცინის საგანმანათლებლო პროგრამაზე აფილირებული პერსონალის რაოდენობის გაზრდა, რათა უზრუნველყოფილი იყოს საგანმანათლებლო პროგრამების მდგრადობა. პერსონალის სამიზნე ნიშნულები ზოგიერთ შემთხვევაში დადგენილია მხოლოდ ერთი ან ორი წლის ვადით და თითქმის უცვლელია, მაგალითად: აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის მოწვეული პერსონალის რაოდენობასთან თანაფარდობა (1/3), აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის და დაწესებულების პერსონალის საერთო რაოდენობასთან თანაფარდობა (1/5), აფილირებული აკადემიური პერსონალის სტუდენტების რაოდენობასთან თანაფარდობა (1/35 2024 წელს და 1/40 2025 წელს). თუმცა, ზოგიერთ შემთხვევაში, სამიზნე ნიშნულების გაუმჯობესება არ არის ფიქსირებული შემდეგი საავტორიზაციო პერიოდისათვის. დაწესებულებამ სამიზნე ნიშნულები სტრატეგიულ გეგმაში განსაზღვრა, სადაც, ზოგიერთ შემთხვევაში მოიაზრება მიმდინარე წლის სამიზნე ნიშნულის შენარჩუნება 7 წლის

განმავლობაში. მაგალითად, აფილირებული აკადემიური პერსონალის სწავლებაში ჩართულ პერსონალთან თანაფარდობა არის 1/4. სტრატეგიული გეგმის თანახმად, 7 წლიანი სამიზნე ნიშნული წარმოადგენს ამ ინდიკატორის შენარჩუნებას 1/4/. აუცილებელია, დაწესებულებამ იზრუნოს სამიზნე ნიშნულების გაუმჯობესებაზე. შესაბამისად, ჯგუფი რეკომენდაციას უწევს, რომ დაწესებულებამ მუდმივად დახვეწოს უნივერსიტეტის პერსონალისა და მათი შესრულებული სამუშაოს სამიზნე ნიშნულები.

უნივერსიტეტს აქვს რამდენიმე საბაზისო ელემენტი აკადემიური პერსონალის გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში ჩასართავად. უნივერსიტეტის მმართველი საბჭო მოიცავს პრორექტორს სამეცნიერო კვლევების მიმართულებით, პრორექტორს სასწავლო მიმართულებით და ძირითადი სასწავლო ერთეულებისა და სკოლების დეკანებს. დამატებით, პროგრამის ხელმძღვანელები მიწვეულები არიან შეურთდნენ გაფართოებულ მმართველ საბჭოს. თუმცა, გაფართოებული საბჭო მხოლოდ საჭიროების შემთხვევაში იკრიბება და მუდმივად, ციკლურად, არ ფუნქციონირებს. სკოლის დონეზე, სკოლის საბჭოს შედგება აფილირებული აკადემიური პერსონალისა და პროგრამის ხელმძღვანელებისაგან. სადისერტაციო საბჭო წარმოადგენს დამატებით გადაწყვეტილების მიმღებ ორგანოს სკოლის დონეზე, რომელიც მოიცავს დოქტორის ხარისხის მქონე პროფესორებსა და ასოცირებულ პროფესორებს და უფლებამოსილია მიაწოდოს დოქტორის ხარისხი დოქტორანტს დაცვის კომისიის გადაწყვეტილების საფუძველზე.

მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტს აქვს გარკვეული ინსტრუმენტები, რომლებიც პერსონალს მართვის გადაწყვეტილებებში მონაწილეობის საშუალებას აძლევს, ჯგუფის აზრით, საჭიროა პერსონალის ჩართულობის გაზრდა გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში. აკადემიური პერსონალი არ არის წარმოდგენილი არჩეული კოლეგების საშუალებით ფაკულტეტის ან უნივერსიტეტის მმართველ საბჭოებში (გამონაკლისია მხოლოდ ის საჭიროებით გამოწვეული შეხვედრები, რომლებიც უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობის შეხვედრებისამებრ იკრიბება). აგრეთვე, სკოლის საბჭოს წევრები ინიშნებიან რექტორის მიერ, დეკანის რეკომენდაციის საფუძველზე. "სკოლის საბჭოში შედიან სკოლის დეკანი, საბაკალავრო/სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამების ადმინისტრაციული დირექტორი/დირექტორები, აკადემიური პროგრამის ხელმძღვანელი/თანახელმძღვანელი, აფილირებული აკადემიური პერსონალი, დეკანის გადაწყვეტილების საფუძველზე და ასევე სტუდენტი." პროგრამის ხელმძღვანელი დანიშნული პირია. დეკანი დანიშნული პირია, რექტორი დანიშნული პირია. ფაკულტეტის საბჭოს წევრები შეირჩევიან ფაკულტეტის დეკანის მიერ. ფაკულტეტის საბჭოს წევრი სტუდენტი კონკურსის საფუძველზე შეირჩევა, ნაცვლად არჩევნებისა. შესაბამისად, ჯგუფი რეკომენდაციას უწევს, რომ უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს აკადემიური პერსონალის ჩართულობა გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში ყველა დონეზე, არჩეული აკადემიური პერსონალის მმართველ ორგანოებში წარმომადგენლობის მეშვეობით.

ბოლოს, რაც შეეხება სამედიცინო პროგრამას, ეროვნული მოთხოვნების თანახმად, კლინიკური სამედიცინო საგნების მასწავლებლებს, უნდა ჰქონდეთ მინიმუმ 3 წლიანი კლინიკური გამოცდილება. თუმცა, ჯგუფმა შეიტყო, რომ ზოგიერთ შემთხვევაში ამ საგნების სწავლება იგეგმება ახლად კვალიფიკაცია-მიღებული ან ისეთი ექიმების მიერ, რომელიც მალე მიიღებს კვალიფიკაციას, მაშინ, როცა უნივერსიტეტი აპირებს, რომ მათ სტუდენტობის დრო

კლინიკური გამოცდილების 3 წელში ჩაუთვალოს. ჯგუფს მიაჩნია, რომ ეს არ შეესაბამება ეროვნულ მოთხოვნებს და არც უსაფრთხოა ან მიზანშეწონილი, ამიტომ რეკომენდაციას უწევს დაწესებულებას, რომ შეცვალოს ეს მიდგომა.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი <https://ibsu.edu.ge/en/documentation/>
- პერსონალის მართვის პოლიტიკა;
- ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის დანიშვნის წესი;
- საგანმანათლებლო და სამეცნიერო პროცესში ჩართული ადამიანების პოზიციაზე დანიშვნის წესი (დამტკიცებული 2019 წელს და ძალაში მყოფი საანგარიშო პერიოდში)
- საგანმანათლებლო და სამეცნიერო პროცესში ჩართული ადამიანების დანიშვნის წესი (მიმდინარე რედაქცია, დამტკიცებული 2024 წელს)
- შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის აფილირების წესები
- ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შრომითი დისციპლინის შრომითი რეგულაციები
- აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის შრომითი დისციპლინის შრომითი რეგულაციები
- ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების სამსახურის დებულება
- აკადემიურ პერსონალთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების შაბლონები
- უნივერსიტეტის წესდება;
- სკოლების დებულებები
- სტრუქტურული ერთეულების/დეპარტამენტების/სამსახურების დებულებები
- აკადემიური აქტივობის ანგარიშის ფორმა
- აკადემიური აქტივობის ანგარიშის შაბლონი
- პერსონალის კმაყოფილების კვლევები
- პერსონალის შეფასების შედეგების ანალიზი
- აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის პროფესიული განვითარების აქტივობები
- აკადემიური დატვირთვისა და ხელფასის განსაზღვრის რეგულაცია
- აკადემიური აქტივობის წახალისების რეგულაცია
- მდგრადობისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამიზნე ნიშნულები
- სტრატეგიული განვითარების გეგმა
- წინა კონკურსებში ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის დაქირავების დოკუმენტები (მაგალითები).
- წინა კონკურსებში აკადემიური პერსონალის დაქირავების დოკუმენტები (მაგალითები).
- რეკლამირებულ სამუშაო ვაკანსიებზე განაცხადების რაოდენობა
- აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის განაწილება ასაკისა და სქესის შესაბამისად
- აკადემიური/ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის მიერ ფინანსური წახალისების მიღების დამდასტურებელი დოკუმენტაცია.
- ადმინისტრაციული პერსონალის 360 გრადუსიანი შეფასების ფორმები.
- აკადემიური და მოწვეული პერსონალის აქტივობების შეფასების შედეგების ანალიზი.
- პერსონალის CV და საკვალიფიკაციო დოკუმენტები.
- გასაუბრებები ვიზიტის დროს.
- თვითშეფასების ანგარიში

რეკომენდაციები:

- რეკომენდებულია განახლდეს შრომისა და აფილირების ხელშეკრულებები აკადემიურ პერსონალთან, აფილირების ახლად-მიღებული წესის მიხედვით.
- რეკომენდებულია უზრუნველყოფილ იქნეს აკადემიური პერსონალის ჩართულობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ყველა დონეზე, აკადემიური პერსონალის მმართველ ორგანოებში არჩევის საშუალებით.
- რეკომენდებულია უზრუნველყოფილი იყოს, რომ მხოლოდ ის პერსონალი ასწავლის კლინიკურ კურსებს, რომელთაც 3 წლიანი კლინიკური გამოცდილება მაინც აქვთ დაგროვებული.

რეკომენდებულია გაიზარდოს აფილირებული პერსონალის რაოდენობა საუნივერსიტეტო დონეზე და მედიცინის საგანმანათლებლო პროგრამაზე, რათა უზრუნველყოფილი იყოს საგანმანათლებლო პროგრამების მდგრადობა
რჩევები: სასურველია შემუშავდეს დაწინაურების უფრო ამბიციური პოლიტიკა, იმ მოთხოვნებთან და მოლოდინებთან მიმართებით, რომელიც იბსუს აქვს დაწინაურების მსურველი პერსონალის მიმართ.
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული
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. უნივერსიტეტი, კერძოდ, ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების სამსახური, სკოლებთან და შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან თანამშრომლობით, ყოველ სემესტრში ამზადებს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის სამუშაო დატვირთვის ცხრილს,რათა უზრუნველყოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულება. უნივერსიტეტმა შეიმუშავა რეგულაცია აკადემიური დატვირთვისა და ანაზღაურების განსაზღვრისთვის (მიღებული 2024 წლის ივნისში), რომელიც განსაზღვრავს უნივერსიტეტის ლექტორის (აკადემიური პერსონალი, მოწვეული ლექტორი) აკადემიური დატვირთვის კომპონენტებს: საგანმანათლებლო საქმიანობა, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა, კონსულტაციები, პროგრამის განვითარების პროცესში მონაწილეობა და პროგრამის ფარგლებში დაგეგმილი სხვადასხვა ღონისძიებები. პერსონალის აკადემიური დატვირთვის გამოთვლის მიზნით, ასევე მხედველობაში მიიღება დრო, რომელიც სალექციო მასალების მომზადებასა და შეფასებაზეა საჭირო. ლექტორის აკადემიური დატვირთვის განსაზღვრისთვის, უნივერსიტეტი ითვალისწინებს მის დატვირთვას ყველა სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში. უნივერსიტეტში აკადემიური დატვირთვის გამოსათვლელად, გათვალისწინებულია ლექტორის განცხადება, რომელშიც მითითებულია მიმდინარე სემესტრში მათი დატვირთვა სხვა უნივერსიტეტებში. საგანმანათლებლო პროგრამით განსაზღვრული საგანმანათლებლო პროცესის შეუფერხებელი განხორციელებისა და პერსონალის მიერ სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობებისა და სხვა ფუნქციების შესრულების უზრუნველსაყოფად, კვირის განმავლობაში აკადემიური პერსონალის მაქსიმალური სალექციო დატვირთვა ყველა უნივერსიტეტში ერთად არ უნდა აღემატებოდეს 27 საათს, ხოლო ლექტორის კონსულტაციის საათები უნდა მოიცავდეს მინიმუმ 1 საათს კვირაში.

უნივერსიტეტში აფილირების წესები და აკადემიურ პერსონალთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება/შეთანხმება უზრუნველყოფს, რომ პირი აფილირებულია მხოლოდ იბსუსთან. პერსონალის დატვირთვა და/ან აფილირება სხვა უნივერსიტეტებთან მოწმდება QMS-ის მონაცემთა ბაზისა და პერსონალის მიერ წარმოდგენილი განაცხადის საფუძველზე (დეტალები უნივერსიტეტში არსებული აფილირების წესების შესახებ იხილეთ 4.1 კომპონენტში). ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ინახავს ჩანაწერებს პერსონალის აფილირების შესახებ.

როგორც მითითებულია 4.1 კომპონენტში, უნივერსიტეტის პერსონალის გარკვეული სამიზნე ნიშნული განსაზღვრულია 2025 წლისთვის, ხოლო ზოგიერთი მათგანი განსაზღვრულია 2027 წლისათვის. უნივერსიტეტის წარმომადგენლებთან გასაუბრების დროს, ჯგუფმა დასვა კითხვები იბსუს მიერ გამოყენებული ლოგიკის, უნივერსიტეტის მიერ სამიზნე ნიშნულების დადგენის მეთოდოლოგიისა და საუკეთესო პრაქტიკის გასარკვევად, რომელსაც იბსუ ეყრდნობა ნიშნულების დადგენისას (მაგალითად, პერსონალის რაოდენობის დადგენისთვის თითოეულ პროგრამაზე). უნივერსიტეტის ადმინისტრაციამ პროცესი შემდეგნაირად აღწერა: უნივერსიტეტმა გაანალიზა ფაქტობრივი მონაცემები და არსებული სიტუაცია და ჩაატარა დაინტერესებული მხარეების გამოკითხვები. გამოკითხვების შედეგებისა და სტუდენტების კმაყოფილების კვლევის შედეგების (სადაც სტუდენტებმა კმაყოფილება გამოხატეს არსებული თანაფარდობებითა და სიტუაციით) საფუძველზე, უნივერსიტეტმა გადაწყვიტა, რომ არსებული თანაფარდობები მისაღებია. მიიღეს გადაწყვეტილება განსხვავებული პერიოდისთვის განსხვავებული მიზნობრივი მაჩვენებლების დადგენის შესახებ, რადგან დაწესებულებას უკვე აქვს მიღწეული კარგი მაჩვენებლები და თანაფარდობები ზოგიერთ ნიშნულთან მიმართებით.

დაწესებულება ეყრდნობა მდგრადობისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამიზნე ნიშნულების დოკუმენტს (ხსენებული კომპონენტ 4.1-ში), რათა განსაზღვროს პერსონალის რაოდენობა თითოეული აკადემიური პროგრამის მიხედვით. უნივერსიტეტის ადმინისტრაციამ ინტერვიუს დროს არ გამოყო საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკა, რომელსაც ეყრდნობოდა პროგრამის მიხედვით პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრისას. უფრო მეტად, უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის წარმომადგენლებმა განმარტეს, რომ სირთულეს წააწყდნენ იმაში, რომ დაყრდნობოდნენ საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკას, რადგან ასეთი ინფორმაცია არ არის ღიად ხელმისაწვდომი. მდგრადობისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამიზნე ნიშნულების დოკუმენტში წერია, რომ ნიშნულები შეიძლება შეიცვალოს პროგრამის სპეციფიკიდან გამომდინარე. თუმცა, ჯგუფი ურჩევს იბსუს განიხილოს, თუ როგორ შეუძლია გამოიყენოს საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკა პერსონალის დაგეგმვის მეთოდოლოგიებში, რათა უზრუნველყოს პროფესორების, ასოცირებული პროფესორებისა და ასისტენტ-პროფესორების საკმარისი რაოდენობა თითოეულ პროგრამაზე. ჯგუფმა ჩათვალა, რომ უნივერსიტეტმა მეტი ძალისხმევა უნდა ჩადოს პერსონალისთვის სამიზნე ნიშნულების გაუმჯობესებაში, რათა მათ ეფექტურად განახორციელონ საგანმანათლებლო და კვლევითი აქტივობები. განსაკუთრებით, უნივერსიტეტმა უნდა გაითვალისწინოს საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკა, როდესაც აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების თანაფარდობას გეგმავს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი <https://ibsus.edu.ge/en/documentation/>
- პერსონალის მართვის პოლიტიკა;

• აკადემიური სამუშაო დატვირთვისა და ანაზღაურების განსაზღვრის რეგულაცია • იბსუს აკადემიური პერსონალის აფილირების წესები (დამტკიცებული 2024 წლის ივნისში) • აკადემიურ პერსონალთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების შაბლონები • აკადემიური დატვირთვისა და ხელფასის განსაზღვრის რეგულაცია • აკადემიური აქტივობის წახალისების რეგულაცია • მდგრადობისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამიზნე ნიშნულები • სტრატეგიული განვითარების გეგმა • სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია • ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ პერსონალის დატვირთვის ანალიზი • პერსონალის CV და საკვალიფიკაციო დოკუმენტები. • გასაუბრებები ვიზიტის დროს. • თვითშეფასების ანგარიში
რეკომენდაციები: •
რჩევები: • სასურველია საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის ინტეგრირება პერსონალის დაგეგმვის მეთოდოლოგიაში, პერსონალის სამიზნე ნიშნულების გასაუმჯობესებლად.
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
არ არის მითითებული
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; სტუდენტებს სთავაზობს შესაბამის სერვისებს, მათ შორის, კარიერული განვითარების ხელშეწყობის მექანიზმებს; ასევე უზრუნველყოფს მათ მაქსიმალურ ინფორმირებას, ახორციელებს მრავალფეროვან ღონისძიებებს და ხელს უწყობს სტუდენტების ჩართულობას ამ ღონისძიებებში. სტუდენტთა მხარდაჭერი ღონისძიებების გასაუმჯობესებლად, უსდ ითვალისწინებს სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგებს.

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

- უსდ-ს თითოეული საგანმანათლებლო საფეხურისათვის შემუშავებული აქვს სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, საგანმანათლებლო დოკუმენტის გაცემის, ასევე სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების წესები.
- უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვას.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

იბსუში არსებობს რეგულაცია საგანმანათლებლო პროცესის შესახებ, რომელიც დეტალურად აღწერს სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციების მინიჭებისა და განათლების აღიარების წესებს. ამ წესით გათვალისწინებული ყველა პროცესი გამჭვირვალეა და სამართლიანი, რაც უზრუნველყოფს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის დაცვას. წესი საჯაროა და ხელმისაწვდომია სტუდენტებისთვის და სხვა დაინტერესებული მხარეებისთვის. გარდა ამისა, ამ წესში შეტანილი ნებისმიერი ცვლილება სტუდენტებს ეცნობება უნივერსიტეტის ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით.

თითოეული საგანმანათლებლო პროგრამის მიმართ, სასწავლო გეგმა შეიცავს მიღების დეტალურ წინაპირობებს, რომლებიც შეესაბამება განათლების შესაბამის საფეხურზე არსებულ საკანონმდებლო მოთხოვნებს. გარდა ამისა, მაგისტრატურისა და დოქტორანტურის საფეხურზე მიღების წინაპირობები აღწერილია მაგისტრატურის დებულებასა და დოქტორანტურისა და სადისერტაციო საბჭოს დებულებაში.

არარეზიდენტი სტუდენტების ჩარიცხვა რეგულირდება საერთაშორისო სტუდენტების ჩარიცხვის პოლიტიკით. იმისთვის, რომ დადგინდეს სტუდენტების (უცხო ქვეყნის მოქალაქეების, მოქალაქეობის არმქონე პირების, საქართველოს მოქალაქეების, რომლებიც აკმაყოფილებენ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2011 წლის 29 დეკემბრის ბრძანება 224/N-ის მიერ დადგენილ პირობებს) პროგრამის ენის ცოდნა, უნივერსიტეტი ატარებს ონლაინ ინტერვიუს და აღნიშნული ინტერვიუს ვიდეო ჩანაწერი ხელმისაწვდომი ხდება საქართველოს განათლების, მეცნიერების და ახალგაზრდობის სამინისტროსთვის. ამასთან დაკავშირებული საქმიანობების განხორციელება და დაინტერესებული მხარეების კონსულტირება უნივერსიტეტის საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურის პასუხისმგებლობაა. ეს მოიცავს უცხოეთში მიღებული განათლების აღიარებას.

იბსუ ორიენტირებულია სტუდენტების ინტერესებისა და უფლებების ეფექტურ დაცვაზე. შესაბამისად, საორიენტაციო შეხვედრებზე, სტუდენტებს მიეწოდებათ დეტალური ინფორმაცია სტუდენტის სტატუსთან და მათ იურიდიულ მდგომარეობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე. გარდა ამისა, კონსულტაციები სკოლის წარმომადგენლებთან და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან ხელმისაწვდომია სემესტრის განმავლობაში საჭიროებისამებრ. პარალელურად, უნივერსიტეტის ახალი მმართველი გუნდის

გადაწყვეტილებით და როგორცეს უკვე აღნიშნულია ამ ანგარიშში, იბსუს ადმინისტრაცია ატარებს ყოველთვიურ საჯარო შეხვედრებს სტუდენტებთან. ამ შეხვედრების დროს, უნივერსიტეტი წარადგენს დაგეგმილ და განხორციელებულ ცვლილებებსა და პროექტებს, ხოლო სტუდენტებს აქვთ შესაძლებლობა დასვან კითხვები ან გამოხატონ უკუკავშირი აკადემიური და სხვა სერვისების შესახებ.

უნივერსიტეტის განსაკუთრებული ძალისხმევა აღნიშნული მიმართულებით დასტურდება ომბუდსმენის ახლადშექმნილი ინსტიტუტით, რომელიც პასუხისმგებელია სტუდენტების ინტერესების დაცვასა და მედიაციაზე. ეს ნიშნავს, რომ სტუდენტების მოთხოვნის შემთხვევაში, თითოეული განცხადება განიხილება, შეისწავლება და გადაეცემა შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულებს, საბოლოოდ კი, ინსტიტუტი შეიმუშავებს სტუდენტების ინტერესებზე მორგებულ რეკომენდაციებსა და გადაწყვეტილებებს. შედეგად, განაცხადების შესწავლისას, უნივერსიტეტს შეუძლია დაიწყოს ეთიკის კოდექსის განხორციელება და სტუდენტთა უფლებების დაცვა, ადმინისტრაციული, აკადემიური ან სხვა პერსონალის მიერ. უნივერსიტეტის ეთიკის კოდექსში, პერსონალის მართვის პოლიტიკასა და შიდა რეგულაციებში აღწერილია რეაგირების ფორმები თითოეული შემთხვევისათვის. გარდა ამისა, ნებისმიერი საუნივერსიტეტო პროცესი უზრუნველყოფს სტუდენტთა პერსონალური მონაცემების უსაფრთხოებას. ეს გარანტიები უზრუნველყოფილია უნივერსიტეტის პერსონალური მონაცემების დაცვის პოლიტიკით.

„უმაღლესი განათლების შესახებ“ კანონის 45-ე მუხლი ადგენს სტუდენტთა უფლებებისა და კანონიერ ინტერესთა დაცვის მექანიზმს, რომელიც უნდა შეიქმნას თვითმმართველობის სახით უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში. იბსუ ცდილობს შეცვალოს უფლებების დაცვის ეს მექანიზმი ომბუდსმენით, რომელსაც აღნიშნული უფლებამოსილებები გადაეცა. გარდა ამისა, უნივერსიტეტში არსებობს სტუდენტური კლუბები, დამოუკიდებელი ასოციაციები და მსგავსი ერთეულები. მიუხედავად ამისა, კომისიამ მიიჩნია, რომ დაწესებულება ვერ აჩვენებს შესაბამისობას „უმაღლესი განათლების შესახებ“ კანონის 45-ე მუხლის მე-3 პუნქტთან, განსაკუთრებით „ა“ ქვეპუნქტთან, რომელიც ეხება სტუდენტების მონაწილეობას უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მართვაში. გარდა ამისა, ომბუდსმენის ლეგიტიმურობის უზრუნველსაყოფად და მესამე მხარეთა, მათ შორის საერთაშორისო სტუდენტების თვალში ნდობისა და გამჭვირვალობის ასამაღლებლად, ჯგუფის მიერ რეკომენდებულია გადაიხედოს ომბუდსმენის დანიშვნის პროცესი. იმის გამო, რომ თვითმმართველობა არ არსებობს, სტუდენტთა წარმომადგენლები უნივერსიტეტის კომიტეტებსა და საბჭოებში არ მონაწილეობენ და ომბუდსმენი, რომელიც უნივერსიტეტის მენეჯერების მიერაა დანიშნული, ამცირებს სტუდენტთა ჩართულობას და ამ უკანასკნელის შემთხვევაში, აჩენს ინტერესთა კონფლიქტის პოტენციალს.

სწავლება/სწავლის პროცესთან დაკავშირებული სტუდენტთა უფლებები და ვალდებულებები სრულადაა აღწერილი საგანმანათლებლო პროცესის რეგულაციაში. გარდა ამისა, სტუდენტთა ინტერესების მაქსიმალური დაცვის მიზნით, უნივერსიტეტში შეიქმნა საგანმანათლებლო პროცესის მონიტორინგის სამსახური. სამსახური პასუხისმგებელია საგანმანათლებლო პროცესისა და გამოცდების ჩატარებასა და კონტროლზე, სტუდენტთა შეფასებების ელექტრონულ სისტემაში გონივრულ ვადებში ატვირთვაზე, სტუდენტთა საჩივრების მიღებასა და სასწავლო კურსების ფარგლებში ჩატარებული შეფასებების კოორდინაციაზე.

