ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნა

შპს ევროპის უნივერსიტეტის სტუდენტთა ადგილების ზღვრული რაოდენობის გაზრდის მიზნით განხორციელებული შეფასების შესახებ

შინაარსი

ფაქტობრივი ინფორმაცია დაწესებულების შესახებ 2

1. უსდ-ს მისია და სტრატეგიული განვითარება 11

1.1. უსდ-ს მისია 11

1.2. სტრატეგიული განვითარება 11

2. უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა 13

2.1. ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა 13

2.2. ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები 16

2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა 17

3. საგანმანათლებლო პროგრამები 1818

3.1. საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება 18

3.2. საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი 19

3.3. სწავლის შედეგების შეფასება 20

4. უსდ-ს პერსონალი 22

4.1. პერსონალის მართვა 22

4.2 აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა 2424

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები 25

5.1. სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, ცვლილებისა და განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა უფლებები 2626

5.2. სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები 27

6. კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა 28

6.1. კვლევითი საქმიანობა 28

6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია 29

6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება 29

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები 30

7.1. მატერიალური რესურსი 3030

7.2. საბიბლიოთეკო რესურსები 31

7.3. საინფორმაციო რესურსი 31
7.4. ფინანსური რესურსი 31

ფაქტობრივი ინფორმაცია დაწესებულების შესახებ

სსიპ - განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის (შემდგომში - ცენტრი) დირექტორის 2018 წლის 8 ივნისის №484 ბრძანების შესაბამისად შპს ევროპის უნივერსიტეტში სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობის გაზრდის მიზნით 21-22 ივნისს განხორციელდა ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის ვიზიტი შემდეგი შემადგენლობით:

1. ნიკოლოზ ფარჯანაძე, პროფესორი, შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი (თავმჯდომარე);
2. თამარ გაიხარაშვილი, პროფესორი, პეტრე შოთაძის სახელობის თბილისის სამედიცინო აკადემია (წევრი);
3. ეკატერინე აზარაშვილი, კავკასიის უნივერსიტეტი (წევრი);
4. ლაშა საღინაძე, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი (წევრი);
5. ვახტანგ თებიძე, თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი (წევრი).

შპს ევროპის უნივერსიტეტის მიერ ცენტრში წარდგენილი განაცხადის (2018 წლის 14 აპრილს ცენტრში წარდგენილი განაცხადი №3856, ცენტრში რეგისტრაციის №417077) თანახმად სასწავლო უნივერსიტეტში მიმდინარე აკადემიური და ადმინისტრაციული პროცესების დახვეწის, ინფრასტრუქტურის გაზრდისა და გაუმჯობესების, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის ზრდის კვალდაკვალ უსდ-ს სურს სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობა გაზარდოს 1 500 ადგილით (ჯამში შეადგენდეს 3000-ს). უსდ გეგმავს მომავალი კონტინგენტის გადანაწილებას შემდეგნაირად: 2/3 საერთაშორისო სტატუსის მქონე სტუდენტი, 1/3 საქართველოს მოქალაქე, ანუ 2000 უცხოელი, ხოლო 1000 ადგილობრივი სტუდენტი. ასევე, უსდ გეგმავს სტუდენტების კონტინგენტის გადანაწილებას პროგრამების მიხედვით - 2000 სტუდენტი სამედიცინო ფაკულტეტზე, ხოლო 1000 სტუდენტი დარჩენილ 2 (ორ) ფაკულტეტზე (ბიზნესისა და ტექნოლოგიების და სამართლის, ჰუმანიტარულ და სოციალურ მეცნიერებათა).

ვიზიტისათვის მზადების პროცესში ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფი გაეცნო უსდ-ს მიერ ცენტრში წარდგენილ დოკუმენტაციას, რაც თან ერთვოდა სტუდენტების ზღვრული რაოდენობის გაზრდის განაცხადს (2018 წლის 14 აპრილს ცენტრში წარდგენილი განაცხადი №3856, ცენტრში რეგისტრაციის №417077) და ასევე, დამატებით ვიზიტამდე გამოთხოვილ დოკუმენტაციას (დანართი №1 - დოკუმენტაციის გამოთხოვის წერილი).

ვიზიტის მომენტისათვის სასწავლო უნივერსიტეტში იყო შემდეგი ფაქტობრივი მდგომარეობა. ცენტრის რეესტრის მონაცემების თანახმად უსდ-ში აქტიური სტუდენტის სტატუსით რეგისტრირებულია 1780 სტუდენტი - 821 საქართველოს მოქალაქე და 959 უცხო

ქვეყნის მოქალაქე. სტუდენტის სტატუსი შეჩერებული აქვს 934 სტუდენტს - 381 საქართველოს მოქალაქე და 553 უცხო ქვეყნის მოქალაქე. ცენტრში წარდგენილი განაცხადის (2018 წლის 14 აპრილს ცენტრში წარდგენილი განაცხადი №3856, ცენტრში რეგისტრაციის №417077) თანახმად 2014-2018 წლებში აკადემიური პერსონალის დინამიკა მზარდია და მოცემული ეტაპისათვის უსდ-ში მოქმედ 3 ფაკულტეტზე (1. ბიზნესი და ტექნოლოგიები, 2. სამართალი, ჰუმანიტარული და სოციალური მეცნიერებები და 3. მედიცინა) აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საერთო რაოდენობა არის 470. სასწავლო უნივერსიტეტის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის შესაბამისად ფაკულტეტების მიხედვით მოწვეული და აკადემიური პერსონალის რაოდენობა შემდეგნაირად არის გადანაწილებული:

1. ბიზნესისა და ტექნოლოგიების ფაკულტეტი: ბიზნეს ადმინისტრირების აკადემიური პერსონალი - 34; ბიზნეს ადმინისტრირების მოწვეული პერსონალი - 28; ინჟინერიის მიმართულების აკადემიური პერსონალი - 8; ინჟინერიის მიმართულების მოწვეული პერსონალი - 8;

2. სამართალის, ჰუმანიტარული და სოციალური მეცნიერებების ფაკულტეტი: სამართლის აკადემიური პერსონალი - 19; სამართლის მოწვეული პერსონალი 75; ჰუანიტარულ და სოციალურ მეცნიერებათა აკადემიური პერსონალი - 16; ჰუმანიტარულ და სოციალურ მეცნიერებათა მოწვეული პერსონალი - 24; ქართული ენის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამის პერსონალი - 22; მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამის პერსონალი - 22; უცხო ენის სასწავლო კურსების პერსონალი - 32.

3. მედიცინის ფაკულტეტი: მედიცინის აკადემიური პერსონალი - 84; მედიცინის მოწვეული პერსონალი 62.

ვიზიტის ფარგლებში დაწესებულების მიერ ფაკულტეტებისა და საგანმანათლებლო პროგრამების მიხედვით მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად უსდ-ში სულ დასაქმებულია 434 აკადემიური და მოწვეული პერსონალი, რაც არ ემთხვევა სასწავლო უნივერსიტეტის მიერ წარდგენილ განაცხადში მოყვანილ ინფორმაციას და არც ცენტრის რეესტრის სამმართველოს მიერ მოწოდებულ ინფორმაციას.

უსდ-ში ხორციელდება 18 საგანმანათლებლო პროგრამა, მათ შორის 11 საბაკალავრო, 2 სამაგისტრო, დიპლომირებული სტომატოლოგიის ქართულენოვანი და ინგლისურენოვანი ერთსაფეხურიანი საგანმანათლებლო პროგრამები, დიპლომირებული მედიკოსის ინგლისურენოვანი ერთსაფეხურიანი საგანმანათლებლო პროგრამა, ქართულ ენაში მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამა და მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამა.

ცხრილი № 1: სტუდენტების განაწილება პროგრამების და საფეხურების მიხედვით (ცენტრის რეესტრის სამმართველოს მიერ მოწოდებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით)

პროგრამის დასახელება	საფეხური	სტუდენტი (საქართველოს მოქალაქე)	სტუდენტი (უცხო ქვეყნის მოქალაქე)

ბიზნესის ადმინისტრირება (ქართულენოვანი)	ბაკალავრი	113	0
დიპლომირებული მედიკოსი (ინგლისურენოვანი)	ერთსაფეხურიანი სამედიცინო	0	893
დიპლომირებული სტომატოლოგი (ქართულენოვანი)	ერთსაფეხურიანი სამედიცინო	48	19
კომპიუტერული სისტემები და ქსელები (ქართულენოვანი)	ბაკალავრი	0	2
საერთაშორისო სამართალი (ქართულენოვანი)	ბაკალავრი	0	3
სამართალი (ქართულენოვანი)	ბაკალავრი	0	3
სტომატოლოგია (ინგლისურენოვანი)	ერთსაფეხურიანი სამედიცინო	0	22
ფარმაცია (ქართულენოვანი)	ბაკალავრი	0	3
ფინანსები და საბანკო საქმე	ბაკალავრი	0	4
დიპლომირებული მედიკოსი (ინგლისურენოვანი)	მაგისტრატურა	0	2

ვიზიტის განმავლობაში დღის წესრიგის შესაბამისად ჩატარდა შეხვედრები დღის წესრიგით განსაზღვრულ სამიზნე ჯგუფებთან - უსდ-ს რექტორი, აკადემიური და მმართველი საბჭოები, პროგრამის ხელმძღვანელები, აკადემიური და მოწვეული პერსონალი, სტუდენტები, კურსდამთავრებულები, დამსაქმებლები, პრაქტიკის ობიექტების წარმომადგენლები, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური, ფინანსებისა და ინფრასტრუქტურის სამსახური. უნდა აღინიშნოს, რომ ვერ მოხერხდა შეხვედრა მედიცინის ფაკულტეტის დეკანთან მისივე ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო. რადგან უსდ-ს მიზანია სტუდენტების ზღვრული რაოდენობის გაზრდა უმეტესად სწორედ სამედიცინო მიმართულებით (სტუდენტების კონტინგენტის 3000-მდე გაზრდის შემთხვევაში 2/3 გათვალისწინებულია სამედიცინო ფაკულტეტის მიერ შეთავაზებულ საგანმანათლებლო პროგრამებზე), მნიშვნელოვანი იყო ამ ფაკულტეტის დეკანთან შეხვედრა, რათა ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფს შესაძლებლობა ჰქონოდა ფაკულტეტის ხელმძღვანელისაგან მიეღო მეტი ინფორმაცია ფაკულტეტის ხედვასა და პრაქტიკულ ინიციატივებთან დაკავშირებით. ასევე, უსდ-მ ვერ უზრუნველყო ვიზიტის ფარგლებში

ექსპერტთა ჯგუფის მიერ შერჩეულ მედიცინის საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელებაში ჩართულ ზოგიერთი აკადემიური პერსონალის ინტერვიუზე დასწრება.

ვიზიტის ფარგლებში განხორციელდა ინტერვიუები როგორც ადგილობრივ, ასევე უცხო ქვეყნის მოქალაქე საერთაშორისო სტატუსის მქონე სტუდენტებთან. ექსპერტები ასევე გაესაუბრნენ უსდ-ის ტერიტორიაზე შემთხვევით შერჩეულ უცხოელ სტუდენტებსაც, რამაც ექსპერტებს შესაძლებლობა მისცა გადაემოწმებინათ სტუდენტების ინგლისური ენის კომპეტენცია, მათი დამოკიდებულება სწავლა-სწავლების ხარისხის უზრუნველყოფასა და აკადემიური პროცესის ორგანიზებასა და ადმინისტრირებასთან მიმართებით. გასაუბრებისათვის ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ასევე შერჩეული იყვნენ აზერბაიჯანის მოქალაქე სტუდენტები, რომლებიც სწავლობენ ქართულენოვან საგანმანათლებლო პროგრამებზე; არცერთი მათგანი დასწრებია ინტერვიუს და შესაბამისად, ექსპერტებს არ მიეცათ შესაძლებლობა, დაედგინათ მათი ქართული ენის კომპენტენცია და არაქართულენოვანი სტუდენტების ქართულენოვან პროგრამაზე სწავლის სპეციფიკა და დეტალები.

ვიზიტის მსვლელობისას უსდ-მ ექსპერტთა ჯგუფს მიაწოდა მათ მიერ მოთხოვნილი დამატებითი დოკუმენტაცია, მაგ. საგანმანათლებლო პროგრამები, აკადემიური პერსონალის პირადი საქმეები, გამოცხადებული ვაკანსიები, სტუდენტებთან დაგზავნილი შეტყობინებების დამადასტურებელი დოკუმენტი (უსდ-მ სტუდენტებს მობილურ ტელეფონებზე გაუგზავნა sms შეტყობინებები, რათა შეეხსენებინა, რომ 2018 წლის 6 მარტისათვის მათ არ დაუსრულებიათ აკადემიური რეგისტრაცია და სთხოვა რეგისტრაციის დასრულება; უსდ-მ წარმოადგინა შეტყობინების ტექსტი და იმ სტუდენტების სია, რომელთაც დაეგზავნათ შეტყობინება.), SWOT ანალიზი, ჩატარებული კონფერენციის თემატიკა, სტუდენტის ინგლისური ენის კომპეტენციის განმსაზღვრელი ტესტის (სტუდენტის მიერ შევსებული) ნიმუში და ა.შ.

ექსპერტთა ჯგუფმა დაათვალიერა უსდ-ს მატერიალური რესურსი - ქ. თბილისში, გურამიშვილის ქ. №76 და სარაჯიშვილის ქ. №17-ში მდებარე ორი კორპუსი, შესაბამისი ინფრასტრუქტურა და სასწავლო პროცესისათვის აუცილებელი მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა. უსდ-ს განმარტებით, სასწავლო უნივერსიტეტის ფუნქციონირების ეტაპებზე სტუდენტების ჩარიცხვის დინამიკაზე (დანართი №1) დაკვირვებამ განაპირობა სტუდენტების ზღვრული რაოდენობის გაზრდის აუცილებლობა. შესაბამისად, ხდება სასწავლო უნივერსიტეტის მუდმივი ზრდა და მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის გაუმჯობესება.

ამჟამად უსდ საკუთრების ფორმით ფლობს ორ შენობას. ორივე შენობა არის 5 სართულიანი და საერთო ფართი შეადგენს 7000 კვ.მ.-ს (დანართი №1). ორივე შენობა არის ცალკე მდგომი ნაგებობა. ორივე კორპუსი მოწყობილია სპეციალური საჭიროებების მქონე პირთათვის - აღჭურვილია პანდუსით. სარაჯიშვილის ქ. №17-ში მდებარე კორპუსში დაწყებულია ლიფტის მონტაჟი. გურამიშვილის ქ. №76 მდებარე კორპუსში ლიფტის დასამონტაჟებლად უსდ ელოდება სპეციალურ ნებართვას. უსდ-ს გააჩნია სასწავლო პროცესისა და პრაქტიკის კომპონენტის ეფექტურად წარმართვისათვის აუცილებელი სალექციო და სასემინარო აუდიტორიები და სათანადო ტექნიკით აღჭურვილი ლაბორატორიები.

ვიზიტის განმავლობაში დადგინდა, რომ უსდ-ს აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტების რაოდენობა აჭარბებს უსდ-თვის 2016 წლის 13 დეკემბრის №30 გადაწყვეტილებით დადგენილ ზღვრულ რაოდენობას (1500 სტუდენტი) და შეადგენს 1780 სტუდენტს (ვიზიტის დაწყებისას ცენტრის რეესტრის სამმართველოს მიერ მოწოდებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით). ამ საკითხის სრულყოფილად შესწავლის მიზნით ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფმა მიმართა ცენტრის უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს დამატებითი ინფორმაციის მიწოდების მიზნით, რათა გამორკვეულიყო, თუ რის საფუძველზე აჭარბებს უსდ სტუდენტების დადგენილ ზღვრულ რაოდენობას.

ცენტრისგან გამოთხოვილი ინფორმაციის თანახმად, უსდ-ს 2018 წლის 10 იანვრის მდგომარეობით[1] ერიცხებოდა 1389 აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტი. 2018 წლის იანვარი-ივლისის თვეების განმავლობაში სტატუსშეჩერებული, სტატუსაღდგენილი და ჩარიცხული სტუდენტების რაოდენობის ანალიზის საფუძველზე გამოიკვთა, რომ სასწავლო უნივერსიტეტი იანვრისა და თებერვლის თვეში აჭარბებდა მისთვის მინიჭებულ სტუდენტთა ადგილების ზღვრულ რაოდენობას (დეტალური ინფორმაცია წარმოდგენილია ქვემოთ ცხრილში). **აღნიშნული გადაჭარბების მიზეზს წარმოადგენდა სტუდენტთა ჩარიცხვა (იანვრის თვეში 354, ხოლო თებერვლის თვეში 123 სტუდენტის ჩარიცხვა მოხდა კვოტის გადაჭარბებით), რაც წარმოადგენს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის №99/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის დებულების“ 33-ე მუხლის მე-4 პუნქტის დარღვევას[2].**

	აქტიური	შეჩერება	აღდგენა	ჩარიცხვა	ჯამი	ჯამი აღდგენების გამოკლებით	გადაჭარბება ჩარიცხვებით	გადაჭარბება აღდგენებით
იანვარი (10/01/2018-31/01/2018)	1389	13	72	478	1926	1854	354	426
თებერვალი		429	60	126	1683	1623	123	183
მარტი		668	83	13	1111	1098	N/A	-389
აპრილი		11	366	3	1469	1466	N/A	-31

[1] შპს ევროპის უნივერსიტეტში წინა შეფასება სტუდენტთა ადგილების ზღვრული რაოდენობის გაზრდასთან დაკავშირებით განხორციელდა 2018 წლის 11-12 იანვარს. აღნიშნულის შესაბამისად, ცენტრის ს სამმართველოსგან 2018 წელს პირველი მონაცემები გამოთხოვილ იქნა 10 იანვრის მდგომარეობით. სწორედ ამ მიზეზით იქნა აღნიშნული თარიღი აღებული ათვლის წერტილად.

[2] მ.33, ჰ.4 „საგანმანათლებლო დაწესებულებისათვის განსაზღვრული მოსწავლეთა, პროფესიულ სტუდენტთა, სტუდენტთა ადგილების რაოდენობის გადაჭარბება არის ავტორიზაციის გაუქმების საფუძველი, გარდა სტუდენტის სტატუსის აღდგენის ან უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში გადასვლის წესით ჩარიცხვისას სტუდენტთა ადგილების რაოდენობის გადაჭარბების კანონმდებლობით პირდაპირ გათვალისწინებული შემთხვევისა.“.

მაისი		7	53	0	1515	1515	N/A	15
ივნისი		43	13	0	1485	1485	N/A	-15
ივლისი		5	9	0	1489	1489	N/A	-11

აქვე ხაზგასასმელია ის გარემოება, რომ იანვარი-ივლისის თვეების ანალიზის შედეგად, ივლისის პირველ ნახევარში დაწესებულებას უნდა ერიცხებოდეს 1489 სტუდენტი. აღნიშნულის ნაცვლად უსდ-ს რეესტრის მონაცემების მიხედვით უსდ-ში ფიქსირდება 1789 აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტი. დამატებითი მოკვლევის შედეგად აღმოჩნდა, რომ 390-მდე სტუდენტი, რომლებიც რექტორის ბრძანებით უსდ-ში ჩაირიცხნენ 2017 წლის განმავლობაში, უსდ-ს მიერ არ იყო ასახული რეესტრის წარმოებისთვის დადგენილი ვადების დაცვით. კერძოდ, მათ შესახებ ინფორმაციის ასახვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრში მოხდა 2018 წლის მარტი-ივლისის პერიოდში. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2011 წლის 22 ივლისის №127/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრის წარმოების წესის" მე-12 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრში დაწესებულების მიერ პროგრამაზე ჩარიცხული პირების შესახებ მონაცემების ასახვა ხდება სტუდენტის ჩარიცხვის ბრძანების ძალაში შესვლის თარიღიდან არაუგვიანეს 5 დღის ვადაში. აღნიშნულის შესაბამისად, სასწავლო უნივერსიტეტის მიერ დარღვეულია რეესტრის წარმოების მოცემული რეგულაცია.

ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ ამ გარემოების გათვალისიწინებით, უსდ-ს მიერ სტუდენტთა ადგილების ზღვრული რაოდენობის გადაჭარბება 390 ადგილით მეტი იქნებოდა 2018 წლის 10 იანვარსაც (იმ დროს როცა ინფორმაციის გამოთხოვა მოხდა წინა კონტინგენტის გაზრდის წარმოების ფარგლებში). შესაბამისად, აქტიური სტუდენტების რაოდენობა და კონტინგენტის ზღვრული რაოდენობის გადაჭარბება ამავე რაოდენობით მეტი იქნებოდა იანვარი-თებრვლის თვეებში. ამასთან, ამავე რაოდენობით მეტი იქნებოდა აქტიური სტუდენტების რაოდენობა მომდევნო თვეებშიც. რაც ბადებს ეჭვს რომ შესაძლოა უსდ-ს სხვადასხვა პერიოდში კვლავ ჰყავს ჩარიცხული ისეთი სტუდენტები, რომლებიც ბაზაში არ არიან ასახულნი მოცემული პერიოდისთვის.

ვიზიტის მსვლელობისას, სასწავლო უნივერსიტეტის რექტორთან და ადმინისტრაციასთან კომუნიკაციისას ექსპერტებმა რამოდენიმეჯერ გადაამოწმეს, მიმდინარე წელს აქვს თუ არა სასწავლო უნივერსიტეტს უცხოელ სტუდენტებზე გაცემული ჩარიცხვის თანხმობა, რაზეც პასუხი იყო, რომ თანხმობა არ გაცემულა. თუმცა, სამინისტროდან მიღებული დოკუმენტების საფუძველზე ირკვევა, რომ უსდ-მ 2018 წლის თებერვალში უცხო ქვეყნის მოქალაქე სტუდენტებზე გასცა 11 თანხმობა. აღნიშნულ შემთხვევაში ადგილი ჰქონდა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2011 წლის 29 დეკემბრის №224/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ერთიანი ეროვნული გამოცდების/საერთო სამაგისტრო გამოცდების გავლის გარეშე სწავლის უფლების მქონე აბიტურიენტების/მაგისტრანტობის კანდიდატების/სტუდენტების მიერ დოკუმენტების წარდგენისა და განხილვის წესის" მე-2 მუხლის მე-8 პუნქტის „გ" ქვეპუნქტის დარღვევას,

რადგანაც სასწავლო უნივერსიტეტის რექტორის მიერ ისე იქნა გაცემული სტუდენტებზე თანხმობები, რომ უსდ-ს არ გააჩნდა ვაკანტური ადგილები.

როგორც უკვე აღინიშნა, უსდ-ს განმარტებით, სტუდენტების ზღვრული რაოდენობის გაზრდის აუცილებლობა განპირობებულია სტუდენტების, განსაკუთრებით კი საერთაშორისო სტატუსის მქონე სტუდენტების, ჩარიცხვის დინამიკის ზრდით. თუმცა, რეესტრის მიერ მოწოდებული მონაცემების შესაბამისად სტუდენტების საერთო ზღვრულ რაოდენობასთან თანაფარდობის თვალსაზრისით ასევე მაღალია სტუდენტის მიერ სტატუსის შეჩერების შემთხვევათა რიცხვი: ვიზიტის მომენტისათვის სტატუსი შეჩერებული ჰქონდა 381 საქართველოს მოქალაქე და 553 უცხოეთის მოქალაქე სტუდენტს.

რეკომენდაციები:

- უსდ-მ უმოკლეს ვადებში უნდა დაასრულოს სტრატეგიული მიმართულებების დოკუმენტზე მუშაობა, რომ ჰქონდეს სრულფასოვანი, ნათლად ფორმულირებული და სტრუქტურულად გამართული 7-წლიანი სტრატეგიული და მის შესაბამისად განსაზღვრული 3-წლიანი სამოქმედო გეგმა;
- სტრატეგიულ გეგმაში უნდა გაიწეროს უსდ-ს პრიორიტეტები როგორც საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარების, ისე კონკრეტულ სამეცნიერო დარგში განსახორციელებელი კვლევების მიმართულებით;
- განისაზღვროს აკადემიურ საბჭოში მისი წევრების შერჩევის გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურა;
- აკადემიურ და სამეცნიერო საკითხებთან დაკავშირებით მიღებული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში უნდა გაიზარდოს აკადემიური საბჭოს უფლებამოსილება;
- უნდა გაიმიჯნოს პრო-რექტორებსა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს შორის ფუნქციები, რათა მოხდეს ფუნქციური დუბლირებების გამორიცხვა;
- ორგანიზაციული იერარქია შესაბამისობაში უნდა მოვიდეს უსდ-ის დებულებასთან;
- ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმაში სასწავლო უნივერსიტეტის წინაშე მდგარი რისკების შეფასება უნდა იყოს რეალისტური და მიზნად ისახავდეს რისკების თავიდან აცილებას ან მათ მინიმუმამდე დაყვანას;
- უსდ-ის მისიიდან და მიზნებიდან გამომდინარე, სასწავლო უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს სტუდენტებისათვის მეტი გაცვლითი და საერთაშორისო პროექტების შეთავაზება;
- საგანმანათლებლო პროგრამებზე სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობების განსაზღვრა უნდა მოხდეს პროგრამის ხელმძღვანელთა აქტიური ჩართულობით;
- უსდ-მ უნდა უზრუნველყოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრის წარმოება;
- აკადემიური კეთილსინდისიერების და პლაგიატთან დაკავშირებულ საკითხებზე უნდა მოხდეს სტუდენტთა ცნობიერების ამაღლება;

- უსდ-მ უნდა შეიმუშაოს კურსდამთავრებულებთან კომუნიკაციის ეფექტური მექანიზმი, რათა ისინი ჩაერთონ საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასებისა და განვითარების პროცესში. მნიშვნელოვანია, კურსდამთავრებულების მოსაზრებები პროგრამების დახვეწისა და შემდგომი განვითარებისათვის;
- აუცილებელია, რომ საგანამანთლებლო პროგრამების ხელმძღვანელები კარგად იცნობდნენ სტუდენტური კონტინგენტის დაგეგმვის პრინციპებს, რათა შეძლონ პროგრამაზე ჩასარიცხი სტუდენტების რაოდენობის უკეთ განსაზღვრა, რათა ეს პროცესი არ იყოს მხოლოდ მექანიკური კალკულაცია, არამედ გადაწყვეტილება დაეფუძნოს სხვადასხვა ფაქტორების უფრო ღრმა ანალიზს, მაგ. დასაქმების ბაზარზე მოთხოვნა, კვალიფიკაციის სპეციფიკა, მომავლის პერსპექტივა, უსდ-ის მისია თუ სტრატეგიული განვითარების მიზნები და ა.შ.
- აუცილებელია უსდ-ს შიდა რეგულაციაში ცვლილებების შეტანა და სტუდენტების საგამოცდო ნაშრომების კანომდებლობით (საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2010 წლის 31 მარტის №72 ბრძანებით დამტკიცებული ,,დაწესებულებების საქმიანობის პროცესში შექმნილი ტიპობრივი მმართველობითი დოკუმენტების ნუსხა") დადგენილი ვადით, ანუ 3 წლით შენახვა;
- ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური უნდა გახდეს უფრო ფუნქციური; იგი ჩართული უნდა იყოს როგორც ადმინისტრაციული, ასევე აკადემიური/მოწვეული პერსონალის მართვის პროცესში;
- ადამიანური რესურსების სამსახური ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან ერთად აქტიურად უნდა იყოს ჩართული ადამიანური რესურსების შეფასების პროცესში;
- ადამიანური რესურსების სამსახურმა აქტიურად უნდა უხელმძღვანელოს უსდ-ს პერსონალის მართვის პოლიტიკის შემუშავებისა და დანერგვის პროცესს; მან უნდა შეიმუშაოს და დანერგოს უსდ-ს პერსონალის, განსაკუთრებით კი, აკადემიური პერსონალის მოზიდვის, მათი შენარჩუნებისა და პროფესიული განვითარების პოლიტიკა და პრაქტიკა;
- უსდ-მ უნდა შეიმუშაოს პერსონალის შეფასების და უკუკავშირის ერთიანი, ეფექტური სისტემა;
- დაწესებულებამ უნდა გაზარდოს ფაკულტეტებზე დასაქმებული, როგორც აკადემიური, ასევე ადმინისტრაციული პერსონალის რაოდენობა;
- სტუდენტის სტატუსის მოპოვების/შეჩერების წესები უნდა იყოს გამჭვირვალე და სამართლიანი და შეესაბამებოდეს მოქმედ კანონმდებლობას;
- აუცილებელია საბოლოო დაზუსტებულ სტრატეგიული გეგმის დოკუმენტში კვლევის მიმართულებებისა და პრიორიტეტების განსაზღვრა უსდ-ს აკადემიური პერსონალის გამოცდილებისა და სასწავლო უნივერსიტეტის ფინანსური შესაძლებლობების შესაბამისად;
- უსდ-მ უნდა შეიმუშაოს და პრაქტიკაში განახორციელოს აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის შეფასების ქმედითი მექანიზმები;
- უსდ-მ უნდა დახვეწოს ბიუჯეტირების პროცესი, რათა დაგეგმვის პროცესში ჩართული იყოს შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულები, რათა საკუთარი საქმიანობის შესაბამისად თავად შეეძლოთ პრიორიტეტების ასახვა ბიუჯეტში;

- აუცილებელია სტრუქტურული ერთეულების ინფორმირების მექანიზმის შემუშავება, რათა მათ ჰქონდეთ ინფორმაცია წლის განმავლობაში ბიუჯეტის შესრულების მდგომარეობაზე.

შემაჯამებელი დასკვნა

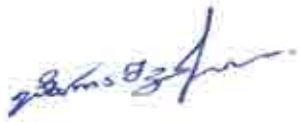
სასწავლო უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტების, ჩატარებული ინტერვიუებისა და დაწესებულებაში ხელმისაწვდომი რესურსების დათვალიერების საფუძველზე ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ უსდ ვერ ადასტურებს მზადყოფნას, გაზარდოს კონტინგენტის ზღვრული რაოდენობა 1500 ადგილით - 1500-დან 3000-მდე.

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები:

ნიკოლოზ ფარჯანაძე (თავმჯდომარე)

თამარ გაიხარაშვილი (წევრი)

ეკატერინე აზარაშვილი (წევრი)



ლაშა საღინაძე (წევრი)

ვახტანგ თებიძე (წევრი)

1. უსდ-ს მისია და სტრატეგიული განვითარება

უსდ-ს 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-ს მისია

არსებული მდგომარეობა: უსდ-ს განსაზღვრული აქვს მისია, რომელშიც ასახულია სასწავლო უნივერსიტეტის როლი და ადგილი უმაღლესი განათლების სივრცესა და საზოგადოებაში; უსდ სწორ აქცენტს აკეთებს სტუდენტზე ორიენტირებული ხარისხიანი განათლების უზრუნველყოფის თვალსაზრისით. მისიაში ასევე ნათლად არის ფორმულირებული ცოდნაზე დაფუძნებული საზოგადოებისა და ეკონომიკის პირობებში სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის აუცილებლობა ახალი ცოდნის შექმნისა და გაზიარების მიზნით. უსდ-ს მისია განთავსებულია ვებ-გვერდზე როგორც ქართულ, ასევე ინგლისურ ენაზე.

გასაუმჯობესებელი ასპექტები: მიუხედავად იმისა, რომ უსდ-ს მისია მთლიანობაში ნათლად არის ფორმულირებული და განსაზღვრავს უსდ-ს როლსა და დანიშნულებას მომავლის პერსპექტივაში, მასში კვლევის მიმართულება არ არის დაკონკრეტებული და არ ჩანს რომელ დისციპლინ(ებ)ზე აპირებს უსდ ძირითადი აქცენტის გაკეთებას და რა ტიპის კვლევის განვითარება იგეგმება. მოცემული საკითხი მნიშვნელოვანია, რადგან აფილირების ცნების შემოღებასთან დაკავშირებით, მნიშვნელოვანია, უსდ-მ დაადგინოს აკადემიური პერსონალის მოსაზიდად და გრძელვადიანი თანამშრომლობის უზრუნველყოფის მიზნით, რა აკადემიური და სამეცნიერო საქმიანობის ხელშეწყობას უზრუნველყოფს აფილირებულ აკადემიურ პერსონალთან დადებული ხელშეკრულებები. ეს საკითხი მნიშვნელოვანია, რადგან გაზრდილი კონტინგენტის პირობებში უსდ-ს დაჭირდება გაზრდილი რაოდენობით აკადემიური პერსონალი და მათთან გრძელვადიანი თანამშრომლობა.

1.2. სტრატეგიული განვითარება

არსებული მდგომარეობა: უსდ-ში მიმდინარეობს 2018-2024 წლის სტრატეგიული მიმართულებების დოკუმენტზე მუშაობა, რომელიც საბოლოოდ დასრულებული სახით უნდა ჩამოყალიბდეს სტრატეგიული განვითარების გეგმად. იგი მოიცავს აკადემიური პროცესის ორგანიზებისა და მართვის ყველა აუცილებელ ასპექტს: ინსტიტუციური განვითარება, ხარისხის უზრუნველყოფა, საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვა-განხორციელება და ა.შ. უსდ-ს შემუშავებული აქვს სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების შემუშავების მეთოდოლოგია, რომელიც ითვალისწინებს გუნდური მუშაობისა და სხვადასხვა დაინტერესებული მხარის ჩართულობის აუცილებლობას და სათანადოდ დანერგვის შემთხვევაში უზრუნველყოფს გაზიარებული ლიდერობის პირობებში გადაწყვეტილებების ეფექტურად მიღებასა და მათ პრაქტიკულ განხორციელებას. სტრატეგიული მიმართულებების დოკუმენტი აქცენტს აკეთებს ინსტიტუციური განვითარების აუცილებლობაზე და ამ განვითარების კვალდაკვალ ნათლად წარმოაჩენს უსდ-ის ხედვას, 2024 წლისათვის სასწავლო უნივერსიტეტი იყოს ღია აკადემიური სივრცე, რომელიც ახორციელებს სამივე საფეხურის საგანმანათლებლო პროგრამებს,

გასაუმჯობესებელი ასპექტები: მიუხედავად იმისა, რომ სტრატეგიული მიმართულებების დოკუმენტი არის დეტალური და მოიცავს სასწავლო უნივერსიტეტის საქმიანობის ყველა ასპექტს, კვლევისა და სამეცნიერო საქმიანობის მიმართულებით პრიორიტეტები ნათლად არ არის განსაზღვრული. რადგან უსდ გეგმავს 2024 წლისათვის სწავლების სამივე საფეხურზე განახორციელოს საგანმანათლებლო პროგრამები, აუცილებელია პრიორიტეტების განსაზღვრა, რომელი სამეცნიერო დისციპლინის მიმართულებით გააძლიერებს სასწავლო უნივერსიტეტი კვლევით საქმიანობას და რა სახის კვლევებზე აპირებს აქცენტის გაკეთებას. თანამედროვე მოთხოვნების შესაბამისად, წმინდა კვლევა (basic research) ძალიან დიდ ფინანსურ რესურსებთან არის დაკავშირებული; აქედან გამომდინარე, კერძო უნივერსიტეტის პირობებში, საკუთარი დაფინანსების ფარგლებში, საწყის ეტაპზე მაინც, მიგვაჩნია, რომ სასწავლო უნივერსიტეტი ვერ შეძლებს, მაგალითად წმინდა თეორიული კვლევის განხორციელებას სამედიცინო სფეროში; ამ ტიპის კვლევას დასჭირდება ფინანსური და მატერიალურ-ტექნიკური რესურსი; თუკი პარალელს გავავლებთ, ბიზნესისა და ზოგადად სოციალური მეცნიერებების სფეროში კვლევის განხორციელება შედარებით ნაკლებ ფინანსურ რესურს მოითხოვს და შესაბამისად, სათანადო კვალიფიკაციის მქონე აკადემიური პერსონალის მოზიდვისა და გადამზადების პირობებში გამოყენებითი კვლევის განხორციელება უფრო რეალისტურ პერსპექტივას წარმოადგენს. სწორედ ამგვარი პრიორიტეტები არ არის განსაზღვრული სტრატეგიული მიმართულებების დოკუმენტში. უსდ-ს არ აქვს ნათლად ფორმულირებული ცალკეული სტრატეგიული აქტივობის შესრულების საზომი შეფასების ინდიკატორები; შესაბამისად, სტრატეგიული აქტივობების უმეტესობა არ არის დროში გაწერილი და რთულია მსჯელობა, რამდენად გაზომვადია მათი განხორციელების შედეგები. ასევე, სტრატეგიული მიმართულებების დოკუმენტი ჯერ არ არის ჩამოყალიბებული 7-წლიან სტრატეგიულ განვითარების გეგმად, შესაბამისად, ამ ეტაპზე ცალკეული აქტივობის განხორციელება დროში არ არის გაწერილი და ასევე სრულად არ არის დანერგილი შესრულების მონიტორინგის მექანიზმები. ეს შეფასება განსაკუთრებით ეხება კვლევით საქმიანობას, რადგან მოცემულ ეტაპზე კვლევასთან დაკავშირებით ქმედითი ნაბიჯები არ არის გადადგმული და ნათლად არ ჩანს ინსტიტუციურ დონეზე დანერგილი კვლევის მონიტორინგისა და შეფასების მექანიზმები.

რეკომენდაციები:

- უსდ-მ უმოკლეს ვადებში უნდა დაასრულოს სტრატეგიული მიმართულებების დოკუმენტზე მუშაობა, რომ ჰქონდეს სრულფასოვანი, ნათლად ფორმულირებული და სტრუქტურულად გამართული 7-წლიანი სტრატეგიული და მის შესაბამისად განსაზღვრული 3-წლიანი სამოქმედო გეგმა;
- სტრატეგიულ გეგმაში უნდა გაიწეროს უსდ-ს პრიორიტეტები როგორც საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარების, ისე კონკრეტულ სამეცნიერო დარგში განსახორციელებელი კვლევების მიმართულებით.

რჩევები:

- სასურველია, უსდ-ს მისიაში დაკონკრეტდეს კვლევის მიმართულებები და რა ტიპის კვლევებზე გაკეთდება აქცენტი. ეს საკითხი მნიშვნელოვანია აფილირებული

აკადემიური პერსონალის მოზიდვისა და მათთან გრძელვადიანი თანამშრომლობის სტრატეგიის დაგეგმვისა და პრაქტიკაში რეალიზებისათვის.

დასტურდება:

- ევროპის უნივერსიტეტის მისია, ხედვა, ღირებულებები;
- ევროპის უნივერსიტეტის სტრატეგიული მიმართულებები (2018-2024 პროექტი);
- სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების შემუშავების მეთოდოლოგია;
- ევროპის უნივერსიტეტის 2017 წლის სამოქმედო გეგმის შესრულების ანგარიში;
- ინტერვიუ უსდ-ს რექტორთან და აკადემიურ საბჭოსთან;
- ინტერვიუ სტრატეგიული განვითარების მენეჯერთან.

2. უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

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

არსებული მდგომარეობა: 2018 წლის ივნისში განხორციელებულ ვიზიტამდე უსდ-მ სტუდენტების ზღვრული რაოდენობის გაზრდის წინა მცდელობისას ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფისაგან მიიღო რეკომენდაციები და მიმდინარე 2018 წლის ივნისის ვიზიტმა აჩვენა, რომ უსდ-ს დაწყებული აქვს მიღებულ რეკომენდაციებზე მუშაობა. მაგალითად, ადამიანური რესურსის გაძლიერების მიზნით უსდ-მ მუდმივ შტატში აიყვანა ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერი; უსდ-ს რექტორს, ადმინისტრაციასა თუ აკადემიურ პერსონალს გააზრებული აქვს ახალი კადრის მოზიდვის აუცილებლობა. ამ მიმართულებით პროგრესი და უსდ-ს მცდელობა შესამჩნევია.

ევროპის უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს სტრატეგიული მიმართულებების დოკუმენტი 2018-2024 პროექტის სახით. რომლის 1.1-ში წერია, რომ ჩატარებულია სასწავლო უნივერსიტეტის მართვის სტრუქტურული ანალიზი, რის საფუძველზეც ოპტიმიზებულია ორგანიზაციული სტრუქტურა. ხელმძღვანელ პირებთან ინტერვიუს დროს, მათი მხრიდან აღინიშნა, რომ ორგანიზაციული სტრუქტურა წარმოდგენილია უკვე შეცვლილი სახით, რომელიც უზრუნველყოფს სტრატეგიული მიზნებისა და ამოცანების მიღწევას. შეხვედრაზე ასევე გამოითქვა აზრი, რომ თუ სტრატეგიული განვითარების გეგმის სრულყოფის პროცესში გამოიკვეთება გარკვეული გასაუმჯობესებელი მხარეების საჭიროება, ცვლილებების განხორციელება შესაძლებელი იქნება არსებულ ორგანიზაციულ სტრუქტურაში.

სასწავლო უნივერსიტეტის მართვის პრინციპები და სტრუქტურა განსაზღვრულია უსდ-ის დებულებით. უსდ-ის მართვის ორგანოებია რექტორი და აკადემიური საბჭო. რექტორს

თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს პარტნიორთა/დამფუძნებელთა კრება. რექტორი სარგებლობს სასწავლო უნივერსიტეტის სრული ხელმძღვანელობის უფლებამოსილებით.

უსდ-ს შემუშავებული აქვს საქმისწარმოების წესი და მართვის სისტემაში იყენებს ელექტრონული საქმისწარმოების პროგრამას - E-flow. მაგრამ ყველა სამსახური არ არის ჩართული ამ სისტემაში;

სასწავლო უნივერსიტეტი აწარმოებს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრს და შესაბამისი ფუნქცია დაკისრებული აქვს რეესტრის წარმოების მენეჯერს.

უსდ-ის მისიისა და მიზნების შესაბამისად, სასწავლო უნივერსიტეტი ხელს უწყობს ინტერნაციონალიზაციის განვითარებას.

გასაუმჯობესებელი ასპექტები: სასწავლო უნივერსიტეტის სახე დაწესებულების დოკუმენტებში უმეტესად არ არის მითითებული, ასევე ვებ-გვერდზე, რაც შეცდომაში შემყვანია და შესაძლოა მცდარი მოლოდინი გაუჩინოს მომავალ სტუდენტს.

სასწავლო უნივერსიტეტის დებულებაში მმართველ ორგანოდ წარმოდგენილია მხოლოდ რექტორი და აკადემიური საბჭო, ხოლო მმართველი საბჭო მმართველ ორგანოდ არ არის განსაზღვრული.

რაც შეეხება აკადემიურ საბჭოს, ის არის საგანმანათლებლო და სამეცნიერო მუშაობაზე პასუხისმგებელი კოლეგიური ორგანო. აკადემიური საბჭოს შემადგენლობაში შედის საბჭოს თავმჯდომარე - სასწავლო უნივერსიტეტის რექტორი და საბჭოს წევრები - სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალი. აკადემიური საბჭოს წევრის სტატუს აკადემიურ პერსონალს ანიჭებს რექტორი, თითოეული ფაკულტეტის მიერ მისთვის რეკომენდირებული კანდიდატურებიდან. საბჭოს წევრების შერჩევისას არ არის განსაზღვრული კრიტერიუმები და პროცედურა, რომელიც ხელს შეუწყობს გამჭვირვალეობისა და სამართლიანობის პრინციპის დაცვით აკადემიური საბჭოს დაკომპლექტებას და არ იქნება დამოკიდებული ერთპიროვნულ გადაწყვეტილებაზე.

აკადემიურ საბჭოს ხელმძღვანელობს რექტორი მიუხედავად იმისა, რომ მას აკადემიური პოზიცია არ უჭირავს; იურიდიული სტატუსიდან გამომდინარე, უსდ-ს უფლება აქვს თავად განსაზღვროს ორგანიზაციული სტრუქტურა და მმართველი ერთეულები, თუმცა ამ შემთხვევაში ლოგიკურია, აკადემიურ საბჭოს ხელმძღვანელობდეს აკადემიური პოზიციის მქონე პირი.

რაც შეეხება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს, უსდ-ს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის დებულების მიხედვით იგი ანგარიშვალდებულია მხოლოდ რექტორის წინაშე, თუმცა ანგარიშს წარუდგენს აკადემიურ საბჭოს; შესაბამისად, დებულება (მუხლი 8: დასკვნითი დებულებები) ნათლად არ განსაზღვრავს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ანგარიშვალდებულებას და გარკვეულწილად წინააღმდეგობაში მოდის უსდ-ს მიერ წარმოდგენილ ორგანიზაციულ სტრუქტურასთან. უნდა აღინიშნოს, რომ წარმოდგენილი ორგანიზაციული სტრუქტურა იერარქიულ პრინციპს ეფუძნება. თუმცა ორგანიზაციულ სტრუქტურაში გარკვეული ფუნქციური გადაფარვები შეიმჩნევა ხარისხის უზრუნველყოფის

სამსახურსა და პრორექტორს შორის. პრორექტორი/პრორექტორები სწავლებისა და კვლევის დარგში ახორციელებენ სასწავლო პროცესის მონიტორინგს და ანგარიშს წარუდგენენ შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულებს. ასევე, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელთან ინტერვიუსას გამოიკვეთა, რომ სასწავლო პროცესისა და პროგრამების მონიტორინგის შედეგებს რიგ შემთხვევებში ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური გამოითხოვს პრორექტორისაგან, თუმცა დებულების მიხედვით სასწავლო პროგრამების მონიტორინგს სრულად უნდა ახორციელებდეს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური. ამას გარდა, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა უნდა შეაფასოს როგორც აკადემიური/მოწვეული, ასევე ადმინისტრაციული პერსონალისა და სტრუქტურული ერთეულების საქმიანობა. თუმცა, ინტერვიუებისა და შესწავლილი დოკუმენტაციის საფუძველზე მიღებული ინფორმაციიდან გამომდინარე, ხარისხის უზრუნველყოგის სამსახური მოცემულ ეტაპზე ამ ფუნქციას არ ახორციელებს.

აღსანიშნავია, რომ სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა მომსახურებისა და კარიერული დაგეგმვის ცენტრი ექვემდებარება პრორექტორს საერთაშორისო ურთიერთობების დარგში. ასეთი სტრუქტურული იერარქია მიუთითებს უცხოელი სტუდენტებისათვის უპირატესობის მინიჭებას, ვინაიდან პრორექტორი საერთაშორისო დარგში უზრუნველყოფს საერთაშორისო თანამშრომლობის დამყარებას სხვადასხვა ორგანიზაციასთან უცხოელი სტუდენტების მოზიდვის მიზნით და უცხოელი სტუდენტების უსდ-ის გარემოში ადაპტაციის ხელშეწყობას. მისი ფუნქცია-მოვალეობები არ უკავშირდება ადგილობრივ სტუდენტებს და მათი ხელშემწყობი აქტივობების განხორციელებას.

დებულების მიხედვით, სასწავლო უნივერსიტეტის მართვის ორგანოების მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების კოლიზიის შემთხვევაში, გადაწყვეტილებას იღებს უსდ-ის რექტორი. მიუხედავად იმისა, რომ აკადემიური საბჭო წარმოადგენს კოლეგიურ ორგანოს, აღნიშნული ჩანაწერის მიხედვით რექტორი სარგებლობს აბსოლუტური უფლებამოსილებით საგანმანათლებლო, აკადემიურ და სამეცნიერო საკითხებთან დაკავშირებით, რაც გარკვეულწილად ბუნდოვანს ხდის აკადემიური საბჭოს როლს მართვის პროცესში.

აკადემიური საბჭოს გარდა, სასწავლო უნივერსიტეტში მართვის სისტემის გამჭვირვალობის, გადაწყვეტილების მიღებაში უსდ-ის საზოგადოების სრულფასოვანი ჩართულობისათვის შექმნილია კოლეგიური სათათბირო ორგანო - მმართველი საბჭო. მმართველი საბჭოს შემადგენლობაში არ ფიქსირდება სტუდენტების მონაწილეობა. მარეგულირებელი დოკუმენტებისა და ვიზიტის ფარგლებში ჩატარებული ინტერვიუების საფუძველზე, ასევე არ ფიქსირდება სხვა დაკავშირებული მხარეების – კურსდამთავრებულების და პოტენციური დამსაქმებლების ჩართულობა მართვის პროცესებში.

სასწავლო უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს ბიზნეს საქმიანობის უწყვეტობის დოკუმენტი, რომელშიც აღწერილია უსდ-ის ბიზნეს პროცესების შეუფერხებლად განხორციელებისათვის აუცილებელი ძირითადი საქმიანობები და მასთან დაკავშირებული რისკების შეფასება. ვიზიტის ფარგლებში განხორციელებული ინტერვიუების ფარგლებში ხელმძღვანელმა პირებმა დააფიქსირეს, რომ სასწავლო უნივერსიტეტი კონტინგენტის განსაზღვრული რაოდენობის ფარგლებში, კვოტის მომატების გარეშე, ვერ შეძლებს განახორციელოს

სტუდენტთა მიღება შემდეგი სასწავლო წლის ფარგლებში, რაც შეაფერხებს დასახული ამოცანების რეალიზებას. მიუხედავად აღნიშნული რისკის ფაქტორისა, ბიზნეს საქმიანობის უწყვეტობის დოკუმენტში არ არის იდენტიფიცირებული შესაბამისი რისკი და მისი თავიდან აცილების გეგმა. ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფმა აღნიშნულ საკითხზე იმსჯელა უსდ-ს ადმინისტრაციასთან და ხაზი გაუსვა მოცემული რისკ-ფაქტორის სტრატეგიულ გეგმაში ასახვის აუცილებლობას. ასევე, ადმინისტრაციული და აკადემიური ვაკანსიების საჭიროება დაკონკრეტებული არ არის და კონკრეტული ქმედითი ნაბიჯები არ არის გადადგმული; შესაბამისად, არ არსებობს სათანადო პერსონალის მოზიდვის კონკრეტული გეგმა.

სასწავლო უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს საქმისწარმოების წესი და მართვის სისტემაში იყენებს ელექტრონული საქმისწარმოების პროგრამას - E-flow, თუმცა აღნიშნული პროგრამის გამოყენება ერთნაირად დანერგილი არ არის უსდ-ის სტრუქტურულ რგოლებს შორის.

სასწავლო უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს დოკუმენტი მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგის მექანიზმებისა და შეფასების სისტემის შესახებ, თუმცა მიმდინარე ეტაპზე რთულია შეფასება, რამდენად დანერგილია მართვის ეფექტიანობის შეფასების სისტემა დაწესებულებაში, გამომდინარე იქიდან, რომ საბოლოოდ არ არის ჩამოყალიბებული სტრატეგიული მიზნები და კონკრეტული ამოცანები მათ მისაღწევად.

სასწავლო უნივერსიტეტის მისიისა და მიზნების შესაბამისად, უსდ ხელს უწყობს ინტერნაციონალიზაციის განვითარებას. მიმდინარე ეტაპზე ინტერნაციონალიზაცია ძირითადად გამოხატულია უცხოელი სტუდენტებისათვის მედიცინის სფეროში საგანმანათლებლო პროგრამების შეთავაზებით. ვიზიტის ფარგლებში, სასწავლო უნივერსიტეტის წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ მიმდინარეობს მუშაობა ერთობლივი (ორმაგი ხარისხის) საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარებაზე პოლონელ პარტნიორებთან. უნდა აღინიშნოს, რომ ქართველი სტუდენტებისთვის ნაკლებად ხდება გაცვლითი პროგრამების შეთავაზება. სასწავლო უნივერსიტეტის მხრიდან იგეგმება და ხორციელდება სხვადასხვა თემატური სემინარები და შეხვედრები უცხოელ სპიკერებთან.

უსდ-ის მიერ საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრის წარმოებასთან მიმართებით გამოვლინდა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2011 წლის 22 ივლისის №127/ნ ბრძანებით დამტკიცებული ,,საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრის წარმოების წესით" განსაზღვრული რეგულაციის დარღვევა (დეტალური ინფორმაცია ასახულია ,,ზოგადი ინფორმაცია დაწესებულების შესახებ"-ის ნაწილში).

2.2.ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები

არსებული მდგომარეობა: სასწავლო უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, რომელიც განსაზღვრავს ხარისხის პოლიტიკას, შეიმუშავებს ხარისხის შეფასების სისტემას, ხარისხის კონტროლის კრიტერიუმებს და მათი უზრუნველყოფის მეთოდოლოგიას. ინტერვიუების შედეგად გამოიკვეთა ინსტიტუციური განვითარების პროცესში ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ჩართულობა.

სასწავლო უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს სტუდენტთა ადგილების ზღვრული რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგია, რომელიც ითვალისწინებს უსდ-ის

ფუნქციონირებისათვის საჭირო შემდეგ ასპექტებს: ადამიანურ და მატერიალურ-ტექნიკურ რესურსებს. სტუდენტთა რაოდენობასთან მიმართებით დადგენილია სამიზნე ნიშნულები აკადემიური, მოწვეული, ადმინისტრაციული პერსონალის რაოდენობის დაგეგმვის, ასევე მატერიალურ-ტექნიკური-ბაზის გამოყენების კუთხით.

გასაუმჯობესებელი ასპექტები: უნდა აღინიშნოს, რომ სასწავლო უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი სტრატეგიული განვითარების კონცეფციისა და დასახული მიზნების გათვალისწინებით, იკვეთება ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერების საჭიროება, რაც გულისხმობს შესაბამისი რაოდენობისა და კვალიფიკაციის მქონე პერსონალის დამატებას. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან გასაუბრების შედეგად ექსპერტთა ჯგუფს ჩამოუყალიბდა აზრი, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური სრულფასოვნად არ აკვირდება უსდ-ში მიმდინარე აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პროცესებს. შესაბამისად, გასამართია აკადემიური და ადმინისტრაციული პროცესების მართვასთან დაკავშირებით ინფორმაციის მოპოვების, ამ ინფორმაციის დამუშავებისა და უკუკავშირის უზრუნველყოფის ერთიანი სისტემა.

სტუდენტთა ზღვრულ რაოდენობას ფაკულტეტის დონეზე, განსაზღვრავს ფაკულტეტის დეკანი შესაბამისი პროგრამების ხელმძღვანელებთან ერთად. თითოეული სასწავლო წლისთვის კვოტის განსაზღვრა ხდება ფაკულტეტებზე: სტუდენტთა მაქსიმალური ზღვრული რაოდენობა ნაწილდება პროგრამებზე, იყოფა პროგრამის ხანგრძლივობაზე, რის საფუძველზეც მიიღება შესაბამისი წლისთვის პროგრამის ფარგლებში მისაღები სტუდენტთა რაოდენობა. ვიზიტის ფარგლებში ჩატარებული ინტერვიუების შედეგად გამოიკვეთა, რომ პროგრამის ხელმძღვანელები არ იცნობდნენ სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობის გამოანგარიშების ფორმულას.

2.3.ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა

არსებული მდგომარეობა: სასწავლო უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს ეთიკისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის კოდექსი, რომელიც მოიცავს აკადემიური კეთილსინდისიერების, მათ შორის პლაგიატის თავიდან არიდების მექანიზმებს. აღნიშნული რეგულაცია საჯაროდ ხელმისაწვდომია. პლაგიატის შესაძლო ფაქტების აღმოჩენის მიზნით, სასწავლო უნივერსიტეტი იყენებს Turn-it-in -ის პროგრამას, რომლის შესახებ ინფორმაცია გაზიარებულია უსდ-ის აკადემიურ პერსონალს შორის.

გასაუმჯობესებელია ასპექტები: სტუდენტებთან ინტერვიუებმა აჩვენეს, რომ აუცილებელია ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვის კუთხით მეტი ინფორმაციის გაზიარება სწავლების ყველა საფეხურზე.

რეკომენდაციები:

- განისაზღვროს აკადემიურ საბჭოში მისი წევრების შერჩევის გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურა;
- აკადემიურ და სამეცნიერო საკითხებთან დაკავშირებით მიღებული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში უნდა გაიზარდოს აკადემიური საბჭოს უფლებამოსილება;

- უნდა გაიმიჯნოს პრო-რექტორებსა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს შორის ფუნქციები, რათა მოხდეს ფუნქციური დუბლირებების გამორიცხვა;
- ორგანიზაციული იერარქია შესაბამისობაში უნდა მოვიდეს უსდ-ის დებულებასთან;
- ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმაში სასწავლო უნივერსიტეტის წინაშე მდგარი რისკების შეფასება უნდა იყოს რეალისტური და მიზნად ისახავდეს რისკების თავიდან აცილებას ან მათ მინიმუმამდე დაყვანას;
- უსდ-ის მისიიდან და მიზნებიდან გამომდინარე, სასწავლო უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს სტუდენტებისათვის მეტი გაცვლითი და საერთაშორისო პროექტების შეთავაზება;
- საგანმანათლებლო პროგრამებზე სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობების განსაზღვრა უნდა მოხდეს პროგრამის ხელმძღვანელთა აქტიური ჩართულობით;
- უსდ-მ უნდა უზრუნველყოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრის წარმოება;
- აკადემიური კეთილსინდისიერების და პლაგიატთან დაკავშირებულ საკითხებზე უნდა მოხდეს სტუდენტთა ცნობიერების ამაღლება.

რჩევები:

- მმართველი საბჭოს შემადგენლობაში სასურველი მოხდეს სტუდენტის/სტუდენტების შეყვანა;
- ელექტრონული საქმისწარმოების სისტემა რეკომენდირებულია დაინერგოს ყველა სტრუქტურული რგოლის საქმიანობაში სასწავლო უნივერსიტეტის მასშტაბით;
- მიზანშეწონილია, უსდ-ის სახელწოდება შესაბამისობაში მოვიდეს მის სახესთან.

დასტურდება:

- უსდ-ის დებულება;
- ორგანიზაციული სტრუქტურა;
- ევროპის უნივერსიტეტის სტრატეგიული მიმართულებები 2018-2024;
- აკადემიური საბჭოს დებულება;
- ინტერვიუს შედეგები.

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

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

3.1. საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება

არსებული მდგომარეობა: უსდ-ს შემუშავებული აქვს პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განვითარების, ცვლილებების შეტანის და გაუქმების პროცედურები. პროგრამის დაგეგმვაში, შემუშავებასა და განვითარებაში ჩართულია აკადემიური პერსონალი

და საკუთარი კომპეტენციისა და წასაკითხი სასწავლო კურსის ფარგლებში საკუთარი წვლილი შეაქვს პროგრამის განვითარებასა და განხორციელებაში.

ვიზიტის ფარგლებში გამოიკვეთა პროგრამების ხელმძღვანელების ჩართულობა კონტინგენტის გაზრდის პროცესში. რიგ შემთხვევაში პროგრამის ხელმძღვანელს გააზრებული აქვს ადამიანური რესურსების გაზრდის აუცილებლობა და ამ მიმართულებით შესაძლო გამოწვევების არსებობა.

გასაუმჯობესებელი ასპექტები: ვიზიტის ფარგლებში უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციის შესაბამისად კურსდამთავრებულებთან ინტერვიუმ ვერ დაადასტურა სტუდენტების ჩართულობა საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარების პროცესში; ასევე ისინი არ არიან ჩართული ცალკეული სასწავლო კურსის სწავლის მიზნებისა თუ შედეგების ფორმულირების პროცესში. კონკრეტული პროგრამის (მაგ. ინგლისური ფილოლოგია) დახურვის შემთხვევაში ინტერვიუს შედეგად არ დადასტურდა, თუ რა კონკრეტული პრინციპებითა და მონაცემებით იხელმძღვანელა სასწავლო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციამ კონკრეტული პროგრამის დახურვის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. პროგრამის დახურვის ერთადერთ მიზეზად დასახელდა ჩარიცხული სტუდენტების მცირე რაოდენობა; რა თქმა უნდა პროგრამის მდგრადობის თვალსაზრისით ეს მნიშვნელოვანი ფაქტორია, მაგრამ ინტერვიუების შედეგად არ დადასტურდა, რომ სასწავლო უნივერსიტეტმა გადადგა ქმედითი ნაბიჯები პრობლემის გადაჭრის თვალსაზრისით, ვიდრე საბოლოოდ მიიღებდა გადაწყვეტილებას პროგრამის დახურვის შესახებ. შესაბამისად, სხვა პროგრამასთან მიმართებაში ანალოგიური პრობლემის წამოჭრის შემთხვევაში უსდ-ს აქვს კონკრეტულ პროგრამასთან დაკავშირებული პრობლემის გადაჭრის მცირე ინსტიტუციური გამოცდილება.

კონტინგენტის ზრდას თან ახლავს აკადმიური/მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალის ზრდის აუცილებლობა, თუმცა ყველა პროგრამის ხელმძღვანელი არ იცნობს კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგიას და შესაბამისად არ დასტურდება თანმიმდევრული მიდგომა ინსტიტუციურ დონეზე. ყველა პროგრამის ხელმძღვანელი არ იცნობს სტუდენტური კონტინგენტის დათვლისათვის გამოყენებული ფორმულის პრინციპებს. ინტერვიუების შედეგად არ დასტურდება კურსდამთავრებულებისა და დამსაქმებლების ჩართულობა პროგრამის შეფასებისა და განვითარების პროცესში.

3.2. საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი

არსებული მდგომარეობა: პროგრამის შემუშავებისას უსდ ხელმძღვანელობს საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობით და ECTS-კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების ევროპული სისტემის პრინციპებით. პროგრამების სწავლის შედეგები უმთავრესად ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შეესაბამება როგორც მისანიჭებელ კვალიფიკაციას, ასევე კონკრეტული კვალიფიკაციისა და განათლების საფეხურის თანამედროვე მოთხოვნებს. ყოველი პროგრამა ითვალისწინებს დარგის სპეციფიკასა და საკანონმდებლო მოთხოვნებს. პროგრამები უმეტესწილად ითვალისწინებს სტუდენტების ინტერესებს არჩევითი კომპონენტების შეთავაზების თვალსაზრისით. საგანმანათლებლო პროგრამებში გამოყენებული სწავლა-სწავლების მეთოდები უმეტესწილად ლოგიკურია და იძლევა განსაზღვრული სწავლის შედეგების მიღწევის შესაძლებლობას. უსდ-ს მიერ განხორციელებული საგანმანათლებლო

პროგრამების შესახებ ინფორმაცია ხელმისაწვდომია. უცხოელ სტუდენტებთან მიმართებაში ინგლისური ენის კომპეტენციის განსაზღვრის მიზნით უსდ ატარებს ინგლისური ენის გამოცდას. ეს პრაქტიკა უზრუნველყოფს, რომ ინგლისურენოვან პროგრამებზე სტუდენტის ჩარიცხვის შემთხვევაში, სტუდენტს გააჩნია ენობრივი კომპეტენციის სათანადო დონე და შეძლებს ინგლისურ ენაზე სწავლას. უსდ-ში არსებობს პრაქტიკა, რომლის შესაბამისად, საჭიროების შემთხვევაში, უსდ-ს წარმომადგენელი თავად მიემგზავრება საზღვარგარეთ და უცხოელ სტუდენტებს ადგილზე უტარებს ინგლისური ენის კომპეტენციის ტესტს, რათა სტუდენტის პროგრამაზე ჩარიცხვის პროცედურის დაწყებამდე განისაზღვროს მისი ენობრივი კომპეტენციის დონე. აზერბაიჯანის მოქალაქე სტუდენტების შემთხვევაში უნდა აღინიშნოს, რომ აკადემიურ პერსონალთან და პროგრამის ხელმძღვანელებთან ჩატარებული ინტერვიუს შედეგად გამოიკვეთა, რომ უსდ-ს ქართულენოვანი პროგრამის არაქართულენოვანი სტუდენტები სწავლასთან დაკავშირებით აქვთ გარკვეული ენობრივი სირთულეები. ქართული ენის კომპეტენცია მათ არ აძლევს შესაძლებლობას, აითვისონ ქართულენოვანი სასწავლო მასალა და შესაბამისად უწევთ რომელიმე უცხო ენაზე (მაგ. ინგლისური ან რუსული) არსებული ლიტერატურის დამუშავება.

გასაუმჯობესებელი ასპექტები: უსდ შემუშავებული აქვს ფორმალური პროცედურები, რომლებიც გულისხმობს სტუდენტებისათვის სილაბუსისა და შესაბამისად, სასწავლო კურსის სპეციფიკის გაცნობას. თუმცა, სტუდენტებთან ინტერვიუს შედეგად გამოიკვეთა, რომ უსდ-ს მიერ შემუშავებული სილაბუსისა და სასწავლო კურსის სპეციფიკის გაცნობის მექანიზმები არ არის ეფექტური; შესაბამისად, ინტერვიუში მონაწილე სტუდენტების უმეტესობა არ იცნობდა შეფასების სისტემის სპეციფიკას. მათ ვერ დაადასტურეს შეფასების სისტემის პრინციპების ცოდნა.

მიუხედავად იმისა, რომ პროგრამებში ფორმალურად გაწერილია არჩევითი კომპონენტები, ასევე მაპროფილებელ მოდულში შემავალი სასწავლო კურსები, რიგ შემთხვევებში უსდ ვერ უზრუნველყოფს სტუდენტისათვის შესაბამისი სასწავლო კურსის გახსნას; ეს პრობლემა ძირითადად გამოიკვეთა მაგისტრატურის საფეხურზე იმ ჯგუფებში, სადაც მცირეა სტუდენტების რაოდენობა, მაგრამ სტუდენტს სჭირდება კვალიფიკაციის შესაბამისად კონკრეტული სასწავლო კურსის არჩევა.

3.3. სწავლის შედეგების შეფასება

არსებული მდგომარეობა: უსდ-ს შემუშავებული აქვს სწავლის შეფასების სისტემა, რომელიც ძირითადად ითალისწინებს დარგის სპეციფიკასა და სტუდენტის შეფასების ადეკვატურ ფორმებს, კომპონენტებს, მეთოდებსა და მიდგომებს. შეფასების მეთოდების მრავალფეროვნება უზრუნველყოფს, შეფასდეს, რამდენად მიაღწიეს სტუდენტებმა საგანმანათლებლო პროგრამით გათვალისწინებულ სწავლის შედეგებს. უსდ-ს გააზრებული აქვს სტუდენტების მიერ მიღებული შეფასების ანალიზის აუცილებლობა და ამ მიმართულებით არსებობს საერთო ინსტიტუციური პოლიტიკა.

გასაუმჯობესებელი ასპექტები: უსდ-ს პროგრამებში გაწერილია სტუდენტის შეფასების სისტემა, რომელიც შეესაბამება საქართველოში მოქმედ კაკონმდებლობას. შესაბამისად, სტუდენტის შეფასების ფორმალური სისტემა გამართულია; პროგრამის ხელმძღვანელებთან

და აკადემიურ/მოწვეულ პერსონალთან ინტერვიუების შედეგად ასევე დადასტურდა, რომ სწავლის პროცესში ხდება სტუდენტებისათვის სილაბუსის და შესაბამისად, ცალკეული სასწავლო კურსის სპეციფიკის გაცნობა - კრედიტების მოცულობიზნესბა, სწავლა-სწავლების მეთოდები, შესასწავლი მასალის თემატიკა, შეფასების მეთოდოლოგია, კომპონენტები და ა.შ. მიუხედავად ამისა, სტუდენტებთან ინტერვიუმ აჩვენა, რომ სტუდენტების უმეტესობა არ არის გათვითცნობიერებული მათი შეფასების კრიტერიუმებში, არ იცნობენ გამოცდებზე დაშვების წინაპირობას და მინიმალური კომპეტენციის ზღვრებს.

ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ უსდ-ში სტუდენტები გამოცდების უმეტესობას წერენ ხელით; მხოლოდ სამედიცინო პროგრამების სტუდენტებისათვის არის ორგანიზებული გამოცდის ელექტრონული ფორმატი. წერილობით შესრულებული საგამოცდო ნამუშევრებს უსდ ინახავს მხოლოდ გასაჩივრების ვადის განმავლობაში, რის შემდეგაც ხდება ნაშრომების განადგურება. საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2010 წლის 31 მარტის №72 ბრძანებით დამტკიცებული „დაწესებულებების საქმიანობის პროცესში შექმნილი ტიპობრივი მმართველობითი დოკუმენტების ნუსხის" თანახმად წერილობითი საგამოცდო სამუშაოები ინახება 3 წლის განმავლობაში. შენიშვნის გრაფაში მითითებულია, რომ ვადა აითვლება შეფასების გასაჩივრების ვადის გასვლის შემდეგ. ამდენად, დაწესებულების შიდა რეგულაცია ეწინააღმდეგება იუსტიციის მინისტრის ბრძანებას.

რეკომენდაციები:

- უსდ-მ უნდა შეიმუშაოს კურსდამთავრებულებთან კომუნიკაციის ეფექტური მექანიზმი, რათა ისინი ჩაერთონ საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასებისა და განვითარების პროცესში. მნიშვნელოვანია, კურსდამთავრებულების მოსაზრებები პროგრამების დახვეწისა და შემდგომი განვითარებისათვის;
- აუცილებელია, რომ საგანამანთლებლო პროგრამების ხელმძღვანელები კარგად იცნობდნენ სტუდენტური კონტინგენტის დაგეგმვის პრინციპებს, რათა შეძლონ პროგრამაზე ჩასარიცხი სტუდენტების რაოდენობის უკეთ განსაზღვრა, რათა ეს პროცესი არ იყოს მხოლოდ მექანიკური კალკულაცია, არამედ გადაწყვეტილება დაეფუძნოს სხვადასხვა ფაქტორების უფრო ღრმა ანალიზს, მაგ. დასაქმების ბაზარზე მოთხოვნა, კვალიფიკაციის სპეციფიკა, მომავლის პერსპექტივა, უსდ-ის მისია თუ სტრატეგიული განვითარების მიზნები და ა.შ.
- აუცილებელია უსდ-ს შიდა რეგულაციაში ცვლილებების შეტანა და სტუდენტების საგამოცდო ნაშრომების კანომდებლობით (საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2010 წლის 31 მარტის №72 ბრძანებით დამტკიცებული „დაწესებულებების საქმიანობის პროცესში შექმნილი ტიპობრივი მმართველობითი დოკუმენტების ნუსხა") დადგენილი ვადით, ანუ 3 წლით შენახვა.

რჩევები:

- უსდ-ს სჭირდება სასწავლო პროცესისა და სასწავლო კურსის სპეციფიკასთან დაკავშირებით სტუდენტების ინფორმირების უფრო ეფექტური სისტემის შემუშავება,

რათა სტუდენტები უკეთ იცნობდნენ როგორც სასწავლო კურსის, ასევე მათი შეფასების აუცილებელ დეტალებს;

- უსდ-ს სჭირდება მცირეკონტინგენტიან ჯგუფებში სტუდენტენტების სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და მართვის უფრო ეფექტური სისტემა, რათა შეძლონ როგორც სტუდენტის გონივრული სურვილების დაკმაყოფილება, ასევე კვალიფიკაციის სპეციფიკიდან გამომდინარე სათანადო სასწავლო კურსების შეთავაზება;
- უსდ-ს სჭირდება საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარების ეფექტური პოლიტიკის შემუშავება, რათა უზრუნველყოს პროგრამების უწყვეტი ადმინისტრირება. უსდ-მ უნდა შეიმუშაოს პროგრამების განვითარების მრავალფეროვანი სტრატეგია, რაც აუცილებელია საგანმანათლებლო პროგრამებზე სტუდენტების მოზიდვის მცდელობის პროცესში.

დასტურდება:

- საგანმანათლებლო პროგრამები;
- საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგები;
- ინტერვიუ სტუდენტებთან;
- ინტერვიუ კურსდამთავრებულებთან;
- ინტერვიუ აკადემიურ პერსონალთან;
- ინტერვიუ პროგრამის ხელმძღვანელებთან;
- ინტერვიუ ფაკულტეტების დეკანებთან.

4. უსდ-ს პერსონალი

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

4.1. პერსონალის მართვა

არსებული მდგომარეობა: სასწავლო უნივერსიტეტს შემუშავებული და გააზრებული აქვს ადამიანური რესურსების განვითარების პოლიტიკა. უსდ-ში შემუშავებულია სამუშაოს აღწერილობები. შექმნილია შინაგანაწესი. უსდ-ში ასევე შემუშავებულია აფილირების წესი, რომლის მიზანია გამოცდილი აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის მოზიდვა და უსასწავლო ნივერსიტეტთან გრძელვადიანი თანამშრომლობა. შექმნილია ადამიანური რესურსების სამსახური. უსდ-ში ჩატარდა პერსონალის კმაყოფილების კვლევა. სასწავლო უნივერსიტეტს ასევე შემუშავებული აქვს აკადემიური პერსონალის წახალისების პოლიტიკა - სტატიების გამოქვეყნების დაფინანსება, საერთაშორისო კონფერენციებზე დასწრება, ა.შ.

გასაუმჯობესებელი ასპექტები: უსდ-ში შექმნილია ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური, თუმცა იგი წარმოდგენილია მხოლოდ ერთი ადამიანით, რის გამოც სრულფასოვნად ვერ ასრულებს ადამიანური რესურსების სამსახურისათვის განსაზღვრულ ფუნქციებს - არ არის ჩართული აკადემიური/მოწვეული პერსონალის მართვის პროცესში და მისი საქმიანობა შემოიფარგლება მხოლოდ ადმინისტრაციული პერსონალის მართვით. ადამიანური რესურსების სამსახური არ არის ჩართული აკადემიური/მოწვეული პერსონალის მართვის პოლიტიკის შექმნასა და განხორციელებაში. სასწავლოუნივერსიტეტში არ დასტურდება აკადემიურ პოზიციებზე დასაქმების ერთიანი სისტემური მიდგომა აკადემიურ პერსონალთან გაფორმებული კონტრაქტების კუთხით: მაგ., ერთ ასოცირებულ პროფესორთან გაფორმებულია ერთწლიანი კონტრაქტი, თუმცა უსდ-ის დებულება ითვალისწინებს ასოცირებული პროფესორების ოთხწლიანი აკადემიური კონტრაქტით დასაქმებას. სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიურ პერსონალს ხშირად ბოლომდე გააზრებული არ აქვს აფილირებული აკადემიური პერსონალის ცნება და აფილირებასთან დაკავშირებული ვალდებულებები, თუმცა არსებობს უსდ-ის მიერ შემუშავებული აფილირების წესი. ასევე, მიუხედავად იმისა, რომ სასწავლო უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს აკადემიური პერსონალის შეფასების ფორმა, აკადემიური პერსონალი არ იცნობს ამ ფორმას და მათი აკადემიური საქმიანობის შეფასება არ ხდება მოცემული ფორმის შესაბამისად. თავად ფორმაშიც, გადასახედია ქულობრივი გადანაწილების ლოგიკურობა. აკადემიური პერსონალის საქმიანობის შეფასების მიზნით უსდ აწარმოებს სტუდენტთა გამოკითხვებს, თუმცა არ არსებობს უკუკავშირის ერთიანი სისტემა, რომლის მიხედვითაც ხდება პერსონალის ინფორმირება მათი შეფასებების, ასევე შემუშავებული რეკომენდაციების შესახებ.ინტერვიუების შედეგად პერსონალმა ვერ დაადასტურა, რომ უსდ-ში არის ერთიანი მიდგომა პერსონალის შეფასების შედეგად მიღებული ინფორმაციის დამუშავების თვალსაზრისით, რათა მიღებული ინფორმაცია გამოყენებულ იქნას შემდგომში საქმიანობის გაუმჯობესების გზების დასახვის პროცესში. ასევე აღსანიშნავია, რომ უსდ-ში არ ხორციელდება პერსონალის საქმიანობის არც თვითშეფასება და არც კოლეგების მიერ შეფასება. უნდა აღინიშნოს, რომ დაწესებულებას ამ ეტაპზე შემუშავებული არ აქვს პერსონალის პროფესიული განვითარების ერთიანი ხედვა და შესაბამისად ამ მიმართულებით დაგეგმილი არ აქვს სხვადასხვა ტიპის აქტივობები.

სტუდენტთა ეფექტური მომსახურების მიზნით, ფაკულტეტებზე არსებობს მენეჯერისა და კოორდინატორის პოზიციები. უნდა აღინიშნოს, რომ ამ პერსონალის სრულფასოვანი და შეუფერხებელი საქმიანობის უქმნელყოფის მიზნით, კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში აუცილებელი იქნება კოორდინატორის საშტატო ერთეულების რაოდენობის გაზრდა, რასაც ამჟამად დასაქმებულებიც აღნიშნავენ. მათი გათვლით 150 სტუდენტს ერთი კოორდინატორი უნდა ემსახურებოდეს. უსდ-ს ადმინისტრაციის განცხადებით, ყველა ვაკანტური ადგილის შევსების შემდეგ, უსდ შეუფერხებლად შეძლებს 3 000 სტუდენტისთვის საგანმანათლებლო მომსახურების გაწევას. თუმცა ამ ვიზიტის პერიოდისათვის მხოლოდ ერთი ვაკანსია იყო გამოცხადებული ადმინისტრაციული პერსონალის პოზიციაზე.

4.2 აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა

არსებული მდგომარეობა: უსდ-ში შემუშავებულია სამუშაოს აღწერილობები, რომლის მიზანია ცალკეულ პოზიციაზე მომუშავე პერსონალის სამუშაო დატვირთვის განსაზღვრა და მათი მუშაობის ეფექტურობის უზრუნველყოფა. შექმნილია შინაგანაწესი, რომელიც არეგულირებს სამუშაო პირობებსა და ურთიერთობებს.

გასაუმჯობესებელი ასპექტები: უსდ-ს ადმინისტრაციასთან და აკადემიურ თუ მოწვეულ პერსონალთან ინტერვიუს შედეგად დასტურდება, რომ უსდ-ს მოცემულ ეტაპზე არ აქვს პრობლემა პერსონალის დატვირთვასთან დაკავშირებით, და ცალკეული აკადემიური თუ მოწვეული პერსონალის დატვირთვა გონივრულია და უზრუნველყოფს სწავლების მაღალ ხარისხსა და სტუდენტებთან დამატებითი კონსულტაციის მოთხოვნებს. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ უსდ-ს ბევრი აკადემიური თუ მოწვეული პერსონალი პარალელურად მუშაობს სხვადასხვა უმაღლეს სასწავლებელში; ხშირია შემთხვევა, როდესაც პერსონალი მუშაობს 2-3 უმაღლეს სასწავლებელში. შესაბამისად, უსდ-ს სტუდენტური კონტინგენტის გაზრდის შემთხვევაში აუცილებლად დადგება აკადემიური და მოწვეული პერსონალის სამუშაო დატვირთვის გაზრდის აუცილებლობა; ასეთ შემთხვევაში კი იქმნება საშიშროება, რომ აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს გაზრდილი დატვირთვის პირობებში გაუჭირდება ეფექტური სწავლა-სწავლების პროცესის ხელშეწყობა. მეორე მხრივ, შეიქმნება ახალი კადრის მოზიდვის აუცილებლობა, რაც არანაკლებ პრობლემურია, რადგან უსდ-ს ადმინისტრაციასთან გასაუბრებისა თუ არსებული პრაქტიკის კვლევის შედეგად არ დადასტურდა, რომ უსდ-ს გააჩნია ახალი აკადემიური პერსონალის მოზიდვის კონკრეტული პოლიტიკა, ხედვა თუ სტრატეგია ან მოცემულ ეტაპზე გადადგმული აქვს ქმედითი ნაბიჯები. როგორც ზემოთ აღინიშნა, ვიზიტის მსვლელობისას უსდ-მ წარმოადგინა მხოლოდ ერთი განაცხადი ადმინისტრაციული პერსონალის ვაკანსიაზე.

სტუდენტური კონტინგენტის 3000-მდე გაზრდის შემთხვევაში უსდ გეგმავს 2000 ადგილი გამოყოს სამედიცინო ფაკულტეტის საგანმანათლებლო პროგრამებზე. შესაბამისად, დგება ახალი აკადემიური და ადმინისტრაციული კადრის მოზიდვის აუცილებლობა. აკადემიურ პერსონალთან დაკავშირებით უნდა აღინიშნოს, რომ ისინი უნდა აკმაყოფილებდნენ სხვადასხვა მოთხოვნას და სათანადოდ უნდა ფლობდნენ ინგლისურ ენას, რადგან სამედიცინო ფაკულტეტის საგანმანათლებლო პროგრამების ძირითადად გათვლილია უცხოელი სტუდენტებისათვის. საქართველოში არსებული მდგომარეობის შესაბამისად, საკმაოდ დიდი სირთულე იქნება საჭირო რაოდენობის ინგლისურის სათანადოდ მცოდნე აკადემიური პერსონალის მოძიება და მოზიდვა. გასაუბრებაზე უსდ-ს წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ თუ შესაბამისი რაოდენობის ადგილობრივ კადრს ვერ მოიძიებენ, პროგრამის განხორციელებაში ჩართავენ უცხოელ აკადემიურ პერსონალს. თუმცა, ვიზიტის დროისათვის უსდ-ს არ გააჩნდა როგორც ადგილობრივი კადრის მოზიდვის, ისე უცხოელი აკადემიური პერსონალის მოძიების კონკრეტული გეგმა და ფინანსური გათვლები.

რეკომენდაციები:

- ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური უნდა გახდეს უფრო ფუნქციური; იგი ჩართული უნდა იყოს როგორც ადმინისტრაციული, ასევე აკადემიური/მოწვეული პერსონალის მართვის პროცესში;
- ადამიანური რესურსების სამსახური ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან ერთად აქტიურად უნდა იყოს ჩართული ადამიანური რესურსების შეფასების პროცესში;
- ადამიანური რესურსების სამსახურმა აქტიურად უნდა უხელმძღვანელოს უსდ-ს პერსონალის მართვის პოლიტიკის შემუშავებისა და დანერგვის პროცესს; მან უნდა შეიმუშაოს და დანერგოს უსდ-ს პერსონალის, განსაკუთრებით კი, აკადემიური პერსონალის მოზიდვის, მათი შენარჩუნებისა და პროფესიული განვითარების პოლიტიკა და პრაქტიკა;
- უსდ-მ უნდა შეიმუშაოს პერსონალის შეფასების და უკუკავშირის ერთიანი, ეფექტური სისტემა;
- დაწესებულებამ უნდა გაზარდოს ფაკულტეტებზე დასაქმებული, როგორც აკადემიური, ასევე ადმინისტრაციული პერსონალის რაოდენობა.

რჩევები:

- სასურველია, უსდ-მ უზრუნველყოს, აკადემიური პერსონალის უკეთ გაცნობიერება აკადემიური პერსონალის აფილირების პროცესის, მოთხოვნებისა და პრივილეგიების კუთხით; შესაბამისად, აფილირების პოლიტიკა უნდა გახდეს უფრო ქმედითი და შინაარსიანი.

დასტურდება:

- სასწავლო უნივერსიტეტის დებულება;
- აფილირების წესი;
- თანამშრომლების კმაყოფილების კვლევა;
- შრომის ხელშეკრულება (ნიმუში);
- აკადემიური ხელშეკრულება (ნიმუში);
- ადამიანური რესუსრების მართვა (ადამიანური რესურსების მარეგულირებელი დოკუმენტი);
- ადმინისტრაციულ, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან ინტერვიუებით.

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, უსრუნველყოფს სტუდენტების მაქსიმალურ ინფორმირებას, ახორციელებს მრავალფეროვან ღონისძიებებს და ხელს უწყობს სტუდენტების ჩართულობას ამ ღონისძებებში. სტუდენტთა მხარდამჭერი ღონისძიებების გასაუმჯობესებლად უსდ ითვალისწინებს სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგებს.

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

არსებული მდგომარეობა: უსდ-ს გააჩნია სტუდენტის სტატუსის შეჩერების და შეწყვეტის მექანიზმები, რომლებიც აღწერილია შესაბამის დოკუმენტაციაში. უსდ-ში ტარდება სტუდენტების მხარდაჭერის ღონისძიებები, ჩატარებულია სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების კმაყოფილების კვლევა; უსდ-ს გააზრებული აქვს სტუდენტების მხარდაჭერის აუცილებლობა დასაქმების კუთხით და ცალკეულ შემთხვევებში დასტურდება, რომ სასწავლო უნივერსიტეტმა სტუდენტს ხელი შეუწყო დასაქმებაში. ასევე, არის სტუდენტების ფინანსური წახალისების პოლიტიკა, სწავლის საფასურიდან გათავისუფლება, ექსტრაკურიკულური აქტივობების დაფინანსება და ხელშეწყობა.

უსდ-ს გააჩნია სტუდენტთა უფლებების დაცვის მექანიზმები, მათ შორის გამოცდის შედეგის ან პერსონალის საქმიანობასთან დაკავშირებულ საჩივრებზე საქმის წარმოების მექანიზმები, რაც დეტალურად არის აღწერილი ეთიკის კოდექსში. ვიზიტისას წარმოდგენილი იქნა სტუდენტის მიერ შეტანილი მხოლოდ ერთი საჩივარი გამოცდის შედეგთან დაკავშირებით. ხოლო რაც შეეხება პერსონალის საქმიანობასთან დაკავშირებულ საჩივრებს, როგორც ხელმძღვანელობამ და სტუდენტებმა განმარტეს, მსგავს შემთხვევებს იშვიათად ჰქონდა ადგილი და ასეთ დროს სტუდენტები თავიანთ უკმაყოფილებას ადმინისტრაციასთან უშუალო გასაუბრებით აფიქსირებდნენ.

გასაუმჯობესებელი ასპექტები: ვიზიტის დროს ექსპერტებმა უსდ-ის ხელმძღვანელობას სთხოვეს განემარტათ, უსდ-ს აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტების რაოდენობა რატომ აჭარბებდა უსდ-თვის 2016 წლის 13 დეკემბრის №30 გადაწყვეტილებით დადგენილ ზღვრულ რაოდენობას. უსდ-ის ხელმძღვანელების თქმით, სტატუსშეჩერებულ სტუდენტთა გარკვეულმა ნაწილმა სტატუსი აღიდგინა და სწორედ ეს იყო აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტების რაოდენობის გადაჭარბების მიზეზი, რაც შესაბამისობაში არ მოდის უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისგან მიღებულ ინფორმაციასთან, რომლის მიხედვითაც აღნიშნული გადაჭარბების მიზეზს წარმოადგენდა იანვრის და თებერვლის თვეებში სტუდენტთა ჩარიცხვა კვოტის გადაჭარბებით, რაც წარმოადგენს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის №99/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის დებულების" 33-ე მუხლის მე-4 პუნქტის დარღვევას (დეტალებისთვის იხილეთ პარაგრაფი "ფაქტობრივი ინფორმაცია დაწესებულების შესახებ").

უსდ-ს ხელმძღვანელებმა ასევე აღნიშნეს, რომ სტუდენტების გარკვეულ რაოდენობას ჰქონდა ფინანსური დავალიანება, მაგრამ, კეთილი ნებიდან გამომდინარე, თავდაპირველად ამ სტუდენტებს სტატუსს არ უჩერებდნენ. შემდგომში კი, როგორც ექსპერტებისთვის იქნა ნათქვამი, დავალიანების მქონე სტუდენტების რაოდენობა მნიშვნელოვნად გაიზარდა და უსდ ფინანსური პრობლემების საშიშროების წინაშე დადგა, ამიტომ ხელმძღვანელობა გარკვეული რაოდენობის სტუდენტებს უჩერებდა სტატუსს და ახორციელებდა დაახლოებით იმავე რაოდენობის ახალი სტუდენტის ჩარიცხვას (პირობითად, სტატუსის შეჩერება 100 სტუდენტისთვის და 100 ახალი სტუდენტის მიღება). მათი თქმით, ამ გადაწყვეტილებების

მიღება არსებული კვოტის და კანონმდებლობის ფარგლებში ხდებოდა, რაც არ შეესაბამება ფაქტობრივ მონაცემებს.

5.2. სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები

არსებული მდგომარეობა: უსდ-ში სტუდენტებისთვის შექმნილია კონსულტირების საშუალებები როგორც სასწავლო პროცესის დაგეგმვასთან და აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესებასთან, ასევე – კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით. ვიზიტისას დადასტურდა, რომ არსებული პერსონალი ახერხებს სტუდენტთა ამჟამინდელი რაოდენობისთვის სათანადო მომსახურების გაწევას. უსდ-ში მოქმედებს მექანიზმები საერთაშორისო თუ ადგილობრივ სამეცნიერო-საგანმანათლებლო ღონისძიებებში სტუდენტების ჩართვის უზრუნველსაყოფად. უსდ ხშირად ახორციელებს სხვადასხვა სახის ექსტრაკურიკულურ აქტივობებს (სპორტული, სახელოვნებო, გასართობი და შემეცნებითი აქტივობები), რომლებშიც სტუდენტების ჩართულობა გაცილებით მაღალია.

უსდ-ში მოქმედებს სწავლის საფასურის გადახდის მოქნილი მექანიზმები, რომლებით სარგებლობა შეუძლია ყველა სტუდენტს, მათ შორის დაბალი სოციო-ეკონომიკური სტატუსის მქონეთაც.

გასაუმჯობესებელი ასპექტები: ინტერვიუების დროს გამოიკვეთა, რომ სასწავლო უნივერსიტეტში ეფექტურად ვერ ხორციელდება ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავება. საჭიროა შესაბამისი მექანიზმების დახვეწა და პრაქტიკაში დანერგვა, რისი აუცილებლობაც კიდევ უფრო მოიმატებს სტუდენტთა კონტინგენტის გაზრდის შემთხვევაში.

მიუხედავად იმისა, რომ უსდ-ში ფორმალურად გაწერილია და მოქმედებს საერთაშორისო თუ ადგილობრივ ღონისძიებებში სტუდენტების ჩართვის მექანიზმები, ვიზიტისას გამოიკვეთა მსგავსი ღონისძიებების მიმართ სტუდენტების ნაკლები ინფორმირებულობა და შესაბამისად ნაკლები ჩართულობა. სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან ინტერვიუს შედეგად დადგინდა, რომ სტუდენტებს აქვთ ძალიან მწირი ინფორმაცია საერთაშორისო გაცვლით პროგრამებთან და საერთაშორისო მობილობის შესაძლებლობებთან დაკავშირებით; მართალია, საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურთან ინტერვიუზე გამოიკვეთა, რომ უსდ გეგმავს ამ მიმართულებით გააქტიურებას, მაგრამ მოცემულ ეტაპზე სტუდენტთა ინფორმირებულობისა და შესაბამისად აქტიურობის ხარისხი დაბალია.

უსდ-ში ფუნქციონირებს კარიერული მხარდაჭერის სერვისი - უნდა აღინიშნოს, რომ ადგილობრივ სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა მომსახურებისა და კარიერული დაგეგმვის მენეჯერმა გასაუბრებისას აღნიშნა, რომ 1 თვის დანიშნული იყო აღნიშნულ პოზიციაზე და ამ ეტაპზე მიმდინარეობდა უსდ-ს კურსდამთავრებულთა დასაქმების კვლევა.

რეკომენდაციები:

- სტუდენტის სტატუსის მოპოვების/შეჩერების წესები უნდა იყოს გამჭვირვალე და სამართლიანი და შეესაბამებოდეს მოქმედ კანონმდებლობას.

რჩევები:

- მიზანშეწონილია ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების უფრო ეფექტური პრაქტიკის შექმნა და დანერგვა, რისი საჭიროებაც კიდევ უფრო მოიმატებს სტუდენტთა კონტინგენტის გაზრდის შემთხვევაში;
- სასურველია საერთაშორისო პროექტების მიმართ სტუდენტების ინფორმირებულობის დონის ასამაღლებელი უფრო ეფექტური მეთოდების შემუშავება, რაც ხელს შეუწყობს სასწავლო პროცესის ინტერნაციონალიზაციას;
- სტუდენტთა კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში სასურველია გაიზარდოს ადმინისტრაციაში უშუალოდ სტუდენტებთან ურთიერთობაზე პასუხისმგებელი პერსონალის რაოდენობა, რათა არ შემცირდეს კონსულტირების სერვისების ეფექტურობა.

დასტურდება:

- ინტერვიუს შედეგები;
- ცენტრის რეესტრის სამმართველოსგან მიღებული ინფორმაცია;
- უსდ-ს ვებ-გვერდი;
- კარიერული მხარდაჭერის სერვისები;
- საერთაშორისო ურთიერთობის სამსახურის ანგარიში.

6. კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

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

6.1. კვლევითი საქმიანობა

არსებული მდგომარეობა: სასწავლო უნივერსიტეტის ბიუჯეტში გამოყოფილია პუნქტი კვლევისა და სამეცნიერო მუშაობის წახალისებისათვის; ტარდება სამეცნიერო კონფერენციები; უსდ-ს შემუშავებული აქვს კვლევის დაფინანსების წესი; ასევე, შემუშავებულია პლაგიატის თავიდან აცილების წესი და მექანიზმები; სასწავლო უნივერსიტეტმა შეიძიანა პლაგიატის გამოსავლენი ელექტრონული პლატფორმა - Turn-it-in; კვლევითი საქმიანობის ხელშეწყობის მიზნით უსდ-ში შექმნილია ორი კვლევითი ცენტრი სამართლისა და მედიცინის მიმართულებით. განიხილება Erasmus+-ში ჩართვის ინიციატივა და ამ მიზნით მომზადებულია 8 საგანმანათლებლო პროგრამა.

გასაუმჯობესებელი ასპექტები: მიუხედავად იმისა, რომ სასწავლო უნივერსიტეტის ბიუჯეტში გათვალისწინებულია კვლევის ფინანსური ხელშეწყობა და განვითარება, ასევე შექმნილია ორი კვლევითი ცენტრი, ამ ეტაპზე არ არის გადადგმული ქმედითი ნაბიჯები კვლევის განვითარების თვალსაზრისით. სტრატეგიული მიმართულებების დოკუმენტში ნათლად არ არის ჩამოყალიბებული, რომელი დისციპლინების კვლევის ხელშეწყობა და

განვითარება იგეგმება. არ არის განსაზღვრული კვლევის მიზნები და ამოცანები და არ არის შემუშავებული ეტაპობრივი განვითარების გეგმა.

6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია

არსებული მდგომარეობა: უსდ-ში არსებობს სწავლებისა და კვლევის ინტეგრირების აუცილებლობის კონკრეტული ხედვა, რაც ასახულია კიდეც უსდ-ს მისიაში. ამ სტრატეგიული ხედვის ხელშეწყობისათვის უსდ-ს ბიუჯეტში გამოყოფილია ცალკე კომპონენტები: ადგილობრივი და სამეცნიერო კონფერენციების ორგანიზება (210 000 ლარი), სამეცნიერო ცენტრების მიზნობრივი დაფინანსება (200 000 ლარი) და აკადემიური პერსონალის განვითარების ხელშეწყობა (200 000 ლარი).

გასაუმჯობესებელი ასპექტები: უსდ აქტიურობს სამეცნიერო კონფერენციების ორგანიზების, აკადემიური პერსონალის კვლევის ხელშეწყობისა და მათი პროფესიული განვითარების მიმართულებით. მიუხედავად ამისა, მოცემულ კვლევითი ცენტრები არ არიან აქტიურები და არ ახორციელებენ კონკრეტულ კვლევით პროექტებს. კვლევისა და პუბლიკაციების ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით მოცემულ ეტაპზე არ არის საერთო ინსტიტუციური მიდგომა და კონკრეტული ინიციატივები; თუმცა ადმინისტრაციულ და აკადემიურ პერსონალთან ინტერვიუს დროს დადასტურდა, რომ აკადემიური პერსონალი სარგებლობს უსდ-ს ბიუჯეტში გათვალისწინებული აკადემიური პერსონალის საერთაშორისო კონფერენციებზე გამგზავრებისათვის გამოყოფილი დაფინანსებით, ასევე უსდ-ს მიერ ორგანიზებულ კონფერენციაში ჩართული არიან საერთაშორისო მონაწილეებიც, მაგრამ მოცემულ ეტაპზე ეს არ არის საკმარისი კვლევის ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით.

6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება

არსებული მდგომარეობა: უსდ-ს შემუშავებული აქვს პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების წესი, რომელიც არეგულირებს უსდ-ს პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის შეფასების პროცესს. მოცემული წესი მიზნად ისახავს აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის ხელშეწყობას და კვლევების მოცულობისა და ხარისხის გაზრდას.

გასაუმჯობესებელი ასპექტები: აუცილებელია კვლევის შეფასების მექანიზმების განვითარება. მართალია უსდ-ს შემუშავებული აქვს "პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების წესი", თუმცა ამ დოკუმენტის შესაბამისად აკადემიური პერსონალის შეფასება ამ ეტაპზე განხორციელებული არ არის. უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ მედიცინის ფაკულტეტზე წარმოდგენილია 8 კვლევითი იდეა (ბიოქიმიისა და ფიზიოლოგიის მიმართულებით), რომელიც საჭიროებს დაწესებულების მიერ შემუშავებულ ფორმატში მოქცევას დაფინანსების მიზნით შემდგომი მსვლელობისთვის. აღსანიშნავია ისიც, რომ უსდ ადასტურებს კვლევით პროექტებში სტუდენტთა ჩართვის ვალდებულებას, თუმცა საგანმანათლებლო პროგრამებში კვლევის ინტეგრირების შესახებ ცალსახა ხედვა, ჩამოყალიბებული სტრატეგია პერსონალთან გასაუბრების პროცესში არ გამოიკვეთა. სტუდენტთა ჩართულობა სავარაუდოდ ექსტრაკურიკულური აქტივობის სახით იქნება შესაძლებელი, რადგან ყველა სტუდენტისთვის კვლევითი აქტივობის უზრუნველყოფა მოითხოვს ძალიან დიდ

მატერიალურ რესურსს, მით უფრო რთული იქნება ეს პროცესი სტუდენტთა გაზრდილი კონტინგენტის პირობებში.

რეკომენდაციები:

- აუცილებელია საბოლოო დაზუსტებულ სტრატეგიული გეგმის დოკუმენტში კვლევის მიმართულებებისა და პრიორიტეტების განსაზღვრა უსდ-ს აკადემიური პერსონალის გამოცდილებისა და სასწავლო უნივერსიტეტის ფინანსური შესაძლებლობების შესაბამისად;
- უსდ-მ უნდა შეიმუშაოს და პრაქტიკაში განახორციელოს აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის შეფასების ქმედითი მექანიზმები.

რჩევები:

- სასურველია კვლევითი ცენტრების საქმიანობის ხელშეწყობა და გააქტიურება, განსაკუთრებით საერთაშორისო პროექტების მიმართულებით.

დასტურდება:

- პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების წესი;
- აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალთან ინტერვიუებით.

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

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

7.1. მატერიალური რესურსი

არსებული მდგომარეობა: უსდ-ს საკუთრებაში აქვს ორი ახლადგარემონტებული, 5-5 სართულიანი, საგანმანათლებლო პროცესის სრულყოფილად განხორციელებისთვის საჭირო ინვენტარითა და ტექნიკით აღჭურვილი კორპუსი, სასწავლო უნივერსიტეტს აქვს გამართული ინფრასტრუქტურა და გარემო მაქსიმალურად მორგებულია სტუდენტების საჭიროებებზე. შექმნილია სათანადო პირობები როგორც სალექციო, ასევე სასემინარო მუშაობისათვის; ასევე, სამედიცინო ფაკულტეტის პროგრამებისათვის აუცილებელი პრაქტიკული სამუშაო ოთახები და ლაბორატორიები.

გასაუმჯობესებელი ასპექტები: უნდა აღინიშნოს, რომ ამ ეტაპზე შენობებში ადაპტირებული გარემო შშმ პირებისთვის სრულყოფილად არ არის უზრუნველყოფილი. სასწავლო უნივერსიტეტის წარმომადგენლებთან ინტერვიუს დროს დადგინდა, რომ იგეგმება ორივე ნაგებობაზე ლიფტების მიშენება, რისთვისაც 1 შენობაზე დაწყებულია ლიფტის მოწყობის სამუშაოები, ხოლო მეორე შენობისთვის უსდ ელის ქ. თბილისი მერიის თანხმობას.

7.2. საბიბლიოთეკო რესურსები

არსებული მდგომარეობა: უსდ-ს მის მფლობელობაში მქონე ორივე კორპუსში სტუდენტებისა და ლექტორებისათვის მოწყობილი აქვს ბიბლიოთეკა; უსდ-მ განახორციელა კონკრეტული ღონისძიებები ბიბლიოთეკის ფუნქციონირების გაუმჯობესები მიზნით: მოხდა სტრუქტურული ცვლილებები, შეიცვალა ხელმძღვანელი, ჩატარდა მკითხველთა ბარათების მონიტორინგი და შეიქმნა ნუმერაციის ახალი სისტემა, დაიწყო მკითხველების ელექტრონული რეგისტრაცია, გაიზარდა წიგნადი ფონდი, მიმდინარეობს ფონდში არსებული ელექტრონული წიგნების მიბმა ბიბიოთეკის ელექტრონულ პროგრამასთან. შეძენილია ელექტრონული სამეცნიერო მონაცემთა ბაზა EBSCO და eIFL.

გასაუმჯობესებელი ასპექტები: ბიბლიოთეკაში არსებული სახელმძღვანელოები საჭიროებს განახლებას; აუცილებელია წიგნადი ფონდის ახალია გამოცემებით შევსება. აუცილებელია სილაბუსით გათვალისწინებული ძირითადი სახელმძღვანელოების რაოდენობის გაზრდა, რადგან უმეტეს შემთხვევაში არის მხოლოდ 1-2 ეგზემპლარი, რაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სტუდენტების კონტინგენტის გაზრდის პირობებში. ასევე, ბიბლიოთეკაში უკვე არსებულ ეტაპზე არის სივრცის პრობლემა სტუდენტებისათვის, რაც გაზრდილი კონტინგენტის პირობებში მეტ სირთულეს გამოიწვევს, თუმცა სასწავლო უნივერსიტეტი გეგმავს მშენებლობას და სივრცის გაზრდას.

7.3. საინფორმაციო რესურსი

არსებული მდგომარეობა: უსდ-ში შექმნლია ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა, მოწყობილია კომპიუტერული ლაბორატორიები. ხორციელდება მონაცემთა დაცვა ვირტუალურ სივრცეში. ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა სტაბილურად არის ხელმისაწვდომი სტუდენტებისა და პერსონალისათვის. უწყვეტ ელექტომომარაგებას უზრუნველყოფს გენერატორი.

გასაუმჯობესებელი ასპექტები: მოცემულ ეტაპზე უსდ-ს მთელს საინფორმაციო სისტემას ემსახურება მხოლოდ ერთი სერვერი; მიუხედავად იმისა, რომ უსდ მუდმივად ახორციელებს ინფორაცის შენახვას ვირტუალურ სივრცეში, ერთი სერვერის პირობებში სისტემის ეფექტური ფუნქციონირება და ინფორმაციის შენახვა რისკის წინაშე დგება და სერვერის დაზიანების შემთხვევაში არის ინფორმაციის დაკარგვის საშიშროება.

7.4. ფინანსური რესურსი

არსებული მდგომარეობა: უსდ-მ წარმოადგინა 2018 წლის დაზუსტებული ბიუჯეტი, ასევე 2017 წლის ბალანსი, ვიზიტის შედეგად დადგინდა, რომ სასწავლო უნივერსიტეტს შემუშავებული და დამტკიცებული აქვს წლიური ბიუჯეტი, რომელიც მტკიცდება რექტორის ბრძანებით ყოველწლიურად და იგი ითვალისწინებს უსდ-ს ადმინისტრირების ყველა ასპექტს: შემოსავლები, ხელფასი, სესხის ფინანსური უზრუნველყოფა, კაპიტალიზებული ხარჯი, სტუდენტური და აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო აქტივობა, სარეკლამო ხასიათის აქტივობა, სასწავლო პროცესის უზრუნველყოფა, ადმინისტრაციული ხარჯი, საანგარიშგებო პერიოდის მოგება.

უსდ-მ ვიზიტის დროს წარმოადგინა 2018 წლის დაზუსტებული ბიუჯეტი, ასევე 2017 წლის ბალანსი; ვიზიტის შედეგად დადგინდა, რომ სასწავლო უნივერსიტეტს შემუშავებული და დამტკიცებული აქვს წლიური ბიუჯეტი, რომელიც მტკიცდება რექტორის ბრძანებით ყოველწლიურად.

გასაუმჯობესებელი ასპექტები: სასწავლო უნივერსიტეტში გამოიკვეთა ბიუჯეტის შედგენის პროცესის სრულყოფის საჭიროება და სხვა სტრუქტურული ერთეულების ჩართულობის ნაკლებობა. ბიუჯეტირების პროცესი იმართება ზემოდან ქვემოთ მიმართულებით - ფინანსური სამსახური სტრუქტურულ ერთეულებს აწვდის ბიუჯეტს და სტრუქტურული ერთეულები მიწოდებული ბიუჯეტის შესაბამისად გეგმავენ აქტივობებს; შესაბამისად, სტრუქტურული ერთეულები სრულყოფილად არ მონაწილეობენ ბიუჯეტის დაგეგმვის პროცესში. ასევე, მათ არ აქვთ ინფორმაცია წლის განმავლობაში მათთვის გამოყოფილი ბიუჯეტის შესრულების მდგომარეობის შესახებ, შესაბამისად, სტრუქტურულ ერთეულებს არ გააჩნიათ საკმარისი ინფორმაცია, რათა დაგეგმონ მიმდინარე ან სამომავლო ინიციატივები.

ასევე, სასწავლო უნივერსიტეტში ბოლო წლებში არ ჩატარებულა გარე აუდიტი, მისი ფინანსური მართვის სისტემის სრულყოფის და რისკების გამოკვეთის მიზნით, შესაბამისად არ არსებობს დამოუკიდებელი აუდიტორის ანგარიში.

ორგანიზაციის ბალანსის მიხედვით, 2017 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, უსდ-ს მიღებული აქვს ავანსად 8,4 მლნ ლარი, იმ უცხოელი სტუდენტებისგან, რომლებსაც მართალია საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის მიერ მინიჭებული აქვთ სწავლის უფლება, მაგრამ ამ ეტაპზე რექტორის ბრძანებით უსდ-ში ჩარიცხული არ არიან ვაკანტური ადგილების არარსებობის გამო. სასწავლო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ინფორმაციით აღნიშნული სტუდენტების ნაწილის ჩარიცხვა განხორციელდა დაწესებულებაში ვაკანტური ადგილების შესაბამისად, ხოლო დანარჩენ ნაწილზე განხორციელდა გადახდილი საფასურის უკან დაბრუნება.

2017 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით ორგანიზაციას უკვე აქვს სესხი 5,547,000 ლარის ოდენობით. თუმცა ბიუჯეტში ასახულია მხოლოდ სესხის პროცენტის გადახდისთვის საჭირო სახსრები, ხოლო ე.წ. ძირის დაფარვასთან დაკავშირებით ბიუჯეტში არაფერია ასახული.

ინფრასტრუქტურისა და ფინანსური დაგეგმვის სამსახურებს არ აქვთ ინფორმაცია დაგეგმილი ინფრასტრუქტურული პროექტების შესახებ. ასევე, არ აქვთ დეტალური ინფორმაცია დაგეგმილი კონტინგენტის გაზრდის ინიციატივასთან დაკავშირებულ დეტალებზე და სრულფასოვნად არ არიან ჩართულები დაგეგმვის პროცესში. სასწავლო უნივერსიტეტში არ არსებობს რეგულაცია თუ რა მინიმალური რაოდენობის სტუდენტების მიღების შემდგომ აპირებს/ახორციელებს უნივერსიტეტი სასწავლო ჯგუფის გახსნას, რათა დაწესებულებამ ფინანსური დანაკარგი არ მიიღოს და პოტენციურ სტუდენტთა მხრიდან უკმაყოფილება არ წარმოიშვას.

რეკომენდაციები:

- უსდ-მ უნდა დახვეწოს ბიუჯეტირების პროცესი, რათა დაგეგმვის პროცესში ჩართული იყოს შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულები, რათა საკუთარი საქმიანობის შესაბამისად თავად შეეძლოთ პრიორიტეტების ასახვა ბიუჯეტში;
- აუცილებელია სტრუქტურული ერთეულების ინფორმირების მექანიზმის შემუშავება, რათა მათ ჰქონდეთ ინფორმაცია წლის განმავლობაში ბიუჯეტის შესრულების მდგომარეობაზე.

რჩევები:

- სასურველია ფინანსური და ინფრასტრუქტურის სამსახურის მეტი ინფორმირება ინფრასტრუქტურულ პროექტებთან და ინიციატივებთან დაკავშირებით, რათა ისინიც სრულფასოვნად და ეფექტურად ჩაერთონ დაგეგმვისა და სტრატეგიული განვითარების პროცესში, რაც კონტინგენტის დაგეგმარების პროცესის სრულყოფისთვის აუცილებელია.

დასტურდება:

- 2018 წლის ფინანსური გეგმის პაკეტი;
- ინტერვიუ ფინანსური აღრიცხვისა და მართვის სამსახურთან;
- ინტერვიუ სასწავლო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციასთან.