



ბანათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის ექსპერტთა დასკვნა

ა(ა)იპ - საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის
ქართული უნივერსიტეტი

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: ვალერია ჩეპე - უნგრეთის კვლევითი ქსელის საბუნებისმეტყველო მეცნიერებების, კოგნიტური ნეირომეცნიერების და ფსიქოლოგიის კვლევითი ცენტრი, ტვინის ვიზუალიზაციის ცენტრი, უნგრეთი

წევრები:

- ეკა ლეკაშვილი, სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო
- თინათინ დვალიშვილი, შპს ვებსტერის უნივერსიტეტი, საქართველო
- ნანი არაბული, სსიპ - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, საქართველო
- ნინო მინდიაშვილი, შპს კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, საქართველო
- დავით მახვილაძე, სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო
- ეკატერინე ბაკარაძე, შპს შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, საქართველო
- სოსო გაზდელიანი - შპს კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, საქართველო

ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა ანდრია პირველწოდებულის ქართული უნივერსიტეტი (შემდგომში - სანგუ) არის მცირე ზომის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, რომელსაც ჰყავს 1047 აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტი და 3213 კურსდამთავრებული. უნივერსიტეტი ახორციელებს 22 უმაღლეს საგანმანათლებლო პროგრამას. პროგრამების დასრულების ყველაზე დაბალი მაჩვენებელია 21%, ხოლო ყველაზე მაღალი 90% (მასწავლებლის მომზადების 60 კრედიტიანი პროგრამა). ვიზიტის დროს უნივერსიტეტს ჰყავდა 284 თანამშრომელი, მათ შორის 50 აკადემიური, 5 სამეცნიერო და 78 ადმინისტრაციული თანამშრომელი. აფილირებული და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა (44 და 115) მაღალია და შეადგენს პერსონალის 56% - ს.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების 2018 წლის იანვრის წესდებით, უსდ-მ დაამტკიცა ახალი მმართველობის სტრუქტურა, , რომელმაც ჩაანაცვლა 2013 წლის 11 ივლისის რედაქცია. უსდ-ს „მართვის დებულება“-ში დელეგირებულია კონკრეტული ფუნქციური უფლებამოსილებები, 2018 წლის წესდების შესაბამისად. გარდა ამისა, „პერსონალის მართვის პოლიტიკის“ დოკუმენტი (განახლდა და დამტკიცდა 2021 წლის 25 თებერვალს, №06 - კ ბრძანებით) განსაზღვრავს უნივერსიტეტში პერსონალის დაქირავების, დანიშვნის, შეფასების და განვითარების პრინციპებს, პროცედურებს და კრიტერიუმებს.

დამფუძნებლის მიერ დანიშნული სრულუფლებიანი წარმომადგენელი, უნივერსიტეტის მარეგულირებელი დოკუმენტების თანახმად, არის უნივერსიტეტის დირექტორი და სულიერი ლიდერი. წარმომადგენელს მინიჭებული აქვს აღმასრულებელი უფლებამოსილებები, მათ შორის რექტორის, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის (კანცლერის) და სხვა ძირითადი პერსონალის დანიშვნის და გათავისუფლების უფლებამოსილება. წარმომადგენელი ასევე ამტკიცებს უნივერსიტეტის ბიუჯეტს, სტრატეგიულ გეგმებს, დებულებებს, საკადრო პოლიტიკას და საგანმანათლებლო პროგრამებს.

რექტორი არის უნივერსიტეტის აკადემიური ლიდერი, რომელიც ინსტიტუციურ დონეზე უძღვება საგანმანათლებლო - სამეცნიერო საკითხებს. მისი ძირითადი უფლებამოსილება მოიცავს სკოლების რეკომენდაციების საფუძველზე საგანმანათლებლო პროგრამების დამტკიცებას. ის ასევე პასუხისმგებელია აკადემიურ პერსონალზე და გააჩნია პერსონალის დანიშვნის და გათავისუფლების უფლებამოსილება. რექტორის უფლებამოსილება ვრცელდება სტუდენტების სერტიფიცირებაზე, აკადემიური პროცესის ბრძანებებზე და აკადემიური კომიტეტების და სამუშაო ჯგუფების შექმნაზე.

კანცლერი არის უნივერსიტეტის ოპერაციული მენეჯერი, რომელიც აკონტროლებს ფინანსურ, მატერიალურ და ადმინისტრაციულ რესურსებს. მისი ფინანსური უფლებამოსილება მოიცავს ბიუჯეტის პროექტის შემუშავებას, დამტკიცებული ხარჯების მართვას და ხელშეკრულებების დადებას. ყველა მნიშვნელოვანი ფინანსური გადაწყვეტილებების მისაღებად საჭიროა სრულუფლებიანი წარმომადგენლის ოფიციალური თანხმობა. ის მართავს ადმინისტრაციულ პერსონალს, მათ შორის პოზიციაზე დანიშვნას და გათავისუფლებას და საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, ახორციელებს შესყიდვებს და აფორმებს მომსახურების ხელშეკრულებებს.

წინა ავტორიზაციის შემდეგ, უნივერსიტეტში განხორციელდა რეორგანიზაცია, რომლის მიზანი იყო ადამიანური რესურსების და სტრუქტურული ერთეულების ოპტიმიზაცია. ამ პროცესის ფარგლებში, საერთაშორისო ინტეგრაციის, აკადემიური პარტნიორობის, მობილობის მხარდაჭერის, საერთაშორისო საგრანტო პროგრამების და აკადემიური ღონისძიებების შემუშავების და მართვის გაძლიერების მიზნით, განისაზღვრა ვიცე - რექტორის თანამდებობა. ფინანსური ამოცანების შესრულების გაუმჯობესების მიზნით შეიქმნა ფინანსური სამსახური. გარდა ამისა, ძირითადი ადგილობრივი და საერთაშორისო პარტნიორობის პოლიტიკის დაგეგმვის და განხორციელების ზედამხედველობის მიზნით, დაინიშნა სტრატეგიული ურთიერთობების და კომუნიკაციების მენეჯერი, თუმცა მისი ფუნქციები ბუნდოვანია.

უნივერსიტეტი მოქმედებს დოკუმენტბრუნვის დებულების (დამტკიცებულია ბრძანე 2021 წლის 14 მაისის N16 ბრძანებით) საფუძველზე. უნივერსიტეტი იყენებს ციფრულ სისტემებს, როგორიცაა UMS აკადემიური და ადმინისტრაციული ავტომატიზაციისთვის, Uniman ფინანსური მონაცემების მართვისთვის და ელექტრონულ პლატფორმებს, როგორიცაა Dropbox და Google Drive შიდა კოორდინაციისთვის. საგამოცდო ცენტრი მართავს ეროვნულ საგანმანათლებლო რეესტრს, საკანონმდებლო მოთხოვნების დაცვით უზრუნველყოფს სტუდენტების, პერსონალის და პროგრამების ზუსტ და დროულ ინფორმირებას. რისკების შესამცირებლად და ოპერაციების შესანარჩუნებლად შემუშავებულია ბიზნეს უწყვეტობის გეგმა და საგანგებო სიტუაციებზე რეაგირების წესი (ბრძანება N11, 2024 წლის 10 აპრილი). ყველა პროცესი დარეგულირებულია სამართლებრივად და შეესაბამება ეროვნულ სტანდარტებს.

უნივერსიტეტი მოიცავს ორ სკოლას, რომელთაც ხელმძღვანელობენ დეკანები. თითოეული სკოლის მმართველობაში ჩართულია სკოლის საბჭო, რომელიც სტრატეგიული გადაწყვეტილებების მისაღებად და აკადემიური წარმატების უზრუნველსაყოფად აერთიანებს აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალს. საბჭო იკრიბება პერიოდულად და მონაწილეობს საგანმანათლებლო, კვლევით და შემოქმედებით საქმიანობასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესებში. ის განიხილავს სასწავლო პროცესის ეფექტურად წარმართვის და სკოლის სტრატეგიული განვითარების საკითხებს. სკოლის საბჭოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები შემდგომი რეაგირებისთვის წარედგინება უნივერსიტეტის რექტორს.

სტუდენტური თვითმმართველობა არის უნივერსიტეტის ფარგლებში მოქმედი სტუდენტების წარმომადგენლობითი ორგანო. ის შედგება სტუდენტების მიერ ფარული კენჭისყრით არჩეული დელეგატებისგან. შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სტრუქტურაში სტუდენტური თვითმმართველობა ფუნქციონირებს დამოუკიდებელი ერთეულის სახით, რომელიც შედგება 15 წევრისგან.

უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმის ერთ - ერთი უმთავრესი პრიორიტეტია სწავლების და კვლევის ინტერნაციონალიზაცია. აღნიშნული მიზნის მისაღწევად, უნივერსიტეტმა შეიმუშავა ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის დოკუმენტი (2026 - 2032), რომელიც ხაზს უსვამს ევროპის და ამერიკის შეერთებული შტატების წამყვან უნივერსიტეტებთან პარტნიორობის ფარგლებში ორმაგი ხარისხის და ერთობლივი სამაგისტრო პროგრამების განვითარების აუცილებლობას.

უნივერსიტეტს გაფორმებული აქვს ურთიერთგაგების მემორანდუმები და თანამშრომლობის უცხოეთის რამდენიმე უნივერსიტეტთან: ჩრდილოეთ კენტუკის უნივერსიტეტი (აშშ), უსაფრთხოებისა და ეკონომიკის უმაღლესი სკოლა - პლოვდივი (ბულგარეთი), ოსლოს უნივერსიტეტი (ნორვეგია), უნივერსიტეტი მერკატორიუმი (იტალია), ბრემსის უნივერსიტეტი (იტალია), ნეაპოლის უნივერსიტეტი „L'Orientale“ (იტალია), CERGE, ჩარლზის უნივერსიტეტი (ჩეხეთი), ფინანსებისა და კომპიუტერული მეცნიერებების უნივერსიტეტი

(პოლონეთი), პროფესიული განათლების საუნივერსიტეტო კოლეჯი. სტუდენტები და პერსონალი სარგებლობენ გაცვლითი შესაძლებლობებით ამერიკის შეერთებულ შტატებში (ჩრდილოეთ კენტუკის უნივერსიტეტი).

საავტორიზაციო შეფასების პროცესის მოკლე მიმოხილვა: თვითშეფასების ანგარიში და ადგილზე ვიზიტი

შეფასების პროცესი

ავტორიზაციის ვიზიტი განხორციელდა ექსპერტთა ჯგუფის მიერ, რომელიც უნივერსიტეტს ეწვია 2025 წლის 22 - 25 სექტემბერს. ექსპერტთა ჯგუფმა შეფასების პროცესში გამოიყენა უსდ - ს მიერ შემუშავებული და წარმოდგენილი თვითშეფასების ანგარიში, შეისწავლა თითოეული კომპონენტის მტკიცებულებები და ინდიკატორები, მათ შორის ვიზიტის ფარგლებში მოთხოვნილი დამატებითი დოკუმენტები. ვიზიტის დროს სამი სრული სამუშაო დღე დაეთმო გასაუბრებას შემდეგ დაინტერესებულ მხარეებთან: სრულუფლებიანი წარმომადგენელი, რექტორი, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი (კანცლერი), დეკანები და სხვა ძირითადი პერსონალი, აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი, სტუდენტები, დოქტორანტები, კურსდამთავრებულები, სხვა დაინტერესებული მხარეები. მესამე დღის ბოლოს ექსპერტებმა შეაჯამეს გასაუბრების შედეგები და თვითშეფასების ანგარიშის და სხვა დოკუმენტების შესწავლის და შედარების შედეგად მიღებული მონაცემები. ექსპერტებმა დაათვალიერეს უნივერსიტეტის მატერიალურ - ტექნიკური ბაზა (არქივი, სპორტული ობიექტები, აუდიტორიები, საკონფერენციო დარბაზები, ცენტრები და არასამედიცინო ლაბორატორიები, ელექტრონული სერვისები და ა.შ.).

დასკვნაში წარმოდგენილია თითოეული სტანდარტის აღწერილობა და სტანდარტებთან შესაბამისობის შედარებითი ანალიზი, მათ შორის ექსპერტთა ჯგუფის მიერ შეფასებული დეტალები, თავმჯდომარის (საერთაშორისო ექსპერტი) წვლილი და ზედამხედველობა, რომელიც პასუხისმგებელი იყო პროცესის სამართლიანობასა და გამჭვირვალობაზე.

ექსპერტთა ჯგუფის მიერ გაცემული რეკომენდაციები და რჩევები ეფუძნება ვიზიტამდე და ვიზიტის ფარგლებში უსდ - ს მიერ წარმოდგენილ თვითშეფასების ანგარიშს და დოკუმენტაციას, ინტერვიუების შედეგებს, სტანდარტებთან შედარებას და ინტერვიუების ფარგლებში შეგროვებულ მონაცემებს. თითოეული სტანდარტისთვის წარმოდგენილია ანალიზი, რომელიც ეფუძნება მტკიცებულებებს და ინდიკატორებს.

ავტორიზაციის სტანდარტებთან შესაბამისობის განმარტება

თვითშეფასების ანგარიშის და დაწესებულების მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტების, ვიზიტის დროს ჩატარებული ინტერვიუების და მატერიალურ - ტექნიკური ბაზის დათვალიერების შედეგების საფუძველზე, შეიძლება დავასკვნათ, რომ საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის ქართული უნივერსიტეტის ფუნქციონირება ეფუძნება ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემას. დაგეგმილია უსდ - ს ხარისხის უზრუნველყოფის და განვითარების პროცესები, რომელთა დაგეგმვის, მონიტორინგის, გაზომვის და შეფასების პროცედურები რეგულარულია. კავშირი მართვის და ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესებს შორის საკმაოდ ძლიერია რამდენიმე მიმართულებით. მიუხედავად იმისა, რომ აკადემიური მიმართულება ადეკვატურია, კვლევის მიმართულება საჭიროებს გაუმჯობესებას. სასწავლო და კვლევის ძირითადი მიმართულებები შეესაბამება ინსტიტუციურ სტრატეგიას. მხარდამჭერი პროცესები (მაგალითად, ფინანსური, მენეჯმენტი, ინფორმაციული ტექნოლოგიები,

ობიექტების მართვა და ინფრასტრუქტურა) ქმნის საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობის კარგ საფუძველს.

ზემოაღნიშნულის თანახმად, დაწესებულებას შეიძლება მიენიჭოს ავტორიზაცია 5 წლის ვადით, შუალედური ანგარიშის წარმოდგენის პირობით.

აკრედიტაციის სტანდარტების გათვალისწინების ძირითადი მტკიცებულებები

უნივერსიტეტი სტრატეგიულად აცნობიერებს შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემას. დადგენილი პროცედურები და პროცესები უზრუნველყოფენ მიზნების განხორციელებას სისტემურ დონეზე. დაწესებულება აღიარებს თვითშეფასების მნიშვნელობას, როგორც ერთიანი ფუნქციონირების და სტრატეგიული დონის განახლების ინსტრუმენტს. აღსანიშნავია, ორგანიზაციის უწყვეტი განვითარების ვალდებულება. ხარისხის მართვის სისტემის შემდგომი განვითარებისთვის აუცილებელია პროცესების კოორდინაცია და დოკუმენტირებული ინფორმაციის მართვა, ასევე, გამჭვირვალობა კონკრეტული ამოცანებისა და პასუხისმგებლობების მიმართულებით.

ძირითადი ძლიერი მხარეები

- ყოვლისმომცველი ხარისხის მართვის სისტემა, რომელიც წარმოდგენილია და განმარტებულია ორგანიზაციის საქმიანობის თითოეულ დონეზე.
- ხელმძღვანელობის ხარისხის გაუმჯობესების ვალდებულება.
- ორგანიზაციული ერთეულების და ზოგადად, უნივერსიტეტის უწყვეტი სტრატეგიული ჰარმონიზაცია.
- პროგრამების განვითარების პროცესში დაინტერესებული მხარეების (აკადემიური, მოწვეული, დამსაქმებლები) ჩართულობა.
- პერსონალისთვის და სტუდენტებისთვის ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურის უწყვეტი ხელმისაწვდომობა. შემუშავებულია ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურის და სერვისების უწყვეტი განვითარების მექანიზმები.
- აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის ჩართულობა და მოტივაცია.
- სტუდენტების კმაყოფილების მაღალი დონე.
- გარე მხარეების მიერ განხორციელებული დამატებითი შეფასებები.

განვითარების ძირითადი სფეროები:

- კომპიუტერული მეცნიერების საბაკალავრო პროგრამაზე დაშვების წინაპირობად მითითებულია უცხო ენა - ინგლისური, თუმცა პროგრამაზე ჩასარიცხად სტუდენტებს ერთიან ეროვნულ გამოცდებზე შეუძლიათ სხვა უცხო ენის ჩაბარებაც.
- ახალგაზრდა, მოწვეული პერსონალის ტრენინგი სასწავლო კურსების სწავლის შედეგების მიღწევის მექანიზმების და სამიზნე ნიშნულების განსაზღვრის მეთოდებთან დაკავშირებით.
- უნივერსიტეტის ვებ - გვერდის ინგლისურენოვან ვერსიაში ხელმისაწვდომი უნდა იყოს მარეგულირებელი დოკუმენტების ინგლისურენოვანი ვერსიები.
- მობილობის შესახებ სტუდენტების ინფორმირება.
- თვითშეფასების პროცესში სტუდენტების და კურსდამთავრებულების წარმომადგენლობა და ჩართულობა, რომ წარმოჩნდეს მათი ღირებული წვლილი.
- დეპარტამენტებს შორის ამოცანების განაწილება და შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის პასუხისმგებლობის გაზიარება.

- ხარისხის უზრუნველყოფის და სტრატეგიასთან დაკავშირებული აქტივობების და პასუხისმგებლობების ორგანიზება.
- თანამშრომლების ჩართვა შიდა ტრენინგების სისტემაში.
- საჯარო ინფორმაციაზე წვდომა და გამჭვირვალობა.
- ინფორმაცია სტუდენტური კავშირის აქტივობების და სტიპენდიების განაწილების სისტემის შესახებ.
- დაწესებულების მესამე მისია, მათ შორის საზოგადოებრივი გავლენა.
- ინტერნაციონალიზაცია სამეცნიერო ხილვადობის, კვლევის შედეგების (პუბლიკაციები) და სტუდენტური მობილობის მიმართულებით.

უმადლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

ზოგადად, სანგუ ზოგიერთი კომპონენტის გამოკლებით, მეტწილად შეესაბამება სტანდარტების უმეტესობას. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ გაცემული რეკომენდაციები და არასავალდებულო ხასიათის რჩევები სავალდებულოა ზოგადად, ვინაიდან ცვლილებების განხორციელება წარმოადგენს უსდ - ს ავტონომიურობას და პასუხისმგებლობას. რჩევები გაცემულია განვითარების მიზნით და შეიძლება გამოყენებული იქნას, როგორც PDCA - ციკლზე დაფუძნებული შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის მიერ დადგენილი მიზნები.

მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და შედარებითი ანალიზი დეტალურად არის მოცემული, შეჯამებულია და დაჯგუფებულია სტანდარტებთან შესაბამისობის მიხედვით. დასკვნა ეფუძნება ექსპერტთა ჯგუფის მიერ შეფასებულ დეტალებს, თავმჯდომარის როლში მყოფი საერთაშორისო ექსპერტის წვლილს და ზედამხედველობას, რომელიც პასუხისმგებელია პროცესის სამართლიანობასა და გამჭვირვალობაზე.

ექსპერტთა ჯგუფის მიერ გაცემული რეკომენდაციები და რჩევები ეფუძნება ვიზიტამდე და ვიზიტის ფარგლებში უსდ - ს მიერ წარმოდგენილ თვითშეფასების ანგარიშს და დოკუმენტაციას, ინტერვიუების შედეგებს, სტანდარტებთან შედარებას და ინტერვიუების შედეგად მიღებულ მონაცემებს. თითოეულ სტანდარტში წარმოდგენილია შესაბამისობაზე დაფუძნებული ანალიზი, რომელიც გამყარებულია მტკიცებულებებით და ინდიკატორებით.

ზოგადი რჩევები

- სასურველია, სანგუმ უზრუნველყოს მისი პროცედურების და საქმიანობის ხარისხის შიდა და გარე გამჭვირვალობა.
- სასურველია, უნივერსიტეტმა გააუმჯობესოს კურსდამთავრებულების ჩართულობა და ხარისხის უზრუნველყოფის პროცედურები.
- სასურველია, უნივერსიტეტმა განიხილოს შრომის ბაზართან უფრო სტრუქტურირებული თანამშრომლობა და ჩართულობა.
- განხორციელებული და მიმდინარე სტრუქტურული ცვლილებების გავლენის ეფექტურობის უზრუნველყოფის მიზნით, სასურველია, სანგუმ გაზარდოს მისი უნიკალური მახასიათებლების / ღირებულებების გამჭვირვალობა.

რეკომენდაციები

სტანდარტი 1

კომპონენტი 1.2

1. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა გამოიყენოს PDCA ციკლის მიდგომა სტრატეგიული პრიორიტეტების (P დაგეგმე) რეალიზებისთვის განვითარების (D განახორციელე), შეფასების, მონიტორინგის (C შეამოწმე), განხორციელების და გავრცელების (A იმოქმედე) პროცესებში.

სტანდარტი 2

კომპონენტი 2.1

1. რეკომენდებულია, გადაიხედოს უსდ - ს ორგანიზაციული სტრუქტურა, რომ უკეთ შეესაბამებოდეს უნივერსიტეტის მასშტაბს და საჭიროებებს.
2. რეკომენდებულია, გადაიხედოს მარეგულირებელი დოკუმენტები და შეიცვალოს მმართველი ორგანოს წევრების ნომინაციის / დანიშვნის პროცედურები, რათა თავიდან იქნას აცილებული აკადემიური თავისუფლების და ინსტიტუციური ავტონომიურობის დარღვევა.
3. რეკომენდებულია, შეიცვალოს სტრუქტურული ერთეულების სამუშაო აღწერილობები.
4. რეკომენდებულია, გაიზარდოს აკადემიური საბჭოს როლის ინსტიტუციური გადაწყვეტილებების მიღების პროცესებში და გაუმჯობესდეს სტუდენტების წარმომადგენლობა, რათა უკეთ დაკმაყოფილდეს მათი საჭიროებები.
5. რეკომენდებულია, გაფართოვდეს უსდ - ს გეგმები და განხორციელების პრაქტიკა, იმისათვის, რომ პერსონალზე და სტუდენტზე ორიენტირებული აქტივობები უფრო მკაფიოდ შეესაბამებოდეს უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგიას.
6. რეკომენდებულია, გაუმჯობესდეს ადმინისტრაციული პერსონალის ინგლისური ენის კომპეტენცია და ინგლისური ენა განისაზღვროს სავალდებულო მოთხოვნად, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც უნივერსიტეტი გეგმავს ინგლისურენოვანი საგანმანათლებლო პროგრამების დამატებას.

კომპონენტი 2.2

1. რეკომენდებულია, მეტი ეფექტურობისა და ფოკუსისთვის, ფუნქცია-მოვალეობები, რომლებიც პირდაპირ არ უკავშირდება ხარისხის უზრუნველყოფას, გადანაწილდეს სხვა შესაბამის ადმინისტრაციულ სტრუქტურულ ერთეულზე.
2. რეკომენდებულია, უფრო ფოკუსირებული მუშაობის მიზნით, უნივერსიტეტმა მკაფიოდ გამიჯნოს ხარისხის უზრუნველყოფის და სტრატეგიული დაგეგმვის ფუნქციები, თავიდან აიცილოს პერსონალის გადატვირთვა და საუკეთესო პრაქტიკების შესაბამისად გაზარდოს ანგარიშვალდებულება.
3. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა გადაიხედოს და ცვლილებები შეიტანოს ხარისხის უზრუნველყოფის და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის დებულებაში, რათა წარმოდგენილი ფუნქციები ასახავდეს დეპარტამენტის რეალურ სამუშაო მიმართულებას.
4. რეკომენდებულია, „ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების“ დოკუმენტს, შეფასების ყველა მიმართულებით, დაემატოს შეფასების ინსტრუმენტები, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ინსტიტუციური შეფასების მიმართ სრულყოფილი და გამჭვირვალე მიდგომა.
5. რეკომენდებულია, უსდ-მ უფრო ხშირად ჩაატაროს ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების შიდა შეფასებები, რომ დანერგოს ხარისხის კულტურა.

6. რეკომენდებულია, გამოკითხვის ფორმებს დაემატოს მოკლე აღწერილობა გამოკითხვის მიზნის, შედეგების გამოყენების, შედეგების შესახებ რესპონდენტების ინფორმირების გზების ან შემდგომი ქმედებების შესახებ.
7. რეკომენდებულია, შემუშავდეს და კითხვარებში აისახოს სტანდარტიზებული შეფასების შკალა მკაფიოდ განსაზღვრული კრიტერიუმებით, რათა უზრუნველყოფილი იყოს უკუკავშირის და გამოკითხვის შედეგების თანმიმდევრული ინტერპრეტაცია და დროთა განმავლობაში უსდ-ში მიღებული განათლების ხარისხის უფრო ზუსტი გაზომვა.
8. რეკომენდებულია, გამოკითხვის შედეგების შედარებითი ანალიზი, სადაც საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში გაანალიზებული იქნება ტენდენციები და გრძელვადიანი ხედვების საფუძველზე ხელს შეუწყობს მონაცემებზე დაფუძნებულ სტრატეგიულ დაგეგმვას.
9. რეკომენდებულია, შემუშავდეს გამოკითხვის შედეგებზე შემდგომი რეაგირების მკაფიო პროცესი და მოხდეს ამ პროცესის დოკუმენტირება; მათ შორის დაზუსტდეს რომელი სტრუქტურული ერთეულები მიიღებენ შედეგებს, რა სახის ინფორმაცია იქნება გაზიარებული ხარისხის უზრუნველყოფის და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტთან და რა მიზნით.
10. რეკომენდებულია, გამოკითხვის ანგარიშებს ჰქონდეს სტანდარტიზებული სტრუქტურა საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკის შესაბამისად. აღნიშნული მოიცავს გამოკითხვის ანგარიშის მიზნის განსაზღვრას, სამიზნე აუდიტორიას, მეთოდოლოგიას, მონაცემთა ანალიზის მიდგომას და შემდგომი რეაგირების აქტივობებს, სადაც დეტალურად იქნება აღწერილი, თუ როგორ და ვის მიერ იქნება გამოყენებული შედეგები.
11. რეკომენდებულია, უსდ-მ განახორციელოს სრული PDCA ციკლი მკაფიო, გაზომვადი და სისტემური მონიტორინგის და შეფასების კრიტერიუმების შემუშავებით და გამოყენებით. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა გამახვილდეს PDCA ციკლის „შეამოწმე“ და „იმოქმედე“ ფაზებზე, არამხოლოდ ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესების განხორციელების, არამედ მათი ეფექტური შეფასებისა და გაუმჯობესების მიზნით, რაც დაწესებულებაში ხარისხის კულტურის ჩამოყალიბებას შეუწყობს ხელს.
12. რეკომენდებულია, ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტმა რაოდენობრივ გამოკითხვებთან ერთად სისტემურ დონეზე გამოიყენოს თვისებითი მონაცემების შეგროვების მეთოდები.
13. რეკომენდებულია, ხელმძღვანელობის გადაწყვეტილებები ეფუძნებოდეს ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესების ძირითად შედეგებს.
14. რეკომენდებულია, უსდ-მ ჩართოს სტუდენტები და დამსაქმებლები სამომავლოდ თვითშეფასების პროცესში.
15. რეკომენდებულია, ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესში ჩაერთოს ყველა დაქვემდებარებული ერთეული, როგორიცაა საგამოცდო ცენტრი, ენების ცენტრი და მთარგმნელობითი და თარჯიმანთა უმაღლესი სკოლა, ვინაიდან მათ გააჩნიათ ღირებული სტატისტიკური მონაცემები და ხედვები, რაც მნიშვნელოვანი არის მონაცემებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილების მისაღებად.
16. რეკომენდებულია, განხორციელდეს ინსტიტუციურ დონეზე უკუკავშირის პროცესის სტრუქტურირება და სტანდარტიზება.

1. რეკომენდებულია, შემუშავდეს მმართველობის, სწავლებისა და კვლევის მიმართულებით, ხელოვნური ინტელექტის გამოყენების ინსტიტუციური პოლიტიკა.

სტანდარტი 3

კომპონენტი 3.1

(ექსპერტთა ჯგუფის მიერ პროგრამებთან დაკავშირებით გაცემული რეკომენდაციები:

1. კომპიუტერული მეცნიერების საბაკალავრო პროგრამა.

რეკომენდებულია, კომპიუტერული მეცნიერების საბაკალავრო პროგრამაზე დაშვების წინაპირობად მითითებული იყოს უცხო ენა. ეროვნული შეფასების და გამოცდების ცენტრის 2025 წლის აბიტურიენტების სახელმძღვანელოს თანახმად, აღნიშნულ პროგრამაზე დაშვებისთვის აბიტურიენტებს შეუძლიათ ჩააბარონ გერმანული, ინგლისური, რუსული ან ფრანგული ენა. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს ეროვნული შეფასების და გამოცდების ცენტრის მიერ გამოქვეყნებული სავალდებულო საგნების შესაბამისობა უნივერსიტეტის მიერ აკრედიტებული საგანმანათლებლო პროგრამებისთვის განსაზღვრულ მოთხოვნებთან.

2. „ბიზნეს ინფორმატიკის“ და „კიბერუსაფრთხოების“ სამაგისტრო პროგრამები

რეკომენდებულია, ბიზნეს ინფორმატიკის და კიბერუსაფრთხოების სამაგისტრო პროგრამებზე დაშვების წინაპირობად მიეთითოს, რომ სტუდენტებმა მისაღები გამოცდების ან გასაუბრების ფარგლებში უნდა აჩვენონ შესაბამისი დარგობრივი ცოდნა. უნივერსიტეტის ვებგვერდზე კიბერუსაფრთხოების სამაგისტრო პროგრამის აღწერილობაში მითითებულია, რომ კანდიდატებს მოეთხოვებათ გასაუბრების გავლა. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2009 წლის 22 აპრილის №227 ბრძანების თანახმად, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს ევალებათ საგნობრივი გამოცდის ჩატარება იმ აბიტურიენტებისთვის, რომლებიც სურთ კონკრეტულ სამაგისტრო პროგრამაზე სწავლა. შესაბამისად, რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა ბიზნეს ინფორმატიკის და კიბერუსაფრთხოების სამაგისტრო პროგრამებზე დააწესოს მისაღები საგნობრივი გამოცდა და უზრუნველყოს მისი სათანადო ადმინისტრირება.

კომპონენტი 3.2

3. რეკომენდებულია "კომპიუტერული მეცნიერების" საბაკალავრო პროგრამის სწავლის შედეგების გადახედვა, რათა მეტად ორიენტირებული იყოს აღნიშნული სფეროს ეროვნულ და საერთაშორისო მოთხოვნებზე.

სტანდარტი 4

კომპონენტი 4.1

1. რეკომენდებულია, პერსონალის სტატისტიკური მონაცემების დამუშავება ისეთი ინდიკატორების გამოყენებით, როგორიცაა აკადემიური, მოწვეული და სამეცნიერო პერსონალის განაწილება ასაკისა და სქესის მიხედვით.

კომპონენტი 4.2

რეკომენდებულია, აფილირებული აკადემიური პერსონალის სამუშაო დატვირთვის სქემის სემესტრული კონტროლი, რათა მათ დაიცვან პერსონალის დატვირთვის წესი.

სტანდარტი 5

კომპონენტი 5.2

1. რეკომენდებულია, საერთაშორისო მობილობის გაძლიერება, ამ სფეროში სტუდენტთა ჩართულობის გაზრდა და უცხო ქვეყნის უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობის გაფართოება;
2. რეკომენდებულია, სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების პირდაპირი ჩართულობის უზრუნველყოფა თვითშეფასების სამუშაო ჯგუფში, რათა მათი უკუკავშირი და რეკომენდაციები სრულად აისახოს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და უნივერსიტეტის გაუმჯობესების პროცესებში.

სტანდარტი 6

კომპონენტი 6.1

1. რეკომენდებულია, რეგულარული ტრენინგების ჩატარება დოქტორანტებისთვის საკვალიფიკაციო დისერტაციის ფორმატსა და ძირითად მახასიათებლებზე.
2. რეკომენდებულია, ყველა დისერტაცია შეესაბამებოდეს SANGU-ს მიერ დადგენილ აკადემიური ნაშრომის მომზადების სტანდარტს.

კომპონენტი 6.2

1. რეკომენდირებულია, უნივერსიტეტმა შეიმუშაოს ეფექტური სტრატეგია ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობი კვლევის მხარდასაჭერად და წამახალისებელი სისტემის შესაქმნელად.
2. რეკომენდირებულია, ხელი შეუწყოს აკადემიური და კვლევითი პერსონალის ნაშრომების გამოქვეყნებას მაღალი რეიტინგის მქონე ჟურნალებში.
3. რეკომენდირებულია, უნივერსიტეტმა კვლევითი საქმიანობისა და შედეგების ხელშეწყობისა და მხარდაჭერის მიზნით გამოიყენოს PDCA მიდგომა.

კომპონენტი 6.3

1. რეკომენდებულია, რომ სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების კრიტერიუმები ნათლად იყოს განსაზღვრული არა მხოლოდ ინდივიდუალურ დონეზე, არამედ ინსტიტუციურ და ფაკულტეტის დონეზეც.
2. რეკომენდებულია, დაწესებულებამ გადახედოს სამეცნიერო პროდუქტიულობის მიმდინარე შეფასების ჩარჩოს, რათა დაადგინოს, ადეკვატურად ასახავს თუ არა ერთიანი კრიტერიუმები კვლევითი პრაქტიკისა და შედეგების მრავალფეროვნებას სხვადასხვა ფაკულტეტსა და სამეცნიერო ცენტრებში.

სტანდარტი 7

კომპონენტი 7.2

- უნივერსიტეტის სტრატეგიის გაძლიერება ელექტრონულ სამეცნიერო მონაცემთა ბაზებთან ჩართულობის გაზრდის მიზნით.

კომპონენტი 7.3

- რეკომენდებულია, ყველა მარეგულირებელი დოკუმენტის ინგლისურ ენაზე თარგმნა და ინგლისურენოვან ვებსაიტზე გამოქვეყნება გამჭვირვალობის გაზრდისა და საერთაშორისო დაინტერესებულ მხარეებთან კომუნიკაციის გასაუმჯობესებლად.

კომპონენტი 7.4

- რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს ფინანსური აუდიტის დასრულება სათანადოდ უფლებამოსილი აუდიტორის ან აუდიტორული ფირმის მიერ. გარდა ამისა, აუდიტის დასკვნები და შესაბამისი ფინანსური ანგარიშგებები საჯაროდ ხელმისაწვდომი უნდა იყოს გამჭვირვალობისა და ინსტიტუციური ანგარიშვალდებულების ხელშესაწყობად.

რჩევები

1.2 კომპონენტი

1. სასურველია, სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებს დაემატოს წახალისების მექანიზმები, იმისათვის, რომ აკადემიურმა პერსონალმა მიაღწიოს წარმატებას კვლევასა და სწავლებაში.
2. სასურველია, უსდ - მ შემოიღოს აკადემიური პერსონალის აკადემიურ პოზიციაზე უვადოდ დანიშვნის სტრატეგია და დაიქირავოს წამყვანი ადგილობრივი და საერთაშორისო პერსონალი, მისი ამბიციური გეგმების განხორციელების მხარდასაჭერად.
3. სასურველია, უსდ - მ განსაზღვროს კონკრეტული ინდიკატორები და გამოიყენოს სამოქმედო გეგმაში ჩამოთვლილი სასურველი მიღწევების შეფასებისას.

2.1 კომპონენტი

- სასურველია გაიზარდოს მუშაობა ბაკალავრის დონის სტუდენტების საერთაშორისო პროექტებში, საერთაშორისო იმიტირებულ სასამართლო პროცესებში და ა.შ. ჩართულობის მიმართულებით.
- სასურველია, გაფორმდეს მეტი მიზნობრივი ურთიერთგაგების მემორანდუმი, რომელიც სასარგებლო იქნება როგორც პერსონალისთვის, ისე სტუდენტებისთვის.

2.3 კომპონენტი

- სასურველია, სანგუ-მ განაახლოს პლაგიატის გამოვლენის პროგრამული უზრუნველყოფის პაკეტი.

- სასურველია, რომ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციამ იმუშაოს საგანმანათლებლო, კვლევით და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის ჩართულობის მექანიზმის ეფექტურობის გაზრდაზე.
- სასურველია, უნივერსიტეტმა გააძლიეროს მუშაობა აფილირებული აკადემიური და მოწვეული პერსონალის პროფესიული განვითარების მიმართულებით.
- სასურველია, რომ უნივერსიტეტმა განახორციელოს ღონისძიებები აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ჩართულობით, კოლეგიური თანამშრომლობის გასაუმჯობესებლად.
- სასურველია, CV ის ერთიანი საუნივერსიტეტო ფორმის შემუშავება (ისეთი კომპონენტებით, როგორიცაა განათლება, სამუშაო გამოცდილება, პუბლიკაციები და ა.შ.), რომელიც ხელს შეუწყობს პერსონალის მონაცემების შეგროვებასა და დამუშავებას.

4.1 კომპონენტი

1. სასურველია, რომ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციამ იმუშაოს საგანმანათლებლო, კვლევით და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის ჩართულობის მექანიზმის ეფექტურობის გაზრდაზე.
2. სასურველია, უნივერსიტეტმა გააძლიეროს მუშაობა აფილირებული აკადემიური და მოწვეული პერსონალის პროფესიული განვითარების მიმართულებით.
3. სასურველია, რომ უნივერსიტეტმა განახორციელოს ღონისძიებები აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ჩართულობით, კოლეგიური თანამშრომლობის გასაუმჯობესებლად.
4. სასურველია, CV ის ერთიანი საუნივერსიტეტო ფორმის შემუშავება (ისეთი კომპონენტებით, როგორიცაა განათლება, სამუშაო გამოცდილება, პუბლიკაციები და ა.შ.), რომელიც ხელს შეუწყობს პერსონალის მონაცემების შეგროვებასა და დამუშავებას.

4.2 კომპონენტი

- სასურველია, აფილირებული აკადემიური პერსონალის დატვირთვის გადამოწმება QMS სისტემის გამოყენებით, შედეგების შეფასება, ანგარიშის შემუშავება და პროგრამის ხელმძღვანელებისათვის წარდგენა.

5.1 კომპონენტი

- სასურველია, სტუდენტთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვის მექანიზმების შემდგომი გაძლიერების მიზნით, შეიქმნას სტუდენტური ომბუდსმენის ინსტიტუტი.

5.2 კომპონენტი

- სასურველია, კლასგარეშე სამეცნიერო აქტივობების გაზრდა;

- სასურველია, სათანადო ბიუჯეტის გამოყოფა ინდივიდუალური სტუდენტური ინიციატივების მხარდასაჭერად.

6.1 კომპონენტი

- სასურველია, SANGU-მ ხელი შეუწყოს სადოქტორო კვლევის ინტერნაციონალიზაციას.
- სასურველია, SANGU -მ განსაზღვროს პრიორიტეტული კვლევითი მიმართულებები.
- სასურველია, SANGU-მ განახორციელოს ფუნდამენტური კვლევები, რომლებიც იქნება თვალსაჩინო როგორც ეროვნულ, ისე საერთაშორისო დონეზე.
- სასურველია, SANGU-ში აკადემიური და კვლევითი პერსონალის მიერ ჩატარებული და შესრულებული კვლევის შედეგები უკეთ ან თუ შესაძლებელია სრულად იყოს ინტეგრირებული სასწავლო პროცესში.
- სასურველია, ყურადღება მიექცეს დისერტაციების ფორმალურ მხარეს, შინაარსსა და პუბლიკაციურ (პუბლიკაციის) შედეგებს. სასურველია, განსაკუთრებული ყურადღება მიექცეს საკვალიფიკაციო დისერტაციის მრავალ ასპექტს, მათ შორის შესავლის სტრუქტურას, თეორიული ჩარჩოს მკაფიო წარმოდგენას, კვლევის მეთოდებსა და მეთოდოლოგიას, (დაკავშირებული) ლიტერატურის მიმოხილვას.
- სასურველია, საკვალიფიკაციო ნაშრომები მკაფიოდ წარმოაჩენდეს ჩატარებული კვლევის სამეცნიერო სიახლეს, აგრეთვე მის თეორიული და პრაქტიკულ მნიშვნელობას. გარდა ამისა, სასურველია ციტირების სტანდარტების დაცვა.
- სასურველია, სამეცნიერო ხელმძღვანელის უფლებები და მოვალეობები უფრო მკაფიოდ იყოს განსაზღვრული და შესრულებული სამუშაოს მონიტორინგი რეგულარულად უნდა განხორციელდეს.

6.2 კომპონენტი

- სასურველია, კვლევის წინსვლისთვის უნივერსიტეტმა ყურადღება გაამახვილოს მისი ჩართულობის ეფექტიანობის გაზრდაზე (აუცილებელია აკადემიური და კვლევითი პერსონალისთვის დამხმარე ზომების გატარება, მათ შორის სტატიების თარგმნა, შესაბამისი ჟურნალების იდენტიფიცირება და პუბლიკაციის პროცესის ადმინისტრირება).
- სასურველია, უნივერსიტეტმა აკადემიური და კვლევითი პერსონალისთვის რეგულარული, სასარგებლო და უნარების განვითარებისკენ მიმართული ტრენინგები ჩაატაროს.
- სასურველია, აკადემიური და კვლევითი პერსონალი უფრო აქტიურად იყოს ჩართული საერთაშორისო სამეცნიერო აქტივობებში საერთაშორისო აღიარების უზრუნველსაყოფად.

- სასურველია, რომ უნივერსიტეტმა პრიორიტეტულად დაუჭიროს მხარი იმ აკადემიურ და სამეცნიერო ადამიანურ რესურსებს, რომელთა კვლევითი და პუბლიკაციური აქტივობა მნიშვნელოვან წვლილს შეიტანს დარგის განვითარებაში და გააძლიერებს უნივერსიტეტის საერთაშორისო აღიარებას; აღნიშნული მხარდაჭერა, საჭიროების შემთხვევაში, შეიძლება მოიცავდეს ახალი კადრების მიზანმიმართულ შერჩევასა და დასაქმებასაც.

6.3 კომპონენტი

- სასურველია, რომ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების (უსდ) ან მისი აკადემიური პერსონალის მიერ განხორციელებული მიმდინარე ან დასრულებული სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების აღწერილობები საჯაროდ ხელმისაწვდომი იყოს. ასეთ ინფორმაციაზე საჯარო წვდომა ხელს უწყობს გამჭვირვალობას, წარმოაჩენს დაწესებულების კვლევით ჩართულობას და აძლიერებს მის აკადემიურ რეპუტაციას.

საუკეთესო პრაქტიკები

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების შემაჯამებელი ცხრილი

	სტანდარტი	შესაბამისობა მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობა მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობა მოთხოვნებთან	არ შესაბამისობა მოთხოვნებს
1.	უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება	☒	☐	☐	☐
1.1	უსდ-ის მისია	☒	☐	☐	☐
1.2	სტრატეგიული განვითარება	☐	☒	☐	☐
2.	უსდ - ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	☐	☒	☐	☐
2.1	ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	☐	☒	☐	☐
2.2	ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები	☐	☒	☐	☐

2.3	ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა	☐	☒	☐	☐
3.	საგანმანათლებლო პროგრამები	☐	☒	☐	☐
3.1	საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება	☐	☒	☐	☐
3.2	საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი	☐	☒	☐	☐
3.3	სწავლის შედეგების შეფასება	☒	☐	☐	☐
4.	უსდ-ის პერსონალი	☐	☒	☐	☐
4.1	პერსონალის მართვა	☐	☒	☐	☐
4.2	აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა	☐	☒	☐	☐
5.	სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები	☒	☐	☐	☐
5.1	სტუდენტის სტატუსის 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	საინფორმაციო რესურსები	☐	☒	☐	☐
7.4	ფინანსური რესურსები	☐	☒	☐	☐

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

- ვალერია ჩეპე (თავმჯდომარე)
- ეკა ლეკაშვილი (წევრი)

- თინათინ დვალიშვილი (წევრი)
- ნანი არაბული (წევრი)
- ნინო მინდიაშვილი (წევრი)
- დავით მახვილამე (წევრი)
- ეკატერინე ბაკარაძე (წევრი)

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

1. უსდ - ის მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

1.1 უსდ-ის მისია

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

სანგუს აქვს მკაფიო მისია, საგანმანათლებლო პროფილი შეესაბამება დაწესებულების მთავარ მისწრაფებებს. მისია განსაზღვრავს უსდ - ს მიზანს ადგილობრივ და / ან საერთაშორისო დონეზე შექმნას ცოდნაზე დაფუძნებული განათლება, ხელი შეუწყოს ინოვაციებს, პრაქტიკული უნარების განვითარებას, კვლევაზე ორიენტირებული აქტივობების განხორციელებას და დაიცვას ღირებულებების აკადემიური სტანდარტები. აღნიშნულ ღირებულებებზე წვდომა განიხილება, როგორც ქართული სულიერი და კულტურული მემკვიდრეობის შენარჩუნებასა და პოპულარიზაციაში შეტანილი წვლილი.

სანგუს მთავარი მისწრაფებაა გახდეს საქართველოში ერთ - ერთი წამყვანი უნივერსიტეტი, სადაც ხორციელდება მაღალი დონის სწავლება და სწავლა, ასევე, ფართოდ აღიარებული სამეცნიერო საქმიანობა. ამისათვის, სანგუ მიზნად ისახავს გააერთიანოს ტრადიციები, პრაქტიკული გამოცდილება, სწავლება, ინოვაციები და კვლევაზე დაფუძნებული განათლება და სტუდენტებისთვის უზრუნველყოს საუკეთესო შესაძლებლობები. მისიაში ჩამოთვლილია რამდენიმე მიზანი, მათ შორის მომავალი ლიდერების, კონკურენტუნარიანი პროფესიონალების სათანადო მომზადება, რომლებიც იმოქმედებენ პასუხისმგებლიანი მოქალაქეების როლში და თავიანთი ცოდნით და უნარებით ხელს უწყობენ ქვეყნის განვითარებას.

მისია განსაზღვრავს, უნივერსიტეტის მახასიათებლებს და ღირებულებების შესაბამისად, უსდ-ს საქმიანობის ძირითად მიმართულებებს, მათ შორისაა სტუდენტზე ორიენტირებული მიდგომა, აკადემიური თავისუფლება და კრიტიკული აზროვნება,

ეთიკური და პროფესიული პასუხისმგებლობა, ინკლუზიურობა, თანასწორობა და თანაბარი შესაძლებლობები. ხედვა და მისია ხორციელდება უსდ - ს სტრატეგიის და სამოქმედო გეგმის მეშვეობით, რომელიც წარმოდგენილი და განხილული იყო ვიზიტის დროს ჩატარებული ინტერვიუების ფარგლებში. მისია გაზიარებულია დაწესებულების საზოგადოების მიერ.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • დაწესებულების მისია; • ინტერვიუს შედეგები.
რეკომენდაციები: არ ეხება
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა(ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
1.2 სტრატეგიული განვითარება
უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების 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:

სანგუს ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა წარმოადგენს და ასახავს დაწესებულებაში განხორციელებულ მნიშვნელოვან ცვლილებებს. უსდ აღწერს, რომ მისი შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სტრატეგიის განხორციელებას ზედამხედველობენ რექტორი, კანცლერი და აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის ძირითადი წარმომადგენლები, ხოლო რამოდენიმე დოკუმენტში ასახულია პოლიტიკით განსაზღვრული სხვადასხვა მიმართულებები.

კერძოდ, ინსტიტუციური განვითარების გეგმა, შესრულების და განვითარების დებულებები და აკადემიური კარიერის მოდელი, რომელიც თან ერთვის ხარისხის სახელმძღვანელოს ერთიანობაში ქმნიან ხარისხის პოლიტიკის ჩარჩოს, ავსებენ და აძლიერებენ ერთმანეთს.

მიმდინარე სტრატეგიული განვითარების გეგმა განსაზღვრავს მთავარ მიზნებს და 2026 - 2032 წლებში მოსალოდნელ მიღწევებს. ექსპერტთა ჯგუფმა მოიძია მტკიცებულება, რომ დაინტერესებული მხარეები სხვადასხვა დონეზე მონაწილეობდნენ აღნიშნული დოკუმენტის შემუშავებაში. ექსპერტთა ჯგუფმა დაადასტურა, რომ ხორციელდება აღნიშნულ წლებში მიღწეული პროგრესის ყოველწლიური მონიტორინგი. თუმცა, ადგილზე ვიზიტის დროს გამოვლინდა, რომ მიმდინარე სტრატეგია ჯერ კიდევ განვითარების პროცესში იყო. გამოვლენილი პრიორიტეტული სფეროებია საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობა, ინტერნაციონალიზაცია, საერთაშორისო თანამშრომლობა, ინსტიტუციური შესაძლებლობების გაძლიერება და სოციალური პასუხისმგებლობა. ინტერნაციონალიზაციის და სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესის წარმატებით განხორციელების მიზნით, დაწესებულებამ ხაზი გაუსვა შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულების მიერ უწყვეტი მონიტორინგის და შეფასების მნიშვნელობას, ხოლო ყოველწლიურად მოხდება სტრატეგიული მიზნების განხორციელების პერიოდული ანალიზი რაოდენობრივი და თვისებრივი ინდიკატორების გამოყენებით. თუმცა, გამოიკვეთა, რომ სხვადასხვა დეპარტამენტის ჩართულობა განსხვავებულია და სამოქმედო გეგმები (მოკლევადიანი და გრძელვადიანი) არ არის მკაფიოდ დაკავშირებული სტრატეგიასთან, შესაბამისად, აქტიური შესრულების ინდიკატორები, რომლებიც გამოყენებული იქნება ობიექტური, რაოდენობრივი ანალიზის ჩასატარებლად სრულად არ შეესაბამება PDCA ციკლის მიდგომას. სამოქმედო გეგმა, რომელიც დაკავშირებული იქნება სტრატეგიულ პრიორიტეტებთან და კლასიფიცირებულ ინდიკატორებთან ხელს შეუწყობს გაზომვად მიღწევას.

დაწესებულება ჩართულია „მესამე მისიის“ აქტივობებში, თუმცა ეს სრულად არ არის განსაზღვრული სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმაში. უსდ - ს რამდენიმე აქტივობა ხელს უწყობს ქვეყნის სოციალურ განვითარებას, მათ შორის უწყვეტი განათლების ხელშეწყობის მიზნით, საზოგადოებაში და შრომის ბაზარზე ცოდნის გაზიარებას.

ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ სათანადოდ, თუმცა არასრულად არის გააზრებული ინსტიტუციური მიღწევების მოლოდინები, ასევე, სწავლება / სწავლის, უნარების,

პრობლემების გადაჭრის, კრიტიკული აზროვნების და კომუნიკაციის შესაბამისი საკითხების პრიორიტეტულობა. სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარეებთან, მათ შორის პროგრამის ხელმძღვანელებთან და სტუდენტებთან ჩატარებული ინტერვიუებით დადასტურდა აღნიშნული კომპეტენციების რელევანტურობა არა მხოლოდ დაგეგმილი ქმედებების განხორციელებისას, არამედ მისი დანერგვის და მონიტორინგის პროცესების ჩატარებისას.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • სტრატეგიული განვითარების 7 წლიანი და 3 წლიანი სამოქმედო გეგმები; • სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია; • დაგეგმილი და განხორციელებული აქტივობები; • უსდ -ს გამოკითხვების შედეგები; • სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების მონიტორინგის მექანიზმები; • უსდ - ს წლიური ანგარიშები; • მონიტორინგის შედეგებზე რეაგირება; • ინტერვიუს შედეგები.
რეკომენდაციები: ◦ რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა გამოიყენოს PDCA ციკლის მიდგომა სტრატეგიული პრიორიტეტების (P დაგეგმე) რეალიზებისთვის, განვითარების (D განახორციელე), შეფასების, მონიტორინგის (C შეამოწმე), განხორციელების და გავრცელების (A იმოქმედე) პროცესებში.
რჩევები: 1. სასურველია, სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებს დაემატოს წახალისების მექანიზმები, იმისათვის, რომ აკადემიურმა პერსონალმა მიაღწიოს წარმატებას კვლევასა და სწავლებაში. 2. სასურველია, უსდ - მ შემოიღოს აკადემიური პერსონალის აკადემიურ პოზიციაზე უვაოდ დანიშვნის სტრატეგია და დაიქირავოს წამყვანი ადგილობრივი და საერთაშორისო პერსონალი, მისი ამბიციური გეგმების განხორციელების მხარდასაჭერად. 3. სასურველია, უსდ - მ განსაზღვროს კონკრეტული ინდიკატორები და გამოიყენოს სამოქმედო გეგმაში ჩამოთვლილი სასურველი მიღწევების შეფასებისას.
საუკეთესო პრაქტიკა(ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის. არ ეხება
შეფასება

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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

2. უსდ - ის 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 უზრუნველყოფს 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:

უნივერსიტეტი დაარსდა 2007 წლის 3 დეკემბერს, როგორც არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის შესაბამისად. მისი დამფუძნებელია საქართველოს სამოციქულო ავტოკეფალური მართლმადიდებლური ეკლესია, რომელსაც წარმოადგენს სრულიად საქართველოს კათოლიკოს - პატრიარქი, ილია II.

2018 წლის იანვარს უსდ - ს წესდებით, დამტკიცდა მმართველობითი სტრუქტურა, რომელმაც ჩაანაცვლა 2013 წლის 11 ივლისის რედაქცია. დოკუმენტში „მართვის დებულება“ დელეგირებულია კონკრეტული ფუნქციები და უფლებამოსილებები, 2018 წლის წესდების ფარგლებში. გარდა ამისა, „პერსონალის მართვის პოლიტიკის“ დოკუმენტი (განახლდა და დამტკიცდა 2021 წლის 25 თებერვალს, №06 - კ ბრძანებით) განსაზღვრავს უნივერსიტეტში პერსონალის დაქირავების, დანიშვნის, შეფასების და განვითარების პრინციპებს, პროცედურებს და კრიტერიუმებს.

უნივერსიტეტის მარეგულირებელი დოკუმენტების საფუძველზე, დამფუძნებელი ნიშნავს სრულუფლებიან წარმომადგენელს, რომელიც ასრულებს უნივერსიტეტის დირექტორის და სულიერი ლიდერის ფუნქციას. წარმომადგენელს მინიჭებული აქვს აღმასრულებელი უფლებამოსილებები, მათ შორის რექტორის, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის (კანცლერის)

და სხვა ძირითადი პერსონალის დანიშვნის და გათავისუფლების უფლებამოსილება. წარმომადგენელი ასევე ამტკიცებს უნივერსიტეტის ბიუჯეტს, სტრატეგიულ გეგმებს, შიდა რეგულაციებს, საკადრო პოლიტიკას და საგანმანათლებლო პროგრამებს.

დამფუძნებელს გააჩნია უფლებამოსილება, განახორციელოს ფუნდამენტური ინსტიტუციური ცვლილებები, მათ შორის უნივერსიტეტის რეორგანიზაცია ან ლიკვიდაცია. მიღებული გადაწყვეტილებების დასამტკიცებლად, საჭიროა მისი წერილობითი ნებართვა.

სრულუფლებიანი წარმომადგენელი არის უნივერსიტეტის აღმასრულებელი დირექტორი, რომელსაც აქვს „დამფუძნებლისთვის მინიჭებული სრული ძალაუფლება და უფლებამოსილება“. მისი უფლებამოსილება მოიცავს ბიუჯეტის დამტკიცებას, სტრუქტურულ ორგანიზაციას და სტრატეგიულ დაგეგმვას, რაც მას აქცევს ცენტრალურ ფიგურად უნივერსიტეტის ყოველდღიურ საქმიანობაში. ის აკონტროლებს ყველა ძირითად საკადრო გადაწყვეტილებას, მათ შორის რექტორის და კანცლერის დანიშვნას და გათავისუფლებას, ინარჩუნებს ნებისმიერი თანამშრომლის გათავისუფლების უფლებამოსილებას „სხვა წესების მიუხედავად“. მისი ფინანსური უფლებამოსილებები მოიცავს ბიუჯეტის დამტკიცებას და ზედამხედველობას, თუმცა ის მოქმედებს კანცლერის რეკომენდაციების საფუძველზე. თანამდებობა საგანმანათლებლო პროგრამების ზედამხედველობას აერთიანებს ადმინისტრაციულ კონტროლთან.

რექტორი არის უნივერსიტეტის აკადემიური ლიდერი, რომელიც პასუხისმგებელია საგანმანათლებლო - სამეცნიერო სფეროზე. მისი ძირითადი უფლებამოსილება მოიცავს სკოლების რეკომენდაციების საფუძველზე საგანმანათლებლო პროგრამების დამტკიცებას. ის მართავს აკადემიურ პერსონალს, მათ შორის პერსონალის დანიშვნას და გათავისუფლებას. რექტორის უფლებამოსილება ვრცელდება სტუდენტების სერტიფიცირებაზე, აკადემიური პროცესის ბრძანებებზე და აკადემიური კომიტეტების და სამუშაო ჯგუფების შექმნაზე. ინტერვიუს დროს რექტორმა აღნიშნა, რომ ის ამზადებს ყოველწლიურ ანგარიშებს და წარმოადგენს უნივერსიტეტს აკადემიურ და სამეცნიერო კონტექსტში, როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე საერთაშორისო დონეზე. რექტორი ხელმძღვანელობს აკადემიურ საბჭოს, რომელიც ფუნქციონირებს როგორც მრჩეველი ორგანო. საბჭოს შემადგენლობას და საქმიანობას განსაზღვრავს სრულუფლებიანი წარმომადგენელი.

აკადემიური საბჭოს წევრების დანიშვნის პროცედურა განისაზღვრება „აკადემიური საბჭოს დებულებით“ (დამტკიცებულია 2025 წლის 10 აპრილის N12 ბრძანებით). საბჭოს შემადგენლობა მოიცავს აკადემიურ პერსონალს (თითოეული სკოლიდან ორი წლის ვადით არჩეული ორი წევრი), ადმინისტრაციის წარმომადგენლებს და სტუდენტური თვითმმართველობის ერთ სტუდენტ წარმომადგენელს. სტუდენტური თვითმმართველობა თავისი წარმომადგენლის შერჩევისას მოქმედებს დამოუკიდებლად, საკუთარი წესდების შესაბამისად და გააჩნია უფლებამოსილება ნებისმიერ დროს აირჩიოს ახალი ან გააუქმოს არსებული წარმომადგენლის წევრობა. საბჭოს საბოლოო შემადგენლობას და საქმიანობის წესს ამტკიცებს სრულუფლებიანი წარმომადგენელი, რომელსაც გააჩნია ცვლილებების ინიცირების უფლებამოსილება. საბჭო იკრიბება სულ მცირე სემესტრში ერთხელ, განიხილავს უმაღლესი განათლების სისტემაში მიმდინარე ცვლილებებს, აქტუალურ საკითხებს, უნივერსიტეტის წინაშე არსებულ გამოწვევებს და საჭიროებებს. მიუხედავად იმისა, რომ ინტერვიუებით დადასტურდა, რომ გადაწყვეტილების მიღების პროცესი ეფექტური და დროულია, უნივერსიტეტმა უნდა გააძლიეროს მონაწილეობითი მმართველობა საბჭოს აკადემიურ დაგეგმვაში, ხარისხის უზრუნველყოფასა და პოლიტიკის შემუშავებაში. საბჭოს როლის გაფართოება ჩამოაყალიბებს საერთო პასუხისმგებლობას და უფრო გამჭვირვალე ინსტიტუციურ პრაქტიკას. გარდა ამისა, უნდა გაძლიერდეს საბჭოში სტუდენტების წარმომადგენლობა, რომ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ადეკვატურად აისახოს სტუდენტების ინტერესები.

კანცლერი ასრულებს უნივერსიტეტის ოპერაციული მენეჯერის ფუნქციას, აკონტროლებს ფინანსურ, მატერიალურ და ადმინისტრაციულ რესურსებს. მისი ფინანსური უფლებამოსილება მოიცავს ბიუჯეტის პროექტის შემუშავებას, დამტკიცებული ხარჯების მართვას და ხელშეკრულებების დადებას. მნიშვნელოვანი ფინანსური გადაწყვეტილებების მისაღებად საჭიროა სრულუფლებიანი წარმომადგენლის ოფიციალური თანხმობა. ის მართავს ადმინისტრაციულ პერსონალს, მათ შორის პოზიციაზე დანიშნავს და გათავისუფლებას, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად ახორციელებს შესყიდვებს და აფორმებს მომსახურების ხელშეკრულებებს. კანცლერი დასამტკიცებლად ამზადებს შიდა დებულებებს და დოკუმენტბრუნვის პროცედურებს. მისი პასუხისმგებლობები მოიცავს ფინანსური ოპერაციების სამართლებრივი შესაბამისობის და ეფექტურობის უზრუნველყოფას.

წინა ავტორიზაციის შემდეგ, უნივერსიტეტში განხორციელდა რეორგანიზაცია, რომელიც მიზნად ისახავდა ადამიანური რესურსების და სტრუქტურული ერთეულების ოპტიმიზაციას. ამ პროცესის ფარგლებში, საერთაშორისო ინტეგრაციის, აკადემიური პარტნიორობის, მობილობის მხარდაჭერის, საერთაშორისო საგრანტო პროგრამების და აკადემიური ღონისძიებების შემუშავების და მართვის გაძლიერების მიზნით განისაზღვრა ვიცე - რექტორის თანამდებობა. ფინანსური ამოცანების შესრულების გაუმჯობესების მიზნით, შეიქმნა ფინანსური სამსახური. დაინიშნა სტრატეგიული ურთიერთობების და კომუნიკაციების მენეჯერი, ადგილობრივი და საერთაშორისო პარტნიორობის ძირითადი პოლიტიკის დაგეგმვის და განხორციელების ზედამხედველობის მიზნით.

ორგანიზაციული სტრუქტურა, რომელიც განახლდა 2024 წელს, მოიცავს ფუნქციური ერთეულების ფართო სპექტრს და ახლად ჩამოყალიბებულ პოზიციებს. ექსპერტთა ჯგუფმა მოითხოვა ორგანიზაციული სტრუქტურის დაზუსტებული ვერსია, რომელიც წარმოადგენილი იქნა ვიზიტის დროს. თუმცა, სქემა არ ასახავს აკადემიურ საბჭოს, რომელიც უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის 32 - ე მუხლის შესაბამისად არის სავალდებულო კოლეგიალური ორგანო. საკანონმდებლო მოთხოვნებთან შესაბამისობის მიზნით, ორგანიზაციულ სტრუქტურაში უნდა აღმოიფხვრას აკადემიურ საბჭოსთან დაკავშირებული ხარვეზი.

მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურა აჩვენებს ფუნქციურად მრავალფეროვან ჩარჩოს, რეკომენდებულია, უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ გადახედოს სქემას და ასახოს კანონით დადგენილი ყველა კოლეგიალური ორგანო, განსაკუთრებით აკადემიური საბჭო, რომლის არარსებობამ შეიძლება საფრთხე შეუქმნას გამჭვირვალობას და მონაწილეობით მმართველობას. უნდა აღინიშნოს, რომ უსდ - ს მარეგულირებელი დოკუმენტები მოიცავენ აკადემიური საბჭოს დებულებას. პასუხისმგებლობების და როლების ეფექტური და გამჭვირვალე განაწილების უზრუნველსაყოფად რეკომენდებულია, უსდ - მ საფუძვლიანად გადახედოს ორგანიზაციული სტრუქტურის და სტრუქტურული ერთეულების მარეგულირებელ დოკუმენტებს.

ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტი, რომელიც ანგარიშვალდებულია რექტორის წინაშე, შეფასების სისტემების ზედამხედველობით, აკადემიური და ადმინისტრაციული საქმიანობის მონიტორინგით და ოპერაციების ეროვნულ და საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფით ასრულებს ცენტრალურ როლს ინსტიტუციური ეფექტურობის გაძლიერებაში. მტკიცებულებებზე დაფუძნებული დაგეგმვით, პოლიტიკის დახვეწით და აკრედიტაციის და მმართველობის პროცესების სტრატეგიული მხარდაჭერით, ის უზრუნველყოფს უწყვეტ გაუმჯობესებას.

უნივერსიტეტი შედგება ორი სკოლისგან, რომელთაც ხელმძღვანელობენ დეკანები. თითოეული სკოლის მმართველობაში ჩართულია სკოლის საბჭო, რომელიც სტრატეგიული

გადაწყვეტილებების მისაღებად და აკადემიური წარმატების უზრუნველსაყოფად აერთიანებს აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალს. საბჭო იკრიბება პერიოდულად და მონაწილეობს საგანმანათლებლო, კვლევით და შემოქმედებით საქმიანობასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესებში. ის განიხილავს სასწავლო პროცესის ეფექტურად წარმართვის და სკოლის სტრატეგიული განვითარების საკითხებს. სკოლის საბჭოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები წარედგინება რექტორს შემდგომი რეაგირებისთვის.

სტუდენტური თვითმმართველობა არის სტუდენტების წარმომადგენლობითი ორგანო. ის შედგება სტუდენტების მიერ ფარული კენჭისყრით არჩეული დელეგატებისგან. შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სტრუქტურაში სტუდენტური თვითმმართველობა ფუნქციონირებს დამოუკიდებელი ერთეულის სახით, რომელიც შედგება 15 წევრისგან.

ხელმძღვანელ პოზიციაზე დანიშვნა ხორციელდება პერსონალის მართვის პოლიტიკაში ასახული პროცედურის შესაბამისად. კანდიდატები შეირჩევიან წინასწარ განსაზღვრული კვალიფიკაციის საფუძველზე და საჭიროების შემთხვევაში, ღია კონკურსის წესით. პერსონალის მართვის პოლიტიკის დოკუმენტის და უსდ - ს ხელმძღვანელობასთან ჩატარებული ინტერვიუების საფუძველზე დადგინდა, რომ უნივერსიტეტი მიზნად ისახავს კვალიფიციური პერსონალის მოზიდვას და შენარჩუნებას, რომლებიც წვლილს შეიტანენ უნივერსიტეტის სტრატეგიული მიზნების მიღწევაში. აღნიშნულის განსახორციელებლად, უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს კომპეტენციებზე დაფუძნებულ დაქირავებას, პროფესიულ განვითარებას, უსაფრთხო და ინკლუზიურ სამუშაო გარემოს, პერსონალის მოტივაციას და შეფასებას და კრძალავს იმ პირების დასაქმებას, რომლებიც მსჯავრდებულნი არიან სექსუალური თავისუფლების და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ ჩადენილი დანაშაულებისთვის, როგორც ეს განსაზღვრულია საქართველოს კანონმდებლობით. აკადემიური თავისუფლების და ინსტიტუციური ავტონომიურობის დარღვევის რისკების თავიდან აცილების მიზნით, განსაკუთრებით ძირითადი მმართველი ორგანოების ნომინირების და დანიშვნის პროცედურებში, საჭიროა გადაიხედოს მარეგულირებელი დოკუმენტები.

თითოეული სტრუქტურული ერთეულის ფუნქციები განისაზღვრება შესაბამისი მარეგულირებელი აქტებით და მოქმედებს საკუთარი სამუშაო აღწერილობის შესაბამისად. ვიზიტის ფარგლებში, ექსპერტთა ჯგუფმა ჩაატარა შეხვედრები ყველა ერთეულის ხელმძღვანელთან ან წარმომადგენელთან. დაწესებულების მასშტაბის და სირთულის გათვალისწინებით, რეკომენდებულია, შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მართვის ეფექტურობის გასაზრდელად, გადაიხედოს უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურა და ფუნქციების განაწილება. უფრო ეფექტური და სტრატეგიულად მორგებული სტრუქტურა გააძლიერებს კოორდინაციას, შეამცირებს ფუნქციურ გამეორებებს და გააუმჯობესებს ხარისხის სტანდარტებზე ინსტიტუციურ რეაგირებას.

მართვის სისტემის ეფექტურობის გასაძლიერებლად და მმართველობის ეფექტურობის შესაფასებლად, უსდ - მ შექმნა მონიტორინგის მექანიზმები და შეფასების ჩარჩო. აღნიშნული სისტემები უკვე დანერგილია და წარმოადგენს უწყვეტი გაუმჯობესების საფუძველს. უნივერსიტეტი ასევე გეგმავს გააუმჯობესოს მათი განხორციელება, რომ უზრუნველყოს მართვის პრაქტიკის გამჭვირვალობა, შედეგზე ორიენტირებულობა და სტრატეგიულ მიზნებთან შესაბამისობა.

უსდ მოქმედებს დოკუმენტბრუნვის რეგულაციის შესაბამისად (დამტკიცებულია 2021 წლის 14 მაისის N16 ბრძანებით). უნივერსიტეტი იყენებს ციფრულ სისტემებს, როგორიცაა UMS აკადემიური და ადმინისტრაციული ავტომატიზაციისთვის, Uniman ფინანსური მონაცემების მართვისთვის და ელექტრონულ პლატფორმებს, როგორიცაა Dropbox და Google Drive შიდა კოორდინაციისთვის. საგამოცდო ცენტრი მართავს ეროვნულ საგანმანათლებლო რეესტრს,

საკანონმდებლო მოთხოვნების დაცვით უზრუნველყოფს სტუდენტების, პერსონალის და პროგრამების ზუსტ და დროულ ინფორმირებას. რისკების შესამცირებლად და ოპერაციების შესანარჩუნებლად შემუშავებულია ბიზნეს უწყვეტობის გეგმა და საგანგებო სიტუაციებზე რეაგირების წესი (ბრძანება N11, 2024 წლის 10 აპრილი). ყველა პროცესი დარეგულირებულია სამართლებრივად და შეესაბამება ეროვნულ სტანდარტებს.

უნივერსიტეტში შექმნილია ყოვლისმომცველი ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა, მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რომლებიც ითვალისწინებენ პოტენციურ რისკებს, შემცირების სტრატეგიებს და ზემოქმედების შემცირების ღონისძიებებს. აღნიშნული ჩარჩოები აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პროცესებში უზრუნველყოფენ უსაფრთხო, სტაბილურ და სამართლებრივად შესაბამის ციფრულ გარემოს. ვიზიტის დროს, უნივერსიტეტის ინფორმაციული ტექნოლოგიების და ელექტრონული რესურსების მართვის სამსახურის თანამშრომლებმა წარმოადგინეს შთაბეჭდილი პრეზენტაცია, სადაც აჩვენეს, თუ როგორ იმართება და დაცულია ციფრული ინფრასტრუქტურა. მათ აჩვენეს აკადემიურ (მათ შორის, საგამოცდო პროცესის მართვის), ფინანსურ და ადმინისტრაციულ პროცესებში ისეთი პლატფორმების ინტეგრირებული გამოყენება, როგორიცაა UMS და Uniman, ხაზგასმით აღნიშნეს ავტომატიზაცია, მონაცემთა უსაფრთხოება და მომხმარებლის ხელმისაწვდომობა. პრეზენტაციაში ყურადღება გამახვილდა დადგენილი ინფორმაციული ტექნოლოგიების პოლიტიკის და პროცედურების მეშვეობით რისკების მართვის უნივერსიტეტის ვალდებულებაზე, რაც მოიცავს საფრთხის შეფასებას, შემცირების სტრატეგიებს და უწყვეტობის დაგეგმვას.

უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმის ერთ - ერთი მთავარი პრიორიტეტია სწავლების და კვლევის ინტერნაციონალიზაცია. აღნიშნული მიზნის მისაღწევად, უნივერსიტეტმა შეიმუშავა ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის დოკუმენტი (2026 - 2032). ინტერვიუებით დადასტურდა, რომ უსდ ევროპის და ამერიკის შეერთებული შტატების წამყვან უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობით ცდილობს შექმნას ორმაგი ხარისხის და ერთობლივი სამაგისტრო პროგრამები პრიორიტეტულ აკადემიურ მიმართულებებში. უსდ - მ წარმატებით განავითარა თანამშრომლობა ამერიკულ და ევროპულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან. აღსანიშნავია, რომ უნივერსიტეტმა ჩრდილოეთ კენტუკის უნივერსიტეტთან (NKU) თანამშრომლობით შეიმუშავა კიბერუსაფრთხოების ერთობლივი სამაგისტრო პროგრამა. ინტერვიუების დროს აღინიშნა, რომ უნივერსიტეტი ამჟამად მუშაობს ბიზნეს ინფორმატიკის სამაგისტრო პროგრამაზე, რაც ინტერნაციონალიზაციის თვალსაზრისით, წარმოადგენს მნიშვნელოვან წინადადგმულ ნაბიჯს.

უსდ - ს გაფორმებული აქვს ურთიერთგაგების მემორანდუმები და თანამშრომლობს შემდეგ საერთაშორისო უნივერსიტეტებთან: ჩრდილოეთ კენტუკის უნივერსიტეტი (აშშ), უსაფრთხოებისა და ეკონომიკის უმაღლესი სკოლა - პლოვდივი (ბულგარეთი), ოსლოს უნივერსიტეტი (ნორვეგია), უნივერსიტეტი მერკატორიუმი (იტალია), ბრემას უნივერსიტეტი (იტალია), ნეაპოლის უნივერსიტეტი „L'Orientale“ (იტალია), CERGE, ჩარლზის უნივერსიტეტი (ჩეხეთი), ფინანსებისა და კომპიუტერული მეცნიერებების უნივერსიტეტი (პოლონეთი), პროფესიული განათლების საუნივერსიტეტო კოლეჯი. სტუდენტები და პერსონალი სარგებლობენ გაცვლითი შესაძლებლობებით ამერიკის შეერთებულ შტატებში. ჩრდილოეთ კენტუკის უნივერსიტეტის პროფესორები რეგულარულად მონაწილეობენ უსდ - ს აკადემიურ პროცესში, კითხულობენ ლექციებს და ატარებენ ლაბორატორიულ კურსებს. წინა ავტორიზაციის პერიოდში, 30 - ზე მეტმა ბაკალავრიატის სტუდენტმა მიიღო მონაწილეობა უნივერსიტეტის მხარდაჭერით დაგეგმილ საერთაშორისო აქტივობებში, ხოლო 7 - მა ადმინისტრაციულმა და აკადემიურმა პერსონალმა მონაწილეობა მიიღო ჩრდილოეთ კენტუკის უნივერსიტეტის საერთაშორისო მობილობის პროგრამებში.

დეპარტამენტების წარმომადგენლებმა, განსაკუთრებით ინტერნაციონალიზაციის, ხარისხის უზრუნველყოფის, აკადემიური კოორდინაციის, სტუდენტური სერვისების და ინფორმაციული ტექნოლოგიების მიმართულებით დასაქმებულმა პირებმა, გამოავლინეს ინგლისური ენის ცოდნის მაღალი დონე, თუმცა აღნიშნული არ ეხება ყველა ადმინისტრაციულ პოზიციას. უნივერსიტეტის სტრატეგიული მიზნის გათვალისწინებით, რომელიც მოიცავს ინგლისურენოვანი საგანმანათლებლო პროგრამების რაოდენობის გაზრდას და ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის დოკუმენტში ასახული ინიციატივების წარმატებით განხორციელებას, აუცილებელია, უნივერსიტეტმა ადმინისტრაციული პერსონალისთვის უზრუნველყოს მიზნობრივი ენის კურსები და პროფესიული განვითარების შესაძლებლობები. შესაბამისად, რეკომენდებულია, ადმინისტრაციული პერსონალისათვის სავალდებულო მოთხოვნად განისაზღვროს ინგლისური ენის ცოდნა. აღნიშნული გააძლიერებს როგორც შიდა, ისე გარე კომუნიკაციას, ხელს შეუწყობს საერთაშორისო თანამშრომლობას და გააუმჯობესებს უნივერსიტეტის ვალდებულებას გლობალური ინტეგრაციის მიმართ, როგორც ეს მითითებულია სტრატეგიული განვითარების მიზნებში. იმის გათვალისწინებით, რომ უსდ - ში მისი დაარსების დღიდან, ბრიტანეთის საბჭოს მხარდაჭერით ფუნქციონირებს მთარგმნელთა და თარჯიმანთა უმაღლესი სკოლა, რომელსაც გააჩნია სინქრონული თარგმანის სპეციალიზებული და თანამედროვე ტექნოლოგიებით აღჭურვილი აუდიტორია, არ გაუჭირდება შიდა რესურსების მობილიზება პერსონალში ინგლისური ენის ცოდნის გასაუმჯობესებლად.

საზოგადოებასთან და საერთაშორისო ურთიერთობების, ასევე სტრატეგიული ურთიერთობების და კომუნიკაციების სამსახურები მონაწილეობენ უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის დღის წესრიგის განვითარებაში. ისინი საკმაოდ აქტიურად მუშაობენ საერთაშორისო აქტივობების მასშტაბის და რაოდენობის გაფართოებაზე, რაც გააძლიერებს სტუდენტების, აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობის, თანამშრომლობის და გლობალური ჩართულობის შესაძლებლობებს. თუმცა, ინტერნაციონალიზაციის შედეგების საფუძველზე, რეკომენდებულია, დაიგეგმოს და განხორციელდეს პერსონალზე და სტუდენტებზე ორიენტირებული უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგიასთან შესაბამისი აქტივობები.

უნივერსიტეტის მარეგულირებელი დოკუმენტები საჯაროდ ხელმისაწვდომია დაწესებულების ოფიციალურ ვებ - გვერდზე ქართულ ენაზე (sangu.edu.ge), რაც დაინტერესებული მხარეებისთვის უზრუნველყოფს გამჭვირვალობას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უნივერსიტეტის წესდება;
- უნივერსიტეტის სტრუქტურა (განახლებულია 2024 წლის 19 სექტემბერს (ბრძანება N09));
- პერსონალის მართვის პოლიტიკის დოკუმენტი (განახლებულია 2021 წლის 25 თებერვალს);
- უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები;
- უნივერსიტეტის მმართველ ორგანოებში არჩევის / დანიშვნის წესები და პროცედურები;
- საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრის წარმოების წესი;
- მართვის ეფექტურობის მონიტორინგის მექანიზმები და სისტემა;
- ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმა;
- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა და მექანიზმები;
- ინტერნაციონალიზაციის შედეგები;
- უნივერსიტეტის საქმისწარმოების წესი.

რეკომენდაციები: 1. რეკომენდებულია, გადაიხედოს უსდ -ს ორგანიზაციული სტრუქტურა, რომ უკეთ შეესაბამებოდეს უნივერსიტეტის მასშტაბს და საჭიროებებს. 2. რეკომენდებულია, გადაიხედოს მარეგულირებელი დოკუმენტები და შეიცვალოს მმართველი ორგანოს წევრების ნომინაციის / დანიშვნის პროცედურები, რათა თავიდან იქნას აცილებული აკადემიური თავისუფლების და ინსტიტუციური ავტონომიურობის დარღვევა. 3. რეკომენდებულია, შეიცვალოს სტრუქტურული ერთეულების სამუშაო აღწერილობები. 4. რეკომენდებულია, გაიზარდოს აკადემიური საბჭოს როლის ინსტიტუციური გადაწყვეტილებების მიღების პროცესებში და გაუმჯობესდეს სტუდენტების წარმომადგენლობა, რათა უკეთ დაკმაყოფილდეს მათი საჭიროებები. 5. რეკომენდებულია, გაფართოვდეს უსდ - ს გეგმები და განხორციელების პრაქტიკა, იმისათვის, რომ პერსონალზე და სტუდენტზე ორიენტირებული აქტივობები უფრო მკაფიოდ შეესაბამებოდეს უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგიას. 6. რეკომენდებულია, გაუმჯობესდეს ადმინისტრაციული პერსონალის ინგლისური ენის კომპეტენცია და ინგლისური ენა განისაზღვროს სავალდებულო მოთხოვნად, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც უნივერსიტეტი გეგმავს ინგლისურენოვანი საგანმანათლებლო პროგრამების დამატებას.
რჩევები: • სასურველია, გაძლიერდეს ბაკალავრების ჩართულობა საერთაშორისო პროექტებში, საერთაშორისო იმიტირებულ სასამართლო პროცესებში და ა.შ. ჩართულობის მიმართულებით. • სასურველია, გაფორმდეს მეტი მიზნობრივი ურთიერთგაგების მემორანდუმი, რომელიც სასარგებლო იქნება როგორც პერსონალისთვის, ისე სტუდენტებისთვის.
საუკეთესო პრაქტიკა(ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
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:

სანგუ-ში ფუნქციონირებს ხარისხის უზრუნველყოფის და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტი. აღნიშნული დეპარტამენტი ანგარიშვალდებულია უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების დამფუძნებლის სრულუფლებიანი წარმომადგენლის და რექტორის წინაშე. დეპარტამენტის სახელწოდების თანახმად, მისი დებულება ადგენს ფუნქციების და პასუხისმგებლობების ფართო სპექტრს, რომელიც მოიცავს ხარისხის უზრუნველყოფას, სტრატეგიულ დაგეგმვას და ზოგად ინსტიტუციურ საკითხებს. იმისათვის, რომ სწორად იყოს აღქმული და ნაჩვენები აღნიშნული დეპარტამენტის ფუნქციები, ექსპერტთა ჯგუფმა, სამსახურის წესდებაში გაწერილი ფუნქციები, დააჯგუფა შემდეგნაირად:

ხარისხის უზრუნველყოფის მხრივ, დეპარტამენტი პასუხისმგებელია შემდეგი

მიმართულებებით:

- უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკის შემუშავების კოორდინაცია;
- ხარისხის უზრუნველყოფის სფეროში მიღწევების და საუკეთესო პრაქტიკების შესწავლა;
- უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის და მისი შეფასების მექანიზმების დანერგვა და კოორდინაცია;
- სხვადასხვა გამოკითხვების კითხვარების შემუშავება, გამოკითხვის შედეგების ანალიზი და შესაბამისი რეკომენდაციების ჩამოყალიბება; თვითშეფასების ანგარიშის მომზადება;
- საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, განვითარების და გაუმჯობესების მეთოდოლოგიის შემუშავება; ახალი საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავების პროცესში მონაწილეობა და შესაბამისი ანგარიშების მომზადება; საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავების მიზნით, აკადემიური, მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალის განვითარებაზე ორიენტირებული აქტივობების ორგანიზება; საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგის მომზადება;
- ეროვნული საკანონმდებლო მოთხოვნების შესაბამისად, უნივერსიტეტის ავტორიზაციის და საგანმანათლებლო პროგრამის აკრედიტაციის დოკუმენტების მომზადება;
- ავტორიზაციის და აკრედიტაციის სტანდარტებთან ინსტიტუციური და პროგრამული შესაბამისობის მონიტორინგი და რეკომენდაციების შემუშავება;
- ECTS (ევროპული კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების სისტემა) კრედიტების აღიარების პროცედურების მართვა;
- ხარისხის უზრუნველყოფასთან, ავტორიზაციასთან და აკრედიტაციასთან დაკავშირებულ ტრენინგებში, სემინარებსა და კონფერენციებში მონაწილეობა.

სტრატეგიული განვითარების მიმართულებით, დეპარტამენტი პასუხისმგებელია:

- სტრატეგიული დაგეგმვის სფეროში მიღწევების და საუკეთესო პრაქტიკების შესწავლა;
- სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგიის და სტრატეგიული განვითარების გეგმის განხორციელების მონიტორინგის მექანიზმების შემუშავება;
- გრძელვადიანი და შუალედური სტრატეგიული განვითარების გეგმების შემუშავება, მათ კოორდინაცია, მონიტორინგი და უკუკავშირი (საჭიროების შემთხვევაში, რეკომენდაციების ჩამოყალიბება);
- სტრატეგიულ განვითარებასთან დაკავშირებულ ტრენინგებში, სემინარებში და კონფერენციებში მონაწილეობა.

უფრო ზოგადი ინსტიტუციური საკითხები მოიცავს:

- კომპეტენციებთან დაკავშირებულ საკითხებზე სხვადასხვა სახის დოკუმენტაციის მომზადებას და / ან მომზადებაში მონაწილეობა;

- უნივერსიტეტის საქმიანობის ყოველწლიური ანგარიშის მომზადების კოორდინაცია;
- შიდა რეგულაციებით / პოლიტიკებით და უნივერსიტეტის საქმიანობის მარეგულირებელი სხვა შიდა დოკუმენტებით განსაზღვრული ფუნქციების და დავალებების შესრულება;
- სტუდენტების ჩარიცხვის დაგეგმვის მეთოდოლოგიის შემუშავების თაობაზე დამფუძნებლის სრულუფლებიანი წარმომადგენლისთვის წინადადებების და რეკომენდაციების წარდგენა;
- სტუდენტებისთვის საინფორმაციო შეხვედრების და ღონისძიებების ორგანიზება;
- უნივერსიტეტის მისიის, მიზნების და უმაღლესი განათლების სფეროში საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით განსაზღვრულ მოთხოვნებთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად უნივერსიტეტის ვებ - გვერდის მონიტორინგი და შესაბამისი რეკომენდაციების ჩამოყალიბება;
- უსდ - ს ვებ - გვერდზე საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგის გამოქვეყნების უზრუნველყოფა;
- კომპეტენციის ფარგლებში ნორმატიული აქტების პროექტების მომზადება;
- შესაბამის ორგანიზაციებთან და დაინტერესებულ მხარეებთან თანამშრომლობის დამყარება, რაც აუცილებელია განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად.

ხარისხის უზრუნველყოფის და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტთან ჩატარებული გასაუბრებით დადგინდა, რომ დეპარტამენტს ჰყავს ოთხი თანამშრომელი (ხელმძღვანელი და სამი კოორდინატორი). აღნიშნული დეპარტამენტისთვის დაკისრებული დავალებების სირთულის და პასუხისმგებლობების ფართო სპექტრის შესწავლის საფუძველზე, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ პერსონალის რაოდენობა არასაკმარისია. გარდა ამისა, ვინაიდან უნივერსიტეტი არის დინამიური და მუდმივად განვითარებადი დაწესებულება, ხარისხის უზრუნველყოფის და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტს, ზემოაღნიშნული სამი მიმართულების გარდა, ყოველდღიურად უწევს ჩაერთოს სხვადასხვა ოპერაციული ამოცანების შესრულებაში. ჩატარებული გასაუბრებით და ხელმისაწვდომი დოკუმენტაციით დასტურდება, რომ არსებული პერსონალი გრძელვადიან პერსპექტივაში ვერ შეძლებს ეფექტურად შეასრულოს დეპარტამენტის დებულებით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობები. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასწრაფოდ უნდა გადაიხედოს ზემოჩამოთვლილი ფუნქციები, განხორციელდეს მათი რეორგანიზაცია და პასუხისმგებლობები განაწილდეს სხვა შესაბამის დეპარტამენტებს შორის. მაგალითად, უნივერსიტეტის ვებ - გვერდის მონიტორინგი იმ მიზნით, რომ ყველა დოკუმენტი განახლებული და საჯაროდ ხელმისაწვდომია, არ უნდა იყოს მხოლოდ ხარისხის უზრუნველყოფის და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის პასუხისმგებლობა. აღნიშნული დეპარტამენტისთვის ასეთი ფუნქციების მინიჭებამ შეიძლება გამოიწვიოს მნიშვნელოვანი ხარვეზები ხარისხის უზრუნველყოფის მიმართულებით. შესაბამისად, ის ფუნქციები, რომლებიც პირდაპირ არ არის დაკავშირებული ხარისხის უზრუნველყოფის და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის სპეციფიკასთან, უნდა გადაწილდეს შესაფერის სტრუქტურულ ერთეულებზე (იხილეთ ქვემოთ მოცემული პირველი რეკომენდაცია). უფრო მეტიც, სტრატეგიული დაგეგმვა წარმოადგენს უნივერსიტეტის საერთო ამოცანას, შესაბამისად, რეკომენდებულია, ამის გათვალისწინება, რეორგანიზებისას.

ვიზიტის დროს ჩატარებული გასაუბრების ფარგლებში, დეპარტამენტის ხელმძღვანელმა აღნიშნა, რომ არ იკვეთება რამე პრობლემა ხარისხის უზრუნველყოფის და სტრატეგიული დაგეგმვის ერთ დეპარტამენტში გაერთიანებასთან მიმართებით, ხაზი გაუსვა უნივერსიტეტის მცირე ზომას და აღნიშნა, რომ წინა ავტორიზაციის პროცესში ექსპერტთა ჯგუფს არ გაუცია მსგავსი რეკომენდაცია. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს და ევროპული უმაღლესი

განათლების სივრცის საერთაშორისო პრაქტიკა მიუთითებს, რომ ხარისხის უზრუნველყოფა და სტრატეგიული დაგეგმვა არ არის დამოკიდებული უსდ - ს ზომაზე. ეს ნიშნავს, რომ აღნიშნული ორი სფერო უნდა გაიმიჯნოს ფუნქციების და ზედამხედველობის თვალსაზრისით. უნივერსიტეტის ზომის მიუხედავად, ხარისხის უზრუნველყოფა და სტრატეგიული დაგეგმვა მოითხოვს განსხვავებულ მიდგომებს, სპეციალიზებულ ცოდნას და მოქმედების ციკლებს. ხარისხის უზრუნველყოფა ფოკუსირებულია აკადემიური სტანდარტების შენარჩუნებაზე და გაუმჯობესებაზე, პროგრამის ეფექტურობის მონიტორინგზე, აკრედიტაციის სტანდარტებთან და მარეგულირებელ მოთხოვნებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფაზე და უწყვეტი გაუმჯობესების კულტურის ხელშეწყობაზე, მაგალითად, PDCA - დაგეგმე - განახორციელე - შეამოწმე - იმოქმედე ციკლი. სტრატეგიული დაგეგმვა ითვალისწინებს გრძელვადიანი მიზნების დასახვას, ინსტიტუციურ განვითარებას, რესურსების განაწილებას და პოლიტიკის განხორციელებას უნივერსიტეტის ხედვის და მისიის შესაბამისად. აღნიშნული სფეროების ერთ სტრუქტურაში გაერთიანებამ შეიძლება გამოიწვიოს პერსონალის გადატვირთვა, ფუნქციური საზღვრების ბუნდოვანება და საბოლოო ჯამში, ორივე პროცესის ეფექტურობის შემცირება. პასუხისმგებლობების მკაფიო გამიჯვნა ხელს შეუწყობს უფრო ფოკუსირებულ განხორციელებას, გაზრდის ანგარიშვალდებულებას და უზრუნველყოფს უმაღლესი განათლების მართვის საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკასთან შესაბამისობას თუნდაც მცირე ზომის უნივერსიტეტის ფარგლებში (იხილეთ, ქვემოთ მოცემული მე - 2 რეკომენდაცია). აღნიშნული დეპარტამენტის დებულებაში (მე - 2 პარაგრაფის მე - 2 პუნქტი) მითითებულია, რომ ის პასუხისმგებელია საჯარო მოხელეებისთვის პროფესიული განვითარების პროგრამების განხორციელებაზე. თუმცა, ხარისხის უზრუნველყოფის და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტთან ჩატარებული ინტერვიუს დროს დადგინდა, რომ უნივერსიტეტი არ ახორციელებს აღნიშნულ პროგრამებს. დეპარტამენტის ხელმძღვანელმა და კოორდინატორებმა ვერ განმარტეს დებულებაში აღნიშნული ხარვეზის არსებობის მიზეზი (იხილეთ, ქვემოთ მოცემული მე - 3 რეკომენდაცია).

უნივერსიტეტმა წარმოადგინა "ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების" დოკუმენტი. დოკუმენტში მითითებულია, რომ ხარისხის უზრუნველყოფა ეფუძნება PDCA ციკლს. მითითებულია, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის მიზნით, უნივერსიტეტი ახორციელებს:

- პერსონალის საქმიანობის შეფასებას;
- სტუდენტების აკადემიური მიღწევების შეფასებას;
- საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასებას შიდა და გარე დაინტერესებული მხარეების ჩართულობით;
- უნივერსიტეტის რესურსების და სერვისების ხარისხის შეფასებას;
- სტუდენტური კონტინენტის დაგეგმვის მექანიზმის და მეთოდოლოგიის შემუშავებას;
- სხვა მიზნობრივ კვლევებს.

დოკუმენტში მითითებულია კონკრეტული ინსტრუმენტები, რომლებიც გამოიყენება საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასებისას, მათ შორის მითითებულია პროგრამის რაოდენობრივი მაჩვენებლები, სტუდენტების გამოკითხვის შედეგები, კურსდამთავრებულთა და დამსაქმებელთა გამოკითხვის შედეგები, უნივერსიტეტის პერსონალის და სხვა მიზნობრივი ჯგუფების გამოკითხვები, ადგილობრივი და საერთაშორისო მარეგულირებელი დოკუმენტები. გარდა ამისა, აკრედიტაციის და ავტორიზაციის პროცესები მიჩნეულია, როგორც საგანმანათლებლო პროგრამების გაუმჯობესების მთავარი ინსტრუმენტები. თუმცა, აღნიშნული დოკუმენტი არასრულია, ვინაიდან მასში არ არის აღწერილი სხვა სახის შეფასებებისთვის გამოყენებული კონკრეტული ინსტრუმენტები (იხილეთ ქვემოთ მოცემული მე - 4 რეკომენდაცია). დოკუმენტის მე-8 პარაგრაფში (გვ.5) აღნიშნულია, რომ მინიმუმ ერთხელ ყოველ ხუთ წელიწადში, უნივერსიტეტი ქმნის ჯგუფს რომელიც აფასებს ხარისხის

უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტურობას და საჭიროების შემთხვევაში, გასცემს შესაბამის რეკომენდაციებს. ინსტიტუციური შესაძლებლობების გასაძლიერებლად და წამოჭრილ საკითხებზე პროაქტიული რეაგირების მიზნით, უნივერსიტეტმა უფრო ხშირად უნდა ჩაატაროს ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების შეფასება (იხილეთ, ქვემოთ მოცემული მე - 5 რეკომენდაცია). ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ მხოლოდ ხუთწლიანი შეფასების ციკლის გამოყენება ქმნის მნიშვნელოვან რისკებს. თუ ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმი არ არის ეფექტური, დაგვიანებულმა შეფასებამ შეიძლება გაახანგრძლივოს ინსტიტუციური სუსტი მხარეების გამოვლენა და მათზე რეაგირება. უწყვეტი გაუმჯობესება არის ეფექტური ხარისხის უზრუნველყოფის ძირითადი პრინციპი, რომელიც მოითხოვს, რომ მისი მექანიზმები იყოს არა მარტო ციკლური, არამედ ეფუძნებოდეს უკუკავშირს და რეაგირებას. შესაბამისად, უნივერსიტეტმა უნდა ჩამოაყალიბოს მოქნილი შიდა პროცედურები, რომლებიც პრობლემების გამოვლენის შემთხვევაში უზრუნველყოფენ მექანიზმების დაუყოვნებელ და პერიოდულ კორექტირებას. თუმცა, ხარისხის უზრუნველყოფის და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის ხელმძღვანელმა აღნიშნა, რომ მას შემდეგ რაც 2023 წელს ის დაინიშნა აღნიშნულ პოზიციაზე, არ დამდგარა ამ მიმართულებით ცვლილების საჭიროება.

დოკუმენტაციაში წარმოდგენილია სხვადასხვა გამოკითხვის ფორმები (საქალაქო 2.7, გამოკითხვის ფორმები). თუმცა, ზოგიერთ ფორმას აკლია მოკლე ინფორმაცია, რომელიც რესპონდენტს გააცნობს გამოკითხვის მიზანს, მაგალითად, თუ როგორ და როდის გამოიყენება შეფასების შედეგები და როგორ ხორციელდება უკუკავშირის მიწოდება შედეგების ან შემდგომი ქმედებების შესახებ. აუცილებელია, გამოკითხვის ფორმებს დაემატოს აღნიშნული ინფორმაცია, რომ რესპონდენტებს ესმოდეთ მონაწილეობის და ინსტიტუციურ განვითარებაში მათ მიერ შეტანილი წვლილის მნიშვნელობა. აღნიშნული გამჭვირვალობა გააძლიერებს რესპონდენტთა ჩართულობას, გააუმჯობესებს შეგროვებული მონაცემების სიზუსტეს და მხარს დაუჭერს დაწესებულების უწყვეტი გაუმჯობესებას **(იხილეთ ქვემოთ მოცემული მე - 6 რეკომენდაცია).**

უსდ - ს წარმოდგენილი აქვს გამოკითხვის შედეგების ანალიზები (საქალაქო 2.8, გამოკითხვის შედეგების ანალიზი). აღნიშნული ანალიზების შესწავლის შემდეგ, გამოვლინდა შემდეგი ხარვეზები:

- კურსდამთავრებულთა გამოკითხვის ანგარიშები მოიცავს 2020 - 2023 წლებს და ძირითად მიგნებებს. თუმცა, წარმოდგენილი შედეგები ხშირ შემთხვევაში არ არის გაზომვადი. მაგალითად, 2022 წლის ანგარიშში, კურსდამთავრებულების მიერ შეფასებულია მიღებული განათლება და სასწავლო კურსების ხარისხი. შედეგების თანახმად, რესპონდენტების 70% - მა მთლიანობაში, მიღებული განათლება შეაფასა როგორც "საკმაოდ მაღალი ხარისხის", 11% - მა როგორც "საშუალო ხარისხის" და 19% - მა როგორც "ძალიან მაღალი ხარისხის". ანალოგიურად, 16% - მა სასწავლო კურსები მიიჩნია საშუალო ხარისხის მქონედ, 73% - მა შეაფასა საკმაოდ მაღალი ხარისხის მქონედ და 11% - მა როგორც ძალიან მაღალი ხარისხის. მიუხედავად იმისა, რომ პასუხები ზოგადად პოზიტიურია, ისეთი შეფასებები როგორიცაა "საკმაოდ მაღალი" ან "ძალიან მაღალი" სუბიექტური და ბუნდოვანია გაზომვადობის ან შეფასების თვალსაზრისით. თითოეული ხარისხის დონის სტანდარტიზებული მეტრიკის ან კრიტერიუმების გარეშე, რთულია რეალური შესრულების შეფასება ან მონაცემებზე დაფუძნებული გაუმჯობესებების განხორციელება. **(იხილეთ, ქვემოთ მოცემული მე - 7 რეკომენდაცია).**

- ადამიანური რესურსების 2020 - 2024 წლების საანგარიშო პერიოდის გამოკითხვის ანგარიშები მოიცავდა ორ კომპონენტს: (1) ადმინისტრაციული, მოწვეული და აკადემიური პერსონალის კმაყოფილების კვლევებს და (2) პერსონალის შეფასების

ანგარიშებს. მიუხედავად იმისა, რომ კმაყოფილების კვლევების ანგარიშები მოიცავენ ძირითად მიგნებებს, არ არის მითითებული შემდგომი ქმედებები. კერძოდ, ბუნდოვანია თუ რომელი სტრუქტურული ერთეულები იღებენ დასკვნებს შემდგომი რეაგირების მიზნით ან კონკრეტულად რა იგზავნება ხარისხის უზრუნველყოფის და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტში. გარდა ამისა, არ არის წარმოდგენილი ინფორმაცია, თუ როგორ ხორციელდება პოზიტიური ან ნეგატიური უკუკავშირის მიწოდება (მაგალითად, კონკრეტული დეპარტამენტით სრული კმაყოფილება) შესაბამის ერთეულებისთვის. 2024 წლის შეფასების ანგარიშში დაზუსტებულია, რომ უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ გამოიყენა 90 - გრადუსიანი შეფასების მეთოდი. ანგარიშის თანახმად, სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელები შეფასდნენ რექტორის და კანცლერის მიერ, ხოლო არახელმძღვანელ პოზიციებზე მყოფი თანამშრომლები მათი უშუალო ხელმძღვანელების მიერ. არსებობს რამდენიმე საყურადღებო საკითხი, რომელიც უნდა მოგვარდეს: ანგარიში არ მოიცავს შეფასების რეიტინგების განმარტებებს ან კრიტერიუმებს, როგორიცაა "შესანიშნავი", "ძალიან კარგი" და "კარგი". ანგარიშს აკლია ინფორმაცია თითოეულ რეიტინგთან დაკავშირებულ შემდგომ ქმედებებზე, იქნება ეს აღიარებისთვის, განვითარებისთვის თუ გაუმჯობესებისთვის, რაც ზღუდავს შეფასების შედეგების განხორციელებას და გამჭვირვალობას. როგორც აღინიშნა, გამოიყენება პერსონალის შეფასების 90 გრადუსიანი სისტემა, რომელიც მოძველებულია. დოკუმენტში ასევე მითითებულია, რომ სამომავლოდ იგეგმება ძირითადი შესრულების ინდიკატორების (KPI) და მიზნებით მართვის (MBO) სისტემის დანერგვა. თუმცა, ინტერვიუების ფარგლებში, უნივერსიტეტის წარმომადგენლებმა განაცხადეს, რომ აღნიშნული სისტემები უკვე მოქმედებდა, რაც აჩვენებს შეუსაბამობას დოკუმენტაციასა და მიღებულ პასუხებს შორის. ვინაიდან ძირითადი შესრულების ინდიკატორები (KPI) და მიზნებით მართვის სისტემა (MBO) მიეკუთვნებიან რაოდენობრივ მეთოდებს, ექსპერტთა ჯგუფმა ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტს ჰკითხა, თუ როგორ აფასებდა უნივერსიტეტი ხარისხს და თავად შეფასების პროცესს. მათ უპასუხეს, რომ ამ მიზნით კითხვარში გამოყენებული იყო ღია კითხვების გრაფა და ის ამჟამად იყო ერთადერთი გამოყენებული მიდგომა. გარდა ამისა, 2024 წლის კმაყოფილების კვლევის შედეგების თანახმად, პერსონალის უმეტესობამ გამოხატა უნივერსიტეტში პრემიის და წახალისების სისტემის დანერგვით, ანაზღაურების გაზრდის სურვილი. ვინაიდან გამოკითხვა ჩატარდა 2024 წელს, ხოლო ვიზიტი განხორციელდა წლის შუა პერიოდში, ექსპერტთა ჯგუფი დაინტერესდა, იწყებდა თუ არა უნივერსიტეტი აღნიშნული მიმართულებით მუშაობას. უნივერსიტეტმა დაზუსტებით განაცხადა, რომ პრემიის სისტემა არსებობს და დეტალურად იყო აღწერილი შრომით ხელშეკრულებებში. თუმცა, გაურკვეველია, თუ რატომ არის ეს საკითხი მითითებული 2024 წლის შეფასების ანგარიშში, თუ კი 2022 წელს სისტემა უკვე არსებობდა. **(იხილეთ ქვემოთ მოცემული მე - 7 რეკომენდაცია).**

- ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით წარმოდგენილია ორი გამოკითხვის შედეგი. ინტერნაციონალიზაციასთან დაკავშირებით აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის გამოკითხვა (1) და სტუდენტების გამოკითხვა (2). აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის გამოკითხვის შემთხვევაში, დოკუმენტი მოიცავს რეკომენდაციებს, რომლებიც მიმართულია სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულებში ინტერნაციონალიზაციის გაძლიერებაზე უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმის შესაბამისად. თუმცა, არცერთი პირდაპირი რეკომენდაცია არ არის გაცემული ხარისხის უზრუნველყოფის და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის მიმართულებით, მიუხედავად იმისა, რომ ინტერნაციონალიზაცია იკვეთება აღნიშნული დეპარტამენტის

ძირითად ფუნქციებთან. ინტერნაციონალიზაციის შესახებ სტუდენტების გამოკითხვა მოიცავს მიგნებებს, თუმცა ხაზგასმული არ არის შემდგომი ქმედებები ან მიღებულ შედეგებზე რეაგირების შეთავაზებული ღონისძიებები.

- შრომის ბაზრის გამოკითხვები შედარებით სრულყოფილია, ვიანიდან მოიცავს დასკვნებს და ზოგიერთ შემთხვევაში განმარტებულია, თუ როგორ იქნა გამოყენებული გამოკითხვის შედეგები საგანმანათლებლო პროცესის კონკრეტულ ასპექტებთან დაკავშირებით.
- საბიბლიოთეკო სერვისის მიმართულებით - წარმოდგენილია 2022 - დან 2024 წლამდე ჩატარებული გამოკითხვები. თუმცა, ანგარიშს აკლია შეგროვებული მონაცემების ანალიზი და ინფორმაცია თუ როგორ იქნა გამოყენებული შედეგები და რა გაუმჯობესდა დასკვნების საფუძველზე.
- ხარისხის უზრუნველყოფის გამოკითხვები - ხარისხის უზრუნველყოფის გამოკითხვები, როგორცაა სტუდენტების მიერ საგნების შეფასება, სტუდენტების ზოგადი კმაყოფილება, სტუდენტების მიერ ლექტორების, კაფეტერიის მომსახურების შეფასება კარგად არის სტრუქტურირებული, წარმოდგენილია დეტალები გამოკითხვების მიზნების, სამიზნე აუდიტორიის, მეთოდოლოგიის და ძირითადი მიგნებების შესახებ. თუმცა, არ არის მითითებული, თუ როგორ ხდება მიგნებების მიწოდება შესაბამისი ერთეულებისთვის ან დაინტერესებული მხარეებისთვის და რა არის შემდგომი ნაბიჯები.
- მაგისტრანტების და დოქტორანტების ხელმძღვანელობის შეფასება - წარმოდგენილი გამოკითხვები კარგად არის სტრუქტურირებული. თუმცა, არ არის დაკონკრეტებული თუ რომელ სტრუქტურულ ერთეულებს ან პიროვნებებს ეხება ძირითადი რეკომენდაციების შემდგომი გათვალისწინებისა და მოქმედების მიზნით.

ყველა გამოკითხვის შედეგების მიმართებით: უსდ - მ წარმოადგინა შეფასების ანგარიშები წლების მიხედვით. თუმცა, რეკომენდებულია, მონაცემთა ანალიზის მიზნით გამოყენებული იყოს შედარებითი მიდგომა - შედეგების მონიტორინგი რამდენიმე წლის განმავლობაში - რომ დროთა განმავლობაში უკეთ იყოს შესწავლილი და გამოვლენილი ტენდენციები და სხვადასხვა შიდა და გარე დაინტერესებული მხარეების კმაყოფილების დინამიკა. აღნიშნული უზრუნველყოფს პროგრესის, სტაგნაციის ან უარყოფითი მაჩვენებლის მკაფიო სურათს და მხარს უჭერს დასაბუთებული გადაწყვეტილებების მიღებას. **(იხილეთ ქვემოთ მოცემული მე - 8 რეკომენდაცია).** ზოგიერთი გამოკითხვის ანგარიში არ შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებს, სტრუქტურის და შინაარსის თვალსაზრისით. სრული და კარგად სტრუქტურირებული გამოკითხვის ანგარიში უნდა მოიცავდეს გამოკითხვის მიზანს, სამიზნე აუდიტორიას, მეთოდოლოგიას, მონაცემთა შეგროვების კონკრეტულ მეთოდებს, შედეგების ანალიზს (მათ შორის ანალიტიკურ მიდგომას და გამოყენებულ ინსტრუმენტებს) და მითითებას, თუ ვის ეგზავნება შედეგები და რა მიზნით. **(იხილეთ ქვემოთ მოცემული მე - 9 და მე - 10 რეკომენდაციები).** არ არის მნიშვნელოვანი, თუ რომელი კონკრეტული სტრუქტურული ერთეულები არიან პასუხისმგებელნი გამოკითხვების ჩატარებაზე, ვიანიდან ყველა გამოკითხვის შედეგს შეაქვს წვლილი ხარისხის უზრუნველყოფის მთლიან სისტემაში. შესაბამისად, აღნიშნულ კომპონენტში წარმოდგენილი რეკომენდაციები მოცემულია ინსტიტუციური ხარისხის უზრუნველყოფის კონტექსტში.

იმის გათვალისწინებით, რომ ყველა გამოკითხვა წარმოადგენს შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ნაწილს, შეზღუდულია მკაფიო კავშირი გამოკითხვის შედეგებსა და ხელშესახებ გაუმჯობესებებს შორის განათლების სხვადასხვა ასპექტში. მკაფიოდ არ არის ჩამოყალიბებული თითოეული გამოკითხვის მთავარი მიზანი და მოსალოდნელი შედეგები, განსაკუთრებით ხარისხის უზრუნველყოფასთან დაკავშირებით, რაც ართულებს

განათლების ხარისხზე მათი რეალური გავლენის შეფასებას. შესაბამისად, ბუნდოვანია თუ რამდენად ეფექტურად ხორციელდება PDCA (დაგეგმე - განახორციელე - შეამოწმე - იმოქმედე) ციკლის ყველა ეტაპი. ინსტიტუციური დოკუმენტების ანალიზის და ვიზიტის ფარგლებში ჩატარებული ინტერვიუების შედეგების გათვალისწინებით, ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება ძირითადად ახორციელებს PDCA ციკლის პირველ ორ ეტაპს - დაგეგმე (ხარისხის დაგეგმვა) და განახორციელე (დაგეგმილი ქმედებების განხორციელება). თუმცა, შემდგომი ეტაპები - შეამოწმე (მონიტორინგი და შეფასება) და იმოქმედე (შეფასების შედეგებზე დაფუძნებული ქმედებების განხორციელება) ჯერ არ არის სრულად განვითარებული ან სისტემატურად განხორციელებული. აღნიშნული მიუთითებს, რომ უსდ - მ აქცენტი უნდა გააკეთოს ეფექტური მონიტორინგის და შეფასების კრიტერიუმების შემუშავებასა და გამოყენებაზე, ხარისხის უზრუნველყოფის პროცედურების სრულად განხორციელების მიზნით. მიმდინარე ეტაპზე, ხარისხის კულტურა არ არის სრულად ჩამოყალიბებული. აღნიშნული დადასტურდა ვიზიტის დროს ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წარმომადგენლებთან ჩატარებული ინტერვიუების ფარგლებში. დეპარტამენტის ხელმძღვანელმა აღიარა PDCA ციკლის განხორციელებასთან დაკავშირებული პროცედურული ხარვეზები, კონკრეტულად ხაზი გაუსვა "შეამოწმე" ეტაპის განხორციელებასთან დაკავშირებულ გამოწვევას (იხილეთ ქვემოთ მოცემული მე - 11 რეკომენდაცია).

ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტი გამოკითხვების მეშვეობით ძირითადად აგროვებს რაოდენობრივ მონაცემებს. თუმცა, მნიშვნელოვანი და სრულყოფილი ანალიზისთვის, აუცილებელია, როგორც რაოდენობრივი, ისე თვისებრივი მონაცემების შეგროვება და გამოყენება. ინტერვიუს დროს, დეპარტამენტის წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ თვისებრივი მონაცემების შესაგროვებლად დამატებით გამოიყენება ფოკუს ჯგუფები, რაც წარმოადგენს დამატებით ინსტრუმენტს და არ არის სისტემატურად ინტეგრირებული ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემაში (იხილეთ, ქვემოთ მოცემული მე - 12 რეკომენდაცია).

შეფასების კრიტერიუმების თანახმად, უსდ-ს ხელმძღვანელობა გადაწყვეტილებების მიღებისას და დაწესებულების განვითარების ხელშეწყობის მიზნით, უნდა იყენებდეს ხარისხის უზრუნველყოფის შედეგებს. ინტერვიუების დროს, უსდ - ის დამფუძნებლის სრულყოფილებიანმა წარმომადგენელმა (მთავარეპისკოპოსმა) ისაუბრა თავის როლზე სტრატეგიული გადაწყვეტილებების მიღებაში, განსაკუთრებით ინტერნაციონალიზაციის და პროგრამების შრომის ბაზრის საჭიროებებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფის მიმართულებით. რექტორმა, კანცლერმა და ვიცე - რექტორმა აღნიშნეს, ისინი მჭიდროდ თანამშრომლობენ ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტთან პოლიტიკის შემუშავების, სტუდენტების შეფასების საკითხებზე მუშაობის თუ რეგულარული კონტაქტის შენარჩუნების თვალსაზრისით. მიუხედავად იმისა, რომ ხელმძღვანელობა ჩართულია ხარისხის უზრუნველყოფის საქმიანობაში, ბუნდოვანია თუ, როგორ იყენებენ ხარისხის უზრუნველყოფის მონაცემებს გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში. აღნიშნული მიუთითებს გადაწყვეტილების მიღებისას ხარისხის უზრუნველყოფის ინფორმაციის უფრო ორგანიზებულად და თანმიმდევრულად გამოყენების საჭიროებაზე. უსდ - ის სხვა ძირითადმა ფუნქციურმა ერთეულებმა აღნიშნეს, რომ ისინი იღებენ მხარდაჭერას ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტისგან. მაგალითად, დეკანებმა აღნიშნეს, რომ მიიღეს სამართლებრივი რჩევა საგანმანათლებლო პროგრამების გადახედვის შესახებ, ხოლო დეპარტამენტების ხელმძღვანელებმა აღნიშნეს, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტმა მიაწოდა მითითებები პროგრამების საქართველოს

საკანონმდებლო მოთხოვნებთან და დარგობრივ მახასიათებელთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად. **(იხილეთ, ქვემოთ მოცემული მე - 13 რეკომენდაცია).**

ინტერვიუების დროს, უნივერსიტეტის პერსონალმა განაცხადა, რომ თვითშეფასების პროცესში ჩართული იყო ყველა დეპარტამენტი, განაწილებული პასუხისმგებლობებით. თუმცა, მოგვიანებით გამოირკვა, რომ პროცესში არ მონაწილეობდნენ სტუდენტები და დამსაქმებლები. ინსტიტუციური თვითშეფასება წარმოადგენს სისტემატურ, მტკიცებულებებზე დაფუძნებულ პროცესს, რომლის დროსაც დაწესებულება კრიტიკულად აფასებს თავის საქმიანობას, პოლიტიკას, პრაქტიკას და შედეგებს. თვითშეფასების ანგარიში, როგორც ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესის ძირითადი ელემენტი, უნდა ასახავდეს ძირითადი დაინტერესებული მხარეების ხედვებს. სტუდენტების და დამსაქმებლების ჩართულობის ნაკლებობა შემაშფოთებელია, უნივერსიტეტის მიერ სტუდენტზე ორიენტირებული გარემოს უზრუნველყოფის ვალდებულების გათვალისწინებით (იხილეთ, ქვემოთ მოცემული მე - 14 რეკომენდაცია).

ინტერვიუების დროს, გამოცდების ცენტრის, ენების ცენტრის და თარგმნისა და თარჯიმნის უმაღლესი სკოლის წარმომადგენლებმა დააზუსტეს თავიანთი როლები და აღნიშნეს უნივერსიტეტის მესამე მისიაში მათ მიერ შეტანილი წვლილი. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული ერთეულები თავს მიიჩნევენ დამოუკიდებელ ერთეულებად, რეალურად ისინი წარმოადგენენ უნივერსიტეტის დაქვემდებარებაში მყოფ სტრუქტურებს, რომლებიც ანგარიშვალდებულნი არიან ვიცე - რექტორის და რექტორის წინაშე. ხარისხის გაზიარებული კულტურის შესაბამისად, ისინი ასევე წარმოადგენენ ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესების მთავარ მოქმედ პირებს. მიუხედავად იმისა, რომ ისინი ფლობენ ღირებულ მონაცემებს, განსაკუთრებით აკადემიური დაგეგმვის თვალსაზრისით, მათი მონაწილეობა შიდა გამოკითხვებში შეზღუდულია და მათი მიგნებები არ არის ფორმალურად ინტეგრირებული აკადემიურ ან ადმინისტრაციულ დაგეგმვაში. შესაბამისად, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ მათი მოსაზრებები სისტემატურად უნდა იყოს გათვალისწინებული ინსტიტუციური ხარისხის და შესაბამისობის გასაძლიერებლად **(იხილეთ, ქვემოთ მოცემული მე - 15 რეკომენდაცია).**

ინტერვიუს დროს, აკადემიურმა პერსონალმა დაადასტურა, რომ ავსებენ თვითშეფასების ფორმებს, იღებენ სტუდენტების შეფასებების უკუკავშირის და საჭიროების შემთხვევაში, ითვალისწინებენ მათ რჩევებს.

მოწვეულმა პერსონალმა დაადასტურა, რომ შეავსეს თვითშეფასების ფორმები. თუმცა, აღნიშნეს, რომ არ იღებენ უკუკავშირის სტუდენტების მიერ მათი სასწავლო კურსების შეფასების შესახებ. გარდა ამისა, აღინიშნა, რომ ისინი ავსებენ ადმინისტრაციულ მხარდაჭერასთან და ინფრასტრუქტურის შეფასებასთან დაკავშირებულ კითხვარებს, არ იღებენ გამოკითხვების შედეგების საერთო ანალიზს ან ძირითადი მიგნებების მოკლე შეჯამებას. უკუკავშირის და კომუნიკაციის ნაკლებობა პირდაპირ გავლენას ახდენს PDCA ციკლის ეფექტურობაზე და ხარისხის უზრუნველყოფაზე **(იხილეთ ქვემოთ მოცემული მე - 16 რეკომენდაცია).**

დამსაქმებლებთან ჩატარებული ინტერვიუს დროს, ზოგიერთმა დამსაქმებელმა აღნიშნა, რომ იღებდნენ შეფასების ფორმებს ოფიციალური საკომუნიკაციო არხების მეშვეობით, ხოლო სხვებმა აღნიშნეს ელექტრონული ფოსტით არაფორმალური კომუნიკაცია. თანმიმდევრულობის და ეფექტურობის გაძლიერების მიზნით, უკუკავშირი უნდა იყოს ინსტიტუციურად სტრუქტურირებული და სტანდარტიზებული. რამდენიმე დამსაქმებელმა განმარტა პროგრამის შემუშავებაში მათ მიერ შეტანილი წვლილი ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად.

სტუდენტებთან ჩატარებული ინტერვიუს დროს, მათ დაადასტურეს, რომ აფასებდნენ განათლების ხარისხს, სერვისებს და ინფრასტრუქტურას და მოიყვანეს მაგალითები მათი მოსაზრებების გათვალისწინების შესახებ.

უსდ - მ წარმოადგინა "ხარისხის უზრუნველყოფის შედეგების გამოყენების პროცედურის" დოკუმენტი და შესაბამისი დანართები. ძირითადად, დოკუმენტში მითითებულია შეფასებები, რომლებიც ხორციელდება სხვადასხვა ძირითადი ფუნქციების მიმართულებით. ექვგარეშა, რომ სანგუ ახორციელებს შეფასებებს. აღნიშნული დოკუმენტი ფოკუსირებული უნდა იყოს შეფასების / გამოკითხვის შედეგების გამოყენებაზე.

ინტერვიუს დროს, ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტმა დააზუსტა, რომ დეპარტამენტი ახორციელებს მართვის ეფექტურობის შეფასებას (საქადალდე 2.5.) ინსტიტუციურ, სტრუქტურულ და ინდივიდუალურ დონეზე. ინსტიტუციურ დონეზე, ინდიკატორები განსაზღვრულია სტრატეგიული განვითარების გეგმაში. ინდივიდუალურ დონეზე, მართვის ეფექტურობა ფასდება თანამშრომლის კმაყოფილების კვლევის გამოყენებით (კითხვარის ფორმა თან ერთვის დოკუმენტს). სტრუქტურულ დონეზე, დამტკიცებულია დანართი 1, თუმცა, მას აკლია განსაზღვრული შეფასების სკალა. კერძოდ, შეფასების კრიტერიუმები "სრულად შესრულებული", "ნაწილობრივ შესრულებული" და "შეუსრულებელი", მკაფიოდ არ არის ჩამოყალიბებული.

ინსტიტუციურ დონეზე მონიტორინგი მოიცავს სტრატეგიული განვითარების / სამოქმედო გეგმით განსაზღვრული მიზნების / აქტივობების განხორციელების თუ განუხორციელებლობის შესახებ ინფორმაციის ანალიზს შესრულების ინდიკატორების მიხედვით. მონიტორინგის პროცესის ფარგლებში, ფასდება მიზნების ეფექტურობა, თუმცა, არ არის მითითებული აღნიშნული შეფასების კრიტერიუმები.

მონიტორინგი სტრუქტურული ერთეულის დონეზე მოიცავს ხელმძღვანელების მიერ თავიანთი სტრუქტურული ერთეულის საქმიანობის შეფასებას ყოველი კალენდარული წლის ბოლოს, აღნიშნული წლის N1 დანართით დამტკიცებული ფორმის შესაბამისად. თუმცა, დოკუმენტში არ არის მითითებული შეფასების კრიტერიუმები და შეფასების სკალა.

მონიტორინგი ინდივიდუალურ დონეზე მოიცავს თანამშრომლის კმაყოფილების კვლევას. საჭიროა გადაიხედოს კითხვების ფორმულირება.

სანგუ-ს შემუშავებული აქვს სტუდენტური კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი (საქადალდე 2.10), რომელიც ხორციელდება უსდ - ს მიერ განსაზღვრული მეთოდოლოგიის შესაბამისად; სტუდენტური კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია ითვალისწინებს უსდ - ს რესურსებს, შესაბამის მაჩვენებლებს და სამიზნე ნიშნულებს, რომლებიც დამტკიცებულია უნივერსიტეტის მიერ. მიმდინარე ეტაპზე, უსდ - ს სტუდენტური კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგიის გათვალისწინებით, უსდ - ს ჰყავს 1047 აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტი, 941 სტუდენტი შეჩერებული სტატუსით. სასწავლო სივრცე შეადგენს 3 119.8 კვ.მ., საგანმანათლებლო საქმიანობაში ჩართულია 44 აფილირებული პერსონალის წევრი. დაგეგმვის დოკუმენტში განსაზღვრული სამიზნე ნიშნულების გათვალისწინებით, 50 სტუდენტს უნდა ჰყავდეს 1 აფილირებული პერსონალი და 1 სტუდენტზე გამოყოფილი უნდა იყოს 2.5 კვ.მ. აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტებისთვის, აღნიშნული რესურსები ადეკვატურია.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

კომპონენტის მტკიცებულება/ინდიკატორები, მათ შორის შესაბამისი დოკუმენტები, გასაუბრებების შედეგები და ა.შ.

- ვიზიტის დროს ჩატარებული ინტერვიუების შედეგები;

- ხარისხის უზრუნველყოფის და სტრატეგიული განვითარების სამსახურის დებულება;
- სანგუს ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები;
- გამოკითხვის ფორმები და შედეგები;
- სტუდენტთა კონტინენტის დაგეგმვის მექანიზმი;
- ხარისხის უზრუნველყოფის შედეგების გამოყენების პროცედურა და დანართები;
- მართვის ეფექტურობის შეფასება.

რეკომენდაციები

1. რეკომენდებულია, მეტი ეფექტურობისა და ფოკუსისთვის, ფუნქცია-მოვალეობები, რომლებიც პირდაპირ არ უკავშირდება ხარისხის უზრუნველყოფას, გადანაწილდეს სხვა შესაბამის ადმინისტრაციულ, სტრუქტურულ ერთეულზე.
2. რეკომენდებულია, უფრო ფოკუსირებული მუშაობის მიზნით, უნივერსიტეტმა მკაფიოდ გამიჯნოს ხარისხის უზრუნველყოფის და სტრატეგიული დაგეგმვის ფუნქციები, , თავიდან აიცილოს პერსონალის გადატვირთვა და საუკეთესო პრაქტიკების შესაბამისად, გაზარდოს ანგარიშვალდებულება.
3. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა გადახედოს და ცვლილებები შეიტანოს ხარისხის უზრუნველყოფის და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის დებულებაში, რათა წარმოდგენილი ფუნქციები ასახავდეს დეპარტამენტის რეალურ სამუშაო მიმართულებას.
4. რეკომენდებულია, „ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების“ დოკუმენტს, შეფასების ყველა მიმართულებით, დაემატოს შეფასების ინსტრუმენტები, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ინსტიტუციური შეფასების მიმართ სრულყოფილი და გამჭვირვალე მიდგომა.
5. რეკომენდებულია, უსდ - მ უფრო ხშირად ჩაატაროს ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების შიდა შეფასებები, რომ დანერგოს ხარისხის კულტურა.
6. რეკომენდებულია, გამოკითხვის ფორმებს დაემატოს მოკლე აღწერილობა გამოკითხვის მიზნის, შედეგების გამოყენების, შედეგების შესახებ რესპონდენტების ინფორმირების გზების ან შემდგომი ქმედებების შესახებ.
7. რეკომენდებულია, შემუშავდეს და კითხვარებში აისახოს სტანდარტიზებული შეფასების სკალა მკაფიოდ განსაზღვრული კრიტერიუმებით, რათა უზრუნველყოფილი იყოს უკუკავშირის და გამოკითხვის შედეგების თანმიმდევრული ინტერპრეტაცია და დროთა განმავლობაში უსდ-ში მიღებული განათლების ხარისხის უფრო ზუსტი გაზომვა.
8. რეკომენდებულია, გამოკითხვის შედეგების შედარებითი ანალიზი, სადაც საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში გაანალიზებული იქნება ტენდენციები და გრძელვადიანი ხედვების საფუძველზე, ხელს შეუწყობს მონაცემებზე დაფუძნებულ სტრატეგიულ დაგეგმვას.
9. რეკომენდებულია, შემუშავდეს გამოკითხვის შედეგებზე შემდგომი რეაგირების მკაფიო პროცესი და მოხდეს ამ პროცესის დოკუმენტირება; მათ შორის დაზუსტდეს, თუ რომელი სტრუქტურული ერთეულები მიიღებენ შედეგებს, რა სახის ინფორმაცია იქნება გაზიარებული ხარისხის უზრუნველყოფის და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტთან და რა მიზნით.
10. რეკომენდებულია, გამოკითხვის ანგარიშებს ჰქონდეს სტანდარტიზებული სტრუქტურა, საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკის შესაბამისად. აღნიშნული მოიცავს გამოკითხვის ანგარიშის მიზნის განსაზღვრას, სამიზნე აუდიტორიას, მეთოდოლოგიას, მონაცემთა

ანალიზის მიდგომას და შემდგომი რეაგირების აქტივობებს, სადაც დეტალურად იქნება აღწერილი, თუ როგორ და ვის მიერ იქნება გამოყენებული შედეგები. 11.რეკომენდებულია, უსდ - მ განხორციელოს სრული PDCA ციკლი მკაფიო, გაზომვადი და სისტემური მონიტორინგის და შეფასების კრიტერიუმების შემუშავებით და გამოყენებით. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა გამახვილდეს PDCA ციკლის „შეამოწმე“ და „იმოქმედე“ ფაზებზე, არამხოლოდ ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესების განხორციელების, არამედ მათი ეფექტური შეფასებისა და გაუმჯობესების მიზნით, რაც დაწესებულებაში ხარისხის კულტურის ჩამოყალიბებას შეუწყობს ხელს. 12.რეკომენდებულია, ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტმა რაოდენობრივ გამოკითხვებთან ერთად, სისტემურ დონეზე, გამოიყენოს თვისებრივი მონაცემების შეგროვების მეთოდები. 13.რეკომენდებულია, ხელმძღვანელობის გადაწყვეტილებები ეფუძნებოდეს ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესების ძირითად შედეგებს. 14.რეკომენდებულია, უსდ - მ ჩართოს სტუდენტები და დამსაქმებლები სამომავლოდ თვითშეფასების პროცესში. 15.რეკომენდებულია, ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესში ჩაერთოს ყველა დაქვემდებარებული ერთეული, როგორცაა საგამოცდო ცენტრი, ენების ცენტრი და მთარგნელობითი და თარჯიმანთა უმაღლესი სკოლა, ვინაიდან მათ გააჩნიათ ღირებული სტატისტიკური მონაცემები და ხედვები, რაც მნიშვნელოვანია მონაცემებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილების მისაღებად. 16. რეკომენდებულია, განხორციელდეს, ინსტიტუციურ დონეზე, უკუკავშირის პროცესის სტრუქტურირება და სტანდარტიზება.
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
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: ეთიკის, კეთილსინდისიერების და აკადემიური თავისუფლების პრინციპების დასაცავად, უსდ - ს შემუშავებული აქვს სამართლებრივი ჩარჩო. დაწესებულება ხელმძღვანელობს ორი ძირითადი მარეგულირებელი დოკუმენტით: ეთიკის კოდექსი (დამტკიცებულია N14

ბრძანებით, 2019 წლის 7 მაისი) და შრომისდებულება (დამტკიცებულია N13 - კ ბრძანებით, 2024 წლის 29 ოქტომბერი). აღნიშნული დოკუმენტები საჯაროა და ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებ - გვერდზე, რაც უზრუნველყოფს გამჭვირვალობას ყველა დაინტერესებული მხარისთვის.

ეთიკის კოდექსი განსაზღვრავს სტუდენტების და პერსონალის ქცევის წესებს, დისციპლინურ პროცედურებს და დარღვევებისთვის გათვალისწინებულ სანქციებს და წარმოადგენს ეთიკური ქცევის სახელმძღვანელოს როგორც აკადემიურ, ისე ადმინისტრაციულ კონტექსტში. დისციპლინური პროცესი მკაფიოდ არის დარეგულირებული: სტუდენტებისათვის გამოყენებული ზომები მოიცავს როგორც გაფრთხილებას, ისე სტუდენტის სტატუსის შეწყვეტას, ხოლო პერსონალის სანქციები მოიცავს საყვედურს, თანამდებობრივ დაქვეითებას ან გათავისუფლებას. ორივე შემთხვევაში, პროცესი იმართება სპეციალური კომისიის მიერ, რომელიც უზრუნველყოფს პროცედურულ სამართლიანობას, მტკიცებულებების წარდგენის და გადაწყვეტილებების გასაჩივრების უფლებას.

შრომის დებულება მჭიდროდ შეესაბამება უნივერსიტეტის ეთიკურ ჩარჩოს და დეტალურად არეგულირებს სამუშაო ურთიერთობებს და ორგანიზაციულ პროცედურებს. მკაფიოდ არის განსაზღვრული დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძვლები და სანქციების დაწესების კრიტერიუმები. ამავე დროს, უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს წახალისების და დაჯილდოვების ფორმალური პროცედურები, როგორცაა მაღლობის წერილები, სერტიფიკატები, ფულადი საჩუქრები და ერთჯერადი ფინანსური ჯილდოები.

აკადემიური კეთილსინდისიერების თვალსაზრისით, უნივერსიტეტში დანერგილია პლაგიატის გამოვლენის და თავიდან აცილების სისტემა. პლაგიატის გამოვლენის, თავიდან აცილების და რეაგირების წესები ვრცელდება როგორც სტუდენტებზე, ისე პერსონალზე. აღნიშნული რეგულაცია განსაზღვრავს პლაგიატის სხვადასხვა ფორმას, პრევენციულ ზომებს და რეაგირების მექანიზმებს. ამ პოლიტიკის განსახორციელებლად, საპილოტე ეტაპის შემდგომ, 2019 წლიდან უნივერსიტეტი იყენებს StrikePlagiarism - ის პლაგიატის გამოვლენის პლატფორმას. მაგისტრანტების და დოქტორანტების საბოლოო ნაშრომები ექვემდებარება ელექტრონულ შემოწმებას, შესაბამის პერსონალს ეკისრება პასუხისმგებლობა უზრუნველყონ სტუდენტების ინფორმირება პლაგიატის რისკების, ეთიკური სტანდარტების და შესაძლო სანქციების შესახებ. ხელშეკრულება, რომელიც საშუალებას იძლევა წელიწადში გადამოწმდეს 300 - მდე დოკუმენტი, ძალაშია 2025 წლის ნოემბრამდე. სასურველია, უნივერსიტეტმა გამოიყენოს პლაგიატის გამოვლენის პროგრამული უზრუნველყოფის გაუმჯობესებული პაკეტი.

აკადემიური კეთილსინდისიერების შემდგომი მხარდაჭერის მიზნით, უნივერსიტეტი აწყოზს საინფორმაციო შეხვედრებს და შემუშავებული აქვს დამატებითი დოკუმენტები, როგორცაა "პლაგიატი და მისი თავიდან აცილების გზები" და "პლაგიატის ბუნება და თავიდან აცილების ინსტრუქციები". აღნიშნული რესურსები სტუდენტებს და პერსონალს აწვდის ინფორმაციას, თუ როგორ დაგეგმონ და სწორად შეასრულონ აკადემიური ნაშრომი, რაც ამცირებს გაუთვალისწინებელი გადაცდომის რისკებს.

უნივერსიტეტი ასევე აჩვენებს აკადემიური თავისუფლების უზრუნველყოფის მკაფიო ვალდებულებას. ეთიკის კოდექსის თანახმად, აკადემიური და მოწვეული პერსონალი სარგებლობს სრული ავტონომიით აუდიტორიაში. თუ აკადემიური თავისუფლება გაგებულია როგორც უნარი სილაბუსში დამოუკიდებლად განისაზღვროს კურსის შინაარსი, სწავლების მეთოდები და შეფასების კომპონენტები, შეიძლება ითქვას, რომ დაცულია აკადემიური თავისუფლების პრინციპები. ინტერვიუების დროს, აკადემიურმა და მოწვეულმა პერსონალმა დაადასტურა, რომ მათ უფლება აქვთ სწავლების დროს თავისუფლად გამოხატონ

შეხედულებები და ვერ გაიხსენეს დარღვევის შემთხვევები, ვინაიდან მათი საქმიანობა შეესაბამებოდა სამართლებრივ და ინსტიტუციურ სტანდარტებს. ეთიკასთან დაკავშირებული დოკუმენტები, მათ შორის ეთიკის კოდექსი, შრომის დებულება და პლაგიატის გამოვლენის და რეაგირების პროცედურა, საჯაროდ ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ოფიციალურ ვებ - გვერდზე ქართულ ენაზე (იხილეთ 2.1 კომპონენტში გაცემული რეკომენდაცია). დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ მარეგულირებელ ჩარჩოებზე ღია წვდომის უზრუნველყოფით, უნივერსიტეტი საშუალებას აძლევს სტუდენტებს, პერსონალს და გარე დაინტერესებულ მხარეებს გაეცნონ პრინციპებს, პასუხისმგებლობებს და პროცედურულ გარანტიებს, რომლებიც დაწესებულებაში უზრუნველყოფენ ეთიკურ ქცევას და აკადემიურ კეთილსინდისიერებას. აღნიშნულ მექანიზმებთან ერთად, რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა შეიმუშაოს მართვაში, სწავლებაში და კვლევაში ხელოვნური ინტელექტის გამოყენების ინსტიტუციური პოლიტიკა. ვინაიდან ხელოვნური ინტელექტის ინსტრუმენტები სულ უფრო აქტიურად გამოიყენება აკადემიურ და ადმინისტრაციულ საქმიანობაში, ეთიკური გამოყენების და აკადემიურ სტანდარტებთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად და ინტელექტუალური საკუთრების დასაცავად აუცილებელია მკაფიო სახელმძღვანელო პრინციპების შემუშავება. პოლიტიკა უნდა ითვალისწინებდეს გამჭვირვალობას, ადამიანის ზედამხედველობას, მონაცემთა დაცვას და ხელოვნურ ინტელექტზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებების მიღების საზღვრებს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: მიუთითეთ კომპონენტის შესაბამისი მტკიცებულებები / ინდიკატორები (დოკუმენტები, ინტერვიუს შედეგები და სხვა).
რეკომენდაციები: 1. რეკომენდებულია, შემუშავდეს მმართველობის, სწავლებისა და კვლევის მიმართულებით, ხელოვნური ინტელექტის გამოყენების ინსტიტუციური პოლიტიკა.
რჩევები: • სასურველია, სანგუ-მ განაახლოს პლაგიატის გამოვლენის პროგრამული უზრუნველყოფის პაკეტი. • სასურველია, რომ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციამ იმუშაოს საგანმანათლებლო, კვლევით და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის ჩართულობის მექანიზმის ეფექტურობის გაზრდაზე. • სასურველია, უნივერსიტეტმა გააძლიეროს მუშაობა აფილირებული აკადემიური და მოწვეული პერსონალის პროფესიული განვითარების მიმართულებით. • სასურველია, რომ უნივერსიტეტმა განახორციელოს ღონისძიებები აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ჩართულობით, კოლეგიური თანამშრომლობის გასაუმჯობესებლად. • სასურველია, CV ის ერთიანი საუნივერსიტეტო ფორმის შემუშავება (ისეთი კომპონენტებით, როგორიცაა განათლება, სამუშაო გამოცდილება, პუბლიკაციები და ა.შ.), რომელიც ხელს შეუწყობს პერსონალის მონაცემების შეგროვებასა და დამუშავებას.
საუკეთესო პრაქტიკა(ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

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

3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უსდ - ს შემუშავებული აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, განვითარების და გაუმჯობესების მეთოდოლოგია, რომელიც აღწერილია "საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, განვითარების და გაუმჯობესების მეთოდოლოგიის" დოკუმენტში.

საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვა ხორციელდება უნივერსიტეტის მისიის და მიზნების შესაბამისად. ახალი პროგრამის ინიცირება წარმოადგენს სკოლის დეკანის პასუხისმგებლობას, რომელიც ეფუძნება უნივერსიტეტის პრიორიტეტებს, შრომის ბაზრის და დამსაქმებლების მოთხოვნების ანალიზს, ასევე სხვა შესაბამის ფაქტორებს.

პროგრამების შემუშავებაში და გაუმჯობესებაში ჩართულია ყველა შესაბამისი დაინტერესებული მხარე, რომლებიც მონაწილეობენ საგანმანათლებლო პროგრამის დარგობრივ საბჭოში. სკოლის საბჭოს შემადგენლობაში შედიან პროგრამის ხელმძღვანელები, აკადემიური / მოწვეული პერსონალი, სტუდენტები, კურსდამთავრებულები, დამსაქმებლები და სხვა დაინტერესებული მხარეები.

პროგრამებში ცვლილებები ხორციელდება პროგრამის ხელმძღვანელების, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის მიერ. პროგრამის შემუშავების, შეფასების და ცვლილებების განხორციელების ადმინისტრაციულ, ორგანიზაციულ და საინფორმაციო მხარდაჭერას უზრუნველყოფენ სკოლის დეკანი და პროგრამის ხელმძღვანელები, რომლებიც ზედამხედველობენ და პერიოდულ კონტროლს უწევენ აღნიშნულ პროცესებს. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური აფასებს პროგრამების შესაბამისობას საკანონმდებლო მოთხოვნებთან, სტანდარტებთან და რეგულაციებთან.

პროგრამების შემუშავების, შეფასების და მოდიფიცირების პროცესში აქტიურად მონაწილეობენ დაინტერესებული მხარეები, მათ შორის პროგრამის განმახორციელებლები, სტუდენტები, კურსდამთავრებულები და პოტენციური დამსაქმებლები. აღნიშნული მიზნით გამოიყენება გამოკითხვები, ინტერვიუები და კომუნიკაციის სხვა საშუალებები (ელექტრონული ფოსტა, შეხვედრები).

უსდ აანალიზებს გამოკითხვების საფუძველზე მიღებულ მონაცემებს და მუდმივად ცვალებადი გარემოს შესაბამისად მუშაობს პროგრამების განახლებაზე და განვითარებაზე.

საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამები, ასევე მათში ცვლილებების განხორციელება და გაუმჯობესების საკითხი, განიხილება და მტკიცდება სკოლის საბჭოზე ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ჩართულობით. მიღებულ გადაწყვეტილებას საბოლოოდ ამტკიცებს უნივერსიტეტის რექტორი. სკოლის საბჭო შედგება უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალისგან და თითოეული ფაკულტეტიდან წარმოდგენილი სამი სტუდენტისგან. ფაკულტეტის დეკანი იკავებს საბჭოს თავმჯდომარის პოზიციას. გასაუბრებების დროს

აღინიშნა, რომ სკოლის საბჭო იკრიბება სემესტრში მინიმუმ ორჯერ. პროგრამის გაუმჯობესების შემთხვევაში, უნივერსიტეტი ითვალისწინებს სტუდენტების ინტერესებს და უზრუნველყოფს მათ სწავლის შეუფერხებლად დასრულების შესაძლებლობით.

უსდ ახორციელებს უმაღლესი განათლების სამივე საფეხურის საგანმანათლებლო პროგრამებს, რომლებიც შეესაბამება უნივერსიტეტის მისიას, მიზნებს და ხედვას. მიმდინარე ეტაპზე უნივერსიტეტში ხორციელდება 7 საბაკალავრო, 9 სამაგისტრო 1 სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამა, მასწავლებლის მომზადების ინტეგრირებულ საბაკალავრო - სამაგისტრო პროგრამა და სპეციალური მასწავლებლის მომზადების 60 კრედიტიანი პროგრამა. სტუდენტები აქტიურად მონაწილეობენ პროგრამის შეფასების პროცესში გამოკითხვების მეშვეობით და აფიქსირებენ თავიანთ საჭიროებებს.

პროგრამების სწავლის შედეგები განსაზღვრულია საქართველოს ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოს და უნივერსიტეტის შიდა მოთხოვნების შესაბამისად. პროგრამის მიზნები და სწავლის შედეგები მკაფიოდ არის ფორმულირებული, შეფასების სისტემა გამჭვირვალეა სტუდენტებისთვის, რომლებსაც ასევე ეძლევათ მიღებული შედეგების გასაჩივრების შესაძლებლობა.

დამსაქმებლები აქტიურ მონაწილეობას იღებენ პროგრამის შემუშავების და გაუმჯობესების და გარე შეფასების პროცესებში. უნივერსიტეტმა წარმოადგინა შრომის ბაზრის კვლევის დოკუმენტები, რომლებიც უზრუნველყოფენ დამსაქმებელთა მოთხოვნების ანალიზს და შედეგების საფუძველზე, საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებას და გაუმჯობესებას. კვლევის საფუძველზე შესწავლილ იქნა პროფესიული უნარები, რომლებიც აუცილებელია დარგში დასაქმებისთვის. დამსაქმებლებთან ჩატარებული გასაუბრების დროს გამოვლინდა, რომ ისინი აქტიურად მონაწილეობენ პროგრამის შემუშავებაში, განვითარებაში, განხორციელებასა და გარე შეფასებებში. უნივერსიტეტი ითვალისწინებს დამსაქმებლების მიერ გაცემულ რეკომენდაციებს.

ყოველწლიურად დასაქმების და კარიერული განვითარების სამსახური უზრუნველყოფს კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლების განახლებას. ინტერვიუს შედეგად გამოვლინდა, რომ მათთან რეგულარულად იგზავნება კითხვარები.

უსდ - ს მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის თანახმად, საანგარიშო პერიოდში კვალიფიკაციით დასაქმების მაჩვენებელი საკმაოდ მაღალია (დასაქმებულთა 85% - დან 90% დასაქმებულია პროფესიით).

უნდა აღინიშნოს, რომ დასაქმებისა და კარიერული განვითარების სამსახური უზრუნველყოფს სტუდენტების და კურსდამთავრებულების აქტიურ ჩართულობას სხვადასხვა პროექტებში და ღონისძიებებში, დასაქმების ფორუმებში და სხვა.

გარდა ამისა, თავად უნივერსიტეტი ხელს უწყობს კურსდამთავრებულთა დასაქმებას. გასაუბრების დროს გამოვლინდა, რომ უნივერსიტეტმა ორი თანამშრომელი მიიღო სტაჟიორის სტატუსით, ხოლო შემდეგ ისინი დაასაქმა.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- საგანმანათლებლო პროგრამები;
- საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, განვითარების და გაუმჯობესების მეთოდოლოგია;
- საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2009 წლის 22 აპრილის N227 ბრძანება;
- ეროვნული შეფასებისა და გამოცდების ცენტრი, 2025 წლის აბიტურიენტის სახელმძღვანელო (<https://naec.ge/#/ge/post/3328>);
- უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი;
- შრომის ბაზრის კვლევა;

• ინტერვიუს შედეგები; • შრომის ბაზრის კვლევის დოკუმენტი.
რეკომენდაციები: 1. რეკომენდებულია, კომპიუტერული მეცნიერების საბაკალავრო პროგრამაზე დაშვების წინაპირობად მითითებული იყოს უცხო ენა. თუმცა, ეროვნული შეფასების და გამოცდების ცენტრის 2025 წლის აბიტურიენტების სახელმძღვანელოს (https://naec.ge/#/ge/post/3328) თანახმად, აღნიშნულ პროგრამაზე დაშვებისთვის აბიტურიენტებს შეუძლიათ ჩააბარონ გერმანული, ინგლისური, რუსული ან ფრანგული ენა. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს ეროვნული შეფასების და გამოცდების ცენტრის მიერ გამოქვეყნებული სავალდებულო საგნების შესაბამისობა უნივერსიტეტის მიერ აკრედიტებული საგანმანათლებლო პროგრამებისთვის განსაზღვრულ მოთხოვნებთან. 2. რეკომენდებულია, "ბიზნეს ინფორმატიკის" და „კიბერუსაფრთხოების“ სამაგისტრო პროგრამებზე დაშვების წინაპირობად მიეთითოს, რომ სტუდენტებმა მისაღები გამოცდების / გასაუბრების ფარგლებში უნდა აჩვენონ შესაბამისი დარგობრივი ცოდნა. გარდა ამისა, უნივერსიტეტის ვებ - გვერდზე კიბერუსაფრთხოების სამაგისტრო პროგრამის აღწერილობაში მითითებულია, რომ კანდიდატებს მოეთხოვებათ გასაუბრების გავლა. თუმცა, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2009 წლის 22 აპრილის №227 ბრძანების თანახმად, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს ევალებათ საგნობრივი გამოცდის ჩატარება იმ აბიტურიენტებისთვის, რომლებსაც აქვთ სურვილი გაგრძელონ სწავლა კონკრეტულ სამაგისტრო პროგრამაზე. შესაბამისად, რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა ბიზნეს ინფორმატიკის და კიბერუსაფრთხოების სამაგისტრო პროგრამებზე დააწესოს მისაღები საგნობრივი გამოცდა და უზრუნველყოს მისი სათანადო ადმინისტრირება.
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა(ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

3.2 საგანმანათლებლო პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი
○ პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან.

○ ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების მეშვეობით უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული მოთხოვნების, საჭიროებებისა და აკადემიური მომზადების გათვალისწინებას და მათ შეუფერხებელ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროცესში.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: პროგრამის შემუშავებისას, საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტი ითვალისწინებს კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების ევროპული სისტემის (ECTS) ძირითად პრინციპებს, ასევე საქართველოს კანონმდებლობასა და ინსტიტუციურ რეგულაციებს. პროგრამების სწავლის შედეგები შეესაბამება უმაღლესი განათლების შესაბამის საფეხურზე მისანიჭებელ კვალიფიკაციას და ყალიბდება მისი გათვალისწინებით. სწავლის შედეგები მოიცავს ცოდნას, უნარებს, პასუხისმგებლობას და ავტონომიურობას. დარგობრივი სწავლის შედეგები ეფუძნება განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ შემუშავებულ დარგობრივ მახასიათებელს და შეესაბამება ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოს. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ "კომპიუტერული მეცნიერების" საბაკალავრო პროგრამის სწავლის შედეგები ზოგადია და უპირველეს ყოვლისა ორიენტირებულია ინფორმაციისა და კომუნიკაციის ტექნოლოგიების (ICT) სფეროზე. პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი უზრუნველყოფს ლოგიკურ კავშირს მის კომპონენტებს შორის და ითვალისწინებს თითოეული კომპონენტის სპეციფიკურ მახასიათებლებსა და მოთხოვნებს. სწავლის შედეგები და სტუდენტთა დატვირთვა მორგებულია გონივრულ ვადებზე. პროგრამები სტუდენტებს სთავაზობს არჩევით კურსებსა და თავისუფალ კრედიტებს. შემოთავაზებულ არჩევით საგნებში კრედიტების საერთო რაოდენობა აღემატება პროგრამის არჩევითი ნაწილისთვის გამოყოფილ რაოდენობას. სხვადასხვა პროგრამაში აღწერილი სწავლება/სწავლის მეთოდები ითვალისწინებს დარგობრივ მახასიათებლებს და უზრუნველყოფს პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევას. სწავლების სისტემაზე დაყრდნობით, სტუდენტებს გააჩნიათ ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების შესაძლებლობა. საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე (https://sangu.edu.ge/). უნივერსიტეტს გააჩნია მნიშვნელოვანი შესაძლებლობები და რესურსები, რათა სტუდენტებს შესთავაზოს ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა, რომელიც მორგებული იქნება მათ უნიკალურ საჭიროებებსა და მიზნებზე. დაწესებულება უზრუნველყოფს მოქნილ და ადაპტირებულ სასწავლო გარემოს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • საგანმანათლებლო პროგრამები და სილაბუსები • უნივერსიტეტის წესდება • უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი • უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი • გასაუბრების შედეგები
რეკომენდაციები: • რეკომენდებულია "კომპიუტერული მეცნიერების" საბაკალავრო პროგრამის სწავლის შედეგების გადახედვა, რათა მეტად ორიენტირებული იყოს აღნიშნული სფეროს ეროვნულ და საერთაშორისო მოთხოვნებზე.

რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
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: საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების მისაღწევად, სასწავლო გეგმა მოიცავს ინდივიდუალურ სასწავლო კურსებს. სწავლის შედეგები ჩამოყალიბებულია თითოეულ კურსის სილაბუსში და თითოეული შედეგისათვის შერჩეულია შეფასების შესაბამისი მეთოდები, რათა უზრუნველყოფილი იყოს პროგრამით განსაზღვრული სწავლის შედეგების მიღწევა. სტუდენტთა შეფასება ხორციელდება სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესის შესაბამისად, რომელიც შეესაბამება „უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების კრედიტებით გაანგარიშების წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის №3 ბრძანებას. სტუდენტები ფასდებიან შეფასების 100-ქულიანი სისტემის გამოყენებით. შეფასების სისტემა მრავალკომპონენტურია და მოიცავს როგორც შუალედურ, ისე საბოლოო შეფასებებს. მინიმალური კომპეტენციის ზღვრები დადგენილია როგორც შუალედური, ისე საბოლოო შეფასებებისათვის, მათ შორის პრეზენტაციების, ესეების, სემესტრული ნაშრომებისა და პრაქტიკული დავალებებისათვის. დასკვნითი გამოცდა სავალდებულოა და სტუდენტს მისი ჩაბარება მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეუძლია, თუ მან შუალედურ შეფასებებში მინიმუმ 20 ქულა დააგროვა. გამოიყენება შეფასების სხვადასხვა მეთოდები, როგორიცაა წერილობითი გამოცდები, ზეპირი გამოცდები, ტესტები, ესეები, სემესტრული ნაშრომები, პრაქტიკული მუშაობა და პროექტები. შეფასების თითოეულ კომპონენტზე განსაზღვრულია ქულების განაწილება. უნივერსიტეტში დანერგილია შეფასების გასაჩივრების სისტემა და ამის შესახებ სტუდენტები ინფორმირებული არიან. თითოეული კურსის დასაწყისში კურსის ლექტორი განმარტავს შეფასების სისტემას, მეთოდებს, კრიტერიუმებსა და მოთხოვნებს.

უნივერსიტეტის საგამოცდო ცენტრმა შეიმუშავა შედეგების გასაჩივრების რეგულაციები, რომლებიც ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული მხარისათვის და ჩაშენებულია UMS სისტემაში. შუალედური და დასკვნითი გამოცდების შედეგების შესახებ სააპელაციო განაცხადის განხილვის მიზნით იქმნება სააპელაციო კომისია, რომელიც ხელმძღვანელობს რექტორის ბრძანებით დამტკიცებული წესებით. ეს მექანიზმი ეფექტურად გამოიყენება უნივერსიტეტში. ცოდნის შეფასება ხორციელდება მრავალი მიდგომით, მათ შორის წერილობითი და ზეპირი გამოცდებით, პროექტის პრეზენტაციებითა და პრაქტიკული ან ლაბორატორიული სამუშაოებით. გამოცდების უმრავლესობა ტარდება საგამოცდო ცენტრში. სტუდენტთა მიღწევების შესაფასებლად გამოიყენება გამჭვირვალე კრიტერიუმები. უნივერსიტეტი სტუდენტებს ინფორმაციას აწვდის მიღწეული სასწავლო მიზნების, გამოვლენილი ხარვეზებისა და გასაუმჯობესებელი მხარეების შესახებ. სტუდენტები ეცნობიან დაწესებულებაში გამოყენებულ შეფასების სისტემასა და მასთან დაკავშირებულ რეგულაციებს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესები; • საგანმანათლებლო პროგრამები და სილაბუსები; • პროგრამის შემუშავების მიზნით განხორციელებული სტუდენტების, კურსდამთავრებულებისა და დამსაქმებლების გამოკითხვის შედეგების ანალიზი; • საგამოცდო ცენტრის დებულება; • გასაუბრების შედეგები
რეკომენდაციები: რეკომენდაცია, რომელიც დაწესებულებამ უნდა გაითვალისწინოს სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

1. უსდ-ის პერსონალი

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

4.1. პერსონალის მართვა
○ უსდ-ს განსაზღვრული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რაც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის და სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული სხვა აქტივობების განხორციელებას. ○ უსდ უზრუნველყოფს აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრების დასაქმებას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: დაწესებულებაში შემუშავებულია პერსონალის მართვის პოლიტიკა. ეს არის დოკუმენტი, რომელიც ადგენს უნივერსიტეტში დასაქმებული ნებისმიერი პირის, მათ შორის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დაქირავების, შერჩევის, პროფესიული განვითარებისა და სხვა შრომითი ურთიერთობების ძირითად წესებს. მასში ასევე განსაზღვრულია სტაჟირების პროცედურა. ამ დოკუმენტის საფუძველზე უნივერსიტეტი: ა) არჩევს პერსონალს მათი კომპეტენციების მიხედვით; ბ) სთავაზობს პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებს; გ) ქმნის უსაფრთხო სამუშაო გარემოს; დ) იღებს გამჭვირვალე გადაწყვეტილებებს მართვის პროცესში; ე) უზრუნველყოფს ახალი დასაქმებულების სწრაფ ინტეგრირებას სამუშაო გარემოში; ვ) იღებს შესაბამის ზომებს პერსონალის შესანარჩუნებლად; ზ) ახალისებს და მოტივაციას უმაღლესს პერსონალს; თ) ახორციელებს პერსონალის საქმიანობის შეფასებასა და კმაყოფილების კვლევებს; ი) აცნობებს თანამშრომლებს უნივერსიტეტში მიმდინარე პროცესების შესახებ. კ) იყენებს ანტიდისკრიმინაციულ მიდგომებს წინასახელშეკრულებო და შრომით ურთიერთობებში. უსდ-ს პერსონალის მართვის პოლიტიკის დოკუმენტი განსაზღვრავს პერსონალის დაქირავების (შერჩევა/დანიშვნა) გამჭვირვალე და ობიექტურ პროცედურებს, რაც უზრუნველყოფს აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე კვალიფიციური კადრების მოზიდვასა და დასაქმებას. აკადემიური პერსონალის შერჩევა ხორციელდება საქართველოს კანონმდებლობითა და უნივერსიტეტის შიდა მარეგულირებელი დოკუმენტებით განსაზღვრული წესებით. აკადემიური პერსონალი შეირჩევა აკადემიური პერსონალის შერჩევის წესების შესაბამისად, რომელიც ითვალისწინებს კონკურსის გამოცხადებას რექტორის ბრძანებით. კონკურსის შესახებ ინფორმაცია საჯაროა. დოკუმენტების მიღების შემდეგ აპლიკანტმა უნდა გაიაროს შერჩევის ორი ეტაპი: საკონკურსო დოკუმენტების შესწავლა და გასაუბრება. საჭიროების შემთხვევაში, განმცხადებელს მოეთხოვება ლექციის წაკითხვა. კომისია უფლებამოსილია აპლიკანტს დაავალოს ლექციის წაკითხვა. აპლიკანტი ფასდება ქულებით. გამარჯვებული კანდიდატების სია რექტორს წარედგინება, რომელიც მათ ბრძანებით ამტკიცებს. დამფუძნებლის უფლებამოსილ წარმომადგენელთან და ადმინისტრაციასთან გასაუბრებისას დადასტურდა, რომ აკადემიური პერსონალი კონკურსით შეირჩევა შესაბამის თანამდებობაზე, ხოლო ადმინისტრაციული პერსონალის შემთხვევაში უპირატესობა ენიჭება დანიშვნის მექანიზმს. იმ შემთხვევაში, თუ ვერ ხერხდება ადმინისტრაციულ პოზიციაზე, პერსონალის მართვის პოლიტიკით განსაზღვრული კვალიფიკაციის მქონე პირის დანიშვნა, ცხადდება კონკურსი. მაგალითად, აქტიურად ხდება წარმატებული კურსდამთავრებულების დასაქმება უნივერსიტეტში. ადამიანური

რესურსების მართვისა და იურიდიული სამსახურების ხელმძღვანელებთან გასაუბრებისას აღინიშნა, რომ უნივერსიტეტში დასაქმებულია 10-15 კურსდამთავრებული.

დამხმარე პერსონალის შერჩევის რამდენიმე ვარიანტი არსებობს: 1. უპირატესობა ენიჭება უნივერსიტეტში დასაქმებულ პერსონალს. 2. პერსონალის შერჩევა ხორციელდება რეკომენდაციების საფუძველზე; 3. თუ ხსენებული მეთოდებით საჭირო კანდიდატის შერჩევა შეუძლებელია, ცხადდება ორეტაპიანი კონკურსი. კონკურსი ტარდება დოკუმენტების გადარჩევისა და ინტერვიუების შემდეგ. უნივერსიტეტმა განსაზღვრა კონკრეტული კრიტერიუმები, რომლებიც განისაზღვრება ქულების მიხედვით და გამოვლინდება გამარჯვებული.

სკოლების დეკანებთან გასაუბრებისას აღინიშნა, რომ თავდაპირველად ისინი აკადემიურ თანამდებობაზე კონკურსის საფუძველზე იყვნენ შერჩეული, შემდეგ პროგრამის ხელმძღვანელებად დაინიშნენ, ბოლოს კი რექტორის წარდგინებით, ბრძანების საფუძველზე, უვადოდ დაინიშნნენ დეკანებად.

აკადემიური პერსონალის წარმომადგენლებთან გასაუბრებისას აღინიშნა, რომ ისინი კონკურსის საფუძველზე შეირჩნენ, ჰყავდათ კონკურენტები და კომისიამ მონაცემების საფუძველზე გააკეთა შერჩევა.

ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფმა გამოითხოვა დამატებითი დოკუმენტები, მათ შორის:

1. აკადემიური კონკურსის დოკუმენტები, ოქმები, გადაწყვეტილებები (რამდენიმე)
2. ადმინისტრაციული პერსონალის შერჩევის დოკუმენტაცია, ოქმები, გადაწყვეტილებები
3. სემესტრული დატვირთვის ნიმუშები, დატვირთვის სქემის შევსებული ფორმები
4. სტატისტიკური მონაცემები თანამშრომლების შესახებ.

უნივერსიტეტმა წარმოადგინა დამატებით გამოთხოვილი დოკუმენტაცია. აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საკონკურსო მასალებით დასტურდება პროცესის სამართლიანობა და გამჭვირვალობა.

კვალიფიციური კადრების მოსაზიდად და შესანარჩუნებლად, უნივერსიტეტი თავის თანამშრომლებს სთავაზობს შესაბამის წახალისებასა და შეღავათებს, რაც უზრუნველყოფს მათი სამუშაო და საცხოვრებელი პირობების გაუმჯობესებას.

დაწესებულების აკადემიური პერსონალის აფილირების წესით განისაზღვრება უნივერსიტეტთან აფილირების წესები და პირობები. აფილირების საკითხი ორმხრივი შეთანხმების შემდეგ გაფორმებული ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილია. აკადემიური პერსონალი უნივერსიტეტის სახელით ახორციელებს სამეცნიერო საქმიანობას, აქტიურად მონაწილეობს კვლევით, სასწავლო და გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში; სტუდენტებს უწევს კონსულტაციას; აორგანიზებს კონფერენციებს; სამეცნიერო ხელმძღვანელობას უწევს სტუდენტებს. ხელშეკრულება განსაზღვრავს აფილირებული პერსონალის სამუშაო აღწერილობას, დატვირთვას, სქემას, შრომის ანაზღაურებასა და სხვა საკითხებს. აფილირებული პერსონალი ვალდებულია ყოველი სემესტრის დაწყებამდე უნივერსიტეტს მიაწოდოს ინფორმაცია სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში მისი სასწავლო დატვირთვის შესახებ. უნივერსიტეტი, თავის მხრივ, ხელს უწყობს აფილირებული პერსონალის საქმიანობის სრულად ან ნაწილობრივ დაფინანსებას.

უსდ-ს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვისა და შრომის ანაზღაურების წესების თანახმად, აფილირებულ აკადემიურ პერსონალს, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნების გათვალისწინებით, უფლება აქვს, ჰქონდეს არანაკლებ 6 საათიანი სასწავლო დატვირთვა სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში.

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა საგანმანათლებლო, კვლევითი/შემოქმედებითი/სამემსრულებლო და სხვა მნიშვნელოვანი საკითხების შესახებ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის მონაწილეობის პრინციპები. აღნიშნული საკითხი რეგულირდება უნივერსიტეტის წესდებით, აკადემიური საბჭოს დებულებით, დაწესებულების დებულებით,

ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა და სამართლის სკოლის დებულებით და ბიზნესის, კომპიუტინგისა და სოციალურ მეცნიერებათა სკოლის დებულებებით.

აკადემიური საბჭოს დებულება განსაზღვრავს აკადემიური საბჭოს ფორმირების წესს. საბჭოში შედიან: უნივერსიტეტის რექტორი; უნივერსიტეტის ვიცე-რექტორი; ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების სამსახურის უფროსი; სკოლების დეკანები; სამეცნიერო კვლევებისა და განვითარების სამსახურის უფროსი; ორი აკადემიური პერსონალი უნივერსიტეტის თითოეული სკოლიდან; სტუდენტური თვითმმართველობის ერთი წარმომადგენელი. გადაწყვეტილებები მიიღება დემოკრატიული პრინციპების შესაბამისად.

სკოლის დებულება განსაზღვრავს სტრუქტურული ერთეულის სტატუსს, სტრუქტურას, უფლებამოსილებას და არეგულირებს მის საქმიანობასთან დაკავშირებულ სხვა საკითხებს. სკოლის საბჭო არის სკოლის წარმომადგენლობითი ორგანო, რომელიც მოიცავს სკოლის ყველა აკადემიურ პერსონალს, სკოლის დეკანსა და დეკანის მოადგილეს. სკოლის საბჭოს თავმჯდომარე არის სკოლის დეკანი, რომელსაც რექტორის წინადადებით ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს დამფუძნებლის სრულუფლებიანი წარმომადგენელი.

ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის წარმომადგენლებთან გასაუბრების პროცესში აღინიშნა, რომ საბჭოებში მონაწილეობის გარდა, მართვასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილების მიღების პროცესში არაპირდაპირი გზით მონაწილეობა შეუძლია როგორც აკადემიურ, ისე მოწვეულ პერსონალს: მათი გამოკითხვა ტარდება ყოველწლიურად. გასულ წელს კვლევის ფარგლებში გამოვლინდა შემდეგი პრობლემები: შრომის ანაზღაურება, ინტერნაციონალიზაცია, დეპარტამენტებს შორის მჭიდრო კოორდინაცია, გუნდურობის ხელშემწყობი აქტივობები და ა.შ. დეპარტამენტი აფასებს საჭიროებებს და ინფორმაციას აწვდის უნივერსიტეტის ადმინისტრაციას. საჭიროებების ანალიზისა და შეფასების შემდეგ, აქტივობები აისახება მოკლევადიან და სამწლიან სამოქმედო გეგმებში.

გარდა ამისა, პერსონალს უფლება აქვს განაცხადის გაკეთების შემთხვევაში გარკვეული მხარდაჭერა მიიღოს უნივერსიტეტის ადმინისტრაციისაგან - მაგალითად, კონფერენციის, ტრენინგის, პუბლიკაციის და სხვა საჭიროებების დაფინანსებასთან დაკავშირებით.

აკადემიურ პერსონალთან გასაუბრებისას ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ შეიქმნა დამაჯერებელი მთაბეჭდილება იმაზე, რომ ისინი იცნობდნენ აკადემიური საბჭოს წარმომადგენლის საქმიანობის პრინციპებს აკადემიური საბჭოს ფუნქციონირებაში. მათ გაუჭირდათ აკადემიური საბჭოს წევრებისა და აკადემიური საბჭოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების დასახელება.

უნივერსიტეტს განსაზღვრული აქვს პერსონალის პროფესიული განვითარების მიდგომები და სტრატეგია. უნივერსიტეტმა შეიმუშავა 2024-2025 წლების პერსონალის პროფესიული განვითარების სამოქმედო გეგმა, რომელშიც განსაზღვრულია აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის გადამზადება ინგლისურ ენაში; სამეცნიერო ღონისძიებების დაფინანსება; აფილირებული აკადემიური პერსონალის საერთაშორისო სამეცნიერო პროექტებსა და ღონისძიებებში მონაწილეობის უზრუნველყოფა; პერსონალის საჭიროებიდან გამომდინარე სხვადასხვა ღონისძიებების ორგანიზება და ა.შ.

უნივერსიტეტი ყოველწლიურად ახორციელებს თანამშრომლების შეფასებას და კმაყოფილების გამოკითხვებს. ადამიანური რესურსებისა და საქმისწარმოების სამსახური უზრუნველყოფს შესაბამისი ინფორმაციის დამუშავებასა და ანგარიშის მომზადებას, რომელიც წარედგინება კანცლერსა და რექტორს. შეფასებები გამოიყენება თანამშრომლების წახალისების, პროფესიული განვითარების, დაწინაურების, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ან სამსახურიდან გათავისუფლებისათვის.

გასაუბრების დროს დამფუძნებლის ოფიციალურმა წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ ახალი ერთობლივი პროგრამების შემუშავების ფარგლებში მოლაპარაკებებს აწარმოებენ ამერიკული მხარის წარმომადგენელთან - პროგრამის შემქმნელთან, აკადემიური პერსონალის გადამზადების მიზნით

როგორც საქართველოში, ისე აშშ-ში. საწყის ეტაპზე ისინი ერთობლივად ახორციელებენ სასწავლო პროცესს და ორიენტირებულები არიან უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა შერჩევასა და დასაქმებაზე.

როდესაც უცხოელი პროფესორები საქართველოს სტუმრობენ, უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს მათ საცხოვრებელს, ტრანსპორტირებას, ასევე ყოველდღიურ და სხვა ხარჯებს.

უნივერსიტეტის ადმინისტრაციასთან გასაუბრებისას აღინიშნა, რომ აკადემიური პერსონალისთვის შიდა გრანტი მოქმედებს; სამეცნიერო ვებგვერდებთან, კონფერენციებთან და ჟურნალებთან დაკავშირებით მიმდინარეობს მუდმივი საინფორმაციო მუშაობა. სამუშაო შეხვედრები ჩატარდა შრომის ანაზღაურების ახალ წესებთან დაკავშირებით, რომელიც სამეცნიერო პუბლიკაციების გამოქვეყნებას უკავშირდებოდა. სამეცნიერო წარმომადგენლობის გასაზომად/დასადგენად გამოიყენება ისეთი კრიტერიუმები და ინსტრუმენტები, როგორიცაა: საერთაშორისო მონაცემთა ბაზებში ინდექსირებულ ჟურნალებში პუბლიკაციების გამოქვეყნება და რეიტინგულ საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობა; ნაშრომის შიდა რეცენზია; სამეცნიერო ნაშრომების ხარისხს უზრუნველყოფენ სამეცნიერო დეპარტამენტი, დეკანატი და სკოლების სამეცნიერო საბჭოები. ტრენინგები ტარდება სამეცნიერო ნაშრომების შექმნისა და გამოქვეყნების შესახებ. დაწესებულებამ 2013-2024 წლებში თანამშრომლების პროფესიული განვითარების მიმართულებით განხორციელებული აქტივობების შესახებ მიაწოდა ჯგუფს ინფორმაცია. აკადემიურ პერსონალთან გასაუბრების პროცესში მხოლოდ ერთმა თანამშრომელმა აღნიშნა, რომ მან მონაწილეობა მიიღო უნივერსიტეტის მიერ შეთავაზებულ კვალიფიკაციის ამაღლების ტრენინგში. აღინიშნა, რომ პერსონალმა კოვიდ-19-ის პერიოდში საინფორმაციო ტექნოლოგიებში გაიარა ტრენინგი. ზოგიერთმა პერსონალმა ასევე აღნიშნა, რომ ისინი თავად ზრუნავენ კვალიფიკაციის ამაღლებაზე.

მოწვეულ პერსონალთან გასაუბრებისას აღინიშნა, რომ მათ ტრენინგი გაიარეს სწავლების მეთოდების, დარგობრივი საკითხებისა და საერთაშორისო აკადემიური კონკურსების შესახებ, რომლებიც განახორციელეს აშშ-ს, დიდი ბრიტანეთისა და სხვა ქვეყნების საელჩოებმა. ისინი ასევე მონაწილეობენ საჯარო ლექციებში.

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა შრომის ანაზღაურებისა და წახალისების წინასწარ დადგენილი პრინციპები, რომლებიც ითვალისწინებს თანამშრომლების საქმიანობის შეფასების შედეგებს.

უსდ-ს პერსონალის მართვის პოლიტიკის დოკუმენტი განსაზღვრავს პროფესიული განვითარებისა და პერსონალის წახალისების პრინციპებს. ასევე, შემუშავებულია აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვისა და შრომის ანაზღაურების წესები, რომლებიც განსაზღვრავენ და არეგულირებენ აფილირებული აკადემიური პერსონალის საქმიანობის სახეებს, მათ დატვირთვას სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, ასევე სასწავლო დატვირთვასა და შრომის ანაზღაურების წესებს, პრაქტიკულ კომპონენტს, საბაკალავრო, სამაგისტრო, სადოქტორო ნაშრომების ხელმძღვანელობასა და ა.შ. უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს დამფუძნებლის სრულუფლებიანი წარმომადგენლის ბრძანებით დამტკიცებული საკადრო გრაფიკი და სახელფასო შკალა, რომლის მიხედვითაც განისაზღვრება როგორც აკადემიური, ისე ადმინისტრაციული პერსონალის შრომის ანაზღაურება. აკადემიური პერსონალის შემთხვევაში, მათი შრომის ანაზღაურება შეიძლება განსხვავდებოდეს საგანმანათლებლო პროგრამების მიხედვით. ბიუჯეტის შედგენისას უნივერსიტეტი ითვალისწინებს თანხას თანამშრომლების შრომის ანაზღაურების გასაზრდელად. შრომის ანაზღაურების გაზრდის საფუძველი შეიძლება იყოს: ა) დასაქმებულის შეფასების საუკეთესო შედეგები ზედიზედ ორი წლის განმავლობაში; ბ) დასაქმებულის უშუალო ხელმძღვანელის დასაბუთებული შუამდგომლობა შრომის ანაზღაურების გაზრდასთან დაკავშირებით; გ) კონკურენტული პირობები შრომის ბაზარზე, რომლის გათვალისწინებითაც უნივერსიტეტს შეუძლია მიიღოს გადაწყვეტილება თანამდებობრივი სარგოს გაზრდის შესახებ პერსონალის შესაწარმოებლად.

სამეცნიერო მიმართულებით ფუნქციონირებს პერსონალის წახალისების მექანიზმი. გამოქვეყნების შემდეგ ფასდება ნაშრომის სამეცნიერო ღირებულება, რომელიც განისაზღვრება სამეცნიერო და ციტირების მაჩვენებლებით. სკოლის საბჭო განიხილავს საკითხს და უფლებამოსილია, რომ ექვის შემთხვევაში მესამე შემფასებელს დააკისროს შეფასების ვალდებულება. მე-3 რეცენზენტს შეუძლია შეაფასოს მხოლოდ ნაშრომის სამეცნიერო ღირებულება. ნაშრომს არ სჭირდება შეფასება, თუ ის გამოქვეყნებულია საერთაშორისო ელექტრონულ მონაცემთა ბაზებში ინდექსირებულ ჟურნალში. ასევე შესაძლებელია თანადაფინანსებაც. დეკანმა ახსენა ნაშრომის გამოქვეყნებასთან დაკავშირებით არსებული, დაფინანსების წამახალისებელი მექანიზმები.

თვითშეფასების ფორმის შეფასების თანახმად, ჰუმანიტარული და სამართლის სკოლის ყველა პროგრამის ხელმძღვანელს მიეცა სახელფასო დანამატი. ბიზნესის მიმართულებით კი შერჩევითად. ასევე დაფინანსდა თარგმანები და მონოგრაფიები. ეს დაადასტურა აკადემიურმა და მოწვეულმა პერსონალმა. მოწვეულ პერსონალთან გასაუბრების პროცესში აღინიშნა, რომ თვითშეფასების კითხვარის შედეგებზე დაყრდნობით, მათ წამოაყენეს კონკრეტულ პროგრამაზე ახალი კურსის შემუშავებისა და კრებულის გამოქვეყნების ინიციატივები, რომელთაც უნივერსიტეტი დააკმაყოფილებს. ასევე, წახალისების ერთ-ერთ მექანიზმს წარმოადგენს უნივერსიტეტის პერსონალისთვის სხვა უნივერსიტეტების სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამებზე სწავლის დაფინანსება.

ასევე, დეკანის მიმართვის საფუძველზე აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალისათვის ზდება მადლობის გამოცხადება.

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა პროცედურა, რომელიც უზრუნველყოფს ახალი თანამშრომლების სამუშაო გარემოში ინტეგრაციასა და მათ ეფექტურ ჩართვას სამუშაო პროცესში.

უნივერსიტეტი ხელს უწყობს სამუშაო გარემოში ახალი თანამშრომლების ინტეგრაციას და მათ ეფექტურ ჩართულობას სამუშაო პროცესში. ამ მიზნის მისაღწევად საქმისწარმოებისა და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური ახორციელებს შემდეგ ღონისძიებებს: ა) უზრუნველყოფს ახალი თანამშრომლისათვის უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობისა და სტრუქტურული ერთეულების გაცნობას; ბ) ახალ თანამშრომელს აწვდის უნივერსიტეტის საქმიანობის მარეგულირებელ დოკუმენტაციას; გ) შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულების დახმარებით უზრუნველყოფს მისთვის შესაბამისი მაგიდისა და ინვენტარის გამოყოფას, აგრეთვე საუნივერსიტეტო ელექტრონული ფოსტის გახსნას; დ) სთავაზობს ინფრასტრუქტურის დათვალიერებას; ე) საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში უზრუნველყოფს კონსულტაციებს სხვადასხვა საკითხებზე, აგრეთვე საჭიროების შემთხვევაში უზრუნველყოფს სხვა სტრუქტურული ერთეულების ჩართვასაც.

გასაუბრების პროცესში აღინიშნა, რომ დამხმარე ადმინისტრაციულ თანამდებობებზე დასაქმდა რამდენიმე წარჩინებული კურსდამთავრებული. საწყის ეტაპზე მათ გააცნეს დეპარტამენტების საჭიროებები, შემდეგ - საორიენტაციო დოკუმენტები, სხვა სამსახურებთან კოორდინაციის პრინციპები, მათთვის გამოიყო საკუთარი მერხები და შეიქმნა სამუშაო პირობები. პროფესიული განვითარების კუთხით, განხორციელდა შიდა ტრენინგები კარიერული ზრდის მიმართულებით, ასევე სერვის პლუსის ტრენინგები და JPA-ს სოციალური მენეჯმენტის კურსი.

გასაუბრების პროცესში აღინიშნა, რომ უნივერსიტეტი დამხმარე ადმინისტრაციული პერსონალისთვის ქმნის კარიერული ზრდის პირობებს.

ახალ პერსონალთან გასაუბრებისას აღინიშნა, რომ ახალი პერსონალისთვის აუცილებელია გუნდურობის ხელშემწყობი აქტივობები (თიმიზილდინგი), რადგან ადმინისტრაციულ პერსონალთან ერთად, მათ სურთ გაეცნონ პროგრამაში ჩართულ პერსონალსაც.

უნივერსიტეტი აწარმოებს სტატისტიკურ მონაცემებს (აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის რაოდენობა, აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის თანაფარდობა ადმინისტრაციულ და დამხმარე პერსონალთან, აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის თანაფარდობა სტუდენტებთან; ადმინისტრაციული პერსონალის თანაფარდობა

სტუდენტებთან; პერსონალის შენარჩუნების მაჩვენებელი), რაც წარმოდგენილია თვითშეფასების ანგარიშსა და თანდართულ დოკუმენტაციაში. ექსპერტთა ჯგუფმა გამოითხოვა სტატისტიკური მაჩვენებლები დასაქმებული პერსონალის შესახებ სხვადასხვა მიმართულებით. წარმოდგენილი მონაცემები არ მოიცავს აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის განაწილებას ასაკისა და სქესის მიხედვით.

ექსპერტთა ჯგუფმა შეისწავლა აკადემიური, ადმინისტრაციული და მოწვეული პერსონალის პირადი საქმეები. CV-ები წარმოდგენილია სხვადასხვა ფორმატში და ართულებს ინფორმაციის ეფექტურად მოძიებას დახარისხების მიზნით.

პერსონალის მართვის პროცესში უნივერსიტეტი აქტიურად იყენებს პერსონალის შეფასებისა და კმაყოფილების გამოკითხვების შედეგებს.

თავისი საქმიანობის ეფექტურად განსახორციელებლად უნივერსიტეტი ადგენს სამიზნე ინდიკატორებს პერსონალისა და მათ მიერ განხორციელებული საქმიანობისათვის და ზრუნავს მათ გაუმჯობესებაზე.

აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან გასაუბრებისას აღინიშნა, რომ ისინი ავსებენ კმაყოფილების კითხვარს და მიუთითებენ იმ საჭიროებებზე, რომელთაც მიზანშეწონილად მიიჩნევენ სასწავლო პროცესის ეფექტურობის გასაზრდელად. რაც შეეხება არსებულ პრობლემებს, ადმინისტრაცია მათ დაუყოვნებლივ პასუხობს. მაგალითად, თუ კომპიუტერია გაუმართავი, ან თუ სააუდიტორიო სწავლების პროცესში სხვა სასწავლო მასალების გამოყენების საჭიროება იკვეთება.

თვითშეფასების დოკუმენტში, ისევე როგორც სტრატეგიული განვითარების გეგმაში (2026-2032) წარმოდგენილია პერსონალისა და მათ მიერ განხორციელებული აქტივობებისათვის დადგენილი სამიზნე ნიშნულები და ინდიკატორები. მაგალითად: საერთაშორისო და ადგილობრივ პარტნიორებთან გაფორმებული თანამშრომლობის მემორანდუმების/შეთანხმებების რაოდენობა (სამიზნე ნიშნული: 10 შეთანხმება/მემორანდუმი სტრატეგიის პერიოდში); ახალი პარტნიორობა - საინფორმაციო დღეების, პრეზენტაციების, ტრენინგებისა და ვორქშოპების რაოდენობა (სამიზნე ნიშნული: წელიწადში მინიმუმ 5 ღონისძიება); - უნივერსიტეტის სახელით ან პარტნიორობის ფარგლებში წარდგენილი საპროექტო განაცხადების რაოდენობა; უნივერსიტეტი ამ ნაწილში გაუმჯობესებაზეა ორიენტირებული.

უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს აკადემიური /სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/ დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრების დასაქმებაზე.

აკადემიური თანამდებობის დასაკავებლად დადგენილია შემდეგი აუცილებელი საკანონმდებლო მოთხოვნები: ა) პროფესორის თანამდებობაზე – დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხი და სამეცნიერო-პედაგოგიური საქმიანობის განხორციელების არანაკლებ 6 წლიანი გამოცდილება; ბ) ასოცირებული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე – დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხი და სამეცნიერო-პედაგოგიური საქმიანობის განხორციელების არანაკლებ 3 წლის გამოცდილება; გ) ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე – დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხი; დ) ასისტენტის აკადემიურ თანამდებობაზე – დოქტორანტის სტატუსი.

თითოეულ აკადემიურ თანამდებობაზე კანდიდატების განხილვისას მხედველობაში მიიღება კანდიდატის მიღწევები საგანმანათლებლო და სამეცნიერო-კვლევითი მიმართულებით, რაც შეიძლება შეფასდეს და დადასტურდეს: ა) ბოლო 5 წლის განმავლობაში მიღებული სამეცნიერო ნაშრომებით, სამეცნიერო სტიპენდიებით, გრანტებით და სხვა სამეცნიერო საქმიანობით; ბ) ბოლო 5 წლის განმავლობაში სამეცნიერო კონფერენციებსა და პროფესიული განვითარების ღონისძიებებში მონაწილეობით; გ) საერთაშორისო თანამშრომლობითა და აკადემიური და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობით; დ) პროფესორისა და ასოცირებული პროფესორის შემთხვევაში – უნივერსიტეტში შესაბამისი პროგრამის მიმართულების შემუშავების ხედვით; ასისტენტ-პროფესორისა და ასისტენტის შემთხვევაში – კანდიდატის მიერ წარდგენილი სამოტივაციო წერილით; ე) სილაბუსით/სილაბუსებით; ვ) სამეცნიერო ნაშრომით/პროექტით/კვლევით, რომელიც, კანდიდატის

აზრით, საუკეთესოდ ავლენს მის სამეცნიერო პოტენციალს. აკადემიურ პერსონალთან გასაუბრების პროცესში აღინიშნა, რომ მათ კონკურსში კონკურენტები არ ჰყავდათ.

უნივერსიტეტში პროფესორის აკადემიური თანამდებობის პროფესიულ საფუძველზე დასაკავებლად განისაზღვრება შემდეგი სავალდებულო მოთხოვნები, კანდიდატი: ა) უნდა ფლობდეს მინიმუმ მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებულ აკადემიურ ხარისხს და უნდა გააჩნდეს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში მუშაობის არანაკლებ 6 წლიანი გამოცდილება; მოწვეული პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნების შესაბამისად, პირს უნდა ჰქონდეს ა) უმაღლესი განათლება (დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი, მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი, განსაკუთრებულ შემთხვევებში – დარგის სპეციფიკიდან გამომდინარე ბაკალავრის ხარისხი, თუ პირს ამავდროულად აქვს შესაბამისი პრაქტიკული გამოცდილება კონკრეტული მიმართულებით); ბ) შესაბამის სფეროში გამოქვეყნებული პუბლიკაციები/ნაშრომები ბოლო 5 წლის განმავლობაში ან არანაკლებ 3 წლიანი პრაქტიკული გამოცდილება;

მოწვეული პერსონალის შერჩევაში მონაწილეობენ პროგრამის ხელმძღვანელი და სკოლის დეკანი. აღნიშნული წესი განსაზღვრავს მოწვეული პერსონალის, ენების ცენტრის პედაგოგებისა და სამეცნიერო ცენტრების სამეცნიერო პერსონალის შესარჩევ მოთხოვნებსა და შეფასების კრიტერიუმებს. დაწესებულების პერსონალის მართვის პოლიტიკის დოკუმენტი განსაზღვრავს სტაჟირებისა და გამოსაცდელი ვადების მოთხოვნებს.

უნივერსიტეტმა წარმოადგინა დამატებით მოთხოვნილი დოკუმენტები აკადემიური და ადმინისტრაციული კონკურსების განცხადებების, კომისიების შექმნის, კომისიების მუშაობის ოქმებისა და პოზიციების დამტკიცების ბრძანებების სახით.

უნივერსიტეტმა განსაზღვრა შესაბამისი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული /ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე, სამუშაო აღწერილობის, ფუნქციებისა და მოქმედი კანონმდებლობის გათვალისწინებით;

უნივერსიტეტს აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალისათვის შემუშავებული აქვს შესაბამისი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, სამუშაო აღწერილობის, ფუნქციებისა და მოქმედი კანონმდებლობის გათვალისწინებით. თვითშეფასების ანგარიშს თან ახლავს ბუღალტერიის, საქმისწარმოებისა და ადამიანური რესურსების მართვის, საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და ელექტრონული რესურსების რეგულირების, ლოგისტიკისა და ინფრასტრუქტურის უზრუნველყოფის, სპორტისა და სტუდენტური ცხოვრების ორგანიზების, სასწავლო პროცესის რეგულირებისა და სტუდენტური მომსახურების სამსახურების, ასევე საგამოცდო ცენტრის, მთარგმნელ-თარჯიმანთა უმაღლესი სკოლის, ქართველოლოგიის ცენტრის, ენის ცენტრის, სამართლის დეპარტამენტის, ბიბლიოთეკის, სამაგისტრო და სადოქტორო ნაშრომების სამეცნიერო ხელმძღვანელების, გამოცდებისთვის მომზადების ეროვნული ცენტრის, საზოგადოებასთან და საერთაშორისო ურთიერთობების დეპარტამენტის, ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების, სკოლების, სამეცნიერო კვლევებისა და განვითარების დეპარტამენტის, ქართული ფოლკლორის სამეცნიერო კვლევების ცენტრის, ექიმის, ფინანსური დეპარტამენტის, ადმინისტრაციის უფროსის, პროგრამების მენეჯერების, საგანმანათლებლო და სამეცნიერო ცენტრების მენეჯერების, მონიტორინგის მენეჯერის, რექტორის თანაშემწის, რექტორის, ვიცე-რექტორის, დეპარტამენტებისა და სკოლების დამხმარე პერსონალის ანგარიშები.

სამეცნიერო კვლევისა და განვითარების სამსახურის, სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრისა და სამეცნიერო კარიერული ცენტრის წარმომადგენლებთან გასაუბრების პროცესში დაისვა შეკითხვა ფუნქციებსა და პასუხისმგებლობებთან დაკავშირებით, რაზეც ექსპერტთა ჯგუფმა ბუნდოვანი პასუხი მიიღო. წარმომადგენლებმა კონკრეტულად ვერ ახსნეს ამ სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები, ასევე მათ შორის კოორდინაციის მიმართულებები. (საკითხი განხილულია მეორე სტანდარტში).

პერსონალის კვალიფიკაცია შეესაბამება უნივერსიტეტის მიერ დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, რაც დადასტურდა ექსპერტთა ჯგუფის მიერ აფილირებული, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის პირადი საქმეების განხილვით.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- o უნივერსიტეტის მართვის დებულება;
- o აკადემიური თანამდებობის დასაკავებლად კონკურსის ჩატარების წესი;
- o აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი;
- o ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების წესი;
- o პერსონალის მართვის პოლიტიკა;
- o უნივერსიტეტის შრომითი რეგულაციები;
- o პერსონალის პირადი საქმეები;
- o პერსონალის საქმიანობის შეფასებისა და კმაყოფილების კვლევების შედეგები და მათი გამოყენება პერსონალის მართვასა და განვითარებაში;
- o პერსონალის სამუშაო აღწერილობა;
- o პერსონალთან გაფორმებული ხელშეკრულებების ნიმუშები;
- o დამატებით მოთხოვნილი დოკუმენტები;
- o გასაუბრების შედეგები.

რეკომენდაციები:

რეკომენდებულია, პერსონალის სტატისტიკური მონაცემების დამუშავება ისეთი ინდიკატორების გამოყენებით, როგორიცაა აკადემიური, მოწვეული და სამეცნიერო პერსონალის განაწილება ასაკისა და სქესის მიხედვით.

რჩევები:

1. სასურველია, რომ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციამ იმუშაოს საგანმანათლებლო, კვლევით და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის ჩართულობის მექანიზმის ეფექტურობის გაზრდაზე.
2. სასურველია, უნივერსიტეტმა გაამდიდროს მუშაობა აფილირებული აკადემიური და მოწვეული პერსონალის პროფესიული განვითარების მიმართულებით.
3. სასურველია, რომ უნივერსიტეტმა განახორციელოს ღონისძიებები აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ჩართულობით, კოლეგიური თანამშრომლობის გასაუმჯობესებლად.
4. სასურველია, CV ის ერთიანი საუნივერსიტეტო ფორმის შემუშავება (ისეთი კომპონენტებით, როგორიცაა განათლება, სამუშაო გამოცდილება, პუბლიკაციები და ა.შ.), რომელიც ხელს შეუწყობს პერსონალის მონაცემების შეგროვებასა და დამუშავებას.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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

4.2. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტს გააჩნია აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვის სემესტრულად განახლებადი სქემა, რომელიც მოიცავს სწავლებას და/ან სამეცნიერო კვლევებს/შემოქმედებით/აღმასრულებელ და სხვა ტიპის დატვირთვას მათი ფუნქციური მოვალეობებიდან გამომდინარე;

აკადემიური/მოწვეული პერსონალის მუშაობის დაწყებისა და დასრულების დრო დაკავშირებულია მათ საკლასო დატვირთვასთან, საკონსულტაციო საათებთან და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სხვა ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულებასთან.

აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვის სემესტრულად განახლებადი სქემა განისაზღვრება დაწესებულების დატვირთვისა და შრომის ანაზღაურების წესების შესაბამისად. აკადემიური პერსონალის ყოველკვირეული დატვირთვა შეადგენს 40 აკადემიურ საათს; თუმცა, წესი არ გამორიცხავს ცალკეულ საგანმანათლებლო პროგრამებზე ან/და კონკრეტული აფილირებული აკადემიური პერსონალისთვის განსხვავებულ დატვირთვას ან/და შრომის ანაზღაურებას, რაც ასახულია შიდა სამართლებრივ აქტებში.

აფილირებული აკადემიური/ აკადემიური პერსონალის საქმიანობა მოიცავს სასწავლო დატვირთვასა და სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობას. წესი განსაზღვრავს აკადემიური პერსონალის საქმიანობის ფორმებს, რომლებიც არ არის ანაზღაურებადი. არასასწავლო კომპონენტის მოცულობა და არააფილირებული აკადემიური პერსონალის შრომის ანაზღაურების წესი განისაზღვრება ინდივიდუალურად, ხელშეკრულების საფუძველზე. სასწავლო დატვირთვა, საკონტაქტო საათებთან ერთად, მოიცავს სტუდენტთა კონსულტირებას, საგამოცდო კითხვების მომზადებას და ნაშრომების შეფასებას, პრაქტიკული კომპონენტის ხელმძღვანელობასა და საბაკალავრო ნაშრომების ხელმძღვანელობას (სავალდებულოა 2, მაქსიმუმ 6 ნაშრომის ხელმძღვანელობა). აფილირებული აკადემიური/აკადემიური პერსონალი უფლებამოსილია ხელმძღვანელობა გაუწიოს არაუმეტეს 3 სამაგისტრო ნაშრომსა და 2 სადოქტორო ნაშრომს. დატვირთვა განისაზღვრება სემესტრულად.

სამეცნიერო დატვირთვა დამოკიდებულია აკადემიურ პოზიციაზე და ფასდება ქულების მიხედვით. წესი ასევე განსაზღვრავს აკადემიური პერსონალის მიერ ადმინისტრაციული თანამდებობის დაკავების პირობებსა და მაქსიმალურ დატვირთვას.

აფილირებული აკადემიური პერსონალი ვალდებულია ყოველი სემესტრის დასაწყისში უნივერსიტეტს მიაწოდოს ინფორმაცია სხვა უნივერსიტეტში მათი სავარაუდო დატვირთვის შესახებ. უნივერსიტეტმა ნიმუშების სახით წარმოადგინა დატვირთვის სემესტრული სქემა აკადემიური და მოწვეული პერსონალისათვის.

აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროგრამების, სამეცნიერო/შემოქმედებითი/აღმასრულებელი და მათთვის

დაკისრებული სხვა ფუნქციებისა და მოვალეობების ჯეროვნად შესრულებას (აღნიშნული სტანდარტის შეფასებისას გასათვალისწინებელია აკადემიური პერსონალის დატვირთვა ყველა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში, სადაც ისინი აკადემიურ ან სამეცნიერო თანამდებობას იკავებენ);

ადამიანური რესურსების მართვისა და იურიდიული დეპარტამენტების წარმომადგენლებთან გასაუბრების პროცესში აღინიშნა, რომ ყოველი სემესტრის დასაწყისში უნივერსიტეტის აფილირებული პერსონალის დატვირთვა მოწმდება QMS სისტემის გამოყენებით. ექსპერტთა ჯგუფმა დაინტერესდა, არსებობდა თუ არა შედეგების ანგარიში და დოკუმენტი, რომელიც დგება QMS სისტემის გადამოწმების შემდეგ, რაც ადასტურებს, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის სემესტრულად განახლებად სამუშაო დატვირთვას, მოიცავს სასწავლო ან/და სამეცნიერო კვლევით/შემოქმედებით/აღმასრულებელ და სხვა დატვირთვას მათთვის დაკისრებული ფუნქციებისა და მოვალეობების შესაბამისად და შეესაბამება უნივერსიტეტის პერსონალის დატვირთვის შიდა წესებს.

გარდა ამისა, ექსპერტთა ჯგუფმა მოითხოვა აფილირებული აკადემიური პერსონალის სემესტრული დატვირთვის სქემა. წარმოდგენილ ფაილში მოცემულ ინფორმაციაში არ არის მითითებული სემესტრი, ასევე ხშირად არა არის მოწოდებული ინფორმაცია სხვა უნივერსიტეტებში შესასრულებელი სამუშაოსა და საათობრივი დატვირთვის შესახებ. ასევე იყო შემთხვევები, როდესაც სხვა უნივერსიტეტიდან მოწვეულ პერსონალს აქვს 7, 11 და 23 საათიანი აკადემიური და/ან სამეცნიერო დატვირთვა.

აკადემიურ პერსონალთან გასაუბრების პროცესში აღინიშნა, რომ ისინი აფილირებული არიან აღნიშნულ უნივერსიტეტთან, რაზეც ხელშეკრულებაში აცხადებენ თანხმობას. თუმცა, როდესაც ექსპერტთა ჯგუფმა იკითხა, თუ რამდენი საათი აქვთ დატვირთვა სხვა უნივერსიტეტში, რომელიც, როგორც წესი, 6 საათს უნდა შეადგენდეს, რამდენიმე შემთხვევა აღინიშნა, როდესაც მათ 8-10 საათიანი დატვირთვა ჰქონდათ სხვა უნივერსიტეტებში.

პროგრამის მდგრადობის უზრუნველსაყოფად, თითოეული პროგრამის აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის დაგეგმვისას, დაწესებულება ითვალისწინებს სტუდენტთა არსებულ და მისაღებ კონტინგენტს, პროგრამის სპეციფიკასა და საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკებს;

დაწესებულებაში საგანმანათლებლო პროგრამების განმახორციელებელი ადამიანური რესურსის რაოდენობა განისაზღვრება სტუდენტთა კონტინგენტის, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის წესით: ა) საგანმანათლებლო პროგრამის ყოველ 50 სტუდენტზე გათვალისწინებულია ერთი აფილირებული აკადემიური პერსონალი მაინც; ბ) საგანმანათლებლო პროგრამის ძირითადი სწავლის სფეროს სასწავლო კურსების კრედიტების საერთო რაოდენობის არანაკლებ 51 პროცენტს უნდა ახორციელებდეს უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალი; გ) თუ საგანმანათლებლო პროგრამა დაგეგმილია საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის №120/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „ეროვნული საკვალიფიკაციო ჩარჩოს“ რომელიმე მიმართულების მიხედვით, აერთიანებს დარგებს/სპეციალობებს და შესაბამისად ანიჭებს კვალიფიკაციას/კვალიფიკაციებს, პროგრამით განსაზღვრულ ყოველ დარგში/სპეციალობაში წარმოდგენილი უნდა იყოს არანაკლებ ერთი აფილირებული აკადემიურ თანამდებობაზე მყოფი პირი.

ექსპერტთა ჯგუფმა დასვა შეკითხვა იმ ფაქტთან დაკავშირებით, რომ ზოგადი მონაცემები შეესაბამება ამ მეთოდოლოგიას (ავტორიზაციით განისაზღვრება 2000 სტუდენტი, 44 აკადემიური აფილირებული პერსონალი), თუმცა სიტუაცია განსხვავდება სკოლების მიხედვით. პროგრამის ხელმძღვანელებთან, ასევე ადამიანური რესურსების მართვისა და იურიდიული დეპარტამენტების წარმომადგენლებთან გასაუბრების პროცესში აღინიშნა, რომ ისინი ცდილობენ ბალანსის

შენარჩუნებას, თუმცა პროგრამების სპეციფიკის გათვალისწინებით, სიტუაცია განსხვავებულია და საჭიროებების მიხედვით რეგულირდება. მაგალითად მოიყვანეს სამართლის პროგრამა.

სკოლის დეკანებთან გასაუბრების პროცესში აღნიშნულ შეკითხვაზე გაცემული იყო პასუხი, რომ ძირითადი სწავლის სფეროს სავალდებულო კურსებს ძირითადად აფილირებული აკადემიური პერსონალი ასწავლის.

თითოეული აკადემიური პერსონალი, უნივერსიტეტთან შეთანხმებით, აფილირებულია მხოლოდ ერთ დაწესებულებასთან. უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის აფილირების წესის თანახმად, ხელმოწერილი ხელშეკრულების საფუძველზე, აფილირებული პროფესორი მხოლოდ ამ უნივერსიტეტის სახელით მონაწილეობს საზოგადოების განვითარებისა და ცოდნის გაზიარების პროცესებში, ამავე უნივერსიტეტში ახორციელებს ძირითად საგანმანათლებლო, კვლევით/სამეცნიერო საქმიანობას და მისი კვლევის შედეგები ითვლება უნივერსიტეტის საკუთრებად. იგი აქტიურად ერთვება გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში, უნივერსიტეტის სასწავლო, კვლევითი და სხვა მნიშვნელოვანი საკითხების შესახებ, ასევე მონაწილეობას იღებს სტუდენტებისთვის კონსულტაციების გაწევასა და აკადემიური/სამეცნიერო ხელმძღვანელობის პროცესებში, მონაწილეობს კონფერენციების დაგეგმვაში და ა.შ.

სასწავლო და კვლევითი/შემოქმედებითი/საშემსრულებლო საქმიანობის ეფექტურად განხორციელების მიზნით, უსდ განსაზღვრავს სამიზნე ნიშნულებს თავისი პერსონალისათვის და ზრუნავს მათ გაუმჯობესებაზე.

თვითშეფასების დოკუმენტში, ისევე როგორც სტრატეგიული განვითარების გეგმაში (2026-2032.), წარმოდგენილია უსდ-ს მიზნები, ეფექტურად განახორციელოს სასწავლო და კვლევითი/შემოქმედებითი/საშემსრულებლო აქტივობები, დადგენილია სამიზნე ნიშნულები და უსდ ზრუნავს მათ გაუმჯობესებაზე. მაგალითად, ინდიკატორებს შორისაა აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის მხარდასაჭერად გამოყოფილი დაფინანსების მოცულობა (შიდა და გარე წყაროები); - შიდა სამეცნიერო საგრანტო პროექტებისა და აქტივობების რაოდენობა; - აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის, ასევე ახალგაზრდა მკვლევარებისა და სტუდენტების მიერ გამოქვეყნებული პუბლიკაციების, ნაშრომების/მოხსენებების რაოდენობა; ადგილობრივი და საერთაშორისო, მათ შორის თავად დაწესებულების მიერ ორგანიზებული სამეცნიერო ღონისძიებების რაოდენობა; აკადემიური, სამეცნიერო პერსონალის, ახალგაზრდა მკვლევარებისა და სტუდენტების სამეცნიერო საქმიანობა; - სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობასა და განხორციელებულ/მიმდინარე კვლევით პროექტებში ჩართული პერსონალის რაოდენობა; - წლიური ანგარიშები სამეცნიერო და კვლევითი საქმიანობის შეფასების შესახებ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- o უნივერსიტეტის მართვის რეგულაციები;
- o აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი;
- o პერსონალის მართვის პოლიტიკა;
- o უნივერსიტეტის შრომითი რეგულაციები;
- o პერსონალის პირადი საქმეები;
- o პერსონალის საქმიანობის შეფასებისა და კმაყოფილების კვლევების შედეგები და მათი გამოყენება პერსონალის მართვასა და განვითარებაში;
- o პერსონალთან გაფორმებული ხელშეკრულებების ნიმუშები;
- o დამატებით მოთხოვნილი დოკუმენტები;
- o აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვისა და შრომის ანაზღაურების წესები;
- o სტუდენტური კონტინგენტის, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის წესები;

ი გასაუბრების შედეგები. რეკომენდაციები: რეკომენდებულია, აფილირებული აკადემიური პერსონალის სამუშაო დატვირთვის სქემის სემესტრული კონტროლი, რათა მათ დაიცვან პერსონალის დატვირთვის წესი.
რჩევები: სასურველია, აფილირებული აკადემიური პერსონალის დატვირთვის გადამოწმება QMS სისტემის გამოყენებით, შედეგების შეფასება, ანგარიშის შემუშავება და პროგრამის ხელმძღვანელებისათვის წარდგენა.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები

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

5.1. სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, ცვლილებისა და განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა უფლებები
○ უსდ-ს თითოეული საგანმანათლებლო საფეხურისათვის შემუშავებული აქვს სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, საგანმანათლებლო დოკუმენტის გაცემის, ასევე სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების წესები. ○ უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უნივერსიტეტში შემუშავებულია დებულებები უმაღლესი განათლების თითოეული საფეხურისათვის, რომელიც არეგულირებს სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, ასევე მობილობის; კვალიფიკაციის მინიჭების; საგანმანათლებლო დოკუმენტის გაცემისა

და ასევე წინარე განათლების აღიარების საკითხებს. აღნიშნული პროცედურები დეტალურად არის აღწერილი სასწავლო პროცესის მარეგულირებელ წესში, რომელიც მოიცავს სტუდენტის სტატუსის, მობილობის, აკადემიური ხარისხის მინიჭებისა და განათლების აღიარების საკითხებს.

კრედიტების აღიარების წესი განსაზღვრავს იმ პირობებს, რომლითაც აღიარებულია ისეთი პირების განათლება, რომლებიც უკვე სტუდენტები არიან ან რომელთაც მობილობის გზით სურთ ჩარიცხვა. დიპლომების გაცემისა და შემუშავების წესი არეგულირებს დიპლომის - უმაღლესი განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტის - მომზადებასა და გაცემას.

ყველა ზემოაღნიშნული რეგულაცია გამჭვირვალეა, სამართლიანი და სრულად შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობას. ეს ნორმატიული დოკუმენტები საჯაროდაა ხელმისაწვდომი ყველა დაინტერესებული მხარისათვის. როგორც სესიებზე აღინიშნა და ექსპერტთა ჯგუფის მიერ შესწავლის დროსაც დადასტურდა, ინფორმაცია საჯაროდ ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ოფიციალურ ვებგვერდზე.

რაც შეეხება სტუდენტის სტატუსის მიღებას, ეს შესაძლებელია საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით - ერთიანი ეროვნული გამოცდების წარმატებით ჩაბარების ან მობილობის საფუძველზე.

ბაკალავრიატის საფეხურზე სწავლის უფლება ენიჭებათ აპლიკანტებს, რომლებიც ფლობენ სრული ზოგადი განათლების დამადასტურებელ სერტიფიკატს, ჩაბარებული აქვთ ერთიანი ეროვნული გამოცდები და ქულების რეიტინგის მიხედვით ჩაირიცხნენ კონკრეტულ საგანმანათლებლო პროგრამაზე. ერთიანი ეროვნული გამოცდების ჩაბარებისგან გათავისუფლებული პირების მიღების პირობები რეგულირდება „უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ერთიანი ეროვნული გამოცდების/საერთო სამაგისტრო გამოცდების გავლის გარეშე სწავლის უფლების მქონე აბიტურიენტების/მაგისტრანტობის კანდიდატების/სტუდენტების მიერ დოკუმენტების წარდგენისა და განხილვის წესით“.

სამაგისტრო პროგრამებზე დაშვება შესაძლებელია იმ პირებისათვის, რომელთაც აქვთ ბაკალავრის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხი, წარმატებით ჩააბარეს საერთო სამაგისტრო გამოცდა და აკმაყოფილებენ კონკრეტული პროგრამით განსაზღვრულ ნებისმიერ დამატებით მოთხოვნას. თუ ერთ-ერთი მოთხოვნა ეხება უცხო ენის ცოდნას, ენობრივი კომპეტენცია შეიძლება დადასტურდეს როგორც შიდა გამოცდის, ისე საერთაშორისო სერტიფიკატის წარდგენის საშუალებით, რომელიც სტუდენტს შიდა გამოცდისგან ათავისუფლებს.

დოქტორანტურაში სწავლის გაგრძელების მსურველები უნდა ფლობდნენ მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებულ ხარისხს და უნდა აკმაყოფილებდნენ შესაბამისი პროგრამით განსაზღვრულ მოთხოვნებს. გარდა ამისა, აპლიკანტებს მოეთხოვებათ დაადასტურონ თავიანთი სფეროს შესაბამისი უცხო ენის კომპეტენცია - ინგლისური ენა არანაკლებ B2-ზე დონეზე. სადოქტორო განათლების განხორციელების პროცესი განისაზღვრება "დოქტორანტურის დებულებით".

საგანმანათლებლო პროგრამის წარმატებით დასრულების შემდეგ სტუდენტს ენიჭება შესაბამისი აკადემიური კვალიფიკაცია. ბაკალავრის და მაგისტრის ხარისხის მინიჭების შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს უნივერსიტეტის შესაბამისი სკოლის საბჭო, ხოლო დოქტორის ხარისხს ანიჭებს სადისერტაციო საბჭო. კვალიფიკაციის მინიჭების შემდეგ გაიცემა დიპლომი და დანართი. აღნიშნული დოკუმენტების ფორმატი დამტკიცებულია რექტორის ბრძანებით და შეთანხმებულია განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროსთან და საქართველოს ფინანსთა სამინისტროსთან. დიპლომების მომზადებასთან, გაცემასა და განადგურებასთან დაკავშირებული საკითხები რეგულირდება "დიპლომების შემუშავებისა და გაცემის წესით".

სტუდენტთა უფლებებისა და ინტერესების დასაცავად უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს ადმინისტრაციული და აკადემიური პროცესების დროულად და ეფექტურად წარმართვას, მათ შორის აკადემიურ საკითხებზე კონსულტაციებს, ახალი სტუდენტების რეგისტრაციას, მობილობისა

და სტუდენტის სტატუსის აღდგენის პროცედურებს. რეგისტრაციის შემდეგ სტუდენტებს ენიჭებათ საუნივერსიტეტო ელექტრონული ფოსტის მისამართი, იღებენ სტუდენტის მოწმობას და ხელს აწერენ ხელშეკრულებას (არასრულწლოვნის შემთხვევაში ხელშეკრულება ფორმდება მის კანონიერ წარმომადგენელთან). საჭიროების შემთხვევაში, შეიძლება დაიდოს გადახდის განაწილების ხელშეკრულებაც.

უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს სასწავლო პროცესის მართვისა და საქმისწარმოების ელექტრონული სისტემა (UMS), რომელიც სტუდენტებს საშუალებას აძლევს ონლაინ წარადგინონ განაცხადები, აკონტროლონ მათი სტატუსი და გაეცნონ ადმინისტრაციის კომენტარებს. სისტემაში დაკავშირებული ყველა შესაბამისი სტრუქტურული ერთეული ერთდროულად იღებს აპლიკაციებს, რაც უზრუნველყოფს ეფექტურ კომუნიკაციასა და გამჭვირვალე პროცედურებს. უფრო მეტიც, როგორც ადგილზე ვიზიტის დროსაც აღინიშნა, ადმინისტრაცია დროულად და ეფექტურად პასუხობს სერთიფიკატების ან ცნობების შესახებ მოთხოვნებს. ასევე აღინიშნა, რომ ელექტრონული სისტემა შეიცავს შაბლონებს, რომლებიც ამარტივებს სტუდენტებისთვის სხვადასხვა სერთიფიკატების მოთხოვნის პროცესს.

გონივრულად შეიძლება ითქვას, რომ სტუდენტსა და უნივერსიტეტს შორის გაფორმებული ხელშეკრულება ნათლად განსაზღვრავს ორივე მხარის უფლებებსა და მოვალეობებს, მათ ფინანსურ ვალდებულებებსა და შეწყვეტის პირობებს. სტუდენტთა უფლებები და მოვალეობები ასევე აღწერილია ეთიკის კოდექსში, სტუდენტის სახელმძღვანელოსა და პლაგიატის პრევენციისა და მასზე რეაგირების წესებში, ასევე საგამოცდო ინსტრუქციებსა და სხვა შიდა დოკუმენტებში.

უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს სტუდენტების ინფორმირებას მათი უფლებებისა და მოვალეობების შესახებ, როგორც რეგისტრაციის, ისე უშუალოდ სწავლის პერიოდში. სტუდენტები იღებენ სახელმძღვანელოს ბეჭდურ და ელექტრონულ ვერსიებს, რომლებიც ხელმისაწვდომია ვებგვერდსა და UMS სისტემაში.

ეთიკის კოდექსი განსაზღვრავს როგორც სტუდენტების, ისე პერსონალის ქცევის სტანდარტებს, დისციპლინურ ზომებსა და შესაბამის პროცედურებს. სტუდენტები ვალდებული არიან პატივი სცენ უნივერსიტეტის საზოგადოების ყველა წევრს და დაიცვან დაწესებულების ქონება და რეპუტაცია.

დისციპლინური წარმოების დროს სტუდენტს უფლება აქვს მიიღოს წერილობითი გადაწყვეტილება, დაესწროს მოსმენას, გამოიყენოს დაცვის უფლება, წარადგინოს მტკიცებულებები და მოითხოვოს საჯარო მოსმენა. შესაძლო ზომები მოიცავს გაფრთხილებას, შენიშვნას, საყვედურს ან სტუდენტის სტატუსის შეწყვეტას. საჩივრის მექანიზმი საშუალებას აძლევს სტუდენტებს საჩივრები შეიტანონ როგორც აკადემიური, ისე ადმინისტრაციული პერსონალის წინააღმდეგ. ამ მიზნით UMS სისტემაში ხელმისაწვდომია ორი ფორმა - თავისუფალი ფორმის განაცხადი რექტორის სახელზე და გამოცდის შედეგების გასაჩივრება.

დასასრულს, შეიძლება ითქვას, რომ უნივერსიტეტმა სრულად ჩამოაყალიბა სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი სამართლებრივი და ადმინისტრაციული ჩარჩო - სტუდენტის სტატუსის მოპოვებიდან, დიპლომის გაცემამდე და განათლების აღიარებამდე. ყველა პროცედურა გამჭვირვალეა, შეესაბამება საქართველოს კანონმდებლობას და უზრუნველყოფს სტუდენტების კარგად ინფორმირებას მათი უფლებებისა და მოვალეობების შესახებ. ნორმატიულ დოკუმენტებში შეტანილი ნებისმიერი ცვლილება დროულად აისახება ვებგვერდზე და სტუდენტებს შესაბამისი შეხვედრების საშუალებით მიეცემათ სათანადო ინფორმაცია.

სტუდენტთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვის მექანიზმების შემდგომი გაძლიერების მიზნით მიზანშეწონილია სტუდენტური ომბუდსმენის პოზიციის შემუშავება. მსგავსი ინსტიტუტი დამოუკიდებლად განიხილავს სტუდენტების საჩივრებსა და კონფლიქტურ სიტუაციებს, რითაც გაზრდის ანგარიშვალდებულებას, ნდობასა და სამართლიანობას საგანმანათლებლო გარემოში. მიუხედავად იმისა, რომ ამჟამად სტუდენტური თვითმმართველობის პრეზიდენტი წარმოადგენს

შუამავალს სტუდენტებსა და ადმინისტრაციულ/აკადემიურ პერსონალს შორის და აქდერებს სტუდენტებისთვის პრობლემურ საკითხებს, სასურველია, რომ სტუდენტთა ომბუდსმენმა შეასრულოს აღნიშნული როლი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ეთიკის კოდექსი
- უნივერსიტეტის შინაგანაწესი
- სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი
- სტუდენტსა და უნივერსიტეტს შორის გაფორმებული ხელშეკრულებების ნიმუშები
- დიპლომის წარმოების წესი
- კრედიტის აღიარების წესი
- პლაგიატის გამოვლენისა და მასზე რეაგირების წესი
- მაგისტრატურის დებულება
- დოქტორანტურის დებულება
- სტუდენტის სახელმძღვანელო
- სასწავლო პროცესის მართვის სისტემა
- უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი
- გასაუბრების შედეგები

რეკომენდაციები:

რეკომენდაცია, რომელიც დაწესებულებამ უნდა გაითვალისწინოს სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.

რჩევები:

სასურველია, სტუდენტთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვის მექანიზმების შემდგომი გაძლიერების მიზნით, შეიქმნას სტუდენტური ომბუდსმენის ინსტიტუტი.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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

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

სტუდენტთა კონსულტაციისა და საინფორმაციო მხარდაჭერის სისტემა კარგად არის უნივერსიტეტში ორგანიზებული და მჭიდროდაა ინტეგრირებული როგორც აკადემიურ, ისე ადმინისტრაციულ ერთეულებთან. ინფორმაცია ვრცელდება მრავალი არხის საშუალებით, როგორიცაა: უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი, ელექტრონული ფოსტა, სპეციალური ჯგუფები სოციალური მედიაში, ინტერპერსონალური კომუნიკაცია და ა.შ.

ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის თვალსაზრისით, შეიძლება ითქვას, რომ სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს შორის შეინიშნება ზოგადი კმაყოფილება.

უნივერსიტეტის შესაბამისი დეპარტამენტი აქტიურად არის ჩართული სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების კარიერული განვითარების ხელშეწყობაში. აღსანიშნავია, რომ დეპარტამენტი ყოველწლიურად აწყობს დასაქმების ფორუმს, რომელშიც მონაწილე დამსაქმებლების რაოდენობა ყოველწლიურად იზრდება. უნივერსიტეტი არამხოლოდ ამგვარი ღონისძიებების ორგანიზებაზე ამახვილებს ყურადღებას, არამედ ასევე აფასებს მათ ეფექტურობას ღონისძიების შემდგომი გამოკითხვების ჩატარების საშუალებით. ამ შედეგების ანალიზის საფუძველზე გადაიღვა შესაბამისი ნაბიჯები პროცესის შემდგომი გაუმჯობესების მიზნით.

კარიერული განვითარების სამსახური ინარჩუნებს მრავალგანზომილებიან კომუნიკაციას სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან: ვაკანსიები, სტაჟირების შესაძლებლობები და განცხადებები პროექტების შესახებ რეგულარულად ვრცელდება ელექტრონული ფოსტის საშუალებით. ასევე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ დეპარტამენტი აწარმოებს დამსაქმებელთა ბაზას.

კურსდამთავრებულთა გამოკითხვები ტარდება ორი მიმართულებით: პირველი, ზოგადად დასაქმების სტატისტიკა; და მეორე, დასაქმების მაჩვენებელი სწავლის შესაბამის სფეროში.

კურსდამთავრებულებთან ურთიერთობა უნივერსიტეტის სტრატეგიულ მიმართულებას წარმოადგენს. დაწესებულება რეგულარულად აგროვებს შესაბამის პროფესიულ სფეროებში მომუშავე კურსდამთავრებულთა უკუკავშირის დარგობრივი კომპეტენციების გაძლიერების შესახებ, რაც დადასტურებულია გამოკითხვებითა და მათი შედეგებით. ეს მნიშვნელოვანია საგანმანათლებლო პროგრამების უწყვეტი განვითარებისათვის. უნივერსიტეტი კურსდამთავრებულებს ასევე პერიოდულად სთავაზობს სხვადასხვა ღონისძიებებს, ტრენინგებსა და კონფერენციებს, რაც ხელს უწყობს მათ მუდმივ ჩართულობას საუნივერსიტეტო ცხოვრებაში.

ინტერნაციონალიზაციის თვალსაზრისით, აღსანიშნავია, რომ ქართული უნივერსიტეტი, ჩრდილოეთ კენტუკის უნივერსიტეტთან (NKU) პარტნიორობით, ახორციელებს ერთობლივ ინგლისურენოვან სამაგისტრო პროგრამას კიბერუსაფრთხოებაში. ამ პარტნიორობამ მნიშვნელოვანი შედეგები გამოიღო საერთაშორისო მობილობის სფეროში, რაც ასახულია მოკლევადიანი გაცვლითი ვიზიტების მზარდ რაოდენობაში. მიუხედავად ამისა, მნიშვნელოვანია სხვა საგანმანათლებლო პროგრამების ფარგლებში მსგავსი აქტივობების შემდგომი ხელშეწყობა და სტუდენტების მონაწილეობის გაზრდა როგორც მოკლე, ისე გრძელვადიან გაცვლით პროგრამებში. ამის მისაღწევად, უნივერსიტეტმა კიდევ უფრო უნდა გააფართოვოს თანამშრომლობა უცხოურ უმაღლეს

საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან, რითაც გაზრდის სტუდენტთა საერთაშორისო მობილობას. როგორც ადგილზე ვიზიტის დროს აღინიშნა, სტუდენტები რეგულარულად არიან ინფორმირებულნი საერთაშორისო პროექტების შესახებ, თუმცა მათი ჩართულობის დონე დაბალია. ინტერნაციონალიზაციის კვლევამ აჩვენა, რომ სტუდენტების მხოლოდ 19%-ს აქვს მიღებული მონაწილეობა საერთაშორისო პროექტებში, ხოლო 81%-ს არა.

პოზიტიური ტენდენციაა, რომ ბოლო პერიოდში უნივერსიტეტი აქტიურად ჩაერთო Erasmus+ გაცვლით პროგრამებში და უკვე ამოქმედდა ოთხი მოკლევადიანი პროგრამა. მიუხედავად ამისა, ამ სფეროს შემდგომი გაძლიერება მნიშვნელოვანი ნაბიჯი იქნება ინტერნაციონალიზაციის გადრმავების თვალსაზრისით.

უნივერსიტეტის სტუდენტური თვითმმართველობა ორგანიზებას უწევს საგანმანათლებლო, შემეცნებით, სპორტულ და სარეკრეაციო აქტივობებს. ამ მიმართულებით საქმიანობის გამოცდილება და სპექტრი, როგორც ჩანს, საკმარისია სრული და აქტიური სტუდენტური ცხოვრების უზრუნველსაყოფად.

მიუხედავად ამისა, ავტორიზაციის ვიზიტის შედეგებმა აჩვენა, რომ სამეცნიერო და საგანმანათლებლო ხასიათის კლასგარეშე აქტივობები შედარებით ნაკლებია, რაც მიუთითებს ამ სფეროებში სტუდენტების მონაწილეობის სტიმულირებისა და გაფართოების აუცილებლობაზე.

უნივერსიტეტი აქტიურად ახორციელებს სტუდენტების წახალისების პოლიტიკას სტიპენდიებითა და ფინანსური შეღავათებით. სტიპენდიები გაიცემა როგორც მაღალი აკადემიური მოსწრების, ისე სოციალური პრობლემების საფუძველზე. უნივერსიტეტი ითვალისწინებს სტუდენტების სოციალურ-ეკონომიკურ გარემოებებს და იყენებს სწავლის გადახდის მოქნილ სქემებს, რაც მხარს უჭერს განათლების ხელმისაწვდომობის პრინციპს.

უნივერსიტეტში არსებობს სამი სახის სტიპენდია: საგანმანათლებლო პროგრამების ფარგლებში განსაზღვრული; უნივერსიტეტის მიერ დანიშნული და არასაუნივერსიტეტო (სახელობითი) სტიპენდიები.

უნივერსიტეტში შემუშავებულია სოციალურად დაუცველი სტუდენტების მხარდაჭერის გამჭვირვალე და ობიექტური მექანიზმები. აღნიშნულის მაგალითები მოიცავს სწავლის სემესტრული საფასურისგან გათავისუფლებას; სწავლის საფასურის წლიური ან სემესტრული განვადების განრიგს; გადახდის ინდივიდუალურ გეგმებს; ვალების გაუქმებას იმ სტუდენტებისათვის, რომელთა სტატუსიც შეჩერდა ფინანსური მიზეზების გამო; შეღავათიანი ფინანსური პირობების შეთავაზებას სამაგისტრო პროგრამებზე ჩარიცხვის მსურველთათვის (ნაწილობრივი დაფინანსება მომდევნო სემესტრებში აკადემიური მოსწრების შენარჩუნების პირობით); სწავლის სემესტრული საფასურის 50%-იან დაფარვას სამხედრო მოსამსახურეებისა და მათი ოჯახის წევრებისათვის (მაღალი აკადემიური მოსწრების პირობით); სწავლის საფასურის 20%, 30% და 50% დაფინანსებას ან სტიპენდიებს ბაკალავრიატის სტუდენტებისათვის, რომელთაც მიიღეს სახელმწიფო გრანტები, პროგრამის პირველ, მეორე ან მესამე პრიორიტეტად არჩევის შემდეგ; სწავლის საფასურის 20%-იანი დაფინანსება სტუდენტებისთვის, რომელთაც საბაკალავრო განათლება საპატრიარქოს უსდ-ებში მიიღეს; ფინანსური მხარდაჭერა აპლიკანტებისათვის საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან; სწავლისა და მგზავრობის/საცხოვრებელი ხარჯების სრული დაფინანსება შეერთებულ შტატებში, სტრატეგიულად მნიშვნელოვანი, კიბერუსაფრთხოების ერთობლივი ინგლისურენოვანი სამაგისტრო პროგრამის სტუდენტებისათვის.

უნივერსიტეტის თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, ერთ-ერთი გასაუმჯობესებელი სფეროა "სტუდენტების ჩართულობის გაზრდა მართვისა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში". ამ გამოწვევის გადასაჭრელად რეკომენდებულია, რომ სტუდენტები და კურსდამთავრებულები უშუალოდ ჩაერთონ თვითშეფასების სამუშაო ჯგუფში, რაც მათ საშუალებას მისცემს მონაწილეობა მიიღონ გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში და გააუღერონ თავიანთი მოსაზრებები და

რეკომენდაციები, რითაც ხელს შეუწყობენ საგანმანათლებლო პროგრამების გაუმჯობესებასა და ზოგადად უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარებას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- სტიპენდიების გაცემის წესი;
- დასაქმებისა და კარიერული განვითარების დეპარტამენტის მიერ განხორციელებული აქტივობები;
- კურსდამთავრებულთა კვლევის შედეგები;
- მონაცემები სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამაში მონაწილე სტუდენტების/კურსდამთავრებულების შესახებ;
- დასაქმების ფორუმებში მონაწილე კომპანიების სიები;
- დამსაქმებლის მონაცემთა ბაზა;
- დასაქმებისა და კარიერული განვითარების დეპარტამენტის დებულება;
- სასწავლო პროცესის მართვისა და სტუდენტური მომსახურების დეპარტამენტის დებულება;
- ბრძანება გამორჩეული სტუდენტების მედლებით დაჯილდოების შესახებ;
- სტუდენტური თვითმმართველობის ორგანიზებით განხორციელებული ღონისძიებები.

რეკომენდაციები:

- რეკომენდებულია, საერთაშორისო მობილობის გაძლიერება, ამ სფეროში სტუდენტთა ჩართულობის გაზრდა და უცხო ქვეყნის უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობის გაფართოება;
- რეკომენდებულია, სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების პირდაპირი ჩართულობის უზრუნველყოფა თვითშეფასების სამუშაო ჯგუფში, რათა მათი უკუკავშირი და რეკომენდაციები სრულად აისახოს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და უნივერსიტეტის გაუმჯობესების პროცესებში.

რჩევები:

- სასურველია, კლასგარეშე სამეცნიერო აქტივობების გაზრდა;
- სასურველია, სათანადო ბიუჯეტის გამოყოფა ინდივიდუალური სტუდენტური ინიციატივების მხარდასაჭერად.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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

6. კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

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

6.1 კვლევითი საქმიანობა

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

წმინდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტი ეროვნულ ღირებულებებზე ორიენტირებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებაა და მნიშვნელოვან როლს ასრულებს ქვეყნის განვითარებაში. მისი პროფილი და სპეციალიზაცია წარმოდგენილია ორი სკოლით - ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა და სამართლის სკოლით და კომპიუტერული და სოციალური მეცნიერებების სკოლით - ასევე ორი კვლევითი ცენტრით: ქართველოლოგიის ცენტრით და ქართული ფოლკლორის სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრით. აღსანიშნავია, რომ ამ კვლევითი ცენტრების საქმიანობას უდიდესი მნიშვნელობა აქვს, რადგან ისინი ხელს უწყობენ ქართული ტრადიციების, ისტორიის, კულტურის, ენისა და არამატერიალური კულტურული მემკვიდრეობის შესწავლასა და პოპულარიზაციას. აღნიშნული ცენტრების მიერ ჩატარებული კვლევები ხელს უწყობს მეცნიერებისა და კულტურის განვითარებას როგორც ეროვნულ, ასევე საერთაშორისო დონეზე.

უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი ნორმატიული დოკუმენტების, თვითშეფასებისა და ავტორიზაციის ვიზიტის დროს ჩატარებული ინტერვიუების საფუძველზე დასტურდება, რომ:

- უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს კვლევითი საქმიანობის სტრატეგია;
- უნივერსიტეტი ეწევა კვლევით საქმიანობას.

გასაუბრების შედეგებისა და წარდგენილი დოკუმენტაციის საფუძველზე დასტურდება, რომ საანგარიშო პერიოდში უნივერსიტეტმა გააძლიერა საქმიანობა რამდენიმე კვლევით სფეროში:

- შეიქმნა სამეცნიერო-კვლევითი დეპარტამენტი;
- შემუშავდა და გავრცელდა ნორმატიული დოკუმენტების შთამბეჭდავი ნაკრები;
- დაიგეგმა და ჩატარდა მრავალი სამეცნიერო ღონისძიება;
- შემუშავდა მექანიზმები, მათ შორის შეფასების ინსტრუმენტები კვლევის რაოდენობრივი და თვისებრივი შეფასებისთვის.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების თვითშეფასების ანგარიშის, გასაუბრების შედეგებისა და წარდგენილი დოკუმენტაციის მიხედვით, დამაჯერებლად არის დასაბუთებული, რომ აკადემიური პერსონალი, ისევე როგორც დოქტორანტები, ჩართულნი არიან კვლევით საქმიანობაში, მათ შორის მოსალოდნელ შედეგებში, როგორცაა პუბლიკაციები საერთაშორისო და ეროვნულ ჟურნალებში, მონაწილეობა საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციებში და მონოგრაფიებისა და სახელმძღვანელოების შექმნა. დეტალურად არის აღწერილი უნივერსიტეტის მიერ განხორციელებული სამეცნიერო და შემოქმედებითი საქმიანობა, რომელთა შორის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია შემდეგი:

- მიზნობრივი სამეცნიერო გრანტების კონკურსი მეცნიერების წახალისებისთვის — პროექტი „მე ვარ ექსპერიმენტატორი“, რომლის მიზანია საბუნებისმეტყველო მეცნიერებების, კერძოდ კი ფიზიკის, პოპულარიზაცია სკოლებში;
- სახელმწიფო სამეცნიერო გრანტი ფუნდამენტური კვლევისთვის — „ხადას ხეობა“ სულიერი და მატერიალური კულტურული მემკვიდრეობის უცნობი ძეგლების ინტერდისციპლინარული კვლევა“.

ასევე, აღსანიშნავია, რომ დაწესებულების აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის მიერ ჩატარებული კვლევის სამეცნიერო შედეგი ინტეგრირებულია სასწავლო პრაქტიკაში, რაც უნივერსიტეტის ერთ-ერთ პრიორიტეტულ მიზანს წარმოადგენს. უნივერსიტეტი მხარს უჭერს ამ მიდგომას და მოელის, რომ აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალი ყურადღებას გაამახვილებს ახალი სახელმძღვანელოების შექმნაზე - ტენდენცია, რომელიც უდავოდ დადებითად უნდა ჩაითვალოს, განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ ქართულ ენაზე დისციპლინური სპეციფიკის გათვალისწინებით სახელმძღვანელოების დეფიციტია.

თუმცა, სხვადასხვა დისციპლინაში შემუშავებული სახელმძღვანელოები წარმოადგენს საგანმანათლებლო და სამეცნიერო პროდუქტებს, რომლებიც კონკრეტული საგნების შესწავლას ემსახურება. სასარგებლო იქნებოდა, თუ ამ მნიშვნელოვან სამუშაოსთან ერთად, უნივერსიტეტის აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალი კიდევ უფრო გაააქტიურებდა კვლევით საქმიანობას, განსაკუთრებით საერთაშორისო დონეზე.

წმინდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტის ჰუმანიტარულ და სამართლის სკოლას აქვს ერთ სადოქტორო პროგრამა - საქართველოს ისტორიას. აღსანიშნავია, რომ ამ პროგრამის არსებობა ძალიან მნიშვნელოვანია, რადგან ის არა მხოლოდ ხელს უწყობს სფეროში ახალი ცოდნის შექმნას, არამედ ემსახურება საქართველოს ისტორიის, როგორც სახელმწიფოს პრიორიტეტული სფეროს პოპულარიზაციას.

უნივერსიტეტს აქვს მკაფიოდ განსაზღვრული ხედვა სადოქტორო პროგრამების ფუნქციონირებასთან დაკავშირებით და აქტიურად უჭერს მხარს სადოქტორო კვლევას. უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ დანერგა ღირებული და საქებარი პრაქტიკა, რომელიც მის კურსდამთავრებულებს დოქტორანტურაში უფასოდ სწავლის საშუალებას აძლევს.

უსდ - ს მნიშვნელოვანი ადამიანური რესურსები აქვს, რაც მას ერთზე მეტი სადოქტორო პროგრამის შეთავაზების შესაძლებლობას აძლევს. სასარგებლო იქნებოდა, თუ უნივერსიტეტი დაიწყებდა დამატებით (სხვა) სადოქტორო პროგრამებს შემუშავებას — მაგალითად, ქართული ფილოლოგიის სფეროში.

უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის, თვითშეფასების ანგარიშსა და ჩატარებული ინტერვიუების შედეგებზე დაყრდნობით, იკვეთება გადაუდებელი საჭიროება, რომ უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ მნიშვნელოვნად გააძლიეროს ძალისხმევა სადოქტორო კვლევის უფრო ეფექტიანი და თვალსაჩინო განხორციელების უზრუნველსაყოფად.

მიუხედავად იმისა, რომ ინსტიტუციის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაცია (ამ მიმართულებით და მოცემული სპეციფიკის ჩრილში) დადებით შთაბეჭდილებას ტოვებს, ინტერვიუების შედეგებმა და დაცული სადოქტორო დისერტაციების განხილვამ გამოავლინა, რომ კვლევის უფრო მაღალი ხარისხის უზრუნველსაყოფად აუცილებელია დოქტორანტებისთვის დამატებითი სასწავლო სესიების (ტრენინგის) ჩატარება.

განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რომ საკვალიფიკაციო ნაშრომზე მუშაობის პროცესში უფრო მაღალი ხარისხით იქნას გათვალისწინებული უნივერსიტეტის მიერ შემუშავებული აკადემიური ნაშრომის მომზადების სტანდარტი. ეს ნიშნავს, რომ დოქტორანტებმა პერიოდულად უნდა გაიარონ ტრენინგი საკვალიფიკაციო ნაშრომის ფორმატსა და ძირითად მახასიათებლებზე, მათ შორის ციტირებისა და ბიბლიოგრაფიის პრაქტიკაზე, კვლევის მეთოდებსა და მეთოდოლოგიაზე, თეორიული ჩარჩოს დიზაინსა და აკადემიურ უნარებთან დაკავშირებულ სხვა მნიშვნელოვან თემებზე - ეს ყველაფერი ხელს შეუწყობს კიდევ უფრო მაღალი ხარისხის საკვალიფიკაციო ნაშრომების მიღებას, განსაკუთრებით საერთაშორისო სამეცნიერო ჟურნალებში.

ასევე, მნიშვნელოვანია, დოქტორანტების კვლევით საქმიანობასა და პუბლიკაციებზე დაფუძნებული სამუშაოს ხელმძღვანელობის ხარისხისა და ინტენსივობის გაუმჯობესება ხელმძღვანელთა როლის გაძლიერებით დისერტაციის წარდგენის პროცესშიც. გარდა ამისა, განსაკუთრებული და უწყვეტი ყურადღება უნდა მიექცეს დისერტაციის ფორმალურ ასპექტებთან დაკავშირებული მიზნებისა და კრიტერიუმების შესრულებას და მათში ეფექტური მხარდაჭერის უზრუნველყოფას, ასევე დადგენილი სტანდარტების დაცვას.

წმინდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტის (SANGU) მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციისა და საანგარიშო პერიოდში ჩატარებული ინტერვიუების შედეგების თანახმად, უნივერსიტეტმა შეიმუშავა დისერტაციების შეფასებისა და დაცვის საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები, რომლებიც შეესაბამება სადისერტაციო საბჭოს დებულებას.

ინტერვიუების დროს, როგორც კურსდამთავრებულებმა, ასევე ამჟამინდელმა დოქტორანტებმა აღნიშნეს, რომ მათ არასდროს ჰქონიათ უსამართლობის განცდა რომელიმე კომპონენტის შეფასების პროცესში და მიაჩნიათ, რომ მათი შეფასებები ყოველთვის საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი იყო.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში;
- ინტერვიუს შედეგები;
- კვლევის განვითარების ინსტიტუციური ხედვა;
- აკადემიური პერსონალის ყოველწლიური სამეცნიერო ანგარიშები;
- მიმდინარე და დასრულებული კვლევითი პროექტები;
- კვლევის ხარისხის შეფასების მექანიზმი და შეფასების შედეგები;
- აკადემიური და მოწვეული პერსონალის სამუშაო დატვირთვისა და ანაზღაურების წესები;
- სადოქტორო პროგრამისა და სადისერტაციო საბჭოს დებულებები
- დოქტორანტის სამეცნიერო ხელმძღვანელის ფუნქციები
- სადოქტორო დისერტაციის სამეცნიერო ხელმძღვანელის შეფასების კითხვარი
- ციტირების წესები.

რეკომენდაციები

1. რეკომენდებულია, რეგულარული ტრენინგების ჩატარება დოქტორანტებისთვის საკვალიფიკაციო დისერტაციის ფორმატსა და ძირითად მახასიათებლებზე.
2. რეკომენდებულია, ყველა დისერტაცია შეესაბამებოდეს SANGU-ს მიერ დადგენილ აკადემიური ნაშრომის მომზადების სტანდარტს.

წინადადებები

1. სასურველია, SANGU-მ ხელი შეუწყოს სადოქტორო კვლევის ინტერნაციონალიზაციას;
2. სასურველია, SANGU -მ განსაზღვროს პრიორიტეტული კვლევითი მიმართულებები;
3. სასურველია, SANGU-მ განახორციელოს ფუნდამენტური კვლევები, რომლებიც იქნება თვალსაჩინო როგორც ეროვნულ, ისე საერთაშორისო დონეზე.
4. სასურველია, SANGU-ში აკადემიური და კვლევითი პერსონალის მიერ ჩატარებული და შესრულებული კვლევის შედეგები უკეთ ან თუ შესაძლებელია სრულად იყოს ინტეგრირებული სასწავლო პროცესში;
5. სასურველია, ყურადღება მიექცეს დისერტაციების ფორმალურ მხარეს, შინაარსსა და პუბლიკაციურ (პუბლიკაციის) შედეგებს. სასურველია, განსაკუთრებული ყურადღება მიექცეს საკვალიფიკაციო დისერტაციის მრავალ ასპექტს, მათ შორის შესავლის სტრუქტურას, თეორიული ჩარჩოს მკაფიო წარმოდგენას, კვლევის მეთოდებსა და მეთოდოლოგიას, (დაკავშირებული) ლიტერატურის მიმოხილვას.
6. სასურველია, საკვალიფიკაციო ნაშრომები მკაფიოდ წარმოაჩენდეს ჩატარებული კვლევის სამეცნიერო სიახლეს, აგრეთვე მის თეორიული და პრაქტიკულ მნიშვნელობას. გარდა ამისა, სასურველია ციტირების სტანდარტების დაცვა.
7. სასურველია, სამეცნიერო ხელმძღვანელის უფლებები და მოვალეობები უფრო მკაფიოდ იყოს განსაზღვრული და შესრულებული სამუშაოს მონიტორინგი რეგულარულად უნდა განხორციელდეს.

საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ ეხება

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 და სახელოვნებო-შემოქმედებით საქმიანობაში.
- უსდ ზრუნავს კვლევითი/განვითარების/ შემოქმედებითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციაზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

SANGU - ს მიერ წარმოდგენილ დოკუმენტაციაზე, თვითშეფასების ანგარიშსა და ჩატარებული ინტერვიუების შედეგებზე დაყრდნობით, ანგარიშგების პერიოდში უნივერსიტეტის საერთო საქმიანობა დამაჯერებლად არის წარმოჩენილი იმ მონაცემებით, რომლებიც კვლევის განვითარების და მხარდაჭერის ეფექტიანი სისტემის შექმნას ასახავს. გარდა ამისა, შესაბამისი ქმედებების გაძლიერების მიზნით, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების პრაქტიკა რეგულირდება შესაბამისი დოკუმენტებით.

აფილირებული, აკადემიური და მოწვეული პერსონალი, ასევე, სადოქტორო და სამაგისტრო პროგრამის სტუდენტები ჩართულნი არიან კვლევით საქმიანობაში, რომელსაც გარკვეულ შემთხვევებში უნივერსიტეტი აფინანსებს. ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ უნივერსიტეტი ეხმარება მკვლევარებს მნიშვნელოვანი კვლევითი გრანტების მოპოვებაში. საანგარიშო პერიოდში შოთა რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდის მიერ დაფინანსდა და წარმატებით განხორციელდა ორი პროექტი.

SANGU-ს მიდგომა საკუთარი პერსონალის გადამზადებისა და უნივერსიტეტის საქმიანობაში მათი ჩართულობის სტიმულირების მიმართულებით დადებით ტენდენციად უნდა შეფასდეს. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ **SANGU**-ს კურსდამთავრებულები დასაქმებულები არიან უნივერსიტეტში. კადრების განახლების პოლიტიკა წარმოადგენს პრიორიტეტს, რასაც იზიარებენ ინტერვიუს დროს გამოკითხული პროფესორები და ადმინისტრაციის წარმომადგენლებიც. ისინი განსაკუთრებით უსვამენ ხაზს ახალი თანამშრომლების მოზიდვისა და უნივერსიტეტის ცხოვრებაში მათი ჩართულობის მნიშვნელობას, რათა გაგრძელდეს უნივერსიტეტში დამკვიდრებული ტრადიციები.

საანგარიშო პერიოდში უნივერსიტეტმა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა კვლევითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით. განსაკუთრებით აღსანიშნავია, ევროკავშირის „ჰორიზონტი ევროპის“ პროგრამის ეროვნულ ოფისთან კავშირებისა და სამომავლო თანამშრომლობის დამყარების ინიციატივა. 2024 წელს **SANGU** ქსელის ოფიციალური წევრი გახდა.

თვითშეფასების ანგარიშში ასახული ინფორმაცია დადასტურდა ინტერვიუს პროცესში, კერძოდ:

1. უნივერსიტეტი მხარს უჭერს აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების კვლევით ინიციატივებს.
2. უნივერსიტეტის ბიუჯეტში ყოველწლიურად იზრდება სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის განვითარებისთვის გამოყოფილი ფინანსური რესურსები.
მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის განვითარების სტრატეგიის არსებობა კარგად არის დოკუმენტირებული, მისი განხორციელება შემდგომ ქმედებებს საჭიროებს. მიუხედავად იმისა, რომ აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალი, ასევე, მაღალი საფეხურის სტუდენტები (სამაგისტრო და სადოქტორო), ჩართულნი არიან კვლევით საქმიანობაში, აუცილებელია დამატებითი ძალისხმევა უნივერსიტეტის მიერ შექმნილი სისტემის ეფექტიანობის გასაძლიერებლად. კვლევითი საქმიანობის გაძლიერებისა და საერთაშორისო აღიარების მისაღწევად, უნივერსიტეტმა უნდა დანერგოს მოქნილი სისტემა უფრო ეფექტიანი ინიციატივების განხორციელებისთვის. მაგალითად, კონკრეტულ სტრუქტურულ ერთეულს უნდა დაევალოს მაღალი აღიარების მქონე დისციპლინური ჟურნალების იდენტიფიცირება, რომლებიც ინდექსირებულია Scopus-ში, Web of Science-სა და სხვა მსხვილ სამეცნიერო მონაცემთა ბაზებში. ამას გარდა, უნდა დაინერგოს და კიდევ უფრო განვითარდეს მეტად ეფექტური წახალისების მექანიზმები აკადემიური და კვლევითი პერსონალისა და დოქტორანტებისთვის. უნივერსიტეტს უნდა ჰქონდეს მკაფიო გეგმები, ქმედებები და მონიტორინგის ინსტრუმენტები კვლევითი საქმიანობის რაოდენობრივი და ხარისხობრივი მაჩვენებლების დაბალანსებული განვითარების ხელშეწყობისთვის. გარდა ამისა, საჭიროა უფრო ეფექტური ინსტრუმენტები მაღალი ხარისხის სამეცნიერო შედეგების წასახალისებლად და ინდიკატორები მათი შესაფასებლად, და ეს უნდა მოიცავდეს შესაბამის სერვისებს თარგმნის, ჟურნალის მოთხოვნებთან შესაბამისობისა და ფინანსური ასპექტების დასამუშავებლად, რაც თანდათანობით მნიშვნელოვან შედეგებს გამოიღებს. გარდა ამისა, სასურველია, დოქტორანტებისა და მათი ხელმძღვანელის მიერ ერთობლივი კვლევის ჩატარება. აღნიშნული პარადიგმის ცვლილება განსაკუთრებით შეიძლება აისახოს იმ კვლევითი შედეგების საერთაშორისო ხილვადობაზე, რომლებიც გამოქვეყნდება მაღალი რეიტინგის საერთაშორისო სამეცნიერო ჟურნალებში. ამ ხაზის გაძლიერება სასარგებლო იქნებოდა როგორც ინტერნაციონალიზაციისთვის, ასევე, კვლევითი სფეროს ხელშეწყობისთვის. ახალი კადრების მოზიდვისას განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს ისეთი მკვლევარების მოზიდვას, რომელთა სამეცნიერო ნაშრომმა შესაძლოა ხელი შეუწყოს დარგის განვითარებას და საერთაშორისო აღიარების გაზრდას. სასურველია, უნივერსიტეტმა დანერგოს ღონისძიებები, რომლებიც უზრუნველყოფს მონაცემებს იმ პრიორიტეტულ სფეროებზე, რომელთაც აქვთ პოტენციური ხელი შეუწყონ აკადემიური პერსონალის ინტენსიური ჩართულობის ზრდას საერთაშორისო სამეცნიერო აქტივობებში. ეს ნაბიჯები (PDCA-ს გამოყენება კვლევით საქმიანობაში) ნამდვილად უფრო დიდ შედეგებამდე მიგვიყვანდა ინტერნაციონალიზაციის თვალსაზრისით.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში
- ინტერვიუების შედეგები
- სამეცნიერო ანგარიშები
- კვლევის განვითარების ინსტიტუციური ხედვა
- კვლევის დაფინანსების პროცედურები
- სამეცნიერო კვლევისა და განვითარების სამსახურის დებულება;
- კვლევის ხარისხის შეფასების მექანიზმი და შეფასების შედეგები
- ახალგაზრდა კადრების მოზიდვისა და უნივერსიტეტის კვლევით საქმიანობაში მათი ჩართვის ხედვა
- საერთაშორისო თანამშრომლობა
- საპროექტო წინადადებების წარდგენის პროცედურები

რეკომენდაციები

- 1.** რეკომენდირებულია, უნივერსიტეტმა შეიმუშაოს ეფექტური სტრატეგია ინტერნაციონალიზაციის ხელშეწყობი კვლევის მხარდასაჭერად და წამახალისებელი სისტემის შესაქმნელად.
- 2.** რეკომენდირებულია, ხელი შეუწყოს აკადემიური და კვლევითი პერსონალის ნაშრომების გამოქვეყნებას მაღალი რეიტინგის მქონე ჟურნალებში.
- 3.** რეკომენდირებულია, უნივერსიტეტმა კვლევითი საქმიანობისა და შედეგების ხელშეწყობისა და მხარდაჭერის მიზნით გამოიყენოს PDCA მიდგომა.

წინადადებები

- 1.** სასურველია, კვლევის წინსვლისთვის უნივერსიტეტმა ყურადღება გაამახვილოს მისი ჩართულობის ეფექტიანობის გაზრდაზე (აუცილებელია აკადემიური და კვლევითი პერსონალისთვის დამხმარე ზომების გატარება, მათ შორის სტატიების თარგმნა, შესაბამისი ჟურნალების იდენტიფიცირება და პუბლიკაციის პროცესის ადმინისტრირება).
- 2.** სასურველია, უნივერსიტეტმა აკადემიური და კვლევითი პერსონალისთვის რეგულარული, სასარგებლო და უნარების განვითარებისკენ მიმართული ტრენინგები ჩაატაროს.
- 3.** სასურველია, აკადემიური და კვლევითი პერსონალი უფრო აქტიურად უნდა იყოს ჩართული საერთაშორისო სამეცნიერო აქტივობებში საერთაშორისო აღიარების უზრუნველსაყოფად.
- 4.** სასურველია, რომ უნივერსიტეტმა პრიორიტეტულად დაუჭიროს მხარი იმ აკადემიურ და სამეცნიერო ადამიანურ რესურსებს, რომელთა კვლევითი და პუბლიკაციური აქტივობა მნიშვნელოვან წვლილს შეიტანს დარგის განვითარებაში და გააძლიერებს უნივერსიტეტის საერთაშორისო აღიარებას; აღნიშნული მხარდაჭერა, საჭიროების შემთხვევაში, შეიძლება მოიცავდეს ახალი კადრების მიზანმიმართულ შერჩევასა და დასაქმებასაც.

საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ ეხება

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:

უნივერსიტეტს აქვს პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობისა და კვლევის ხარისხის შეფასების წესი (საქალაქი 6.11). აფილირებული პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასებას წელიწადში ერთხელ ახორციელებს სკოლის ადმინისტრაცია და სამეცნიერო კვლევებისა და განვითარების დეპარტამენტი. არააფილირებული პერსონალის შემთხვევაში, აკადემიური და მოწვეული პერსონალი შეფასდება კონტრაქტის შესაბამისად, პროგრამის ხელმძღვანელის, სკოლის ადმინისტრაციისა და სამეცნიერო კვლევისა და განვითარების დეპარტამენტის მიერ. სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასება ხორციელდება ორი გზით:

- პერსონალის მიერ თვითშეფასება, რომელიც ტარდება სამ კვირაში ერთხელ. ფორმა თან ერთვის წესს.
- თვითშეფასების ფორმების ანალიზი ტარდება ექვს კვირაში ერთხელ.

სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების კრიტერიუმები - როგორც თვისებრივი, ასევე რაოდენობრივი მაჩვენებლები - განსაზღვრულია შესაბამის წესში. თითოეულ ინდიკატორს ენიჭება კონკრეტული ქულა.

მოცემული დოკუმენტის ფარგლებში აღნიშნული წესი არ ეხება შემდეგს:

- „სხვა აქტივობები“-ს კატეგორიაში შემავალ სამეცნიერო საქმიანობებზე მინიჭებული ქულის მნიშვნელობის განსაზღვრას.
- შეფასების სკალა, რომელიც გამოიყენება პერსონალის მიერ თვითშეფასების ჩატარებისას და ქულების მინიჭებისას
- ინდივიდუალური სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასებების სტრუქტურულ და ინსტიტუციურ შედეგებად გარდაქმნის მეთოდი. იმის გათვალისწინებით, რომ უნივერსიტეტი მოიცავს ორ ფაკულტეტს და ორ განსხვავებულ სამეცნიერო ცენტრს, ყველა ერთეულზე ერთი და იგივე ან მსგავსი შეფასების კრიტერიუმების გამოყენების მკაფიო დასაბუთებაა საჭირო.

ეს კითხვები ასევე დაკავშირებულია სტანდარტით მოთხოვნილი სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულების ეფექტურობის შეფასებასთან. რეკომენდებულია, რომ სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების კრიტერიუმები ნათლად იყოს განსაზღვრული არა მხოლოდ ინდივიდუალურ დონეზე, არამედ ინსტიტუციურ და ფაკულტეტის დონეზეც. თუ ინსტიტუციური ან ფაკულტეტის დონის შეფასება მხოლოდ ინდივიდუალური სამეცნიერო პროდუქტიულობის ჯამს ეფუძნება, ეს მიდგომა ნათლად უნდა იყოს ჩამოყალიბებული და გამართლებული შესაბამისი პოლიტიკის ან შეფასების ჩარჩოს ფარგლებში.

გარდა ამისა, თუ სკოლის ადმინისტრაცია/დეკანები მონაწილეობენ პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასებაში, ვინ აფასებს დეკანებს, როგორც აკადემიურ პერსონალს?

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება (უსდ) აწარმოებს ანგარიშს, რომელშიც დეტალურად არის აღწერილი 2020–2025 წლების პერიოდისთვის განხორციელებული და მიმდინარე კვლევითი აქტივობები (საქადალდე 6.1). აღნიშნული დოკუმენტი, რომელიც მოიცავს განხორციელებული კვლევითი ინიციატივების აღწერილობას, საჯაროდ ხელმისაწვდომი უნდა იყოს გამჭვირვალობის უზრუნველსაყოფად და დაწესებულების სამეცნიერო ჩართულობის შესახებ გარე დაინტერესებული მხარეებისთვის ინფორმაციის მისაწოდებლად.

საპირისპიროდ, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ანალიზი, რომელიც შეიძლება მოიცავდეს შეფასებებს, შესრულების დინამიკას და სტრატეგიულ გაანალიზებას, შესაძლოა დარჩეს შიდა მოხმარების დონეზე.

ეს დოკუმენტები განკუთვნილია ინსტიტუციური დონის გადაწყვეტილებების მისაღებად და ემსახურება კვლევითი პოტენციალისა და მიმართულებების დაგეგმვის, განვითარების და გაუმჯობესების მხარდაჭერას.

ინტერვიუების დროს რექტორმა ხაზგასმით აღნიშნა, რომ იმ შემთხვევაში, თუ აკადემიური პერსონალის წევრს ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში არ აქვს სამეცნიერო ნაშრომი, უნივერსიტეტი მას ტრენინგების მეშვეობით მხარდაჭერას უწევს, რაც მას მათ სფეროში არსებული ძირითადი სამეცნიერო მონაცემთა ბაზების გაცნობაში ეხმარება.

გარდა ამისა, სამეცნიერო საქმიანობის შეფასების კრიტერიუმებში ფაკულტეტის მიხედვით დიფერენციაცია არ ხდება. მაგალითად, როგორც ფოლკლორის სამეცნიერო ცენტრის, ასევე ბიზნესის, კომპიუტერული და სოციალურ მეცნიერებათა სკოლის აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობა ფასდება ზუსტად ერთი და იგივე ჩარჩოს გამოყენებით, დისციპლინური ფოკუსის ან კვლევითი შედეგების განსხვავებების მიუხედავად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში
- ინტერვიუების შედეგები
- სამეცნიერო ანგარიშები
- კვლევის განვითარების ინსტიტუციური ხედვა
- კვლევის დაფინანსების პროცედურები
- სამეცნიერო კვლევისა და განვითარების სამსახურის დებულება;
- კვლევის ხარისხის შეფასების მექანიზმი და შეფასების შედეგები
- ახალგაზრდა კადრების მოზიდვისა და უნივერსიტეტის კვლევით საქმიანობაში მათი ჩართვის ხედვა
- საერთაშორისო თანამშრომლობა
- საპროექტო წინადადებების წარდგენის პროცედურები

რეკომენდაციები:

1. რეკომენდებულია, რომ სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების კრიტერიუმები ნათლად იყოს განსაზღვრული არა მხოლოდ ინდივიდუალურ დონეზე, არამედ ინსტიტუციურ და ფაკულტეტის დონეზეც.
2. რეკომენდებულია, დაწესებულებამ გადახედოს სამეცნიერო პროდუქტიულობის მიმდინარე შეფასების ჩარჩოს, რათა დაადგინოს, ადეკვატურად ასახავს თუ არა ერთიანი კრიტერიუმები კვლევითი პრაქტიკისა და შედეგების მრავალფეროვნებას სხვადასხვა ფაკულტეტსა და სამეცნიერო ცენტრებში.

რჩევები:

1. სასურველია, რომ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების (უსდ) ან მისი აკადემიური პერსონალის მიერ განხორციელებული მიმდინარე ან დასრულებული

სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების აღწერილობები საჯაროდ ხელმისაწვდომი იყოს. ასეთ ინფორმაციაზე საჯარო წვდომა ხელს უწყობს გამჭვირვალობას, წარმოაჩენს დაწესებულების კვლევით ჩართულობას და ამლიერებს მის აკადემიურ რეპუტაციას.
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

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

7.1. მატერიალური რესურსები ○ უსდ-ს საკუთრებაში ან მფლობელობაში აქვს მატერიალური რესურსი (უძრავი და მოძრავი ქონება), რომელიც გამოიყენება დაწესებულების მისიით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად, სათანადოდ პასუხობს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვლევითი საქმიანობის მოთხოვნებს და შეესაბამება არსებულ და/ან დაგეგმილ სტუდენტთა რაოდენობას. ○ დაწესებულებაში არის საგანმანათლებლო საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო გარემო: სანიტარიული კვანძები, ბუნებრივი განათების შესაძლებლობა და გათბობის ცენტრალური სისტემა. ○ დაწესებულებაში დაცულია პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა. ○ დაწესებულებას აქვს ადაპტირებული გარემო სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უნივერსიტეტის ინფრასტრუქტურა სრულად უწყობს ხელს ყველა საგანმანათლებლო პროგრამის ეფექტურად განხორციელებას და უზრუნველყოფს მაღალი ხარისხის სწავლებას. აკადემიური საქმიანობა თანამედროვე, გარემონტებულ შენობაში მიმდინარეობს. საკლასო ოთახები სრულად განახლებულია და აღჭურვილია უახლესი ტექნოლოგიებით, მათ შორის კომპიუტერული სისტემებით, პროექტორებითა და ინტერაქტიული თეთრი დაფებით. არსებული სასწავლო აუდიტორიების რაოდენობა სრულად შეესაბამება და აკმაყოფილებს სტუდენტთა კონტინგენტის ამჟამინდელ მოთხოვნას. უნივერსიტეტს აქვს სათანადო რესურსებით აღჭურვილი ბიბლიოთეკა, ტექნოლოგიურად მოწინავე საკონფერენციო დარბაზები და სტუდენტებისთვის სპეციალურად შექმნილი სივრცეებით.

უნივერსიტეტს ეკუთვნის ორი აკადემიური შენობა, რომლებიც მდებარეობს თბილისში, ჭავჭავაძის ქუჩა 53ა-ში, რომელთა საერთო ფართობი 5,953 კვადრატული მეტრია (შენობა I: 3,969.1 კვადრატული მეტრი; შენობა II: 1,983.9 კვადრატული მეტრი). აღნიშნული უძრავი ქონება ოფიციალურად არის რეგისტრირებული საჯარო სამართლის იურიდიულ პირად – საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოში, და თითოეულ მათგანს მინიჭებული აქვს ოფიციალური საკადასტრო კოდი. აზომვითი გეგმების მიხედვით, ობიექტები განკუთვნილია როგორც აკადემიური, ასევე დამხმარე ფუნქციებისთვის.

სასწავლო ობიექტების გარდა, უნივერსიტეტის ინფრასტრუქტურა მოიცავს ორ საკონფერენციო დარბაზს, ბიბლიოთეკას, მოსამზადებელ და საგამოცდო ცენტრებს მომავალი სტუდენტებისთვის და სპორტულ მოედნებს.

სამეცნიერო-კვლევითი მიზნებისთვის, უნივერსიტეტს აქვს სრულად აღჭურვილი ფიზიკისა და ქიმიის ლაბორატორიები. გარდა ამისა, უნივერსიტეტი მართავს რამდენიმე სპეციალიზებულ ცენტრს, მათ შორის: ქართული ფოლკლორის სამეცნიერო-კვლევით ცენტრს, მთარგმნელ-თარჯიმანთა სკოლას, უცხო ენების ცენტრს და კომპიუტერულ ლაბორატორიებს.

უნივერსიტეტის ინფრასტრუქტურა მოიცავს თანამედროვე კაფეტერიას.

საკლასო ოთახების აქვს ორმაგი განათების სისტემა — ფანჯრებიდან ბუნებრივი განათება და ხელოვნური განათება, რაც მთელი დღის განმავლობაში სწავლის ოპტიმალურ პირობებს უზრუნველყოფს.

უწყვეტი ენერგომომარაგების უზრუნველსაყოფად, უნივერსიტეტი რეგისტრირებულია სს „თელასის“ მიერ დამოუკიდებელ მომხმარებლად და აღჭურვილია სარეზერვო დიზელის გენერატორით, რომელიც უზრუნველყოფს უწყვეტ ენერგომომარაგებას გათიშვის შემთხვევაში.

ობიექტს ემსახურება თანამედროვე ცენტრალური გათბობის სისტემა, რომელიც საიმედოობის გასაზრდელად ორი პარალელური ქვების საშუალებით მუშაობს. გარდა ამისა, ყველა ოთახი აღჭურვილია ინდივიდუალური გათბობისა და კონდიციონერების სისტემებით.

უნივერსიტეტის უსაფრთხოების ინფრასტრუქტურა სრულად შეესაბამება თანამედროვე სტანდარტებს. აკადემიური შენობები აღჭურვილია: ხანძარსაწინააღმდეგო უსაფრთხოების სტენდებით; ცეცხლმაქრებითა და ჰიდრანტებით; ხმოვანი ხანძრის სიგნალიზაციის სისტემით; საავარიო განათების სისტემით.

ოფიციალურად დამტკიცებული საევაკუაციო გეგმები ორივე შენობის თითოეულ სართულზე თვალსაჩინოდ არის გამოფენილი. საევაკუაციო გასასვლელები მოწესრიგებულია უსაფრთხოების პროტოკოლების მკაცრი დაცვით.

უნივერსიტეტში დასაქმებულია კვალიფიციური სამედიცინო სპეციალისტი, რომელიც აკონტროლებს სტუდენტებისა და პერსონალის ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობას. კონტრაქტით დაქირავებული ექიმი საჭიროებისამებრ უზრუნველყოფს სამედიცინო დახმარებას და აწარმოებს დეტალურ სამედიცინო ჟურნალს დაწესებულების პროტოკოლების შესაბამისად.

კამპუსის უსაფრთხოებასა და წესრიგს სპეციალური დაცვის სამსახური უზრუნველყოფს. დაცვის თანამშრომლები დასაქმებულნი არიან კონტრაქტით და უშუალოდ კანცლერს ექვემდებარებიან. მათი მოვალეობები და სამუშაო პირობები წინასწარ მკაფიოდ არის განსაზღვრული. მათ ევალებათ სწრაფი და ეფექტური რეაგირება წესრიგის ნებისმიერ დარღვევაზე და უნივერსიტეტის ფიზიკური და მატერიალური აქტივების დაცვა.

უნივერსიტეტის ყველა შენობა და მიმდებარე ტერიტორია 24/7 მუდმივი მეთვალყურეობის ქვეშაა. კამპუსის უსაფრთხოების გასამდიერებლად, როგორც შიდა,

ასევე გარე სივრცეებში დამონტაჟებულია ჩაწერის შესაძლებლობის მქონე თანამედროვე სათვალთვალო კამერები, რომლებიც ინტეგრირებულია ერთიან უსაფრთხოების ქსელში. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის სპეციალური პირობებია შექმნილი. უნივერსიტეტის მთავარი შესასვლელი ადაპტირებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის და აღჭურვილია ინვალიდის ეტლით სარგებლობისათვის განკუთვნილი პანდუსით, ხოლო ლიფტები უზრუნველყოფს შენობის ყველა სართულის ხელმისაწვდომობას. პირველ სართულზე არსებული სანიტარული კვანძები ადაპტირებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად.

სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტებს სრული წვდომა აქვთ უნივერსიტეტის რესურსებზე, მათ შორის ბიბლიოთეკაზე, კომპიუტერულ ლაბორატორიებზე, ადმინისტრაციულ ოფისებსა და სხვა აუცილებელ სერვისებზე. შენობის მიმდებარედ განლაგებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის განკუთვნილი ავტოსადგომი, რაც უზრუნველყოფს მათ შეუფერხებელ გადაადგილებას. დაცვის პერსონალს ევალება დაეხმაროს სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებს, რითაც ხელს უწყობს უნივერსიტეტის ტერიტორიაზე შეუფერხებელ და კომფორტულ გადაადგილებას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უძრავი ქონების საკუთრების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია, ამონაწერი საჯარო რეესტრიდან
- მოძრავი ქონების საკუთრების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია / ინვენტარიზაციის ჩანაწერები
- ხანძარსაწინააღმდეგო უსაფრთხოების, სამედიცინო დახმარებისა და საზოგადოებრივი წესრიგის დაცვის მექანიზმები
- შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მართვის გეგმა
- ადგილზე ვიზიტის შედეგები;

რეკომენდაციები:

არ ეხება

რჩევები:

არ ეხება

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

არ ეხება

შეფასება

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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

7.2. ბიბლიოთეკის რესურსები

ბიბლიოთეკის გარემო, რესურსები და მომსახურება ხელს უწყობს საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებას. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება მუდმივად მუშაობს მის გაუმჯობესებაზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

წინა ავტორიზაციის ციკლიდან მოყოლებული, უნივერსიტეტმა მნიშვნელოვანი პროგრესი განიცადა ბიბლიოთეკის ინფრასტრუქტურის, რესურსებისა და სერვისების განვითარების მხრივ. ბიბლიოთეკა ამჟამად ფუნქციონირებს, როგორც თანამედროვე აკადემიური სივრცე, რომელიც შეესაბამება უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო და კვლევით მიზნებს.

ბიბლიოთეკის გარემო კარგად სტრუქტურირებული და ინკლუზიურია. მისი სტრუქტურა მოიცავს ფიზიკურად განცალკევებულ წიგნსაცავსა და სამკითხველო დარბაზს, ბიბლიოთეკის თანამშრომლების ცალკე სამუშაო ოფისს, ასევე ახლად მოწყობილ ზონას შეხვედრებისა და ჯგუფური მუშაობისთვის, რაც პასუხობს წინა შეფასების ანგარიშში გამოკვეთილ ძირითად ინფრასტრუქტურულ დეფიციტებს. სამკითხველო დარბაზი აღჭურვილია 24 ინტერნეტთან დაკავშირებული კომპიუტერით. სტუდენტებს აქვთ წვდომა Wi-Fi-ზე, სკანირებასა და ფოტოასლის გადაღებაზე პირდაპირ ბიბლიოთეკაში. ამკარაა, რომ განახლებები მომხმარებლის გამოცდილებისა და ოპერაციული ეფექტურობის გასაუმჯობესებლად განხორციელდა.

ბიბლიოთეკა კვირაში მინიმუმ 60 საათს მუშაობს, რაც სტანდარტის მოთხოვნას აკმაყოფილებს და სამუშაო საათების ადრე არსებულ დეფიციტს აგვარებს. სივრცე დაგეგმილია როგორც ინდივიდუალური, ისე კოლაბორაციული სწავლების მხარდასაჭერად; ბუნებრივი განათება და თემატურად დალაგებული თაროები ქმნის კომფორტულ და მარტივად ორიენტირებად სასწავლო გარემოს.

ბიბლიოთეკის ფონდში თავმოყრილია ბეჭდური და ელექტრონული რესურსები, ხოლო მათი კატალოგიზაცია განხორციელებულია საერთაშორისო კლასიფიკაციის სტანდარტების შესაბამისად. სპეციალურად შემუშავებული ელექტრონული კატალოგი საჯაროდ ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებსაიტის საშუალებით და არ საჭიროებს რეგისტრაციას, ის ადვილად ხელმისაწვდომია სტუდენტებისა და პერსონალისთვის. ბიბლიოთეკა ასევე უზრუნველყოფს „საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს“ ფასიან სერვისებზე უფასო წვდომას ერთი ინსტიტუციური ანგარიშის მეშვეობით, რომელსაც ძირითადად იურიდიული ფაკულტეტის სტუდენტები და თანამშრომლები იყენებენ.

აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან, ასევე ბუღალტერიის ოფისთან ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ უნივერსიტეტი პერიოდულად ყიდულობს უახლეს ლიტერატურასა და სასწავლო მასალებს სასწავლო პროგრამების განახლებისთვის. ამჟამინდელი წლიური ბიუჯეტი საბიბლიოთეკო ლიტერატურის შესყიდვისათვის შეადგენს 36 236.56 ლარს, რაც ასახავს უნივერსიტეტის მზადყოფნას, ინვესტირება განახორციელოს ბიბლიოთეკის რესურსების გასაუმჯობესებლად.

ბიბლიოთეკის თანამშრომლები უზრუნველყოფენ სტუდენტებისთვის საჭირო ლიტერატურის ხელმისაწვდომობას. გარდა ამისა, ინსტიტუციამ დაწერა ახალი ინიციატივა, რომლის ფარგლებშიც სტუდენტებს საშუალება აქვთ, ბიბლიოთეკის გვერდზე (<https://sangu.edu.ge/geo/article/biblioteka>) განთავსებული ონლაინ ფორმის – „რომელი წიგნის ნახვა გასურთ ბიბლიოთეკაში?“ – მეშვეობით ოფიციალურად მიმართონ უნივერსიტეტს ახალი საბიბლიოთეკო რესურსების შესყიდვის თაობაზე.

აღნიშნული პირდაპირ პასუხობს სტუდენტების საჭიროებებს. ინტერვიუს დროს სტუდენტებმა ეს ინიციატივა დადებითად შეაფასეს.

აღსანიშნავია, რომ ბიბლიოთეკა ინახავს უნივერსიტეტში შესრულებული სამაგისტრო და სადოქტორო დისერტაციების ციფრულ საცავს. ეს თეზისები სრულად ინტეგრირებულია ელექტრონულ კატალოგში და ხელმისაწვდომია ყველა მომხმარებლისთვის.

უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს წვდომას საერთაშორისო სამეცნიერო მონაცემთა ბაზებსა და ჟურნალებზე, მათ შორის Scopus-სა და Web of Science-ში ინდექსირებულ გამოცემებზე.

ეს რესურსები ხელმისაწვდომია როგორც კამპუსში, ასევე დისტანციურად. თუმცა, მათი გამოყენების სტატისტიკა დაბალი რჩება. ამ გამოწვევის დასაძლევად, ბიბლიოთეკა ყოველ სემესტრში ორგანიზებას უწევს საინფორმაციო სესიებს და სამეცნიერო მონაცემთა ბაზების გამოყენებაზე ორიენტირებული კომპონენტი ინტეგრირებულია აკადემიური წერის სასწავლო კურსების სილაბუსებში, სადაც სტუდენტები ფასდებიან მათი უნარების მიხედვით, გამოიყენონ სამეცნიერო მონაცემთა ბაზები. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა გააგრძელოს სტრატეგიის გაძლიერება ელექტრონულ სამეცნიერო მონაცემთა ბაზებთან ჩართულობის გაზრდის მიმართულებით.

ბიბლიოთეკის თანამშრომლები პერიოდულად გადიან სპეციალიზებულ ტრენინგებს საკანონმდებლო მოთხოვნების შესაბამისად. ბიბლიოთეკა აქტიურად უჭერს მხარს არაფორმალურ განათლებას ავტორებთან, მთარგმნელებთან და საზოგადო მოღვაწეებთან შეხვედრების ორგანიზებით, რათა გაამდიდროს აკადემიური კულტურა და ხელი შეუწყოს სტუდენტების ჩართულობას კლასგარეშე აქტივობებში.

მომხმარებელთა საჭიროებებზე რეაგირების უზრუნველსაყოფად, ბიბლიოთეკა აკადემიური წლის განმავლობაში რამდენჯერმე ატარებს მკითხველთა ანონიმურ გამოკითხვებს. აღნიშნული გამოკითხვები ეფუძნება სოციოლოგიური კვლევის პრინციპებს და მათი შედეგები გამოიყენება მომსახურების გაუმჯობესების შესახებ გადაწყვეტილებების მისაღებად.

მაგალითად, ბოლოდროინდელი გამოხმაურებების საფუძველზე სტუდენტებისთვის დამატებითი სამუშაო სივრცეები გამოიყო. საერთო ჯამში, სტუდენტები კმაყოფილებას გამოთქვამენ ბიბლიოთეკის მომსახურებითა და ხელმისაწვდომობით.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- წიგნების კოლექციის საკუთრების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია
- საერთაშორისო ელექტრონულ საბიბლიოთეკო ქსელში მონაწილეობის დამადასტურებელი დოკუმენტები.
- ელექტრონული კატალოგი:
https://library.sangu.edu.ge/biblio_full_list.php?language=Georgian&page=list
- კატალოგის გამოყენების სახელმძღვანელო:
https://drive.google.com/file/d/1Ny_3osWuwwOmhbp-0gY-QcwR0AsYFdZJ/view
- საერთაშორისო მონაცემთა ბაზები:
<https://sangu.edu.ge/content/monacemta-bazebi>
- მონაცემთა ბაზების გამოყენების სახელმძღვანელო:
https://drive.google.com/file/d/1OuKuosg3INNYVtj02hD_LDmQUZhfoS9v/view
- ბიბლიოთეკის გამოყენების წესები

• ბიბლიოთეკის რესურსებისა და სერვისების განვითარებისა და განახლების მექანიზმები • IATUL-ის წევრობა: https://www.iatul.org/membership/members-list.html#g • ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტთან • ონლაინ ტრენინგი – სამეცნიერო მონაცემთა ბაზების გამოყენებაზე: https://sangu.edu.ge/?m=374&news_id=1348 • ბიბლიოთეკის გამოკითხვის შედეგები • ელექტრონული ბიბლიოთეკის მონაცემთა ბაზების გამოყენების სტატისტიკა
რეკომენდაციები: 1. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტის სტრატეგიის გაძლიერება ელექტრონულ სამეცნიერო მონაცემთა ბაზებთან ჩართულობის გაზრდის მიზნით.
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.3 საინფორმაციო რესურსი ◦ უსდ - ში შექმნილია ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და უზრუნველყოფილია მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა. ◦ ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მათი მუდმივი განვითარების ხელშემწყობი მექანიზმები. ◦ უსდ უზრუნველყოფს ბიზნესის უწყვეტობას. ◦ უსდ - ის მიერ უზრუნველყოფილია ვებგვერდის ფუნქციონირება ქართულ და ინგლისურ ენებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას გააჩნია დოკუმენტი „საინფორმაციო ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურის, მართვის პოლიტიკისა და პროცედურების შესახებ“, რომელიც განსაზღვრავს უნივერსიტეტის IT რესურსების უსაფრთხო, ეფექტიანი და გამჭვირვალე გამოყენების წესებსა და სტანდარტებს. ეს დოკუმენტი არეგულირებს უნივერსიტეტის საინფორმაციო და საკომუნიკაციო სისტემებზე წვდომას და მათ გამოყენებას დაწესებულების ყველა წევრისა და ჯგუფის მიერ. ის ასევე განსაზღვრავს მონაცემთა დაცვისა და კონფიდენციალურობის პროცედურებს, რაც უზრუნველყოფს კანონმდებლობისა და შესაბამისი სტანდარტების დაცვას.

უნივერსიტეტში დანერგილია ელექტრონული მართვის სისტემები, რომლებიც უზრუნველყოფს მომსახურების მიწოდებისა და ადმინისტრაციული პროცესების ეფექტიანობას, შედეგიანობასა და ხელმისაწვდომობას.

უნივერსიტეტის მართვის სისტემა კოორდინაციას უწევს აკადემიურ, ადმინისტრაციულ და შიდა საკომუნიკაციო პროცესებს (ums.sangu.edu.ge). ვებგვერდი (ინტერფეისი) ხელმისაწვდომია ქართულ და ინგლისურ ენებზე. უნივერსიტეტის მართვის სისტემა (UMS) უზრუნველყოფს სასწავლო კურსებზე რეგისტრაციას, სილაბუსების, სასწავლო გრაფიკებისა და განრიგების, შეფასებებისა და აკადემიური შედეგების მართვას, დოკუმენტბრუნვას, შეტყობინებების გაგზავნას (ელფოსტა, სისტემური შეტყობინებები, SMS), ფინანსური მონაცემების მართვას, გამოკითხვების ჩატარებას და სხვა ფუნქციებს.

უნივერსიტეტის სწავლების მართვის სისტემა (LMS) დაფუძნებულია Moodle პლატფორმაზე და გამოიყენება როგორც ჰიბრიდული, ასევე დისტანციური სწავლებისთვის. პლატფორმა მორგებულია უნივერსიტეტის კურსის სტრუქტურასა და მისი აკადემიური პროცესების სპეციფიკაზე. ის ხელს უწყობს კურსის მასალების, დავალებების, ტესტების, ფორუმებისა და სხვა საგანმანათლებლო აქტივობების მართვას. ინტერვიუების თანახმად, მალე იგეგმება პლაგიატის გამოვლენისა და ხელოვნური ინტელექტის ინსტრუმენტების LMS-ში ინტეგრირება.

Moodle ასევე გამოიყენება გამოცდების ორგანიზებისთვის; თუმცა, ამჟამად შეფასებები საგამოცდო სისტემიდან UMS-ში ხელით უნდა გადაიტანონ. **სასურველია, რომ ეს პროცესი ავტომატიზირებული იყოს ეფექტურობის გასაზრდელად და პოტენციური შეცდომების შესამცირებლად.**

უნივერსიტეტის ინტერნეტთან დაკავშირებას ორი სერვისის პროვაიდერი (მაგთი და სილკნეტი) უზრუნველყოფს შეუფერხებელი წვდომის უზრუნველსაყოფად. ქსელის უსაფრთხოების შესანარჩუნებლად გამოიყენება firewall. კამპუსის ყველა დაინტერესებული მხარისთვის ხელმისაწვდომია უკაბელო ინტერნეტი, Wi-Fi-ს სახელები და პაროლები კი დერეფნებში არის გამოკრული.

მონაცემთა შესანახად გამოიყენება როგორც ლოკალური, ისე ღრუბლოვანი საცავები (DigitalOcean), მათ შორის სარეზერვო ასლებისთვის. სერვერებზე წვდომა აქვს მხოლოდ სერტიფიცირებულ ტექნიკურ პერსონალს.

უსდ - ს ოფიციალური ვებგვერდი (www.sangu.edu.ge) ხელმისაწვდომია როგორც ქართულ, ასევე ინგლისურ ენებზე. ის გვაწვდის ინფორმაციას უნივერსიტეტის მისიისა და ხედვის, ორგანიზაციული სტრუქტურის, საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგის, ყველა ძირითადი მარეგულირებელი დოკუმენტის და სხვა საკითხების შესახებ. ვებსაიტი წარმოადგენს როგორც შიდა, ასევე გარე დაინტერესებული მხარეების საკომუნიკაციო ძირითად ინსტრუმენტს, რაც ასახავს უნივერსიტეტის ერთგულებას გამჭვირვალობისა და ხელმისაწვდომობის მიმართ. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ საიტის ინგლისურ ვერსიაზე მარეგულირებელი დოკუმენტები კვლავ მხოლოდ ქართულ ენაზეა წარმოდგენილი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- „ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა, მართვის პოლიტიკა და პროცედურები“;
- უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი;
- უნივერსიტეტის მართვის სისტემა (UMS);
- სასწავლო პროცესის მართვის სისტემა (LMS);

• დათვალიერების შედეგები; • ინტერვიუს შედეგები.
რეკომენდაციები: 1. რეკომენდებულია, ყველა მარეგულირებელი დოკუმენტის ინგლისურ ენაზე თარგმნა და ინგლისურენოვან ვებსაიტზე გამოქვეყნება გამჭვირვალობის გაზრდისა და საერთაშორისო დაინტერესებულ მხარეებთან კომუნიკაციის გასაუმჯობესებლად.
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.4 ფინანსური რესურსი
○ უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია. ○ უსდ - ის ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმებში გაწერილი აქტივობების შესრულებას. ○ უსდ - ის ფინანსური რესურსები ორიენტირებულია დაწესებულების ძირითადი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებაზე. ○ უსდ - ის ბიუჯეტში გათვალისწინებულია სამეცნიერო კვლევებისა და ბიბლიოთეკის ფუნქციონირება-განვითარების დაფინანსება. უსდ - ში არსებობს ანგარიშვალდებულების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტური სისტემა.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უნივერსიტეტში ფინანსური რესურსების მართვა ემყარება ეფექტიანობისა და ეკონომიურობის პრინციპებს. ბიუჯეტის ფორმულირება და ხარჯების განაწილება სტრატეგიულად შეესაბამება დაწესებულების ძირითად მიზნებსა და პრიორიტეტებს, რითაც უზრუნველყოფილია არსებული რესურსების ოპტიმალური გამოყენება. ქართული უნივერსიტეტის ბიუჯეტში გათვალისწინებული ფინანსური რესურსები მომდინარეობს დივერსიფიცირებული დაფინანსების წყაროების ფართო სპექტრიდან, რაც ასახავს ძლიერ და მდგრად ფინანსურ მოდელს. ეს წყაროები მოიცავს: საქართველოს საპატრიარქოს მიერ გამოყოფილი ყოველწლიურ სუბსიდიას (გრანტი); სწავლის საფასურიდან მიღებულ შემოსავალს საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო

პროგრამებზე; სახელმწიფო დაფინანსებას, მათ შორის საგანმანათლებლო გრანტებს, მაგისტრატურის დონის გრანტებს და სოციალური პროგრამების სუბსიდიებს; ადგილობრივ და საერთაშორისო კვლევით გრანტებს; 60-კრედიტიანი მასწავლებლის მომზადების პროგრამიდან მიღებული შემოსავალს; თარგმანისა და თარჯიმნობის უმაღლესი სკოლის შემოსავალს; უნივერსიტეტის აპლიკანტებისთვის მოსამზადებელი ცენტრიდან მიღებულ შემოსავალს; ადამიანური რესურსების მართვის სასერტიფიკატო პროგრამიდან მიღებულ შემოსავალს; აკრედიტებული შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სასერტიფიკატო პროგრამიდან მიღებულ შემოსავალს; სხვა ეკონომიკური საქმიანობიდან მიღებულ შემოსავალს; ორი შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოების - შპს „პირველი ქართულის“ და შპს „ბოდბე მარანის“ - მეშვეობით მიღებულ დამატებითი შემოსავალს, რომელთაგან ორივე მთლიანად უნივერსიტეტის საკუთრებაა და ინსტიტუციური შემოსავლის დამატებით წყაროებს წარმოადგენს.

უნივერსიტეტის დივერსიფიცირებული დაფინანსების მოდელი ფინანსური რისკების ეფექტური და პასუხისმგებლიანი მართვის საშუალებას იძლევა. სტაბილური და თანმიმდევრული შემოსავლის ნაკადები ხელს უწყობს სხვადასხვა ინიციატივებისა და აკადემიური პროგრამების განხორციელებას, როგორც ეს გათვალისწინებულია ინსტიტუციური ბიუჯეტით, რითაც უზრუნველყოფს უნივერსიტეტის სტრატეგიული მიზნების მდგრად და შეუფერხებელ შესრულებას.

ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში, უნივერსიტეტმა შემოსავლების სტაბილური ზრდა აჩვენა. 2020 წელს მთლიანმა შემოსავალმა 4,324,004 ლარი შეადგინა. 2021 წელს მცირედი კლება დაფიქსირდა, შემოსავალი 4,268,355 ლარამდე შემცირდა. თუმცა, 2022 წლიდან დაწყებული, შემოსავლის მდგრადი აღმავალი ტრაექტორია გამოიკვეთა: შემოსავალი 2022 წელს 5,090,171 ლარამდე გაიზარდა, რასაც 2023 წელს შემდგომი ზრდა მოჰყვა 5,854,511 ლარამდე. 2024 წელს შემოსავალმა 7,279,098 ლარს მიაღწია. უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს აუცილებელი ხარჯების დროულ გაღებას და ადამიანური რესურსების სტრატეგიულ მართვას, რაც მისი ფინანსური მდგრადობის მკაფიო მაჩვენებელია. აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის ხელფასები დროულად გაიცემა, ხოლო სტუდენტური სტიპენდიები, ასევე მოწვეული ფაკულტეტის წევრების საკონოორარო თანხები რეგულარულად გაიცემა ინსტიტუციური ვალდებულებების შესაბამისად.

უნივერსიტეტის თანამშრომლების კეთილდღეობისადმი ერთგულების აღსანიშნავი ასპექტია მისი მონაწილეობა ჯანმრთელობის დაზღვევის თანადაფინანსებაში. კერძოდ, დაწესებულება იღებს პასუხისმგებლობას თითოეული თანამშრომლის ჯანმრთელობის დაზღვევის პრემიის 50%-ის დაფარვაზე. ამ ინიციატივის წლიური ღირებულება დაახლოებით 78,000 ლარია.

უნივერსიტეტის ფინანსური ანგარიშგების ყოვლისმომცველი ანალიზი ადასტურებს, რომ დაწესებულებას გააჩნია საკმარისი და შესაბამისად განაწილებული ფინანსური რესურსები, რომლებიც სრულად შეესაბამება მის სტრატეგიულ განვითარებისა და სამოქმედო გეგმებში დასახულ მიზნებს. ეს სტრატეგიული პრიორიტეტები მოიცავს ახალი აკადემიური პროგრამების დანერგვას, აკადემიური პერსონალის პროფესიულ განვითარებას, სამეცნიერო კვლევების განვითარებას, ინტერნაციონალიზაციას, ტექნოლოგიურ მოდერნიზაციას, სასწავლო და სამუშაო გარემოს გაუმჯობესებას და უფრო ინკლუზიური საგანმანათლებლო გარემოს შექმნას. შესაბამისი ფინანსური მხარდაჭერის გამოყოფით, უნივერსიტეტი ეფექტურად უწყობს ხელს განვითარებას თითოეულ ამ სფეროში.

ექსპერტთა ჯგუფის ვიზიტის დროს უნივერსიტეტმა ვერ შეძლო გარე აუდიტის დასრულების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარდგენა. უნივერსიტეტმა განმარტა, რომ აუდიტის პროცესი ჯერ კიდევ მიმდინარეობს და არ არის დასრულებული.

2025 წლის ბიუჯეტი საკმარის ფინანსურ რესურსებს გამოყოფს უნივერსიტეტის ძირითადი ფუნქციების მდგრადობისა და უწყვეტი განვითარების უზრუნველსაყოფად, მათ შორის სწავლების, კვლევის, შემოქმედებითი და მხატვრული აქტივობების, ადამიანური რესურსების განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესების მიმართულებით.

2025 ფისკალური წლისთვის პროგნოზირებული მთლიანი შემოსავალი 8,606,725 ლარით განისაზღვრება. ეს შემოსავალი ნაწილდება შემდეგ დაფინანსების წყაროებზე: სახელმწიფო გრანტები: 63.8%; სწავლის საფასური: 34.9%; კვლევითი გრანტები: 0.7%; სხვა შემოსავლები: 0,6%

ბიუჯეტის მთლიანი ხარჯები ნაწილდება ოფიციალური ბიუჯეტის კლასიფიკატორის მიერ განსაზღვრული კატეგორიების შესაბამისად შემდეგნაირად: ადმინისტრაციული, აკადემიური და დამხმარე პერსონალის ანაზღაურება მთლიანი ბიუჯეტის 47.88%-ს შეადგენს; საქონელთან და მომსახურებასთან დაკავშირებული ხარჯები 50.17%-ს; ხოლო მანქანა-დანადგარებსა და აღჭურვილობაში ინვესტიციები 1.95%-ს.

უნივერსიტეტის ბიუჯეტი გამოყოფს სპეციალურ ფინანსურ რესურსებს სამეცნიერო კვლევების მხარდასაჭერად და ბიბლიოთეკის ეფექტური ფუნქციონირებისა და განვითარების უზრუნველსაყოფად.

კვლევითი პროექტების დაფინანსება სტრატეგიულად შეესაბამება უნივერსიტეტის უმთავრეს პრიორიტეტებსა და მიზნებს. აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალი იღებს შიდა კვლევით გრანტებს, ხოლო ბაკალავრიატის, მაგისტრატურის და დოქტორანტურის სტუდენტები მხარდაჭერას ახალგაზრდა მკვლევართა გრანტების მეშვეობით იღებენ. გარდა ამისა, უნივერსიტეტი აფინანსებს კვლევასთან დაკავშირებულ ხარჯებს, მათ შორის აკადემიურ კონფერენციებში მონაწილეობას და სტატიების გამოქვეყნებას საერთაშორისო სამეცნიერო ჟურნალებში.

ბიუჯეტი ითვალისწინებს დაფინანსებას დაბეჭდილი და ციფრული წიგნების, პერიოდული გამოცემების, სამეცნიერო ჟურნალებისა და სპეციალიზებული ლიტერატურის შესაძენად. ბიბლიოთეკა უზრუნველყოფს ელექტრონული რესურსების ფართო სპექტრზე, მათ შორის ცნობილ საერთაშორისო სამეცნიერო მონაცემთა ბაზებზე ყოვლისმომცველ წვდომას, რითაც მნიშვნელოვნად უჭერს მხარს როგორც სტუდენტების, ასევე აკადემიური პერსონალის კვლევით საქმიანობას.

უნივერსიტეტის ბიუჯეტის დაგეგმვის პროცესი არის სისტემატური და თანმიმდევრული მექანიზმი, რომელიც შექმნილია ფინანსური რესურსების ეფექტური განაწილების ხელშესაწყობად მისი სტრატეგიული მიზნების მხარდასაჭერად. ბიუჯეტის შემუშავების პროცესის ზედამხედველობა კანცლერს ევალება, რომელიც პასუხისმგებელია საქმიანობის კოორდინაციასა და ყველა ეტაპზე სათანადო განხორციელების უზრუნველყოფაზე.

ბიუჯეტის დაგეგმვა კალენდარული წლის მეორე კვარტალში იწყება ბიუჯეტის მოთხოვნის ფორმების მომზადებით. ამავდროულად, ლოჯისტიკისა და ინფრასტრუქტურის სამსახურებთან თანამშრომლობით, უნივერსიტეტი შეიმუშავებს საჭირო მატერიალურ-ტექნიკური რესურსებისა და მომსახურების დეტალურ ნომენკლატურას, განსაზღვრავს ფასებს და ადგენს ინფრასტრუქტურის მოვლა-პატრონობასთან და განვითარებასთან დაკავშირებული ხარჯთაღრიცხვის პროექტებს.

მესამე კვარტლის განმავლობაში, ბიუჯეტის მოთხოვნის ფორმები უნაწილდებათ უნივერსიტეტის სტრუქტურულ ერთეულებს, რომლებიც ავსებენ მათ საჭირო მონაცემებისა და მოთხოვნების მიწოდებით. სასწავლო წლის დასრულებამდე დაახლოებით ორი თვით ადრე, კანცლერი, რექტორთან, დეკანებთან და ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების სამსახურთან კონსულტაციით, განსაზღვრავს მომავალი ფისკალური წლის პროგნოზირებულ მთლიან შემოსავალსა და საოპერაციო ხარჯებს. სტრუქტურული ერთეულების მიერ წარდგენილი შევსებული ფორმების საფუძველზე, კანცლერი ამზადებს უნივერსიტეტის ბიუჯეტის პროექტს. ეს პროექტი გადის საფუძვლიან განხილვას რექტორთან, უნივერსიტეტის სკოლების დეკანებთან და სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებთან თანამშრომლობით, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ინტეგრირებული და კოორდინირებული მართვის პროცესი. საბოლოო ბიუჯეტის პროექტი შემდეგ წარედგინება დირექტორს - დამფუძნებლის სრულუფლებიან წარმომადგენელს - რომელიც ოფიციალურად ამტკიცებს ბიუჯეტს არაუგვიანეს წინა წლის დეკემბრისა. ბიუჯეტის დაგეგმვის პროცესი ხელს უწყობს ფინანსური რესურსების მიზნობრივ განაწილებას, აძლიერებს ოპერატიულ გამჭვირვალობას და მხარს უჭერს უნივერსიტეტის მდგრად სტრატეგიულ განვითარებას. საერთო ჯამში, უნივერსიტეტის მიერ დადგენილი ფინანსური მართვისა და კონტროლის ჩარჩო უზრუნველყოფს კანონიერი, გამჭვირვალე და სტრატეგიულად ჰარმონიზებული ფინანსური პოლიტიკის განხორციელებას. ეს ჩარჩო აერთიანებს ეფექტურ შიდა მმართველობას დამოუკიდებელი გარე ზედამხედველობის მექანიზმებთან. ○
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • უნივერსიტეტის ბიუჯეტი • უნივერსიტეტის დაფინანსების დინამიკა • ფინანსური ანგარიშები; • ფინანსური მართვისა და კონტროლის სისტემის დანერგვის წესი • კვლევის დაფინანსების პროცედურები • აფილირებული, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის სამუშაო დატვირთვისა და ანაზღაურების წესი • ადგილზე ვიზიტის შედეგები;
რეკომენდაციები: 1. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს ფინანსური აუდიტის დასრულება სათანადოდ უფლებამოსილი აუდიტორის ან აუდიტორული ფირმის მიერ. გარდა ამისა, აუდიტის დასკვნები და შესაბამისი ფინანსური ანგარიშგებები საჯაროდ ხელმისაწვდომი უნდა იყოს გამჭვირვალობისა და ინსტიტუციური ანგარიშვალდებულების ხელშესაწყობად.
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება

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