სტუდენტების მიერ შეფასებების გასაჩივრების უფლებები დეტალურადაა აღწერილი გამოცდების ჩატარების წესებში.

სტუდენტთან გასაფორმებელ ხელშეკრულებებში (ქართულ და ინგლისურ ენებზე) განსაზღვრულია მხარეთა უფლებები და ვალდებულებები, მათ შორის საფასურის გადახდის პოლიტიკა, დავების გადაწყვეტის პროცედურა და ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები. შეთანხმებაში ასევე მითითებულია უნივერსიტეტის ძირითადი საკანონმდებლო აქტები, რომლებიც სტუდენტმა უნდა იცოდეს სასწავლო პროცესის მიზნებისთვის. გარდა ამისა, მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტი სტუდენტთა უფლებების გაუმჯობესების მიზნით სხვადასხვა მექანიზმს იყენებს, იბსუ პერიოდულად ატარებს სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევას, რათა უზრუნველყოს ამ პროცესების ეფექტურობა და, საჭიროების შემთხვევაში, მიღებული უკუკავშირის საფუძველზე დახვეწოს წესები და პროცედურები.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- 5.1.1. - საგანმანათლებლო პროცესის რეგულაცია
- 5.1.2 - მაგისტრატურის დებულება
- 5.1.3 - დოქტორანტურისა და სადისერტაციო საბჭოს დებულება
- 5.1.4 - საერთაშორისო სტუდენტების ჩარიცხვის წესი
- 5.1.5 - ომბუდსმენის დებულება
- 5.1.6 - ეთიკის კოდექსი
- 5.1.7 - სტუდენტთა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რეგულაცია
- 5.1.8 - ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შრომითი რეგულაციები
- 5.1.9 - აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის შრომითი რეგულაციები
- 5.1.10 - პერსონალურ მონაცემთა დაცვის პოლიტიკა
- 5.1.11 - გამოცდების ჩატარების პროცედურა
- 5.1.12 - სტუდენტთა დასადები ხელშეკრულების შაბლონი
- 5.1.13 - უნივერსიტეტის წესდება;
- უნივერსიტეტის ვებსაიტი
- ინტერვიუს შედეგები;

რეკომენდაციები:

- რეკომენდებული შეიცვალოს სტუდენტთა ომბუდსმენის არჩევის არსებული წესი და ნაცვლად რექტორის მიერ დანიშვნისა, ომბუდსმენი დემოკრატიულად იყოს არჩეული სტუდენტების მიერ.
- რეკომენდებულია გაძლიერდეს უნივერსიტეტის გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში სტუდენტთა წარმომადგენლობა.

რჩევები:

- სასურველია დაიხვეწოს და ნათლად ჩამოყალიბდეს სტუდენტთა უფლებების დაცვის მექანიზმები.

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

არ არის მითითებული

შეფასება

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

5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

სტუდენტებისთვის სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით, უნივერსიტეტმა დანიშნა პასუხისმგებელი პირები, რომლებიც სტუდენტთა საჭიროებების მართვაშიც არიან ჩართული. თითოეული სკოლის შემთხვევაში, ეს პირები წარმოდგენილი არიან დეკანით, საგანმანათლებლო პროგრამების ხელმძღვანელებითა და საგანმანათლებლო პროგრამების ადმინისტრაციული დირექტორებით. გარდა ამისა, უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს სასწავლო პროცესების მონიტორინგის სამსახური, რომლის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფუნქციაა სტუდენტებისათვის ყოველკვირეულ ლექციებსა და გამოცდების განრიგთან დაკავშირებული სიახლეების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება.

ინფორმაცია სტრუქტურულ ერთეულებზე, მენეჯმენტის საკონტაქტო მონაცემებზე, სამუშაო და მიღების საათებზე ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე. სტუდენტებისათვის მომსახურების უწყვეტობის შესანარჩუნებლად, საგანმანათლებლო პროგრამის აკადემიური ხელმძღვანელი, ადმინისტრაციულ დირექტორებთან ერთად, სამუშაო საათებში კონსულტაციას აწვდის სტუდენტებს. სტუდენტები ინფორმირებული არიან კონსულტაციების შესაძლებლობის შესახებ სასწავლო კურსებთან დაკავშირებით კონსულტაციების განრიგში, ეს შესაძლებლობა ასევე აღწერილია სასწავლო კურსების სილაბუსებში. განსაკუთრებით, პროგრამის ფარგლებში სტუდენტთა ინდივიდუალური საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად, თითოეული სასწავლო კურსი განსაზღვრავს ლექტორთან დამატებითი კონსულტაციების დროსა და ადგილს. ეს უნდა იყოს კვირაში მინიმუმ 1 საათი თითოეულ სასწავლო კურსში.

სკოლები სემესტრის დასაწყისში სტუდენტებთან ატარებენ საორიენტაციო შეხვედრებს, სადაც სტუდენტებს მიეწოდებათ დეტალური ინფორმაცია ყველა იმ საკითხის შესახებ, რომლებიც უკავშირდება საგანმანათლებლო პროცესს, კონსულტაციებსა და მხარდაჭერას. უნივერსიტეტი სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს ასევე სთავაზობს კონსულტაციებს კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების მიმართულებით. კერძოდ, კარიერული დაგეგმვისა

და განვითარების სამსახური პასუხისმგებელია სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების პროფესიულ განვითარებასა და დასაქმების მიმართულებით მათ მხარდაჭერაზე. ამ მიზნით, კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების სამსახური ახორციელებს სხვადასხვა საქმიანობებს, კერძოდ: კომპანიებსა და სტუდენტებს შორის შეხვედრების ორგანიზებას, დასაქმების ფორუმებს, ტრენინგებსა და პროექტებს. ისინი ასევე იწვევენ საერთაშორისო დამსაქმებელთა წარმომადგენლებს, რომელთაც სტუდენტებთან ურთიერთობა აქვთ, ატარებენ დამსაქმებელთა გამოკითხვას და განიხილავენ მათ რეკომენდაციებს. ისინი ასევე ეხმარებიან დამსაქმებლებს სტუდენტების რეკრუტირების განხორციელებაში, კომპანიების მოთხოვნების შესაბამისად. სკოლებთან მჭიდრო თანამშრომლობის საფუძველზე, კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების სამსახური ირჩევს საუკეთესო სტუდენტებს, კომპანიის მოთხოვნების გათვალისწინებით, და წარადგენს მათ კანდიდატურებს დამსაქმებელ კომპანიებში სამომავლო დასაქმებისთვის.

კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების სამსახური, საგანმანათლებლო პროგრამის აკადემიურ ხელმძღვანელებთან ერთად, მუდმივად იკვლევს შრომის ბაზარსა და პროფესიასთან დაკავშირებულ ტენდენციებს, რათა უზრუნველყოს მაღალი ხარისხის კავშირი შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან. ამავდროულად, კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების სამსახური, სკოლებთან თანამშრომლობით, მუშაობს პრაქტიკის კომპონენტის გაუმჯობესებაზე, რაც გულისხმობს პრაქტიკის ინსტიტუციების დივერსიფიკაციას და შესაბამისი პარტნიორობის გაძლიერებას. ამ დროისთვის გაფორმებულია 342 მემორანდუმი კერძო და საჯარო სექტორის ორგანიზაციებთან. მიმდინარე სემესტრში სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებთან გაზიარდა დაახლოებით 90 ვაკანსია და სტაჟირების შესაძლებლობა.

უნივერსიტეტი მუდმივად ატარებს სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების კვლევებს მათი კარიერული და აკადემიური განვითარების საჭიროებების შესახებ. ხორციელდება სატელეფონო და ელექტრონული გამოკითხვები, ასევე პირისპირ შეხვედრები და ფოკუს ჯგუფები. უნივერსიტეტი ასევე ყოველწლიურად ატარებს კურსდამთავრებულთა დასაქმების კვლევას, მათ შორის სწავლობს პროფესიის მიხედვით დასაქმების მაჩვენებლებს.

სტუდენტური გამოცდილების ინტერნაციონალიზაცია უნივერსიტეტის ერთ-ერთი სტრატეგიული მიმართულებაა. ამ მიზნით, უნივერსიტეტში მოქმედებს საერთაშორისო ურთიერთობების დეპარტამენტი. დეპარტამენტი პასუხისმგებელია საერთაშორისო უნივერსიტეტებთან პარტნიორობების განვითარებაზე, უნივერსიტეტის წევრობის ადმინისტრირებაზე საერთაშორისო ასოციაციებსა და გაერთიანებებში და სტუდენტების საერთაშორისო მობილობის მხარდაჭერაზე. დეპარტამენტი ასევე ორგანიზებას უწევს ერთობლივი საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარებასა და პოპულარიზაციას, ცდილობს უცხოელი სტუდენტების მოზიდვას და მხარს უჭერს საერთაშორისო სემინარებისა და კონფერენციების ორგანიზებას.

გაცვლითი პროგრამების გარდა, უნივერსიტეტი მუდმივად უზიარებს სტუდენტებს ინფორმაციას საერთაშორისო სეზონური სკოლების, კონფერენციებისა და პროექტების შესახებ და აძლევს რჩევებს ამ საკითხთან მიმართებით. სტუდენტების შერჩევა გაცვლით პროგრამებში გამჭვირვალედ ხორციელდება, ობიექტური და სამართლიანი კრიტერიუმების გამოყენებით. ამ პროცესში მაქსიმალურადაა დაცული სტუდენტთა ინტერესები და

უფლებები. გარდა ამისა, უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს საერთაშორისო გამოცდილების ადგილზე გაზიარებას. კერძოდ, ის სთავაზობს საჯარო შეხვედრებს, მასტერკლასებსა და ვორქშოფებს, რომელთაც უცხოელი პროფესორები ან პარტნიორი ინსტიტუტების წარმომადგენლები უძღვებიან. იბსუ ასევე მასპინძლობს ყოველწლიურ საერთაშორისო კონფერენციებს, რომლებშიც აქტიურად მონაწილეობენ უცხოელი ექსპერტები და საერთაშორისო უნივერსიტეტების აკადემიური პერსონალი. ამ დროისთვის, უნივერსიტეტს აქვს 40 ორმხრივი შეთანხმება, რომლებიც რპგპრც სტუდენტების, ისე აკადემიური პერსონალის გაცვლის შესაძლებლობას იძლევა.

აკადემიური განათლების პარალელურად, უნივერსიტეტი ხელს უწყობს სტუდენტების ჩართულობას ექსტრაკურიკულარულ აქტივობებში. უნივერსიტეტის ექსტრაკურიკულარული აქტივობების დაგეგმვის სამსახური, მარკეტინგისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახური და იბსუ აკადემია რეგულარულად სთავაზობენ სტუდენტებს საჯარო ლექციებს, ტრენინგებს, ვებინარებსა და სასერტიფიკაციო კურსებს. ამ ღონისძიებებთან დაკავშირებული ინფორმაცია სტუდენტებს ეფექტურად მიეწოდება უნივერსიტეტის ვებგვერდის, ელექტრონული ფოსტისა და სოციალური მედიის არხების მეშვეობით.

სტუდენტური კლუბები და ინიციატივები სტუდენტებს საშუალებას აძლევს ჩაერთონ თავიანთ ინტერესებსა და ჰობისთან დაკავშირებულ აქტივობებში. ამჟამად უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს სხვადასხვა სტუდენტური კლუბები და ასოციაციები და სტუდენტები ფლობენ თავიანთი აქტივობებისთვის დაფინანსების მიღების შესაძლებლობას. დაფინანსების შესაძლებლობით ასევე შეუძლია ისარგებლოს საინიციატივო ჯგუფს, რომელიც რამდენიმე სტუდენტისგან შედგება და ოფიციალურად არ არის რეგისტრირებული როგორც კლუბი.

2023-2024 აკადემიური წლის განმავლობაში ჩატარდა დაახლოებით 100 საჯარო ლექცია და 20-ზე მეტი ვორქშოფი და ტრენინგი. ასევე სპორტული შეჯიბრებები, კულტურული ღონისძიებები და დაახლოებით 20 დაფინანსებული სტუდენტური ინიციატივა.

უნივერსიტეტს ასევე აქვს სპორტული კლუბები, რომლებიც ხელს უწყობენ ჯანსაღი ცხოვრების წესს. უნივერსიტეტს გააჩნია კალათბურთის ღია და ფეხბურთის დახურული მოედნები. კლუბები ორგანიზებას უწყვენ შიდა საუნივერსიტეტო ჩემპიონატებს, ხოლო გუნდები და სტუდენტები უნივერსიტეტის სახელით მონაწილეობენ სხვადასხვა გარე ჩემპიონატებსა და ფესტივალებში. ამავდროულად, სტუდენტებს აქვთ შესაძლებლობა, სასწავლო პროცესის პარალელურად ისარგებლონ უნივერსიტეტის სპორტული ინფრასტრუქტურით. სპორტულ აქტივობებთან ერთად, უნივერსიტეტს აქვს სტუდენტური ლაუნჯი, სადაც ხელმისაწვდომია სხვადასხვა სამაგიდო თამაშები, ბილიარდი, ჭადრაკი და სხვა აქტივობები.

სტუდენტების ინოვაციური იდეებისა და მეწარმეობის უნარების განვითარებისთვის, უნივერსიტეტმა შექმნა ინოვაციებისა და მეწარმეობის ცენტრი, რომელიც ორიენტირებულია სტარტაპებისა და ბიზნეს საქმიანობისთვის საჭირო უნარების განვითარებაზე, სტუდენტების იდეების გენერირებასა და მათ განხორციელებაში დახმარებაზე. ცენტრი პერიოდულად

ატარებს იდეაციის შეხვედრებს, ავრცელებს ინფორმაციას სხვადასხვა კონკურსების შესახებ და კონსულტაციებს აძლევს სტუდენტებს შესაბამის კონკურსებში მონაწილეობის მისაღებად.

უნივერსიტეტი ითვალისწინებს სტუდენტების სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობას და ახორციელებს სხვადასხვა მხარდამჭერ ღონისძიებებს (მაგალითად, სტიპენდიები, სწავლის საფასურის გადახდის მოქნილი სქემები და სხვა ბენეფიტები). სტუდენტებს აქვთ შესაძლებლობა ყოველწლიური სწავლის საფასური გაყონ 2, 4 ან 8 ნაწილად და ეტაპობრივად გადაიხადონ. განათლებაზე ხელმისაწვდომობის გაზრდისა და სტუდენტების მოტივაციის ამაღლების მიზნით, უნივერსიტეტმა შეიმუშავა შიდა გრანტებისა და მხარდაჭერის პოლიტიკა. უნივერსიტეტის ვებგვერდზე მოცემულია არსებული ბენეფიტები, შიდა გრანტები და სწავლის საფასურის კალკულატორი. იბსუში მოქმედი გრანტების და დაფინანსების მრავალფეროვანი სისტემის საჯაროდ წარმოსაჩენად, უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს მაქსიმალურ ხელმისაწვდომობას სხვადასხვა პლატფორმის გამოყენებით. ასევე, უნივერსიტეტი ავრცელებს მოკლე ვიდეოებსა და პოსტებს ფასდაკლებებისა და გრანტების შესახებ თავის ოფიციალურ სოციალური მედიის გვერდებზე. ამ შესაძლებლობების შესახებ აბიტურიენტები ასევე იგებენ ღია კარის დღეებზე, კამპუსის ტურების დროს, სხვადასხვა გამოფენებზე, რომლებშიც უნივერსიტეტი მონაწილეობს, და ასევე უნივერსიტეტის წარმომადგენლების ვიზიტების დროს სკოლებში. ეს შესაძლებლობები დეტალურადაა აღწერილი სტუდენტთა წახალისების ფინანსურ რეგულაციაში, სოციალურად დაუცველი სტუდენტების მხარდაჭერისა და რეიტინგული სტუდენტების დაფინანსების წესებში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- 5.2.1 - სკოლების დებულებები
- 5.2.2 - საგანმანათლებლო პროცესის მონიტორინგის სამსახურის რეგულაცია
- 5.2.3 - კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების სამსახურის დებულება
- 5.2.4 - სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა განვითარების დეპარტამენტის რეგულაციები
- 5.3.5 - სტუდენტთა ექსტრაკურსულარული აქტივობების მართვის სამსახური
- 5.2.6 - იბსუს აკადემიის დებულება
- 5.2.7 - კურსდამთავრებულებთან ურთიერთობის სამსახურის რეგულაცია
- 5.2.8 - საერთაშორისო ურთიერთობებს დეპარტამენტის რეგულაცია
- 5.2.9 - ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა
- 5.2.10 - საერთაშორისო პარტნიორებთან შეთანხმებები
- 5.1.11 - მემორანდუმები დამსაქმებლებთან
- 5.2.12 - პრაქტიკის ობიექტებთან დადებული ხელშეკრულების შაბლონი
- 5.1.13 - კურსდამთავრებულთა დასაქმების ინდიკატორები
- 5.1.14 - სტუდენტთა კარიერული საჭიროებების კვლევა
- 5.1.15 - შრომითი ბაზრის კვლევის შაბლონები
- 5.1.16 - სტუდენტური ინიციატივების დაფინანსების წესები
- 5.1.17 - ინოვაციებისა და ანტრეპრენერშიპის ცენტრის რეგულაცია
- 5.1.18 - სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა განვითარების დეპარტამენტში შემავალი სერვისების ყოველწლიური ანგარიში.
- 5.1.19 - ფინანსური დებულებები, რომლებიც ახალისებენ სტუდენტებს და ხელს უწყობენ სოციალურად მოწყველად სტუდენტებს.
- 5.1.20 - რანჟირებული სტუდენტების დაფინანსების წესი
- უნივერსიტეტის ვებსაიტი
- სპორტული აქტივობების ვებსაიტი - <https://sport.ibsu.edu.ge>
- სტუდენტური კლუბები და აქტივობები - <https://clubs.ibsu.edu.ge/ka/news>
- ინტერვიუს შედეგები;

რეკომენდაციები:

არ არის მითითებული
რჩევები: სასურველია გაძლიერდეს სტუდენტებთან კომუნიკაცია და მათთვის ინფორმაციის მიწოდება, მხარდაჭერის მექანიზმებისა და უნივერსიტეტის მიერ განხორციელებული აქტივობების შესახებ.
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): რიგი ფინანსური მხარდაჭერის შესაძლებლობებისა
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

6. კვლევა, განვითარება და/ან სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

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

6.1 კვლევითი საქმიანობა

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

კვლევითი საქმიანობა იბსუში ტარდება კვლევის საკითხებში ვიცე-რექტორის ხელმძღვანელობით, კვლევების ხელშეწყობისა და პროექტების მართვის სამსახურთან, აკადემიური წერის ცენტრთან, ბიბლიოთეკასთან და გამომცემლობასთან თანამშრომლობით.

დაწესებულება ატარებს კვლევით, განვითარების და შემოქმედებით საქმიანობებს, რაც ხელს უწყობს სამეცნიერო, სოციალურ, ეკონომიკურ და კულტურულ განვითარებას საქართველოში ეროვნულ დონეზე, რეგიონების მოცვით და ასევე საერთაშორისო დონეზე, თავისი კარგად განვითარებული თანამშრომლობითი ქსელის მეშვეობით. ამის ერთ-ერთი მაგალითია აბრეშუმის გზის ყოველწლიური სამეცნიერო კონფერენცია, რომელიც ღიაა ქვეყნის მასშტაბით ყველა უნივერსიტეტისა და საერთაშორისო პარტნიორების მონაწილეობისათვის.

დაწესებულებაში არსებული კვლევითი განვითარების პოლიტიკის დოკუმენტი ასახავს კვლევითი/განვითარების/შემოქმედებითი საქმიანობის ნათელ ხედვასა და მათი განხორციელების გეგმას

კვლევის შედეგები ინტეგრირებულია სასწავლო საქმიანობაში, სტუდენტებს აქვთ წვდომა ადგილობრივი და საერთაშორისო აკადემიური პერსონალის კვლევის შედეგებზე.

კვლევის ინტერნაციონალიზაცია იბსუს სტრატეგიული განვითარების ერთ-ერთი ძირითადი ნაწილია და ის შეტანილია სტრატეგიული განვითარების გეგმაში. იბსუმ ასევე შეიმუშავა კვლევის განვითარების პოლიტიკა, რომელიც წარმოადგენს კვლევითი მიმართულებების იდენტიფიცირებისა და კვლევის პროცესის განვითარების ხელშეწყობის ჩარჩოს. აღნიშნული პოლიტიკა ასევე ყურადღებას ამახვილებს საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო საფეხურის სტუდენტების სამეცნიერო კვლევებში ჩართვაზე აკადემიური პერსონალის ხელმძღვანელობით, თანამშრომლობითი პროექტებისა და კვლევაში მონაწილეობის გზით.

იბსუ ყოველწლიურად მასპინძლობს საერთაშორისო სამეცნიერო ღონისძიებებს, როგორიცაა მეცნიერებისა და საზოგადოების სიმპოზიუმი და საერთაშორისო კონფერენციები, რომლებიც ხელს უწყობენ კვლევის შედეგების ინტერნაციონალიზაციის პროცესს. კონფერენციების ზოგიერთ მაგალითს წარმოადგენს:

1. აბრეშუმის გზის კონფერენცია: <https://silkroad.ibsu.edu.ge/>

2. განათლების, ენისა და ლიტერატურის საერთაშორისო კვლევითი კონფერენცია (IRCEELT).

<https://ircelt.ibsu.edu.ge/>

3. ამერიკისმცოდნეობის საერთაშორისო კვლევითი კონფერენცია უკვე ჩატარდა 13 კონფერენცია <https://ibsu.edu.ge/ge/scientific/american-studies/>

4. ახალგაზრდა მკვლევარების საერთაშორისო კონფერენცია <https://ibsu.edu.ge/ge/interc/about/>

5. მულტიდისციპლინური სტუდენტური კონფერენცია <https://ibsu.edu.ge/ge/scientific/student-conference/>

იბსუ ასევე აქვეყნებს რიგ სამეცნიერო ჟურნალებს:

- Journal of Education in the Black Sea Region;
- Journal of Humanities;
- Journal of Social Sciences;
- Journal of Technical Sciences and Technologies;
- Business Magazine;
- Journal of Law.

იბსუს გააჩნია დისერტაციების შეფასებისა და დაცვის საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები, რომლებიც შეესაბამება სფეროს სპეციფიკას. სადოქტორო განათლების ძირითად მარეგულირებელ დოკუმენტს იბსუში წარმოადგენს „დოქტორანტურისა და სადისერტაციო საბჭოს დებულება“, რომელიც დეტალურად განმარტავს პროცედურულ წესებს, სადისერტაციო საბჭოსა და პროცესის ადმინისტრირებაზე პასუხისმგებელი შესაბამისი ორგანოების დისკრეციას, მათ შორის დისერტაციის დაცვის პროცესს.

დოქტორანტურის დებულებაში გათვალისწინებული დისერტაციის შეფასების კრიტერიუმები შემდეგია:

- დისერტაციის მნიშვნელობა (საჭიროება)
- კვლევის პრაქტიკული მნიშვნელობა
- კვლევის თეორიული მნიშვნელობა
- კვლევის სიახლე (ორიგინალობა)
- ანალიზის სიღრმე და დასკვნების ორიგინალობა
- კვლევის შედეგების სანდოობა (ექსპერიმენტის შედეგების/მონაცემების სტატისტიკური დამუშავება, არგუმენტაცია),
- მასალის წარმოდგენა დაცვისას (ლოგიკური მსჯელობა, პრეზენტაციის სტრუქტურა, ნათელი საუბარი, კვლევის ძირითადი საკითხების წარდგენა და ა.შ.),
- დაცვის პროცესში დასმულ კითხვებზე შესაბამისი პასუხები, საკუთარი შეხედულებების დასაბუთება, ტერმინოლოგიისადეკვატური გამოყენება და
- დაცვის პროცესში ვიზუალური მასალების გამოყენების ეფექტიანობა.

უნივერსიტეტში აკადემიური და მოწვეული პერსონალის სამუშაო დატვირთვა და სადოქტორო ნაშრომების ხელმძღვანელობის პოლიტიკა აღწერილია „აკადემიური დატვირთვისა და ანაზღაურების განსაზღვრის რეგულაციაში“. ეს მარეგულირებელი

დოკუმენტი დეტალურად აღწერს სამიზნე ნიშნულებს, რომლის მიხედვითაც დგინდება, რამდენ დოქტორანტსა და მაგისტრანტს შეიძლება ხელმძღვანელობდეს სასწავლო პროცესში ჩართული პერსონალი. ვიზიტის დროს ჩატარებული ინტერვიუების შედეგად ასევე გაირკვა, რომ დოქტორანტებს შეუძლიათ ისარგებლონ თანახელმძღვანელის ყოლის შესაძლებლობით იმ შემთხვევაში, თუ ამას მოითხოვს დისერტაციის თემა. თანახელმძღვანელის მოთხოვნის დეტალები გაწერილია იბსუში სადოქტორო განათლების მარეგულირებელ შესაბამის დოკუმენტებში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: თვითშეფასების ანგარიში კვლევების განვითარების პოლიტიკის დოკუმენტი; აკადემიური დატვირთვისა და ხელფასის განსაზღვრის რეგულაცია დოქტორანტურისა და სადისერტაციო საბჭოების დებულება ავტორიზაციის ვიზიტის დროს ჩატარებული ინტერვიუები
რეკომენდაციები: არ არის მითითებული
რჩევები: არ არის მითითებული
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული
შეფასება ☒ 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:

იბსუს გააჩნია ეფექტური სისტემა, რომელიც მხარს უჭერს კვლევითი, განვითარებისა და შემოქმედებითი აქტივობების მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა, რომელიც აქცენტს აკეთებს კვლევის ინტერნაციონალიზაციაზე. ვიზიტის დროს ჩატარებულმა ინტერვიუებმა გამოავლინა, რომ უნივერსიტეტი აქტიურად უჭერს მხარს აკადემიურ პერსონალსა და სტუდენტებს მაღალი ხარისხის კვლევითი საქმიანობის განხორციელებაში. ვიცე-რექტორმა მეცნიერების საკითხებში დეტალური განმარტებები წარმოადგინა დაფინანსების შიდა საუნივერსიტეტო სქემების შესახებ, რომელიც მიზნად ისახავს სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების განვითარებას, რაც მოიცავს გამოცდილი აკადემიური პერსონალის ხელმძღვანელობასა და ყველა საფეხურის სტუდენტების მონაწილეობას, ახალი ნიჭიერი მკვლევარების მოსაძიებლად. თითოეული პროექტისთვის მაქსიმალური ბიუჯეტი განისაზღვრა 15,000 ლარით.

სამეცნიერო კვლევის განვითარებასთან დაკავშირებული აქტივობები აღწერილია უნივერსიტეტის წესდებაში, სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში და უნივერსიტეტის ბიუჯეტში. კვლევითი საქმიანობის ეფექტურობისა და პროცედურების შესახებ დეტალური ჩანაწერები მოცემულია კვლევის განვითარების პოლიტიკასა და შიდა კვლევების დაფინანსების წესში. უნივერსიტეტის მიერ მხარდაჭერილი კვლევითი აქტივობების მაგალითებია:

- აკადემიური პერსონალის, ახალგაზრდა მკვლევარებისა და სტუდენტების მონაწილეობის მხარდაჭერა ადგილობრივ და საერთაშორისო სამეცნიერო-კვლევით აქტივობებში;
- კვლევის შედეგების უნივერსიტეტსა და სხვა მაღალრეიტინგულ სამეცნიერო ჟურნალებში და/ან საერთაშორისო გამოცემებში გამოქვეყნების ხელშეწყობა აკადემიური პერსონალისთვის და ახალგაზრდა მეცნიერებისთვის;
- აკადემიური პერსონალის მიერ გამოცემული სახელმძღვანელოებისა და კვლევითი ცენტრების თანამშრომლების მიერ გამოქვეყნებული სამეცნიერო ნაშრომების გამოცემის უზრუნველყოფა.

სამეცნიერო საქმიანობის დაფინანსებასთან დაკავშირებით, იბსუს აქვს წახალისების მექანიზმები აქტიური თანამშრომლებისთვის. ეს მოიცავს დაფინანსების ყოველწლიურ სქემას პოსტ-სადოქტორო კვლევებისათვის.

ინტერნაციონალიზაციის მიზნით, იბსუ მონაწილეობს რიგ საერთაშორისო პროექტებში და მასპინძლობს ისეთ აკადემიურ ღონისძიებებს, როგორებიცაა კონფერენციები, ტრენინგები და ვორკშოპები. სტუდენტების მონაწილეობა აკადემიურ ღონისძიებებსა და საერთაშორისო პროექტებში უნივერსიტეტისთვის პრიორიტეტულია.

იბსუ ჩართულია საერთაშორისო პარტნიორებთან ერთობლივ კვლევებში, პროექტებსა და აქტივობებში. ის ასევე ჩართულია ევროკავშირის სამეცნიერო-კვლევით პროგრამებში. იბსუ ჩართულია ინსტიტუციურ თანამშრომლობაში ევროპულ და საერთაშორისო კვლევით

ინსტიტუტებთან, რის შედეგადაც ამჟამად რამდენიმე საერთაშორისო პროექტს ახორციელებს.

იბსუში განხორციელებული ევროკავშირის დაფინანსებული და საერთაშორისო პროექტების მაგალითებია:

- IDEA - საერთაშორისო პროექტის ფარგლებში, ცვიკაუს უნივერსიტეტთან, ასევე ყირგიზეთის, სომხეთისა და ყაზახეთის უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობით შექმნილი ორმაგი ხარისხის პროგრამა, რომელმაც სააგენტო ASIIN -ის საერთაშორისო აკრედიტაცია მიიღო;
- ERASMUS + პროექტი HERD, რომელიც მიზნად ისახავს კვლევითი ინფრასტრუქტურის განვითარებას 4 ევროპულ და 12 ქართულ უნივერსიტეტთან პარტნიორობით;
- მსოფლიო ბანკის მიერ დაფინანსებული CIF პროექტი თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტთან (ინიციატორი), აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტთან (ქუთაისი) და შვედეთის ლინშოპინგის უნივერსიტეტთან პარტნიორობით და სხვა.

ინტერვიუებმა დაადასტურა, რომ საჭიროების შემთხვევაში, სამაგისტრო და სადოქტორო დონეზე თანახელმძღვანელობა უზრუნველყოფილია საერთაშორისო ექსპერტის მიერ თანამშრომლობის ქსელიდან.

იბსუ მუშაობს იმის უზრუნველსაყოფად, რომ სამეცნიერო კვლევების მხარდაჭერის გარდა, მუდმივად ხდებოდეს თანამშრომლების სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასება. ამ მიზნით, ვიცე-რექტორი კვლევების მიმართულებით ხელმძღვანელობს შეფასების პროცესს უნივერსიტეტის შესაბამის დეპარტამენტებთან ერთად. შეფასების შედეგები მუშავდება SWOT ანალიზის მეშვეობით და სტრატეგიული პრიორიტეტებისა და მიზნების საფუძველზე ვითარდება შესაბამისი რეკომენდაციები.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

თვითშეფასების ანგარიში

უნივერსიტეტის წესდება;

სტრატეგიული გეგმა

უნივერსიტეტის ბიუჯეტი

კვლევების განვითარების პოლიტიკის დოკუმენტი;

კვლევის შიდასაუნივერსიტეტო დაფინანსების წესი

აკადემიური აქტივობის მხარდაჭერის დებულება

საკუთარი სერვისების ეფექტიანობის გაზრდის აქტივობები, რომელიც უკავშირდება

2020-2024 წლების სამეცნიერო და კვლევითი აქტივობების განვითარებას

ავტორიზაციის ვიზიტის დროს ჩატარებული ინტერვიუები

რეკომენდაციები: არ არის მითითებული
რჩევები: არ არის მითითებული
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): • კვლევით აქტივობებსა და უწყვეტ პროფესიულ განვითარებაში ჩართული პერსონალის ფინანსური და სხვა ტიპის მხარდაჭერა
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება უსდ-ს გააჩნია კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულებისა და აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასებისა და ანალიზის სისტემა. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: სამეცნიერო კვლევითი აქტივობების შეფასება ტარდება ყოველწლიურად, წლის ბოლოს, ვიცე-რექტორის მიერ მეცნიერების მიმართულებით, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან კოორდინაციაში. შეფასება ხორციელდება წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით, რომლებიც ითვალისწინებს შემდეგს: • საერთაშორისო ციტირების ინდექსის მქონე ან საერთაშორისო რეფერენსირებაში ინდექსირებად ჟურნალში გამოქვეყნებული სტატია; • ადგილობრივ ან საერთაშორისო გამომცემლობის მიერ გამოცემული წიგნი; • საერთაშორისო სამეცნიერო-კვლევითი/საგანმანათლებლო პროექტის ხელმძღვანელობა; • ციტირების ინდექსი (h-index); • საერთაშორისო სამეცნიერო ჯილდო ან პატენტი; • რეფერირებადი ან პროფესიული ჟურნალის მთავარი რედაქტორობა; • სამეცნიერო/პროფესიული ჟურნალის მიმოხილვა; ადგილობრივ ან საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობა; • რეფერირებადი სამეცნიერო ან პროფესიული ჟურნალის სარედაქციო საბჭოს წევრობა; • საერთაშორისო ორგანიზაციის მხარდაჭერილი პროექტის ხელმძღვანელობა; • საერთაშორისო სამეცნიერო ღონისძიებაზე მთავარი მომხსენებლის სტატუსი; • საერთაშორისო ორგანიზაციის მხარდაჭერით ან სახელმწიფო ბიუჯეტით დაფინანსებულ პროექტში მონაწილეობა.

კერძოდ, ყოველი აკადემიური წლის ბოლოს აკადემიური პერსონალი წარადგენს ანგარიშს მიმდინარე წლის სამეცნიერო და კვლევითი აქტივობების შესახებ, სადაც დეტალურად არის აღწერილი თანამშრომლის მიერ წლის განმავლობაში შესრულებული სამუშაოები. კვლევითი საქმიანობის შეფასების სისტემა წარმოადგენს განვითარებაზე ორიენტირებულ, უწყვეტი შეფასების პროცესს და ეფუძნება „დაგეგმე, განახორციელე, შეამოწმე, იმოქმედე“ (PDCA) პრინციპს; კვლევის ხარისხის შეფასების პროცედურა მოიცავს კვლევის ხარისხის შეფასების ინსტრუმენტებისა და ინდიკატორების განვითარებასა და მუდმივ გაუმჯობესებას. მათი გამოყენების საფუძველზე, ის ასევე აქცენტს აკეთებს კვლევის ხარისხის გაუმჯობესების რეკომენდაციების შემუშავებაზე.

ყოველი აკადემიური წლის ბოლოს, მეცნიერების მიმართულებით ვიცე-რექტორი აკვირდება აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის პროდუქტიულობას, ხაზს უსვამს ძლიერ და სუსტ მხარეებს, შესაძლებლობებსა და საფრთხეებს, რათა აღმოფხვრას პრობლემური საკითხები და მოახდინოს შესაბამისი რეაგირება. ანალიზი ტარდება ყოველწლიურად, წინა წლების შედეგების ერთმანეთთან შედარებით. შედეგები გამოიყენება შეფასების მთლიანი პროცესის დახვეწის შესაძლებლობის შესაქმნელად და საჭიროების შემთხვევაში, დაფინანსების შესაძლებლობების გადასახედად.

იბსუს პერსონალის სამეცნიერო- კვლევითი და სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების შედეგად გამოვლენილი, კვლევით აქტივობებთან დაკავშირებული საუკეთესო პრაქტიკის გასაზიარებლად და წასახალისებლად, იბსუსში 5 საუკეთესო აფილირებულ აკადემიურ თანამშრომელს მიენიჭება ჯილდოები, რომლებიც შემოღებულია გამორჩეული თანამშრომლებისთვის სპეციალური პირობების შექმნის ხელშესაწყობად. ეს ჯილდოები ხელს უწყობს კვლევითი საქმიანობის ხარისხის განვითარების მხარდამჭერ მექანიზმებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

თვითშეფასების ანგარიში

2020-2023 აკადემიურ წლებში უნივერსიტეტის სამეცნიერო და კვლევითი აქტივობების ანალიზი

ავტორიზაციის ვიზიტის დროს ჩატარებული ინტერვიუები

იბსუს ვებ-საიტი

რეკომენდაციები:

არ არის მითითებული

რჩევები:

არ არის მითითებული

საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ არის მითითებული

შეფასება

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

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

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

7.1. მატერიალური რესურსები

- უსდ-ს საკუთრებაში ან მფლობელობაში აქვს მატერიალური რესურსი (უძრავი და მოძრავი ქონება), რომელიც გამოიყენება დაწესებულების მისიით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად, სათანადოდ პასუხობს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვლევითი საქმიანობის მოთხოვნებს და შეესაბამება არსებულ და/ან დაგეგმილ სტუდენტთა რაოდენობას.
- დაწესებულებაში არის საგანმანათლებლო საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო გარემო: სანიტარიული კვანძები, ბუნებრივი განათების შესაძლებლობა და გათბობის ცენტრალური სისტემა.
- დაწესებულებაში დაცულია პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა.
- დაწესებულებას აქვს ადაპტირებული გარემო სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტის საქმიანობა ხორციელდება მის კამპუსზე, რომელიც მდებარეობს თბილისში, აღმაშენებლის ხეივანის 13-ე კილომეტრზე, N2. კამპუსი მოიცავს 10,323.00 კვადრატულ მეტრს, საიდანაც 4,080 კვადრატული მეტრი გამოყოფილია საგანმანათლებლო სივრცეებისთვის და 5,089.4 კვადრატული მეტრი ადმინისტრაციული ფუნქციებისათვის.

უნივერსიტეტის მატერიალური რესურსები მოიცავს როგორც უძრავ ქონებას, ასევე მოძრავ აქტივებს, რომელთაც ინსტიტუტია ფლობს და იყენებს. ეს რესურსები მხარს უჭერს უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო მისიას, იტევს სტუდენტთა ამჟამინდელ რაოდენობას და ზოგადად უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროგრამების ეფექტურ განხორციელებას.

საგანმანათლებლო მიზნების მისაღწევად, მთავარი კამპუსი სთავაზობს რიგ აუცილებელ ობიექტებს, მათ შორის: 48 საკლასო ოთახს, 7 კომპიუტერულ ლაბორატორიას, ბიბლიოთეკას, ჯგუფური მუშაობის სივრცეებს, საკონფერენციო დარბაზს, სარეკრეაციო სივრცეებს, ადმინისტრაციულ ოფისებს, არქივებს, საერთო სოციალურ სივრცეებსა და სანიტარულ ობიექტებს. მეორე შენობაში, ნულ სართულზე, უნივერსიტეტს აქვს ორი აუდიტორია, რომლებშიც ჯგუფის ზრით მინიმალური ბუნებრივი განათებაა, მხოლოდ ვიწრო მართკუთხა ფანჯრით. რადგან ბუნებრივი განათება აუცილებელია საგანმანათლებლო სივრცეებისთვის არსებული სტანდარტების შესაბამისად, ჯგუფი მიიჩნევს, რომ ეს ოთახები არ არის შესაბამისი სასწავლო მიზნებისთვის და უმჯობესია, ისინი სხვა აქტივობებისთვის უნდა იქნას გამოყენებული.

ინტერვიუების დროს აღინიშნა, რომ ადმინისტრატორები და მენეჯერები კარგად იცნობენ განრიგების შედგენისა და ჯგუფების განაწილების პროცესს. ინტერვიუს დროს, ადმინისტრაციამ და აკადემიურმა პერსონალმა ხაზგასმით აღნიშნეს, რომ სამედიცინო პროგრამამ მიიღო აკრედიტაცია 2,000 სტუდენტის კვოტით, რადგან უნივერსიტეტი აკმაყოფილებს პროგრამისთვის აუცილებელ მოთხოვნებს. ინფრასტრუქტურის დათვალიერების, უნივერსიტეტის წარმომადგენლებთან გასაუბრებისა და არსებული განრიგების ანალიზის საფუძველზე, ექსპერტებს მიაჩნიათ, რომ ბუნდოვანია 2,000 სამედიცინო სტუდენტის სასწავლო პროცესის მართვის საკითხები. სასურველია, რომ ინსტიტუტმა შეიმუშაოს მკაფიო, სტრუქტურირებული სტრატეგია 2,000 სამედიცინო სტუდენტის სასწავლო პროცესის სამართავად. ეს სტრატეგია უნდა მოიცავდეს გამჭვირვალე სახელმძღვანელო პრინციპებს, ეფექტურ განრიგს და კომუნიკაციის გამართულ არხებს, რათა უზრუნველყოფილ იყოს ქმედითი ზედამხედველობა და შემცირდეს გაურკვევლობა საგანმანათლებლო პროცესის მართვაში.

პროგრამებზე სწავლების სპეციფიური მეთოდებისა და თითოეულ ჯგუფში სტუდენტთა პოტენციური რაოდენობის გათვალისწინებით, საჭიროა აუდიტორიების, საკლასო ოთახების, ლაბორატორიების, სიმულაციური ცენტრებისა და გამოცდების ოთახების გადანაწილების განხილვა, რათა კამპუსზე დაკმაყოფილდეს სტუდენტთა გაზრდილი რაოდენობის საგანმანათლებლო საჭიროებები.

ინტერვიუს დროს, აკადემიური პერსონალის უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ ამჟამად არ აქვთ გამოყოფილი სამუშაო ან შეხვედრების სივრცე, სადაც შეძლებენ ლექციებისთვის მომზადებას ან სტუდენტებთან ინდივიდუალური შეხვედრებისა და კონსულტაციების გამართვას. ჯგუფმა მიიჩნია, რომ ეს არ არის საკმარისი და იბსუმ უნდა უზრუნველყოს შესაბამისი გამოსავალი, რათა შესაძლებელი გახდეს სტუდენტებთან კონსულტაციებისათვის შესაბამისად მომზადება და განხორციელება. ამჟამად, პერსონალი სტუდენტებს კონსულტაციებს ბიბლიოთეკაში უტარებს, რომელიც თავადაც მცირეა და არ უზრუნველყოფს კონფიდენციალურობას. ეს პრობლემა კიდევ უფრო გამწვავდება სტუდენტთა რაოდენობის ზრდასთან ერთად. დაწესებულებამ უნდა განიხილოს არაფიქსირებული სამუშაო მაგიდების (Hot-Desking) მოდელი და სხვა მოქნილი გადაწყვეტილებები.

კამპუსი სთავაზობს სპორტულ ინფრასტრუქტურას, კარგად მოვლილ ბაღს და გარე სივრცეებს დასვენებისა და სტუდენტთა შეკრებებისთვის. ბოლო განახლებები მოიცავდა თამაშების ოთახის ლაუნჯის რემონტს და ახალი სპორტული ინვენტარის შეძენას. უნივერსიტეტი ასევე ფუნქციონირებს კაფეტერია, რომელსაც მართავს კომპანია "აგროჰაბი". უნივერსიტეტის ბიუჯეტიდან 400,000 ლარის ინვესტიცია უზრუნველყოფს უფრო ჯანმრთელ და მრავალფეროვან კვებით არჩევანს სტუდენტებისა და პერსონალისთვის.

ადგილზეა ხანძარსაწინააღმდეგო მექანიზმები და პირველადი სამედიცინო დახმარების უზრუნველყოფა, მათ შორის კვალიფიციური ექიმი და შესაბამისად აღჭურვილი სამედიცინო ოთახი. ჯგუფმა აღნიშნა, რომ საგანმანათლებლო შენობიდან გვერდითი ევაკუაციის გამოსასვლელი კარები რკინისაა და მიუხედავად იმისა, რომ ის უნდა შეიცვალოს სტანდარტის დასაკმაყოფილებლად, სახელმწიფო ხანძარსაწინააღმდეგო უსაფრთხოების სამსახურმა დადებითი დასკვნა გასცა არსებული მდგომარეობის შესახებ. ასევე, უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად, საპარკინგე ზონა გადაეწყო, ხოლო ამ სივრცეში ღია კაფის გახსნა იგეგმება. მოძრავი ქონების სრული აღწერა განხორციელდა 2023-2024 აკადემიურ წელს და საკუთრება დადასტურდა შესაბამისი დოკუმენტაციით.

2023-2024 აკადემიურ წელს, უნივერსიტეტმა 1 მილიონი ლარი ინვესტიცია განახორციელა ინფრასტრუქტურის გასაუმჯობესებლად. ეს მოიცავდა ინტერნეტის ინფრასტრუქტურისა და ქსელური სისტემების განახლებას, ასევე მონაცემთა უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად სერვერების დამონტაჟებას. უნივერსიტეტმა შენობებში ასევე დაამონტაჟა ვიდეოთვალთვალის სისტემები. უნივერსიტეტმა შეიძინა ასლის 2 აპარატი, განაახლა 3 კომპიუტერული ლაბორატორია, დააარსა არქიტექტურული ლაბორატორია და ეფლის სასწავლო ცენტრი, ასევე განაახლა საკონფერენციო დარბაზის აუდიო სისტემა. ზოგიერთ საკლასო ოთახში ჭკვიანი დაფები პროექტორებმა ჩაანაცვლა, ხოლო ადმინისტრაციულმა სივრცეებმა განახლებული კომპიუტერული ტექნიკა მიიღო.

უნივერსიტეტს გააჩნია ენერგიის სარეზერვო წყარო (დიზელის გენერატორი) და კარგად ფუნქციონირებადი სანიტარული ობიექტები ყველა სართულზე, რომლებიც შეესაბამება სანიტარულ და ჰიგიენის სტანდარტებს. ლაბორატორიები აკმაყოფილებენ უსაფრთხოების სტანდარტებს, და კამპუსი დაცულია ვიდეოთვალთვალის სისტემებით.

უნივერსიტეტი ასევე პრიორიტეტად მიიჩნევს სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისათვის ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფას. კამპუსი აღჭურვილია პანდუსებით, ლიფტებით და ფართო შესასვლელებით, რაც ყველა შენობასა და სერვისს ხელმისაწვდომს ხდის. აღსანიშნავია, რომ ერთ-ერთ საგანმანათლებლო შენობაში, მხოლოდ პირველი სართულია ხელმისაწვდომი და ადაპტირებული შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებისთვის, ხოლო დანარჩენი სართულებზე არ არის ადაპტირებული გარემო. ინტერვიუს დროს, ადმინისტრაციამ აღნიშნა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებისთვის ლექციები, სემინარები და სხვა აქტივობები ამ შენობის პირველ სართულზე ჩატარდება. მეორე შენობა სრულად არის ადაპტირებული და გამოიყენება უნივერსიტეტის მიერ სასწავლო აქტივობებისათვის. A შენობა მოიცავს სტუდენტური სერვისების მონიტორინგის ცენტრს, განსაზღვრული საპარკინგე ადგილები და სპეციალური შესასვლელები უსაფრთხო წვდომას უზრუნველყოფენ ყველასათვის.

ჯგუფმა აღმოაჩინა, რომ სამედიცინო პროგრამის განხორციელებისთვის, უნივერსიტეტს აქვს მინიმალურად აღჭურვილი სიმულაციური ცენტრი და ჰისტოლოგიისა და პათოლოგიის სასწავლო ლაბორატორიები, როგორც ეს განსაზღვრულია მედიცინის დარგობრივი მახასიათებლით. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ამ ორი ერთეულის დამატებითი აღჭურვილობით გაუმჯობესება სასურველია, რათა უწყვეტად იყოს უზრუნველყოფილი საგანმანათლებლო პროცესის ხარისხი და სწავლის შედეგების მიღწევა. კერძოდ, დაწესებულებამ უნდა გაზარდოს მიკროსკოპებისა და ნიმუშების რაოდენობა. სიმულაციური ცენტრის გაუმჯობესება საჭიროა ცენტრში სიმულატორების რაოდენობის თვალსაზრისიდანაც.

უნივერსიტეტმა ასევე გააფორმა ხელშეკრულებები გარე ლაბორატორიებთან, რომლებიც უზრუნველყოფენ პრაქტიკულ ტრენინგს და მხარს უჭერენ საბაზისო კურსებში სამეცნიერო აქტივობებს. OSCE საგამოცდო ცენტრთან დაკავშირებით, უნივერსიტეტმა შეიმუშავა ახალი კონცეფცია და დანერგა "მობილური სადგურები", რომლებიც აღჭურვილია აუცილებელი მოწყობილობებით. ვიზიტისას ჯგუფმა რამდენიმე სადგური დაათვალიერმა, და უნივერსიტეტს აქვს შესაძლებლობა, დააყენოს დამატებით 10 სადგური, რაც შეესაბამება მედიცინის დარგობრივი მახასიათებლის მოთხოვნებს. ინტერვიუს დროს აღინიშნა, რომ OSCE-ს საგამოცდო ცენტრში დასაქმებულები არიან გარე გამომცდელები, რომელთაც უნივერსიტეტი ქირაობს.

ვიზიტის დროს ჯგუფმა მოინახულა ორი კლინიკა: "თოდუას კლინიკა" და ქირურგიის ეროვნული ცენტრი". ორივე კლინიკის ინფრასტრუქტურა და პროფილი შეესაბამება სამედიცინო პროგრამის მოთხოვნებს. გარდა ამისა, ქირურგიის ეროვნული ცენტრის" ერთი სართული რემონტდებოდა, რომლის დასრულებაც ერთი თვის განმავლობაში იგეგმებოდა და ამის შემდეგ მზად იქნება სტუდენტების მისაღებად. კლინიკის ადმინისტრაციასთან ინტერვიუსას აღინიშნა, რომ ამ ეტაპზე არ ჩატარებულა სტუდენტების მაქსიმალური რაოდენობის გამოთვლა და ეს განისაზღვრება ხელშეკრულების დადების პროცესის დროს. ადმინისტრაციას ასევე არ ჰქონდა ინფორმაცია იმაზე, თუ სხვა უნივერსიტეტებიდან რამდენი სტუდენტი გადიოდა იმ პერიოდისთვის კლინიკურ მომზადებას. რაც შეეხება "თოდუას კლინიკას", ადმინისტრაციას ასევე არ ჰქონდა ზუსტი ინფორმაცია, მაგრამ ინტერვიუს დროს კლინიკურმა ხელმძღვანელმა განმარტა, რომ ამჟამად მხოლოდ ერთი უნივერსიტეტის სტუდენტები გადიან კლინიკურ როტაციებს. დარგობრივი მახასიათებლის მოთხოვნების

შესაბამისად, უნივერსიტეტებს 2024 წლის ბოლომდე აქვთ ვადა, რომ თავიანთ ხელშეკრულებებში დაამატონ კონკრეტული ინფორმაცია სტუდენტებისა და პაციენტების რაოდენობის, ასევე კლინიკური როტაციების ზუსტი განრიგის შესახებ. ამ ორ კლინიკის გარდა, უნივერსიტეტს სხვა კლინიკებთანაც აქვს ხელშეკრულებები, რომლებიც სტუდენტებს უზრუნველყოფენ პრაქტიკული ტრენინგით.

დაბოლოს, უნივერსიტეტს აქვს საკუთარი ბიბლიოთეკა, ელექტრონული სასწავლო რესურსები და IT ინფრასტრუქტურა, სინქრონული და/ან ასინქრონული დისტანციური ვორქშოპების და ფორუმების ჩასატარებლად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ადგილზე ვიზიტისას დათვალიერება (კამპუსი, კლინიკები)
- მემორანდუმები.
- ინტერვიუების შედეგები

რეკომენდაციები:

- რეკომენდებულია გაუმჯობესდეს სიმულაციური ცენტრი და ლაბორატორია დამატებითი აღჭურვილობით, რათა უწყვეტად იყოს უზრუნველყოფილი საგანმანათლებლო პროცესის ხარისხი და სწავლის შედეგების მიღწევა. - რეკომენდებულია 2,000 სამედიცინო სტუდენტის სასწავლო პროცესის სამართავად მკაფიო, სტრუქტურირებული სტრატეგიის შემუშავება. - რეკომენდებულია შეიქმნას სპეციალური სამუშაო სივრცე და შეხვედრების ადგილი აკადემიური პერსონალისათვის, რათა შესაძლებელი იყოს სასწავლო პროცესისთვის მომზადება და სტუდენტებთან ინდივიდუალური შეხვედრებისა და კონსულტაციების ჩატარება. - რეკომენდებულია იმ ოთახებს, რომელთაც არ მიეწოდებათ საკმარისი ბუნებრივი შუქი შეეცვალოთ დანიშნულება, რადგან ისინი არ შეესაბამება საგანმანათლებლო სივრცის სტანდარტებს.
რჩევები: არ არის მითითებული
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არქიტექტურისა და მედიის ოთახები და ახალი მაკ ლაბი
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
7.2. ბიბლიოთეკის რესურსები
ბიბლიოთეკის გარემო, რესურსები და მომსახურება ხელს უწყობს სასწავლო და კვლევითი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებას და უსდ მუდმივად ზრუნავს მის განვითარებაზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკა უზრუნველყოფს რესურსებს, ელექტრონულ მონაცემთა ბაზებსა და სერვისებს, რათა ხელი შეუწყოს ეფექტურ სასწავლო და კვლევით საქმიანობას. ბიბლიოთეკა შედგება სამი ძირითადი სასწავლო დარბაზისგან: შენობა B-ის მეოთხე სართულზე განთავსებულია 18,000-ზე მეტი ბეჭდური რესურსის შემცველი მთავარი კოლექცია და ძირითადი სასწავლო დარბაზი. ძირითადი სასწავლო დარბაზი შეიცავს 783 ნაბეჭდ ერთეულს, ხოლო პატარა სასწავლო დარბაზი მოიცავს 492 ნაბეჭდ ერთეულს. ბიბლიოთეკის პერსონალისათვის უზრუნველყოფილია სპეციალიზებული სამუშაო სივრცე, ხოლო მცირე საკონფერენციო ოთახი ხელმისაწვდომია შეხვედრებისა და სასწავლო სესიებისთვის. ასევე, ბიბლიოთეკა მოიცავს ჯგუფური მუშაობის სივრცეებს, ინფორმაციული ტექნოლოგიების განყოფილებას, ინტერნეტთან დაკავშირებულ კომპიუტერებს, პრინტერებს, სკანირების მოწყობილობებსა და მულტიმედია დანადგარებს. სტუდენტებს აქვთ ასლის გადაღების შესაძლებლობა პირდაპირ ბიბლიოთეკაში ან ფოტოკოპირების სპეციალურ წერტილში, რომლის შესახებაც ისინი იღებენ ინფორმაციას ელფოსტითა და სოციალური ქსელებით. ბიბლიოთეკა ასევე უზრუნველყოფს უკაბელო ინტერნეტსა და ღია წვდომის ბიბლიოთეკას.

უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკა ინარჩუნებს მრავალფეროვან და თანამედროვე ბეჭდურ და ელექტრონულ რესურსებს, რომლებიც ასახავენ განვითარების უახლეს ტენდენციებს სხვადასხვა სფეროში და მხარს უჭერენ საგანმანათლებლო პროგრამების სასწავლო შედეგების მიღწევასა და სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობას. სილაბუსებში ჩამოთვლილი ძირითადი ლიტერატურა ხელმისაწვდომია ბიბლიოთეკაში. ბიბლიოთეკის ყველა წიგნი დამუშავებულია ბიბლიოთეკის წესების შესაბამისად, რაც მოიცავს როგორც ფიზიკურ, ასევე ციფრულ დამუშავებას. ბიბლიოთეკა იყენებს დიუის ათწილად კლასიფიკაციის სისტემას და კატალოგი ხელმისაწვდომია OPAC-ის ელექტრონულ კატალოგში Evergreen-ის პლატფორმის მეშვეობით.

ბეჭდური წიგნები შესაძლებელია მოიძებნოს ბიბლიოთეკის კატალოგში, ხოლო ციფრული არქივი, რომელიც მოიცავს 4,000-მდე ციფრულ რესურსს, ხელმისაწვდომია კორპორატიული ელფოსტით. სტუდენტები და თანამშრომლები ინფორმირებულნი არიან, თუ როგორ მოიპოვონ ინფორმაცია ბიბლიოთეკის რეგულაციების და ბიბლიოთეკის გამოყენების პოლიტიკის საშუალებით, რომლებიც ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე. ბიბლიოთეკის მომხმარებლებმა უნდა დაიცვან წესები, რათა არ სხვებს არ შეუშალონ მუშაობაში ხელი და არ დაარღვიონ ბიბლიოთეკის ნორმალური ფუნქციონირება. საინფორმაციო ინსტრუქციები განთავსებულია ბიბლიოთეკის სხვადასხვა წერტილში.

ბიბლიოთეკა უზრუნველყოფს წვდომას საერთაშორისო სამეცნიერო მონაცემთა ბაზებზე, რომლებიც შეიძლება გამოიყენონ როგორც კამპუსზე, ასევე დისტანციურად. წვდომის გამარტივებისთვის, შეიქმნა ვიდეო ინსტრუქცია, რომელიც მომხმარებლებს ეხმარება სერვისის ნავიგაციაში, და სტუდენტებს მიეწოდებათ ვიდეო ინსტრუქციები ნებისმიერ ტექნიკურ საკითხთან დაკავშირებით.

ბიბლიოთეკის წარმომადგენლები პერიოდულად ხვდებიან სკოლებს, სტუდენტებს, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს, რათა გაუზიარონ სიახლეები, რომლებიც ასევე გამოქვეყნებულია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე და სოციალურ ქსელებში.

უნივერსიტეტი რეგულარულად აახლებს და ყიდულობს ახალ ლიტერატურას ბიბლიოთეკისთვის. ყოველწლიურად, უნივერსიტეტის ცენტრალური ბიუჯეტი გამოყოფს ფინანსურ რესურსებს ბიბლიოთეკის ეფექტიანი ფუნქციონირების უზრუნველსაყოფად. კოლექცია მუდმივად ახლდება წიგნების შეძენით სკოლებიდან წამოსული მოთხოვნების, შემოწირულობებისა და თავად ბიბლიოთეკის საჭიროებების შესაბამისად. ყოველი სასწავლო წლის დასაწყისში, განიხილება მომდევნო სემესტრისთვის საჭირო ლიტერატურა. სკოლებთან მუდმივი თანამშრომლობა უნივერსიტეტს საშუალებას აძლევს სწრაფად და მოქნილად უპასუხოთ მოთხოვნებს. წიგნის შესყიდვის ინიცირება შეუძლიათ სკოლებს ან ბიბლიოთეკას, მასალის სწავლის შედეგებთან შესაბამისობის გათვალისწინებით. საჭიროების შემთხვევაში, შესაძლებელია წიგნის მრავალი ეგზემპლარის შეძენა. მოთხოვნები გადაეცემა ბიბლიოთეკას, რომელიც ამოწმებს მოთხოვნილი წიგნის ხელმისაწვდომობას თავის მონაცემთა ბაზაში. თუ წიგნი არ არის ხელმისაწვდომი, მოთხოვნა გადაეცემა სამეცნიერო მიმართულებით ვიცე-რექტორს, რომელიც კოორდინირებას უწევს ფინანსურ საკითხებს, ფინანსების მიმართულებით ვიცე-რექტორთან ერთად. დამტკიცების შემდეგ, შესყიდვებისა და ლოგისტიკის სამსახური ახორციელებს წიგნის შეძენას.

ბიბლიოთეკის განვითარების ხელშეწყობისთვის, ბიბლიოთეკის ხელმძღვანელად დაინიშნა პროფესიონალი და გამოიყო დამატებითი ადამიანური რესურსები. პერსონალი უზრუნველყოფს სასწავლო მასალების ციფრულ დამუშავებას თანამედროვე სკანერის გამოყენებით, ხოლო ეს მასალები აიტვირთება ციფრულ ბიბლიოთეკაში, რომელიც ხელმისაწვდომია დაწესებულების ელფოსტით. ბიბლიოთეკა მუდმივად მუშაობს თანამშრომლების კომპეტენციის ამაღლებაზე, ტრენინგების ჩატარებით, რომლებიც მოიცავს როგორც თეორიულ, ასევე პრაქტიკულ კვალიფიკაციას.

ბიბლიოთეკის პერსონალი ინფორმაციას აწვდის სტუდენტებსა და თანამშრომლებს ბიბლიოთეკის რესურსებისა და სერვისების შესახებ. საორიენტაციო და საინფორმაციო შეხვედრებზე ისინი განმარტავენ ძირითად წესებსა და შესაძლებლობებს. სტუდენტები ამ ინფორმაციას იღებენ QR კოდის მეშვეობით, რომელიც განთავსებულია სასწავლო დარბაზში, ან პირდაპირ ბიბლიოთეკიდან კონსულტაციით. გარდა ამისა, სტუდენტებს შეუძლიათ გამოიყენონ „კითხე ბიბლიოთეკარს“ სერვისი კონკრეტული თემების გასარკვევად და მხარდაჭერის მისაღებად.

ბიბლიოთეკა ღიაა სტუდენტებისა და პერსონალისთვის მინიმუმ ექვსი დღე კვირაში და უზრუნველყოფს 60 საათიან წვდომას: ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით 9:00-დან 20:00 საათამდე, და შაბათს 10:00-დან 18:00 საათამდე. ეს დეტალები მითითებულია ბიბლიოთეკის რეგულაციებსა და უნივერსიტეტის ვებგვერდზე.

უნივერსიტეტი მუდმივად აახლებს თავის სამეცნიერო მონაცემთა ბაზებს. მონაცემთა არსებული ბაზების გარდა, უნივერსიტეტმა უზრუნველყო წვდომა EBSCO- ს ელექტრონულ სამეცნიერო მონაცემთა ბაზაზე, რომელიც მოიცავს 10 ქვე-ბაზას. ამ მონაცემთა ბაზებზე წვდომა აქვთ აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს, ასევე სტუდენტებს, როგორც კამპუსზე, ისე კამპუსს გარეთ.

ბიბლიოთეკა რეგულარულად ატარებს კვლევებს, როგორც ონლაინ, ასევე პირადი კომუნიკაციის გზით, რათა უკეთ გაიგოს და დააკმაყოფილოს მომხმარებელთა საჭიროებები.

მიუხედავად ბიბლიოთეკაში არსებული რესურსების ხარისხისა და მრავალფეროვნებისა, პერსონალმა ჯგუფს აცნობა, რომ არსებული შეზღუდული ტევადობის გამო, პიკურ პერიოდებში მოთხოვნა აჭარბებს სასწავლო სივრცეების მიწოდებას და დაწესებულებას არ შეუძლია დააკმაყოფილოს ყველა სტუდენტის სურვილი, იმეცადინოს ბიბლიოთეკაში. პერსონალმა ვერ შეეძლო დაედასტურებინა, რომ არსებობს გეგმა ბიბლიოთეკის გაფართოების შესახებ სტუდენტების რაოდენობის ზრდის გეგმასთან შესაბამისად. შედეგად, ჯგუფმა დაადგინა, რომ დაწესებულებას, რომელსაც უკვე ზოგჯერ უჭირს სტუდენტების მოთხოვნილებების დაკმაყოფილება, წარმოდგენილი სტრესის ქვეშ მოექცევა, თუ იბსუ წარმატებით მიაღწევს სტუდენტების თავის სამიზნე რაოდენობას. ჯგუფმა ეს სტრატეგიული მნიშვნელობის საკითხად მიიჩნია და ამდენად დაწესებულებას ესაჭიროება შეიმუშავოს კომპლექსური და რეალური გეგმა, თუ როგორ გააფართოებს ბიბლიოთეკის სივრცეს, სტუდენტთა რაოდენობის შესაბამისად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

• ინტერვიუების შედეგები • ფაქტობრივი მდგომარეობა; • ბიბლიოთეკის დებულება • ბიბლიოთეკით სარგებლობის წესები • ელექტრონული სამეცნიერო ბაზების სტატისტიკა • საბიბლიოთეკო რესურსების ინვენტარიზაციის დოკუმენტები • ელექტრონული ბაზების შეთანხმებები • ბიბლიოთეკის ელექტრონული კატალოგი;
რეკომენდაციები: • რეკომენდებულია შეიქმნას ბიბლიოთეკის გაზრდის მოცულობითი და დამაჯერებელი გეგმა, სტუდენტთა რაოდენობის დაგეგმილი ზრდის შესაბამისად.
რჩევები: არ არის მითითებული
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.3 საინფორმაციო რესურსი
○ იუსდ-ში შექმნილია ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და უზრუნველყოფილია მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა. ○ ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მათი მუდმივი განვითარების ხელშეწყობი მექანიზმები. ○ უსდ უზრუნველყოფს ბიზნესის უწყვეტობას. ○ უსდ - ის მიერ უზრუნველყოფილია ვებგვერდის ფუნქციონირება ქართულ და ინგლისურ ენებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: იბსუში ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა მოიცავს კომპიუტერულ ლაბორატორიებს, ქსელს, რომელიც მთლიან კამპუსს მოიცავს, უსაფრთხოების კამერების სისტემასა და უნივერსიტეტის შიდა სისტემების ჰოსტინგსა და მართვას. უკაბელო ინტერნეტი ხელმისაწვდომია მთელ კამპუსზე. ადგილზე ვიზიტის დროს, პერსონალმა ჯგუფს დეტალურად აუხსნა და აჩვენა სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემა. უნივერსიტეტი ასევე ავითარებს სტუდენტთა საინფორმაციო სისტემას და ელექტრონული მართვის ბაზას. პროექტზე პასუხისმგებელია დაქირავებული კომპანია და შესაბამისი ხელშეკრულებები გაფორმებულია. ეს ინფრასტრუქტურა მხარს უჭერს სასწავლო პროცესს, განსაკუთრებით კომპიუტერულ ლაბორატორიებსა და ბიბლიოთეკაში. უნივერსიტეტის ქსელი მოიცავს უსაფრთხოების ზომებს, ხოლო პოტენციური რისკები აღნიშნულია ბიზნესის უწყვეტობის გეგმასა და ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების მართვის

პოლიტიკაში. მონაცემები დაცულია ორ ცალკე სერვერზე, რათა უზრუნველყოფილი იყოს მონაცემთა უსაფრთხოება. უნივერსიტეტს აქვს საკუთარი სერვერები, სადაც ციფრული რესურსები და პროგრამული უზრუნველყოფა განთავსებულია შიდა ქსელში. ასევე, უნივერსიტეტი ფლობს ჰოსტინგისა და უსაფრთხოების სერტიფიკატებს. პერიოდულად ტარდება გამოკითხვები, რათა შეფასდეს სტუდენტებისა და თანამშრომლების კმაყოფილება IT ინფრასტრუქტურით. ფინანსური რისკები იდენტიფიცირებულია და აღწერილია ბიზნესის უწყვეტობის გეგმაში, ხოლო პრევენციისა და მართვის მექანიზმები აღწერილია როგორც უნივერსიტეტის ბიზნესის უწყვეტობის გეგმაში, ასევე ფინანსური მართვისა და კონტროლის წესში. უნივერსიტეტს აქვს ორენოვანი ვებგვერდი, რომელიც ინფორმაციას აწვდის როგორც ქართულ, ასევე ინგლისურ ენაზე. უნივერსიტეტის დომენი აერთიანებს სხვადასხვა ვებსაიტებსა და კორპორაციული ელფოსტის სისტემას, რომელსაც სტუდენტები და თანამშრომლები იყენებენ. ვებგვერდზე ინფორმაცია განახლდება საჭიროების შემთხვევაში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • ინტერვიუების შედეგები • ინფორმაციული და კომუნიკაციის ტექნოლოგიების მართვის რეგულაცია • პერსონალურ მონაცემთა დაცვის პოლიტიკა • სერვერის შესყიდვის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია • ლაბორატორიისათვის შეძენილი აღჭურვილობის დასტური • უსაფრთხოების კამერების შეთანხმება • საინფორმაციო ტექნოლოგიების სამსახურის რეგულაცია
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
რეკომენდაციები: არ არის მითითებული
რჩევები: არ არის მითითებული
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული
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:

თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, უნივერსიტეტი ფინანსურად სტაბილურია და მზარდი, ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში წლიური შემოსავლის საშუალო ზრდა 15%-ს შეადგენს. 2023 წელს საერთო შემოსავალმა 9,303,540 ლარი შეადგინა. ფინანსური სამსახური აკვირდება ორ მთავარ ინდიკატორს: საოპერაციო მოგების მარჟა (EBITDA) უნდა იყოს მინიმუმ 30%, ხოლო წმინდა მოგების მარჟა - მინიმუმ 15%. უნივერსიტეტის ძირითადი შემოსავლის წყარო არის სტუდენტთა სწავლების საფასური, თუმცა ის გეგმავს შემოსავლის დივერსიფიკაციას შემდეგი შვიდი წლის განმავლობაში, ქართულენოვანი და ინგლისურენოვანი პროგრამების გაფართოებით, ორმაგი/ ერთობლივი ხარისხების შეთავაზებით და საერთაშორისო პროექტებსა და გრანტებში მონაწილეობით. ბიუჯეტი აჩვენებს, რომ 2018-2023 წლების პერიოდში დაწესებულების ფინანსური დინამიკა აჩვენებს შემოსავლისა და საოპერაციო ხარჯების მნიშვნელოვან ზრდას.

შემოსავლების მიმოხილვა:

შემოსავლის ძირითადი წყარო, სწავლების საერთო საფასური სახელმწიფო გრანტების ჩათვლით, სტაბილურად გაიზარდა. 2018-2019 წლებში სწავლების გადასახადიდან საერთო შემოსავალი იყო 5,028,903, რომელიც 2022-2023 წლებში გაიზარდა 8,290,921-მდე. ეს მიანიშნებს სტუდენტთა მიღებაში ან სახელმწიფო დაფინანსებაში მნიშვნელოვან ზრდაზე ამ წლების განმავლობაში.

ამ პერიოდში მერყეობდა საერთაშორისო და ადგილობრივი საგრანტო პროექტები. 2018-2019 წლებში დაწესებულებამ გამოიმუშავა 95,244 გრანტებით, მაგრამ ეს მნიშვნელოვნად შემცირდა 8,191-მდე 2019-2020 წლებში, შემდეგ კი კვლავ გაიზარდა 91,168-მდე 2022-2023 წლებში.

დაწესებულებამ ასევე მოიპოვა შემოსავალი სხვა წყაროებიდან, როგორიცაა ტრენინგები და საერთაშორისო პროექტები, თუმცა ეს თანხები შედარებით მცირეა. 2018-2019 წლებში სხვა შემოსავალი შეადგენდა 41,039-ს, მაგრამ ის 14,272-მდე შემცირდა 2022-2023 წლებში.

საოპერაციო ხარჯები:

საოპერაციო ხარჯები შემოსავლის ზრდის პარალელურად გაიზარდა. ადმინისტრაციული ხელფასების ხარჯები 2018-2019 წლებში შეადგენდა 1,382,790-ს და გაიზარდა 1,893,722-მდე 2022-2023 წლებში. მსგავსად, აკადემიური პერსონალის ხელფასების ხარჯები გაიზარდა 1,226,417-დან 2018-2019 წლებში 2,021,938-მდე 2022-2023 წლებში, რაც ასახავს აკადემიური პერსონალის რაოდენობის ზრდას ან უფრო მაღალ ანაზღაურებას.

სხვა მნიშვნელოვან ხარჯებს წარმოადგენს გადასახადები, რომლებიც გაიზარდა 832,232-დან 2018-2019 წლებში 1,446,355-მდე 2022-2023 წლებში, და მარკეტინგული ხარჯები, რომლებიც ასევე გაიზარდა 88,894-დან 2018-2019 წლებში, 185,342-მდე 2022-2023 წლებში.

წმინდა ფულადი ნაკადი:

საოპერაციო ხარჯების ზრდის მიუხედავად, დაწესებულებამ შეძლო შეენარჩუნებინა დადებითი წმინდა ფულადი ნაკადი. 2018- 2019 წლებში ყველა აქტივობიდან წმინდა ფულადი ნაკადი შეადგენდა 308,683-ს, რომელიც გაიზარდა 553,306-მდე 2022-2023 წლებში.

ეს ზრდა როგორც შემოსავლების, ისე ხარჯების მიმართულებით, ასახავს დაწესებულების გაფართოებულ ოპერაციებს, რაც გამოწვეულია სტუდენტთა მიღების ზრდით, პერსონალის ხარჯების გაზრდით და მარკეტინგსა და კვლევებში მეტი ინვესტიციით.

უნივერსიტეტმა წარმოადგინა ცალკე ბიუჯეტი თავისი მედიცინის პროგრამისთვის, სადაც მოცემულია სხვადასხვა საოპერაციო სფეროებზე გამოყოფილი ბიუჯეტი შემდეგნაირად: 123,700.50 ლარი გამოყოფილია კვლევით მიმართულებაზე, რაც ხაზს უსვამს დაწესებულების მზადყოფნას აკადემიური კვლევის განვითარებისათვის. ბიბლიოთეკის ხარჯები, რომელიც აუცილებელია როგორც სტუდენტთა, ასევე პროფესორ-მასწავლებლების კვლევების მხარდასაჭერად, შეადგენს 122,140 ლარს. 33,600 ლარი გამოყოფილია ინვენტარის შესაძენად და შესანარჩუნებლად, რათა უზრუნველყოფილი იყოს, რომ ყველა საჭირო მოწყობილობა და მასალა ხელმისაწვდომია. დაწესებულების გლობალური ჩართულობა და საერთაშორისო პარტნიორობები ხელშეწყობილია 24,500 ლარიანი ბიუჯეტით საერთაშორისო ღონისძიებებისათვის. ასევე, 43,750 ლარი გამოყოფილია კლინიკურ ხარჯებზე.

უფრო ადრე დასკვნის წინა ნაწილში ექსპერტთა ჯგუფმა დაწესებულების სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესში ხარვეზები გამოავლინა, კერძოდ 7-წლიან და 3-წლიან გეგმებში და იმის მასშტაბში, თუ რამდენად უზრუნველყოფს ეს გეგმები კონკრეტულ და სანდო ინსტიტუციური დონის გეგმებს, რომლებიც დაწესებულებას საშუალებას მისცემს შეასრულოს სტუდენტთა რაოდენობის დაგეგმილი ზრდა; მაგალითად, ჯგუფი მიიჩნევს, რომ ასეთი ზრდა მოითხოვს საუნივერსიტეტო ინფრასტრუქტურაში თვალსაჩინო ინვესტიციებს, ხოლო გეგმის ეს ნაწილი შეიცავს მხოლოდ 5 ქმედებას, მათ შორის ისეთ ზოგად ქმედებებს, როგორიცაა "საუნივერსიტეტო სივრცეების გაუმჯობესება". მიუხედავად იმისა, რომ ქმედება ბიუჯეტშია გათვალისწინებული, არ არის წარმოდგენილი დამატებითი დეტალები ამის თაობაზე. გეგმა არ განსაზღვრავს, რამდენი ან რომელი სივრცეები გაუმჯობესდება, ან რა თანხა გამოიყოფა ამ მიზნისთვის. გარდა ამისა, ინფრასტრუქტურის ნაწილში არ არის მითითებული დაფინანსება და ინვესტიციები, რომლებიც საჭირო იქნება უნივერსიტეტის სამედიცინო უზრუნველყოფისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ ჯგუფს ეცნობა, რომ უნივერსიტეტმა ჩაატარა გარკვეული ფინანსური პროგნოზირება, ჯგუფმა დაადგინა, რომ 3-წლიან გეგმაში კონკრეტული ქმედებების დეტალურად აღწერასთან ერთად, თავად გეგმა უნდა შეიცავდეს მკაფიო მითითებას ამ მიზნების მისაღწევად არსებული დაფინანსების განაწილების შესახებ, რათა გეგმა და ბიუჯეტი იყოს რეალისტური და მიღწევადი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

• უნივერსიტეტის ბიუჯეტი • მედიცინის პროგრამის ბიუჯეტი; • ინტერვიუების შედეგები • თვითშეფასების ანგარიში;
რეკომენდაციები: • რეკომენდებულია უზრუნველყოთ კონკრეტული მიზნების დეტალურად გაწერა უნივერსიტეტის სტრატეგიული დაგეგმვის დოკუმენტებში და მკაფიოდ და პირდაპირ დაკავშირება უნივერსიტეტის ბიუჯეტთან, მათ შორის იმ ნაწილში, რომელიც ინსტიტუციის სამედიცინო უზრუნველყოფას უკავშირდება.
რჩევები: არ არის მითითებული
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ არის მითითებული
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან