



განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

აკაკი წერეთლის სახელობის უნივერსიტეტის ავტორიზაციის ექსპერტთა დასკვნა

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: ენდი გიბსი, ხარისხის უზრუნველყოფის დამოუკიდებელი ექსპერტი, გაერთიანებული სამეფო (ბრიტანეთი)

თანა-თავმჯდომარე: პროფესორი ოლვინ ვესტვუდი, ქვინ მერი, ლონდონის უნივერსიტეტი, გაერთიანებული სამეფო

ბ-ნი ლევან ცაგარელი (წევრი), ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

ქ-ნი ნინო ჩიხლაძე (წევრი)

ბ-ნი თორნიკე გურული (წევრი), შრომის ბაზრის წარმომადგენელი

ქ-ნი ქეთევან კოტეტიშვილი (წევრი)

ქ-ნი ქეთევანი კანკავა (სტუდენტი-წევრი)

თბილისი
2018

ავტორიზაციის ანგარიშის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულებაზე

აკაკი წერეთლის უნივერსიტეტი ამჟამად არსებული სახით რამდენიმე ორგანიზაციის შერწყმის შედეგად ჩამოყალიბდა: ა.წერეთლისა და ნიკო მუსხელიშვილის ქუთაისის ტექნიკური უნივერსიტეტები გაერთიანდნენ 2006 წელს, ხოლო 2010 წელს მას შეუერთდა სოხუმის სუბტროპიკული უნივერსიტეტი. ამჟამად არსებული გეგმის მიხედვით, 2019 წელს აწსუ-ს უნდა შეერწყას კინოსა და თეატრის უნივერსიტეტი. აწსუ განათლების ყველაზე მსხვილი მიმწოდებელია რეგიონში, რომელიც მსურველებს სთავაზობს ბაკალავრის, მაგისტრის და დოქტორის აკადემიურ ხარისხს უნივერსიტეტის ცხრა ფაკულტეტზე:

- ბიზნესის, სამართლისა და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი;
- ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტი;
- ზუსტ და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტი;
- პედაგოგიური ფაკულტეტი (რომელიც, აგრეთვე, უზრუნველყოფს მასწავლებელთა მომზადების პროგრამებს);
- სამედიცინო ფაკულტეტი;
- საინჟინრო ტექნიკური ფაკულტეტი;
- საინჟინრო ტექნოლოგიური ფაკულტეტი;
- აგრარული ფაკულტეტი;
- საზღვაო სატრანსპორტო ფაკულტეტი.

აწსუ ახორციელებს სწავლებას ქართულ და ინგლისურ ენებზე. ზოგიერთი პროგრამა ქართულთან ერთად, ისწავლება ევროპულ ენებზეც, მაგ: მედიცინა, ფარმაცია, ლიდერობა და მენეჯმენტი უმაღლეს განათლებაში.

ავტორიზაციის ჯგუფის ვიზიტის დროს აწსუ-ს კოლეგებთან გასაუბრებისას გაირკვა, რომ ისინი გაცნობიერებულნი არიან უმაღლეს განათლებაში დაწყებული საკითხების - ინტერნაციონალიზაციის, თანასწორობისა და მრავალფეროვნების თაობაზე. ამ ეტაპზე, ისინი ახორციელებენ ინვესტირებას გაცვლით პროგრამებში, მაგალითად: ერაზმუს+ -ში, რასაც ადასტურებს უკვე არსებული 60 პროგრამა. გეოგრაფიული მდებარეობის გათვალისწინებით, უნივერსიტეტი ცდილობს თანამშრომლობის დამყარებას სამხერთ და სამხრეთ-აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნების უნივერსიტეტებთან. მაღალია ენთუზიაზმი გარე თანამშრომლობის არეალის გაფართოებასთან დაკავშირებით ერთობლივი და გაცვლითი პროგრამებისა და უცხოელი პროფესორების, აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების მოზიდვის უზრუნველსაყოფად.

არსებობს კვლევაზე ფოკუსირებული კურიკულუმების დღის წესრიგის შედგენის ვალდებულება, რომელსაც გაუძღვებიან აკადემიური პერსონალი და დოქტორანტები. უნივერსიტეტის ადმინისტრაციაში მუდმივად იზრდება ინვესტირება ამ ინიციატივების მხარდასაჭერად და სტრატეგიულად უკავშირდება

შესაბამისი დისციპლინების აკადემიურ მოთხოვნებს. ამ წამოწყების მხარდასაჭერად, ასევე, აშკარაა მნიშვნელოვანი ინვესტიცია სასწავლო რესურსებსა და მონაცემთა ბაზებში.

უნივერსიტეტმა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის ჩამოსაყალიბებლად და ბოლო თორმეტი თვის განმავლობაში შექმნა ან განაახლა პროცედურების დიდი ნაწილი. პროცესი უკვე დაწყებულია შიდა გამოკითხვებითა და მონიტორინგით და მათ საფუძველზე უნივერსიტეტმა ნამდვილად მოახერხა ამ ანგარიშში წამოჭრილი საკითხების უმრავლესობის იდენტიფიცირება. ამ ასპექტში, უნივერსიტეტი კარგად იცნობს საკუთარ თავს და იმ გამოწვევებს, რაც ელოდება მომავალში. ამ საკითხთაგან გამონაკლისს არც შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის შემდგომი განხორციელება და გაძლიერება წარმოადგენს.

საავტორიზაციო ვიზიტის მოკლე მიმოხილვა

საერთაშორისო და ადგილობრივი ექსპერტების გუნდი, საქართველოს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის სახელით, ეწვია აწსუ-ს კოლეგებთან, სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან გასაუბრებების ჩატარებისა და ცენტრის სტანდარტებთან შესაბამისობის დონის დადგენის მიზნით. გამოიკითხა შემდეგი დაინტერესებული მხარეები:

- აწსუ-ს მმართველი გუნდი - რექტორი, პრორექტორი და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი;
- აწსუ-ს თვითშეფასების ანგარიშის მომზადებაზე პასუხისმგებელი გუნდი;
- აკადემიური საბჭოს წევრები;
- შემდეგი სამსახურების თანამშრომლები:
 - ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური;
 - საერთაშორისო ურთიერთობებისა და სტრატეგიული განვითარების სამსახური;
 - სასწავლო პროცესის მართვის სამსახური;
 - ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური;
 - იურიდიული სამსახური;
 - უწყვეტი განათლების ცენტრი;
 - ბიბლიოთეკა და ინფორმაციული ტექნოლოგიების უზრუნველყოფის სამსახური;
 - ფინანსური და მატერიალური რესურსების მართვის სამსახური;
 - მარკეტინგის, პროექტებისა და ღონისძიებების მართვის სამსახური;
 - კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდულ საქმეთა ცენტრი;
- დეკანები და ფაკულტეტების ხარისხის უზრუნველყოფის წარმომადგენლები;
- ყველა ფაკულტეტის პროგრამების ხელმძღვანელები;
- ფაკულტეტების აკადემიური, აფილირებული და მოწვეული თანამშრომლები;
- დოქტორანტების ხელმძღვანელები და სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრის წარმომადგენლები;
- ფაკულტეტების სტუდენტები და დოქტორანტები;
- სტუდენტთა თვითმმართველობის წარმომადგენლები;
- აწსუ-ს კურსდამთავრებულები და გარეშე დამსაქმებლები, რომლებიც თანამშრომლობენ აწსუ-სთან.

გარდა დიდძალი ინფორმაციისა, რომელიც მოპოვებულ იქნა ინტერვიუების პროცესში სასარგებლო და კოლეგიალური განხილვების დროს, გუნდს ჰქონდა შესაძლებლობა დაეთვალაწიერებინა სასწავლო ინფრასტრუქტურა და გადაეხედა სამაგისტრო და სადოქტორო ნაშრომების/დისერტაციების ნიმუშებისათვის.

სტანდარტებთან უსდ-ს შესაბამისობის მიმოხილვა

რეკომენდაციების შეჯამება

- გადახედეთ მისიის განაცხადს და შექმენით დიფერენცირებული ვერსია, რომელიც შიდა და გარე დაინტერესებულ პირებს მიაწოდებს ინფორმაციას უნივერსიტეტის გამორჩეული როლის შესახებ.
- ყურადღება გაამახვილეთ ქმედებათა გაზომვად შედეგებზე, რაც სტრატეგიული გეგმის უფრო ეფექტური მონიტორინგის საშუალებას მოგცემთ.
- ასახეთ და პრიორიტეტების მიხედვით დაალაგეთ მათი საქმიანობები რესურსების მაქსიმალურად გამოყენებისა და მათი რეპუტაციის ზრდის მიზნით უცხოური თანამშრომლობის მოსაზიდად და მდგრადობის კრიტიკული საფუძვლის შესაქმნელად.
- უზრუნველყავით სტრატეგიული გეგმის მონიტორინგის გაძლიერება.
- ჩართეთ უცხოელი სტუდენტები თვითმმართველობაში.
- მხარი დაუჭირეთ კურსდამთავრებულთა დასაქმებას და ჩართეთ ეს უნივერსიტეტის სტრუქტურაში.
- ჩართეთ სტუდენტთა კარიერული განვითარების სამსახური მართვაში.
- გადახედეთ საუნივერსიტეტო გამოკითხვების მეთოდოლოგიას.
- უზრუნველყავით ყველა შესაბამისი თანამშრომლის მიერ შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის გამოკითხვების/შედეგების გათვალისწინება.
- უზრუნველყავით ხარისხის ციკლის სრულყოფა სამოქმედო გეგმების შემუშავებით და ფაკულტეტების/სტრუქტურული ერთეულების დონეზე განხორციელებით.
- მენეჯმენტის დახმარებით გააგრძლეთ შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის თანამშრომელთა განვითარება და უზრუნველყავით თანამშრომელთა ტრენინგი.
- გააუმჯობესეთ და შეაფასეთ სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის მექანიზმები.
- უზრუნველყავით განსაზღვრული და კონკრეტული აკადემიური პერსონალის ეთიკისა და კეთილსინდისიერების კოდექსთან დაკავშირებულ კომიტეტების დასაკომპლექტებლად, რათა უზრუნველყოთ აწსუ-ს სამედიცინო და ჯანდაცვის ფაკულტეტების კურსდამთავრებულთა პროფესიონალიზმი..
- გაზარდეთ ინფორმირებულობის ხარისხი პლაგიატის გამოვლენის მექანიზმების თაობაზე.
- გაზარდეთ ინფორმირებულობის ხარისხი ეთიკის კომიტეტის მუშაობის შესახებ.

- უნივერსიტეტის „მთავარი გამოწვევების“ საპასუხოდ უზრუნველყავით საგანმანათლებლო პროგრამების მოდიფიკაციისა და განახლების პროცესის პარალელური მიმდინარეობა ყველა პროგრამისთვის, მაგ: მუდმივად ცვალებადი გარემოს მოთხოვნების გათვალისწინებით.
- ეფექტური ანგარიშების წარმოების გზით, განსაკუთრებით, სტუდენტთა უფლებების დაცვის სფეროში, უზრუნველყავით ხარისხის ციკლის დასრულება და მტკიცებულებებით გამაგრება.
- უცხო ენების სწავლება და განსაკუთრებით, მათი მოცულობა და ხანგრძლივობა, უნდა შეესაბამებოდეს ენების ზოგად ევროპულ ჩარჩოს (CEFR). სასურველი (დამოუკიდებელი მომხმარებელი - B2) დონის მისაღწევად აუცილებელი კუმულაციური საათების რაოდენობის გათვალისწინებით, უცხო ენების კურსების ფორმატი და მოცულობა, ისევე როგორც მათი ხანგრძლივობა, საჭიროა გაიზარდოს.
- ჩამოაყალიბეთ სტუდენტთა აკადემიურ საკითხებზე კონსულტაციებით (პრეზენტაციები, ნაშრომები, კვლევითი გეგმები, სხვა საკითხები) უზრუნველყოფის სისტემა (მათ შორის - შესაძლებლობები).
- ინფორმაცია თანამშრომელთა კონკურსების შესახებ (მათ შორის, ინფორმაცია მოწვეული თანამშრომლების დასაქმების კრიტერიუმების შესახებ) განათავსეთ არა მარტო უნივერსიტეტის ვებ-გვერდსა და გაზეთში, არამედ უნივერსიტეტის გარეთაც.
- პერსონალის მოქნილობისათვის დაფიქრდით მოწვეული პერსონალის მაღალ ციფრებზე და რაციონალური მენეჯმენტის საჭიროებაზე.
- გააუმჯობესეთ დაჯილდოებისა და წახალისების სისტემა.
- გააუმჯობესეთ პერსონალის განვითარების სისტემა.
- ჩამოაყალიბეთ სტატუსის შეჩერების შემთხვევების რაოდენობის კონტროლის, ანალიზისა და შემცირების საშუალებები.
- გამოავლინეთ და გამოასწორეთ სტუდენტთა სტატუსის შეჩერების მიზეზები და შედეგები.
- სრულყავით დატვირთვის საათები და გაითვალისწინეთ მეთოდური საქმიანობისთვის აუცილებელი დრო. დატვირთვის საერთო საათები უნდა მოიცავდეს, ასევე, პროფესორების საქმიანობას ადმინისტრაციულ ან საწარმოო თანამდებობებზე.
- უზრუნველყავით, რომ ინფორმაცია სადოქტორო პროგრამის პოზიციებისა და ჩარიცხვის პროსედურების შესახებ უფრო ფართოდ იქნას გავრცელებული უფრო მეტი კანდიდატის მოზიდვისა და კონკურენციის შექმნის მიზნით.
- საერთაშორისო სტუდენტების მოზიდვის სურვილის გათვალისწინებით, ჩამოაყალიბეთ სტრუქტურირებული მიდგომა მათთან კომუნიკაციის დასამყარებლად.
- სტუდენტთა სტატუსის შეჩერების დონე აღიარებულ უნდა იქნას პრობლემად და რეკომენდებულია, რომ ჩამოყალიბდეს მისი კონტროლის, ანალიზისა და შემცირების სისტემა.

- პროგრამის დახურვის შემთხვევებში სტუდენტთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინება ნათლად, ფაქტებით უნდა დადასტურებოდეს.
- სტუდენტთა მხარდაჭერის პროცედურებს მეტი დახმარება და პროაქტიურობა ესაჭიროებათ.
- საერთაშორისო სტუდენტების კონტიგენტი უნდა ჩაერთოს საუნივერსიტეტო ცხოვრების ყველა ასპექტში, მათ შორის გადაწყვეტილების მიმღები ორგანოების მუშაობაში.
- საჭიროა სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემის აქტიურად დაინერგვა და სტუდენტთა აკადემიური მიღწევების მონიტორინგის, ასევე, მონიტორინგის შედეგებზე რეაგირების უზრუნველყოფა.
- საჭიროა სტუდენტთა თვითმმართველობის მისიის გადახედვა და მისი სათანადო აღქმა ყველა დაინტერესებული მხარის მიერ.
- უზრუნველყავით კვლევის განვითარების პროცესის მონიტორინგი მისი ეფექტური განხორციელებისა და არსებული სიტუაციის გამოსწორების მიზნით.
- ჩამოაყალიბეთ რეგულაციები რიგი სადოქტორო პროგრამების გაუქმებასთან დაკავშირებით.
- წახალისეთ აკადემიური პერსონალი და სტუდენტები გაიუმჯობესონ უცხო ენების ფლობის უნარები, რათა მიეცეთ საშუალება ჩაერთონ საერთაშორისო კვლევებში და ქონდეთ უცხოურ ჟურნალებში ნაშრომების გამოქვეყნების შესაძლებლობა.
- უნივერსიტეტმა უნდა შეიმუშავოს წინადადება კვლევების მიმართულების განსაზღვრის მიზნით.
- ჩართეთ უფრო მეტი აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალი, სტუდენტები კვლევების განვითარებაში და გაითვალისწინეთ მათი ინტერესი ინგლისური ენის შესწავლაში.
- გადახედეთ უცხოურ უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობის მემორანდუმებს და ფოკუსირდით უფრო მეტად აქტიურ თანამშრომლობაზე, ვიდრე მემორანდუმების რიცხვზე, განსაკუთრებით, სამეცნიერო-კვლევითი თანამშრომლობის მიმართულებით.
- სამეცნიერო პერსონალის შეფასების მიზნით უნივერსიტეტმა უნდა ჩამოაყალიბოს კონკრეტული რეგულაციები.
- უნივერსიტეტმა უნდა ჩამოაყალიბოს კონკრეტული რეგულაცია ახალგაზრდა მკვლევარებისა და დოქტორანტი სტუდენტების სამეცნიერო პროექტებსა და საერთაშორისო მობილობაში ჩართულობასთან დაკავშირებით.
- განავითარეთ ენობრივი უნარები მკვლევართა ჯგუფებში.
- უნივერსიტეტმა უნდა შეიმუშავოს სტრატეგია, რომელსაც მალე (შესაძლოა, დაახლოებით 1-2 წელიწადში) ექნება საშუალება შეაფასოს კვლევითი საქმიანობები და განახორციელოს კვლევითი საქმიანობების ინტერნაციონალიზაცია.

- უზრუნველყავით უწყვეტი ინვესტიციები მატერიალურ რესურსებში.
- გაითვალისწინეთ სპეციალური საჭიროების მქონე სტუდენტებისთვის ყველა ადგილის ხელმისაწვდომობის საკითხი.
- უზრუნველყავით, რომ უნივერსიტეტის შენობები საკმარისად იყოს ვენტილირებული.
- უნდა გაიზარდოს კომპიუტერებით აღჭურვილი ობიექტების რიცხვი, რათა უფრო მეტი სტუდენტი იყოს უზრუნველყოფილი უფასო საინფორმაციო რესურსებზე ხელმისაწვდომობით.
- აწსუ-მ უნდა უზრუნველყოს მისი პოლიტიკის გამჭვირვალობა სტრუქტურული ერთეულების ანგარიშების ვებ-გვერდზე განთავსებით.
- აწსუ-მ უნდა დანერგოს ფინანსური ანალიზის სისტემა, მომგებიან და ხარჯვით ცენტრებზე შემოსავლებისა და ხარჯების გადანაწილების მიზნით.
- ასევე, ეფექტური გადაწყვეტილებების მისაღებად განახორციელოს ფინანსურ მართვასა და ანგარიშგებაში შემოსავლიანობის ანალიზის გამჭვირვალობის დემონსტრირება.

რჩევების შეჯამება

- მოაქციეთ კურსდამთავრებულებთან კომუნიკაციის პასუხისმგებლობა ერთ ფუნქციურ ერთეულში.
- საგანმანათლებლო პროგრამები (რეგულირებადი პროგრამების გარდა) ისე უნდა შემუშავდეს, რომ სტუდენტს ჰქონდეს მაინორის არჩევის შეაძლებლობა.
- საბაკალავრო პროგრამების მაინორთა რიცხვი შესაძლოა გაიზარდოს და შეთავაზებულ იქნას იმგვარად, რომ სტუდენტებმა ენთუზიაზმით შეარჩიონ ისინი.
- გირჩევთ, რომ სტუდენტთა აკადემიური თავისუფლების უზრუნველყოფის მიზნით გაზარდოთ საგანმანათლებლო პროგრამების არა-სავალდებულო კომპონენტების რიცხვი.
- დაბეჯითებით გირჩევთ, რომ სამეცნიერო-კვლევითი უნარების განვითარების მიზნით შეამციროთ საკონტაქტო საათების რაოდენობა.
- გაზარდეთ პროგრამების პრაქტიკული კომპონენტების რიცხვი, რომელთა მიზანია გამოყენებითი სფეროების სპეციალისტების ინსტრუქტაჟი.
- გირჩევთ, რომ შეფასების სისტემა გახადოთ უფრო პლურალისტური და მრავალფეროვანი თითოეული კურსის ინდივიდუალური საჭიროებების შესაბამისად.
- ერთობ სასურველია გაიზარდოს ობიექტურად სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდის-OSCE -გამომცდელთა რიცხვი. საჭიროა OSCE -გამომცდელთა ტრენინგი ამ ტიპის შეფასებაში, რათა უზრუნველყოფილი იყოს პროცესის სანდოობა და ვალიდურობა.
- გადახედეთ მედიკოს სტუდენტთა შეფასებას (უნარები, ცოდნა და პროფესიული ქცევა), რათა უზრუნველყოთ მათი კომპეტენტურობა პრაქტიკული საქმიანობის განსახორციელებლად.

- გააუმჯობესეთ აკადემიური პერსონალისა და მოწვეული პერსონალის შეფარდება, განსაკუთრებით მედიცინის ფაკულტეტზე.
- გაითვალისწინეთ საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკა, როგორც პოტენციური სამიზნე კრიტერიუმი პერსონალის თანაფარდობისთვის.
- გადახედეთ აწსუ-ს აუდიტისა და მეთვალყურეობის სისტემას სტუდენტთა სტატუსთან მიმართებაში (რეგისტრირებული და შეჩერებული), რათა არ დაუშვათ მათი „დაკარგვა“.
- განსაზღვრეთ სტუდენტთა ინსტრუქტაჟზე პასუხისმგებელი სტრუქტურა, რომელიც მათ გააცნობს უფლებებსა და მოვალეობებს და მონიტორინგს გაუწევს მუშაობას, ასევე ამ ინტერვენციების შედეგებს.
- ადმინისტრაციული საკითხებისა და სტუდენტთა პრეტენზიების მოსაგვარებლად ჩამოაყალიბეთ და განახორციელოთ მკაფიო მექანიზმები.
- ჩამოაყალიბეთ კურიკულუმებსა და სწავლის შედეგებში დასაქმებისთვის საჭირო უნარ-ჩვევები, რათა უზრუნველყოთ სტუდენტთა დახმარება კარიერულ განვითარებაში.
- მათ შორისა, ზოგადი „რბილი უნარები“, მაგ, კომუნიკაციაში და პროფესიულ დამოკიდებულებებსა და ქცევაში, რაც სტუდენტს უნდა გამოადგეს ცხოვრებაში და დასაქმებაში.
- სასარგებლო იქნება სტუდენტთა ჩართვა აკადემიურ საბჭოში.
- სტუდენტთა კარიერული დაგეგმვის ხელშეწყობის მიზნით, უზრუნველყავით კურსდამთავრებულების ჩართვა სტუდენტების დასახმარებლად, რათა გაიგონ რა ვალდებულებები და სამუშაო აღწერილობა აქვს ყოველი პროგრამის კურსდამთავრებულს სხვადასხვა სამუშაოზე.
- სასურველია მენდელის პროგრამის გამოყენება (<https://www.mendeley.com/>), რაც აუცილებელია დოქტორანტი სტუდენტებისა და სამეცნიერო-კვლევითი პერსონალისთვის სხვადასხვა პროექტებში წარმატებული მონაწილეობის მისაღებად.
- მეტი გარკვეულობა კვლევის მოლოდინებთან დაკავშირებით, არა მხოლოდ პროექტის მეთოდოლოგიაზე, არამედ ტრენინგი შემდეგ საკითხებში: ა) კვლევის შეკითხვის ჩამოყალიბება, ბ) როგორ შეიძლება ვუპასუხოთ კვლევის შეკითხვას, გ) მონაცემთა ეფექტური ანალიზის კომპეტენციის მეთოდოლოგიები.
- უნდა გაიზარდოს ინფორმირებულობის დონე კვლევის თანამედროვე მეთოდების შესახებ და მათი განხორციელება კვლევით პრაქტიკაში. კვლევითი მეთოდების გამოყენების მონიტორინგი შესაძლოა ძალიან სასარგებლო იყოს ამ კუთხით.
- ამდენად, ფაკულტეტის განვითარებისთვის საჭიროა მკვლევარებმა განავითარონ მათი უნარები კვლევის შეკითხვის დასმაში, ყველაზე შესაბამის მეთოდოლოგიაზე გადაწყვეტილების მიღებაში და ექსპერიმენტულ დიზაინში კვლევის შეკითხვაზე პასუხის გასაცემად, შემდეგ, მონაცემთა ანალიზისთვის გამოყენებულ მეთოდებში.
- საჭიროა პორტალი e-learning გახდეს სწავლებისა და შეფასების ძირითადი ხელსაწყო და კურსების მხოლოდ 20% არ იყოს მასში ჩართული და არ მუშაობდეს მხოლოდ ტესტირების რეჟიმში.

- ვებ-საიტი უფრო გამოსადეგი უნდა გახდეს უცხოელი სტუდენტებისათვის და მიაწოდოს მათ მეტი ინფორმაცია ინგლისურ ენაზე.
- საჭიროა დეკანების უფრო მეტი ავტონომია ბიუჯეტირებისა და აქტივობების საკითხებში.

საუკეთესო პრაქტიკის შეჯამება

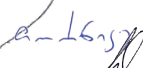
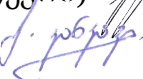
- კოლეგების დასწრება - ლექციებზე და სასწავლო სესიებზე კოლეგების დაკვირვება შემუშავებულია სწავლების უნარებისა და სწავლების მეთოდების განვითარების მიზნით.
- მენტორობა - უფროსკურსელები დახმარებას უწევენ მათ ახალგაზრდა კოლეგებს ყველა სახის საგანმანათლებლო პროცედურებთან დაკავშირებული საკითხების მოგვარებაში, მათ შორის პროფესიულ ორიენტაციაში. უნივერსიტეტის კონტიგენტის ყველა სემინტი კმაყოფილია. მენტორები ანაზღაურების გარეშე მუშაობენ, მაგრამ მათ აქვთ გარკვეული პრივილეგიები სხვა საკითხებში.
- ინვესტირება კლინიკური უნარების ლაბორატორიაში და მასთან დაკავშირებულ ტუტორებში სამედიცინო ფაკულტეტის სტუდენტებისათვის სიმულირებული პრაქტიკის დროს უნარების შესაძენად, ვიდრე კლინიკურ ობიექტებში გაივლიან პრაქტიკაზე დაფუძნებულ სწავლებას.

სარჩევი

	სტანდარტი	შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
1.	უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება	☐	☒	☐	☐
1.1	უსდ-ს მისია	☐	☒	☐	☐
1.2	სტრატეგიული განვითარება	☐	☒	☐	☐
2.	უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა და მენეჯმენტი	☐	☒	☐	☐
2.1	ორგანიზაციული სტრუქტურა და მენეჯმენტი	☐	☒	☐	☐
2.2	შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები	☐	☒	☐	☐
2.3	ეთიკისა და პატიოსნების პრინციპების დაცვა	☐	☐	☒	☐
3.	საგანმანათლებლო პროგრამები	☐	☒	☐	☐
3.1	საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება	☐	☒	☐	☐
3.2	საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი	☐	☒	☐	☐
3.3	სწავლის შედეგების შეფასება	☐	☒	☐	☐
4	უსდ-ს პერსონალი	☐	☒	☐	☐
4.1.	პერსონალის მართვა	☐	☒	☐	☐
4.2.	აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა	☐	☒	☐	☐
5	სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ლონისძიებები	☐	☒	☐	☐
5.1.	სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, ცვლილებისა და განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა უფლებები	☐	☒	☐	☐
5.2	სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები	☐	☐	☒	☐

6	კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა	☐	☐	☒	☐
6.1.	კვლევითი საქმიანობა	☐	☐	☒	☐
6.2.	კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია	☐	☐	☒	☐
6.3.	კვლევითი საქმიანობის შეფასება	☐	☐	☒	☐
7	მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები	☐	☒	☐	☐
7.1	მატერიალური რესურსები	☐	☒	☐	☐
7.2.	საბიბლიოთეკო რესურსები	☒	☐	☐	☐
7.3	საინფორმაციო რესურსები	☐	☒	☐	☐
7.4	ფინანსური რესურსები	☐	☒	☐	☐

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. ენდი გიბსი (თავმჯდომარე) 
2. ოლვინ ვესტვუდი (თანათავმჯდომარე) 
3. ლევან ცაგარელი (წევრი) 
4. ნინო ჩიხლაძე (წევრი) 
5. თორნიკე გურული (წევრი) 
6. ქეთევან კოტეტიშვილი (წევრი) 
7. ქეთევანი კანკავა (წევრი) 

ავტორიზაციის მაძიებელი უსდ-ს შესაბამისობა ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან

1. უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

1.1 უსდ-ს მისია

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

სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი

უნივერსიტეტს გააჩნია მისიის განაცხადი, რომელიც შეიცვალა და განახლდა ბოლო თორმეტი თვის განმავლობაში. მისიის განაცხადი აღწერს მის მიზნებს და მხარდაჭერილია რვა პრინციპით. მისიის განაცხადი, თავისთავად, ადეკვატურია, მაგრამ უფრო ზოგადია და არ აღწერს გამორჩეულ, რეგიონული მნიშვნელობის როლს და მის რელევანტურობას ადგილობრივ რეგიონთან. უფრო შორს რომ წავიდეთ, ვინაიდან უნივერსიტეტი ესწრაფვის ადგილის დამკვიდრებას საერთაშორისო ბაზარზე, გამოსადეგი იქნებოდა თავის უფრო მკაფიო დიფერენცირება. სხვა ასპექტებში, მისია ყურადღებას ამახვილებს ცოდნის შექმნაზე, პერსონალურ განვითარებაზე, ცოდნის შექმნასა და გავრცელებაზე. მაგალითად, თუ უნივერსიტეტის როლი რეგიონულ განვითარებაში იქნებოდა უფრო მეტად ხაზგასმული, ეს დაეხმარებოდა კავშირებისა და პარტნიორობის საფუძვლის ჩაყრაში რეგიონულ უნივერსიტეტებთან საერთაშორისო დონეზე.

მისიის განაცხადი გაზიარებულია უნივერსიტეტის საზოგადოების მიერ მოქმედების, საქმიანობისა და განვითარების მხარდასაჭერად. ვინაიდან მისიის განაცხადი ზოგადია, შეიძლება ითქვას, რომ თითქმის ყველა ქმედება, საქმიანობა ან განვითარება შეესატყვისება მისიას. უფრო გამორჩეული და დიფერენცირებული მისიის განაცხადი ხელს შეუწყობდა ადგილობრივი და საერთაშორისო მისიების დაკავშირებას და შესაძლებელს გახდიდა უფრო მიზნობრივი სტრატეგიული გეგმის შემუშავებას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

თვითშეფასების ანგარიში

უნივერსიტეტის მისიის განაცხადი

სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები

გასაუბრებები

რეკომენდაციები:

გადახედეთ მისიის განაცხადს და შექმენით განსხვავებული ვერსია, რომელიც შიდა და გარე დაინტერესებულ პირებს მიაწოდებდა ინფორმაციას უნივერსიტეტის გამორჩეული როლის შესახებ.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
1.2 სტრატეგიული განვითარება • უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების გეგმა (შვიდწლიანი) და სამოქმედო გეგმა (სამწლიანი). • უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას ინსტიტუციაში დაგროვილ ცოდნას, ხელს უწყობს მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლების პრინციპის განხორციელებას. • უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.
სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი უნივერსიტეტს აქვს კარგად მომზადებული, კარგად წარმოდგენილი და ღირებული სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები. ისინი შესაბამისობაშია დროის პერიოდთან და მკაფიოდ განსაზღვრავს ვინ არის პასუხისმგებელი მოქმედებაზე. იქ არის სამიზნეები და შესრულების ინდიკატორები, თუმცა ზოგიერთი მათგანი არ არის გაზომვადი, მაგრამ მიღწევადია. მაგალითად, სტრატეგიული გეგმა აღნიშნავს: „უნივერსიტეტის მიზნებიდან გამომდინარე უნდა შემუშავდეს და განხორციელდეს პერსონალის განვითარების პერიოდული გეგმები, რომელიც დაფუძნებული იქნება შეფასების სისტემაზე“. სამოქმედო გეგმა აღნიშნავს, რომ „შემუშავდება და ჩამოყალიბდება პერსონალის პროფესიული განვითარების სისტემა“. შესრულების ინდიკატორია: „პერსონალის პროფესიული განვითარების პერიოდული გეგმების სისტემის შემუშავების აღწერის დოკუმენტის ანალიზი.“ გუნდს მიაჩნია, რომ სტრატეგიული გეგმა და მასთან დაკავშირებული ქმედებები კარგადაა გააზრებული, თუმცა ამ ქმედებების გაზომვად შედეგებზე ყურადღების გამახვილება საშუალებას მოგცემდათ უფრო ეფექტურად განგებორციელებინათ სტრატეგიული გეგმის მონიტორინგი. უნივერსიტეტმა უკვე დაიწყო საფუძვლის შექმნა, რაზეც ააგებს თავის სტრატეგიას მნიშვნელოვანი ინვესტიციებით ინფრასტრუქტურაში, ფუნქციური დეპარტამენტების რეორგანიზებით, შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის შექმნით, ბიბლიოთეკითა და საინფორმაციო ტექნოლოგიებით. ბევრი აქტივობა უფრო მეტს მოითხოვს. მაგალითად, ინტერნაციონალიზაციის მიმართულება უფრო მეტ უცხოელ სტუდენტს, მეტ მობილობას, მეტ ერთობლივ

პროგრამას და პროექტს, მეტ უცხოელ პერსონალს და მეტ საერთაშორისო კვლევას მოითხოვს. ამავე დროს, ეს შესაძლოა კარგი დასაწყისი იმის გასაგებად, თუ რომელი ბაზარია უფრო სიცოცხლისუნარიანი საშუალო და გრძელვადიან პერსპექტივაში, თუმცა სტრატეგია, რომლის სამიზნეც ყველა ეს აქტივობაა ყველა ქვეყანაში იქნება ეკონომიურად არასტაბილური. ჩვენი რჩევაა მომავალი ნაბიჯი გადაიდგას აქტივობების პრიორიტეტიზაციისაკენ უფრო კონკრეტული სამიზნეების იდენტიფიკაციისათვის, პირველ რიგში, იმის გარკვევით, თუ რომელია მსგავსი და რომელი კონკურენტი უნივერსიტეტები. გარკვეულწილად, ეს პროცესი უკვე მიმდინარეობს და ბალტიის უნივერსიტეტებთან კავშირის მაგალითი, რომლებიც მსგავს რეფორმებს ახორციელებენ, ამას ადასტურებს.

პასუხისმგებლობების გადანაწილება აისახება თანამონაწილეობით პროცესში, რომელმაც აქტიურად ჩართო მთელი პერსონალი გეგმების შემუშავებაში და ხელი შეუწყო გაზიარებასა და საკუთრებას.

როგორც 1.1-ში აღინიშნა, უნივერსიტეტი ჩართულია რეგიონის სოციალურ, ეკონომიკურ და კულტურულ საქმიანობაში და საზოგადოებისთვის ჰაბსა და საყრდენ წერტილს წარმოადგენს.

გეგმების მონიტორინგი გათვალისწინებულია, თუმცა ჯერ საწყის ეტაპზე და ბევრი ახალი თემა ჯერ არ არის მასში შეტანილი.

თვითშეფასების ანგარიშში მოცემული წინადადება ეწინააღმდეგება აწსუ-ს მულტიდისციპლინურ ბუნებას:

„2017 წლიდან ყველა ფაკულტეტმა ჩამოაყალიბა ფაკულტეტის სამეცნიერო პროფილი, რომელშიც ფაკულტეტის მთავარი სამეცნიერო-კვლევითი მიმართულებები და ქვე-მიმართულებები განსაზღვრულია ფაკულტეტის ადამიანური და მატერიალური რესურსების გათვალისწინებით“ აწსუ, თვითშეფასების ანგარიშში, გვ.3

იმის გათვალისწინებით, რომ არსებობს სოციალური მეცნიერები, სამართალი, ჰუმანიტარული მეცნიერებები, ჩვენ გირჩევდით სიფრთხილეს და ყველა მკვლევარის პროფესიონალიზმის სფეროების აღიარებასაც, უნივერსიტეტის დისციპლინების ფართო სპექტრის გათვალისწინებით, და არა მხოლოდ მეცნიერებების. აწსუ-ს ფინანსური სტაბილურობისა და პროგრესისთვის, აწსუ-მ უნდა ასახოს და პრიორიტეტი მიანიჭოს იმ აქტივობებს, რომელიც რესურსების სწორი გამოყენებით აამაღლებს მის რეპუტაციას უცხოური თანამშრომლობისა და ინვესტიციების მოსაპოვებლად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში (SER)
- ანგარიშთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია, მოწოდებული აწსუ-ს მიერ.
- აწსუ-ს თანამშრომლებთან და დაინტერესებულ პირებთან გასაუბრებები

რეკომენდაციები:

- ყურადღება გაამახვილეთ ქმედებათა გაზომვად შედეგებზე, რაც სტრატეგიული გეგმის უფრო ეფექტური მონიტორინგის საშუალებას მოგცემთ.

• ასახეთ და პრიორიტეტების მიხედვით დაალაგეთ მათი საქმიანობები რესურსების მაქსიმალურად გამოყენებისა და მათი რეპუტაციის ზრდის მიზნით, უცხოური თანამშრომლობის მოსაზიდად და მდგრადობის კრიტიკული საფუძვლის შესაქმნელად.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

2. უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა ითვალისწინებს საგანმანათლებლო სივრცეში არსებულ საუკეთესო პრაქტიკას, რაც გულისხმობს მართვისა და ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტურ გამოყენებას მართვის პროცესში. აღნიშნული მიდგომა უზრუნველყოფს სტრატეგიული გეგმის განხორციელებას, ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის ინტეგრირებას მართვის პროცესში და ხელს უწყობს დაწესებულებაში კეთილსინდისიერებისა და ეთიკური პრინციპების დამკვიდრებას.

2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

- უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს სტრატეგიულ გეგმაში არწერილი მიზნებისა და აქტივობების განხორციელებას.
- უსდ-ს მენეჯმენტის არჩევა/დანიშვნის პროცედურები გამჭვირვალეა, სამართლიანი და შესაბამისობაშია კანონმდებლობასთან.
- უსდ-ს ხელმძღვანელობა/მენეჯმენტი უზრუნველყოფს ინსტიტუციის საქმიანობის ეფექტურ მართვას.
- უსდ-ს მისიისა და მიზნების გათვალისწინებით, უსდ-ს ხელმძღვანელობა ხელს უწყობს საერთაშორისო თანამშრომლობას და ინტერნაციონალიზაციის პროცესს.

სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი

ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა და მათი შესაბამისობა სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან აღწერილია თვითშეფასების ანგარიშის 13 გვერდზე. აღწერა მოიცავს უნივერსიტეტის განვითარების ისტორიას, ბოლოდროინდელ ცვლილებებს და მოვლენებს, რომელიც ჯერ კიდევ არ არის შეფასებული და წინადადებებს იმ აქტივობათა განსახორციელებლად, რომლებიც ხელს შეუწყობენ სტრატეგიული გეგმის მიზნების მიღწევას. საერთო ჯამში, საკმაოდ დამაბნეველი განმარტებაა, რომელშიც ავტორიზაციის გუნდს გაუჭირდა მკაფიო ფოკუსის გამოვლენა და რომელიც უნივერსიტეტს მისცემდა საშუალებას დაემტკიცებინა, რომ

რომელიმე პრობლემური საკითხი მოგვარდებოდა დაგეგმილი მომავალი აქტივობებით. ამ მიზნით, სასურველია გადახედოთ გეგმების მსვლელობას თორმეტი თვის ჭრილში და ნათლად დაინახოთ, როგორ განხორციელდა დაგეგმილი ცვლილებები და რა გავლენა მოახდინეს მათ სტრატეგიული გეგმის მიზნებზე. გუნდმა დაასკვნა, რომ დაგეგმილია გარკვეული ცვლილებები სტრატეგიული მიმართულებით უფრო გაბედული აქცენტით ინტერნაციონალიზაციაზე, ერთეულების რესტრუქტურისაცაზე, მათ გაერთიანებასა და დეცენტრალიზაციაზე და ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესებაზე სწავლება/სწავლის თანამედროვე სტანდარტებით უზრუნველსაყოფად. გუნდმა იხილა, რომ ცვლილებები მიმდინარეობს და შთაბეჭდილება მოახდინა ფაქტმა, რომ დაგეგმილი ცვლილებები განხორციელდება სათანადო შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებით (ამაზე უფრო ვრცლად იხილე სექცია 2.2-ში). როგორც ჩანს, სისტემა თვითდინების რეჟიმშია და დარწმუნებით არ შეიძლება ითქვას, რომ ორგანიზაციული სტრუქტურა შეასრულებს იმ მიზნებსა და საქმიანობებს, რაც სტრატეგიული გეგმითაა გაწერილი - თუმცა ეს, შესაძლოა, შეიცვალოს სისტემის აღმასვლასთან და კალაპოტში ჩადგომასთან ერთად. ცხადია, ბუნდოვანია, როგორ შეძლებს ფუნქციური ერთეული, როგორიცაა კვლევითი, მიზნების შესრულებას (იხ. სექცია 6), როგორ მოხდება ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგიის თანხვედრა უნივერსიტეტის რეგიონულ მისიასთან და საკმაოდ გარკვეულადაა განსაზღვრული და დიფერენცირებული კონკრეტული სფეროები და ზრდა (იხ. სექცია 1). გუნდმა მიიჩნია, რომ გეგმები ფოკუსირებულია უფრო მეტ დეცენტრალიზაციაზე და ავტონომიაზე, მაგრამ ვერ ნახა ფაკულტეტების კონკრეტული გეგმები, რომლებიც, როგორც გვითხრეს, შეიქმნა სტუდენტებისა და პერსონალის გამოკითხვებზე დაყრდნობით, ასევე გამოავლინა სფეროები, სადაც მოიკოჭლებს განხორციელება (კარიერული განვითარება) და არის დუბლირებული ფუნქციები (სტუდენტთა მხარდაჭერა). უნივერსიტეტმა გამოიყენა გარე კონსულტანტების დახმარება ადამიანური რესურსებისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სფეროების ცვლილებებისა და განვითარებისთვის, რაც სასარგებლო იქნება ცვლილებების განსახორციელებლად. ამის მსგავსად, უნივერსიტეტის მიერ შემუშავებული მკაფიო სქემა, თუ რომელი თანამშრომელია პასუხისმგებელი თითოეულ აქტივობაზე, ხელს შეუწყობს ანგარიშვალდებულებას განხორციელების უზრუნველყოფის პროცესში. ერთი მხრივ, ნათელია, რომ დაგეგმვა ადეკვატურად განხორციელდა, მაგრამ განხორციელების მიმდინარეობა და მონიტორინგი მეტ ყურადღებას მოითხოვს. ეს მექანიზმები სახეზეა, მაგრამ ჯერ არ არის განხორციელებული და მათი შედეგები გვიჩვენებს, თუ მომავალში რა პროგრესი იქნება მიღწეული.

უნივერსიტეტი არის საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება. უნივერსიტეტი ფუნქციონირებს უნივერსიტეტის წესდებისა და წარმომადგენლობითი საბჭოს მიერ დამტკიცებული რეგულაციების მიხედვით, რასაც ზედამხედველობს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. არჩევისა და დანიშვნის პროცედურების უმეტესობა ხორციელდება გამჭვირვალობისა და სამართლიანობის პრინციპების დაცვით და არჩეული ორგანოები, როგორიცაა აკადემიური საბჭო, სადაც ტარდება დებატები და უმნიშვნელოვანესი საკითხების განხილვა - კარგად ფუნქციონირებენ. გუნდს აფიქრებს სტუდენტთა ჩართულობა არჩევითი ორგანოების მუშაობაში, პირველ რიგში, მათი კონტრიბუციის ბუნებიდან გამომდინარე, რომელიც უფრო

დასუფთავებისა და პრაქტიკულ საკითხებს მოიცავს და არა უფრო სტრატეგიული მნიშვნელობის საკითხებს, რასაც ხშირად შეხვდებით ევროპულ უნივერსიტეტებში. პროგრამების ცვლილებების განხორციელებაში, რასაც უნივერსიტეტი აპირებს, დაინტერესებულმა მხარეებმა, განსაკუთრებით კი სტუდენტებმა, შეიძლება მთავარი როლი ითამაშონ, თუ მათ მხარს დაუჭერენ და მოუსმენენ. მაგალითად, შესაძლოა, კანონმდებლობა არ მოითხოვს სტუდენტთა წარმომადგენლის ჩართვას აკადემიურ საბჭოში, მაგრამ სტუდენტს შეუძლია საინტერესო ნააზრევია და სტიმული მოუტანოს მის აქტივობებს. უნივერსიტეტში ახლადჩამოყალიბებული სტუდენტთა თვითმმართველობა, რომელსაც აქვს სტუდენტთა პარლამენტი. სტუდენტთა პარლამენტი ირჩევს წარმომადგენლებს სხვადასხვა ფაკულტეტების საბჭოებში, თუმცა ჩვენთვის გაურკვეველი დარჩა, რამდენად „უსმენენ სტუდენტებს“ მათი წარმომადგენლობითი როლის განხორციელების დროს. უფრო მეტიც, ვინაიდან უნივერსიტეტი ზრდის საერთაშორისო სტუდენტების კონტიგენტს, აუცილებელია, რომ უცხოელი სტუდენტები ჩარულები იყვნენ გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში; ამჟამად ეს ასე არ ხდება (იხ. სექცია 5). უნივერსიტეტმა წარმოადგინა საქმიანობის უწყვეტობის გეგმა, შესაძლო და პოტენციური რისკების გათვალისწინებით, მაგალითად, ფინანსური დაგეგმვის კუთხით, უნივერსიტეტმა განახორციელა რისკების შეფასება გასული წლის უარყოფითი ფულადი ნაკადის მდგომარეობის გათვალისწინებით და მიმდინარე წელს რისკების შემცირების მიზნით გადავიდა ყოველთვიური ბიუჯეტირების მოდელზე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში (SER)
- აწსუ-ს მიერ მოწოდებული ანგარიშთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია
- აწსუ-ს თანამშრომლებთან და დაინტერესებულ პირებთან გასაუბრერები

რეკომენდაციები:

- უზრუნველყავით სტრატეგიული გეგმის გაძლიერებული მონიტორინგი.
- ჩართეთ უცხოელი სტუდენტები თვითმმართველობაში.
- მხარი დაუჭირეთ კურსდამთავრებულთა მუშაობას და ჩართეთ ისინი უნივერსიტეტის სტრუქტურაში.
- ჩართეთ სტუდენტთა კარიერული განვითარების მომსახურება მენეჯმენტში.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

2.2 შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები

- უსდ-ში ეფექტურად ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები. უსდ-ის ხელმძღვანელობა მუდმივად ზრუნავს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს უსდ-ში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას.
- უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.

სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი

შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესები დანერგვისა და განხორციელების სტადიაშია. უნივერსიტეტმა დახმარება მიიღო გარე შეფასებაში (ავტორიზაცია, აკრედიტაცია, საექსპერტო მომსახურება, სხვა ტიპის თანამშრომლობა), აგრეთვე სხვადასხვა პროექტების (ერაზმუს პლუს, სხვადასხვა ფონდების პროექტები, მოწვეული ექსპერტები, სხვადასხვა ვიზიტები და ტრენინგები) მხარდაჭერა. ნათელია, რომ შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები სახეზეა და გამოიყენება უნივერსიტეტის საქმიანობის შეფასებისა და განვითარებისთვის, ასევე, რესურსების სწორად გადასანაწილებლად, რაც უნივერსიტეტს ეხმარება გადაწყვეტილებების მიღებაში. ასევე ცხადია, რომ საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასებისა და გაუმჯობესებისათვის სახეზეა გარე ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები. ამას ადასტურებს საგანმანათლებლო პოლიტიკისა და მარეგულირებელი დოკუმენტების დანერგვა და განხორციელება ახალი პროგრამების დამტკიცებასთან, შეფასებასა და არსებული პროგრამების გაუმჯობესებასთან დაკავშირებით. ვიზილეთ ამ პროცედურებისა და პოლიტიკის მაგალითები, რომლებიც ფოკუსირებულია პროგრამის გაუმჯობესებასა და შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე, მაგალითად, ტრანსპორტის პროგრამის შემთხვევაში. ახალი პროცედურა, ასევე, იძლევა სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის საშუალებას. არსებული საგანმანათლებლო პროგრამების პროცედურის შემუშავება გამოიყენება აკადემიური და პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასებისა და არსებული პროგრამების განახლება/განვითარებისათვის. ამ მიზნით გამოიყენება სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების ანალიზი და ძირითადი დაინტერესებული მხარეების (სტუდენტი, მასწავლებელი, დამსაქმებელი, კურსდამთავრებული) გამოკითხვათა შედეგები. სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგსა და ანალიზს ახორციელებს შესაბამისი ფაკულტეტის ადმინისტრაცია.

საბოლოოდ, ნათელია, რომ პროცესი დანერგვისა და განვითარების ეტაპზეა და სისტემის გამოყენება და მის მიმართ ნდობის ჩამოყალიბება მოითხოვს უნივერსიტეტის მხრიდან ყურადღებას მრავალ სფეროში. მაგალითად, საუნივერსიტეტო გამოკითხვები პერსონალის მხრიდან არ მიიჩნევა სანდოდ. მეთოდოლოგია აღიქმება ხარვეზიანად და/ან მიიჩნევა რომმ გამოკითხვაში მონაწილე რესპონდენტები არ მიუდგნენ ამ თემას სერიოზულად. მიუხედავად იმისა, რომ გუნდს მიაწოდეს ინფორმაცია, თითქოს ფაკულტეტებმა ამ გამოკითხვებზე დაყრდნობით შეიმუშავეს სამოქმედო გეგმები, ჩვენ ამის მტკიცებულება არ გვინახავს. შესაბამისად, ყურადღება უნდა მიექცეს გამოკითხვების მეთოდოლოგიას, დაიფაროს „თეთრი ლაქები“ ხარისხის უზრუნველყოფაში და მოგვარდეს გამოკითხვებში გამოვლენილი პრობლემები.

უნივერსიტეტი იყენებს თანამედროვე ტექნოლოგიებს პერსონალისა და სტუდენტების აზრის გასაგებად, იყენებს Moodle-ს როგორც კომუნიკაციის

საშუალებას, ელ-დეკანის სისტემას პროგრამების სამართავად, ასევე, შიდა ელ-ფოსტისა და გამოცდების მართვის სისტემებს.

სახეზეა მნიშვნელოვანი პროგრესი მრავალი მიმართულებით. სახეზეა სტუდენტთა წარმომადგენლობა აწსუ-ს მნიშვნელოვან კომიტეტებში და საბჭოებში და დადგენილი სისტემა სტუდენტთა აზრის გასაგებად გამოკითხვების გამოხმაურების სისტემისა და ფოკუს-ჯგუფების სახით. სტუდენტებთან კომუნიკაციისა და მათი შენიშვნების გასათვალისწინებლად გამოიყენება ელექტრონული მექანიზმი, რომელიც წარმატებით ვითარდება 2004 წლის შემდეგ და უფრო ორიენტირებულია დაინტერესებულ პირებზე, ვიდრე მხოლოდ მონაცემთა შეგროვების პროცესზე. ფაქტი, რომ აწსუ-ს ისმენს სტუდენტის ხმას სწავლისა და პირადი საჭიროებების საკითხებთან დაკავშირებით, აღიარებულ იქნა კურსდამთავრებულების მიერ გასაუბრებების დროს. მედიცინის ფაკულტეტის დეკანმა გაგვიზიარა მედიკოს-სტუდენტებთან კომუნიკაციის სხვადასხვა გზები, რაც შეეხება მათ განაწილებასთან დაკავშირებულ სურვილებს სხვადასხვა პარტნიორ ორგანიზაციებში კლინიკური პრაქტიკის გასავლელად. აგრეთვე, მედიცინის ფაკულტეტის აკადემიური პერსონალი კარგად იცნობს ხარისხის სტრატეგიას და დაგეგმვას, სტუდენტთა და პერსონალის გამოკითხვის შედეგებს. შეიცვალა პედაგოგიური პრაქტიკის რიგი საკითხები სტუდენტთა აზრის გათვალისწინების შედეგად, მაგალითად, მეცადინეობის ცხრილი. ეროვნული საკვალიფიკაციო ჩარჩო ტრანსფერულ უნარებთან დაკავშირებით აღიარებულია და მორგებულია დისციპლინებზე. ასევე, სახეზეა არჩევითი კომპონენტების მოქნილობა.

უნივერსიტეტის თანამშრომლებს აქვთ რეგულარული შეხვედრები (ორჯერ წელიწადში) დამსაქმებლებთან და ინფორმაციას ფლობს აკადემიური საბჭო, რათა ამ ფაქტის გათვალისწინებით მოხდეს მოსახლეობის მოთხოვნაზე ორიენტირებული პროგრამების შექმნა. რამდენიმე ადმინისტრაციულმა გუნდმა დაადასტურა, რომ სწავლების „კოლეგების ურთიერთდასწების“ მეთოდი შემოღებულ იქნა ბოლო დროს და მიიჩნევენ, რომ ის დახმარებას უწევს კოლეგებს პედაგოგიური უნარების განვითარებაში, რაც საბოლოოდ სტუდენტების განვითარებას უწყობს ხელს.

საერთო ჯამში, თვითშეფასების ანგარიში, უნივერსიტეტის მენეჯმენტთან გასაუბრება, სტრატეგიული გეგმის შემოწმება გვაჩვენებს, რომ უნივერსიტეტს საღი აზრი აქვს მისი ძლიერი და სუსტი მხარეების შესახებ ფუნქციონირების უმრავლეს სფეროებთან დაკავშირებით. აღსანიშნავია, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელობა ეხლახან შეიცვალა და მიგვაჩნია, რომ ახალ ხელმძღვანელობას მხარდაჭრა ჭირდება ტრენინგებისა და განვითარების კუთხით.

უნივერსიტეტის სამომავლო ხედვა შეეხება სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის სისტემის განვითარებას საუკეთესო პრაქტიკას და PDCA ციკლის გამოყენებას. უნივერსიტეტი თვითშეფასების ანგარიშში აღნიშნავს, რომ სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის მექანიზმი უნდა გაუმჯობესდეს და შეფასდეს PDCA ციკლის მიხედვით. გუნდი ეთანხმება ამ შეფასებას, განსაკუთრებით იმ ფაქტის ფონზე, რომ სტატუს-შეჩერებული სტუდენტების რაოდენობა საკმაოდ მაღალია.

უნივერსიტეტის სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმების მონიტორინგი და შეფასება განხორციელდება წინასწარ განსაზღვრული პროცედურების მიხედვით და ამისთვის გეგმებიც შემუშავებულია, თუმცა პროცესი ჯერ არ დაწყებულია. ვინაიდან უნივერსიტეტს ბევრი ახალი პოლიტიკა, პროცესი და პროცედურა აქვს, ეს

კრიტიკულად მნიშვნელოვანია მისთვის და კარგი გეგმის არსებობა განხორციელების მტკიცებულების არარსებობის ფონზე, ამ ანგარიშის ბევრ რეკომენდაციაშია ასახული.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში (SER)
- ანგარიშთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია, მოწოდებული აწსუ-ს მიერ.
- აწსუ-ს თანამშრომლებთან და დაინტერესებულ პირებთან გასაუბრერები

რეკომენდაციები:

- გადახედეთ საუნივერსიტეტო გამოკითხვების მეთოდოლოგიას.
- უზრუნველყავით ყველა შესაბამისი თანამშრომლის მიერ კვალიფიკაციების საერთაშორისო შეფასების გამოკითხვების/შედეგების დასკვნების გათვალისწინება;
- უზრუნველყავით ხარისხის ციკლის სრულყოფა სამოქმედო გეგმების შემუშავებით და განხორციელებით ფაკულტეტების/სტრუქტურული ერთეულების დონეზე.
- გააგრძელეთ კვალიფიკაციების საერთაშორისო შეფასების თანამშრომელთა დახმარება მენეჯმენტის მიერ და უზრუნველყავით თანამშრომელთა ტრენინგი.
- გააუმჯობესეთ და შეაფასეთ სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის მექანიზმები.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

„კოლეგების ურთიერთდასწრება“ მიჩნეულია კოლეგების პედაგოგიური უნარების განვითარებისა და საბოლოო ჯამში, სტუდენტთა განვითარების მექანიზმად.

შეფასება

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

2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა

- უსდ-ში შემუშავებულია რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვას. აღნიშნული რეგულაციები საჯაროდ ხელმისაწვდომია.
- უსდ-ს დანერგილი აქვს პლაგიატის აღმოჩენისა და თავიდან აცილების მექანიზმები.
- უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.

სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი

უნივერსიტეტს გააჩნია ეთიკის კოდექსი, ასევე აკადემიური კეთილსინდისიერების კოდექსი. უნივერსიტეტში საქმიანობა რეგულირდება ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესებით და სახეზეა პოლიტიკა, წესები და პროცედურები საქმიანობათა სამართავად. ისინი საჯაროდ ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე. აწსუ-

ს აქვს პროფესიონალიზის მოლოდინი მედიცინასა და დაკავშირებულ ჯანდაცვის პროგრამებში, რაც ინტეგრირებულია უნივერსიტეტის ეთიკის კოდექსში. თუმცა, ჩვენთვის გაუგებარი დარჩა, მედიცინის ფაკულტეტის წარმომადგენლების მრჩეველის როლი სტუდენტთა დამოკიდებულებებისა და კონტაქტის ფორმირებაში. პერსიულ პროგრამებში. პერსონალთან განიხილულ იქნა აკადემიური თავისუფლების საკითხი, მაგალითად, „კოლეგების ურთიერთდასწრების“ შემოღებამ გამოიწვია მსჯელობა აკადემიური თავისუფლების შესახებ და გაკეთდა დასკვნა, რომ კოლეგების მიერ ერთმანეთის ლექციებზე დასწრება არ არღვევს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს. ჩამოყალიბებულია ეთიკის კომიტეტი და კარგი იქნებოდა მცირე ხელშეწყობაც, რადგან სტუდენტებს არა აქვს ინფორმაცია ამ კომიტეტის მუშაობის შესახებ. უნივერსიტეტი საქმის კურსშია და აპირებს ამგვარი დახმარების გაწევას.

პლაგიატთან დაკავშირებით უნივერსიტეტს გააჩნია პოლიტიკა, პროცედურები და ამის შესახებ პერსონალისა და სტუდენტების ინფორმირების გზები. აწსუ აგრეთვე ატარებს სემინარებსა და დისკუსიებს ამ საკითხთან დაკავშირებით. არ არის ნათელი, თუ ვინ არის პასუხისმგებელი ამ პოლიტიკის შესახებ დოქტორანტების ინფორმირებაზე. „ალბათ ხელმძღვანელები“- ასეთია დოქტორენტების ხელმძღვანელების პასუხი. ეს საკითხი უნდა გაირკვეს. ერაზმუს პლუსის მიერ დაფინანსებული პროექტის მიხედვით დაგეგმილია პლაგიატის გამოვლენის მეთოდების დანერგვა. გასაუბრებების დროს რესპონდენტებს გაუჭირდათ მაგალითის მოყვანა პლაგიატთან დაკავშირებით, რაც მოწმობს, რომ პლაგიატის გამოვლენის მექანიზმების შესახებ ინფორმაცია არ არის თანაბრად გაზიარებული პედაგოგიურ პერსონალს შორის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში (SER)
- ანგარიშთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია, მოწოდებული აწსუ-ს მიერ.
- აწსუ-ს თანამშრომლებთან და დაინტერესებულ პირებთან გასაუბრებები

რეკომენდაციები:

- უზრუნველყავით განსაზღვრული და კონკრეტული აკადემიური პერსონალის არსებობა ეთიკისა და კეთილსინდისიერების კოდექსთან დაკავშირებულ კომიტეტებში აწსუ-ს სამედიცინო და ჯანდაცვის ფაკულტეტების კურსდამთავრებულთა პროფესიონალიზმის უზრუნველსაყოფად.
- გაზარდეთ ინფორმირებულობის ხარისხი პლაგიატის გამოვლენის მექანიზმების შესახებ;
- გაზარდეთ ინფორმირებულობის ხარისხი ეთიკის კომიტეტის მუშაობის შესახებ.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

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

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

უსდ-ს გააჩნია საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განვითარებისა და გაუქმების პროცედურები. პროგრამის სწავლის შედეგები მკაფიოდაა განსაზღვრული და შეესაბამება ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოს. პროგრამა უზრუნველყოფს მისი მიზნებისა და განზრახული სწავლის შედეგების მიღწევას

3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება

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

სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი

საგანმანათლებლო პროგრამების განახლება და განვითარება („ოპტიმიზაცია და გაერთიანება“) მუდმივად ცვალებადი გარემოს მოთხოვნებთან შესაბამისად (ბაზრის მოთხოვნები, დასაქმება, ინტერნაციონალიზაცია) რჩება უნივერსიტეტის „მთავარ გამოწვევად“ (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 48). უნივერსიტეტი ცდილობს უპასუხოს ამ გამოწვევას საკუთარი შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესებით.

2016 წლიდან უნივერსიტეტი ნერგავს და ავითარებს საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასების სქემას. სქემა ეფუძნებოდა PDCA ციკლს, მოგვიანებით ის გარდაიქმნა სრულმასშტაბიან ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკად, რომელიც მოიცავს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შეფასების და განვითარების პროცედურებს. შედეგად, მოხდა საგანმანათლებლო პროგრამების ოპტიმიზაცია (მაგალითად, გაუქმდა ბევრი სადოქტორო პროგრამა). თუმცა, უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ამბობს, რომ ყველა პროგრამა ერთ დონეზე არ განიცდის პოზიტიურ ცვლილებებსა და განვითარებას. არსებობს გარკვეული პროგრამები, რომლებიც ძალიან სენსიტიურია, და არსებობს პროგრამები, რომლებიც ნაკლებად ეფექტიანად პასუხობენ პრობლემებს, ხოლო ზოგი საერთოდ არ იცავს პროცედურებს. (თვითშეფასების ანგარიში გვ. 47)

პროგრამების ხელმძღვანელების გვარწმუნებენ, რომ ყველა დაინტერესებული მხარე და სტუდენტი ჩართულნი არიან კურიკულუმის შემუშავებაში. მოყვანილ იქნა მაგალითები: სტუდენტების გამოხმაურების გამოყენება პროგრამების შემუშავებაში, კურსდამთავრებულთა ჩართვა პროგრამის შესახებ აზრის გასაგებად, დამსაქმებელთა კომენტარები (შრომის ბაზრის ანალიზი). მაგალითად, ინგლისური ენის კურსი გაიზარდა და კურიკულუმს დაემატა არჩევითი საგნები სტუდენტების აზრის გათვალისწინების შემდეგ, აგრეთვე, დამსაქმებლებისგან მოვისმინეთ, რომ რბილი/დასაქმებისთვის აუცილებელი უნარ-ჩვევები დაემატა ზოგიერთ პროგრამას, მათი გამოხმაურებების შედეგად. დასაქმების მაჩვენებლების მონაცემები ინახება ფაკულტეტის, ზოგ შემთხვევაში კი, პროგრამის დონეზე. ნათელია, პროგრამის დაგეგმვა არის თანამონაწილეობითი პროცესი, რომელსაც უძღვება პროგრამის

ხელმძღვანელი და რომელიც კურიკულუმს აყალიბებს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან თანამშრომლობით. პროცესს შეიძლება ჰქონდეს უფრო თანმიმდევრულად სისტემატიური და დემონსტრაციულად თანამონაწილეობითი მიდგომა ყველა პროგრამასთან მიმართებაში. ამასთან ერთად, შესაძლოა ადგილი ჰქონდეს ფუნქციების გადაფარვას ახლად შექმნილ კურსდამთავრებულთა სტრუქტურულ ერთეულსა და ფაკულტეტების დონეზე დასაქმების მაჩვენებლების მოგროვებას შორის. უნივერსიტეტმა შესაძლოა მოისურვოს ამ პასუხიმგებლობის ერთ სტრუქტურულ ერთეულში თავმოყრა.

მედიცინის პროგრამაში არსებობს სწავლება/სწავლის პრაქტიკაზე - და მტკიცებულებაზე დაფუძნებული მიდგომები, თუმცა ფარმაციის პროგრამის აკადემიური პერსონალი და სტუდენტები უპირატესობას უფრო პრაქტიკაზე-დაფუძნებულ სწავლას ანიჭებენ. უფრო მეტი ყურადღება უნდა მიექცეს უნარების ტრენინგს მედიცინის პროგრამაზე. ამის მთავარი მიზეზია, რომ სტუდენტებმა თავიდანვე მიიღონ ცოდნა, გამოიუმუშავონ ისეთი უნარები და პროფესიული დამოკიდებულება, როგორც მედიცინის პროგრამის კურსდამთავრებულს შეეფერება და არ დაჭირდეთ ამ უნარების მოგვიანებით თავად შეძენა, როდესაც პირველად დაიწყებენ მუშაობას კლინიკურ პოზიციაზე.

საგანმანათლებლო პროგრამების შემოღება, ცვლილება და გაუქმება მტკიცდება აწსუს აკადემიური საბჭოს მიერ საქართველოს უმაღლესი განათლების შესახებ კანონის 21 1 ბ მუხლის შესაბამისად. საგანმანათლებლო პროგრამის ცვლილების ან გაუქმების შემთხვევაში, აწსუ უზრუნველყოფს სტუდენტებს შესაბამისი ინფორმაციით შიდა და გარე მობილობის შესაძლებლობების შესახებ (კონსულტაციები, ვიდეო-ინსტრუქცია) და აძლევს მათ მოდიფიცირებულ პროგრამაზე გადასვლის შესაძლებლობას სწავლის დასასრულებლად. ზემოთხსენებული რამდენიმე სადოქტორო პროგრამის გაუქმებას სწორედ ეს პროცესს მოჰყვა, და მიუხედავად იმისა, რომ, როგორ გვითხრეს, პროცესი დაცული იყო, ამის დამადასტურებელი დოკუმენტი არ იქნა წარმოდგენილი. ეს საკითხი, ასევე, დღის წესრიგში დგას სტუდენტთა უფლებების (სექცია 5) და კვლევის საქმიანობებთან (სექცია 6) მიმართებაში. გუნდმა ეს ახსნა ხარისხის ციკლთან დაკავშირებით დოკუმენტაციის შენახვის ხარვეზით და დაინახა აუცილებელი და საფუძვლიანი სარგებელი სტუდენტებისათვის. ასევე, შემოღებულია ახალი სამედიცინო პროგრამა, მაგრამ ძველი ჯერ კიდევ სახეზეა, მიზეზად დასახელდა მათი შედარება („ჩვენ ვადარებთ“), თუმცა ახალი პროგრამის საჭიროება განისაზღვრა სტუდენტთა 88%-ის მიერ, რომლებიც ამბობდნენ, რომ ძველი პროგრამა არცთუ ისე კარგი იყო. გუნდმა ვერ დაინახა რაიმე სარგებელი ან მტკიცებულება, რატომ უნდა შენარჩუნდეს ძველი პროგრამა.

საერთო ჯამში, უნივერსიტეტს აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგია, რომელიც მონიტორინგიც გარე ხარისხის შეფასების პროცესით ხორციელდება. პროცესი ეფექტურია პრობლემების გამოსავლენად, მაგრამ შედარებით ახალია და უფრო თანმიმდევრულად უნდა იქნას გამოყენებული ყველა ფაკულტეტზე და უნდა შემუშავდეს PDCA (დაგეგმე-განახორციელე-შეამოწმე-იმოქმედე) ციკლის დასრულებისა და შენარჩუნების მტკიცებულება.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში (SER)

• ანგარიშთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია, მოწოდებული აწსუ-ს მიერ. • აწსუ-ს თანამშრომლებთან და დაინტერესებულ პირებთან გასაუბრებები
რეკომენდაციები: • უზრუნველყავით საგანმანათლებლო პროგრამების მოდიფიკაციისა და განახლების პროცესის პარალელური მიმდინარეობა ყველა პროგრამისთვის უნივერსიტეტის „მთავარი გამოწვევების“ საპასუხოდ, მაგ.: მუდმივად ცვალებადი გარემოს მოთხოვნების გათვალისწინების მიზნით. • უზრუნველყავით ხარისხის ციკლის დასრულება და მტკიცებულებებით გამაგრება ეფექტური ანგარიშების წარმოების გზით, განსაკუთრებით, სტუდენტთა უფლებების დაცვის სფეროში.
რჩევები: • მოაქციეთ კურსდამთავრებულებთან კომუნიკაციის პასუხისმგებლობები ერთ ფუნქციურ ერთეულში.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
3.2 საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი
- o პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან. - o ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების მეშვეობით უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული მოთხოვნების, საჭიროებებისა და აკადემიური მომზადების გათვალისწინებას და მათ შეუფერხებელ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროცესში.
სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი აწსუ იცავს მოქმედ კანონმდებლობას და ევროპული კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების სისტემის (ECTS) პრინციპებს საგანმანათლებლო პროგრამის შექმნის დროს, რაც ასახეულია კურიკულუმებში. თუმცა, საგანმანათლებლო პროგრამებში ევროპული კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების სისტემის (ECTS) კრედიტ-ქულებსა და საკონტაქტო საათებს შორის კორელაციის გაგება ხისტია. საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების კურსების უმრავლესობა არის 5- კრედიტიანი და აქვს დატვირთვა 45 (ან 60-ც კი) საათი (ანუ 3-4 საათი კვირაში). დამოუკიდებელი სამუშაოსთვის რჩება მხოლოდ 80 ან 65 (ანუ 5 ან 4 საათი კვირაში) საათი. საკონტაქტო და დამოუკიდებელი საათების ამგვარი გადანაწილება შესაძლოა პრობლემატური იყოს დასაქმებული სტუდენტისთვის, რომელთა რიცხვიც წლიდან წლამდე იზრდება, რასაც შედეგად დასწრების დაბალი მაჩვენებელი მოსდევს და სწავლის შედეგების მიღწევა შეუძლებელი ხდება. ამასთანავე, დამოუკიდებელი სამუშაოსთვის გამოყოფილი საათები არ არის საკმარისი კვლევითი უნარების განსავითარებლად, რაც

შესაძლოა უზრუნველყოფილ იქნას ადგილზე კვლევითა და ნაშრომის წარდგენით (არა მხოლოდ ნებაყოფლობითი ნაშრომი სტუდენტური კონფერენციისთვის ან სამაგისტრო ნაშრომი, არამედ კვლევითი ნაშრომი, რომელიც ასახავს, თუ რა კვლევითი უნარები შეიძინა სტუდენტმა სასწავლო კურსზე დასწრების შედეგად).

უცხო ენის კურსების გაზრდის მიუხედავად, საეჭვოა, რომ ამ კურსებმა 3 სემესტრის განმავლობაში (60 საათი თითო სემესტრში) საბაკალავრო პროგრამაზე უზრუნველყონ სტუდენტის მიერ ეროვნული საკვალიფიკაციო ჩარჩოთი დადგენილი ნიშნულის მიღწევა საკომუნიკაციო უნარებში (ე.ი. სპეციალისტებისათვის ინფორმაციის გადაცემის უნარი უცხო ენაზე). სტუდენტებს შორის უცხო ენაზე კომუნიკაციის დაბალი უნარი გასაუბრებების დროსაც შესამჩნევი იყო. აღსანიშნავია, რომ უცხო ენის ცოდნის დეფიციტი შესაძლოა მნიშვნელოვან ბარიერად იქცეს აწსუ-ს ერთ-ერთი სტრატეგიული მიზნის - ინტერნაციონალიზაციის მიღწევაში. მეორე „რბილი უნარი“, რომელიც დაუმსახურებლად არის იგნორირებული და არ არის ჯეროვნად წარმოდგენილი სხვადასხვა საბაკალავრო პროგრამაში (მაგ; ბიოლოგიის ბაკალავრიატი, ან ასევე ჟურნალისტიკის მაგისტრატურა) გახლავთ: „თანამედროვე ინფორმაციული და კომუნიკაციების ტექნოლოგიების კრეატიულად გამოყენების უნარი“ (კვალიფიკაციების ეროვნული ჩარჩო). ზოგიერთ სასწავლო გეგმაში ინფორმაციული ტექნოლოგიები არჩევითი საგანია (მაგ; ისტორიის ბაკალავრიატი), თუმცა ის არ უზრუნველყოფს მოთხოვნილი უნარების განვითარებას.

კურიკულუმების შერჩევითმა შემოწმებამ გამოავლინა, რომ საბაკალავრო პროგრამების უმრავლესობაზე არჩევითი კომპონენტების რაოდენობა არასდროს აღემატება 13, 20 ან 35 კრედიტს (იგივეა სამაგისტრო პროგრამებზეც), როდესაც სხვა საბაკალავრო პროგრამები მოიცავენ 240 კრედიტს (მაგ; სოციალური მეცნიერებების და გამოყენებითი დიზაინის საბაკალავრო პროგრამები) და არ აძლევენ საშუალებას სტუდენტებს აირჩიონ მაინორი (ფაქტიურად, ამჟამად შეთავაზებულია 8, სადაც არცერთი სტუდენტი არ ირიცხება, თვითშეფასების ანგარიში, გვ.139), რაც ეწინააღმდეგება აწსუ-ს მიერ გაზიარებულ აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს, ამასვე ამბობს თვითშეფასების ანგარიში, რომ „დასაშვებია მეიჯორის (არაუმეტეს 120 კრედიტისა) და მაინორის (არაუმეტეს 60 კრედიტისა) კომბინაცია შემდეგი პრინციპების საფუძველზე: ა) მეიჯორი და თავისუფალი კომპონენტი; ბ) მეიჯორი, მაინორი და თავისუფალი კომპონენტი; გ) მეიჯორი და ორი მაინორი“. (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 49) მიუხედავად იმისა, რომ ზოგიერთ სტუდენტს მოსწონს ხელსაყრელი ცხრილი სავალდებულო საგნებით მთელი სწავლის განმავლობაში და ზოგიერთ საბაკალავრო პროგრამაზე მოდულურმა სისტემამ შესაძლოა უზრუნველყოს არჩევითობა, ჩვენ გირჩევთ, რომ გაზარდოთ საგანმანათლებლო პროგრამების არჩევითი კომპონენტების რაოდენობა.

სილაბუსებში ჩამოთვლილი ლიტერატურის უმრავლესობა მოძველებულია ან მათი ბეჭდვა აკრძალულია ქართული გამომცემლობებისთვის. ვერცერთი (ან ძალიან მცირე) საერთაშორისო ბიბლიოგრაფიული განყოფილება ვერ აღმოვაჩინეთ, რაც უაღრესად პორბლემატურია გამოყენებითი და მუდივად განახლებად სფეროებისთვის, როგორებიცაა აგრონომია ან ინჟინერია, თუმცა სხვა სფეროებისთვისაც არანაკლებ მნიშვნელოვანია.

შეიმჩნევა პრაქტიკული გამოცდილების ნაკლებობა ლაბორატორიებში და ხელსაწყოებთან მუშაობისას იმ სფეროებთან მიმართებაში, რომელთაც პრაქტიკული უნარების განვითარება ესაჭიროებათ.

საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კურსების კატალოგის ან სხვა ინსტრუქციების მოძიება ვებ-გვერდზე ვერ შევძელით. ვებ-გვერდზე განთავსებული ინფორმაცია მოძველებულია, რადგან ყოველ წელს არსებობს სხვადასხვა კატალოგი.

უნივერსიტეტს კარგად აგებული მექანიზმები აქვს ინდივიდუალური საგანმანათლებლო პროგრამებისთვის სხვადასხვა საჭიროებებისა და ფონის მქონე სტუდენტებისთვის.

ამჟამად, მედიცინის პროგრამაზე ორი პარალელური პროგრამა ფუნქციონირებს: 1) ორი ტრადიციული პროგრამა ქართულ და ინგლისურ ენებზე; 2) ახალი პროგრამა (ქართულ ენაზე), რომელიც იყენებს პრობლემაზე-დაფუძნებული სწავლების მეთოდოლოგიას და მოიცავს ძირითად და კლინიკურ მეცნიერებებს, რომელიც მოწოდებულია გამოკითხული სტუდენტების მიერ. განახლებულ სამედიცინო სტანდარტებთან დაკავშირებით, მედიცინის ფაკულტეტის აკადემიურმა პერსონალმა განაცხადა, რომ თითქმის შესრულებული აქვთ და სრულად იცავენ მისი დასრულების ბოლო ვადას - 2019 წ. მეტი ყურადღება და მიზანმიმართული სწავლა საჭირო სამედიცინო უნარების გამოსამუშავებლად, რათა სტუდენტებმა და კურსდამთავრებულებმა იცოდნენ, რა მოლოდინები არსებობს მათ უმთავრეს კომპეტენციასთან დაკავშირებით უსდ-ს დასრულების შემდეგ. ეს არის განვითარების სფერო, რომელიც პროაქტიურ მიდგომას მოითხოვს აწსუ-სგან. ფარმაციას ინტეგრირებული აქვს სამუშაო ადგილზე- და პრაქტიკაზე-დაფუძნებული უნარები აკადემიურ პროგრამაში.

სამედიცინო პროგრამებს გააჩნიათ დეტალური ეროვნული მეგზურობა იმ შინაარსის, ცოდნისა და უნარების გადაცემის ირგვლივ, რაც საჭიროა, რომ გახდეს სამედიცინო პროგრამის კურსდამთავრებული. არსებობს განახლებული სამედიცინო სტანდარტები, რომლებთანაც შესაბამისობაში უნდა იყოს საქართველოს ყველა სამედიცინო სასწავლებელი 2019 წლის იანვრისთვის. აწსუ-მ ჩვენი გუნდი დაარწმუნა, რომ ისინი ამ ვადას დაიცავენ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში (SER)
- ანგარიშთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია, მოწოდებული აწსუ-ს მიერ.
- აწსუ-ს თანამშრომლებთან და დაინტერესებულ პირებთან გასაუბრებები

რეკომენდაციები:

- უცხო ენების სწავლება და განასკუთრებით, მათი მოცულობა და ხანგრძლივობა უნდა შეესაბამებოდეს ენების ზოგად ევროპულ ჩარჩოს. (CEFR) სასურველი დონის (დამოუკიდებელი მომხმარებელი- B2) მისაღწევად აუცილებელი კუმულაციური საათების გათვალისწინებით საჭიროა გაიზარდოს უცხო ენების კურსების ფორმატი და მოცულობა.

რჩევები:

- საგანმანათლებლო პროგრამები (რეგულირებადი პროგრამების გარდა) ისე უნდა შემუშავდეს, რომ სტუდენტს ჰქონდეს მაინორის არჩევის საშუალება.
- საბაკალავრო პროგრამების რიცხვი უნდა გაიზარდოს და შეთავაზებულ იქნას იმგვარად, რომ სტუდენტებმა ენთუზიაზმით შეარჩიონ ისინი.
- გირჩევთ, რომ გაზარდოთ საგანმანათლებლო პროგრამების არა-სავალდებულო კომპონენტების რიცხვი სტუდენტთა აკადემიური თავისუფლების უზრუნველყოფის მიზნით.

• დაბეჯითებით გირჩევთ, შეამციროთ საკონტაქტო საათების რაოდენობა სამეცნიერო-კვლევითი უნარების განვითარების მიზნით. • გაზარდეთ პროგრამების პრაქტიკული კომპონენტების რიცხვი, რომელთა მიზანია გამოყენებითი სფეროების სპეციალისტების ინსტრუქტაჟი.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ○ ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
3.3 სწავლის შედეგების შეფასება
უსდ-ში მოქმედებს კანონმდებლობის შესაბამისი, სწავლის შედეგების ადეკვატური, გამჭვირვალე და სამართლიანი შეფასების სისტემა, რომელიც ხელს უწყობს სტუდენტების აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესებას.
სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი აწსუ-ს წერითი გამოცდები მზადდება აკადემიური პერსონალის მიერ და რიგდება საგამოცდო ცენტრის ადმინისტრაციის მიერ. საგამოცდო ფორმატის ბუნება არის დამოკიდებული დისციპლინაზე და პროცესის უსაფრთხოება უზრუნველყოფილია: 1) შესაბამისი სტუდენტების უნიკალური კოდური სისტემით; 2) სრულყოფილი კომპიუტერული სისტემით შეკითხვების შერჩევითი რეგითობით. 3) გამოცდაზე მყოფი სტუდენტების ვიდეო მეთვალყურეობით. ეს სისტემები უზრუნველყოფენ თანასწორ და სამართლიან მიდგომებს. შეფასების სისტემა აღწერილია კურიკულუმებში და სილაბუსებში, რომლებიც ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე ან დეკანატის შიდა გვერდზე, ამგვარად, სტუდენტებს ხელი მიუწვდებათ ინფორმაციაზე შეფასების სისტემის შესახებ. საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, შეფასების სისტემა ძირითადად უნიფიცირებულია იმის გათვალისწინებით, რომ კურსების უმრავლესობა მსგავს შეფასების კომპონენტებს მოიცავს (30%-მონაწილეობა/ჩართულობა, 30%- შუალედური გამოცდა, 40%- ფინალური გამოცდა), რაც, შესაძლოა, ყველა შემთხვევაში შესაბამისობაში არ იყოს სწავლის შედეგების, სწავლის მეთოდებისა და სწავლის შეფასების კონსტრუქციულ განლაგებასთან. ამავე დროს, საგამოცდო ცენტრის საქმიანობა გარკვეულწილად კრძალავს სტუდენტებისადმი გამოხმაურებას, რითაც შეფასების სისტემას ძალიან ფორმალურობის ხდის. ქულების გაგზავნა შეფასების შემდეგ ხორციელდება ელექტრონულად სტუდენტების კორპორატიულ ელ-ფოსტაზე. თუმცა, გაირკვა, რომ გამოხმაურება მხოლოდ შეჯამებული შეფასების მოთხოვნის საფუძველზე ხდება. მიუხედავად იმისა, რომ, როგორც ჩანს, ამ გამოხმაურებების მიწიდება მხოლოდ ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის პასუხისმგებლობაა, ერთობ საჭიროა აწსუ-ს ყველა დონეზე აკადემიური პერსონალის ინსტრუქტაჟი, რომ დამყარდეს დროული გამოხმაურება სტუდენტებისადმი. შეფასების თაობაზე უკუკავშირი ერთ-ერთი მრავალ

გზათაგანია, რომლითაც აკადემიურ პერსონალს შეუძლია დახმარება გაუწიოს სტუდენტს, თუ როგორ უნდა გამოასწოროს მან შედეგი და ჰქონდეს პროგრესი. რაც შეეხება სამედიცინო პროგრამის შეფასებას, სახეზეა სამუშაო ადგილზე-დაფუძნებული შეფასება, რომელიც გულისხმობს სტუდენტის პროფესიული ქცევისა და უნარების ათვისების შეფასებას, მაგ; მცირე ინვაზიური პროცედურები კლინიკური უნარების ლაბორატორიაში იწყება, ვიდრე იგი ჩაუტარდება პაციენტს. კურსდამთავრებულებთან გასაუბრების დროს გაირკვა, რომ უნარების შეფასება 7-საფეხურიანი ობიექტურად სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდის საშუალებით (OSCE- 3 საათზე მეტი) ახლადანერგილი ინოვაციაა. ეს ფასეული ინოვაციაა სამედიცინო პროგრამისათვის, მიუხედავად შეფასების სანდოობისა და ვალიდურობისა, რადგან OSCE-გამომცდელთა კორპუსი (რაც ძალიან მცირეა) უნდა გაიზარდოს მოკლედან საშუალო ვადებში და გამომცდელებს უნდა ჩაუტარდეთ ტრენინგი, რათა იყვნენ კომპეტენტური ამ ტიპის შეფასებაში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში (SER) • ანგარიშთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია, მოწოდებული აწსუ-ს მიერ. • აწსუ-ს თანამშრომლებთან და დაინტერესებულ პირებთან გასაუბრებები
რეკომენდაციები: • გადახედეთ აწსუ-ს სწავლისა და შეფასების პოლიტიკას, რათა ყველა სტუდენტთან დამყარდეს უკუკავშირი წერილობითი ან ზეპირი სახით, რუტინულად, შემაჯამებელ და ფორმალურ შეფასებებზე, მათი ცოდნის გაღრმავების მიზნით.
რჩევები: • გირჩევთ, რომ შეფასების სისტემა გახადოთ უფრო პლურალისტური და მრავალფეროვანი თითოეული კურსის ინდივიდუალური საჭიროებების შესაბამისად. • ერთობ სასურველია გაიზარდოს ობიექტურად სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდის-OSCE გამომცდელთა რიცხვი. საჭიროა OSCE - გამომცდელთა ტრენინგი ამ ტიპის შეფასებაში, რათა უზრუნველყოფილი იყოს პროცესის სანდოობა და ვალიდურობა. • გადახედეთ მედიკოს სტუდენტთა შეფასებას (უნარები, ცოდნა და პროფესიული ქცევა), რათა უზრუნველყოთ მათი კომპეტენტურობა პრაქტიკული საქმიანობის განსახორციელებლად.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

4. უსდ-ს პერსონალი

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

სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი

აწსუ-ს გააჩნია პერსონალის მართვის პოლიტიკა. აწსუ-მ, შეიმუშავა ახალი პოლიტიკა და პროცედურები ადამიანური რესურსების მართვის უზრუნველსაყოფად, რომელიც დამტკიცდა 2017 წელს და შესაბამისად, ჯერ პრაქტიკაში არ არის გამოცდილი. უნივერსიტეტების სტრუქტურული ერთეულების დებულებები, სამუშაოთა აღწერილობები, ფუნქციები და ვალდებულებები შემუშავდა და დაინერგა 2017 წელს. ადამიანური რესურსების პოლიტიკა შეიქმნა ავტორიზაციის მიზნებისთვის მანამდე არსებული დოკუმენტების შეჯერებითა და განახლებით. უნივერსიტეტმა უკვე დაიწყო ახალი ადამიანური რესურსების პოლიტიკის განხორციელება და შემუშავებული აქვს მონიტორინგის გეგმა. აკადემიური პერსონალი ჩართულია გადაწყვეტილების მიღების პროცესში აკადემიურ და წარმომადგენლობით საბჭოებში მონაწილეობის გზით.

პერსონალი უნივერსიტეტში ზოგადად კმაყოფილია. ბოლო გამოკითხვის მიხედვით, უნივერსიტეტი მიჩნეულია მიმზედველ სამუშაო ადგილად, თუმცა პრობლემატურია აკადემიური ხარისხის მქონე კვალიფიციური კადრის სამუშაოზე აყვანა.

შერჩევისა და დაქირავების თვალსაზრისით, უნივერსიტეტს გააჩნია საკვალიფიკაციო მოთხოვნები ყველა პოზიციისთვის, სამუშაოთა აღწერილობები, ფუნქციები. პერსონალის დაქირავების პროცედურა გამჭვირვალეა. ადმინისტრაციული პერსონალის დანიშვნის/არჩევის პროცედურა გაწერილია უნივერსიტეტის წესდებასა და უნივერსიტეტის საარჩევნო კოდექსში. აკადემიური პერსონალის შერჩევის პროცედურა გაწერილია „აკადემიური პერსონალის დანიშვნის წესში“ (დამტკიცებულია წარმომადგენელთა საბჭოს დადგენილებით N16 (13-14); 27.01.2014. უნივერსიტეტი აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის კონკურსის შესახებ ინფორმაციას ათავსებს უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე და უნივერსიტეტის გაზეთში. 2011-2017 წლებში გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობა იყო 771, მიღებული განაცხადები რაოდენობა კი 943 (თანაფარდობა 1:1.2) უნივერსიტეტი მიმზიდველია დასაქმებისათვის რეგიონში, თუმცა აკადემიური ხარისხის მქონე კვალიფიციური კადრის აყვანა რთულია.

აკადემიური პერსონალის უმრავლესობას აწსუ-ში მუშაობის ოცწლიანი (და მეტი) გამოცდილება აქვს. პოლიტიკის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მიზანია ახალი აკადემიური პერსონალის მოზიდვა. პერსონალის 95%-ს არასდროს მიუღია მონაწილეობა საერთაშორისო მობილობის პროგრამებში. მიუხედავად იმისა, რომ ნახსენები იყო ერაზმუს პლუსის სქემები, ამ შესაძლებლობის მქონე აკადემიური პერსონალის და სტუდენტების ფაქტიური რიცხვი ბუნდოვანი დარჩა - პრე-რეკვიზიტი იყო ინგლისური ენის კომპეტენცია და ხელმისაწვდომია სამედიცინოს

სტუდენტებისათვის, რაც გასაკვირია, რადგან მარეგულირებლები ზოგადად მკაცრად აფასებენ ცოდნისა და უნარების კურიკულუმს.

მოწვეული პერსონალის შერჩევა ხდება რაიმე მკაფიო პროცედურის გარეშე და ძირითადად პროგრამის ხელმძღვანელის გადაწყვეტილებაზეა დამოკიდებული. მოწვეული პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და შერჩევის პროცედურა ზუსტად უნდა იყოს დაცული, ინფორმაცია მოწვეული პერსონალის პოზიციის საკვალიფიკაციო მოთხოვნების შესახებ საჯარო უნდა იყოს. მოწვეული პერსონალის შერჩევის პროცედურების ინიცირება მოხდა პროგრამების ხელმძღვანელების მიერ, რომლებსაც ნათლად ესმით დანიშვნის რეკომენდაციების არსი, რომელიც, ამასთანავე, ცენტრალურ დონეზეა შეთანხმებული, თუმცა კრიტერიუმები არაა ნათლად განსაზღვრული და არათანმიმდევრულად გამოიყენება და ამდენად, გამჭვირვალე ვერ იქნება. მოწვეული პერსონალის რიცხვი ძალიან მაღალია. ეს ფაქტი პრობლემად არ აღიქმება უნივერსიტეტის მიერ, რადგან ადმინისტრაცია ფიქრობს, რომ მოწვეული პერსონალის მაღალი რიცხვი ფაქტორია, რომელიც მოქნილს ხდის მუდმივად ცვალებად სტუდენტთა რიცხვთან ადაპტაციას. აკადემიური პერსონალის მიერ სტუდენტებისთვის აკადემიურ საკითხებთან დაკავშირებული კონსულტაციები იშვიათია (არ დასახელდა კონკრეტული მიზეზი ან შემთხვევა ამ მომსახურების უპირატესობის დასადასტურებლად). არ გამოვლინდა კონკრეტული სივრცე (ოფისი და საკონსულტაციო საათები), (თუმცა აღნიშნულია თვითშეფასების ანგარიშში და სილაბუსებში), გარდა გარკვეული აუდიტორიებისა, სადაც პროფესორებს „შეუძლიათ“ შეხვდნენ სტუდენტებს. კონსულტაციების უმრავლესობა ელ-ფოსტით ან ტელეფონით გაიცემა. ყურადღება უნდა მიექცეს კორელაციას სტატუს-შეჩერებული სტუდენტების მაღალ რიცხვს, მოწვეული პერსონალის მაღალ რიცხვსა და დასაქმების მოქნილობაზე მენეჯმენტის საჭიროებას შორის. უნივერსიტეტმა უნდა გამოავლინოს და მოაგვაროს სტუდენტთა სტატუსის შეჩერების შემთხვევების მიზეზები და შედეგები და შეიმუშავოს სტატუსის შეჩერების აღრიცხვის, ანალიზისა და შემცირების მექანიზმები.

უნივერსიტეტს გააჩნია ახალი პერსონალის ადაპტაციის პროცედურა, რომელიც ადამიანური რესურსების სამსახურის მოვალეობაა, თუმცა ამას არ იზიარებს პერსონალი სხვადასხვა ერთეულებიდან, რადგან ვერ ხედავენ ამ პროგრამის საჭიროებას ფაკულტეტის დონეზე. ახალმა პერსონალმა კარგად იცის უნივერსიტეტის სისტემები და პროცედურები, რადგან მანამდე მუშაობდა აქვე მოწვეულ პერსონალად. მომავალში უნივერსიტეტი აპირებს მოიზიდოს და დაასაქმოს პერსონალი რეგიონს გარედან, უცხო ქვეყნებიდან. ჩვენი რჩევაა, გააძლიეროთ არსებული ადაპტაციის პროგრამა და ჩართოთ მასში ფაკულტეტებიც.

პერსონალის შეფასებას რაც შეეხება, ის ხორციელდება ყოველ სემესტრში ერთხელ ადმინისტრაციული პერსონალისთვის, ხოლო აკადემიური პერსონალისთვის სახეზეა ანგარიშგების სისტემა, რომელიც მოიცავს „კოლეგების უდტიერთდასწრებას“, თვითშეფასებას და დატვირთვის შეფასებას. თუმცა, არ არის რაიმე ფორმალური, სისტემური პროცედურა აკადემიური პერსონალის მუშაობის შესაფასებლად. ადმინისტრაციული პერსონალის პროფესიული განვითარების საჭიროებას განსაზღვრავს დეპარტამენტის უფროსი. ეს არ გამოირიცხავს სუბიექტური მიდგომის შესაძლებლობას რესურსების გამოყოფის დროს. ჯილდო არ ატარებს წამახალისებელ ხასიათს და არც მიღწევებზეა დაფუძნებული. პრემია გაიცემა ყველაზე წელიწადში ორჯერ.

უნივერსიტეტს გააჩნია პერსონალის განვითარების გეგმა, რომელიც პერსონალის გამოკითხვის შედეგებს ასახავს. უწყვეტი განათლების ცენტრში 3882 პირი გადამზადდა, რასაც მოჰყვა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ორგანიზებული ტრენინგი სწავლების მეთოდოლოგიაში. უნივერსიტეტმა უკვე გამოავლინა ინგლისური ენის კომპეტენციისა და თანამედროვე სასწავლო მეთოდებისა და ტექნოლოგიების დეფიციტი, როგორც მისი სუსტი მხარე. იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ ინტერნაციონალიზაცია ერთ-ერთი მთავარი სტრატეგიაა, ამ საკითხის მოგვარებას უფრო მეტი ყურადღება უნდა დაეთმოს. გირჩევთ, შემოიღოთ სისტემატიზირებული, ინდივიდუალური მიდგომა, რომელიც გააერთიანებს მუშაობის შეფასებას და ტრენინგის საჭიროებებს. თუმცა, არის საჭიროებები, რაც არ გამოვლინდა პერსონალის გამოკითხვით, მაგალითად, ეფექტური გამოხმაურება სტუდენტებთან, დოქტორანტების ხელმძღვანელობა. ამგვარად, პერსონალის განვითარების აქტივობების დაგეგმვის დროს უნდა გაითვალისწინოთ ინდივიდუალური საჭიროებები და გამოიყენოთ რეგულარული მიდგომა. მედიცინის ფაკულტეტზე არის აკადემიური პერსონალის განვითარების საშუალებები რეგულარული შეხვედრების საშუალებით საქართველოს მასშტაბით, არის საერთაშორისო სიმპოზიუმებზე დასწრების შემთხვევები. აკადემიური პერსონალი აღიარებს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს. იყო განსხვავებული მოსაზრებები, რომ ტრენინგები და უცხო ენის კომპეტენციები უფრო მეტად ხელმისაწვდომი უნდა იყოს და გაიზარდოს (ისევე როგორც ხელფასები). მოწვეული პერსონალის ხელფასი დამოკიდებულია საკონტაქტო საათების რაოდენობაზე, ამით ისინი აწსუ-ს აკადემიურ პერსონალთან ასოცირდებიან.

აწსუ-ს აქვს აფილირების წესი (დადგენილება N133 „აფილირების წესის დამტკიცების შესახებ“, 22 ნოემბერი, 2017, დამტკიცებული წარმომადგენელთა საბჭოს მიერ). აფილირების პირობები საკმაოდ მომხიბლავია, 478 -დან 466 (97.5%) თანამშრომელი აფილირებულია აწსუ-სთან.

აწსუ-ს დადგენილი აქვს ნიშნულები, თუმცა 2020 წლის სამიზნე ნიშნულები მნიშვნელოვნად არ აუმჯობესებს ზოგიერთ ინდიკატორს, მაგალითად, მედიცინის ფაკულტეტზე მოწვეული პერსონალის რიცხვი კვლავ მაღალი იქნება.

ნიშნულები	2018	2022
აკადემიური პერსონალის თანაფარდობა მოწვეულ პერსონალთან	0.36:1	0.45:1
აფილირებული აკადემიური პერსონალის თანამფარდობა სტუდენტებთან	0.02:1	0.025:1

პერსონალის კონტრაქტები კარგად არის აგებული და სამართლიანია.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში (SER)
- ანგარიშთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია, მოწოდებული აწსუ-ს მიერ.
- აწსუ-ს თანამშრომლებთან და დაინტერესებულ პირებთან გასაუბრებები

რეკომენდაციები:

• ჩამოაყალიბეთ სტუდენტთა აკადემიური კონსულტაციებით (პრეზენტაციები, ნაშრომები, კვლევითი გეგმები, სხვა საკითხები) უზრუნველყოფის სისტემა, მათ შორის-ობიექტებით. • ინფორმაცია თანამშრომელთა კონკურსების შესახებ (მათ შორის, ინფორმაცია მოწვეული თანამშრომლების დასაქმების კრიტერიუმების შესახებ) განათავსეთ არა მარტო უნივერსიტეტის ვებ-გვერდსა და გაზეთში, არამედ უნივერსიტეტის გარეთაც. • ყურადღება მიაქციეთ მოწვეული პერსონალის მაღალ ციფრებს და შეფარდებას, რომელიც მენეჯმენტს სჭირდება თანამშრომელთა რიცხოვნობის მოქნილობისთვის. • განავითარეთ დაჯილდოებისა და წახალისების სისტემა. • განავითარეთ პერსონალის განვითარების სისტემა. • ჩამოაყალიბეთ სტატუსის შეჩერების შემთხვევების რაოდენობის კონტროლის, ანალიზისა და შემცირების საშუალებები. • გამოავლინეთ და გამოასწოროთ სტუდენტთა სტატუსის შეჩერების მიზეზები და შედეგები.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): • „კოლეგების თურთიერთდასწრება“- ლექციებზე და სასწავლო სესიებზე; დაკვირვება კოლეგებს შორის შემუშავებულია სწავლების უნარებისა და სწავლების მეთოდების განვითარების მიზნით.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
4.2. აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა
• უსდ-ის აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა უსდ-ში განხორციელებული საგანმანათლებლო პროგრამების/სამეცნიერო- კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობისა და სხვა მათზე დაკისრებული ფუნქციების ადეკვატურია.
სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს დატვირთვის სქემა, რომელიც მოიცავს სწავლებას (მათ შორის საკონტაქტო/მეთოდურ/ორგანიზაციულ კომპონენტებს) და სამეცნიერო-მეთოდურ საქმიანობას, აგრეთვე სხვა საქმიანობას. აკადემიური პერსონალის დატვირთვა 1500 საათია წელიწადში, რომელთაგან 250 საათი არის სწავლების საკონტაქტო საათი და 1000 საათი - სამეცნიერო და მეთოდური საქმიანობისთვის. მოწვეული პერსონალის დატვირთვაა 1000 საათი, აქედან 600 საათია სამეცნიერო-მეთოდური საქმიანობისთვის. დატვირთვის ნორმები განსაზღვრულია აკადემიური საბჭოს N29 დადგენილებით „აწუს“- აკადემიური პერსონალის, ემერიტუსის, მასწავლებელთა, მოწვეულ სპეციალისტთა სწავლებისა და სამეცნიერო-მეთოდოლოგიური დატვირთვის წესების დამტკიცების, განსაზღვრის,

რეგისტრაციისა და კონტროლის თაობაზე შრომითი ხელშეკრულებითა და საათობრივი ანაზღაურებით", რომელიც დამტკიცდა 2017 წლის 5 დეკემბერს.

ორივე - სწავლება და სამეცნიერო საქმიანობა - გულისხმობს მეთოდურ კომპონენტს. ორივე ტიპის საქმიანობაში მეთოდური კომპონენტის არსებობამ შესაძლოა შესრულებული სამუშაოს კატეგორიზაციის დროს გამოიწვიოს უზუსტობა. მაგალითად, ამჟამად საგანმანათლებლო პროგრამის მომზადება/განახლება, სილაბუსის მომზადება, სტუდენტთა მომზადება სამეცნიერო კონფერენციისთვის-არის სამეცნიერო-მეთოდური საქმიანობის ქვეშ, როცა უნდა იყოს სასწავლო-მეთოდოლოგიური საქმიანობის ქვეშ.

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს მეთოდოლოგია პერსონალის (აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული) რიცხვის განსაზღვრისთვის. თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით უნივერსიტეტში 478 აკადემიური, 14 სამეცნიერო (ხელშეკრულებით) და 455 მოწვეული პერსონალია, ადმინისტრაციული და დამხმარე მუდმივი პერსონალი- 236 და 563 დამხმარე პერსონალი (ხელშეკრულებით). ჯამში 50.5% აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალი არის მოწვეული. პერსონალის რიცხვის განსაზღვრის შემუშავებული მეთოდოლოგია უზრუნველყოფს პროგრამის მდგრადობას. მაგალითად, მედიცინის ფაკულტეტზე მოწვეული პერსონალი მიიჩნევა აწსუ-ს დასაქმების ძლიერ მხარედ, თუმცა, როგორც უკვე ვახსენეთ (სექცია 4.1), ცოტა შემაშფოთებელია გავლენა, რაც აქვს მოწვეული პერსონალის მაღალ პროცენტს და სამიზნე ნიშნულები, რომელთა მიღწევაც დაგეგმილია 2020 წელს.

ასაკობრივი პროფილი გვიჩვენებს, რომ აკადემიური პერსონალის 150 პირი (31.4%) 65 წელზე მეტი ასაკისაა. ამაზე ყურადღება გამახვილებულია სამოქმედო გეგმის სტრატეგიულ მიმართულებაში (1.1.5): „კვალიფიციური (მათ შორის ახალგაზრდა) აკადემიური პერსონალის დასაქმების გეგმის შემუშავება, დანერგვა და განვითარება“.

აწსუ-ში ემერეტისუსი სტატუსის მინიჭების პირობები დამტკიცებულია აწსუ-ს აკადემიური საბჭოს მიერ (დადგენილება N33 (13/14); 12.02.2014). პროფესორი ემერიტუსის რიცხვია 30.

მედიცინის ფაკულტეტზე აკადემიური პერსონალის რაოდენობაა 32, აფილირებული აკადემიური პერსონალის კი 26 (81.3%). მოწვეული პერსონალის რიცხვი- 88 (73.3%). აკადემიური პერსონალის თანაფარდობა მოწვეულ პერსონალთან - 32/88 (0.36:1). აკადემიური და მოწვეული პერსონალის თანამფარდობა სტუდენტებთან - 120/1051 (0.11:1). აფილირებული აკადემიური პერსონალის თანაფარდობა სტუდენტებთან- 26/1051 (0.02:1). ასაკობრივი პროფილი- 20- აკადემიური პერსონალი (62.5%) 60 წელზე მეტისაა. აკადემიური პერსონალის შენარჩუნების დონე 100%-ა. პერსონალის დატვირთვა მორგებულია ისე, რომ მათ შეუძლიათ სწავლებისა და სამედიცინო საქმიანობების შეთავსება.

50%-ზე მეტი აკადემიური პერსონალი მოწვეულია, ზოგიერთი მათგანი პრაქტიკოსია თავის სფეროში და მიიჩნევა პროგრამის დასაქმების კომპონენტის ძლიერ მხარედ, სხვები დოქტორანტები არიან, რომლებსაც ისინი სამომავლოდ ამზადებენ. თუმცა, მოწვეული პერსონალის მაღალი პროცენტი შემოფოთებას იწვევს, რადგან მათი ხელშეკრულების მიხედვით, სამსახურის დატოვების შემთხვევაში, ერთი თვით ადრე რექტორისათვის წინასწარი შეტყობინების შემდეგ, არსებობს საშიშროება, რომ აწსუს პროგრამების ფუნქციონირება რისკის ქვეშ დადგეს.

აწსუ-ს აქვს აფილირების წესი (დადგენილება N133 „აფილირების წესის დამტკიცების შესახებ“, 22 ნოემბერი, 2017, დამტკიცებული წარმომადგენელთა საბჭოს მიერ).

აფილირების პირობები საკმაოდ მომხიბლავია, 478 -დან 466 (97.5%) თანამშრომელი აფილირებულია აწსუ-სთან.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში (SER)
- ანგარიშთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია, მოწოდებული აწსუ-ს მიერ.
- აწსუ-ს თანამშრომლებთან და დაინტერესებულ პირებთან გასაუბრებები

რეკომენდაციები:

- სრულყავით დატვირთვის საათები და გაითვალისწინეთ მეთოდური საქმიანობისთვის აუცილებელი დრო. დატვირთვის საერთო საათები უნდა მოიცავდეს, ასევე, პროფესორების საქმიანობას ადმინისტრაციულ ან საწარმოო თანამდებობებზე.

რჩევები:

- გააუმჯობესეთ აკადემიური პერსონალისა და მოწვეული პერსონალის შეფარდება, განსაკუთრებით მედიცინის ფაკულტეტზე.
- გაითვალისწინეთ საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკა, როგორც პოტენციური მახასიათებლები სამიზნე პერსონალის ფარდობისათვის.

შეფასება

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

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები

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

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

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

სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი

ბაკალავრიატის და მაგისტრატურის პროგრამებზე სტუდენტების ჩარიცხვის პროცედურები ნათელია, რადგან განსაზღვრულია განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ და გამოყენებულია სწორად. სადოქტორო პროგრამაზე ჩარიცხვის პროცედურებიც კარგადაა აღწერილი, მაგრამ, როგორც ჩანს, არაფორმალურია, ზოგიერთ შემთხვევაში, კონკრეტულ პროგრამაზე ჩასარიცხი კანდიდატები წინასწარაა ცნობილი, ვიდრე ვაკანსია გამოცხადდება. მომავალი ხელმძღვანელის რეკომენდაცია ერთ-ერთი აუცილებელი მოთხოვნილი დოკუმენტია. ეს იმას ნიშნავს, უნივერსიტეტისთვის გარეშე პირს ძალიან მცირე შანსი აქვს ჩარიცხოს სადოქტორო პროგრამაზე და გვიჩვენებს, რომ ჩარიცხვის პროცედურა ისეთი კონკურენტული არ არის, როგორიც შეიძლება იყოს.

უცხოელი სტუდენტების ჩარიცხვის პროცედურა ნათელია ვებ-გვერდიდან, მაგრამ სტუდენტთა უმრავლესობა კომუნიკაციას ამყარებს სააგენტოებთან და მეგობრებთან, რომლებიც სწავლობდნენ აწსუ-ში, და არა პირდაპირ უნივერსიტეტთან. უნივერსიტეტი პოტენციურ უცხოელ სტუდენტებს აგენტებისა და „სიტყვიერი ინფორმაციის“ საშუალების უკავშირდება. უცხოელი სტუდენტებისთვის მინიმალური კომპეტენციები გაურკვეველია, რადგან ისინი ძირითადად სააგენტოებთან ურთიერთობენ. სააგენტოების მიერ გამოყენებული შერჩევის პროცედურები არ არის განმარტებული ხელშეკრულებებში- უნივერსიტეტი არ მოითხოვს კვალიფიკაციის რამე დონეს ჩარიცხვისთვის. უნივერსიტეტი აცხადებს, რომ მოწმდება მხოლოდ მათი ინგლისური ენის კომპეტენცია. ერთ-ერთი უცხოელი სტუდენტი გასაუბრებაზე ინგლისურად ძლივს მეტყველებდა, როცა სამედიცინო პროგრამაზე უკვე სამი წელია სწავლობს. ეს მიდგომა ვერ უზრუნველყოფს უცხოელი სტუდენტების რიცხვის სტაბილურ ზრდას, რაც უნივერსიტეტის ერთ-ერთი სამომავლო სტრატეგიაა.

სტუდენტები კმაყოფილი არიან მობილობის პროცედურებით.

დეკანები დაგვეთანხმნენ, რომ სტუდენტთა მიერ სწავლის საფასურის გადახდა წარმოადგენს მნიშვნელოვანი გამოწვევას. არსებობს სტუდენტთა სწავლის საფასურის ნაწილ-ნაწილ გადახდის სისტემა, სტუდენტის დეკანისთვის მიმართვის საფუძველზე, რაც განსაკუთრებით რელევანტურია სოციალურად მოწყვლადი ჯგუფებისთვის (სტუდენტები დაბალშემოსავლიანი ოჯახებიდან, ლტოლვილები, ზრდასრული სტუდენტები მათზე დამოკიდებული ოჯახებით). სტუდენტებს ხელი მიუწვდებათ სტიპენდიებზეც. მიუხედავად ამისა, სტატუსშეჩერებული სტუდენტების რიცხვი მაღალია. სტუდენტთა სწავლის საფასური ძალიან მნიშვნელოვანია ფინანსური სტაბილურობისთვის, და ჩვენი გუნდი შემოფოთდა სტატუსშეჩერებული სტუდენტების რიცხვით (მასწავლებელთა გადამზადების პროგრამის გარდა). უფრო მეტიც, სახეზეა შეუსაბამობა სტუდენტთა მთლიან რიცხვსა და სტუდენტთა ფარდობითი რიცხვის ჯამს შორის სხვადასხვა დონეზე (დანართი 1). ჩვენი რჩევაა, ჩატარდეს სტუდენტთა სტატუსის აუდიტი (რეგისტრირებული და შეჩერებული), რათა დარწმუნდეთ, რომ სტუდენტები არ არიან „დაკარგული“, ვინაიდან ამას ფინანსური მნიშვნელობა აქვს უნივერსიტეტისთვის.

სტუდენტთა სტატუსის შეჩერების მიზეზები არ არის სწორად აღრიცხული და გაანალიზებული. უნივერსიტეტს ეს თავის პასუხისმგებლობად არ მიაჩნია და არ ცდილობს მონახოს გზები, თუ რა შეუძლია უნივერსიტეტს გააკეთოს, როგორ გაუწიოს უკეთესი მეგზურობა სტუდენტებს და ეცადოს სტატუსის შეჩერების მიზეზების

მოგვარებას. შთაბეჭდილებები ეფუძნება ვარაუდებს. გუნდის წევრებს გვითხრეს, რომ სტატუსის შეჩერების მიზეზები აღრიცხულია სტუდენტთა მიერ წარმოდგენილი განცხადებებში, სადაც მითითებულია ზუსტი მიზეზები. ჩვენი მოთხოვნის პასუხად ვერ მივიღეთ რაიმე სახით სტრუქტურირებული მონაცემები, სტუდენტთა განცხადებების გარდა. 3 მოწოდებული განცხადებიდან 2-ში სტატუსის შეჩერების მიზეზი არ იყო დაკონკრეტებული.

სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის წესი სახეზეა, მაგრამ მის შესახებ არ იცის პერსონალის რამდენიმე პასუხისმგებელმა პირმა. მას მაინც ჭირდება განახლება, რადგან ეხლა მასში არ არის გათვალისწინებული სტატუსშეჩერებული სტუდენტები. რიცხვი, შესაძლოა, ძალიან გაიზარდოს და სწავლის გაგრძელების შესაძლებლობის შემთხვევაში, უნივერსიტეტმა ვერ მიიღოს სტუდენტები.

ბევრი სადოქტორო პროგრამის გაუქმებამ (33-დან 28) ამ პროგრამების სტუდენტების სტატუსის შეჩერება გამოიწვია. გასაუბრებების დროს მიღებული ინფორმაციით, სტუდენტები წინააღმდეგი არ ყოფილან (სექცია 3.1) მაგრამ ეს ფაქტი სტუდენტთა უფლებების დაცვის პრინციპს არ შეესაბამება.

ადმინისტრაცია და სტუდენტებიც კმაყოფილნი არიან მათი უფლებებისა და მოვალეობების შესახებ სტუდენტთა ინფორმირებულობის ხარისხით. თუმცა, მაინც ბევრი სტუდენტია, ვინც არაფერი იცის ეთიკის კოდექსის შინაარსის შესახებ, თუ დაჭირდათ ვებ-გვერდზე შეიძლება მისი ნახვა. ზოგიერთი სტუდენტისთვის სიტყვა „ომბუდსმენი“ აბსოლუტურად ახალია, რაც ადასტურებს, რომ სტუდენტებს არც ამ ინსტიტუტის შესახებ აქვთ ინფორმაცია. მიუხედავად იმისა, რომ სტუდენტებს აცნობენ ამას, რაიმე ტიპის შემოწმება უფლებებისა და მოვალეობების შესახებ არ არის უზრუნველყოფილი.

სტუდენტთა პრეტენზიების განხილვის პროცედურა აკადემიურ საკითხებთან დაკავშირებით სახეზეა, და გვაჩვენებს კიდევ ამის რამდენიმე მაგალითი. ადმინისტრაციულ საკითხებთან დაკავშირებული საპრეტენზიო პროცედურა საკმაოდ არაფორმალურია. სტუდენტთა მხარდაჭერის სამსახური, თვითმმართველობა და დეკანატი ამტკიცებენ, რომ ამ საქმით ისინი არიან დაკავებული. სტუდენტმა უნდა გადაწყვიტოს, რომელ მათგანს მიმართავს პრეტენზიით.

არსებობს აწსუ-ს საბჭოს სახელმძღვანელო დოკუმენტი უნარშეზღუდული სტუდენტებისათვის შეღავათების დაწესებაზე. მოყვანილ იქნა მაგალითები, თუ როგორ ეხმარება აწსუ უნარშეზღუდულ სტუდენტებს - მობილობა, მოსმენები.

განხილულ იქნა სტუდენტთა თითმმართველობის საქმიანობები (სპორტი, სოციალური და კულტურული აქტივობა, სამეცნიერო კვლევა), რაც გარკვეული დროა მოქმედებს. უნივერსიტეტმა ეხლახან დაინახა საჭიროება და გამოყო 50.000 ლარი სტუდენტთა სოციალური დახმარებისთვის. სტუდენტთა ხელშეკრულებები სწორადაა მომზადებული და იცავს მათ კანონიერ ინტერესებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში (SER)
- ანგარიშთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია, მოწოდებული აწსუ-ს მიერ.
- აწსუ-ს თანამშრომლებთან და დაინტერესებულ პირებთან გასაუბრებები
- სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები (დანართი 13; დანართი 20)
- სტუდენტთა ხელშეკრულებების ნიმუშები (დანართი 32)

- სტუდენტის ხელშეკრულების ნიმუში
- ეთიკის კოდექსი (დანართი 15)
- სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის წესი (დანართი 14)
- სტრატეგიული გეგმა (დანართი 1)
- სტუდენტთა განცხადებების ნიმუშები სტატუსის შეჩერებაზე ან შეწყვეტაზე (მოთხოვნილი დოკუმენტები).
- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა და შესაბამისი პროცედურები (დანართი 12).
- სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის შედეგები (დანართი 21).

რეკომენდაციები:

- უზრუნველყავით, რომ ინფორმაცია სადოქტორო პროგრამის ადგილობისა და ჩარიცხვის შესახებ უფრო ფართოდ იქნას გავრცელებული უფრო მეტი კანდიდატის მოზიდვისა და კონკურენციის შექმნის მიზნით.
- საერთაშორისო სტუდენტების მოზიდვის სურვილის გათვალისწინებით, ჩამოაყალიბეთ სტრუქტურული მიდგომა მათთან კომუნიკაციის დასამყარებლად.
- სტუდენტთა სტატუსის შეჩერების დონე აღიარებულ უნდა იქნას პრობლემად და რეკომენდირებულია, ჩამოყალიბდეს სისტემა მისი კონტროლოს, ანალიზისა და შემცირების მიზნით.
- პროგრამის დახურვის შემთხვევებში, უნდა მოხდეს სტუდენტთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინება და ნათლად ფაქტებით დადასტურება.

რჩევები:

- გადახედეთ აწსუ-ს აუდიტისა და კონტროლის სისტემას სტუდენტთა სტატუსთან მიმართებაში (რეგისტრირებული და შეჩერებული), რათა არ დაუშვათ მათი „დაკარგვა“.
- განსაზღვრეთ სტუდენტთა ინსტრუქტაჟზე პასუხისმგებელი სტრუქტურა, რომელიც მათ გააცნობს უფლებებსა და მოვალეობებს და აკონტროლებს მუშაობას, ასევე ამ ინტერვენციების შედეგებს.
- ჩამოაყალიბეთ და განახორციელეთ მკაფიო მექანიზმები ადმინისტრაციული პრობლემების და სტუდენტთა პრეტენზიების მოსაგვარებლად.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

5.2. სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები

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

სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი

სტუდენტებს არ უწევენ დახმარებას საგანმანათლებლო პროცესის დაგეგმვაში, ვიდრე თავად არ მოითხოვენ ამას პედაგოგიური პერსონალისგან. ეს არაფორმალურია და არ მოწმდება. საგანმანათლებლო პროცესის დაგეგმვა არ განიხილება სტუდენტთა მხარდაჭერის სამსახურის მოვალეობად. მაგრამ მაინც, სტუდენტები, როგორც ჩანს, კმაყოფილები არიან.

აკადემიური შედეგების ელექტრონული სისტემა არაა სახეზე, სტუდენტები თავიანთ ნიშნებს იღებენ ელ-ფოსტით სხვა სტუდენტების ნიშნებთან ერთად. ფაქტიურად, არავინ აწარმოებს ჩანაწერებს სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების შესახებ. ეს უნდა მოგვარდეს, რადგან, შესაძლოა, ეს იყოს ნაბიჯი სტატუსის შეჩერების პრობლემის მოგვარების გზაზე. სტუდენტის აკადემიური მოსწრება უნდა კონტროლდებოდეს დეკანატის მიერ, თუმცა ეს ყველა დეკანმა არ იცის. ზოგიერთი ამბობს, რომ ეს პროგრამის ხელმძღვანელის ან ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის პასუხისმგებლობაა. ამგვარი მიდგომა არ არის სისტემური, ძალიან არაფორმალურია და უფრო ინდივიდუალურადაა დამოკიდებული, ვიდრე პროცესებზე და პროცედურებზე.

ბოლო დროს გადაიხედა სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები. სტუდენტებმა და მით უმეტეს სამსახურის წარმომადგენლებმა არ იციან მათი ფუნქციების შესახებ. ზოგიერთი ფუნქცია დუბლირებულია სხვა სტრუქტურული ერთეულის ფუნქციებთან. საბოლოოდ, სტუდენტების მიერ წამოჭრილი პრობლემები კმაყოფილდება, მაგრამ სისტემას აკლია სტრუქტურირებული მიდგომა და ამდენად, ეფექტურობა. მაგალითად, ფაკულტეტის საკონსულტაციო სამსახურს, მენტორის სამსახურს და თვითმმართველობას მიაჩნიათ სტუდენტთა საჭიროებების გამოვლენა და საგანმანათლებლოს პროცესის დაგეგმვაში დახმარება თავიანთ მოვალეობად. როდესაც სტუდენტი მიმართავს „ადმინისტრაციულ და აკადემიურ პერსონალთან კომუნიკაციის სამსახურს“, ის პასუხს იღებს დეკანატიდან. „სტუდენტთა უფლებების დაცვა“ სამსახურების უმრავლესობას თავის მოვალეობად მიაჩნია, მათ შორის ომბუდსმენს და თვითმმართველობას. სისტემა ახალია და დრო ჭირდება დასამკვიდრებლად, ასევე უნდა შემოწმდეს მისი ეფექტურობა უნივერსიტეტის სქემის კონტექსტში, ამგვარად მისი განხილვა კარგი იქნება მომავალ წელს.

უცხოელ სტუდენტებს მიაჩნიათ, რომ ისინი ფასეულ დახმარებას იღებენ ოფიციალური პროცედურების ასპექტში (მაგ; დოკუმენტაცია, და ა.შ.) საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურიდან. სტუდენტთა მხარდაჭერის სამსახური ეფექტურად

აწოდებს დოკუმენტაციას უცხოელ სტუდენტებს ვიზების გასაახლებლად. თუმცა, აწსუ-ს მიერ გაწეული დახმარების დონე სტუდენტების ახალ ქვეყანაში სოციალიზაციასთან დაკავშირებით არ იყო კარგად განსაზღვრული, ამასთანავე, სახეზეა კარგად განვითარებული თანასწორთა დახმარების სისტემა უცხოელი სტუდენტების ფაკულტეტებზე, ეს ეხება სოციალიზაციას და თანატოლ მენტორს ქართული ენის შესასწავლად. აწსუ-ს უზრუნველყოფს სტუდენტების ამგვარი აქტივობების დაფინანსებას. მედიცინის ფაკულტეტზე დასაქმებულები არიან სტუდენტები ნიგერიიდან, ერაყიდან, ინდოეთიდან, ლიბანიდან, ასევე საქართველოდან. სტუდენტებს უტარდებათ ქართული ენის გაკვეთილები, რაც ენის კომპეტენციის საშუალებით ეხმარებათ პაციენტებთან კომუნიკაციის დამყარებაში. სტუდენტს ყოველთვის ახლავს მენტორი, როცა ის პაციენტებთან ურთიერთობს, ასევე მენტორი თარჯიმნის როლს ასრულებს, რადგან პაციენტმა არ იცის ინგლისური. სტუდენტებს თავიანთი ადგილი აქვს გადაწყვეტილებების მიღებაში, მაგრამ ისინი უფრო აქტიურები არიან ფაკულტეტის, და არა სენატის, დონეზე. ფაკულტეტის საბჭოს წევრობისთვის საჭიროა სტუდენტი იყოს თვითმმართველობის წევრი- ეს მიდგომა უნდა გადაიხედოს. სტუდენტთა თვითმმართველობა თავის ფუნქციას სტუდენტის მხარდაჭერა/დახმარებაში ხედავს. გადაწყვეტილების მიღების პროცესში სტუდენტის ჩართულობა, რათა მისი ხმაც გაგებულ იქნას, საკმაოდ ფორმალურია. არის კარგი მაგალითებიც სტუდენტთა ინიციატივების გათვალსწინების კუთხით. თუმცა, სტუდენტთა თვითმმართველობის როლი უნდა გადაიხედოს და კარგად იქნას გაგებული, რადგან ამ მომენტისთვის ის არ არის წარმომადგენლობითი, არცერთი უცხოელი სტუდენტი არ არის მასში წარმოდგენილი, შეხვედრები იმართება ქართულ ენაზე და მედიაციის როლი არ ფუნქციონირებს. სტუდენტების უკმაყოფილება თვითმმართველობით (გამოკითხვის შედეგები) გამოწვეულია მის მიმართ ძალიან მაღალი მოლოდინებით. ეს მოლოდინები უნდა შეისწავლოთ და აქციოთ ფოკუსად.

კარიული დახმარების სამსახურიც ძალიან ახალია უნივერსიტეტში. მას ბევრი არაფერი გაუკეთებია ფუნქციონირების 1,5 წლის განმავლობაში. მისი ამჟამინდელი მდგომარეობის შესახებ დასკვნის გაკეთება რთულია, რადგან სტუდენტების დასაქმება მათი საშუალებით არ ხდება. როგორც ვთქვით, პოტენციური დამსაქმებლების მონაცემთა ბაზა სახეზეა. არ ხდება სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების აზრის რეგულარული შეგროვება მათ პროფესიულ განვითარებასთან დაკავშირებით, მაგრამ სახეზეა პირველი მცდელობები, რაც კარგი წინგადადგმული ნაბიჯია სტუდენტების საჭიროებების გასაგებად აკადემიური და პროფესიული დახმარების ასპექტში. არის კარგი შემთხვევები, როცა კურსდამთავრებულები ჩართულები არიან საგანმანათლებლო და პროგრამის დაგეგმვის პროცესებში. კურსდამთავრებულთა ონლაინ ქსელი კარგი ინიციატივაა, რომელსაც, კარგი მართვისა და პოპულარიზაციის პირობებში, შეუძლია სწრაფად, ეფექტურად და მოხერხებულად მოემსახუროს მათ. კურსდამთავრებულთა ანგარიშის მიხედვით, მათი დასაქმების დაბალი მაჩვენებელი ის არის, რომ კურსდამთავრებულებს არ სურთ თავიანთი სწავლის სფეროებში მუშაობის დაწყება, რადგან ის მათ მოლოდინებს არ აკმაყოფილებს. ეს, შესაძლოა, იყოს ის სფერო, სადაც ჩაერთვებიან კურსდამთავრებულები და დაეხმარებიან სტუდენტებს გაიგონ არჩეული პროგრამის კონცეპცია, დაგეგმონ სწავლის პროცესი მათი საჭიროებებისა და ინტერესების მიხედვით. სტუდენტებს და კურსდამთავრებულებს მიაჩნიათ, რომ

კარგი იქნებოდა დასაქმების უნარების განვითარება და აღწერა მათი კარიერული განვითარების ხელშეწყობის მიზნით.

როგორც აღვნიშნეთ სექცია 2-2-ში, სტუდენტურ გამოკითხვებში ნეგატიური გამოხმაურება არ მიიჩნევა სანდოდ პერსონალის მიერ. მეთოდოლოგია აღიქმება ყალბად და/ან მიიჩნევა, რომ რესპონდენტები, რომლებმაც მონაწილეობა მიიღეს გამოკითხვაში, არ მიუდგნენ სერიოზულად ამ თემას.

სტუდენტთა საერთაშორისო მობილობის პროექტებში მონაწილეობა შეზღუდულია. სტუდენტების დიდი უმრავლესობა (ზოგიერთ გამოკითხვაში 95%-მდე) აღნიშნავს, რომ არასდროს მიუღია მონაწილეობა საერთაშორისო ღონისძიებაში. ეს მიჩნეულია პრობლემად უსდ-ს მიერ. სახეზეა საერთაშორისო დაწებულებებთან თანამშრომლობის შემთხვევები, უნივერსიტეტი ჩართულია ერაზმუსის აქტივობებში. თუმცა, არსებული სიტუაცია უნდა გამოსწორდეს, მითუმეტეს ინტერნაციონალიზაციის მიზნის გათვალისწინებით.

ექსტრა-კურიკულური აქტივობები სახეზეა. სტუდენტთაგან უმრავლესობას, ვისაც ჩვენ გავესაუბრეთ, მონაწილეობა აქვს მიღებული ამა თუ იმ ღონისძიებაში, თუმცა, გამოკითხვების მიხედვით, მათი უმრავლესობა არ იღებს მონაწილეობას ექსტრა-კურიკულურ აქტივობებში. გარკვეული ღონისძიებები დაგეგმილია სკოლების მონაწილეობით, სადაც კურსდამთავრებულები ასწავლიან.

საორიენტაციო კვირა და პროცედურები კარგად არის დაგეგმილი, დოკუმენტირებული (სტუდენტებთან გასაუბრებების მიხედვით) და ძალიან ეფექტურია.

მენტორობის ინსტიტუტი განიხილება, როგორც კარგი პრაქტიკა სტუდენტებისა და პერსონალის მიერ.

დაწესებულებას კარგად განვითარებული მექანიზმი აქვს დაბალი სოციალური სტატუსის მქონე სტუდენტების დასახმარებლად. განსაზღვრულია სხვადასხვა ჯგუფები, რომელთაც უწევთ დახმარებას. სტუდენტებთან გასაუბრებამ ამ მიდგომის რამდენიმე მაგალითი დაგვანახა. დოქტორანტი სტუდენტების დაფინანსების ძალიან კარგი გამოცდილებაა სახეზე (ვფიქრობ, ეს სხვებმაც უნდა გადაიღონ) საბოლოოდ, მაინც სოციალური მდგომარეობა მიიჩნევა სტატუსის შეჩერების ან შეწყვეტის მთავარ მიზეზად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში (SER)
- ანგარიშთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია, მოწოდებული აწსუ-ს მიერ.
- აწსუ-ს თანამშრომლებთან და დაინტერესებულ პირებთან გასაუბრებები
- სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები (დანართი 13; დანართი 20)
- კურსდამთავრებულთა გამოკითხვის შედეგები (დანართი 20)
- პოტენციური დამსაქმებლების მონაცემთა ბაზა (მოთხოვნილი დოკუმენტაცია)
- კურსდამთავრებულთა ონლაინ პლატფორმა
- სოციალურად შეჭირვებული სტუდენტების დახმარების წესი (დანართი 35)
- დაგეგმილი და შესრულებული სტუდენტური პროექტები (დანართი 34)
- სტუდენტური მხარდაჭერის პროცედურები (დანართი 33)
- სადოქტორო განათლების პრინციპები (დანართი 40)

რეკომენდაციები:

- სტუდენტთა მხარდაჭერის პროცედურებს მეტი დახმარება და პროაქტიურობა ჭირდებათ.
- საერთაშორისო სტუდენტების კონტიგენტი უნდა ჩაერთოს საუნივერსიტეტო ცხოვრების ყველა ასპექტში, მათ შორის გადაწყვეტილების მიმღები ერთეულების მუშაობაში.
- საჭიროა სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემის აქტიური განხორციელება და სტუდენტთა აკადემიური მიღწევების მონიტორინგი, ასევე რეაგირება მონიტორინგის შედეგებზე.
- საჭიროა სტუდენტთა თვითმმართველობის მისიის გადახედვა და მისი აღქმა ყველა დაინტერესებული მხარის მიერ.

რჩევები:

- ჩამოაყალიბეთ სასწავლო გეგმასა და სწავლის შედეგებში დასაქმებისთვის საჭირო უნარ-ჩვევები, რათა უზრუნველყოთ სტუდენტთა დახმარება კარიერულ განვითარებაში.
- მათ შორისაა, ზოგადი „რბილი უნარები“, მაგ, კომუნიკაციაში და პროფესიულ დამოკიდებულებებსა და ქცევაში, რაც სტუდენტს უნდა გამოადგეს ცხოვრებაში და დასაქმებაში.
- სასარგებლო იქნება სტუდენტთა ჩართვა აკადემიურ საბჭოში.
- კურსდამთავრებულების ჩართვა სტუდენტების დასახმარებლად, რათა გაიგონ რა ვალდებულებები და სამუშაო აღწერილობა აქვს ყოველი პროგრამის კურსდამთავრებულს სხვადასხვა სამუშაოზე მათი კარიერული დაგეგმვის ხელშეწყობის მიზნით.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

- მენტორობა- უფროსკურსელები დახმარებას უწევენ მათ ახალგაზრდა კოლეგებს ყველა სახის საგანმანათლებლო პროცედურებთან დაკავშირებული საკითხების მოგვარებაში, მათ შორის პროფესიულ ორიენტაციაში. უნივერსიტეტის ყველა კონტიგენტი დაკმაყოფილებულია. მენტორები ანაზღაურების გარეშე მუშაობენ, მაგრამ მათ აქვთ გარკვეული პრივილეგიები სხვა სიტუაციებში.

შეფასება

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

6. კვლევა, განვითარება და/ან სხვა შემოქმედებითი სამუშაო

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

6.1 კვლევითი საქმიანობა

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

სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი

უნივერსიტეტს ახალი წესი აქვს (2018 წლის დასაწყისიდან) კვლევის განვითარების სამართავად, რომლის მიზანია აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების მიერ ფუნდამენტური და გამოყენებითი კვლევის მოლოდინებისა და შეზღუდული მიდგომების განსაზღვრა, ასევე კვლევის ხარისხის შეფასება და გაუმჯობესება. უნივერსიტეტის ადმინისტრაციამ მოამზადა უნივერსიტეტის სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულის წესდება და მისი შეფასების წესი, რაც საშუალებას აძლევს ფაკულტეტს დაგეგმოს, განახორციელოს, შეაფასოს და გაუმჯობესოს კვლევითი საქმიანობა. შეთავაზებული გაუმჯობესება ძალიან საჭიროა, რადგან ამჯერად ყველა კვლევა მხოლოდ ცენტრალურ დონეზე ჩანს და მხოლოდ ქართულ ენაზე (ფიზიკისა და მათემატიკის გარდა). უნივერსიტეტს აქვს ხელშეწყობა ამ პოლიტიკის განვითარების მონიტორინგისთვის, რატა უზრუნველყოფილ იქნას მისი ეფექტური განხორციელება. ამჟამად უნივერსიტეტს 5 სადოქტორო პროგრამა აქვს. ვიზიტის დროს ავტორიზაციის ექსპერტები დოქტორანტებს შეხვდნენ. აწსუ-ს სადოქტორო პროგრამაზე დარეგისტრირების მიზეზი ტიპური იყო: კვლევის ბუნება, ინფრასტრუქტურა, უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის პროფესიონალიზმი. ზოგიერთი დიქტორანტი აწსუ-ს კურსდამთავრებული იყო.

ყოველ ხელმძღვანელს მხოლოდ სამი დოქტორანტის ხელმძღვანელობის უფლება აქვს. ხელმძღვანელისა და სტუდენტის პირისპირ შეხვედრის სიხშირე განსხვავებულია, ელექტრონული კონტაქტი უფრო ხშირია. ხელმძღვანელობის ეფექტურობის განსხვავებული შემთხვევები იყოს სწორედ ერთ-ერთი მიზეზი, რომ სადოქტორო პროგრამები 33-დან 5-მდე შემცირდა. ეს ნახსენებია სექცია 3.1.-ში.

აწსუ-ს მიერ დოქტორანტების დაფინანსება განსხვავებულია. სტუდენტთა უმრავლესობა თვითონ აფინანსებს საკუთარ თავს ან ფინანსდება გრანტით. (რუსთაველის სამეცნიერო ფონდის გრანტები დოქტორანტებისთვის). სტუდენტებს აქვს კვლევის მეთოდოლოგიის კურსი 5 კრედიტით (სწავლების თანამედრო მეთოდები და ტექნოლოგიები) პირველ სემესტრში, როგორც წინასწარი ტრენინგი სადოქტორო პროექტისთვის. ზოგიერთ სტუდენტს ჰქონდა საერთაშორისო მკვლევარებთან მუშაობის და ექპერიმენტის ჩატარების ტექნიკის სწავლის შესაძლებლობა მათი პროექტებისთვის, თუმცა ასეთი სტუდენტების რიცხვი ძალიან დაბალია, რადგან ინგლისური ენის კომპეტენციაა დაბალი.

მინიმალური მოსალოდნელი შედეგი ყოველი სტუდენტისთვის 2018 წლის ივნისიდან:

- 3 კვლევითი სტატია მათი სწავლის პერიოდში;

- მათი მუშაობის შესახებ ზეპირი პრეზენტაცია ყოველი აკადემიური წლის მეორე სემესტრში;

მანამდე მინიმალური მოთხოვნილი რაოდენობა იყო 1 სტატია.

უნივერსიტეტმა უნდა ჩამოაყალიბოს რეგულაციები რიგი სადოქტორო პროგრამების გაუქმებასთან დაკავშირებით. უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია ამბობს, რომ პროგრამები განაზღვრა და ხელახლა წარდგენილია აკრედიტაციაზე. ამას დრო ჭირდება და ამ პროგრამების სტუდენტები იძულებული არიან შეიჩერონ სტუდენტის სტატუსი მინიმუმ ერთი სემესტრით, რაც აქტიური სტუდენტების უფლებების დარღვევას ნიშნავს.

უსდ-ს აქვს დარგის სპეციფიკის შესაბამისი სადისერტაციო ნაშრომის შეფასებისა და დაცვის საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები. პროცედურა დეტალურად აღგვიწერეს შესაბამისმა პერსონალებმა და დოქტორანტებმა. ერთ-ერთმა სტუდენტმა, რომელსაც შევხვდით, წინა დღეს დაიცვა დისერტაცია და დაგვიდასტურა ღონისძიების ჩვეული ფორმატი: 5 აწსუ-ს გამომცდელი, 4 გამომცდელი (გარეშე აკადემიური პერსონალი). მთელი დაცვა იწერებოდა და მას ესწრებოდნენ მეგობრები და ოჯახის წევრები.

კვლევის შედეგების რამდენიმე შემთხვევა შევიდა სასწავლო აქტივობებში, მაგალითად, მედიცინის ფაკულტეტიდან, სოციალურ მეცნიერებათა აკადემიკოსი (რომელიც დაკავშირებულია დაავადებათა კონტროლის ეროვნულ ცენტრთან), მუშაობს სტუდენტებთან იმუნიზაციის კვლევით პროექტზე, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია, რადგან საზოგადოებრივი ჯანდაცვა და პრევენციული მედიცინა საქართველოში განვითარების სფეროა.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში (SER)
- ანგარიშთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია, მოწოდებული აწსუ-ს მიერ.
- გასაუბრებები დოქტორანტებთან და მათ ხელმძღვანელებთან.

Doc.<https://www.atsu.edu/ge/index.php/acad-council-separator/akad-sabcho-dadgenilebebi?task=document.viewdoc&id=608>

რეკომენდაციები:

- უზრუნველყავით კვლევის განვითარების პროცესის მონიტორინგი მისი ეფექტური განხორციელებისა და არსებული სიტუაციის გამოსწორების მიზნით.
- ჩამოაყალიბეთ რეგულაციები რიგი სადოქტორო პროგრამების გაუქმებასთან დაკავშირებით.
- წახალისეთ აკადემიური პერსონალი და სტუდენტები, რომ გაიუმჯობესონ უცხო ენების ფლობის უნარები, რათა მიეცეთ საშუალება ჩაერთონ საერთაშორისო კვლევებში და ქონდეთ უცხოურ ჟურნალებში ნაშრომების გამოქვეყნების შესაძლებლობა.

რჩევები:

- სასურველია მენდელის პროგრამის გამოყენება (<https://www.mendeley.com/>), რაც აუცილებელია დოქტორანტი სტუდენტებისა და სამეცნიერო -კვლევითი

პერსონალისთვის სხვადასხვა პროექტებში წარმატებული მონაწილეობის მისაღებად. • მეტი გარკვეულობა კვლევის მოლოდინებთან დაკავშირებით, არა მხოლოდ პროექტის მეთოდოლოგიაზე, არამედ ტრენინგი შემდეგ საკითხებში: ა) კვლევის შეკითხვის ჩამოყალიბება, ბ) როგორ შეიძლება ვუპასუხოთ კვლევის შეკითხვას, გ) მონაცემთა ეფექტური ანალიზის კომპეტენციის მეთოდოლოგიები.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია
- o უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და სახელოვნებო-შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა. - o ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით/სახელოვნებო საქმიანობაში. - o უსდ ზრუნავს კვლევითი/განვითარების/ შემოქმედებითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციაზე.
სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი უნივერსიტეტს კვლევის ხელშეწყობის ახალი სისტემა აქვს. ვინაიდან სისტემა ახალია, მის შედეგების განხორციელებიდან გარკვეული პერიოდის გასვლის შემდეგ დავინახავთ. უნივერსიტეტის კვლევით საქმიანობას დახმარებას უწევენ უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულები: სადოქტორო პროგრამის სამსახური, საერთაშორისო ურთიერთობებისა და სტრატეგიული განვითარების სამსახური. უნივერსიტეტს ყავს მხოლოდ 14 ნახევარ-განაკვეთზე მომუშავე მკვლევარი საქართველოს სხვა დაწესებულებებიდან. (დოკუმენტი უნივერსიტეტიდან) იხილეთ სექცია 6.1 ზემოთ განხორციელების დეტალური მონიტორინგისა და ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის საჭიროებების შესახებ. კვლევის ფინანსური მხარდაჭერა ხორციელდება სხვადასხვა წყაროებიდან, მათ შორის, უნივერსიტეტის ბიუჯეტიდან - 7-9%, ფაკულტეტის ბიუჯეტიდან, სხვადასხვა სამეცნიერო ფონდებიდან გამოყოფილი საგრანტო პროექტებიდან, არასამთავრობო ფონდებიდან და საერთაშორისო ორგანიზაციების ფონდებიდან. უნივერსიტეტის სახელფასო ბიუჯეტიდან, რომელიც გამოყოფს ფონდებს ინდივიდუალური სამეცნიერო კვლევისთვის; სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამების ფარგლებში წარმოებული კვლევებიდან. აკადემიური პერსონალის და დოქტორანტი სტუდენტების 60% არ იღებს მონაწილეობას საერთაშორისო კვლევით პროექტებში, საერთაშორისო სამეცნიერო აქტივობებში და მობილობაში ინგლისური ენის დაბალი კომპეტენციის გამო. ინტერნაციონალიზაციის პროცესში, ერაზმუს პლუსის პროგრამის ფარგლებში, უნივერსიტეტი გეგმავს გაზარდოს ახალგაზრდა მკვლევარებისა და აკადემიური

პერსონალის მონაწილეობა საერთაშორისო მობილობასა და სხვა გაცვლით და კვლევით პროექტებში. უნივერსიტეტს დაახლოებით 30 ურთიერთგაგების მემორანდუმი აქვს უცხოელ პარტნიორებთან (დანართი 41). სექცია 2.1-ში ხსენებული რეკომენდაციით (ასახეთ და პრიორიტეტების მიხედვით დაალაგეთ მათი საქმიანობა რეპუტაციის ზრდის მიზნით უცხოური თანამშრომლობის მოსაზიდად და სტაბილურობის უზრუნველსაყოფად), უნივერსიტეტმა უნდა გადახედოს მემორანდუმებს უცხოურ უნივერსიტეტებთან და ყურადღება გაამახვილოს უფრო აქტიურ თანამშრომლობაზე, ვიდრე ხელშეკრულებების რაოდენობაზე, განსაკუთრებით კვლევითი თანამშრომლობის სფეროში.

სამეცნიერო მხარდაჭერის ცენტრი ამჟამად არ უწევს დახმარებას სტუდენტებს პროექტის წერაში ან ანგარიშგებაში, თუმცა ზოგიერთი დოქტორანტი სტუდენტის ხელმძღვანელი ამბობს, რომ ცენტრი აქტიურად აკეთებს ამას და ვერ ხედავს პროცესში აქტიურად ჩართვის საჭიროებას.

თვითშეფასების ანგარიშში წარმოდგენილია სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები საერთაშორისო კვლევით საქმიანობასთან დაკავშირებით და 95% ამბობს, რომ არ მიუღია მონაწილეობა საერთაშორისო პროექტში, 55%-მა არ იცის და თვლის, რომ არ ჭირდება საერთაშორისო მონაცემთა ბაზები. უარყოფითი შეფასებები საუნივერსიტეტო გამოკითხვებში არ მიიჩნევა სანდოდ. პერსონალის მიერ. მეთოდოლოგია აღიქმება ყალბად და/ან მიიჩნევა, რომ რესპონდენტები, რომლებმაც მონაწილეობა მიიღეს გამოკითხვაში, არ მიუდგნენ სერიოზულად ამ თემას. (იხ, სექცია 2.2 და 5.2 საუნივერსიტეტო გამოკითხვებზე)

ინტერნაციონალიზაცია გაგებულია ვიწროდ, როგორც მონაწილეობა გაცვლით პროგრამებში, როგორიცაა ერაზმუს პლუსი. მხედველობაში არაა მიღებული, რომ ინტერნაციონალიზაცია უნდა განხორციელდეს ბევრს სხვა დონეზე (მაგალითად, საერთაშორისო სახელმძღვანელოების გამოყენება სწავლების პროცესში ან სტატიების გამოქვეყნება საერთაშორისო ჟურნალებში და საერთაშორისოდ აღიარებული კვლევითი მეთოდების გამოყენება). ამასთან ერთად, შემაშფოთებელია, რომ აკადემიური პერსონალის და სტუდენტების უპირატესმა ნაწილმა არ იცის უცხო ენები, რაც მათ ხელს უშლის გამოიყენონ ონლაინ მონაცემთა ბაზები, რასაც უზრუნველყოფს უნივერსიტეტი. ამ ნაკლის შედეგად, მათ ნაკლებად აქვთ გამოქვეყნებული სტატიები საერთაშორისოდ აღიარებულ სამეცნიერო ჟურნალებში. მოცემულ სიტუაციას უზარმაზარი გავლენა აქვს სადოქტორო დონეზე წარმართულ კვლევებზე. სადოქტორო დისერტაციების აბსოლუტური უმრავლესობა, რომელიც შერჩევითი შემოწმების პრინციპით ვნახეთ ვიზიტის დროს, არ იყენებს რაიმე მეთოდოლოგიურ მიდგომას. მიუხედავად იმისა, რომ სადოქტორო პორგრამაზე ისწავლება კვლევითი მეთოდების კურსი, აკადემიურ პერსონალთან და დოქტორანტებთან გასაუბრებებმა დაადასტურეს, რომ მათ ძალიან მწირი წარმოდგენა აქვთ თანამედროვე კვლევის მეთოდების მნიშვნელობაზე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში (SER)
- ანგარიშთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია, მოწოდებული აწსუ-ს მიერ.
- გასაუბრებები აწსუ-ს თანამშრომლებთან და დაინტერესებულ მხარეებთან, დოქტორანტებთან, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან, საერთაშორისო ურთიერთობისა და სტრატეგიული განვითარების სამსახურის თანამშრომლებთან, პორგრამების ხელმძღვანელებთან, აკადემიურ

პერსონალთან, კვლევითი ცენტრის წარმომადგენლებთან. ფუნანსური და მატერიალური უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლებთან. • დანართი 13
რეკომენდაციები: • უნივერსიტეტმა უნდა შეიმუშავოს წინადადება კვლევის მიმართულების განსაზღვრის მიზნით. • ჩართეთ უფრო მეტი აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალი, სტუდენტები კვლევის განვითარებაში და გაითვალისწინეთ მათი ინტერესი ინგლისური ენის შესწავლაში. • გადახედეთ უცხოურ უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობის მემორანდუმებს და ფოკუსირდით უფრო მეტად აქტიურ თანამშრომლობაზე, ვიდრე მემორანდუმების რიცხვზე, განსაკუთრებით სამეცნიერო-კვლევითი თანამშრომლობის მიმართულებით. • უნივერსიტეტმა უნდა ჩამოაყალიბოს კონკრეტული რეგულაცია სამეცნიერო პერსონალის შეფასების მიზნით. • უნივერსიტეტმა უნდა ჩამოაყალიბოს კონკრეტული რეგულაცია ახალგაზრდა მკვლევარებისა და დოქტორანტების სამეცნიერო პროექტებსა და საერთაშორისო მობილობაში ჩართულობასთან დაკავშირებით. • განავითარეთ ენობრივი უნარები მკვლევართა ჯგუფებში.
რჩევები: • უნდა გაიზარდოს ინფორმირებულობის დონე კვლევის თანამედროვე მეთოდების შესახებ და მათი განხორციელება კვლევით პრაქტიკაში. კვლევითი მეთოდების გამოყენების მონიტორინგი შესაძლოა ძალიან სასარგებლო იყოს ამ კუთხით. • ამდენად, ფაკულტეტის განვითარებისთვის საჭიროა მკვლევარებმა განავითარონ მათი უნარები საკვლევი შეკითხვის დასმაში, კვლევის შეკითხვაზე პასუხის გასაცემად შეარჩიონ ყველაზე შესაბამისი მეთოდოლოგია და ექსპერიმენტული დიზაინი, ასევე, მონაცემთა ანალიზისთვის გამოყენებული მეთოდები.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება
o უსდ-ს გააჩნია კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულებისა და აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასებისა და ანალიზის სისტემა.
სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი აწსუ-ს კვლევითი საქმიანობის შეფასების სისტემა ახალია და მოიცავს აკადემიური პერსონალის შეფასებას და სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრის საქმიანობათა შეფასებას.

ანგარიში უნივერსიტეტში განხორციელებული სამეცნიერო კვლევების შესახებ მოცემულია დანართებში 42 და 37 (მხოლოდ ქართულ ენაზე). უნივერსიტეტს ჯერ არ აქვს დამოუკიდებელი კვლევითი ცენტრები. ისინი ფაკულტეტის სტრუქტურაში შედიან (აკადემიური პერსონალი). 2017 წლის ნოემბერ-დეკემბერში, მარკეტინგის, პროექტებისა და ღონისძიებების მართვის სამსახურმა ჩაატარა კვლევა, რომლის მიზანიც იყო ინფორმაციის შეგროვება: „სამუშაოთი კმაყოფილების და აკადემიური პერსონალის კვლევაში ჩართულობის“ შესახებ. ეს ახალი რეგულაციაა (2018), დანართი 11. ცხრა ფაკულტეტის 268 რესპონდენტმა მიიღო მონაწილეობა გამოკითხვაში. უნივერსიტეტმა გამოაქვეყნა ანგარიში გამოკითხვის შედეგების შესახებ. შეფასების შედეგები გათვალისწინებული იქნება კვლევითი/ შემოქმედებითი საქმიანობის შემდეგომი განვითარებისთვის, მაგრამ ვისიტის დროს ავტორიზაციის ექსპერტებს ეს დოკუმენტი არ უნახავთ. დოკუმენტი არ მოიძებნა არც საქალაქო დონეზე. გუნდმა ვერ ნახა კვლევითი-შემოქმედებითი-სახელოვნებო საქმიანობათა ხარისხის შეფასების ეფექტური სისტემა და სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულების და აკადემიური-სამეცნიერო პერსონალის პროდუქტიულობა, თუმცა აღვნიშნავთ, რომ ახალი მიდგომა სახეზეა ამგვარი აქტივობების განსახორციელებელ წინადადებებთან ერთად, როგორც ეს მითითებულია 6.1 და 6.2-ში. უნივერსიტეტმა უნდა გააკონტროლოს კვლევის განვითარების პოლიტიკა ეფექტური განხორციელებისა და არსებული სიტუაციის გაუმჯობესების უზრუნველყოფის მიზნით.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში (SER) • ანგარიშთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია, მოწოდებული აწსუ-ს მიერ. • აწსუ-ს თანამშრომლებთან და დაინტერესებულ პირებთან გასაუბრებები • გასაუბრებები სამეცნიერო კვლევითი ცენტრის წარმომადგენლებთან.
რეკომენდაციები: უნივერსიტეტმა უნდა შეიმუშავოს სტრატეგია, რომელსაც მალე (შესაძლოა, დაახლოებით 1-2 წელიწადში) ექნება საშუალება შეაფასოს კვლევითი საქმიანობები და განახორციელოს კვლევითი საქმიანობების ინტერნაციონალიზაცია.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ○ ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

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

7.1 მატერიალური რესურსი

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

სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი

უნივერსიტეტს 22 შენობა გააჩნია. 16 შენობა განკუთვნილია საგანმანათლებლო პროცესის განხორციელებისათვის, დანარჩენები გამოიყენება არა-საგანმანათლებლო მიზნებისთვის: კამპუსი, სპორტული ობიექტები, კლუბები, საწყობები, ინვენტარის საწყობები და ა.შ. უძრავი ქონება რეგისტრირებულია სსიპ საჯარო რეესტრის ბაზაში. გვქონდა შესაძლებლობა ვწვეოდით რამდენიმე კამპუსს და პარტნიორ ორგანიზაციას, რომლებიც ჩართული არიან აწსუ-ს სტუდენტების საგანმანათლებლო პროცესში. უნივერსიტეტს ყავს სამედიცინო პერსონალი და პირველი დახმარების უზრუნველმყოფი პერსონალი.

უნივერსიტეტი ფლობს მატერიალურ რესურსებს, რომელიც შეესაბამება მისიის განაცხადს და საგანმანათლებლო პროგრამების განსახორციელებლად საჭირო მოთხოვნებს. კამპუსი შედგება ფოიესგან, რეკრეაციული სივრცისგან, აუდიტორიებისგან, ადმინისტრაციული ოფისებისგან, ჯგუფური სამუშაოს სივრცეებისგან, ბიბლიოთეკისგან, კომპიუტერული ლაბორატორიებისგან, სტუდენტთა და თანამშრომელთა სასადილოსგან, სავარჯიშო დარბაზისგან, სტადიონისგან. უსაფრთხოების ზომები დაცულია შენობაში, აწსუ-ს გააჩნია სახანძრო სიგნალიზაცია, ცეცხლმაქრები და ევაკუაციის გეგმა შენობის ყველა ნაწილში. შენობაში დაცულია სანიტარული ნორმები, გარკვეული ნაწილი ადაპტირებულია სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებზე. ოთხი შენობის გარდა, ყველგან არის ცენტრალური გათბობა. იქ, სადაც ცენტრალური გათბობა არ არის, გამოიყენება გათბობის სხვა წყაროები. უნივერსიტეტის პრიორიტეტია ყველა შენობაში იყოს ცენტრალური გათბობა, ყველა შენობაშია ელექტროენერგია და განათება. ინფრასტრუქტურა მოითხოვს გაუმჯობესებას, რადგან ყველა აუდიტორიაში არ არის პროექტორი. ყველა შენობა არ არის ადაპტირებული შშმ პირებისთვის, თუმცა შესაძლებელია მნიშვნელოვანი გადაკეთების სამუშაოები. აღინიშნა, რომ, საჭიროების შემთხვევაში, უნივერსიტეტს შუძლია სპეციალური საჭიროების მქონდე სტუდენტებს მეცადინეობა ჩაუტაროს პირველ სართულზე თუმცა ბუნდოვანია, ეს როგორ მოხერხდება, რადგან

ლაბორატორიების სპეცილიზირებული აღჭურვილობა ზედა სართულებზეა განლაგებული და პრობლემური იქნება მათი ჩამოტანა პირველ სართულზე ამ მიზნით. გასათვალისწინებელია სპეციალური საჭიროების მქონე სტუდენტებისთვის ყველა სფეროს ხელმისაწვდომობის საკითხი. ბევრ საკლასო ოთახს შეუსაბამო ვენტილაციის სისტემა აქვს.

მედიცინის ფაკულტეტს კარგად აღჭურვილი კლინიკური უნარების ლაბორატორია აქვს სასემინარო ოთახებით და სიმულირებული ფარმაციის ოთახი კომუნიკაციის „რბილი უნარების“ დასაუფლებლად. ვნახეთ ბევრი კაბინეტი და საკლასო ოთახი, მათ შორის, კომპიუტერების ოთახი, რომელიც დაფინანსდა წარმატებული საგრანტო განაცხადის შედეგად. ბიომეცნიერების ლაბორატორიები კარგად არის აღჭურვილი და გარემონტებული, სხვები არც ისე თანამედროვედ გამოიყურებიან. სამკითხველო ოთახი გადაკეთდა სტუდენტების მოთხოვნის პასუხად და დამონტაჟდა ლიფტი შშმ სტუდენტებისთვის. კონდიციონერმა სახეზეა, მაგრამ ვენტილაცია და განათება გაუმჯობესებას მოითხოვს. ვეწვიეთ კლინიკას და ულტრათანამედროვე ონკოლოგიის ცენტრს, რომელიც კარგადაა აღჭურვილი ტელეკონფერენციისა და სასემინარო ოთახებით კლინიკური სტუდენტების სასწავლო პროცესისთვის. აწსუ-ს განახორციელა ინვესტიცია კლინიკური უნარების ლაბორატორიაში სიმულირებული პრაქტიკისთვის, სანამ სტუდენტები პრაქტიკას გაივლიან კლინიკურ ობიექტებში

საერთო ჯამში, უნივერსიტეტს საკმარისი ობიექტები აქვს მისიისა და საქმიანობების განსახორციელებლად, მაგრამ შემდგომი გაუმჯობესება შესაძლებელია, როგორც უნივერსიტეტი თავად აღნიშნავს. უნივერსიტეტმა გააუმჯობესა და განახორციელა ინვესტიცია მატერიალურ რესურსებში გასული ოთხი წლის განმავლობაში და აპირებს ასე გააგრძელოს და მატერიალურ-ტექნიკური რესურსები მოიყვანოს თანამედროვე სტანდარტებთან შესაბამისობაში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში (SER)
- ანგარიშთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია, მოწოდებული აწსუ-ს მიერ.
- აწსუ-ს თანამშრომლებთან და დაინტერესებულ პირებთან გასაუბრებები
- ვიზიტი

რეკომენდაციები:

- უზრუნველყავით უწყვეტი ინვესტიციები მატერიალურ რესურსებში.
- გაითვალისწინეთ სპეციალური საჭიროების მქონე სტუდენტებისთვის მიერ ყველა სფეროს ხელმისაწვდომობის საკითხი.
- უზრუნველყავით, რომ უნივერსიტეტის შენობები საკმარისად იყოს ვენტილირებული.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

- ინვესტიცია კლინიკური უნარების ლაბორატორიაში და მასთან დაკავშირებულ მენტორებში სამედიცინო ფაკულტეტის სტუდენტებისათვის სიმულირებული პრაქტიკის დროს უნარების შესაძენად, ვიდრე კლინიკურ ობიექტებში გაივლიან პრაქტიკაზე დაფუძნებულ სწავლებას.

შეფასება

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

7.2. საბიბლიოთეკო რესურსები

- o ბიბლიოთეკაში არსებული გარემო, რესურსები და მომსახურება ხელს უწყობს სასწავლო და კვლევითი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებას და უსდ მუდმივად ზრუნავს მის განვითარებაზე.

სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი

აწსუ-ს ბიბლიოთეკას 11 სამკითხველო დარბაზი და წიგნების არქივი აქვს სხვადასხვა შენობებში. 2017 წელს აიგო ახალი შენობა ახალი სამუშაო ზონისთვის თანამედროვე წიგნსაცავით. ბიბლიოთეკას გააჩნია ელექტრონული კატალოგი.

აწსუ-ს ბიბლიოთეკა მოიცავს წიგნებს და ელექტრონულ რესურსებს, საერთაშორისო ბიბლიოთეკის ელექტრონულ მონაცემთა ბაზას (EBSCO, JSTORE, Science direct, Cambridge University Press) თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით საერთაშორისო სამეცნიერო მონაცემთა ბაზის გამოყენების მაჩვენებელი 8 394-ია მხოლოდ EBSCO-დან (31.01.2018-თვის). თუმცა გასაუბრებრების დროს აღინიშნა, რომ ელ. მონაცემთა ბაზით სარგებლობის მაჩვენებელი დაბალია.

სამკითხველო დარბაზი აღჭურვილია კომპიუტერებით და უსადენო ინტერენტით. სტუდენტებს აქვთ საჭირო ლიტერატურის გამრავლებისა და სკანირების საშუალება. ბიბლიოთეკის პერსონალი რეგულარულ ტრენინგებს და მეცადინეობებს თავაზობს სტუდენტებს და პერსონალს.

ბიბლიოთეკის გამოყენების წესები და ინსტრუქციები მოცემულია აწსუ-ს ვებ-გვერდზე, ასევე ხელმისაწვდომია ინსტრუქციები და ელ-კატალოგი ინგლისურ ენაზე. ელ-კატალოგისა და ელ-ბიბლიოთეკის გამოყენების გზამკვლევი მხოლოდ ქართულ ენაზეა. ბიბლიოთეკის რესურსების გამუდმებით ახლდება უნივერსიტეტის ბიუჯეტიდან. ბიბლიოთეკა ღიაა ორშაბათიდან შაბათის ჩათვლით 9:00-დან 19:00-მდე. აწსუ-ს ბიბლიოთეკა ღიაა საზოგადოებისთვის.

გამოკითხვის შედეგების მიხედვით არცთუ ისე ბევრი სტუდენტი მოიხმარს ელ-მონაცემთა ბაზებს და არ გრძნობენ ამის საჭიროებას. ბიბლიოთეკას აქვს უფასო წვდომა EBSCO-ზე, Cambridge Publishing, BioOne, ScienceDirect and Scopus-ის მონაცემთა ბაზებზე უნივერსიტეტის უნიფიცირებული კომპიუტერული ქსელის საშუალებით; HINARI, AGORA, OARE, and ARDI-ის გამოყენების შემთხვევაში, საჭიროა კოდური სიტყვა სამკითხველო დარბაზები აღჭურვილია სტაციონარული და უსადენო ინტერენტით, ინდივიდუალური და ჯგუფური მუშაობისთვის გამოყოფილი სივრცეებით.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში (SER)
- ანგარიშთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია, მოწოდებული აწსუ-ს მიერ.

• აწსუ-ს თანამშრომლებთან და დაინტერესებულ პირებთან გასაუბრებები • ვიზიტი ბიბლიოთეკაში
რეკომენდაციები:
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.3 საინფორმაციო ტექნოლოგიები - o უსდ-ში შექმნილია ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და უზრუნველყოფილია მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა. - o ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგულია და არსებობს მისი მუდმივი განვითარების ხელშემწყობი მექანიზმები. - o უსდ-ის მიერ უზრუნველყოფილია ვებგვერდის ფუნქციონირება ქართულ და ინგლისურ ენებზე.
სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი რამდენიმე აუდიტორია აღჭურვილია ახალი კომპიუტერებით, ძირითადად საგრანტო ფონდებიდან. უფრო მეტი აუდიტორიაა, სადაც არც კომპიუტერია და არც პროექტორი. უნივერსიტეტს მონდომებულია, გააუმჯობესოს IT ინფრასტრუქტურა, (2011 წლის 500 კომპიუტერის რიცხვი 900-მდეა გაზრდილი) მაგრამ ფინანსების ნაკლებობის გამო ეს შორეული პერსპექტივაა. მთელ უნივერსიტეტში ხელმისაწვდომია განახლებული საკაბელო ქსელი (100 MB/sec) სიჩქარით და 24/7 რეჟიმში. ინტერნეტ ლაბორატორია „თავისუფალი დასწრება“ აღჭურვილია 50 კომპიუტერით, რომლებზეც უფასო წვდომა აქვთ სტუდენტებსა და პერსონალს. თუმცა ეს ობიექტი არ არის საკმარისი უსდ-თვის 8000-ზე მეტი სტუდენტით. ამგვარად, სასწრაფოდ საჭიროა კომპიუტერული ოთახები, სადაც სტუდენტებს ხელი მიუწვდებათ ინტერნეტზე და სხვა პროგრამებზე, რაც უკვე გათვალისწინებული უნივერსიტეტის მიერ და შეტანილია 2018 წლის გეგმაში (თვითშეფასების ანგარიში, გვ 111). სახეზეა რამდენიმე ელექტრონული სერვისი (e-learning პორტალი Moodle-ის პლატფორმაზე, e-Dean სისტემა, სპეციალური პროგრამა საგამოცდო პროცესისთვის, უნივერსიტეტის კორპორაციული ფოსტა, ელ.საქმისწარმოება, ელ.კატალოგი და ელ.ბიბლიოთეკა), რაც ბოლო წლებში განხორციელდა. თუმცა, მხოლოდ კურსების 20% იყენებს e-learning პორტალს და ძირითადად ტესტირებისთვის გამოიყენება. ელ-დეკანი ძალიან ხელსაყრელი

მექანიზმია, რომელიც უნივერსიტეტის თანამშრომელმა შეიმუშავა და მუშაობს მის გაუმჯობესებაზე. სისტემა ხორციელდება ყველა ფაკულტეტის პირველი და მეორე კურსელებისთვის, გარდა მედიცინის ფაკულტეტისა. პროგრამა მხოლოდ ქართულ ენაზეა, და უცხოელი სტუდენტები ძირითადად მედიცინის ფაკულტეტზე სწავლობენ, შესაბამისად სისტემას მორგება სჭირდება მათზე (სამედიცინო სფეროს სპეციფიური კურიკულუმის გათვალისწინებით).

IT პერსონალთან გასაუბრებამ დაგვანახა, რომ მათ კარგად ესმით ინტერნეტ უსაფრთხოების საკითხები. კამპუსის კომპიუტერები აღჭურვილია ანტივირუსის პროგრამით, რაც მუდმივად ექვემდებარება განახლებას. აწესებს IT სამსახური უზრუნველყოფს ინფორმაციის უსაფრთხოებას, აკეთებს და ინახავს ბექ-აფ ასლებს საცავში. უნივერსიტეტის სერვერები აღჭურვილია ელ-ენერგიის დამზოგავი მექანიზმებით და უნივერსიტეტის შესაბამისი ერთეულების ბიზნეს-უწყვეტობა უზრუნველყოფილია გენერატორების საშუალებით.

უსდ-ს აქვს მოქმედი ვებგვერდი ქართულ და ინგლისურ ენებზე. თუმცა, შეინიშნება გარკვეული ხარვეზები. ადმინისტრაციული პერსონალის (რექტორი, დეკანები, და ა.შ.) წლიური ანგარიშები არ დევს ვებ-გვერდზე.

არც სტატისტიკური ინფორმაცია უნივერსიტეტის შესახებ არის ხელმისაწვდომი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში (SER)
- ანგარიშთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია, მოწოდებული აწეს-ს მიერ.
- აწეს-ს თანამშრომლებთან და დაინტერესებულ პირებთან გასაუბრებები
- ტურები ობიექტებზე
- უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი

შეფასება

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

რეკომენდაციები:

- უნდა გაიზარდოს კომპიუტერებით აღჭურვილი ობიექტების რიცხვი, რათა უფრო მეტი სტუდენტი იყოს უზრუნველყოფილი უფასო საინფორმაციო რესურსებზე ხელმისაწვდომობით.
- აწეს-მ უნდა უზრუნველყოს მისი პოლიტიკის გამჭვირვალობა სტრუქტურული ერთეულების ანგარიშების ვებ-გვერდზე განთავსებით.

რჩევები:

- საჭიროა პორტალი e-learning გახდეს სწავლებისა და შეფასების ძირითადი ხელსაწყო და კურსების მხოლოდ 20% არ იყოს მასში ჩართული და არ მუშაობდეს მხოლოდ ტესტირების რეჟიმში.

◦ ვებ-გვერდი უფრო სასარგებლო უნდა იყოს უცხოელი სტუდენტებისათვის და მიაწოდოს მათ მეტი ინფორმაცია ინგლისურ ენაზე.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები)(ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
7.4 ფინანსური რესურსები
◦ უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია. ◦ უსდ-ის ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმებში გაწერილი აქტივობების შესრულებას. ◦ უსდ-ის ფინანსური რესურსები ორიენტირებულია დაწესებულების ძირითადი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებაზე. ◦ უსდ-ის ბიუჯეტში გათვალისწინებულია სამეცნიერო კვლევებისა და ბიბლიოთეკის ფუნქციონირება-განვითარების დაფინანსება. ◦ უსდ-ში არსებობს ანგარიშვალდებულების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტური სისტემა.
სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი აწსუ-ს დაფინანსების მთავარი წყაროებია სწავლის საფასური და სახელმწიფო გრანტები, სხვა წყაროები: გამომცემლობა, ფაბლაბი- თანამედროვე ტექნოლოგიების ლაბორატორია და შენობების იჯარით მიღებული შემოსავლები. აგრეგირებული ბიუჯეტი ხმარდება ხელფასებს, ინფრასტრუქტურას და დაზღვევას, ნარჩენი ნაწილდება ფაკულტეტებზე. ბიუჯეტს ადგენს სენატი აწსუ-ს პრიორიტეტების გათვალისწინებით. ფაკულტეტები დეტალებს მათი პრიორიტეტების შესახებ აკადემიური წლისთვის აწოდებენ ფინანსურ სამსახურს. ამ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, ფაკულტეტის ბიუჯეტს გამოეყოფა თანხა, რასაც ამტკიცებს სენატი. ფაკულტეტების ბიუჯეტები ფორმირდება ფორმულის გამოყენებით, სტუდენტთა და აკადემიური პერსონალის რიცხოვნობის საფუძველზე (ადგილობრივი და უცხოელი). საბოლოო გადაწყვეტილებას იღებს ადმინისტრაციის უფროსი და ამტკიცებს სენატი. ფინანსური რესურსების განაწილებ ფორმულის დეტალები და სტატუსშეჩრერებული სტუდენტების მაღალი რიცხვი ამ პარამეტრებს ბუნდოვანებას მატებს. აწსუ- ს ბიუჯეტი ეკონომიკურად მიღწევადია და შეუძლია სტრატეგიული გეგმით გათვალისწინებული ძირითადი საქმიანობის განხორციელება. სტრატეგიული გეგმის განსახორციელებლად საჭირო ხარჯები შეტანილია ბიუჯეტში. კვლევით და საბიბლიოთეკო რესურსებთან მიმართებაში არ იყო გასაგები კავშირი ბიბლიოთეკისთვის რესურსების გამოყოფასა და წიგნების, ჟურნალების და მონაცემთა ბაზების შესყიდვას შორის აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტებისთვის. თუმცა მთელმა პერსონალმა და სტუდენტებმა გამოთქვეს კმაყოფილება საბიბლიოთეკო რესურსებთან დაკავშირებით. კვლევისთვის გამოყოფილ ფინანსებთან დაკავშირებით გაუგებრობაა. a) ერთმა ჯგუფმა თქვა, რომ მთლიანი ბიუჯეტის 7-9% გამოყოფილია კვლევაზე. b) მეორე ჯგუფმა- 15-18%. c) მესამე ჯგუფმა თქვა, რომ მილიონი ლარია გამოყოფილი კვლევაზე.

ამგვარად, გამჭვირვალობის ნაკლებობა ამ ტიპის ინფორმაციის ირგვლივ რესურსებთან დაკავშორებით ნათლად გვაჩვენებს, რომ ანგარიშგების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის სისტემა შეეძლებოდა უფრო ეფექტური ყოფილიყო.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში (SER)
- ანგარიშთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია, მოწოდებული აწსუ-ს მიერ.
- აწსუ-ს თანამშრომლებთან და დაინტერესებულ პირებთან გასაუბრებები

რეკომენდაციები:

- აწსუ-მ უნდა განახორციელოს ფინანსური ანალიზის სისტემა შემოსავლებისა და ხარჯების საშემოსავლო და ხარჯვითი ცენტრებისთვის შესაბამისი ფინანსების გამოყოფის მიზნით.
- ასევე, განახორციელოს შემოსავლიანობის ანალიზი ფინანსური მართვისა და ანგარიშგების გამჭვირვალობისთვის ეფექტური გადაწყვეტილებების მისაღებად.

რჩევები:

- საჭიროა დეკანატების უფრო მეტი ავტონომია ბიუჯეტირებისა და აქტივობებისთვის.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები)(ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

დანართები:

ცხრილი 1: სტატუსშეჩერებული სტუდენტების ფარდობითი რიცხვები

სხვაობა მოწოდებული მონაცემების დოკუმენტში (იხ. სტრიქონები 1 და 10): აწსუ-ს სისტემაში 353 სტუდენტი „დაკარგულია“ აწსუ-ს თვითშეფასების ანგარიშში მოწოდებული მონაცემები შავი ფერით- ინფორმაცია, დათვლილი აწსუ-ს მონაცემებიდან- ლურჯი ფერით

სტრიქონი	კატეგორია	აქტიური სტუდენტების რაოდენობა [A]	სტატუსშეჩერებული სტუდენტების რაოდენობა [B]	სტუდენტთა საერთო რაოდენობა [A + B]	სტატუსშეჩერებული სტუდენტების % $[B] \div [A+B] \times 100$
1	აწსუ-ს მიერ მოწოდებული სტუდენტთა მთლიანი რაოდენობა	8149	4155	12 304	33.8%
2	ბაკალავრი	6574	3435	10 009	34.3%
3	მაგისტრი	647	461	1108	41.6%
4	ერთ-საფეხურიანი	714	155	869	17.8%
5	სადოქტორო	138	104	242	43%
6	მასწავლებელთა გადამზადების პროგრამა	76	0	76	0%
7	ქართული ენის მოსამზადებელი პროგრამა	0	0	0	0%
8	საერთაშორისო სტუდენტები	267	73	340	21.5%
9	სპეციალური საგანმანათლებლ ო საჭიროებების	11	2	13	15.4%

	მქონე სტუდენტები				
10	სტუდენტთა რაოდენობა სტრიქონი 2-9	8427	4230	12 657	33.4%
11	განსხვავება საერთო ჯამებში სტრიქონი 1 და სტრიქონი 10	278	75	353	~3% სტუდენტი დაკარგულია სისტემაში