

ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნა

შპს ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობის გაზრდასთან დაკავშირებით

ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის შემადგენლობა:

1. რუსუდან სანაძე (თავმჯდომარე) - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
2. ეკატერინე აზარაშვილი - კავკასიის უნივერსიტეტი
3. ანა გვრიტიშვილი (სტუდენტი ექსპერტი) - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
4. ნანა დიხამინჯია - ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

სსიპ - განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის დირექტორის 2018 წლის 12 იანვრის N 31 ბრძანების შესაბამისად ამავე წლის 16-17 იანვარს შპს ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტში სტუდენტთა ადგილების ზღვრული რაოდენობის გაზრდის მიზნით განხორციელდა ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის ვიზიტი. შეფასების მიზანს წარმოადგენდა უსდ-ის ავტორიზაციის სტანდარტებთან შესაბამისობის დადგენა სტუდენტთა ადგილების ზღვრული რაოდენობის 2000-ით გაზრდის კრილში (სულ 4000 ადგილი), როგორც ეს უსდ-ს მიერ წარმოდგენილ განაცხადში იყო მითითებული.

უსდ-ს შესახებ

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის საბჭოს 2016.07.11, N27 გადაწყვეტილებით ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტს 2017 წელს 6 წლის ვადით მიენიჭა საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების უფლება 2000 სტუდენტის ზღვრული ოდენობით.

პროგრამების ჩამონათვალი შემდეგნაირად გამოიყურება:

ბაკალავრიატი: ბიზნესის ადმინისტრირება-მენეჯმენტი; ბიზნესის ადმინისტრირება - ფინანსები; საინფორმაციო ტექნოლოგიები.

უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე ასევე დევს ინფორმაცია მენეჯმენტის საერთაშორისო საბაკალავრო პროგრამის- *Staffordshire University* შესახებ, რომელსაც იგივე კოდი (1950101) აქვს მინიჭებული რაც ბიზნესის ადმინისტრირების -მენეჯმენტის პროგრამას.

ასევე დევს ინფორმაცია ფინანსების საერთაშორისო საბაკალავრო პროგრამის- *Oxford Brookes University* პროგრამის შესახებ, რომელსაც იგივე კოდი (1950102) აქვს, რაც ბიზნესის ადმინისტრირების-ფინანსების პროგრამას.

მაგისტრატურა: ბიზნესის ადმინისტრირება და თანამედროვე ტექნოლოგიები

დოქტორანტურა: ბიზნესის ადმინისტრირება

აკადემიური პერსონალის რაოდენობა მოწოდებული რეესტრის საფუძველზე 102 ადამიანით განისაზღვრება. ამასთან ყველა ასოცირებულია (არაა არც სრული პროფესორი, არც ასისტენტ პროფესორი, არც პროფესორის ასისტენტის პოზიცია მოხსენიებული) არც ერთი არაა სრული პროფესორი.

უსდ-ში ჩარიცხულ სტუდენტთა რაოდენობა ასე გამოიყურება:

ჩარიცხვის წელი	ჩარიცხვის მეთოდი	უსდ	საფეხური	ჩარიცხული სტუდენტები
2017	ერთიანი ეროვნული გამოცდები	შპს - ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი	ბაკალავრიატი	692
2017	საერთო სამაგისტრო გამოცდები	შპს - ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი	მაგისტრატურა	228

ექსპერტთა ჯგუფის მიერ:

- დამუშავდა უსდ-ს მიერ ცენტრში წარმოდგენილი და დამატებით გამოთხოვილი მასალა (იხ. დანართი 1).
- ჩატარდა ინტერვიუები წინასწარ შეთანხმებული დღის წესრიგის შესაბამისად (იხ. დანართი 2).
- მოხდა უსდ-ს მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის დათვალიერება. გაიწერა რეკომენდაციები და **შემაჯამებელი დასკვნა**.

რეკომენდაციები:

1. გადაიხედოს და განახლდეს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმები ავტორიზაციის სტანდარტის მოთხოვნების, უსდ-ს მიმდინარე და დაგეგმილი საქმიანობის (მათ შორის სტუდენტთა კონტიგენტის გაზრდის გათვალისწინებით) და პრიორიტეტების შესაბამისად; სტრატეგიული განვითარების გეგმაში მკაფიოდ განისაზღვროს სამეცნიერო კვლევის კომპონენტი და მასში აფილირებულ პროფესორთა ჩართულობა; ჩამოყალიბდეს სამოქმედო გეგმა, რომელიც გაითვალისწინებს უნივერსიტეტის კვლევითი, სასწავლო, ინსტიტუციური მდგრადობისა და განვითარების კომპონენტების გაძლიერებას. სტუდენტთა კონტიგენტის ზრდის შემთხვევაში სასწავლო და კვლევითი პროცესების მდგრადობის და უწყვეტობის უზრუნველყოფის მექანიზმებს;
2. სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შემუშავებაში საჭიროა ჩაერთოს ყველა დაინტერესებული მხარე, ადმინისტრაცია, მოწვეული და აფილირებული სამეცნიერო პერსონალი, პარტნიორი კომპანიების წარმომადგენლები და სტუდენტები;
3. სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში დეტალურად გაიწეროს განსახორციელებელი აქტივობები, ვადების, პასუხისმგებელი პირების/სამსახურების და შესრულების ინდიკატორების მითითებით;
4. შემუშავდეს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების მონიტორინგის ეფექტური მექანიზმები;
5. უზრუნველყოფილ იქნას მართვის და გადაწყვეტილების მიღების პროცესების გამჭვირვალობა მაგ. გაიზარდოს აკადემიური საბჭოს შემადგენლობა. შეიქმნას საბჭო, რომელთა წევრები იქნებიან პროფესორ-მასწავლებლები, სტუდენტები და სხვა;
6. მკაფიოდ გაიმიჯნოს თითოეული ადმინისტრაციული ერთეულის ფუნქციები და პასუხისმგებლობები, რისთვისაც აუცილებელია, რომ რამდენიმე ერთეულს არ ხელმძღვანელობდეს ერთი ადამიანი;
7. შიდა ხარისხის სისტემის სახელმძღვანელო, საჭიროა ეყრდნობოდეს საუნივერსიტეტო სპეციფიკას. გასაწერია კავშირი და ურთიერთმიმართება პროგრამებს, სტუდენტების რაოდენობას, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს და ასევე ადმინისტრაციულ პერსონალს შორის;
8. განისაზღვროს ადმინისტრაციული სტრუქტურის მოსალოდნელი ცვლილებები, საჭიროებები, რისკები და რისკების აცილების მექანიზმები სტუდენტთა კონტიგენტის გაზრდასთან დაკავშირებით;
9. უნივერსიტეტმა უნდა შექმნას სტუდენტების/პროფესორ-მასწავლებლების და სხვა შესაბამისი დაინტერესებული მხარეების მხრიდან უკუკავშირის მიღების ეფექტური მექანიზმი და უზრუნველყოს მიღებული შედეგების გათვალისწინება საქმიანობის გასაუმჯობესებლად;

10. სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვისას გათვალისწინებულ იქნას სტუდენტების არსებული რაოდენობა, გამოცხადებული მისაღები რაოდენობა და სამომავლოდ დაგეგმილი სტუდენტების რაოდენობა, პროგრამების მიმართულებების და საფეხურების (ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა, დოქტორანტურა) მიხედვით;
11. გაძლიერდეს უსდ-ს ხარისხის მართვის მექანიზმები: საჭიროა მკაფიოდ განისაზღვროს საკონტაქტო პირები ყოველი პრობლემის იდენტიფიცირებისთვის ან მოსაზრებების გასაჟღერებლად როგორც სტუდენტებისათვის ასევე აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალისათვის;
12. განისაზღვროს პლაგიატთან ბრძოლის მექანიზმები, რომელიც ცალსახად იქნება აღქმული ყველა მონაწილე მხარისათვის;
13. სხვა ჩართულ მხარეებთან ერთად და არა ვიწრო წრეში (პროგრამის ხელმძღვანელები და რამოდენიმე ლექტორი) გაიწეროს საგანმანათლებლო პროგრამის განვითარების და მდგრადობის კონკრეტული გეგმა;
14. გაიწეროს პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგია;
15. პროგრამების განხორციელების ხარისხის უზრუნველსაყოფად მოხდეს გამოკვეთილი პრობლემების გათვალისწინება;
16. გადაიხედოს მიღების წინაპირობები ან/და მოხდეს შესაძლებლობის შესაბამისად ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების შედგენა (რომელსაც არ ექნება ნებაყოფლობითი ხასიათი);
17. გადაიხედოს კურიკულუმს გარეთ აქტივობების დაგეგმვის საკითხი, რათა სტუდენტებს ჰქონდეთ, როგორც პროგრამით გათვალისწინებულ აქტივობებში, ასევე კურიკულუმს გარეთ დაგეგმილ აქტივობებში სრულფასოვნად მონაწილეობის მიღების შესაძლებლობა;
18. პროგრამების ხარისხიანად განსახორციელებლად უნდა მოხდეს არსებული რესურსების შეფასება (რამდენად საკმარისია აკადემიური პერსონალი, როგორია სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის თანაფარდობა, საბიბლიოთეკო რესურსი, სხვა პროგრამების სპეციფიკიდან გამომდინარე საჭირო მატერიალური რესურსი), და აღნიშნული რესურსების შესაბამისობაში მოყვანა არსებულ და დაგეგმილ სტუდენტების რაოდენობასთან;
19. გადაიხედოს და დაზუსტდეს საერთაშორისო პროგრამების შესახებ ინფორმაცია (<http://naec.ge/uploads/postData/EEG-2017/cnobar-2018-web.pdf> და ვებ-გვერდის screenshot), რათა უზრუნველყოფილ იქნას სტუდენტებისა და საზოგადოებისთვის უტყუარი ინფორმაციის მიწოდება;
20. პროგრამის სტრუქტურა და სილაბუსები უნდა შემუშავდეს თანამედროვე საბაზრო მოთხოვნების გათვალისწინებით (რაც ნაწილობრივ ხდება კიდეც), თუმცა ეს არ გულისხმობს იმას, რომ პროგრამის სილაბუსები და კურიკულუმი მთლიანად აგებული იყოს პარტნიორი ორგანიზაციის შემოთავაზებებსა და სურვილებზე;
21. უნივერსიტეტმა ცალსახად განსაზღვროს აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი ავტორიზაციის სტანდარტის შესაბამისად და უზრუნველყოს აფილირების წესით

განსაზღვრული მოვალეობების შესრულება აფილირებულ აკადემიური პერსონალისმიერ;

22. აფილირებულ აკადემიურ პერსონალთა ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოვიდეს ავტორიზაციის სტანდარტის მოთხოვნებთან და გაიწეროს აკადემიური პერსონალის მოვალეობები უნივერსიტეტის სასწავლო, კვლევით, მართვის და სტუდენტებისთვის კონსულტაციების გაწევის პროცესებში;
23. უნივერსიტეტმა განსაზღვროს სამოქმედო გეგმა, რომელიც გაითვალისწინებს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის, სამეცნიერო კვლევითი მიმართულებების და სხვა საჭიროებებს სტუდენტთა კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში;
24. უნივერსიტეტმა რეგულარულად განახორციელოს პერსონალის შეფასებისა და კმაყოფილების კვლევა და მოახდინოს შედეგების გათვალისწინება;
25. გაძლიერებულ იქნას სტუდენტთა კარიერული დაგეგმვის ცენტრი;
26. ღიად იყოს გაცხადებული ის წამახალისებელი ღონისძიებები თუ სამოტივაციო სქემები, რომელსაც უნივერსიტეტი გეგმავს მომავალში სტუდენტებისათვის სტიპენდიებისა თუ სხვა აქტივობებში ჩასართავად;
27. გაიწეროს სტუდენტთა უფლებების დაცვის პროცედურა, საჩივრის წარდგენის, გასაჩივრების მექანიზმები;
28. გაიწეროს რეგულარული საკონსულტაციო საათების ბადე სტუდენტებისათვის;
29. უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს პროფესორთა აქტიური ჩართულობა სამეცნიერო კვლევებში, აფილირების შემთხვევაში განსაკუთრებით;
30. უნივერსიტეტმა განსაზღვროს კვლევების დაფინანსების საჯარო და გამჭვირვალე პროცედურები როგორც პროფესორ მასწავლებლებისა ასევე სტუდენტებისათვის;
31. უნივერსიტეტმა ჩამოაყალიბოს სტრატეგია, თუ რა ტიპის ცვლილებები იქნება საჭირო კვლევითი მიმართულებით სტუდენტთა კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში. საუბარია როგორც სამეცნიერო ინტერესების, ასევე ადამიანური თუ მატერიალური რესურსების დატვირთვის ხარისხზე;
32. გაიზარდოს კომპიუტერული კლასების რაოდენობა, რათა სტუდენტებს მიეცეთ პროგრამით გათვალისწინებული აქტივობების სრულფასოვნად განხორციელების შესაძლებლობა;
33. თუკი გამოცდა მოითხოვს კონკრეტული საინფორმაციო ტექნოლოგიის გამოყენებას, რომელიც ისწავლება საგანში, მაშინ სტუდენტებს ლექციაზე ჰქონდეთ საშუალება, იმუშაონ ამ საინფორმაციო ტექნოლოგიით;
34. დეტალურად გაითვალისწინოს ძირითადი და მაინორი პროგრამებისთვის საჭირო კომპიუტერული კლასები, განსაკუთრებით სტუდენტთა კონტიგენტის ზრდის გათვალისწინებით;
35. ვებ-გვერდზე ზუსტად მიეთითოს ადმინისტრაციულ თანამდებობებზე დაკავებული პირები და მათთან დაკავშირებისთვის საჭირო საკონტაქტო ნომრები და ელექტრონული ფოსტა;

36. მეტი დეტალიზაციით აღიწეროს უნივერსიტეტთან აფილირებული ყველა პროფესორის პროფილი ვებ-გვერდზე;
37. მოხდეს „საერთაშორისოდ“ წოდებული საბაკალავრო პროგრამების აღწერა, რა ტიპის არააკრედიტირებულ სწავლებას სთავაზობს უნივერსიტეტი ოქსფორდ-ბრუკის და სტრეტფორდშირის უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობით;
38. განისაზღვროს აფილირებული პროფესორების ყოველთვიური ანაზღაურება ბიუჯეტში, რომელიც არ იქნება დამოკიდებული მხოლოდ საათობრივ დატვირთვაზე და შესაძლებლობას მისცემს პროფესორებს, სრულფასოვნად ჩაერთონ უნივერსიტეტის სასწავლო და კვლევით პროცესებში მიმდინარედ და კონტიგენტის ზრდის შემთხვევაში დამატებითი დატვირთვების გათვალისწინებით;
39. გათვალისწინებულ იქნას ბიუჯეტში ბიბლიოთეკის განვითარების ხარჯები კონტიგენტის ზრდის პროპორციულად;
40. განისაზღვროს უნივერსიტეტში კვლევითი კომპონენტის გაძლიერებისათვის რეალურად რა თანხებია საჭირო და ბიუჯეტი დაიგეგმოს აღნიშნულის გათვალისწინებით, ამასთან, განისაზღვროს თანაბარი მექანიზმები პროფესორებისა და სტუდენტებისათვის ამ დაფინანსების მისაღებად;
41. დაკონკრეტდეს რა სახის მივლინებებს აფინანსებს უნივერსიტეტი და აღნიშნულიდან გამომდინარე გაიწეროს მივლინების ხარჯები ბიუჯეტში;
42. ყველა ზემოთ მოყვანილი ცვლილების შესაბამისად დაიგეგმოს ახალი ბიუჯეტი სტუდენტთა კონტიგენტის ზრდის გათვალისწინებით.

დასკვნა

ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობის გაზრდასთან დაკავშირებული ავტორიზაციის შეფასების ექსპერტთა ჯგუფმა, შეისწავლა რა ავტორიზაციის სტადარტების შესაბამისად უნივერსიტეტის მიმდინარე და დაგეგმილი საქმიანობა, რეკომენდაციას არ იძლევა კონტიგენტის 2000 სტუდენტით გაზრდისათვის. კომისია, უსდ-ს ურჩევს გათვალისწინებულ იქნას რეკომენდაციების ველებში მითითებული ჩამონათვალი და მხოლოდ ზემოთ თქმულის გამოსწორების შემდეგ განმეორებით მიმართოს ცენტრს კონტიგენტის გაზრდასთან დაკავშირებით.

1. უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება

1.1. ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის მისია წარმოდგენილია ზოგადი სახით. მასში ცხადადაა გამოკვეთილი უნივერსიტეტის პრიორიტეტული მიმართულებები ბიზნესისა და ტექნოლოგიების დარგების სახით, რომელიც დაკავშირებულია ბაზრის მოთხოვნებთან.

1.2. უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი 2016 წელს დამტკიცებული სტრატეგიული განვითარების გეგმა მოიცავს ერთწლიან სამოქმედო და 6 წლიან სტრატეგიული განვითარების გეგმას. თუმცა,

- ისინი მოცემულია ზოგადი ნარატივის სახით;
- არ შეიცავს სათანადო პუნქტებად დანაწილებულ ქმედებათა ჩამონათვალს;
- არ არის მითითებული დაგეგმილ ქმედებათა შესრულების ვადები და ინდიკატორები;
- არ არის განსაზღვრული ქმედებათა შესრულებაზე პასუხისმგებელი პირები/სამსახურები;
- ასევე ვერ ასახავს უსდ-ს მიზნებში მითითებული განაცხადების მიღწევის გეგმას.

მაგალითად, 1 წლიან ან 6 წლიან გეგმაში არ ჩანს, როგორ უზრუნველყოფს უსდ „ხარისხიანი და უნიკალური“ პროგრამების განხორციელებას და პროფესიონალი აკადემიური პერსონალის მოზიდვას. ამასთან, სტრატეგიულ გეგმაში ნათქვამია, რომ უნივერსიტეტს გააჩნია ძლიერი სამეცნიერო-კვლევითი ბაზა და შედეგზე ორიენტირებული მკვლევართა ჯგუფი. ჩატარებული ინტერვიუებიდან, გამოიკვეთა, რომ ამჟამად უნივერსიტეტში მიმდინარე პროექტებს (მაგ., HP Mars Home Planet (მარსზე ქალაქების განვითარების სამგანზომილებიანი მოდელირება, ჩეთბოტების მონაცემების შევსება, სტუდენტური სტარტ-აპები, სხვადასხვა ტექნოლოგიური კომპანიების მიერ გამოცხადებულ კონკურსებში და პროექტში ჩართულობა და სხვა) არ აქვს კავშირი სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობასთან. კვლევით საქმიანობაში იგულისხმება, ის საქმიანობა, რომელიც სტუდენტსაც და პროფესორ-მასწავლებელთა კორპუსს უვითარებს სამეცნიერო (ფუნდამენტური და გამოყენებითი) კვლევის უნარებს, არის სამეცნიერო სიახლის შექმნაზე და არ შემოიფარგლება მხოლოდ სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის მიერ მონაცემების შეგროვებით. BTU-ს ჩართულობას საერთაშორისო პროექტებში აქვს უფრო საერთაშორისო სტუდენტურ კონკურსებში და პროექტებში ჩართულობის სახე, რაც აღწერილობიდან გამომდინარე (მონაცემების შეგროვება) უფრო მეტად საოპერატორო და არა მეცნიერული საქმიანობით შეიძლება შეფასდეს.

მართალია, სტრატეგიული გეგმა მოიცავს 1 და 6 წლიან განვითარების გეგმას, თუმცა ასახული არაა 2017 და 2018 წლის კონკრეტული სამოქმედო გეგმები, იგი არის ზოგადი ხასიათის, რაც მიანიშნებს, რომ სტრატეგია ქმედითი დოკუმენტი არაა. ასევე, წარმოდგენილი არაა 3 წლიანი სამოქმედო გეგმა, რისი ვალდებულებაც უსდ-ებს 2017 წლის 5 მაისიდან აქვთ. მიუხედავად იმისა, რომ გასული წლის განმავლობაში უსდ-ში განხორციელდა გარკვეული ინფრასტრუქტურული პროექტები (მაგ. მეორე სართულის

რემონტი, გამოიყო სტუდენტთა შეხვედრის და ჯგუფურ პროექტებზე მუშაობის ოთახები (დიზაინ-სივრცე)), სამოქმედო და სტრატეგიულ გეგმაში არ ჩანს უსდ-ს მიერ დაგეგმილი აქტივობები და შესაბამისი რესურსებით უზრუნველყოფა (ადამიანური, ინსტიტუციური, მატერიალური, მათ შორის ბიბლიოთეკის, სტუდენტთა მომსახურების და სხვა სერვისების) სტუდენტთა რაოდენობის გაზრდის შემთხვევაში.

სტრატეგიულ გეგმაში არ არის გამოკვეთილი სტრატეგიული მიმართულებების შესაბამისად ფინანსური რესურსის გადანაწილება პრიორიტეტების მიხედვით.

ინტერვიუების საფუძველზე გამოიკვეთა რომ:

- პროფესორები თითქმის არ იყვნენ ჩართული უნივერსიტეტის სტრატეგიული დოკუმენტის შემუშავებაში. მხოლოდ ნაწილმა აღნიშნა, რომ იცნობს სტრატეგიული დოკუმენტის შინაარსს.

- მოწვეული ლექტორები და სხვა მონაწილე მხარეები (მაგ. დამსაქმებლები, პარტნიორები, მიმდინარედ სტუდენტებიც) არ მონაწილეობდნენ უნივერსიტეტის სამოქმედო გეგმის შემუშავებაში, არ იცნობენ სტრატეგიულ გეგმას და არ მიუღიათ მონაწილეობა სტუდენტთა მოსალოდნელი ზრდის შესაბამისი საჭიროებების განსაზღვრაში, შესაბამისად არ მოქმედებენ სტრატეგიაში გაწერილი გეგმის შესაბამისად.

ინტერვიუებზე ითქვა, რომ სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების მონიტორინგი ხდება მხოლოდ სტუდენტთა გამოკითხვის საფუძველზე და არ გამოიყენება ანგარიშგების ის მექანიზმები, რომლებიც სრულ სურათს მისცემს უსდ-ს დაგეგმილი შედეგების მიღწევასთან დაკავშირებით. გამომდინარე იქიდან, რომ უნივერსიტეტს ჯერ მხოლოდ პირველ სემესტრული სტუდენტები ჰყავს, რთულია სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგების განზოგადება, მით უფრო აღნიშნული გამოკითხვის საფუძველზე სტრატეგიული გეგმის შესრულების მონიტორინგი, გამომდინარე იქიდან, რომ სამოქმედო და სტრატეგიულ გეგმებში არ არის მითითებული კონკრეტული აქტივობების ჩამონათვალი წლების, ვადებისა და შეფასების კრიტერიუმების მიხედვით, არ არის ასახული სამოქმედო გეგმის შესრულების შედეგები, სტრატეგიული გეგმის სტრუქტურა ვერ იძლევა მასზე დაყრდნობით ეფექტური მონიტორინგის ჩატარებისა და პროგრესის აღრიცხვის საშუალებას, რაც სტუდენტთა კონტიგენტის ზრდის საჭიროებას და შესაძლებლობებს ვერ ასახავს დასაბუთებულად.

რეკომენდაციები:

1. გადაიხედოს და განახლდეს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმები ავტორიზაციის სტანდარტის მოთხოვნების, უსდ-ს მიმდინარე და დაგეგმილი საქმიანობის (მათ შორის სტუდენტთა კონტიგენტის გაზრდის გათვალისწინებით) და პრიორიტეტების შესაბამისად; სტრატეგიული განვითარების გეგმაში მკაფიოდ განისაზღვროს სამეცნიერო კვლევის კომპონენტი

და მასში აფილირებულ პროფესორთა ჩართულობა; ჩამოყალიბდეს სამოქმედო გეგმა, რომელიც გაითვალისწინებს უნივერსიტეტის კვლევითი, სასწავლო, ინსტიტუციური მდგრადობისა და განვითარების კომპონენტების გაძლიერებას. სტუდენტთა კონტიგენტის ზრდის შემთხვევაში სასწავლო და კვლევითი პროცესების მდგრადობის და უწყვეტობის უზრუნველყოფის მექანიზმებს;

2. სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შემუშავებაში საჭიროა ჩაერთოს ყველა დაინტერესებული მხარე, ადმინისტრაცია, მოწვეული და აფილირებული სამეცნიერო პერსონალი, პარტნიორი კომპანიების წარმომადგენლები და სტუდენტები;
3. სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში დეტალურად გაიწეროს განსახორციელებელი აქტივობები, ვადების, პასუხისმგებელი პირების/სამსახურების და შესრულების ინდიკატორების მითითებით.
4. შემუშავდეს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების მონიტორინგის ეფექტური მექანიზმები.

დადასტურება/მტკიცებულება

სტრატეგიული განვითარების გეგმა,
სამოქმედო გეგმა,
ინტერვიუები

2. უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

2.1. უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურა იერარქიული სახის მატარებელია (<https://btu.ge/ka/chven-shesakheb/universitetis-struqtura>). ადმინისტრაციული რესურსი არის მცირე, სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები და პასუხისმგებლობები რიგ შემთხვევებში, არ არის გამიჯნული და ხდება ერთი ადამიანის მიერ რამდენიმე როლის შეთავსება. მაგ:

– ბიბლიოთეკარი (ერთადერთი თანამშრომელი ბიბლიოთეკაში) ადამიანური რესურსების სამსახურის და კანცელარიის უფროსის როლებსაც ითავსებს.

– ფაკულტეტის დეკანი არის პროგრამების ხელმძღვანელი და აკადემიური საბჭოს წევრი. აკადემიური საბჭო დანიშნულია რექტორის მიერ, შემადგენლობა 4 ადამიანი. საბჭოს შემადგენლობის სიმცირიდან გამომდინარე, დეკანის მიერ აკადემიურ საბჭოზე საკითხის გატანა ინტერესთა კონფლიქტის მატარებელი შესაძლოა იყოს.

- საინფორმაციო ტექნოლოგიების განყოფილების ხელმძღვანელი არის საბაკალავრო პროგრამის ხელმძღვანელი და დეკანის მოადგილე.

ამგვარი სტრუქტურა ვერ უზრუნველყოფს სტუდენტთა ეფექტიან მომსახურებას და სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციების კოორდინირებულ განხორციელებას. სტუდენტთა კონტიგენტის გაორმაგების შემთხვევაში, კიდევ უფრო დაქვეითდება უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული საქმიანობის ეფექტურობა, მუშაობის ხარისხი და პროცესების გამჭვირვალობა.

მიმდინარე პროექტებისა და საზოგადოების განვითარებაში მათი როლის მნიშვნელოვნების პარარელურად, შეხვედრაზე ითქვა, რომ კარიერული განვითარების სამსახური არის ძირითადი რგოლი, რომელიც კოორდინირებას უწევს პროექტების განხორციელებას. თუმცა, ორგანიზაციული სტრუქტურიდან და საშტატო ნუსხიდან ჩანს, რომ სამსახურში მხოლოდ 1 ადამიანი მუშაობს, რაც ამ სტრუქტურული ერთეულის ეფექტური და გამართული მუშაობისათვის არ არის საკმარისი და ვერ უზრუნველყოფს სტუდენტების მომსახურებას, როგორც ამჟამად, ასევე კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაშიც. ინტერვიუს დროსაც ამ კონკრეტულმა თანამშრომელმა ვერ დაადასტურა პროექტების მენეჯმენტის კუთხით მისი ჩართულობა. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ უნივერსიტეტში ცალკე არსებობს კვლევითი პროექტებისა და ინოვაციების სამსახური, რომელიც მიმდინარე პროექტების მენეჯმენტითაა დაკავებული.

მართვის ორგანოების როლი და ფუნქციები ბუნდოვანია და გადაწყვეტილების მიღების პროცესი არ არის სტრუქტურირებული (წყარო ინტერვიუები), იკვეთება ერთპიროვნული გადაწყვეტილების მიღების ტენდენცია, რაც მართვის ეფექტიანობას და ღიაობას აქვეითებს. არ არის გაწერილი მმართველობითი ორგანოების, მაგ. აკადემიური საბჭოს წევრების არჩევის წესი, ინტერვიუებისას ითქვა, რომ მათი დანიშვნა პირდაპირ მოხდა. მიმდინარე აკადემიური საბჭო შედგება ოთხი ადამიანისგან, მათ შორის ერთი რექტორია, ხოლო მეორე - დეკანი (პროგრამების ხელმძღვანელი, რომელსაც გააქვს საკითხები აკადემიურ საბჭოზე განსახილველად). უნივერსიტეტში არსებული პრაქტიკა ვერ უზრუნველყოფს მართვისა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში სხვადასხვა დაინტერესებული მხარეების (მაგ. აკადემიური პერსნალი, სტუდენტები) ჩართულობას, განსაკუთრებით კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში. აქედან გამომდინარე, კითხვის ნიშნის ქვეშ დგება გადაწყვეტილების მიღების გამჭვირვალობის საკითხი. მართვის ამგვარი სტილი გაზრდილი კონტიგენტის არსებობის შემთხვევაში ეფექტიანობას დაკარგავს და ობიექტური გადაწყვეტილების მიღების ხარისხს დააქვეითებს.

უსდ-ს ინიციატივით დაფუძნდა განათლებისა და ტექნოლოგიების განვითარების საბჭო, რომლის მიზანია საქართველოში ტექნოლოგიური მიმართულებით განათლების ხარისხის გაუმჯობესება და შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება, ასევე თანამედროვე ტექნოლოგიების საგანმანათლებლო პროგრამებთან ინტეგრირების ხელშეწყობა და საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროსა და შესაბამისი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისათვის რეკომენდაციების შემუშავება. საბჭოს შემადგენლობაში შედიან საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრი, ქართველი და უცხოელი ექსპერტები, ტექნოლოგიური კომპანიების წარმომადგენლები, წარმომადგენლები კერძო და საჯარო სექტორიდან. თუმცა ეს საბჭო, დებულების

თანახმად, არ ემსახურება კონკრეტულად მოცემული უსდ-ს საჭიროებების განსაზღვრას და არ არის ჩართული უსდ-ს განვითარებაში.

უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობა ხელს უწყობს სტუდენტების ინტერნაციონალიზაციას, სტუდენტები ჩართული არიან სხვადასხვა ტიპის საერთაშორისო სტუდენტურ პროექტებში და აქვთ პირდაპირი კონტაქტი დამსაქმებლებთან.

უნივერსიტეტი თანამშრომლობს საერთაშორისო დონეზე პარტნიორ კომპანიებთან (პარტნიორობა დოკუმენტურად გაფორმებულია) და უსდ-ებთან, რაც უფრო მეტად იკვეთება მიმდინარე ან/და განხორციელებული პროექტების სახით. თუმცა, ინტერნაციონალიზაცია, როგორც პრიორიტეტი, არ არის გამოკვეთილი სტრატეგიული განვითარების გეგმაში. არც აკადემიური პროგრამების მხრივ არის დაგეგმილი ერთობლივი პროგრამების განვითარება საზღვარგარეთ არსებულ პარტნიორ უსდ-ებთან. არაა გაწერილი სტუდენტთა რაოდენობის გაზრდის შემთხვევაში შესაბამისი აქტივობები.

ორგანიზაციული სტრუქტურისა და ადმინისტრაციული პერსონალის არსებული რაოდენობის გათვალისწინებით რთული წარმოსადგენია, როგორ მოახერხებს უნივერსიტეტი სტუდენტების გაზრდილი რაოდენობისთვის შესაბამისი ხარისხის მომსახურების გაწევას.

2.2 ინტერვიუების შედეგად ვლინდება, რომ პროფესორ-მასწავლებლებისთვის (განსაკუთრებით მოწვეული პროფესორებისათვის) არ არის ცნობილი საკუთარი მოსაზრებების გაზიარების მკაფიოდ გამოკვეთილი მექანიზმები. პრობლემებისა და საჭიროებების გაზიარება ხდება დეკანთან ან რექტორთან პირდაპირი კონტაქტით. არ ხდება ერთობლივად მოსაზრებების გაცვლა და გათვალისწინება. ადმინისტრაციის მიერ წარმოდგენილი გადაწყვეტილებები არ შეესაბამება პროფესორთა მიერ პრობლემის გადაჭრის გზას. მაგ. სტუდენტთა მათემატიკური აპარატის გაძლიერების მიზნით, პროფესორთა აზრით, შესაძლებელია მიღების წინაპირობები და საჭიროა დამატებითი აკადემიური საათების დანიშვნა მათემატიკაში. ადმინისტრაციის აზრით: დამატებითი არასააუდიტორო დატვირთვა (რამოდენიმე საათი დასვენების დღეებში) მსურველთათვის ამ პრობლემას აგვარებს. პროფესორთა ინტერვიუებისას დაფიქსირდა, რომ არ მომხდარა განსხვავებული მოსაზრებების შეჯერება მიუხედავად იმისა, რომ მათი მხრიდან პრობლემა დეტალურად იყო ახსნილი.

სტუდენტებისთვის მომსახურება და საუნივერსიტეტო წესების გაცნობა ხდება მეტწილად ვებ-გვერდით, ღია კარის დღეებზე ან ელექტრონული პროგრამების საშუალებით. სტუდენტებს აქვთ სხვადასხვა მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით, თუ ვის უნდა მიმართონ კონკრეტული პრობლემის შემთხვევაში. სტუდენტებთან ინტერვიუებიდან გამოიკვეთა, რომ სტუდენტის მიერ უკუკავშირის მიღება შესაძლებელია, თუმცა არასტრუქტურირებულად, ინდივიდუალური კონსულტაციებით(სტუდენტებს არ უხსენებათ სხვა რაიმე საშუალებით უკუკავშირის მიღების შესაძლებლობა), რაც კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში ქაოტური ხასიათის მატარებელი იქნება და მომსახურების ხარისხზე უარყოფითად აისახება.

სტუდენტების გამოკითხვაა ჩატარდა საგამოცდო სესიებამდე - შესაბამისად მოიცავს პირველი სემესტრის შთაბეჭდილებებს და არ ასახავს სასწავლო პროცესის სრულ ციკლს. (მათ შორის სემესტრულ გამოცდებს, პირველკურსელის მიერ უნივერსიტეტის კულტურის გაცნობის პერიოდს, მაღალკურსელი სტუდენტების მოლოდინების/მიღწევების შეფასების ფაქტორს). ამიტომ სასურველია, რომ უსდ-მ დაასრულოს სტუდენტთა სწავლების ერთწლიანი ციკლი, რომ შესაბამისი კვლევების საფუძველზე შეაფასოს არსებული რესურსები, დაადგინოს განვითარების და სტუდენტთა კონტიგენტის ზრდის და შესაძლებლობები.

უნივერსიტეტს არ აქვს შემუშავებული გეგმა სტუდენტთა კონტიგენტის ზრდის შემთხვევაში ძირითადი პროცესების უწყვეტობის უზრუნველყოფისთვის. უსდ არ აფასებს პერიოდულად შესრულებული სამუშაოს მიღწევებს, გამტარუნარიანობას მიმდინარე და დაგეგმილ საქმიანობას შორის, არაა დაგეგმილი კონკრეტული ნიშნულები (მატერიალურ ტექნიკური ბაზა, აკადემიური და არაკადემიური პერსონალის დატვირთვა, სტუდენტთა რაოდენობის ზრდის შემთხვევაში მოდელირება) რომელის მიღწევასაც აპირებს უნივერსიტეტი კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში. არ არის შეფასებული კონტიგენტის გაზრდასთან დაკავშირებული რისკები და შესაბამისად არ არის განსაზღვრული ამ რისკების აცილების მექანიზმები. ერთადერთი დოკუმენტი, რომელშიც ასახულია სტუდენტთა გაზრდის ტენდენცია, არის ცხრილის განაწილება, სადაც სტუდენტთა რაოდენობა მექანიკური ჯამითაა დათვლილი და სააუდიტორო გადანაწილების შესაძლებლობას ასახავს. აქაც გაუგებარია, სწავლების მესამე წელს სტუდენტების რიცხვის მკვეთრი ზრდა, მაშინ როდესაც სტუდენტთა მობილობა უახლოეს პერიოდში არ იგეგმება (წყარო ინტერვიუები). არაა გათვალისწინებული პერსონალის დატვირთვის წილობრივი/თანაფარდობითი განაწილება. ინტერვიუებზე ითქვა, რომ საჭიროების შემთხვევაში მოხდება პერსონალის დატვირთვების გადანაწილება, რაც დოკუმენტალურად ასახული არსად არაა.

თუ შევხედავთ BTU სტუდენტთა არსებულ რაოდენობას (პროგრამების შესაბამისად 692, 228 სტუდენტი) და naec-ის ცნობარში გაცხადებულ ადგილების რაოდენობას საბაკალავრო საფეხურზე (პროგრამების შესაბამისად 488, 250, 350 სტუდენტი) რაც ჯამში უკვე არსებულ ქვოტაზე მეტია (2008), დამატებითი ქვოტის მიღების გარეშე ნაკლებ სავარაუდოა სამაგისტრო და სადოქტორო საფეხურზე სტუდენტთა მიღების შესაძლებლობა. ეს გარემოება კიდევ ერთხელ ხაზს უსვამს სტრატეგიული განვითარების და კონტიგენტის უკეთ დაგეგმვის საჭიროებას.

შიდა ხარისხის სისტემის სახელმძღვანელო, რომელიც უნივერსიტეტმა წარმოადგინა, ასევე მოიცავს საქმის წარმოების წესებს და პროცედურებს. საჭიროა სახელმძღვანელო უფრო მეტად ითვალისწინებდეს და ეყრდნობოდეს საუნივერსიტეტო სპეციფიკას.

დასადგენია კავშირი და ურთიერთმიმართება პროგრამებს, სტუდენტების რაოდენობას, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს და ასევე ადმინისტრაციულ პერსონალს შორის.

2.3 ინტერვიუების შედეგად გამოვლენილია პლაგიატთან ბრძოლის მექანიზმების გამოყენების ტენდენცია შეფასებისას:

- სტუდენტებმა იციან, რომ პლაგიატის აღმოჩენის შემთხვევაში დააკლდებათ ქულა, რაც მათ საბოლოო შეფასებაზე აისახება.

- ლექტორებთან ინტერვიუებისას ითქვა, რომ ისინი სტუდენტებს ვერბალურად აფრთხილებენ და არ აქვთ რაიმე დამატებითი ტექნიკური ბერკეტი პლაგიატის აღმოსაფრხვრელად, არ იციან სტუდენტების სხვა წყაროებით ინფორმირების შესახებ.

რეკომენდაციები:

1. უზრუნველყოფილ იქნას მართვის და გადაწყვეტილების მიღების პროცესების გამჭვირვალობა მაგ. გაიზარდოს აკადემიური საბჭოს შემადგენლობა. შეიქმნას საბჭო, რომელთა წევრები იქნებიან პროფესორ-მასწავლებლები, სტუდენტები და სხვა.
2. მკაფიოდ გაიმიჯნოს თითოეული ადმინისტრაციული ერთეულის ფუნქციები და პასუხისმგებლობები, რისთვისაც აუცილებელია, რომ რამდენიმე ერთეულს არ ხელმძღვანელობდეს ერთი ადამიანი;
3. შიდა ხარისხის სისტემის სახელმძღვანელო, საჭიროა ეყრდნობოდეს საუნივერსიტეტო სპეციფიკას. გასაწერია კავშირი და ურთიერთმიმართება პროგრამებს, სტუდენტების რაოდენობას, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს და ასევე ადმინისტრაციულ პერსონალს შორის.
4. განისაზღვროს ადმინისტრაციული სტრუქტურის მოსალოდნელი ცვლილებები, საჭიროებები, რისკები და რისკების აცილების მექანიზმები სტუდენტთა კონტიგენტის გაზრდასთან დაკავშირებით;
5. უნივერსიტეტმა უნდა შექმნას სტუდენტების/პროფესორ-მასწავლებლების და სხვა შესაბამისი დაინტერესებული მხარეების მხრიდან უკუკავშირის მიღების ეფექტური მექანიზმი და უზრუნველყოს მიღებული შედეგების გათვალისწინება საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
6. სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვისას გათვალისწინებულ იქნას სტუდენტების არსებული რაოდენობა, გამოცხადებული მისაღები რაოდენობა და სამომავლოდ დაგეგმილი სტუდენტების რაოდენობა, პროგრამების მიმართულებების და საფეხურების (ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა, დოქტორანტურა) მიხედვით.
7. გაძლიერდეს უსდ-ს ხარისხის მართვის მექანიზმები: საჭიროა მკაფიოდ განისაზღვროს საკონტაქტო პირები ყოველი პრობლემის იდენტიფიცირებისთვის ან

მოსაზრებების გასაჟღერებლად, როგორც სტუდენტებისათვის ასევე აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალისათვის;

8. განისაზღვროს პლაგიატთან ბრძოლის მექანიზმები, რომელიც ცალსახად იქნება აღქმული ყველა მონაწილე მხარისათვის.

დადასტურება/მტკიცებულება

- ინტერვიუები
- უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურა
- საშტატო ნუსხა
- (საბჭოს ფუნქციების შესახებ დოკუმენტი)
- სტუდენტთა კონტიგენტის გაზრდის დოკუმენტი
- შიდა ხარისხის სისტემის სახელმძღვანელო

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

3.1. საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგია არ არის დოკუმენტალურად გაწერილი. უნივერსიტეტის წარმომადგენლებმა დააფიქსირეს, რომ ინფორმაციული ტექნოლოგიების მიმართულებით არსებულ საგანმანათლებლო პროგრამაზე აპირებენ სტუდენტთა მიღების გაზრდას, თუმცა რაიმე სახის კვლევა ან დოკუმენტალური დასაბუთება, თუ რამ შეუწყო ხელი ამ გადაწყვეტილების მიღებას, არ ყოფილა წარმოდგენილი.

აკადემიური პერსონალი არ იყო ჩართული პროგრამის შემუშავებისა და განვითარების პროცესში. მათ მონაწილეობა ჰქონდათ მიღებული უშუალოდ იმ სასწავლო კურსების სილაბუსების შემუშავებაში, რომლის ლექტორებიც არიან (წყარო ინტერვიუები).

საუნივერსიტეტო მიღების წინაპირობის მიხედვით, პროგრამებზე ჩარიცხვა მათემატიკის გარდა, სხვა საგნების (მაგ. ისტორია, გეოგრაფია და სხვა) ჩაბარებითაცაა შესაძლებელი, რაც პროგრამის დამღვევსას გარკვეულ სირთულეებს ქმნის (წყარო: ინტერვიუები ლექტორებთან, სტუდენტებთან). უნივერსიტეტში არსებული პროგრამები (საინფორმაციო ტექნოლოგიები, ბიზნესის ადმინისტრირება) მოითხოვენ საბაზისო მათემატიკური აპარატის ცოდნას. პროგრამაზე ჩაბარება შესაძლებელია სხვა საგნებითაც. ეს, თავის მხრივ, ქმნის სირთულეებს პროგრამის ათვისების პროცესში იმ სტუდენტებისათვის, რომელთაც სხვა საგნები აქვთ ჩაბარებული. აღნიშნულ ფაქტს ადასტურებენ ლექტორებიც. სირთულეების დამღვევისათვის ინიშნება დამატებითი არასააუდიტორიო მეცადინეობები. ამასთან, პროგრამების ეფექტურად განხორციელების კუთხით ლექტორების მხრიდან გამოიკვეთა ორი საჭიროება: ჯგუფებში სტუდენტთა რაოდენობის შემცირება და საკონტაქტო საათების გაზრდა. ადმინისტრაცია, სტუდენტთა

რაოდენობის შემცირებას ჯგუფის ჭრილში არ გეგმავს, საკონტაქტო საათების საჭიროებასთან დაკავშირებით გამოყოფილი აქვთ დამატებითი საათები, რომლის ფარგლებშიც ლექტორი კვირა დღეს სტუდენტებს უტარებს დამატებითი ლექციებს, რაც კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში არაეფექტიანი მექანიზმი შეიძლება გახდეს მისი ნებაყოფლობითი ხასიათის გათვალისწინებითაც.

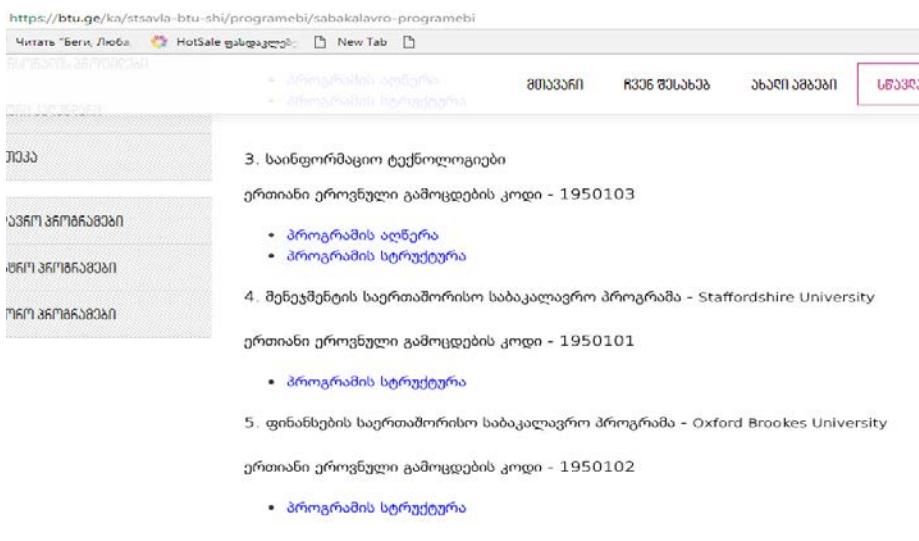
ურთიერთგამომრიცხავი ფაქტები გამოიკვეთა ინტერვიუებისას - ადმინისტრაციის ინფორმაციით დამატებითი კურიკულუმსგარეთა აქტივობები (მაგალითად სტარტაპ წარმატებული პროექტების განმახორციელებლების მოწვევა) მიმდინარეობს არასააუდიტორიო პერიოდში, მაშინ როდესაც ლექტორებისა და სტუდენტების თქმით, აქტივობები სააუდიტორო მეცადინეობებისას მიმდინარეობს.

კონტიგენტის გაზრდის მოთხოვნასთან დაკავშირებით, ძირითადი ახსნა, რომელიც ინტერვიუებისას მივიღეთ, ინფრასტრუქტურის მზაობა და დამატებითი შემოსავლის მოზიდვის წყარო დასახელდა, რაც საკმარისი არაა სასწავლო პროცესის ხარისხიანად წარმართვისათვის. დამატებით გასათვალისწინებელია საგანმანათლებლო პროცესის ხარისხიანად განხორციელებისთვის საჭირო სხვა ფაქტორები, როგორიცაა მაგალითად - ლექტორთა კვალიფიკაცია და დატვირთვა, სამეცნიერო საქმიანობა და სხვა.

3.2. ქართულენოვან საგანმანათლებლო პროგრამებს გავლილი აქვთ აკრედიტაცია და მათი სწავლის შედეგები და სტრუქტურა შეესაბამება საკვალიფიკაციო ჩარჩოს მოთხოვნებს. სწავლის შედეგების მიღწევის მოლოდინი ყველა ჩართულ მხარეს აქვს, თუმცა ამის შემოწმება პროგრამის არასრული სასიცოცხლო ციკლის გამო ამ ეტაპისათვის შეუძლებელია.

პროგრამების სტრუქტურასთან დაკავშირებით, უნდა აღინიშნოს შემდეგი: მიუხედავად იმისა, რომ პროექტებზე კეთდება საკმაოდ მკვეთრი აქცენტები, უნივერსიტეტში მიმდინარე სხვადასხვა ტიპის პროექტებს, ასევე სტუდენტთა დასაქმება-სტაჟირების პროექტებს ზოგიერთ შემთხვევაში ბმა არ აქვს აკადემიურ პროგრამებთან და არ ხდება მათი ინტეგრირება კურიკულუმის ფარგლებში. ცხადად არაა დადგენილი კავშირები დამატებითი აქტივობასა და კურიკულუმში გაწერილ სწავლის შედეგებს შორის (მაგ. მიმდინარე ნებაყოფლობითი პრაქტიკები ჟურნალისტურ ან სოციოლოგიური კვლევის გარემოში). კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში საჭირო იქნება დამატებითი რესურსების (ადამიანური, პარტნიორების დამატებითი რესურსები) მობილიზება. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმები არ არის წინასწარ შედგენილი, თუმცა საჭიროების მიხედვით ალტერნატიულ მომსახურებას სთავაზობენ სტუდენტებს.

უნივერსიტეტის ვებ-გვერდის მიხედვით უსდ ერთი და იგივე კოდის ქვეშ (1950101) ახორციელებს ორ საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამას: 1) ბიზნესის ადმინისტრირება-მენეჯმენტი და 2) მენეჯმენტის საერთაშორისო საბაკალავრო პროგრამა - *Staffordshire University*. ასევე ერთი კოდის ქვეშ (1950102) ხორციელდება 1) ბიზნესის ადმინისტრირების-ფინანსების საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამა და 2) საერთაშორისო საბაკალავრო პროგრამა - *Oxford Brookes University*. პროგრამის აღწერა (<https://btu.ge/ka/stsavla-btu-shi/programebi/sabakalavro-programebi>) ბმულის მიხედვით სხვადასხვა ფაილზე გადადის.



საერთაშორისო პროგრამების სტრუქტურა ინგლისურადაა წარმოდგენილი, რაც გვაკარგავს იმას, რომ სასწავლო პროცესი ინგლისურად მიმდინარეობს. როგორც ინტერვიუებისას აღინიშნა საერთაშორისო პროგრამებზე სწავლა მიმდინარეობს ინგლისურ ენაზე და სწავლის საფასურიც განსხვავებულია, ამასთან აკრედიტაცია მხოლოდ ქართულენოვან პროგრამებს აქვთ გავლილი და საერთაშორისო პროგრამები უნივერსიტეტს არც ავტორიზაციის რეჟიმში არ აქვს დამატებული. შესაბამისად ბტუ-ს არ აქვს აღნიშნული პროგრამების განხორციელების უფლება მოპოვებული. ვიზიტის მსვლელობისას აღნიშნული საერთაშორისო პროგრამები ვებ-გვერდზე მოხსენიებული იყო როგორც ერთობლივი. მას შემდეგ, რაც ექსპერტთა ჯგუფმა აღნიშნა, რომ პროგრამები არ იყო აკრედიტებული, როგორც ერთობლივი, ადმინისტრაციამ მოხსნა ეს ჩანაწერი, თუმცა ამ პროგრამების შესახებ ინფორმაცია კვლავ განთავსებულია უსდ-ს ვებ-გვერდზე, ჩანაწერი პროგრამის აკრედიტაციის შესახებ არ დევს. აღსანიშნავია ისიც, რომ შეფასებებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრის ვებ-გვერდზე უნივერსიტეტს აბიტურიენტების მიღება გამოცხადებული აქვს მხოლოდ ქართულენოვან პროგრამებზე. <http://naec.ge/uploads/postData/EEG-2017/cnobar-2018-web.pdf> გვ.311-312.

ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ აღნიშნული ინფორმაცია სტუდენტებისთვის შეცდომაში შემყვანია და შუამდგომლობით მიმართავს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრს საკითხის უფრო დეტალურად შესასწავლად.

3.3. უნივერსიტეტში არსებობს სწავლის შედეგების შიდა საუნივერსიტეტო შეფასების სისტემა. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ პრაქტიკის გავლა სხვადასხვა კომპანიებში სტუდენტების მიერ არ არის აკადემიური პროგრამების ნაწილი. იგი არის ნებაყოფლობითი ხასიათის. შესაბამისად, სტუდენტების მიერ პრაქტიკის გავლის დროს ვერ დგინდება მათ მიერ კონკრეტულ სწავლის შედეგებზე გასვლა. რეალურად, უნივერსიტეტი პრაქტიკას პარტნიორი ორგანიზაციების შესაძლებლობის და არა პროგრამის მისაღწევი მიზნების შესაბამისად სთავაზობს. პარტნიორი ორგანიზაციების რაოდენობის ზრდის გარეშე პრაქტიკის წარმოების ამ ფორმატს გამტარუნარიანობა არ ეყოფა კონტიგენტის ზრდის შემთხვევაში.

რეკომენდაციები:

1. სხვა ჩართულ მხარეებთან ერთად და არა ვიწრო წრეში (პროგრამის ხელმძღვანელები და რამოდენიმე ლექტორი) გაიწეროს საგანმანათლებლო პროგრამის განვითარების და მდგრადობის კონკრეტული გეგმა;
2. გაიწეროს პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგია;
3. პროგრამების განხორციელების ხარისხის უზრუნველსაყოფად მოხდეს გამოკვეთილი პრობლემების გათვალისწინება;
4. გადაიხედოს მიღების წინაპირობები ან/და მოხდეს შესაძლებლობის შესაბამისად ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების შედგენა (რომელსაც არ ექნება ნებაყოფლობითი ხასიათი)
5. გადაიხედოს კურიკულუმს გარეთ აქტივობების დაგეგმვის საკითხი, რათა სტუდენტებს ჰქონდეთ, როგორც პროგრამით გათვალისწინებულ აქტივობებში, ასევე კურიკულუმს გარეთ დაგეგმილ აქტივობებში სრულფასოვნად მონაწილეობის მიღების შესაძლებლობა;
6. პროგრამების ხარისხიანად განსახორციელებლად უნდა მოხდეს არსებული რესურსების შეფასება (რამდენად საკმარისია აკადემიური პერსონალი, როგორია სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის თანაფარდობა, საბიბლიოთეკო რესურსი, სხვა პროგრამების სპეციფიკიდან გამომდინარე საჭირო მატერიალური რესურსი), და აღნიშნული რესურსების შესაბამისობაში მოყვანა არსებულ და დაგეგმილ სტუდენტების რაოდენობასთან;
7. გადაიხედოს და დაზუსტდეს საერთაშორისო პროგრამების შესახებ ინფორმაცია (<http://naec.ge/uploads/postData/EEG-2017/cnobar-2018-web.pdf> და ვებ-გვერდის screenshot), რათა უზრუნველყოფილ იქნას სტუდენტებისა და საზოგადოებისთვის უტყუარი ინფორმაციის მიწოდება.

8. პროგრამის სტრუქტურა და სილაბუსები უნდა შემუშავდეს თანამედროვე საბაზრო მოთხოვნების გათვალისწინებით (რაც ნაწილობრივ ხდება კიდეც), თუმცა ეს არ გულისხმობს იმას, რომ პროგრამის სილაბუსები და კურიკულუმი მთლიანად აგებული იყოს პარტნიორი ორგანიზაციის შემოთავაზებებსა და სურვილებზე.

დადასტურება/მტკიცებულება

- ინტერვიუები, კურიკულუმი, ვებ-გვერდი, საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგია

4. უსდ-ის პერსონალი

4.1. უსდ-ს არ აქვს განსაზღვრული პერსონალის მართვის პოლიტიკა, რომელიც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო და ადმინისტრაციული პროცესების ეფექტურად განხორციელებას სტუდენტთა რაოდენობის გაზრდის შემთხვევაში.

უნივერსიტეტის მიერ არაგეგმაზომიერად არის განსაზღვრული ადმინისტრაციული პერსონალის რესურსი. ერთი ადამიანის მიერ რამდენიმე განსხვავებული როლის შეთავსება, რაც როგორც ჰორიზონტალური, ასევე ვერტიკალური მართვის შემთხვევაში იწვევს სირთულეებს. მაგ. ბიბლიოთეკარი, ადამიანური რესურსების სამსახურის უფროსი და კანცელარიის უფროსი არის ერთი და იგივე ადამიანი, ამასთან სამ სტრუქტურულ ერთეულში მხოლოდ ის მუშაობს. ფაკულტეტის დეკანი იმავე დროს არის საბაკალავრო, ერთი სამაგისტრო და ერთი სადოქტორო პროგრამის ხელმძღვანელი. საინფორმაციო ტექნოლოგიების სამსახურის უფროსი იმავე დროს არის საინფორმაციო ტექნოლოგიების საბაკალავრო პროგრამის ხელმძღვანელი და დეკანის მოადგილე. ადმინისტრაციული პერსონალის ნაწილში, პერსონალის მართვის ასეთი პოლიტიკა ვერ უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის გამართულ განხორციელებას სტუდენტთა რაოდენობის 2 000-ით გაზრდის შემთხვევაში, დიდია ალბათობა იმისა, რომ პერსონალის ეს შემადგენლობა მოსალოდნელ დატვირთვასთან არ იქნება შესაბამისობაში, რაც უდავოდ სასწავლო პროცესის ხარისხზეც აისახება.

უნივერსიტეტს არ აქვს განსაზღვრული პერსონალის პროფესიული განვითარების მიდგომები და სტატისტიკა. ასევე არ აქვს წინასწარ ჩამოყალიბებული ანაზღაურებისა და წახალისების პრინციპები, რომლებიც ითვალისწინებს თანამშრომელთა მუშაობის შეფასების შედეგებს. უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი ბიუჯეტის თანახმად, აფილირებული და არააფილირებული ასოცირებული პროფესორების ანაზღაურება განისაზღვრება მხოლოდ საკონტაქტო საათების რაოდენობით. შესაბამისად, სააუდიტორიო დატვირთვის გარეშე არ ხდება ანაზღაურება, და დაბალია მოტივაციის და ჩართულობის ხარისხი უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო და კვლევით-სამეცნიერო საქმიანობაში, მათ შორის სტუდენტთა კონსულტირებისათვის. ეს გარემოება შესაძლოა

პრობლემური აღმოჩნდეს კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში დატვირთვის გაზრდისას.

4.2. უნივერსიტეტის მიერ მოწოდებულ დოკუმენტაციაში პერსონალის შესახებ, მითითებულია 102 აკადემიური პერსონალი, რომელთაგან ყველა ასოცირებული პროფესორია. მათ შორის, 40 - აფილირებული. ასევე უსდ-ს ჰყავს და 21 მოწვეული ლექტორი. აღსანიშნავია, რომ საათობრივი დატვირთვა აფილირებულ ასოცირებულ პროფესორებს შორის აქვს მხოლოდ 10 ასოცირებულ პროფესორს, ხოლო არააფილირებულ ასოცირებულ პროფესორებს შორის - 9 ს. თუმცა, უსდ-ს არგუმენტაციის თანახმად, ეს აიხსნება იმ ფაქტით რომ ჯერ მხოლოდ ერთი სემესტრია გასული რაც უსდ-ფუნქციონირებს. უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი აფილირებული პერსონალის ხელშეკრულება ემთხვევა არააფილირებული პერსონალის ხელშეკრულებას. ხელშეკრულებაში არ არის განსაზღვრული აფილირებული პერსონალის მოვალეობები უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო და კვლევით-სამეცნიერო საქმიანობაში ჩართულობის მიმართულებით. აფილირებულ პროფესორებთან ინტერვიუებისას აღმოჩნდა, რომ ნაწილმა არც იცოდა მათი უნივერსიტეტთან აფილირების შესახებ, ნაწილი კი არ იყო ინფორმირებული აფილირების შემთხვევაში მათი ფუნქცია-მოვალეობების შესახებ. კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში განსაზღვრული არაა პერსონალის დატვირთვის გეგმა.

წარმოდგენილი პერსონალის სიაში მითითებულია, რომ უმეტესობას აქვს დოქტორის აკადემიური ხარისხი. აკადემიური პერსონალიდან ყველა ასოცირებული პროფესორის სტატუსის მატარებელია და უსდ-ს არ ჰყავს სპეციალობების მიხედვით პროფესორი (სრული პროფესორი), რომელიც დაგეგმავს და განსაზღვრავს სამეცნიერო საქმიანობასა და პოლიტიკას. ეს გარემოება, კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში რისკის მატარებელი შეიძლება იყოს - კვლევითი და საგანმანათლებლო საქმიანობა შესაძლოა პრიორიტეტული მიმართულებების კალაპოტიდან გავიდეს, ვერ იქნეს უზრუნველყოფილი ხარისხიანი კვლევითი საქმიანობის წარმოება და შეთავაზება სტუდენტებისა და პროფესორ-მასწავლებლებისათვის.

უნივერსიტეტმა ვერ წარმოადგინა პერსონალის შეფასებისა და კმაყოფილების კვლევა. უნივერსიტეტს არ გააჩნია აკადემიური და მოწვეული პერსონალის სემესტრულად განახლებადი დატვირთვის სქემა, რომელიც მოიცავს სასწავლო ან სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობას. უნივერსიტეტში აფილირებულად და არააფილირებულად მითითებული ასოცირებული პროფესორი პარალელურად ახორციელებს საკმაოდ დატვირთულ აკადემიურ საქმიანობას სხვა უნივერსიტეტებში ან კომერციულ ორგანიზაციებში (წყარო ინტერვიუები) და შესაბამისად, უნივერსიტეტს არ აქვს შეფასებული თავისუფალი დროის წილი უნივერსიტეტის სამეცნიერო საქმიანობაში მონაწილეობისათვის. უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის აზრით (წყარო ინტერვიუები), კონტიგენტის ზრდის შემთხვევაში, გაიზრდება მოწვეული პერსონალის დატვირთვა, რაც წინასწარი გათვლების/შეთანხმების

გარეშე შესაძლოა შეუძლებელი იყოს პერსონალის სხვა დატვირთვებიდან/საქმიანობიდან გამომდინარე.

აფილირების პროცესის მიმართ არსებული მიდგომა და მოწვეულ ლექტორთა სასწავლო პროცესში მეტი დატვირთვა აფილირებულ და არააფილირებულ ასოცირებულ პროფესორებთან შედარებით ვერ უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროგრამების მდგრადობას და რისკის ქვეშ აყენებს ამ პროგრამების გამართულ მუშაობას სტუდენტთა კონტიგენტის ზრდის შემთხვევაშიც.

რეკომენდაციები:

1. უნივერსიტეტმა ცალსახად განსაზღვროს აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი ავტორიზაციის სტანდარტის შესაბამისად და უზრუნველყოს აფილირების წესით განსაზღვრული მოვალეობების შესრულება აფილირებულ აკადემიური პერსონალის მიერ;
2. აფილირებულ აკადემიურ პერსონალთა ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოვიდეს ავტორიზაციის სტანდარტის მოთხოვნებთან და გაიწეროს აკადემიური პერსონალის მოვალეობები უნივერსიტეტის სასწავლო, კვლევით, მართვის და სტუდენტებისთვის კონსულტაციების გაწევის პროცესებში;
3. უნივერსიტეტმა განსაზღვროს სამოქმედო გეგმა, რომელიც გაითვალისწინებს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის, სამეცნიერო კვლევითი მიმართულებების და სხვა საჭიროებებს სტუდენტთა კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში.
4. უნივერსიტეტმა რეგულარულად განახორციელოს პერსონალის შეფასებისა და კმაყოფილების კვლევა და მოახდინოს შედეგების გათვალისწინება;

დადასტურება/მტკიცებულება

– ინტერვიუები, წარმოდგენილი დოკუმენტაცია აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის შესახებ.

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები

5.1 უსდ-ის “სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი”-ს დოკუმენტში აღწერილია სტუდენტთა მხარდაჭერის პროცედურა. ინტერვიუებისა და არსებული დოკუმენტების საფუძველზე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ უსდ-ს გაწერილი აქვს პროცედურა სტუდენტების უფლებების დაცვასთან და მათ საჩივრებზე რეაგირების შესახებ. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ არ არსებობს კონკრეტული ორგანო, რომელიც იღებს და განიხილავს საჩივრებს

აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალთან დაკავშირებით. ინტერვიუებისას ითქვა, რომ სტუდენტი პრობლემასთან დაკავშირებით მიმართავს ადმინისტრაციას. თუმცა, სტუდენტებმა არ იციან ვის უნდა მიმართონ, თუ ეს პრობლემა თავად ადმინისტრაციას ეკუთვნის. პროცესი აგებულია მეტად პიროვნულ ურთიერთობებზე და არა პროცედურულ ნაწილზე. კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში ამგვარი მართვის მოდელი პრობლემების მატარებელი შეიძლება იყოს. ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ სტუდენტები იცნობენ სახელშეკრულებო პირობებს.

5.2. ინტერვიუებიდან გამოვლინდა, რომ სტუდენტები იღებენ შესაბამის კონსულტაციებს, აკადემიური თუ ადმინისტრაციული საკითხებთან დაკავშირებით. თუმცა, ყველა საგნისთვის სილაბუსში არ არის გაწერილი საკონსულტაციო საათები (მაგ. დემოკრატიული მმართველობის პრინციპები, მობილური აპლიკაციები, შესავალი მეწარმეობაში, ადამიანური კაპიტალის მენეჯმენტი), სტუდენტებთან და აკადემიურ პერსონალთან ინტერვიუებისას დაფიქსირდა, რომ ყველა საგანში კონსულტაციები ინიშნება პირადი შეთანხმების საფუძველზე, რაც კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში შესაძლოა პრობლემური იყოს სტუდენტთა რაოდენობის გამტარუნარიანობიდან გამომდინარე. უსდ-ს სტრატეგიული დოკუმენტიდან და ინტერვიუდანაც ჩანს, რომ კარიერული მხარდაჭერის ცენტრი აქტიურად ფუნქციონირებს. სტუდენტებმა აღნიშნეს, რომ ისინი იღებენ შესაბამის ინფორმაციას დასაქმებასთან დაკავშირებით. როგორც აღმოჩნდა, ოფიციალურად კარიერული განვითარების ცენტრში ერთი ადამიანია დასაქმებული, რაც ნაკლებ სავარაუდოა, რომ საკმარისი იყოს სტუდენტთა კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში. ადმინისტრაციული პერსონალის გაზრდა არ არის ასახული სტრატეგიულ გეგმაში. არსებული რესურსით, რთული იქნება სტუდენტთა გაზრდილი რაოდენობისთვის სათანადო, ხარისხიანი მომსახურების შეთავაზება.

უნივერსიტეტი აქტიურად უზრუნველყოფს სტუდენტთა ჩართვას ადგილობრივ თუ საერთაშორისო პროექტებში. უსდ მხარს უჭერს სტუდენტთა ინიციატივებს და შუამდგომლობას უწევს სტუდენტებსა და სხვადასხვა ბიზნეს ორგანიზაციებს (უსდ პარტნიორთა სიიდან - უმეტესობა მათგანი პრაქტიკებსაც სთავაზობს სტუდენტებს), რათა მხარი დაუჭიროს სტუდენტთა იდეების განვითარებას. ამასთან, უნდა აღინიშნოს, რომ უნივერსიტეტს არ გააჩნია სტუდენტების ფინანსური მხარდაჭერის შიდა მექანიზმები. ადმინისტრაციამ აღნიშნა, რომ ისინი გეგმავენ 10 წარმატებულ სტუდენტზე სტიპენდიის გაცემას, თუმცა აღნიშნული არ არის დოკუმენტურად დადასტურებული და ამის შესახებ ინფორმაცია არ აქვთ სტუდენტებს.

რეკომენდაციები:

1. გაძლიერებულ იქნას სტუდენტთა კარიერული დაგეგმვის ცენტრი
2. ღიად იყოს გაცხადებული ის წამახალისებელი ღონისძიებები თუ სამოტივაციო სქემები, რომელსაც უნივერსიტეტი გეგმავს მომავალში სტუდენტებისათვის სტიპენდიებისა თუ სხვა აქტივობებში ჩასართავად.
3. გაიწეროს სტუდენტთა უფლებების დაცვის პროცედურა, საჩივრის წარდგენის, გასაჩივრების მექანიზმები.
4. გაიწეროს რეგულარული საკონსულტაციო საათების ბადე სტუდენტებისათვის.

დადასტურება/მტკიცებულება

– ინტერვიუები, უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი, სილაბუსები, სტრატეგიული განვითარების დოკუმენტი, შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრის ვებ-გვერდი.

6. კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

დაწესებულება ხელს უწყობს სწავლებისა და ეკონომიკის ინტეგრირებას. უნივერსიტეტი აქტიურად თანამშრომლობს პოტენციურ დამსაქმებლებთან და უზრუნველყოფს მათ ჩართულობას სწავლების პროცესში და სხვადასხვა სტუდენტურ პროექტებში (იხ. უნივერსიტეტის პარტნიორ ორგანიზაციათა ჩამონათვალი). თუმცა უნივერსიტეტს ამჟამად არ გააჩნია რაიმე მიმდინარე კვლევითი პროექტი. ადგილობრივი და საერთაშორისო პროექტები, რომლებშიც სტუდენტები არიან ჩართული უფრო მეტად კონკურსების, სტარტაპებისა და სწავლების ხასიათს ატარებს ვიდრე კვლევისას. უნივერსიტეტი არ ახორციელებს ფუნდამენტურ ან/და გამოყენებით კვლევებს. პროგრამის ხელმძღვანელებთან ინტერვიუ ცხადყოფს, რომ არ არის მკაფიოდ განსაზღვრული, რა ტიპის პროექტებში რთავენ სტუდენტებს პარტნიორი კომპანიები, რა ტიპის ტრენინგებს უტარებენ და როგორ არის მსგავსი ექსტრაკურთკულური საქმიანობა დაკავშირებული აკადემიურ პროცესთან, რაც სამეცნიერო საქმიანობის განვითარებისათვის აუცილებელი კომპონენტია, განსაკუთრებით კი კონტიგენტის ზრდის შემთხვევაში. არ ფიქსირდება დაგეგმილი და განსახორციელებელი კვლევითი აქტივობები. რაც აუცილებელია გაწერილი იყოს კვლევითი საქმიანობის გაძლიერებისათვის.

უნივერსიტეტს არ გააჩნია პროფესორ-მასწავლებლების სამეცნიერო კვლევებში ჩართულობის მკაფიო მექანიზმები და შესაბამისად ვერ უზრუნველყოფს მათ მონაწილეობას სამეცნიერო კვლევებში. წარმოდგენილი მდგომარეობით, სტუდენტებს სურვილის შემთხვევაში აქვთ საშუალება ჩაერთონ პროექტებში (რომელიც უფრო გამოყენებითი ვიდრე სამეცნიერო ხასიათის მატარებელია). სტუდენტის სურვილის

არქონის შემთხვევაში (რაც საკმაოდ დიდი რიცხვი შეიძლება იყოს), მან შესაძლოა საერთოდ ვერ მიიღოს ვერანაირ კვლევაში მონაწილეობა და პროგრამის სტრუქტურა ამის საშუალებას მისცემს (არ შეეცმნება პრობლემა შეფასებისას).

აფილირების პროცესის ბუნდოვანება და საათობრივი ანაზღაურება ხელს არ უწყობს აკადემიურ პერსონალს უნივერსიტეტში განხორციელონ ფუნდამენტური ან გამოყენებითი კვლევითი პროექტები და ჩართონ სტუდენტები. უნივერსიტეტი არ ავალდებულებს აკადემიურ პერსონალს, იზრუნონ სამეცნიერო სტატიების გამოქვეყნებაზე ან კვლევითი შედეგების წარდგენაზე სამეცნიერო კონფერენციებზე.

უნივერსიტეტს არ აქვს მკაფიოდ ჩამოყალიბებული დოქტორანტის/მკვლევარის ხელმძღვანელის ფუნქციები. უნივერსიტეტს არ გააჩნია კვლევების დაფინანსების საჯარო და გამჭვირვალე პროცედურები. უნივერსიტეტში არ არსებობს რაიმე სტრუქტურული ერთეული, რომელიც ხელს შეუწყობს და კონსულტაციას გაუწევს პროფესორებს სხვადასხვა წყაროებიდან საგრანტო დაფინანსების მიღებასა და გრანტების ეფექტურ ადმინისტრირებაში. დასაზუსტებელია ხელმძღვანელები რამდენად არიან კვლევითი საქმიანობით დაკავებული (ინტერვიუებისას კვლევით საქმიანობაში ჩართულობის მცირე წილი დაფიქსირდა, სამეცნიერო შედეგების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია მაგ. კონფერენციებში მონაწილეობა, სტატიები თუ სხვა წარმოდგენილი არ იყო). უსდ-ს სტუდენტთა რაოდენობის გაზრდასთან ერთად საჭიროა მისი კვლევითი შესაძლებლობების გაძლიერებაც.

უნივერსიტეტმა ვერ წარმოადგინა მექანიზმი, რომლითაც რეგულარულად აფასებს აკადემიურ და სამეცნიერო პერსონალს, ასევე, კვლევითი საქმიანობის ხარისხს. იგი არ აწარმოებს მასთან აფილირებული პროფესორების მიერ განხორციელებული კვლევების, სამეცნიერო კონფერენციებზე წარდგენილი შედეგების ან გამოქვეყნებული სტატიების სტატისტიკურ შეფასებას.

უნივერსიტეტს არ გააჩნია გეგმა კვლევითი მიმართულების გასავითარებლად, რომელიც მათ შორის გაითვალისწინებდა სტუდენტთა კონტიგენტის გაზრდას.

რეკომენდაციები:

1. უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს პროფესორთა აქტიური ჩართულობა სამეცნიერო კვლევებში, აფილირების შემთხვევაში განსაკუთრებით;
2. უნივერსიტეტმა განსაზღვროს კვლევების დაფინანსების საჯარო და გამჭვირვალე პროცედურები როგორც პროფესორ მასწავლებლებისა ასევე სტუდენტებისათვის;
3. უნივერსიტეტმა ჩამოაყალიბოს სტრატეგია, თუ რა ტიპის ცვლილებები იქნება საჭირო კვლევითი მიმართულებით სტუდენტთა კონტიგენტის გაზრდის

შემთხვევაში. საუბარია როგორც სამეცნიერო ინტერესების, ასევე ადამიანური თუ მატერიალური რესურსების დატვირთვის ხარისხზე.

დადასტურება/მტკიცებულება

– ინტერვიუები

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

7.1. უსდ-ს მფლობელობაში აქვს მატერიალური რესურსი რომელიც ხელს უწყობს სწავლის პროცესის შეუფერხებლად განხორციელებას. ფართი აღჭურვილია სანიტარული კვანძებით, ბუნებრივი განათებით, გათბობის ცენტრალური სისტემით. არის საკმარისი რაოდენობის კომპიუტერული ინვენტარი, რომელიც პერიოდულად განახლების/დამატებების რეჟიმშია. უსდ-ს ადმინისტრაცია აღნიშნავს, რომ არსებული დატვირთვა საკმარისია კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში, მტკიცებულება წარმოდგენილია მხოლოდ ვერბალური სახით და სააუდიტორიო დატვირთვის ცხრილში აუდიტორიების განაწილების ბადის სახით.

7.2. ელექტრონული საბიბლიოთეკო-სამეცნიერო ბაზები ხშირ შემთხვევაში არათემატურია (იხ. წარმოდგენილ ბაზათა სია - ბაზებში მოცემულია სხვა დარგობრივი მიმართულებების ბაზები)ბიზნესისა და ტექნოლოგიების მიმართულებით წარმოდგენილი რესურსის რაოდენობა მწირია.

საბიბლიოთეკო რესურსები ძირითადად მოიცავს ელექტრონულ ლიტერატურას. აღსანიშნავია, რომ უცხოური ელექტრონული ლიტერატურა შემენილია კერძო პირისგან (ბუნდოვანია, რამდენად აქვს თავად კერძო პირს ამგვარი ლიტერატურის გაყიდვის უფლება) და უნივერსიტეტს არ აქვს მისი გავრცელების უფლება. იმ შემთხვევაში, თუკი ამ წიგნების გამომცემლები მიმართავენ უნივერსიტეტს, დაიცვას საკუთრების უფლება, მას მოუწევს ბიბლიოთეკიდან ამ წიგნების (როგორც ელექტრონული, ასევე ბეჭდური) ამოღება, რაც უარყოფითად აისახება პროგრამების მდგრადობაზე, მითუმეტეს კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში, როდესაც რესურსზე მოთხოვნა გაიზრდება. აღსანიშნავია, რომ ბიბლიოთეკარი ასრულებს პერსონალის მართვისა და კანცელარიის სამსახურის უფროსის ფუნქციებს. კონტიგენტის ზრდის შემთხვევაში, ნაკლებ სავარაუდოა, რომ ერთმა ადამიანმა შეძლოს დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობების ხარისხიანად შესრულება.

მიუხედავად იმისა, რომ ექსპერტთა ჯგუფი ითვალისწინებს უსდ-ს ელექტრონულ საბიბლიოთეკო რესურსებს, უნდა ითქვას, რომ აკადემიური პერსონალი ფლობს ინფორმაციას საერთაშორისო ელექტრონული ბაზების შესახებ თუმცა არ იყენებს მათ საჭიროებისამებრ. სამკითხველო დარბაზი არ არის აღჭურვილი კომპიუტერული ტექნიკით. საბიბლიოთეკო რესურსის ბეჭდური ბაზა მწირად არის წარმოდგენილი

(სტანდარტული 4-5 თარო), რაც თავის მხრივ, კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში პრობლემას წარმოადგენს სტუდენტებისათვის, რომელთაც სურთ წიგნის ბეჭდურ ეგზემპლართან მუშაობა. ადმინისტრაციამ აღნიშნული გარემოება ახსნა იმით, რომ სტუდენტებს აქვთ ინდივიდუალური წვდომა ელექტრონულ ლიტერატურასთან და სილაბუსებში მითითებულ მასალასთან, შესაბამისად დამატებითი რესურსების ბიბლიოთეკაში არსებობის საჭიროება არ დგას.

7.3. უნივერსიტეტს გააჩნია ორი კომპიუტერული კლასი, თითო გათვლილია დაახლოებით 25 სტუდენტზე. მართალია ადმინისტრაცია აცხადებს, რომ უნივერსიტეტს გააჩნია 200 კომპიუტერის რესურსი, მაგრამ მათი გამოყენება ამჟამად არ ხდება. კომპიუტერული კლასების გამოყენება გათვალისწინებულია მხოლოდ საინფორმაციო ტექნოლოგიების პროგრამის სტუდენტებისთვის, რომელთა რაოდენობა აღემატება 200-ს. საგანი „ციფრული ტექნოლოგიების საფუძვლები“, რომლებიც ისწავლება როგორც ბიზნესის, ისე საინფორმაციო ტექნოლოგიების მიმართულებით, არ იყენებს კომპიუტერულ კლასს, თუმცა სტუდენტებს ფინალურ გამოცდად მოეთხოვებათ ვებ-გვერდის შექმნა. ინტერვიუების დროს სტუდენტებმა და საგნის პროფესორმა წარმოადგინეს ურთიერთგამომრიცხავი მოსაზრება მოცემულ საგანში კომპიუტერული კლასის გამოყენების შესახებ. სტუდენტები კომპიუტერული კლასის გამოყენების საჭიროებას აფიქსირებენ, ლექტორი ამ საჭიროებას დიდად ვერ ხედავს.

უნივერსიტეტმა წარმოადგინა გეგმის მონახაზი კომპიუტერული კლასების გამოყენების შესახებ სტუდენტთა კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში. ეს მონახაზი არის ზედაპირული და არ ითვალისწინებს კომპიუტერული კლასების გამოყენებას ბიზნესის მიმართულების 800-მდე სტუდენტისთვის, რომელთაც მაინორ პროგრამად შეუძლიათ მხოლოდ საინფორმაციო ტექნოლოგიების პროგრამის არჩევა. კონტიგენტის ზრდისათვის საჭიროა კომპიუტერული კლასის დატვირთვის დეტალური ანალიზის გაკეთება. სასწავლო დატვირთვის ბადა უნდა შემუშავდეს ისე, რომ თითოეულ სტუდენტს ჰქონდეს სასწავლო კომპონენტით გათვალისწინებული შედეგის მიღწევის საშუალება. პერსონალთან ინტერვიუებისას აღინიშნა, რომ ფიზიკურად კომპიუტერები არსებობს და შესაძლოა კლასების დამატებით აღჭურვა კომპიუტერებით საჭიროების შემთხვევაში.

უნივერსიტეტში დანერგილია სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემა, რომელიც მუშაობს გამართულად და ეფექტურად უზრუნველყოფს სტუდენტებისა და პროფესორების მიერ სასწავლო პროცესის მართვას, ისევე როგორც სწრაფ კომუნიკაციას სტუდენტებსა და პროფესორებს შორის.

უნივერსიტეტის ოფიციალური ვებ-გვერდი მუშაობს გამართულად, მასზე ქართულად და ინგლისურად განთავსებულია ძირითადი ინფორმაციის უმეტესი ნაწილი. ვებ-გვერდთან დაკავშირებით არსებობს რამდენიმე პრობლემა, რაც დამატებით კითხვებს გააჩენს კონტიგენტის ზრდის შემთხვევაშიც:

- უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული სტრუქტურა მოცემულია მხოლოდ თანამდებობებით და არ არის მითითებული, კონკრეტულად ვინ მუშაობს მოცემულ თანამდებობებზე, არ არის მითითებული კონკრეტულ სამსახურებთან დაკავშირების შესაძლებლობები ტელეფონით ან ელექტრონული ფოსტით;

- აკადემიური პერსონალის პროფილები მოცემულია მხოლოდ რამდენიმე სიტყვით და გვერდი შეიცავს მხოლოდ 23 აკადემიური პერსონალის პროფილს;

- საბაკალავრო პროგრამებში მოცემულია „ფინანსების საერთაშორისო პროგრამა ოქსფორდ-ბრუკის უნივერსიტეტთან თანამშრომლობით“, რომელსაც აქვს ბიზნესის ადმინისტრირების - ფინანსების ქართულენოვანი პროგრამის კოდი. ასევე მოცემულია „მენეჯმენტის საერთაშორისო პროგრამა სტრედფორშირის უნივერსიტეტთან თანამშრომლობით“, რომელსაც აქვს ბიზნესის ადმინისტრირების - მენეჯმენტის ქართულენოვანი პროგრამის კოდი. საერთაშორისო პროგრამების კურიკულუმები მოცემულია ინგლისურ ენაზე. იმავე დროს, უნივერსიტეტს არ აქვს მიღებული აკრედიტაცია საერთაშორისო პროგრამებზე ან ინგლისურენოვან სწავლებაზე. შესაბამისად, არსებობს საშიშროება, რომ ვებგვერდზე დაყრდნობით სტუდენტები იღებენ მცდარ ინფორმაციას ამ პროგრამების შესახებ.

7.4 კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში, უნივერსიტეტის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა დამატებითი დატვირთვებისას ეკონომიკურად მიღწევადია (წყარო ინტერვიუ). უნივერსიტეტის მიერ მოწოდებული ბიუჯეტი ხელფასების მიმართულებით ითვალისწინებს მხოლოდ ადმინისტრაციული პერსონალის და პროფესორთა საათობრივ ანაზღაურებას. პროფესორთა სათანადო აფილირებისთვის აუცილებელია განსაზღვრული ხელფასის გადახდა, რომელიც ხელს შეუწყობს მათ ჩართულობას უნივერსიტეტის სასწავლო და კვლევით პროცესებში მაშინაც, თუკი ისინი ლექციებს არ კითხულობენ. გასათვალისწინებელია დამატებითი პერსონალის მოწვევისათვის საჭირო ფინანსების მოზიდვაც. უნივერსიტეტის ფინანსური ბიუჯეტი არ შეიცავს კომპიუტერული კლასების რაოდენობის ზრდის ან საინფორმაციო ტექნოლოგიების განვითარების თანხებს, რომლის საჭიროებაც უსდ-ს აქვს, როგორც არსებული, ასევე გაზრდილი სტუდენტთა კონტიგენტის პირობებში. მითითებულია ერთიანი თანხა - თვეში 10000 ლარი პროგრამებისა და კვლევებისთვის და არ არის განსაზღვრული მექანიზმები ან კრიტერიუმები, რომლის მიხედვითაც პროფესორებმა შეიძლება მიიღონ დაფინანსება კვლევისთვის ამ თანხიდან. საათობრივი ანაზღაურების გარდა, დამატებითი სამეცნიერო თუ ადმინისტრაციული დატვირთვის შემთხვევაშიც თანხები არ იცვლება სტუდენტთა კონტიგენტის გაზრდის შესაბამისად. ასევე მითითებულია მივლინების თანხა თვეში 2000 ლარი - არ არის განსაზღვრული, რა ტიპის მივლინებებისთვისაა ეს თანხა გამოყოფილი და როგორ შეუძლიათ პროფესორებს ისარგებლონ ამ თანხით.

ინტერვიუებისას აღინიშნა, რომ როგორც სტუდენტების ისე პერსონალის სამეცნიერო აქტივობების წახალისება უნივერსიტეტის მხრიდან შესაძლებელია, თუმცა განხილვა ხდება ინდივიდუალურად. დაფინანსების მიღების პროცედურად საჯაროდ არაა ცნობილი. არაა გაკეთებული შესაბამისი გათვლები მიმდინარე დატვირთვების შემთხვევაში მდგრადობის შესანარჩუნებლად (მაგ. რეგულარული კონფერენციები, კვლევები, პუბლიკაციების გამოქვეყნება თუ სხვა სამეცნიერო აქტივობები) და კონტიგენტის ზრდის პროპორციულად.

რეკომენდაციები:

1. გაიზარდოს კომპიუტერული კლასების რაოდენობა, რათა სტუდენტებს მიეცეთ პროგრამით გათვალისწინებული აქტივობების სრულფასოვნად განხორციელების შესაძლებლობა;
2. თუკი გამოცდა მოითხოვს კონკრეტული საინფორმაციო ტექნოლოგიის გამოყენებას, რომელიც ისწავლება საგანში, მაშინ სტუდენტებს ლექციაზე ჰქონდეთ საშუალება, იმუშაონ ამ საინფორმაციო ტექნოლოგიით;
3. დეტალურად გაითვალისწინოს ძირითადი და მაინორი პროგრამებისთვის საჭირო კომპიუტერული კლასები, განსაკუთრებით სტუდენტთა კონტიგენტის ზრდის გათვალისწინებით;
4. ვებ-გვერდზე ზუსტად მიეთითოს ადმინისტრაციულ თანამდებობებზე დაკავებული პირები და მათთან დაკავშირებისთვის საჭირო საკონტაქტო ნომრები და ელექტრონული ფოსტა;
5. მეტი დეტალიზაციით აღიწეროს უნივერსიტეტთან აფილირებული ყველა პროფესორის პროფილი ვებ-გვერდზე;
6. მოხდეს „საერთაშორისოდ“ წოდებული საბაკალავრო პროგრამების აღწერა, რა ტიპის არაკრედიტირებულ სწავლებას სთავაზობს უნივერსიტეტი ოქსფორდ-ბრუკის და სტრეტფორდშირის უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობით;
7. განისაზღვროს აფილირებული პროფესორების ყოველთვიური ანაზღაურება ბიუჯეტში, რომელიც არ იქნება დამოკიდებული მხოლოდ საათობრივ დატვირთვაზე და შესაძლებლობას მისცემს პროფესორებს, სრულფასოვნად ჩაერთონ უნივერსიტეტის სასწავლო და კვლევით პროცესებში მიმდინარედ და კონტიგენტის ზრდის შემთხვევაში დამატებითი დატვირთვების გათვალისწინებით;
8. გათვალისწინებულ იქნას ბიუჯეტში ბიბლიოთეკის განვითარების ხარჯები კონტიგენტის ზრდის პროპორციულად;
9. განისაზღვროს უნივერსიტეტში კვლევითი კომპონენტის გაძლიერებისათვის რეალურად რა თანხებია საჭირო და ბიუჯეტი დაიგეგმოს აღნიშნულის

გათვალისწინებით, ამასთან, განისაზღვროს თანაბარი მექანიზმები პროფესორებისა და სტუდენტებისათვის ამ დაფინანსების მისაღებად;

10. დაკონკრეტდეს რა სახის მივლინებებს აფინანსებს უნივერსიტეტი და აღნიშნულიდან გამომდინარე გაიწეროს მივლინების ხარჯები ბიუჯეტში.
11. ყველა ზემოთ მოყვანილი ცვლილების შესაბამისად დაიგეგმოს ახალი ბიუჯეტი სტუდენტთა კონტიგენტის ზრდის გათვალისწინებით.

დადასტურება/მტკიცებულება

- ინტერვიუები, წარმოდგენილი ბიუჯეტის დოკუმენტი

დანართი 1. დამუშავებული დოკუმენტების ნუსხა:

- <https://btu.ge/ka/stsavla-btu-shi/programebi/sabakalavro-programebi>
- www.BTU.ge - მოცემული მასალა - შეთვაზებული სასწავლო პროგრამები, სიახლეები, პროექტები და სხვა.
- სტრატეგიული განვითარების გეგმა
- სტუდენტების ზღვრული რაოდენობის განსაზღვრის დოკუმენტი
- ხარისხის მენეჯმენტის სისტემის სახელმძღვანელო
- თვითშეფასების ანგარიში
- ავტორიზაციის სხდომის ოქმი
- ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნა
- განახლებული რეესტრის მონაცემები
- სტრუქტურული ერთეულების დებულებები
- თანამშრომლების სია
- ხელშეკრულებების ფაილები
- სილაბუსები
- სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი
- სტუდენტის სტატუსის შეჩერების/შეწყვეტის წესი

- მობილობის წესები
- დოქტორანტურის დებულება, დაცვის პროცედურა და წესი

დანართი 2. ვიზიტის დღის წესრიგი

შპს ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტში ვიზიტის 16-17 იანვრის დღის წესრიგი	
ექსპერტთა ჯგუფის წევრები:	რუსუდან სანაძე ნანა დიხამინჯია ეკა აზარაშვილი ანა გვრიტიშვილი
ცენტრის წარმომადგენლები:	ანანო გიორგაძე სოფო ვასაძე
16 იანვარი	
10:00 – 10:50	შეხვედრა ადმინისტრაციასთან (რექტორი, ხარისხის სამსახურის წარმომადგენელი, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი, ფაკულტეტის ხელმძღვანელი)
10:50 – 11:40	შეხვედრა სტრატეგიულ გეგმებზე მომუშავე პირებთან
11:40 – 12:00	შესვენება
12:00 – 12:50	შეხვედრა აკადემიურ საბჭოსთან
12:50 – 13:40	შეხვედრა სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებთან (კარიერული განვითარების ცენტრი, ბიბლიოთეკის სამსახური, კვლევითი პროექტების და ინოვაციების სამსახური, საგარეო ურთიერთობების სამსახური, საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახური)
13:40 – 14:40	ლანჩი
14:40 – 15:30	შეხვედრა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან
15:30 – 18:00	სასწავლო ფართის და მატერიალური რესურსის ვიზუალური დათვალიერება

17 იანვარი	
10:00 – 10:50	შეხვედრა სტუდენტებთან
10:50 – 11:50	შეხვედრა დამსაქმებლებთან და სხვა შესაბამის დაინტერესებულ მხარეებთან
11:50 – 12:10	შესვენება
12:10 – 13:00	შეხვედრა მოწვეულ პერსონალთან
13:00 – 13:50	შეხვედრა აკადემიურ პერსონალთან
13:50 – 14:40	ლანჩი
14:40 – 15:30	შეხვედრა პროგრამების ხელმძღვანელებთან და სასწავლო პროცესის მართვის ცენტრის ხელმძღვანელთან
15:30 – 16:20	ძირითადი მიგნებების იდენტიფიცირება
16:00 – 16:40	ძირითადი მიგნებების გაცნობა უსდ-ს წარმომადგენლებისთვის