



განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის ექსპერტთა დასკვნა

[საქართველოს დავით აღმაშენებლის სახელობის უნივერსიტეტი]

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: დოქტორი ტერენს კლიფორდ-ამოსი, გაერთიანებული სამეფო, ლილის კათოლიკური უნივერსიტეტი, საფრანგეთი/ევროკომისიის ექსპერტი და ვიცე-თავმჯდომარე/საერთაშორისო უმაღლესი განათლების კონსულტანტი;

თანათავმჯდომარე: პროფესორი კრისტოფერ სტივენსი, სამედიცინო განათლების ემერიტუს პროფესორი, საუთჰემპტონის უნივერსიტეტი, გაერთიანებული სამეფო;

წევრები:

ლია ღლონტი, კოორდინატორი, ეროვნული ერაზმუს + ოფისი;

ირმა გრძელიძე, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი, ივანე ჯავახიშვილი სახ. სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო;

ანა გვრიტიშვილი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი სპეციალისტი, ივანე ჯავახიშვილი სახ. სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო, სტუდენტი ექსპერტი;

ცოტნე სამადაშვილი, სამედიცინო დირექტორი, ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის საავადმყოფო;

მაია ზარნაძე, ასოცირებული პროფესორი, პეტრე შოთაძის სახ. თბილისის სამედიცინო აკადემია, თბილისი.

ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

შპს დავით აღმაშენებლის სახ. უნივერსიტეტი კერძო დაწესებულებაა 27 წლიანი გამოცდილებით უმაღლესი განათლების უზრუნველყოფის სფეროში. თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, უნივერსიტეტმა ჩამოაყალიბა და შეინარჩუნა განსაკუთრებული ფოკუსი ინტელექტუალურ რესურსებზე საქართველოს ევროკავშირში ინტეგრაციისა და წარმატებული წევრობის მიზნით. იგი დაარსდა, როგორც პირველი კერძო უმაღლესი სასწავლებელი: „დავით აღმაშენებლის სახელობის თბილისის საინჟინრო-ეკონომიური ინსტიტუტი“. 1992 წლიდან ინსტიტუტი საქართველოს დავით აღმაშენებლის სახ. უნივერსიტეტად გარდაიქმნა.

2011 წელს უნივერსიტეტმა მიიღო აკრედიტაცია სამივე საფეხურის უმაღლესი განათლების პროგრამებზე. უნივერსიტეტში 5 სკოლა ფუნქციონირებს: მედიცინისა და სტომატოლოგიის სკოლა, სამართლის სკოლა, ეკონომიკისა და ბიზნესის სკოლა, სოციალურ მეცნიერებათა სკოლა და ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა სკოლა. ამჟამად, ჩარიცხულია 932 სტუდენტი, რომლებიც სწავლობენ საბაკალავრო, სამაგისტრო, ერთსაფეხურიან და სადოქტორო პროგრამებზე. მათ ემსახურებათ 133 აკადემიური და 84 მოწვეული პერსონალი.

სდასუს სტუდენტები ამბობენ, რომ უნივერსიტეტი მათ პატარ, მეგობრულ, ოჯახურ გარემოს თავაზობს. ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარემ მიულოცა უნივერსიტეტის რექტორს 27 წლიანი სტაბილურობის შენარჩუნება.

საავტორიზაციო შეფასების პროცესის მოკლე მიმოხილვა: თვითშეფასების ანგარიში და ვიზიტი

შეფასების პროცესი დაიწყო 30 ივლისს, თბილისში, საქართველოს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრში, სადაც თანამშრომლობის მიზნით მოწვეულ თავმჯდომარეს სთხოვეს ექსპერტთა ჯგუფის ხელმძღვანელობა შემდეგი შემადგენლობით: თანა-თავმჯდომარე და ხუთი გამოცდილი ქართველი ექსპერტი, მათ შორის, სტუდენტი-ექსპერტი. თავმჯდომარე და თანა-თავმჯდომარე წარმოადგენენ გაერთიანებულ სამეფოს. ცენტრში პრეზენტაციისა და დისკუსიის შემდეგ, სადაც იმსჯელეს ავტორიზაციის სტანდარტების ცვლილებაზე 3-დან 7 სტანდარტამდე, ადგილზე ვიზიტი განხორციელდა 2018 წლის 31 ივლისს და 1-2 აგვისტოს, რაც მოიცავდა სულ 26 შეხვედრას.

სდასუს რექტორი და მისი კოლეგები თავაზიანად შეხვდნენ ექსპერტთა ჯგუფს, დაინტერესდნენ პროცესით, გაგვიწიეს კარგი თანამშრომლობა და ყველანაირად ეცადნენ ვიზიტის მნიშვნელობის და მისი პერსპექტიული შედეგების ხაზგასმას უნივერსიტეტის მომავალი წარმატებისთვის. შეფასების

პროცედურა უხარვეზოდ წარიმართა და შესრულდა დამაკმაყოფილებლად და დროულად. ბოლო ორ შეხვედრაზე ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარემ რექტორისა და უნივერსიტეტის საზოგადოებისათვის მცირე პრეზენტაცია გააკეთა ზოგადი მიგნებების შესახებ. ცენტრის მიერ უზრუნველყოფილი იყო ბრწყინვალე სათარჯიმნო მომსახურება და უნივერსიტეტის მხრიდან უზრუნველყოფილი იყო ლანჩი ექსპერტთა ჯგუფისათვის.

შეფასების შემდეგ ექსპერტთა ჯგუფმა კიდევ ერთი შეხვედრა გამართა ეროვნულ ცენტრში მიგნებებისა და შედეგების განხილვის მიზნით. შვიდი სტანდარტის შეფასებაზე მსჯელობის დროს გამოყენებული იქნა ხმის მიცემის მეთოდი გადაწყვეტილების მისაღებად, რომელშიც მონაწილეობა მიიღეს ჯგუფის ყველა წევრმა, თანა-თავმჯდომარემ და თავმჯდომარემ.

რაც შეეხება უნივერსიტეტის მიერ მოწოდებულ დოკუმენტებს, ექსპერტთა ჯგუფს მიაჩნია, რომ თვითშეფასების ანგარიში კარგად იყო დამუშავებული, შედგენილი და მომზადებული, მაგრამ დიდი ზომის და შეიძლებოდა ყოფილიყო უფრო კომპაქტური და თანმიმდევრულად ანალიტიკური. თვითშეფასების ანგარიშში ასახულია უნივერსიტეტის ისტორია, მისი ღირებულებები და კულტურა და ცენტრის მიერ დაწესებული 7 სტანდარტის აღწერა. თვითშეფასების ანგარიშის დანართებმა კარგი სამსახური გაუწიეს ჯგუფის წევრებს შეკითხვების ფორმულირებისთვის.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

ამ ნაწილში განხილული საკითხების განხილვისას ვითვალისწინებთ უნივერსიტეტის რექტორის აქცენტს „კონკურენციაზე“, რომელიც მან ახსენა ვიზიტის დაწყებისას მისასალმებელ სიტყვაში. ექსპერტთა ჯგუფს მიაჩნია, რომ ავტორიზაციის პროცესი უმნიშვნელოვანესია სდასუ-ს პროგრესული მომავლისთვის 21-ე საუკუნის უმაღლესი განათლების კონკურენტული ბუნებიდან გამომდინარე, მათ შორის აკადემიური ცხოვრების ასპექტში. უნივერსიტეტის მომავალი განვითარების სტრატეგიის გათვალისწინებით, ექსპერტთა ჯგუფი გულწრფელად იმედოვნებს, რომ მისი მიგნებები მიღებული და აღქმული იქნება, როგორც საჭირო რეკომენდაციები.

მისია გამოხატავს უნივერსიტეტის მიზნებს და შესაბამისობაშია მის საკვანძო ელემენტებთან. ექსპერტთა ჯგუფმა მტკიცებულებებში მისიის გავრცელების მრავალი შემთხვევა ნახა, ამასვე ადასტურებენ შიდა და გარე უნივერსიტეტთან დაკავშირებული პირები. მისია უფრო მკვეთრი, მკაფიო და მიმზიდველი უნდა იყოს დაინტერესებული და პოტენციური საზოგადოებისთვის.

ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ სტრატეგიული განვითარების გეგმა უნდა მოიცავდეს დროში გაწერილ დაგეგმილ მიღწევებს მისიის შესაბამისად. სტრატეგიული გეგმა ასევე იყო ფართოდ გაზიარებული პოზიტიურად კრიტიკულ საზოგადოებასთან.

უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურისა და მენეჯმენტის მუშაობას მეტი ანგარიშვალდებულება სჭირდება, შესაბამისი ინდიკატორებითა და შეფასების სისტემით. უნივერსიტეტს უფრო კასკადური, ვიდრე სისტემატიური, უფროსი თაობა ხელმძღვანელობს. ხარისხის უზრუნველყოფა მთელი დაწესებულების მასშტაბით უფრო ფესვგადგმული პროცესი უნდა

გახდეს და უზრუნველყოს ხარისხიანი მომსახურება და კრიტიკული რჩევა მთელ რიგ აკადემიურ საკითხებთან და შეფასების მექანიზმებთან დაკავშირებით. ეთიკური საკითხები სისტემატიურად უნდა გვარდებოდეს უნივერსიტეტში, რათა ყველა სტუდენტმა და პერსონალმა საფუძვლიანად იცოდეს შესაბამისი პროფესიული ქცევის ნორმები, მათ შორის კვლევის საავტორო უფლებების შესახებ.

საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, ჩამოყალიბებისა და განხორციელების მეთოდები და პროცედურები სახეზეა. სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია, რომ ყველა კურიკულუმი სრულად იყოს განახლებული განვითარების ტემპისა და ეროვნული რეკომენდაციების შესაბამისად, განსაკუთრებით, ხშირი განახლება სჭირდება სამედიცინო პროგრამებს თანამედროვე მიღწევების ფონზე.

ექსპერტთა ჯგუფი შემოთავაზებდა, რომ პერსონალის მართვა, ხელშეკრულების გაფორმების ახალი წესები და დიდი რაოდენობის აფილირებული პერსონალის დაცვის პროგრესული პროცედურები განვითარების ძალიან ადრეულ ეტაპზეა. პერსონალის განვითარებას არ გააჩნია სისტემატიური მიდგომა, თუმცა ექსპერტთა ჯგუფისთვის ცნობილი გახდა, რომ რამდენიმე დეპარტამენტს ჩაუტარდა ტრენინგი, მათ შორის ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტსა და კარიერული განვითარების ცენტრს.

ექსპერტთა ჯგუფმა უნივერსიტეტის მიერ გაწეული სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისები საკმაოდ ძლიერ მხარედ მიიჩნია. სტუდენტის სტატუსის მინიჭების, შეჩერებისა და შეწყვეტისა და მობილობის შესახებ ყველა საჭირო დოკუმენტი სახეზეა და ხელმისაწვდომია. სახეზეა სტუდენტთა თვითმმართველობის ორგანო, ასევე კარიერული განვითარების ცენტრი და სპორტისა და ახალგაზრდულ საქმეთა დეპარტამენტი. უნივერსიტეტში ძლიერი სტუდენტური საზოგადოებაა.

ინტერნაციონალიზაცია გარკვეულწილად სტატიკურად რჩება პერსონალისა და სტუდენტებისთვისაც. თვითშეფასების ანგარიში დიდ მისწრაფებას და იმედს გამოხატავს ამ მიმართულებით, თუმცა პრო-აქტიური საქმიანობა არ ჩანს, რომელიც შედეგებს მოიტანს. ახალი სამედიცინო პროგრამის ინგლისურ ენაზე სწავლების განაცხადი შეიძლება ერთ-ერთ ღირებულ საერთაშორისო განვითარებისკენ გადადგმულ ნაბიჯად ჩაითვალოს.

კვლევასთან დაკავშირებული რამდენიმე პრობლემა ნათელი გახდა ექსპერტთა ჯგუფის ვიზიტის დროს, მათ შორის საკუთრების უფლება კვლევაზე, მიმდინარე კვლევითი აქტივობები, კოორდინირებული კვლევის მხარდაჭერა და კვლევის შეფასება. საერთაშორისო კვლევა პრიორიტეტია, მაგრამ ეს საკითხი ძალიან ნელა მიიწევს წინ.

რაც შეეხება მე-7 სტანდარტის კომპონენტებს, უნივერსიტეტის ნაგებობები ადეკვატურია სტუდენტთა არსებული რაოდენობისა და მოიცავს სპეციალურ „სიმულირებულ სასამართლო დარბაზს“, კრიმინალისტიკურ ლაბორატორიას და მულტიდისციპლინურ ცენტრს. თუმცა ზოგადად, სამედიცინო პროგრამას მეტი თანამედროვე სტანდარტის საგანმანათლებლო სივრცე სჭირდება განახლებული კურიკულუმის საპასუხოდ. მეტი მუშაობაა საჭირო სპეციალური საჭიროებების მქონე

პირთათვის ადაპტირებული გარემოს შესაქმნელად. ბიბლიოთეკაში ორი ბიბლიოთეკარია დასაქმებული და ღია კვირაში 60 საათის განმავლობაში, სახელმძღვანელოები უმეტესი საგნებისთვის სახეზეა, მაგრამ ყველა ასლი არ არის ხელმისაწვდომი ელექტრონული ფორმატით. გასაუმჯობესებელია საბიბლიოთეკო სივრცე, თუმცა IT რესურსები და ინფრასტრუქტურა, დამაკმაყოფილებელია.

რაც შეეხება ფინანსებს, შემოსავალი ძირითადად სტუდენტთა სწავლის საფასურიდან მოხიზდება, მაგრამ ეს სტაბილური მხოლოდ უწყვეტი ჩარიცხვების პირობებში იქნება. საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების გარკვეულ დონეზე დაფინანსებას სახელმწიფო ახორციელებს. უფრო მეტი გამჭვირვალობაა საჭირო უნივერსიტეტის ბიუჯეტის განაწილების საკითხში, განსაკუთრებით, სკოლებთან მიმართებით.

სამედიცინო სკოლის კარგად ფეხმოკიდებული სტომატოლოგიური პროგრამა კარგ სტანდარტს ინარჩუნებს უნივერსიტეტის კამპუსთან არსებული სტომატოლოგიური კლინიკის ბაზაზე. სტომატოლოგიურ კლინიკას საცდელი ლაბორატორია გააჩნია. სტუდენტები კლინიკაში მიდიან მეორე კურსიდან. კლინიკას კარგი აკადემიური სტომატოლოგიური პერსონალი ჰყავს და აწვდის მაღალი ხარისხის მომსახურებას საზოგადოებას. სამედიცინო პროგრამა, რომელიც ამჟამად ხორციელდება, მოიცავს ტრადიციულ პრე-კლინიკური მეცნიერების სწავლების პროგრამას, რომელსაც შემდგომ კლინიკური სწავლება მოყვება. მცირეა პაციენტთან ადრეული კონტაქტი. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ მონახულებული კლინიკური ობიექტები მაღალი ხარისხისაა, პაციენტთა განსხვავებული შემადგენლობით, კარგი კლინიკური ზედამხედველობით და კარგი სასწავლო სივრცით სტუდენტებისათვის. არსებული პროგრამა სრულად არ აკმაყოფილებს საქართველოში არსებულ სამედიცინო სამიზნე სტანდარტებს.

მედიცინის ახალი ეროვნული სამიზნე სტანდარტები 2017, რომელიც 2019 წლიდან ამოქმედდება, მოითხოვს ინტეგრირებულ სისტემებზე დაფუძნებულ მიდგომას ინტეგრირებული სწავლებითა და შეფასებით, ასევე პაციენტთან ადრეულ კონტაქტს. ამისათვის საჭიროა ახალი კურიკულუმის შემუშავება ახალი კლინიკური შეფასებებით, როგორებიცაა OSCE (ობიექტურად სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდა) და Mini Cex (მინი-კლინიკური შეფასების სავარაჯიშო). ახალი კურიკულუმი მოითხოვს ძლიერ ხელმძღვანელ გუნდს, ინოვაციური იდეებითა და ცვლილების მენეჯმენტსა და პერსონალის განვითარებაზე ძლიერი აქცენტებით. პერსონალში უნდა დამკვიდრდეს თანამედროვე სამედიცინო განათლების გაგება, რასაც პერსონალის სტაბილური განვითარება დაჟირდება.

ამჟამად, არ არსებობს სამედიცინო სკოლის კვლევის სტატეგია და ზოგადი მეცნიერების კვლევაშიც ცოტაა გაკეთებული. სადოქტორო პროექტებს უფრო მეტად კლინიცისტი ხელმძღვანელობენ, რომლებიც საკუთარ პრაქტიკას იკვლევენ; ზოგადად, მათ უფრო გამოცდილი კლინიცისტი ხელმძღვანელობს.

რეკომენდირებულია:

უნივერსიტეტის წლიური ანგარიში უნდა აფასებდეს გასული წლის აქტივობებს და იძლეოდეს რეკომენდაციებს მომავალი სამუშაოებისთვის, და არ ჰქონდეს მხოლოდ აღწერითი ხასიათი.

წლიურ ანგარიშში უნდა იყოს განაცხადი ფინანსური მდგრადობის შესახებ.

უნდა განისაზღვროს სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების განხორციელების მონიტორინგისა მექანიზმები და სიხშირე.

უნდა არსებობდეს სამოქმედო გეგმის მონიტორინგის მეთოდოლოგია, რომელიც უნდა იყოს მკაფიო და ვადებით განსაზღვრული.

დაგეგმილი აქტივობები უფრო დამაჯერებლად უნდა იყოს დაკავშირებული უნივერსიტეტის ძირითად ხედვასა და სტრატეგიასთან.

უნივერსიტეტის მთელი პერსონალისათვის უნდა მომზადდეს მკაფიო სამუშაოთა აღწერილობები შესრულების ინდიკატორებით, რომლებიც შესაბამისობაში იქნება სტრატეგიულ გეგმასთან.

საჭიროა პროექტის მენეჯმენტის სისტემები ხელმძღვანელობის დახმარების მიზნით სტრატეგიული გეგმის მიზნების მისაღწევად.

ყველა სტრუქტურულ ერთეულში უნდა იყოს შესრულების ინდიკატორები და შეფასების მექანიზმები.

უნდა მომზადდეს ხარისხის უზრუნველყოფის სახელმძღვანელო პერსონალისა და სტუდენტებისათვის.

უნდა განისაზღვროს, თუ როგორ შეძლებს თითოეული სტრუქტურული ერთეული ხარისხის უზრუნველყოფის ადმინისტრირებას.

უნდა განისაზღვროს როგორ შეფასდება უწყვეტი მონიტორინგი;

ყველა ხარისხის უზრუნველყოფის ანგარიში ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ქართულ და ინგლისურ ენებზე.

უნდა მომზადდეს ხარისხის რუკა მოსალოდნელი გაფართოების საპასუხოდ.

ხარისხის უზრუნველყოფა შეგნებულად უნდა დამკვიდრდეს უნივერსიტეტში და მეტად ორიენტირებული იყოს კურიკულუმისა და პერსონალის განვითარების ასპექტებზე.

წლიური ანგარიშები უნდა მომზადდეს უფრო შემფასებლურად, ისე რომ, სტუდენტთა ჩარიცხვის, პროგრესის და მიღწევების შესახებ ინფორმაცია თვალნათლივ ჩანდეს პროგრამებსა და სკოლებში.

აკადემიური პერსონალის ყველა წევრმა უნდა გაიაროს ტრენინგი თანამედროვე კვლევის ეთიკისა და პლაგიატის შესახებ.

უნდა ჩამოყალიბდეს უნივერსიტეტის ეთიკის კომიტეტი, რომელიც დაამტკიცებს კვლევის ყველა განაცხადს.

მედიცინის ახალმა საგანმანათლებლო სამედიცინო პროგრამამ, რომელიც შექმნილია და დაგეგმილია უნდა დააკმაყოფილოს სექტორის სამიზნე მოთხოვნები, რომელიც დაინერგება 2019 წლის იანვრიდან.

დამსაქმებლების მხრიდან კრიტიკული დამოკიდებულება და ჩართულობა უნდა წახალისდეს.

ასევე, უნდა წახალისდეს კურსდამთავრებულების ჩართულობა პროგრამის შემუშავებაში.

უნდა გადაიხედოს ინგლისური ფილოლოგიის ფაკულტეტზე გამოსაყენებელი ლიტერატურა.

საბაკალავრო პროგრამაზე უნდა იყოს კვლევითი კომპონენტი.

უნივერსიტეტი უნდა მოამზადოს და დანერგოს მედიცინის შეფასების სტრატეგია.

დაინერგოს მედიცინის კლინიკური შეფასებები, როგორებიცაა OSCE და Mini Cex.

ჩამოყალიბდეს და განვითარდეს საგამოცდო ცენტრი კომპეტენციებზე-დაფუძნებული შეფასებისთვის.

პერსონალთან გაფორმებული ხელშეკრულებების ვადა უფრო გრძელვადიანი უნდა იყოს სტაბილურობის შენარჩუნების მიზნით.

პერსონალის, როგორც აკადემიური, ასევე მოწვეულის და ადმინისტრაციულის შეფასების სისტემა უნდა ჩამოყალიბდეს საბოლოო სახით, შემდგომი ნაბიჯებითა და გაუმჯობესების სტრატეგიით. უნდა დაიგეგმოს მიმდინარე ტრენინგები.

სახეზე უნდა იყოს პოლიტიკა აფილირებული პერსონალის რიცხვის გაზრდის თაობაზე, რომლებსაც ექნებათ სურვილი გამოაქვეყნონ პუბლიკაციები სდასუ-ს სახელით.

აფილირების ხელშეკრულება უფრო მეტ ბენეფიტს (სარგებელს) უნდა შეიცავდეს აფილირებული პერსონალისთვის.

პროგრამის კოორდინატორებს უნდა ქონდეთ გამოყოფილი საათები პროგრამაზე სამუშაოდ და წვლილი შეიტანონ მის განვითარებაში.

აკადემიურ და აფილირებულ პერსონალს განსხვავებული ფუნქციები უნდა ქონდეთ და ეს ასახული იყოს მათ ხელშეკრულებებში.

უნდა გააქტიურდეს საერთაშორისო აქტივობები, გაცვლითი პროგრამები, საერთაშორისო პროექტები.

დახმარება უნდა გაეწიოს კარიერული განვითარების ცენტრს მომავალი გაუმჯობესების მიზნით.

არსებული კვლევითი შესაძლებლობები (პერსონალი, ინფრასტრუქტურა, ფინანსური რესურსები) უნდა გაანალიზდეს უნივერსიტეტის კვლევის სფეროს განვითარების კონკრეტიზაციისათვის.

უნივერსიტეტის სკოლების კვლევის პროფილი უნდა განვითარდეს არსებული რესურსების გათვალისწინებით.

უნდა განვითარდეს სამეცნიერო-კვლევითი და უწყვეტი განათლების ცენტრის შესაძლებლობები.

დაგეგმილი კვლევითი სტრატეგიის განხორციელება უნდა იყოს უზრუნველყოფილი.

სადოქტორო პროგრამები კავშირში უნდა იყოს უნივერსიტეტის კვლევით პროფილთან.

უნდა ჩამოყალიბდეს სადოქტორო პროგრამების დამხმარე მექანიზმები, როგორიცაა ხელმძღვანელების ტრენინგი.

შიდა-საუნივერსიტეტო დაფინანსების სისტემა უნდა იყოს უზრუნველყოფილი.

უნდა მოხდეს ახალგაზრდა მკვლევარების (დოქტორანტი და მაგისტრანტი სტუდენტები) დაფინანსების (გრანტის ოდენობა ბიუჯეტში) კონკრეტიზაცია მათი დაფინანსების უზრუნველყოფის მიზნით.

უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალი უნდა იყოს უზრუნველყოფილი დამატებითი დახმარებით ადგილობრივ და საერთაშორისო სამეცნიერო პროგრამებში (პროექტის წერის ტრენინგი, პარტნიორის ძიება) მონაწილეობის მისაღებად.

უნდა მოხდეს აფილირებული პერსონალის მიღება უნივერსიტეტის კონკურენტურანიანობის გაძლიერების მიზნით, განსაკუთრებით კვლევის სფეროში.

უნდა გადაიხედოს საერთაშორისო პარტნიორებთან დადებული მემორანდუმები.

უნდა გაანალიზდეს უნივერსიტეტის კვლევისა და სასწავლო პროგრამების ინტერნაციონალიზაციის პოტენციალი თანამშრომლობის სფეროების განსაზღვრის მიზნით.

უნდა გაძლიერდეს საერთაშორისო პარტნიორების ძიების პროცესი შერჩეული სფეროების მიხედვით.

უზრუნველყოფილ უნდა იქნას ფინანსური რესურსების ხელმისაწვდომობა სტაბილური საერთაშორისო თანამშრომლობისთვის.

უნდა განხორციელდეს პერსონალის შეფასების სისტემა.

უნდა განხორციელდეს პროექტის შეფასების სისტემა.

საჭიროებისამერ, უნდა დაიხვეწოს შეფასების კრიტერიუმები და პროცესები.

უნდა გამოქვეყნდეს შეფასების შედეგები.

უნდა მოეწყოს შიდა დისკუსია და შეფასების შედეგები გათვალისწინებულ უნდა იქნას უნივერსიტეტის მომავალი განვითარებისთვის.

სამედიცინო პროგრამები და მათი განხორციელება მეტ მატერიალურ რესურსებს უნდა იღებდეს: საგანმანათლებლო/სამეცნიერო-კვლევითი ლაბორატორიები, OSCE სადგურები და კლინიკური უნარების ლაბორატორიები.

უნდა გაიზარდოს ბიბლიოთეკის ბიუჯეტი სწავლის, სწავლებისა და კვლევების ხელშეწყობის მიზნით. ამაღლეთ ბიბლიოთეკის პერსონალის კვალიფიკაცია და გააუმჯობესეთ საბიბლიოთეკო გარემო.

ბიუჯეტის პროგნოზირებულმა ზრდამ უნდა დაგვანახოს, თუ როგორ მიაღწევთ და უზრუნველყოფთ ამას.

უნივერსიტეტის სხვადასხვა სკოლებსა და პროგრამებს შორის ბიუჯეტის განაწილება გამჭვირვალე და სტრატეგიულ განვითარებაზე მორგებული უნდა იყოს.

ფინანსური რესურსების ზრდა უნდა მიიმართოს უნივერსიტეტის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობებისა და ინტერნაციონალიზაციისაკენ.

საჭიროა სასემინარო ტექსტების და მათი მრავალფეროვნების გაზრდა ინგლისური ფილოლოგიის პროგრამაზე.

რჩევები

მისიის განაცხადი უნდა ემსახურობდეს მიზანს, რომელიც უფრო მკაფიოა და იქცევს მრავალფეროვანი საზოგადოების ყურადღებას. განიხილეთ მისია უფრო ფართოდ და შედარებითად.

წლიურ ანგარიშში უნდა შეფასდეს ოთხი სფერო:

- o ფინანსური და ბიზნეს პერსპექტივა;
- o პერსონალის განვითარების და გაუმჯობესების პერსპექტივა;
- o შიდა პროცესების, მათ შორის სტუდენტების რიცხვის ზრდის, პერსპექტივა;
- o მონაწილე მხარეების უკუკავშირის პერსპექტივა-სტუდენტები, პერსონალი, დამსაქმებლები.

უნივერსიტეტის შეფასებისას, SWOT სისტემის გარდა, გამოიყენებთ SMART სისტემაც.

უნივერსიტეტის საბჭო უნდა წარუდგინოთ გარეშე წევრებს/გუბერნატორებს ?, სადაც აღმასრულებელ წევრებს გარკვეული პასუხისმგებლობები ექნებათ.

რექტორი გარეშე წევრმა უნდა შეაფასოს.

ყურადღება მიაქციეთ რიგითობის დაგეგმვას.

ცვლილებების შესახებ უნდა აცნობოთ სტუდენტებსა და პერსონალს- „თქვენ თქვით-ჩვენ გავაკეთეთ“;

საჭიროა გამოცდილი კვლევის დირექტორის დანიშვნა, რომელიც ფოკუსირებული იქნება საერთაშორისო კვლევებზე და უხელმძღვანელებს კვლევის სტრატეგიის გუნდს.

უნდა განვითარდეს კლინიკური უნარების სივრცე/ობიექტი.

მედიცინაში, ყურადღება გაამახვილეთ ეროვნულ პრიორიტეტებზე, როგორებიცაა ფსიქიკური ჯანმრთელობა და ხანდაზმულთა მოვლა.

უნივერსიტეტში გასაჩივრების პროცედურები უნდა განვითარდეს და ქმედითი გახდეს.

საუკეთესო პრაქტიკები

- სტრატეგიის ძირითადი ნაწილები კარგად არის ცნობილი აკადემიური, ასევე ადმინისტრაციული პერსონალისა და სტუდენტებისათვის. როგორც ჩანს, დოკუმენტი ფართო საზოგადოების ჩართულობით შემუშავდა და შემდეგ გავრცელდა ორგანიზაციაში.
- უნივერსიტეტის ტელევიზია- სდასუ TV;
- სპეციალიზირებული სიმულირებული სასამართლო დარბაზი (სამართალი).

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების შემოჯამებული ცხრილი

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

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. ტერენს კლიფორდ-ამოსი (თავმჯდომარე)
2. ქრისტოფერ სტივენსი-თანათავმჯდომარე
3. ლიკა ღლონტი (წევრი)
4. ირმა გრძელიძე (წევრი)
5. ანა გვრიტიშვილი (წევრი)
6. ცოტნე სამადაშვილი (წევრი)
7. მაია ზარნაძე (წევრი)

Terence Clifford-Amos

Chris Stevens

Lika Glonti

Irma Grdzeli

Ana Gvritishvili

Cotne Samadashvili

M. Zarnadze

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

1. უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

1.1 უსდ-ის მისია
უსდ-ის მისია ითვალისწინებს საქართველოსა და ევროპის უმაღლესი განათლების ძირითად მიზნებს, განსაზღვრავს მის როლსა და ადგილს უმაღლეს საგანმანათლებლო სივრცესა და საზოგადოებაში, ადგილობრივ და/ან საერთაშორისო დონეზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: სდასუ-ს მისიის განაცხადი დაკავშირებული საგანმანათლებლო მიზნებთან და ამოცანებთან, საქართველოს „უმაღლესი განათლების შესახებ კანონის“ შესაბამისად. მისიის მიზანია დემოკრატიული საზოგადოების აქტიური წევრის აღზრდა, რომელიც მნიშვნელოვანია ცოდნის შესაქმნელად და გასაზიარებლად. მისიის მიხედვით, პიროვნული წარმატებისთვის გადამწყვეტი ფაქტორებია კრიტიკული, ინოვაციური და კრეატიული აზროვნება, რაც ქვეყნის და სტუდენტის წარმატებას ნიშნავს, რომლებიც მაქსიმალურად ემზადებიან ამისთვის. მისია ითვალისწინებს მონაწილე მხარეების ინტერესებს, კონკურენტულობის ხარისხს შრომის ბაზარზე და ევროპიზაციის მიზანს. სდასუ შედარებით ახალი დაწესებულებაა და მისმა მისიამ, ფართო კონტექსტში, უნდა უპასუხოს მომავლის გამოწვევას თანამედროვე კულტურის აღიარებაზე, განსაკუთრებით, რეკრუტირებისა და მრავალფეროვანი პროდუქტის მიღების ასპექტში. ეს უნივერსიტეტის ერთ-ერთი ძლიერი მხარეა. ამჟამად, უნივერსიტეტი მცირე ზომისაა და ძირითადად, ბაკალავრის და მაგისტრის პროგრამების სტუდენტებს ამღევს განათლებას. მისიის განაცხადი, როგორც აღინიშნა, გარკვეულწილად ფართოა, მაგრამ მიუხედავად ამისა, საკმაოდ ძლიერი და შეესაბამება საქართველოსა და ევროპის უმაღლესი განათლების მიზნებს. აღწერილია მისიის ჩამოყალიბებისა და მისი დაკავშირების პროცესი ეროვნულ პრიორიტეტებთან. გამოკითხულთაგან უმრავლესობა: სტუდენტები, აკადემიური და არაკადემიური პერსონალი, საკმაოდ კარგად იყო ინფორმირებული მისიის შესახებ. ექსპერტთა ჯგუფზე ამან შთაბეჭდილება მოახდინა, გამოკითხვის მონაწილეები მისიას გამორჩეულ ყურადღებას ანიჭებდნენ, განსაკუთრებით დამსაქმებლები. ექსპერტთა ჯგუფისთვის ნათელი გახდა, რომ მისია გაზიარებულია უნივერსიტეტის საზოგადოების მიერ და ასევე, დიდი ყურადღება ეთმობა მის გავრცელებას საკადრო პოლიტიკის დაგეგმვისას. ექსპერტთა ჯგუფს მიაჩნია, რომ მისია საკმაოდ ზოგადია და შედარებით ცოტას ამბობს იმ ნიშაზე (პროფილზე), რომელიც სდასუ-ს უკავია. ეს ის საკითხებია, რომლებიც უნდა გაითვალისწინოს უნივერსიტეტმა მისიის დახვეწის დროს და ასევე, შეინარჩუნოს მისი პოზიტიური სამომავლო

სურვილები. უნივერსიტეტმა მისიაში ძალიან მოკლედ უნდა მიუთითოს მედიცინის გაუმჯობესების გზები, მაგალითად, ახალი საინტერესო და ინოვაციური კურიკულუმის შემუშავება.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: 1.1.1. რექტორის ბრძანება (07.06.2017) 1.1.2. დავით აღმაშენებლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მისია და თანდართული დოკუმენტი 1.1.2. https://sdasu.edu.ge/ka/chven-shesakheb/misia ექსპერტთა ჯგუფის შეხვედრები რექტორთან, აკადემიურ საბჭოსთან, დეკანებთან, თანამშრომლებთან, სტუდენტებთან.
რეკომენდაციები:
რჩევები: მისიის განაცხადი უნდა ემსახურებოდეს მიზანს, რომელიც უფრო მკაფიოა და იქცევს მრავალფეროვანი საზოგადოების ყურადღებას. განიხილეთ მისია უფრო ფართოდ და შედარებით ასპექტში, მოკლედ აღნიშნეთ სამედიცინო მიმართულებაც.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): მისიის ძირითადი ნაწილები კარგად არის ცნობილი აკადემიური, ასევე ადმინისტრაციული პერსონალისა და სტუდენტებისათვის. როგორც ჩანს, დოკუმენტი ფართო საზოგადოების ჩართულობით შემუშავდა და შემდეგ გავრცელდა ორგანიზაციაში.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
1.2 სტრატეგიული განვითარება
- o უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების გეგმა (შვიდწლიანი) და სამოქმედო გეგმა (სამწლიანი). - o უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას ინსტიტუციაში დაგროვილ ცოდნას, ხელს უწყობს მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლების პრინციპის განხორციელებას. - o უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: 7-წლიანი სტრატეგიული (2018-2024) და 3-წლიანი სამოქმედო (2018-2021) გეგმების შემუშავების პროცესი აღწერილია, ასევე ვებგვერდზე ხელმისაწვდომია გეგმები. სახეზეა მომავალი აქტივობების გრძელი ნუსხა, მაგრამ ნაკლებად ვხედავთ დროის მონაკვეთისა და ფინანსური შესაძლებლობების დეტალურ აღწერას. ორივე დოკუმენტი შემუშავდა 2017 წელს. თვითშეფასების ანგარიში, გვ.13, ამბობს, რომ პერსონალი, სტუდენტები, კურსდამთავრებულები და დამსაქმებლები „პასიურად იყვნენ ჩართული სტრატეგიის შემუშავებაში“, არის თანამონაწილეობითი პროცესის გარკვეული მტკიცებულებებიც, მაგრამ არასაკმარისი. სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია ეფუძნება გარემო პირობების ანალიზს, პოზიტიურ და ნეგატიურ ტრენდებს ძლიერ და გასაუმჯობესებელ მხარეებთან ერთად და უნივერსიტეტის შესაძლებლობებს. სტრატეგიული დაგეგმვის

მეთოდოლოგია ცხადყოფს, რომ მის ჩამოსაყალიბებლად გამოყენებულ იქნა SWOT-ანალიზი, არსებული და მოსალოდნელი რესურსების, კონკურენციის და მომავალი მიზნების გათვალისწინებით. ორივე - თვითშეფასების ანგარიში (გვ.13) და სტრატეგიული განვითარების გეგმის განხორციელების მონიტორინგიც ამცნობს მკითხველს, რომ სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების მონიტორინგი ხორციელდება შინაგანაწესისა და პროცედურების შესაბამისად. ამ უკანასკნელ დოკუმენტში კი ძალიან დიდი ვადები და ზოგადი ინდიკატორები და მოსალოდნელი შედეგებია. მონიტორინგის პროცესის მეთოდოლოგია შეიძლება უფრო ნათელი ყოფილიყო. სამოქმედო გეგმებს უნდა გააჩნდეთ ამბიცია, მოაქციონ კონკრეტულ დროის მონაკვეთში რისი მიღწევაც შესაძლებელია 3-7 წელიწადში. მაგალითად, 2018-2020 წლებში დაგეგმილია 55 ამოცანის შესრულება. ექსპერტთა ჯგუფის შეხვედრებმა რექტორთან, აკადემიურ საბჭოსთან, ხარისხის უზრუნველყოფის გუნდთან, სხვა თანამშრომლებთან და სტუდენტებთან დაადასტურა, რომ გეგმების გარცელება სათანადოდ ხდება, თუმცა, ასევე დავინახეთ, რომ ხელმძღვანელობამ (დეკანები) მხოლოდ თავისი ბიუჯეტი იცის და არა სხვა სკოლების ბიუჯეტები. ექსპერტთა ჯგუფისთვის ბუნდოვანი დარჩა სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების განხორციელების მონიტორინგის მექანიზმები და სიხშირე.

სტრატეგია ღია და სამართლიანია უნივერსიტეტის უახლოეს და გრძელვადიან საჭიროებებთან დაკავშირებით, ესენია: კვლევის კომპონენტის ინტეგრირება სწავლის პროცესში (სწავლება კვლევის გათვალისწინებით); სტუდენტებს, პროფესორ-მასწავლებლებსა და მეცნიერ-მკვლევარებს შორის კავშირის გაძლიერება; ინტერნაციონალიზაცია ყველა დონეზე; პარტნიორობის გაძლიერება; უნივერსიტეტის მომავალი კვლევითი ლაბორატორიების მოდერნიზაცია; მეტი გაუმჯობესებული სტუდენტური სერვისები; პერსონალის მიერ უცხო ენის ფლობა; უფრო მეტი კურსდამთავრებული დასაქმება; უცხოელ კოლეგებთან თანამშრომლობა; უნივერსიტეტის გრანტების მოპოვება; მეტი მკვლევარი და უფრო ეფექტური მართვის სისტემის ჩამოყალიბება (თვითშეფასების ანგარიში გვ.12-15). როგორც ექსპერტთა ჯგუფისთვის გახდა ნათელი, ეს სდასუ-ს ყველაზე გადაუდებელი მომავალი საჭიროებებია.

2017 წლის განსახორციელებელი აქტივობები ნამდვილად აკადემიურ საქმიანობასთან, როგორებიცაა სემინარები და შეკრებები, არის დაკავშირებული და არა გეგმების პროექტის მართვასთან. შესაბამისად, არ არსებობს ამ საქმიანობათა შეფასება და მისი კავშირი მისიის ან რომელიმე წინა სტრატეგიული გეგმის ჩამოყალიბებასთან. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსმა 2011-2018 წლების სტრატეგიული გეგმა ახსენა, მაგრამ ექსპერტთა ჯგუფს არ უნახავს მისი შედეგები.

დაგეგმილი აქტივობების განყოფილება (თვითშეფასება, გვ.21-32) შეიცავს რიგი პროექტების ნუსხას, მაგრამ კვლავ, ისინი არ რეალიზდება უნივერსიტეტის ძირეული ხედვისა და სტრატეგიის შესაბამისად. ეს ნაწილი საკმაოდ ვრცელია და ნამდვილად სჭირდება შეპირისპირება სტრატეგიულ გეგმასთან. დაგეგმილი აქტივობები უფრო დამაჯერებლად უნდა იყოს დაკავშირებული უნივერსიტეტის ძირითად ხედვასა და სტრატეგიასთან.

ბოლო დროს მომზადებული სამოქმედო გეგმა (2017) სტრატეგიულად მნიშვნელოვანია, მაგრამ მომავალი ვიზიტებისათვის ის მტკიცებულებებით მკაფიოდ უნდა იყოს დასაბუთებული, როგორ მიიღწევა გეგმა. მედიცინაში უნდა დაიგეგმოს და ჩამოყალიბდეს ახალი კურიკულუმი, 2019 წლის სტანდარტების შესაბამისად და გაიაროს შიდა დამტკიცების პროცედურა.

2012-2017 წლის წლიური ანგარიშები ძალიან მოკლე და ზოგადია და ძირითადად განათლების ხარისხს შეეხება. შესაბამის დოკუმენტებზე და გამოკითხვის შედეგებზე დაყრდნობით, სახეზეა ხარისხობრივი და რაოდენობრივი მაჩვენებლების ინტეგრაციის ნაკლებობა კომპონენტის მტკიცებულების/ინდიკატორის სახით. ანგარიშებში ნაკლებადაა წარმოდგენილი თვითშეფასება და არ ჩანს მიზნები, რომლებზეც მომავალ წელს უნდა იმუშაონ. ნათელი არ არის, რამდენი ხანი მიმდინარეობდა წლიური ანგარიშების მომზადების პროცესი. ექსპერტთა გუნდს ეცნობა, რომ აკადემიურმა საბჭომ განიხილა ეს ანგარიშები. უნივერსიტეტის წლიური გეგმა უნდა აფასებდეს გასული წლის საქმიანობას და იძლეოდეს რეკომენდაციებს მომავალი სამუშაოსთვის, და არ ატარებდეს მხოლოდ აღწერილობით ხასიათს; მაგალითად, სტუდენტების ჩარიცხვა, პროგრესი და მიღწევები რეგისტრირებული უნდა იყოს პროგრამებისა და სკოლების მიხედვით. წლიურ ანგარიშში, ასევე, უნდა იყოს ინფორმაცია ფინანსური მდგრადობის შესახებ.

ექსპერტთა გუნდმა მკაფიო მტკიცებულება ნახა სტრატეგიული გეგმის გავრცელების დასტურად უნივერსიტეტის მრავალფეროვან პერსონალში, და ზოგადად, გამოკითხულმა მონაწილეებმა გეგმის ციტირებაც კი შეძლეს, ზოგიერთმა საკმაოდ შთამბეჭდავად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

თვითშეფასების ანგარიში

1.2.1. სტრატეგიული განვითარების 7-წლიანი გეგმა;

1.2.2. სამოქმედო გეგმა და 3-წლიანი სამოქმედო გეგმის მონიტორინგის მექანიზმები;

1.2.3. სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია.

1.2.4. სტრატეგიული განვითარების გეგმის განხორციელების მონიტორინგის მექანიზმები;

ეს მიღწევების შემოწმებაა, მაგრამ ვინაიდან ინდიკატორები ცოტაა, ამიტომ ის ძალიან ზოგადი გამოდის.

1.2.6. 2012-2017 წლების წლიური ანგარიშები.

რეკომენდაციები:

- უნივერსიტეტის წლიური ანგარიში უნდა აფასებდეს გასული წლის აქტივობებს და იძლეოდეს რეკომენდაციებს მომავალი სამუშაოებისთვის, და არა ქონდეს მხოლოდ აღწერითი ხასიათი.
- წლიურ ანგარიშში უნდა იყოს განაცხადი ფინანსური მდგრადობის შესახებ.
- წლიური ანგარიშები უნდა მომზადდეს უფრო შემფასებლურად, ისე რომ, სტუდენტთა ჩარიცხვის, პროგრესის და მიღწევების შესახებ ინფორმაცია თვალნათლივ ჩანდეს პროგრამებსა და სკოლებში.
- უნდა განისაზღვროს სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების განხორციელების მონიტორინგის მექანიზმები და სიხშირე.

• უნდა არსებობდეს სამოქმედო გეგმის მონიტორინგის მეთოდოლოგია, რომელიც უნდა იყოს მკაფიო და ვადებით განსაზღვრული. • დაგეგმილი აქტივობები უფრო დამაჯერებლად უნდა იყოს დაკავშირებული უნივერსიტეტის ძირითად ხედვასა და სტრატეგიასთან.
რჩევები: წლიურ ანგარიშში უნდა შეფასდეს ოთხი სფერო: • ფინანსური და ბიზნეს პერსპექტივა; • პერსონალის განვითარების და გაუმჯობესების პერსპექტივა; • შიდა პროცესების, მათ შორის სტუდენტების რიცხვის ზრდის, პერსპექტივა; • მონაწილე მხარეების უკუკავშირის პერსპექტივა-სტუდენტები, პერსონალი, დამსაქმებლები. • უნივერსიტეტის შეფასებისას, SWOT სისტემის გარდა, გამოიყენებთ SMART სისტემაც.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

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 0 უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს უსდ-ის მიზნებისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრული საქმიანობის განხორციელებას. 0 უსდ-ის მართვის ორგანოებში არჩევის/დანიშვნის პროცედურა არის გამჭვირვალე, სამართლიანი და კანონთან შესაბამისი. 0 უსდ-ის ხელმძღვანელობა/მართვის ორგანოები უზრუნველყოფს უსდ-ის საქმიანობის ეფექტურ მართვას. 0 უსდ-ის ხელმძღვანელობა უსდ-ს მისიისა და მიზნის შესაბამისად, ხელს უწყობს საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო თანამშრომლობას და ინტერნაციონალიზაციის პროცესს.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უმაღლესი მართვის რგოლი მოიცავს: რექტორს, აკადემიური საბჭოს, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს და ადმინისტრაციის უფროსს. ამასთან ერთად, არსებობს 15 სტრუქტურული ერთეული,

და ბოლო მათგანის შემადგენლობაშია 5 აკადემიური სკოლა. მარკეტინგის დეპარტამენტი ცალკე არ არსებობს.

უნივერსიტეტის საქმიანობას მეთვალყურეობს აკადემიური საბჭო რექტორის ხელმძღვანელობით, რომელიც მისი დამფუძნებელი და მფლობელია. სტუდენტების და პერსონალის აკადემიურ საბჭოში არჩევა ხდება კოლეგების მიერ. თითოეული სტრუქტურული ერთეულის ფუნქციები საკმაოდ დეტალურადაა გაწერილი და მათ შორის ეფექტური კოორდინაცია არსებობს. თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით (გვ. 33), მმართველი ორგანოები „დროულად და ეფექტურად“ იღებენ გადაწყვეტილებებს, სამუშაო პროცესის პროცედურა შესაბამისობაშია მოქმედ კანონმდებლობასთან და ეფუძნება თანამედროვე მართვის ტექნოლოგიებს. სახეზეა რისკის შემცირების გეგმა, როგორც ბიზნეს-უწყვეტობის ნაწილი და საგანმანათლებლო დაწესებულების რეესტრი უნივერსიტეტის ბაზაშია შენახული. გამოკითხვის დროს ნათელი გახდა, რომ სტრუქტურული ერთეულების წარმომადგენლები კარგად არიან ინფორმირებული და მუშაობენ კარგი ხელმძღვანელობის ქვეშ, ასევე, სახეზეა მათ შორის ეფექტური კოორდინაცია. ექსპერტთა ჯგუფი კმაყოფილი დარჩა, რომ სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციონირება, გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილება და ზოგადი ეფექტიანობა უნივერსიტეტის საქმიანობათა განხორციელების პროცესში ძალიან ეფექტური იყო. ასევე, კმაყოფილები ვართ მმართველი სტრუქტურით. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფმა დაინახა, რომ თითოეულ სტრუქტურულ ერთეულში შესრულების ინდიკატორების შეფასება ნაკლებად ხდება.

რაც შეეხება ხელმძღვანელ ორგანოებში დანიშვნას, არსებობს განსაზღვრული მოთხოვნები და კანდიდატები შეირჩევიან მათი „ხედვისა“ და „გეგმის“ მიხედვით (თმა, გვ.33). შერჩევისა და დანიშვნის პროცედურები აღწერილია, როგორც გამჭვირვალე და სამართლიანი, დამტკიცებულია აკადემიური საბჭოს მიერ და შესაბამისობაშია მოქმედ კანონმდებლობასთან. ყველა დანიშვნის საფუძველია კონკურსის შედეგები.

რექტორი დანიშნულია დამფუძნებლისა და მფლობელის მიერ (თავად არის) და თანამდებობაზეა უნივერსიტეტის დაარსების დღიდან. რექტორი ნიშნავს ადმინისტრაციის უფროსს და დეპარტამენტების უფროსებს. საუბარია აკადემიური საბჭოს როლზე, მაგრამ, როგორც ჩანს, რექტორზე დიდი პასუხისმგებლობაა. არ არსებობს გარეშე წევრებით დაკომპლექტებული უნივერსიტეტის საბჭო, სადაც აღმასრულებელ წევრებს გარკვეული პასუხისმგებლობები ექნებათ. ექსპერტთა საბჭოსთვის ბუნდოვანი დარჩა, როგორ და ვის მიერ ფასდება რექტორის სამუშაო. საჭიროა რიგითობის დაგეგმვა ხელმძღვანელ გუნდში. საჭიროა პროექტის მენეჯმენტის სისტემები ხელმძღვანელობის დახმარების მიზნით სტრატეგიული გეგმის მიზნების მისაღწევად. უნივერსიტეტს ყველა თანამშრომელს უნდა ჰქონდეს დეტალური სამუშაო აღწერილობა. მათ უნდა ჰქონდეთ შესრულების ინდიკატორები, რომელიც კავშირში იქნება სტრატეგიულ გეგმასთან.

ზოგიერთ სკოლაში დეკანების მაღალი გადინების მაჩვენებელია, ზოგ მათგანს მხოლოდ რამდენიმე კვირა აქვს ნამუშევარი. უმაღლესი ხელმძღვანელობის პრაქტიკა (მუშაობა) არ იყო გამჭვირვალე ექსპერტთა ჯგუფისთვის ვიზიტის დროს, თუმცა მენეჯერული კასკადის პროცესი შეიმჩნეოდა სხვადასხვა აკადემიური და არა-აკადემიური პერსონალის გამოკითხვების დროს.

კომიტეტთა უმრავლესობაში არის სტუდენტების წარმომადგენელი. სტუდენტებმა და პერსონალმა ექსპერტთა ჯგუფს განუცხადა, რომ მათ სტრატეგიული გეგმის ჩამოყალიბებაში მიიღეს მონაწილეობა. ინტერნაციონალიზაციის პროცესი გაწერილია, არის გარკვეული დონის შეფასება და სამომავლო გეგმები. თუმცა, სდასუს ვერ დავარქმევთ საერთაშორისო უნივერსიტეტს, რადგან რამდენიმე თანამშრომელი და სტუდენტი უმაღლეს განათლებას უცხოეთში იღებს. თავად უნივერსიტეტში საერთაშორისო სტუდენტები არ არიან. არის გეგმა, რომ მედიცინის პროგრამა ისწავლებოდეს ინგლისურ ენაზე, თუმცა როგორ მოხდება სტუდენტების ქართულ ენაზე მოსაუბრე პაციენტებთან ურთიერთობა, ვერ აგვიხსნეს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: თვითშეფასების ანგარიში და დოკუმენტები 2.1.1-10; ექსპერტთა ჯგუფის შეხვედრები რექტორთან, აკადემიურ საბჭოსთან, დეკანებთან, თანამშრომლებთან, სტუდენტებთან.
რეკომენდაციები: • უნივერსიტეტის მთელი პერსონალისათვის უნდა მომზადდეს მკაფიო სამუშაო აღწერილობები შესრულების ინდიკატორებით, რომლებიც შესაბამისობაში იქნება სტრატეგიულ გეგმასთან. • საჭიროა პროექტის მენეჯმენტის სისტემები ხელმძღვანელობის დახმარების მიზნით სტრატეგიული გეგმის მიზნების მისაღწევად. • ყველა სტრუქტურულ ერთეულში უნდა იყოს შესრულების ინდიკატორები და შეფასების მექანიზმები.
რჩევები: • ჩამოაყალიბეთ უნივერსიტეტის საბჭო გარეშე წევრებისგან, სადაც აღმასრულებელ წევრებს გარკვეული პასუხისმგებლობები ექნებათ. • ჩამოაყალიბეთ რექტორის შეფასების პროცედურა გარეშე წევრის მიერ. • გაითვალისწინეთ რიგითობის დაგეგმვის აუცილებლობა.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
2.2 ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები
- o 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. - o უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

ჩვენთვის საკმაოდ გაუგებარია, როგორ არის თითოეული სტუქტურული ერთეული ჩართული და როგორია მათი წილი პასუხისმგებლობა ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესში, მაგალითისთვის, რა ზომის და რა ტიპის ხარისხის უზრუნველყოფას ახორციელებენ ისინი. თვითშეფასების ამგარიში (გვ.44) ამბობს, რომ ყველა მათგანი ჩართულია, მაგრამ საერთო ჯამში, შეფასების მთავარი აქტორი ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურია მთელი უნივერსიტეტის მასშტაბით. ამ ამოცანის შესასრულებლად შესაბამისი ადამიანური, საინფორმაციო და მატერიალური რესურსებია გამოყოფილი. ამ ყოველისმომცველ პროცესში აშკარად ყველა სტრუქტურული ერთეულია ჩართული. ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმის დოკუმენტი (ელექტრონულად) განმარტავს სამსახურის სამუშაოს ფარგლებს მის მიერ სტუდენტების, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ანონიმური გამოკითხვის შედეგების წარდგენით აკადემიური საბჭოსთვის, ასევე, პროგრამის ხელმძღვანელებისა და სულაბუსების ავტორების ინფორმირებით კურსის შეფასების შედეგების თაობაზე. ამ პროცესში ჩართულები არიან ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი, კურსდამთავრებულები და დამსაქმებლები. სამსახურის სამუშაო უფრო მასშტაბურია. მას ევალება საგანმანათლებლო პროგრამების, კურსების, საგანმანათლებლო პროცესის, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის და უნივერსიტეტის მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის მონიტორინგი.

გამოკითხვის შედეგების ანალიზი ყოველწლიურად ხდება, თუმცა ამასთანავე, მიმდინარეობს უწყვეტი მონიტორინგი. არ ვიცით, როგორ ხდება უწყვეტი მონიტორინგის შეფასება. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ასევე გასცემს რეკომენდაციებს აკადემიურ საკითხებზე, როგორიცაა ეროვნული საკვალიფიკაციო ჩარჩოს სწავლის შედეგები და პროგრამის განვითარება. ამ უკანასკნელთან დაკავშირებით, რეკომენდაციები კვლავ აკადემიურ საბჭოს გადაეცემა საგანმანათლებლო კურსების გაუმჯობესების მიზნით. სამსახური, უნივერსიტეტის მასშტაბით, შეიმუშავებს რეკომენდაციებს ნებისმიერი ახალი ან მაკორექტირებელი ზომების შესახებ, რომლებიც უნდა განხორციელდეს უნივერსიტეტის საქმეების გაუმჯობესების მიზნით. ამ პროცესში სამსახურს დახმარებას უწევს „დაგეგმე, გააკეთე, შეამოწმე, იმოქმედე“ მეთოდოლოგია. გეგმა ისეა ორგანიზებული და გადანაწილებული, რომ უზრუნველყოფილ იქნას სრულყოფილი განხორციელება და მეთვალყურეობა.

ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ მოიძია ხარისხის ანგარიშები უნივერსიტეტის ან პროგრამების დონეზე. ეს ანგარიშები ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ორივე - ქართულ და ინგლისურ ენებზე. ექსპერტთა ჯგუფისთვის ნათელი გახდა, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის გუნდი უფრო და უფრო აქტიური გახდა, არა მხოლოდ შეფასების სამუშაოების, არამედ სკოლებთან, დეპარტამენტებთან და აკადემიურ პერსონალთან კონსულტაციების გამართვის კუთხითაც. ნდობა ამ აკადემიური დახმარების მიმართ ნელ-ნელა ყალიბდება, თუმცა უფრო მეტი ძალისხმევაა საჭირო. ამჟამად, სდასუ-ში 1400 სტუდენტია და სამიზნე ნიშნულების მიხედვით, მზადაა მათი რიცხვი 2400-მდე გაზარდოს; ასევე, გეგმაშია მეორე კამპუსის მშენებლობა. ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები ამჟამად ყალიბდება და რიცხვი არ უნდა გაიზარდოს, სანამ სისტემა უფრო მყარად არ მოიკიდებს ფეხს. ხარისხის უზრუნველყოფა შეგნებულად უნდა დამკვიდრდეს უნივერსიტეტში და მეტად ორიენტირებული იყოს კურიკულუმისა და პერსონალის განვითარების ასპექტებზე. ექსპერტთა ჯგუფს აქვს უნივერსიტეტის მომავლის რწმენა ხარისხის განვითარების კონტექსტში. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფი ფიქრობს, რომ არსებული მატერიალური რესურსები არ იქნება საკმარისი კონტიგენტის ზრდის გასამკლავებლად, მით უმეტეს

ხარისხის უზრუნველყოფის კარგი შედეგების მოღწევის პირობებში. უნდა შემუშავდეს ხარისხის რუკა ხარისხის უზრუნველყოფის განვითარებისათვის დაგეგმილი ცვლილებების ფონზე. შეფასების კითხვარი შესამჩნევად დადებითია. არ არის ნათელი რამდენი პერსონალი/სტუდენტი გამოიკითხა, არც გამოკითხვის წელია მითითებული. არ არსებობს, ჯერჯერობით, ხარისხის უზრუნველყოფის სახელმძღვანელო პერსონალისა და სტუდენტებისათვის. წლიური ხარისხის ანგარიშები უფრო მეტად აღწერით ხასიათს ატარებს და არ იცავს „დაგეგმე-გააკეთე-შეამოწმე-იმოქმედე“ მეთოდოლოგიას. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური უნდა იყოს მკაცრი შეფასებაში და იქცეს მოდელად, რომელსაც უნდა მიბადოს მთელმა უნივერსიტეტმა.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: ხარისხის უზრუნველყოფის ვებ-გვერდი https://sdasu.edu.ge/en/quality-assurance-service ხარისხის უზრუნველყოფის გუნდი, სტუდენტების აკადემიური თათბირი 2.2.1 ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესები 2.2.2. აკადემიური პერსონალი, ადმინისტრაციული პერსონალი და სტუდენტთა გამოკითხვა.
რეკომენდაციები: • უნდა მომზადდეს ხარისხის უზრუნველყოფის სახელმძღვანელო პერსონალისა და სტუდენტებისათვის. • უნდა განისაზღვროს, თუ როგორ შეძლებს თითოეული სტრუქტურული ერთეული ხარისხის უზრუნველყოფის ადმინისტრირებას. • უნდა განისაზღვროს როგორ შეფასდება უწყვეტი მონიტორინგი; • ყველა ხარისხის უზრუნველყოფის ანგარიში ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ქართულ და ინგლისურ ენებზე. • მოამზადეთ ხარისხის რუკა დაგეგმილი გაფართოების საპასუხოდ. • ხარისხის უზრუნველყოფა შეგნებულად უნდა დამკვიდრდეს უნივერსიტეტში და მეტად ორიენტირებული იყოს კურიკულუმისა და პერსონალის განვითარების ასპექტებზე.
რჩევები: უნდა განხორციელდეს კურსისა და პროგრამის ინსტიტუციური შეფასება. ცვლილებების შესახებ უნდა აცნობოთ სტუდენტებსა და პერსონალს- „თქვენ თქვით-ჩვენ გავაკეთეთ“.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა
0 უსდ-ში შემუშავებულია რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვას. აღნიშნული რეგულაციები საჯაროდ ხელმისაწვდომია.

- o უსდ-ს დანერგილი აქვს პლაგიატის აღმოჩენისა და თავიდან აცილების მექანიზმები.
- o უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტის მარეგულირებელი წესები და ეთიკის კოდექსი გვაჩვენებს, რომ არსებობს პოლიტიკა და პროცედურები ეთიკასთან დაკავშირებული საკითხების მართვისათვის. სახეზეა ეთიკის კოდექსი, რომელიც სავალდებულოა უნივერსიტეტის მთელი პერსონალისთვის. კოდექსი ვრცელი და მოიცავს ყველა საკითხს, რაც უკავშირდება პროფესიულ ქცევასა და ეთიკურ ნორმებს. აკადემიური თავისუფლების წახალისება და შენარჩუნება კოდექსის საკვანძო საკითხია და სახეზეა სანქციების ნაირსახეობა პერსონალისა და სტუდენტების მიერ მისი დარღვევის შემთხვევაში. ყველაზე სერიოზული დარღვევა ექვემდებარება ხელშეკრულების შეწყვეტას პერსონალისთვის და სწავლის შეწყვეტას სტუდენტებისთვის. ეს პროცედურები მკაფიო და უკომპრომისოა. ნათელი არ არის, როგორ ხდება კოდექსის ხელშეწყობა და მონიტორინგი უნივერსიტეტის აქტიური ცხოვრების ფონზე. პერსონალის ეთიკურ საკითხებთან დაკავშირებული აქტივობები არ ხორციელდება, არც რაიმე გარე დახმარება ტრენინგის, განახლების და ამ კუთხით ცნობიერების ამაღლების აქტივობების სახით.

დანერგილია ახალი ელექტრონული ანტი-პლაგიატის სისტემა, რომელიც სავალდებულოა ყველა სამაგისტრო და სადოქტორო ნაშრომისთვის. ტექნოლოგიური სისტემას ამჟამად ერთი თანამშრომელი ემსახურება, რომელსაც გააჩნია ტექნოლოგიის ოპერირების კვალიფიკაცია. ვიზიტის დროს, ექსპერტთა ჯგუფის ორი წევრს, რომლებიც სისტემას აკვირდებოდნენ გარკვეული დროის განმავლობაში, ეცნობა, რომ ამ ეტაპისთვის პლაგიატის სერიოზული შემთხვევა გამოვლენილი არ არის. სტუდენტებმა ახსენეს, რომ მათთვის ცნობილია ანტი-პლაგიატის სისტემის შესახებ და ინფორმირებულები არიან ნაშრომის წარდგენის პროცესისა და პირობების შესახებ. უნივერსიტეტის კანცელარიაში ნაშრომის ჩაბარების შემდეგ, სკოლის დეკანი და სამეცნიერო კვლევისა და უწყვეტი განვითარების ცენტრი ამოწმებენ ნაშრომს პოტენციური პლაგიატის გამოსავლენად, და, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, უბრუნებენ ნაშრომს ავტორს. სახეზეა პროცედურა პლაგიატის გამოვლენის შემთხვევაში უარყოფით დასკვნასთან დაკავშირებული უთანხმოების მოსაგვარებლად. ამასთან დაკავშირებით იქმნება კომისია შესაბამისი სკოლის მიერ. საბოლოო გადაწყვეტილება მიიღება სკოლის საბჭოს/სადისერტაციო საბჭოს მიერ კომისიის კვალიფიციური დასკვნის საფუძველზე.

უსდ იცავს სახელმძღვანელო დოკუმენტში ჩამოყალიბებულ აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს, რასაც ადასტურებს პერსონალის გამოკითხვის შედეგები. უნივერსიტეტის აკადემიური თავისუფლების წესები როგორც პერსონალის, ასევე სტუდენტებისათვის, იმართება ადამიანის უფლებით, იფიქროს „კრიტიკულად, ინოვაციურად და შემოქმედებითად“. რაც შეეხება სტუდენტთა უფლებებს, სტუდენტთა კონტიგენტის გამოკითხვაში (თშა, გვ.50, თარიღის გარეშე) აფასებს მათი ინტერესების დამცველი მექანიზმის არსებობას. მექანიზმი მოიცავს სტუდენტურ თვითმმართველობას, რომლის ერთ-ერთ წევრსაც ევალება სტუდენტთა უფლებების დაცვა და შენარჩუნება.

ექსპერტთა ჯგუფი შემოთავაზებდა გარემოებით, რომ სდასუ-ს კვლევების უმრავლესობა აფილირებული აკადემიური პერსონალის მიერ არის გაკეთებული და ეკუთვნის სხვა უნივერსიტეტს (იხ. ნაწილი 6). ეს შეიძლება ინსტიტუციურ პლაგიატად ჩაითვალოს და ნათელყოფს ინსტიტუციური ეთიკური ქცევისა

და კეთილსინდისიერების ნაკლებობას. უფრო მეტიც, პუბლიკაციების ანალიზმა (მტკიცებულებები, რაც მიაწოდეს ექსპერტთა ჯგუფს) გვაჩვენა, რომ ნაშრომთა უმრავლესობა არ არის გამოქვეყნებული სდასუ-ს სახელით. სავარაუდოდ, ავტორები სდასუ-შიც მუშაობენ, მაგრამ ატარებენ კვლევებს და აქვეყნებენ სხვა დაწესებულების სახელით. მეორე მხრივ, უნდა ვაღიაროთ, რომ ეს პრაქტიკა უნივერსიტეტის შესაძლო საუკეთესო იმიჯის შექმნას ხელს არ უწყობს. აკადემიური პერსონალის ყველა წევრმა უნდა გაიაროს ტრენინგი თანამედროვე სწავლების ეთიკისა და პლაგიატის შესახებ. საჭიროა, შეიქმნას უნივერსიტეტის ეთიკის კომიტეტი გარეშე წევრებისგან, რათა კვლევითი პროექტები დაიგეგმოს ეთიკურად, დამტკიცდეს კვლევითი განაცხადები და განხორციელდეს პუბლიკაციების მონიტორინგი.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: 2.3.1. ეთიკის კოდექსი 2.3.2. დებულება სამეცნიერო ნაშრომში პლაგიატის გამოვლენის შესახებ. 2.3.3. შიდაგანაწესი; www.sdasu.edu.ge; თვითშეფასების ანგარიში
რეკომენდაციები: • აკადემიური პერსონალის ყველა წევრმა უნდა გაიაროს ტრენინგი თანამედროვე კვლევების, ეთიკისა და პლაგიატის შესახებ. • უნდა ჩამოყალიბდეს უნივერსიტეტის ეთიკის კომიტეტი, რომელიც დაამტკიცებს კვლევის ყველა განაცხადს.
რჩევები: • საჭიროა გამოცდილი კვლევის დირექტორის დანიშვნა, რომელიც ფოკუსირებული იქნება საერთაშორისო კვლევებზე და უხელმძღვანელებს კვლევის სტრატეგიის გუნდს.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

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

3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს სამივე საფეხურის საგანმანათლებლო პროგრამები. სახეზეა მეთოდოლოგია, რომელიც საკმაოდ ნათლად აღწერს საგანმანათლებლო პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავების და განვითარების პროცედურებს. როგორც თვითშეფასების ანგარიშშია აღნიშნული (გვ.60-61), სდასუ-ს საგანმანათლებლო პროგრამები შემუშავებულია შესაბამისი სკოლის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის მიერ. ამას გარდა, პროგრამის შემუშავების პროცესში ჩართულები არიან კოლეგები, დარგის სპეციალისტები, პოტენციური დამსაქმებლები, სტუდენტები და კურსდამთავრებულები. მოსაზრებები ძირითადად გამოკითხვებს ეფუძნება, თუმცა ინტერვიუს ჩატარება შეიძლება სხვადასხვა მონაწილეებთანაც. მეთოდოლოგია გულისხმობს მრავალი აქტორის თანამონაწილეობას. საგანმანათლებლო პროგრამას განიხილავს სკოლის საბჭო და დადებითი შეფასების შემთხვევაში, გადაეცემა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს. მაგრამ სამედიცინო პროგრამების შემთხვევაში, უნივერსიტეტს არ აქვს გათვალისწინებული სამიზნე დოკუმენტი-2017, რომელიც უნდა გახდეს კურიკულუმის შემუშავების საფუძველი 2019 წლის იანვრიდან. ამჟამად ფუნქციონირებად სამედიცინო პროგრამას აქვს ტრადიციული პრე-კლინიკური მეცნიერების სწავლების პროგრამა, რომელსაც კლინიკური სწავლება მოჰყვება. ამასთანავე, პაციენტთან ადრეული კონტაქტი იშვიათია.

ზემოთხსენებული გამოკითხვების მიხედვით, მონაწილე მხარეების უმრავლესობა- დამსაქმებელი და კურსდამთავრებული- კმაყოფილია უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამებით. გასაუბრების დროს დამსაქმებლებს არ გამოუხატავთ რაიმე სახის უკმაყოფილება მათთან დაკავშირებით და არ ჰქონიათ დამატებითი რჩევები. ეს პოზიცია ვერ დაეხმარება უნივერსიტეტს პროგრამების განვითარებასა და დღევანდელ მუდმივად ცვალებად გარემოსთან მათი შესაბამისობის უზრუნველყოფაში. კურსდამთავრებულებს გარკვეული კრიტიკული დამოკიდებულება აქვთ, მაგრამ ის საგანმანათლებლო პროგრამებს კი არ შეეხება, არამედ მათ მინიმალურ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავების პროცესში. სხვა მხრივ, გასაუბრების დროს, კურსდამთავრებულთა ჯგუფმა უმაღლეს დონეზე შეაფასა უნივერსიტეტის მიერ გაწეული სამუშაო და გამოხატა სიამაყე, როგორც მისმა წევრმა. მიუხედავად იმისა, რომ ექსპერტთა ჯგუფმა ნახა თანამონაწილეობითი და მრავალ-აქტორიანი მიდგომა, ის უფრო სრულყოფილი უნდა იყოს კრიტიკული მოსაზრებების კონტექსტშიც.

უნივერსიტეტს გააჩნია საგანმანათლებლო პროგრამების ცვლილების, დამტკიცების და გაუქმების პროცედურები. პროგრამების ცვლილება/გაუქმების შემთხვევებში, დაწესებულება ითვალისწინებს სტუდენტების კანონიერ ინტერესებს და აძლევს მათ შესაძლებლობას სასურველი ფორმით დაასრულონ საგანმანათლებლო პროგრამა.

რაც შეეხება სხვა აკადემიურ საგნებს კურიკულუმებში, საბაკალავრის პროგრამისთვის, მისიას, თითოეული პროგრამის სტრუქტურას, სწავლის შედეგებს, სტუდენტთა მიერ ცოდნის მიღების მიღწევის და შეფასების მეთოდებს - ყველაფერი სწორი და ნათელია. აკადემიური პროგრამების

დაგეგმვაში, შემუშავებასა და განვითარებაში სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამები სიმკაცრეს და თანმიმდევრულობას იჩენენ. ინგლისური ფილოლოგიაც შემუშავდა და დაიგეგმა კარგი შედეგის უზრუნველსაყოფად, მაგრამ საბიბლიოთეკო რესურსები, როგორც ნახსენებია სტანდარტ 7-ში, ნამდვილად უნდა გაიზარდოს და გამრავალფეროვნდეს. ინგლისურ ლიტერატურას უფრო მეტი მრავალფეროვნება და წარმომადგენლობა სჭირდება.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- 3.1.1. საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შედგენისა და შემუშავების მეთოდოლოგია;
- 3.1.2. შრომის ბაზრისა და დამსაქმებლის მოთხოვნების ანალიზი
- 3.1.3. სტუდენტთა, კურსდამთავრებულთა და დამსაქმებელთა გამოკითხვები.
- 3.1.4. კურსდამთავრებულთა შემდგომი კარიერული კვლევა;
- 3.1.5. სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის შედეგები
- 3.1.6. პროგრამის დამტკიცების, ცვლილებების და გაუქმების პროცედურები, მათ შორის, შესაბამის პროგრამაზე სწავლის გაგრძელების უზრუნველყოფის მექანიზმები, მათი ცვლილების ან გაუქმების შემთხვევაში.

თვითშეფასების ანგარიში

(ვიზიტი - გასაუბრება პროგრამის ხელმძღვანელებთან, დეკანებთან, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან);

რეკომენდაციები:

- დაგეგმეთ, შეიმუშავეთ და ჩამოაყალიბეთ ახალი საგანმანათლებლო პროგრამა მედიცინაში, რომელიც დაიცავს ახალი სამიზნე დოკუმენტი -2017-ის სტანდარტებს. (მისი დანერგვა დაიწყება 2019 წლის იანვარში)
- წახალისეთ უფრო კრიტიკული დამოკიდებულება და მოსაზრება დამსაქმებელთა მხრიდან.
- წახალისეთ კურსდამთავრებულთა მონაწილეობა პროგრამის ჩამოყალიბებაში.
- გადახედეთ ინგლისური ფილოლოგიის ფაკულტეტზე გამოსაყენებელ ლიტერატურას.

რჩევები:

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

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

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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

3.2 საგანმანათლებლო პროგრამის 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 კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

პროგრამების შემუშავებისას უნივერსიტეტი იცავს მოქმედ კანონმდებლობას და ევროპული კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების სისტემის (ECTS) ინსტრუქციებს-არა ნაკლებ 240 კრედიტისა ბაკალავრის პროგრამაზე, არანაკლებ 360/300 კრედიტისა ერთ-საფეხურიან სამედიცინო/სტომატოლოგიურ პროგრამაზე, არანაკლებ 120 კრედიტისა მაგისტრის პროგრამაზე და არანაკლებ 180 კრედიტისა დოქტორანტურაზე. პროგრამების სწავლის შედეგები ნათლადაა ფორმულირებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურზე მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან. პროგრამა საშუალებას აძლევს სტუდენტს აირჩიოს საგანმანათლებლო პროგრამის არასავალდებულო კომპონენტი.

უმრავლეს შემთხვევაში, პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი ლოგიკურ კავშირშია ყველა მის კომპონენტთან და სწავლის შედეგების მიღწევასთან. ამჟამად მოქმედი ტრადიციული სამედიცინო პროგრამა ასრულებს არსებული ნიშნულის-„განათლების ხარისხის ამაღლება“- ბევრ (განსაკუთრებით, ინდივიდუალური ცხრილი) რეკომენდაციას, მაგალითად: ინტეგრირებული კურიკულუმი ინტეგრირებული შეფასებით. ახალი ეროვნული კურიკულუმი, როელიც 2019 წლის იანვარში დაინერგება, მოითხოვს ინტეგრირებულ სისტემებზე დაფუძნებულ მიდგომას და პაციენტთან ადრეულ კონტაქტს. ჯერჯერობით, უნივერსიტეტს არ გააჩნია გეგმა ინტეგრირებული კურიკულუმის სამომავლო განვითარებასთან დაკავშირებით. ექსპერტთა ჯგუფმა ეს შეიტყო სამედიცინო პროგრამების ხელმძღვანელებთან გასაუბრებისას.

პერსონალმა, ასევე, აღნიშნა, რომ 2019 წლის კურიკულუმის სტანდარტები დანერგვა ეტაპობრივად განხორციელდება მომავალი რამდენიმე წლის განმავლობაში. პედაგოგიურმა პერსონალმა - ძირითადი და კლინიკური მეცნიერებები- უნდა განავითარონ თანამედროვე სამედიცინო განათლების კონცეპცია, რომელიც პერსონალის განვითარების მყარ პროგრამას მოითხოვს. ამჟამად, სდასუ-ში სტრატეგიული დაგეგმვა ნაკლებად ეხება ახალ კურიკულუმს, რომელიც მომავალში ძლიერ ხელმძღვანელ გუნდს მოითხოვს ინოვაციური იდეებითა და ცვლილების მენეჯმენტზე და პერსონალის განვითარებაზე ძლიერი აქცენტებით.

სამედიცინო სკოლის კარგად ფეხმოკიდებული სტომატოლოგიური პროგრამა კარგ სტანდარტს ინარჩუნებს უნივერსიტეტის კამპუსთან არსებული სტომატოლოგიური კლინიკის ბაზაზე. სტომატოლოგი-სტუდენტები იგივე სივრცეს- ლაბორატორია და ბიბლიოთეკა- იყენებენ ძირითადი მეცნიერებების სწავლის დროს, რასაც სამედიცინო სტუდენტები. სტომატოლოგიურ კლინიკას საცდელი ლაბორატორია გააჩნია. სტუდენტები კლინიკაში მიდიან მეორე კურსიდან. კლინიკას კარგი აკადემიური სტომატოლოგიური პერსონალი ყავს და აწვდის მაღალი ხარისხის მომსახურებას ირგვლის მყოფ საზოგადოებას.

უნივერსიტეტის მიერ მიწოდებული პროგრამების სწავლების მეთოდები უზრუნველყოფენ სწავლის შედეგების მიღწევას. სწავლის შედეგები შესაბამისობაშია საქართველოს ეროვნულ საკვალიფიკაციო

ჩარჩოსთან, რომელიც თავის მხრივ, შეესაბამება ევროპულ საკვალიფიკაციო ჩარჩოს. სამედიცინო პროგრამაში სწავლის მეთოდებს შორისაა PBL (პრობლემაზე-დაფუძნებული სწავლა) და CBL (შემთხვევაზე დაფუძნებული სწავლა), მაგრამ მთავარი მეთოდი პირველი სამი წლის განმავლობაში ლექციაზე დაფუძნებული სწავლაა. პროგრამების ხელმძღვანელებთან გასაუბრებისას ექსპერტთა ჯგუფისთვის ნათელი გახდა, რომ ისინი არ გეგმავენ PBL-ს და CBL-ს გამოყენებას მომავალში. არის შესაძლებლობები, რომ ახალი სამედიცინო კურიკულუმი გახდეს საინტერესო და ინოვაციური, მაგალითად, პროექტზე მუშაობის არჩევანის შემოტანით და ეროვნული პრიორიტეტული სფეროებზე აქცენტირებით, როგორებიცაა, ფსიქიკური ჯანმრთელობა და ხანდაზმულთა მოვლა. უნივერსიტეტს აქვს სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამების სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტის დაგეგმვის, განხორციელების და შეფასების რეგულაციები, მაგრამ ბაკალავრის პროგრამაზე საერთოდ არ არის კვლევის კომპონენტი.

საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი ემსახურება დაწესებულების საგანმანათლებლო საქმიანობის შესახებ დაინტერესებული მხარეების ინფორმირების მიზანს. პროგრამაში ცვლილებების შეტანისას ხდება კატალოგის განახლება. ის ხელმისაწვდომია დაწესებულების ვებ-გვერდზე ყველა დაინტერესებული პირისთვის. გარდა ზემოთხსენებულისა, დაინტერესებული პერსონალი ინფორმირებულია უნივერსიტეტის სოციალური ქსელით, სკოლის კურსდამთავრებულების გზამკვლევით, მოკლე ტექსტური შეტყობინებით, ბეჭდური საინფორმაციო და სარეკლამო მასალებით და უნივერსიტეტის ტელევიზიით- სდასუ ტვ.

სდასუ-ს აქვს ინდივიდუალური საგანმანათლებლო პროგრამები და მათი შემუშავების მეთოდოლოგია. თუ სტუდენტი ინდივიდუალური გეგმითაა დაინტერესებული, იგი მიმართავს სკოლის დეკანს. ინდივიდუალურ გეგმას შეიმუშავენ პროგრამის ხელმძღვანელი სტუდენტთან, პროგრამაში ჩართულ პერსონალთან და უნივერსიტეტის შესაბამის სამსახურთან კონსულტაციების საფუძველზე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

3:2:4 <https://sdasu.edu.ge/ka/chven-shesakheb/saganmanathleblo-programebis-katalogi>;

ინფორმირების მექანიზმები: სოციალური ქსელი, სკოლის კურსდამთავრებულების გზამკვლევით, მოკლე ტექსტური შეტყობინება, ბეჭდური საინფორმაციო და სარეკლამო მასალები (ბროშურა, ფლაერი და ა.შ).

3.2.6. ინდივიდუალური საგანმანათლებლო გეგმის შემუშავების მეთოდოლოგია.

3.2.7. კურსდამთავრებულთა კარიერული კვლევა (დასაქმების შესაბამისობა - მინიჭებულ კვალიფიკაციასთან) და აკადემიური განვითარება;

სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის შედეგები

3:2:9 სასწავლო პროცესის რეგულირების წესი;

3:3:0 პროგრამის დამტკიცების, ცვლილების ან გაუქმების პროცედურები;

თვითშეფასების ანგარიში

ვიზიტი (გასაუბრება პროგრამის ხელმძღვანელებთან, დეკანებთან, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან);

რეკომენდაციები: • ჩამოაყალიბეთ ახალი საგანმანათლებლო პროგრამა მედიცინაში, რომელიც დაიცავს ახალი სამიზნე დოკუმენტი-2017-ის სტანდარტებს. (მისი დანერგვა დაიწყება 2019 წლის იანვარში • შეიტანეთ კვლევითი კომპონენტი ბაკალავრის საფეხურზე.
რჩევები: მედიცინაში, ყურადღება გაამახვილეთ ეროვნულ პრიორიტეტებზე, როგორებიცაა ფსიქიკური ჯანმრთელობა და ხანდაზმულთა მოვლა.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
3.3 სწავლის შედეგების შეფასება
უსდ-ში მოქმედებს კანონმდებლობის შესაბამისი, სწავლის შედეგების ადეკვატური, გამჭვირვალე და სამართლიანი შეფასების სისტემა, რომელიც ხელს უწყობს სტუდენტების აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესებას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: სდასუ-ს სწავლის შედეგები და შეფასების სისტემა ითვალისწინებს დარგის სპეციფიკას და იყენებს ადეკვატურ შეფასების ფორმატს (გამონაკლისი - სამედიცინო პროგრამა - იხილეთ ქვემოთ), კომპონენტებს და მეთოდებს, რაც საშუალებას აძლევს სხვადასხვა პუბლიკას გამოავლინოს, მიაღწია თუ არა სტუდენტმა კონკრეტული საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგებს. სხვადასხვა პროგრამების სტუდენტების შეფასებისთვის გამოიყენება სხვადასხვა მეთოდები - ტესტი, ესსე, დემონსტრაცია, პრეზენტაცია, დისკუსია, აუდიო-ვიზუალური ნაშრომის პრეზენტაცია, პრაქტიკული/თეორიული დავალების შესრულება, გუნდური მუშაობა, დისკუსიაში მონაწილეობა, ქეისების ამოხსნა და იმიტირებულ პროცესში მონაწილეობა. სამედიცინო პროგრამაზე უნდა შემოიღოთ ახალი კლინიკური შეფასებები, როგორებიცაა ობიექტურად სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდა და მინი კლინიკური შეფასების სავარჯიშო მთლიან შეფასების სტრატეგიასთან ერთად. ამჟამად არ არსებობს პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების სისტემური შედარება, და სწავლება და შეფასება არ არის ინტეგრირებული. სტუდენტებისა და რეზიდენტების კლინიკური კომპეტენციების შეფასებისთვის ბევრ უმაღლეს სამედიცინო სკოლაში მსოფლიოს მასშტაბით ბოლო ოცი წელია ფართოდ გამოიყენება OSCE- ობიექტურად სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდა. OSCE- ობიექტურად სტრუქტურირებული კლინიკური

გამოცდის დროს სტუდენტები ავლენენ კლინიკური უნარებს სიმულატორებისა და „ცრუ“ პაციენტების საშუალებით (WFME, WHO). ახალი სამიზნე დოკუმენტი-2017 საქართველოში დაინერგება 2019 წელს. ამჟამად, უნივერსიტეტს არ გააჩნია კლინიკური უნარების ლაბორატორია.

სტუდენტების კომპიუტერული შეფასებისთვის უნივერსიტეტს არ გააჩნია საგამოცდო ცენტრი. ეს ინოვაციური მეთოდი კიდევ ერთი ნაბიჯი იქნებოდა უფრო გამჭვირვალე საგამოცდო სისტემისთვის. ვიზიტის დროს სტუდენტებმა გვითხრეს, რომ ისინი ინფორმირებული არიან მიღწეული მიზნების, ჩამორჩენის და გაუმჯობესების გზების შესახებ.

უნივერსიტეტს გააჩნია შეფასების გასაჩივრების ეფექტური სისტემა და სტუდენტები ინფორმირებული არიან ხსენებული სისტემის შესახებ. გამოცდების ჩაბარების შემდეგ, სტუდენტს გამოცდის შედეგი უნდა ეცნობოს არა უმეტეს სამი დღის ვადაში. შედეგი უნდა აისახოს ელექტრონული ბაზის შესაბამის საგამოცდო რეესტრში და კონფიდენციალურად ხელმისაწვდომია ყველა სტუდენტისთვის.

სტუდენტს აქვს გამოცდის შედეგების გასაჩივრების უფლება დადგენილ ვადებში, არა უგვიანეს მეორე სამუშაო დღისა შედეგების გამოცხადებიდან. მან უნდა მიმართოს დეკანატს და მოითხოვოს გამოცდის შედეგების გადახედვა. საჩივარს განიხილავს და გადაწყვეტილებას იღებს დეკანის მიერ მოწვეული საპრეტენზიო კომისია.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

3.3.1 სასწავლო პროცესის რეგულირების წესი;

3.3.2. სტუდენტთა გამოკითხვები;

უნივერსიტეტის ვებ გვერდი <http://ersu.edu.ge/>

თვითშეფასების ანგარიში

ვიზიტი- გასაუბრებები დეკანებთან, პროგრამების ხელმძღვანელებთან, სტუდენტებთან, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან, აიტი დეპარტამენტთან.

რეკომენდაციები:

- მოამზადეთ და დანერგეთ მედიცინის პროგრამის შეფასების სტრატეგია.
- იგივე პროგრამაზე დანერგეთ OSCE და Mini Cex კლინიკური შეფასებები.
- დააარსეთ და განავითარეთ სტუდენტების კომპიუტერული შეფასების ცენტრი.

რჩევები:

- ჩამოაყალიბეთ კლინიკური უნარების ლაბორატორია.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

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

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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

4. უსდ-ის პერსონალი

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

4.1. პერსონალის მართვა

- o უსდ-ს განსაზღვრული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რაც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის და სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული სხვა აქტივობების განხორციელებას.
- o უსდ უზრუნველყოფს აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრების დასაქმებას.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

ბოლო რამდენიმე თვის განმავლობაში, ინტენსიური მუშაობა მიმდინარეობდა პერსონალის მართვის პოლიტიკაზე, რომელიც მოიცავს ძირითად პრინციპებს და წესებს და აისახება დასაქმების, შეფასებისა და განვითარების პროცედურებში. თუმცა, ყველა ეს პროცედურა განვითარების საწყის სტადიაზეა, რადგან შედეგი, უმრავლეს შემთხვევაში, არ ჩანს.

ეს წესები შეეხება პროცედურებს, რომლებიც დაკავშირებულია აკადემიურ, მოწვეულ და ადმინისტრაციულ პერსონალთან. ვიზიტის დროს გამოვლინდა, რომ ზოგიერთ მნიშვნელოვან ადმინისტრაციულ და დამხმარე პოზიციებზე (სამეცნიერო ცენტრის ხელმძღვანელი, იურისტი, კარიერული განვითარების ცენტრის ხელმძღვანელი) ახლადაყვანილი თანამშრომლები მუშაობდნენ. ახლად აყვანილი თანამშრომლები არიან ნამდვილად კვალიფიციურნი, თუმცა მათ აქვთ მოკლევადიანი კონტრაქტები, როგორც ბევრი სხვა უნივერსიტეტის პერსონალს. შევნიშნეთ ადმინისტრაციულ პოზიციებზე პერსონალის პერმანენტული ცვლილებები. ხელშეკრულებების მოკლე ვადებმა (ლოგიკური იქნებოდა, პირიქით ყოფილიყო) ექსპერტთა ჯგუფს ეჭვი გაუჩინა პროცესების მდგრადობასთან დაკავშირებით. თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, უნივერსიტეტის პერსონალის შენარჩუნების დონე 96,4%-ია, მოწვეული პერსონალის 98%, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის 63%. თუმცა ინტერვიუების შემდეგ კონტრაქტების შემოწმებისას ამ ინდიკატორების ავთენტურობა დამაჯერებელი არ არის. კონტრაქტების შემოწმებისას, ექსპერტთა ჯგუფმა აღმოაჩინა, რომ ადმინისტრაციული პერსონალი იცვლება ძალიან სწრაფად მოკლე პერიოდში.

ექსპერტთა ჯგუფმა ნახა, რომ დაწესებულებასა და პერსონალს შორის დადებული ხელშეკრულებები შეიცვალა პროცედურების თანახმად. ვიზიტის დროს გამოვლინდა, რომ ბოლო თვეების განმავლობაში დადებული ხელშეკრულებები სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებთან და დეკანებთან გაცილებით უკეთესია, ვიდრე მანამდე იყო. ძველ ხელშეკრულებებს არ ჰქონდა სისტემატიზირებული მიდგომა. დანიშვნის ბრძანებებისა და ხელშეკრულებების თარიღები ერთმანეთს არ ემთხვეოდა. ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი ძალიან განსხვავებული პერიოდებით იყვნენ დანიშნული და, როგორც ვახსენეთ, ჩვენთვის გაუგებარი დარჩა ხელშეკრულებების ლოგიკა. გაუგებრობის აღმოსაფხვრელად, ექსპერტთა ჯგუფმა მოითხოვა ხელშეკრულებების გარკვეული რაოდენობა შემოწმებისა და ანალიზისათვის. რიგ შემთხვევებში წარმოდგენილი იყო დანიშვნის ბრძანებები ხელშეკრულებების ასლების გარეშე.

უნივერსიტეტი აფილირებას აკეთებს რამდენიმე ინდიკატორის საფუძველზე: ბიუჯეტი, საკონტაქტო საათების რაოდენობა პროგრამებისთვის, სტუდენტების რიცხვი და ხელფასი. უსდ-მ უკვე დაიწყო აფილირების ახალი პროცესი. ამჟამად, აფილირებული პერსონალი 30%-ზე ნაკლებს შეადგენს. სდასუს ადმინისტრაცია ფიქრობს, რომ აფილირება ჯერ საწყის ეტაპზეა, მაგრამ დარწმუნებულია, რომ აფილირებული პერსონალის რიცხვი გაიზრდება. ეს ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის ხელმძღვანელმაც დაგვიდასტურა. გასაუბრებების დროს დეკანებს არ გამოუვლენიათ აფილირებული აკადემიური პერსონალის რიცხვის განსაზღვრის მეთოდოლოგიის ცოდნა, მაგრამ გვითხრეს, რომ ნამდვილად კარგი იქნებოდა უფრო მეტი აფილირებული პერსონალის ყოლა. ასევე, გასაუბრებების დროს გაგვაოცა ფაქტმა, რომ ზოგიერთმა თანამშრომელმა არც იცოდა აფილირების პროცესის კონცეპციის შესახებ.

აკადემიური პერსონალი აქტიურადაა ჩართული სწავლების პროცესში, თუმცა მათი კვლევითი პროდუქტიულობა ძალიან დაბალია. მართალია, არის პერსონალის მიერ სხვადასხვა ჟურნალებში უნივერსიტეტის სახელით გამოქვეყნების შემთხვევები, თუმცა მათი რიცხვი მცირეა. გასაუბრებებზე მიღებული ინფორმაციისა და თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, კვლევა გასაუმჯობესებელ სფეროდ რჩება უნივერსიტეტისათვის. სდასუ-ს სამომავლო სტრატეგიაა, ჰქონდეს ისეთი პოლიტიკა, რომელიც დააინტერესებს პერსონალს, რომ ხარისხიანი პუბლიკაციები გამოაქვეყნონ სდასუ-ს სახელით. ეს საქეზარი და უაღესად საჭირო მიზანია.

აკადემიური პერსონალი ჩართულია გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში: ისინი ფაკულტეტის საბჭოსა და უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს წევრები არიან. უნივერსიტეტს რამდენიმე მექანიზმი აქვს ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შესაფასებლად, რომლებიც დანერგვის პროცესშია. გასაუბრების დროს წარმოგვიდგინეს შევსებული შეფასების ფორმების ნიმუშები. დეპარტამენტის უფროსი აფასებს დაქვემდებარებულ პირებს. შეფასების შემდგომი აქტივობები ჯერ სახეზე არ არის.

პერსონალის შეფასება ხდება სტუდენტთა გამოკითხვებით. ითვლება ჩატარებული საათების რიცხვი და ტარდება სტუდენტების აკადემიური მოსწრების ანალიზი. გასაუბრებების დროს დადასტურდა, რომ სდასუ-ს აქვს „თანატოლთა დაკვირვების“ პრაქტიკა, და დეპარტამენტის უფროსი აფასებს ან აკვირდება თანამშრომლებს.

პერსონალის განვითარებას არა აქვს სისტემური მიდგომა. თუმცა, არის შემთხვევები, როცა პერსონალი გაიგზავნა ტრენინგზე „ბრიტანულ საბჭოში“, რაც გვიჩვენებს უნივერსიტეტის განზრახვას პერსონალის განვითარების ხელშეწყობასთან დაკავშირებით. ასევე, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, სამეცნიერო-კვლევით და უწყვეტი განათლების ცენტრთან ერთად, გეგმავს პერსონალის განვითარების პროცესის გააქტიურებას. ავტორიზაციისთვის მომზადების პროცესში ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა რამდენიმე ტრენინგი ჩაუტარა პერსონალს. ტრენინგი შეეხებოდა ისეთ საკითხებს, როგორიცაა: პროგრამის დიზაინი და ზოგადად პროგრამის განვითარება; პერსონალისთვის, სადაც აკადემიური კადრი მეტია, ნამდვილად სასარგებლო იქნებოდა ტრენინგი სწავლების მეთოდოლოგიაში, შეფასების სისტემებში, ხელმძღვანელობაში და სხვა აკადემიურ დამხმარე მექანიზმებში. პედაგოგიურმა პერსონალმა- ძირითადი და კლინიკური მეცნიერებები- უნდა განავითარონ თანამედროვე სამედიცინო განათლების კონცეპცია, რომელიც პერსონალის განვითარების მდგრად პროგრამას მოითხოვს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • პერსონალის მართვის პოლიტიკა; • გასაუბრებები; • ხელშეკრულებები; • გამოკითხვის შედეგები; • აფილირების წესი.
რეკომენდაციები: • პერსონალთან გაფორმებული ხელშეკრულებების ვადა უფრო გრძელვადიანი უნდა იყოს სტაბილურობის შენარჩუნების მიზნით. • პერსონალის, როგორც აკადემიური, ასევე მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების სისტემა უნდა ჩამოყალიბდეს საბოლოო სახით შედეგებითა და გაუმჯობესების სტრატეგიით. პერსონალის განვითარების მიზნით, საჭიროა ტრენინგების დაგეგმვა მიმდინარე რეჟიმში. • სახეზე უნდა იყოს პოლიტიკა აფილირებული პერსონალის რიცხვის გაზრდის თაობაზე, რომლებსაც ექნებათ სურვილი გამოაქვეყნონ პუბლიკაციები სდასუ-ს სახელით.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

4.2. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა საკმაოდ განსხვავებულია. მისი განახლება ხდება ყოველ სემესტრში. გასაუბრებების დროს გამოვლინდა, რომ შეიძლება პერსონალის მოწვევა ლექციების ჩასატარებლად კვირაში 2-დან 16 საათამდე. აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ხელშეკრულებები ძალიან გავს ერთმანეთს. აკადემიური და მოწვეული პერსონალი ჩართულია პროგრამების განხორციელებაში და ისინი სტუდენტებთან კონსულტაციებსაც შესაბამის დროს უთმობენ. ეს დაადასტურეს სტუდენტებმა გასაუბრებების დროს. მაგრამ ისინი ნაკლებად არიან ჩართულნი კვლევაში და უნივერსიტეტის სახელით სტატიების/ნაშრომების გამოქვეყნებაში.

პროგრამების მდგრადობა ნათელია და ამჟამად უნივერსიტეტში არის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საკმაო რაოდენობა მათ უზრუნველსაყოფად. თუმცა, ხელშეკრულებების ვადა ცვალებადია, პერსონალი ხელს აწერს ხელშეკრულებას ხან ერთი წლით, ხან კი ერთი სემესტრის ვადით. გასაუბრებების დროს გამოვლინდა, რომ ზოგიერთი თანამშრომელი ახლად იყო დანიშნული, ზოგი კი დაწესებულებაში მუშაობდა რამდენიმე წლის განმავლობაში.

ბოლო ექვსი თვის განმავლობაში მნიშვნელოვანი ცვლილებები განხორციელდა დოკუმენტაციაში და ზოგიერთი ხელშეკრულება განახლდა. ბოლო თვეების განმავლობაში თანამშრომლები რექტორის ბრძანებით დაინიშნენ და ხელშეკრულებებიც სახეზეა, თუმცა, მანამდე ან რექტორის ბრძანება ან ხელმოწერილი ხელშეკრულება იყო ჩვენთვის წარმოდგენილი.

როგორც ვახსენეთ, სდასუ-ს სახელით ბევრი სტატია არ არის გამოქვეყნებული აფილირებული პერსონალის მიერ. სასიამოვნოა, რომ ახალი აფილირების პროცესი დაიწყო და უნივერსიტეტის ადმინისტრაციას იმედი აქვს, რომ მალე აფილირებული პერსონალის პირველ ახალ კოჰორტას ნახავს. მალე სახეზე იქნება პოლიტიკა, რომელიც უნივერსიტეტს უფრო მეტ აფილირებულ პერსონალს შესძენს. თუმცა, ვინაიდან ხელშეკრულება არ გულისხმობს რაიმე განსაკუთრებულ სარგებელს, რაც პერსპექტიულ კოლეგას გაუღვიძებს აფილირების ინტერესს, შეშფოთების საგნად რჩება აფილირებული პერსონალის რიცხვის ზრდის საკითხი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- პერსონალის მართვის პოლიტიკა;
- გასაუბრებები;
- ხელშეკრულებები;
- გამოკითხვის შედეგები;
- აფილირების წესი.

რეკომენდაციები: • აფილირების ხელშეკრულება უფრო მეტ ბენეფიტებს (სარგებელს) უნდა შეიცავდეს აფილირებული პერსონალისთვის. • პროგრამის კოორდინატორებს უნდა ქონდეთ გამოყოფილი საათები პროგრამაზე სამუშაოდ და წვლილი შეიტანონ მის განვითარებაში. • აკადემიურ და აფილირებულ პერსონალს განსხვავებული ფუნქციები უნდა ქონდეთ და ეს ასახული იყოს მათ ხელშეკრულებებში.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

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 მხარდაჭერი ღონისძიებების გასაუმჯობესებლად უსდ ითვალისწინებს სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგებს.

5.1. სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, ცვლილებისა და განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა უფლებები
☐ უსდ-ს თითოეული საგანმანათლებლო საფეხურისათვის შემუშავებული აქვს სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, საგანმანათლებლო დოკუმენტის გაცემის, ასევე სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების წესები. ☐ უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უნივერსიტეტმა მოგვაწოდა ყველა საჭირო დოკუმენტი სტუდენტის სტატუსის მინიჭების, შეჩერების, შეწყვეტის და მობილობის შესახებ. ვიზიტის დროს გასაუბრებებზე აღინიშნა, რომ უსდ უზრუნველყოფს ინდივიდუალურ ცხრილს სტუდენტების მობილობისათვის. უსდ-ს აქვს ეთიკის კოდექსი. გასაუბრებების დროს სტუდენტებმა აღნიშნეს, რომ იციან კოდექსის შესახებ და ის მათთვის ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე. სტუდენტებმა, ასევე, იცოდნენ, რომ უნივერსიტეტს გააჩნია პლაგიატის აღმოჩენის მექანიზმები. უსდ-მ ექსპერტთა ჯგუფისათვის ამ სისტემის

დემონსტრირება გააკეთა. თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, სტუდენტობისთვის ყველა საჭირო ინფორმაცია ხელმისაწვდომია.

აკადემიური წლის დასაწყისში, რექტორი და ადმინისტრაციის წარმომადგენლები საინფორმაციო შეხვედრებს ატარებენ სტუდენტებისათვის. გვაცნობეს, რომ გარემო ძალიან მეგობრულია სტუდენტური კონტიგენტისათვის. ეს დაადასტურეს სხვადასხვა ტიპის რესპოდენტებმა, მათ შორის დაცვის და დამხმარე თანამშრომლებმა. უსდ-მ აცნობა ექსპერტთა ჯგუფს, რომ ჯერ არ აქვს გასაჩივრების ოფიციალური პროცედურა სტუდენტებისათვის; თუმცა, მიუხედავად იმისა, რომ მეგობრული გარემოა და პრობლემების გადაწყვეტა დროულად ხდება, აუცილებელია გასაჩივრების პროცედურის არსებობა. უნივერსიტეტმა გვაცნობა, რომ ამ ეტაპზე, საგამოცდო პრეტენზიების გარდა, მას ოფიციალური საჩივარი არ მიუღია.

რაც შეეხება სტუდენტთა უფლებების დაცვას, უნივერსიტეტს ამ საკითხში სტუდენტური თვითმმართველობა ეხმარება. მიუხედავად იმისა, რომ ახალი დაარსებულია, ეს ერთეული უკვე აწარმოებს აქტივობებს, მათ შორის აღსანიშნავია პირველი დახმარების ტრენინგი და გაუმჯობესებული ინფრასტრუქტურა სტუდენტებისათვის. ამ ერთეულში ხდება პასუხისმგებლობების და აქტივობების გაზიარება და გვარდება სტუდენტებისთვის საჭირო საკითხები. თვითმმართველობის წარმომადგენლები გასაუბრებების დროს მოტივირებულად და ენთუზიაზმით საუბრობდნენ.

უსდ-სა და სტუდენტებს შორის გაფორმებულია ხელშეკრულებები სტუდენტთა უფლებების დასაცავად მთელი აკადემიური ციკლის ვადით და სტუდენტები ინფორმირებული არიან მათი უფლებებისა და მოვალეობების შესახებ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში
- ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის მეთოდოლოგია;
- ეთიკის კოდექსი;
- შიდაგანაწესი;
- სასწავლო პროცესის რეგულირების წესი;
- ხელშეკრულებები უსდ-სა და სტუდენტებს შორის;
- სტუდენტებთან გასაუბრება;
- გასაუბრებები აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალთან.

რეკომენდაციები:

რჩევები:

უნივერსიტეტში გასაჩივრების პროცედურები უნდა განვითარდეს და ქმედითი გახდეს.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

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

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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

5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

ყველა სტუდენტი ღებულობს შესაბამის და სათანადო კონსულტაციასა და მხარდაჭერას სწავლის განმავლობაში. უსდ-ს გააჩნია სწავლის პროცესის მართვის სისტემა, საიდანაც სტუდენტებს შეუძლიათ მიიღონ შეტყობინებები სხვადასხვა აქტივობების თაობაზე. მათ, ასევე, შეუძლიათ განიხილონ ლექტორებთან რიგი საკითხები და მოტივირებულები არიან საკუთარი აკადემიური მოსწრების გაკონტროლების მექანიზმით. უნივერსიტეტს აქვს ახალი კარიერული განვითარების ცენტრი, რომელიც ბოლო სამი თვის განმავლობაში დაარსდა. ცენტრმა უკვე მიიღო მონაწილეობა ორ დასაქმების ფორუმში, დაუკავშირდა დამსაქმებლებს და კურსდამთავრებულებს, მაგრამ საჭიროა მეტი აქტიურობა. ამჟამად, ამ ცენტრს მხოლოდ ერთი თანამშრომელი ყავს და არ ყავს მდივანი/ასისტენტი. ინფორმაცია დამსაქმებლების (პარტნიორების) შესახებ ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსმა აცნობა ექსპერტთა ჯგუფს, რომ მათ ერთი მასშტაბური გამოკითხვა ჩაატარეს ავტორიზაციის პროცესის მომზადებისათვის. დამსაქმებლებმა დააფიქსირეს მათი ჩართულობა სხვადასხვა პროცესებში, მაგრამ ზოგიერთმა მათგანმა უნივერსიტეტთან უფრო მჭიდრო ურთიერთობის სურვილი გამოთქვა.

უნივერსიტეტში ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გასაუმჯობესებელი სფეროა ინტერნაციონალიზაცია სტუდენტებისათვის. უსდ-მ ექსპერტთა ჯგუფს მიაწოდა ინფორმაცია სტუდენტების მონაწილეობის შესახებ საერთაშორისო კონფერენციებში, მაგრამ მათგან უმრავლესობა სხვა უნივერსიტეტების მიერ იყო გამართული. უნივერსიტეტმა უნდა გაააქტიუროს სტუდენტთა გაცვლითი პროგრამები და მათი ჩართვა სხვა საერთაშორისო საქმიანობებში. სახეზეა საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური, მაგრამ მას გააქტიურება სჭირდება.

უნივერსიტეტს, ასევე, აქვს სპორტისა და ახალგაზრდულ საქმეთა დეპარტამენტი, რისთვისაც სტუდენტები მადლიერები არიან, რადგან აქვთ საშუალება ჩაერთონ ექსტრა-კურიკულუმის

აქტივობებში და სხვადასხვა საუნივერსიტეტო ღონისძიებებში. რაც შეეხება სტუდენტების ფინანსურ დახმარებას, ამ ინფორმაციას ფლობენ სტუდენტები, მაგრამ უნივერსიტეტის პოლიტიკის განვითარება სოციალურად დაუცველი სტუდენტების დახმარების მექანიზმების შესახებ, გასაუმჯობესებელ სფეროდ რჩება.

საერთო ჯამში, სახეზეა სტუდენტების მნიშვნელოვანი მხარდაჭერა, დადებითი ურთიერთობები და შესანიშნავი ერთიანობის სული, რომელიც პატარა უნივერსიტეტის ატმოსფეროთი ნარჩუნდება.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში
- კურსდამთავრებულთა და სტუდენტების გამოკითხვა;
- დოკუმენტები უნივერსიტეტის პროექტებისა და აქტივობების შესახებ.
- ბრძანება N497 სოციალურად დაუცველი სტუდენტების ფინანსური დახმარების შესახებ;
- კარიერული განვითარებისა და დასაქმების ცენტრის დებულება;
- გასაუბრება სტუდენტებთან.

რეკომენდაციები:

- გაააქტიურეთ საერთაშორისო საქმიანობები, გაცვლითი პროგრამები, საერთაშორისო პროექტები;
- განავითარეთ კარიერული განვითარების ცენტრი.

რჩევები:

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

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

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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

6. კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

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

6.1 კვლევითი საქმიანობა

- 0 უსდ, სახისა და დარგის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ახორციელებს კვლევით/შემოქმედებით საქმიანობას.
- 0 სადოქტორო კვლევების ხელმძღვანელობის ეფექტურობის უზრუნველყოფა.

o უსდ-ს აქვს დარგის სპეციფიკის შესაბამისი სადისერტაციო ნაშრომის შეფასებისა და დაცვის საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტის მისიაში, ხედვაში, მიზნებში, ღირებულებებში და პრინციპებში, კვლევა მოხსენიებულია როგორც სდასუ-ს საქმიანობების მნიშვნელოვანი ნაწილი, მაგრამ თვითშეფასების ანგარიშში არ არის კონკრეტული ინფორმაცია კვლევითი პროექტების შესახებ ამ ეტაპზე და არ არის ფოკუსი მომავალ გეგმებზე. უფრო მეტიც, შეკითხვაზე, თუ რატომ იყო კვლევა იგნორირებული დაწესებულების არსებობის 27 წლის მანძილზე, სამეცნიერო კვლევისა და უწყვეტი განათლების ცენტრმა გვიპასუხა, რომ, გარდა საქართველოს რთული ფინანსური სიტუაციისა - რომელიც არ იძლეოდა მსგავსი საქმიანობის დაფინანსების საშუალებას- კვლევა განსაკუთრებულად არ იყო მოთხოვნილი წინა ავტორიზაციის სტანდარტების მიერ. უნივერსიტეტის პერსონალს (დეკანები, პროგრამების ხელმძღვანელები) გაუჭირდა კვლევის პროფილის არსის გაგება და ამ საკითხზე პასუხების გაცემა. ჰუმანიტარული მეცნიერებების სკოლის დეკანმა სტუდენტური კონფერენციები ახსენა. შეკითხვაზე კვლევის პრიორიტეტების შესახებ, ბიზნესისა და სოციალურ მეცნიერებათა სკოლის დეკანმა ახსენა: კრიტიკული აზროვნების უნარები და კვლევის ინტეგრაცია სწავლების პროცესში. ამავდროულად, იმის ფონზე, რომ კვლევის პრიორიტეტული სფეროების განსაზღვრა უნივერსიტეტის სტრატეგიული მიზანია, ბუნდოვანია, როგორ უნდა წარიმართოს ეს პროცესი.

უნივერსიტეტმა მოგვაცნოდა 2012-2017 წლების კვლევითი საქმიანობების ნუსხა, რომელიც აღწერს: სახელმძღვანელოების შემუშავებას, საკონფერენციო აბსტრაქტებს, სადოქტორო საბჭოებში მონაწილეობას, ასევე პუბლიკაციებს. მაგრამ პუბლიკაციების (რომელთა მოქმედი ბმულების მოწოდებაც იყო შესაძლებელი) შერჩევითმა ანალიზმა გვაჩვენა, რომ მათგან ძალიან ცოტაა გამოქვეყნებული სდასუ-ს სახელით. აშკარაა, რომ უნივერსიტეტში არ არის სამეცნიერო კვლევის შედეგების საკუთრების კონცეპცია, რაც, ასევე, გამოვლინდა გასაუბრებების დროს. როგორც ჩანს, ავტორებს აქვთ ხელშეკრულება სდასუ-სთან, მაგრამ ატარებენ კვლევებს და აქვეყნებენ მათ სხვა დაწესებულების სახელით, რომელმაც უზრუნველყო ფინანსური და სხვა რესურსების გამოყოფა კვლევის მიზნით. ი.ბერგვალა, ს.სენგსტაკეა, ნ.ბრანკოვაბ, ვ. ლევტეროვაბ, ე.აბადიაკ, ნ.თადუმადე, ნ.ბაბლიშვილი. PLoSOne, აგვისტო, ტომი 7, გამოც..8, 43240, 1-16, 2012. კვლევა: „კომბინირებული ჯიშების იდენტიფიკაცია, გენოტიპი, და მედიკამენტებზე რეზისტანტულობის გამოვლენა მიკობაქტერიუმის ტუბერკულოზის კულტურებში"..... (ტუბერკულოზისა და ფილტვების დაავადებათა ეროვნული ცენტრი, 2012)

<http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0043240>. ივანიშვილი რ., თაბორიძე ი., ,, პირდაპირი კომპოზიტური ნადებების აღდგენის ეფექტი პირის ღრუს მიკრობულ სტატუსზე" - ევროპის სამეცნიერო ჟურნალი, ივლისი, 2013

<http://eujournal.org/index.php/esj/article/view/1617/1620> (გრიგოლ რობაქიძის უნივერსიტეტი, თბილისი, 2013)

კვლევის საქმიანობათა მარეგულირებელი ყველა შიდა დოკუმენტი დამკიცდა 2017 წელს, მაგრამ ბუნდოვანია, როგორ რეგულირდებოდა ეს საკითხები მანამდე, და რა შეიცვალა ახლა. კვლევასთან დაკავშირებული ყველა აქტივობა ან ახალი დაწყებულია (მაგ: კონკურსი კვლევის პროექტების შიდა დაფინანსებაზე), ან დაგეგმილია სამომავლოდ (მაგ: ეკონომიურ აგენტებთან თანამშრომლობა, ინტერნაციონალიზაცია, კვლევითი ერთეულების დაარსება). ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ შეძლო ამ

საქმიანობათა რომელიმე შედეგის შეფასება. ზოგადად, თვითშეფასების ანგარიშის ნაწილი, რომელიც კვლევას ეხება, მომავლის კონტექსტს გულისხმობს.

კონკრეტული სტრუქტურული ერთეული- სამეცნიერო კვლევისა და უწყვეტი განათლების ცენტრი- უნივერსიტეტში ჩამოყალიბდა 2018 წლის აპრილში; ამჟამად ცენტრში ერთი ადამიანია დასაქმებული და გაურკვეველია, როგორ უნდა შეძლოს ამ ერთმა ადამიანმა ერთეულის ყველა ფუნქციის შესრულება, რომელთა შორისაა: სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების გეგმის შემუშავება, სამეცნიერო აქტივობების ორგანიზება, კვლევითი ნაშრომის გადახედვა, ანგარიშების ანალიზი და გრანტის ადმინისტრირება. თშ-ს მიხედვით, დაგეგმილია დამოუკიდებელი კვლევითი ერთეულის ჩამოყალიბება (ინსტიტუტი, დეპარტამენტი, ცენტრი), მაგრამ, უცნობია, რომელ სფეროში. თშა ახსენებს კოლეგიურ ერთეულს- სამეცნიერო კვლევითი განვითარების საბჭოს, რომელიც პასუხისმგებელი იქნება კვლევითი პროექტების შერჩევაზე დაფინანსების მიზნით. საბჭოს თავმჯდომარე რექტორია, მაგრამ საბჭოს შეხვედრები არ ჩატარებულა, პირველი შეხვედრა დაგეგმილია საგრანტო კონკურსის დასრულების შემდეგ 2018 წლის აგვისტოში; შესაბამისად, ჯერ არ არსებობს გასაანალიზებელი დოკუმენტები (გადაწყვეტილებები, ოქმები).

ამავე დროს, უნივერსიტეტს ორი მიმდინარე აკრედიტებული სადოქტორო პროგრამა აქვს (მედიცინაში და ეკონომიკაში) 25 დოქტორანტით. 2011-2018 წლებში დაცულია 8 სადოქტორო დისერტაცია. სადოქტორო პროგრამაზე დაშვების რეგულაციები, მოთხოვნები სადოქტორო დისერტაციისთვის, დოქტორანტურის ხელმძღვანელების ფუნქციების და მოვალეობები, დისერტაციის დაცვის წინაპირობები და დოქტორანტურაზე სწავლის სხვა ასპექტები რეგულირდება „დოქტორანტურაზე სწავლისა და სადისერტაციო საბჭოს წესდებით“, რომელიც დამტკიცდა 2017 წელს მედიცინა/სტომატოლოგიის სკოლისა და ეკონომიკისა და ბიზნესის სკოლისთვის.

სადოქტორო დისერტაციის ხელმძღვანელების ეფექტურობაზე ჩატარებული სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები ძალიან დადებითია. დოქტორანტები კმაყოფილი არიან არსებული პირობებით, როგორც გასაუბრებებზე აღინიშნა მათ მიერ. უნივერსიტეტი ადეკვატური საკანონმდებლო ჩარჩოთი უზრუნველყოფს დოქტორანტებს სადოქტორო ხარისხის მისაღებად, ასევე უზრუნველყოფს სწავლების კომპონენტს- სტუდენტებმა სწავლების პრაქტიკა და სწავლების მეთოდების კურსები დაასახელეს, როგორც მნიშვნელოვანი მათი მომავალი კარიერისთვის. დოქტორანტებს თითქმის ყოველდღიური შეხვევა აქვთ ხელმძღვანელებთან, რადგან- გამსაკუთრებით სამედიცინო სკოლაში- ისინი კვლევებს კლინიკებში თავინათ ხელმძღვანელებთან ერთად ატარებენ. სტუდენტებს არ აქვს ადგილი/სივრცე უნივერსიტეტში, მაგიდა ან კომპიუტერი. კვლევა ხორციელდება უნივერსიტეტის ფარგლებს გარეთ, აფილირებული კლინიკებისა და სხვა დაწესებულებების ბაზაზე და ისინი უნივერსიტეტში მხოლოდ სწავლებისთვის მიდიან; თუმცა დოქტორანტებს სრული წვდომა აქვთ უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკაზე, მათ შორის ელექტრონულ რესურსებზე.

სადოქტორო კვლევები ძირითადად სტუდენტთა სწავლის გადასახადიდან ფინანსდება; დამატებითი ხარჯები, მაგალითად, თბილისის გარეთ კვლევითი მიზნებისთვის გასვლის ხარჯები, ასევე, იფარება დოქტორანტების მიერ. რიგ შემთხვევებში სდასუ აფინანსებს

ადგილობრივ/საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობას და პუბლიკაციებს. ჩვენდა გასაკვირად, დოქტორანტების ხელმძღვანელებმა აღნიშნეს, რომ თავად ვერ აფინანსებენ ძვირ საერთაშორისო პუბლიკაციებს- როგორც ჩანს, არ არსებობს მკაფიო სისტემა პუბლიკაციების დასაფინანსებლად. სახსრების გამოყოფა ხდება ინდივიდუალური შემთხვევების მიხედვით. დოქტორანტების ხელმძღვანელებს არ აქვს მიღებული მათი პოზიციისთვის საჭირო ტრენინგი და ფაქტიურად, ვერ ხედავენ ამგვარი ტრენინგის აუცილებლობას. დოქტორანტების ხელმძღვანელობა შესაძლოა სდასუ-ს პროფესორმა, ან მოწვეულმა აკადემიურმა პერსონალმა გასწიოს.

ამჟამად, სდასუ-ში არ არის სამეცნიერო-კვლევითი პერსონალი ან პოსტ-დოქტორანტი სტუდენტი. აკადემიური პერსონალის (მათ შორის, აფილირებული პერსონალის) ხელშეკრულებებში არ არის დაკონკრეტებული კვლევითი ვალდებულებები და დატვირთვა.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში
- 6.1.1. სადოქტორო დისერტაციის შეფასებისა და დაცვის დებულება;
- 6.1.2. დოქტორანტურაზე სწავლისა და სადისერტაციო საბჭოს წესდება;
- 6.1.3. აკადემიური პერსონალისა და ნკვლევარების სამეცნიერო საქმიანობების ანგარიში;
- 6.1.4. სდასუ-ს, როგორც გამოყენებითი კვლევის დაწესებულების, განვითარების სტრატეგია;
- 6.1.7. ბოლო 5 წლის განმავლობაში დაცული სადოქტორო დისერტაციების ნუსხა;
- 6.1.8. ბოლო 2 წლის განმავლობაში დაცული სადოქტორო დისერტაციების ანოტაციები;
- სდასუ-ს სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრის კონცეპცია; <https://sdasu.edu.ge/en/research>
- სდასუ-ს აკადემიური პერსონალის ხელშეკრულებების ნიმუშები;
- სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები ხელმძღვანელების ეფექტურობის შესახებ და შედეგების გამოყენების ანგარიში;
- გასაუბრება სდასუ-ს პერსონალთან და დოქტორანტ-სტუდენტებთან.

რეკომენდაციები:

- გააანალიზეთ არსებული კვლევითი შესაძლებლობები (პერსონალი, ინფრასტრუქტურა, ფინანსური რესურსები) უნივერსიტეტის კვლევის სფეროს განვითარების კონკრეტიზაციისათვის.
- განავითარეთ უნივერსიტეტის სკოლების კვლევის პროფილი არსებული რესურსების გათვალისწინებით.
- გააძლიერეთ სამეცნიერო-კვლევითი და უწყვეტი განათლების ცენტრის შესაძლებლობები.
- უზრუნველყავით დაგეგმილი კვლევითი სტრატეგიის განხორციელება;
- დაუკავშირეთ სადოქტორო პროგრამები უნივერსიტეტის კვლევით პროფილს;
- ჩამოაყალიბეთ სადოქტორო პროგრამების დამხმარე მექანიზმები, მაგალითად, ხელმძღვანელების ტრენინგი.

რჩევები:

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

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

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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

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 კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

თვითშეფასების მიხედვით, „კვლევითი პროექტების განხორციელება გაცილებით მეტ ფინანსურ მხარდაჭერას მოითხოვს უნივერსიტეტის მხრიდან, რაც ასახულია 2018 წლის ბიუჯეტში" (გვ.103) სდასუ-მ შეიმუშავა შიდა-საუნივერსიტეტო დაფინანსების მექანიზმი. პროექტის დაფინანსების წესები დამტკიცდა 2017 წლის დეკემბერში. კონკურსი გამოცხადდა 2017 წლის მაისში 2018 წლის 10 ივნისამდე და პროექტები შეირჩევა 15 ნოემბერს; ამგვარად, ამ ავტორიზაციის ვიზიტის დროს, გაურკვეველი დარჩა, რამდენი პროექტი დაფინანსდება ამ ახალი სისტემით.

2018 წლის უნივერსიტეტის ბიუჯეტის მიხედვით, შიდა-საუნივერსიტეტო კვლევითი გრანტებისთვის გამოყოფილია 75.000 ლარი, ხოლო კვლევის მთლიანი დაფინანსებაა 120 000 ლარი. შიდასაუნივერსიტეტო გრანტებისთვის წარდგენილი პროექტების მიმდინარეობის პერიოდი შეიძლება მერყეობდეს 12-დან 24 თვემდე და წლიური ბიუჯეტია 10 000 ან 12 000 ლარი დისციპლინის მიხედვით. კვლევითი პროექტების ბიუჯეტი დაანგარიშებულია სკოლების (დეკანების) მიერ წარდგენილი მონაცემებისა და პროგნოზების მიხედვით და, შესაძლოა, მომავალში დაკორექტირდეს.

შიდასაუნივერსიტეტო გრანტების სისტემით დაფინანსების შესაძლებლობების გარდა, უნივერსიტეტი თავის პერსონალს სხვა მხარდამჭერ ღონისძიებებს არ თავაზობს; მომავალში პროექტის წერის ტრენინგს უზრუნველყოფს სამეცნიერო კვლევისა და უწყვეტი განათლების ცენტრი, როგორც გასაუბრებებზე დაფიქსირდა.

თმა-ში კონკრეტულად არაფერია ნახსენები უნივერსიტეტის სტრატეგიის შესახებ კვლევით საქმიანობაში ახალი პერსონალის მოზიდვასა და ჩართვაზე, თუმცა სახეზეა კონკრეტული „ახალგაზრდა პერსონალის მოზიდვისა და კვლევით საქმიანობაში ჩართვის სტრატეგია“, რომელიც დამტკიცებულია, ყველა მარეგულირებელი დოკუმენტის თანხლებით, 2017 წელს. (მოწოდებულ იქნა გასაუბრებებზე.) შიდა საგრანტო სისტემა მიჩნეულია ახალგაზრდების კვლევით საქმიანობაში ინტეგრაციის მთავარ მექანიზმად და ფოკუსირებულია მაგისტრანტ და დოქტორანტ სტუდენტებზე. სდასუ აფინანსებს ოთხი ტიპის პროექტს, თუმცა უნივერსიტეტის ბიუჯეტში ეს ასახული არ არის.

- 1) ახალგაზრდა მეცნიერების მხარდაჭერა (დოქტორანტები და პოსტ-დოქტორანტები) ინოვაციური ინდივიდუალური კვლევის პროექტების დაფინანსებით 6 თვემდე (2019-2023).
- 2) დოქტორანტი სტუდენტების მხარდაჭერა ინოვაციური კვლევითი პროექტების დაფინანსებით 1 ან 2 სემესტრის განმავლობაში საერთაშორისო პარტნიორებთან თანამშრომლობის ფოკუსით (2018-2023).
- 3) ახალგაზრდა პერსონალის საერთაშორისო მობილობა 2-4 თვემდე (2018-2023);
- 4) კვლევის მხარდაჭერა სამაგისტრო საფეხურზე (2019-2023).

ზემოთხსენებული პროექტებისათვის ჯერ კონკურსი არ გამოცხადებულა, და როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ამ საგრანტო პროექტების მხადსაჭერად გამოყოფილი ფინანსური რესურსი არ არის მკაფიოდ მითითებული უნივერსიტეტის ბიუჯეტში. არც ის ფაქტია ნათელი, როგორ მოიძიებენ დოქტორანტები საერთაშორისო თანამშრომლებს ერთობლივი ინოვაციური პროექტების განსახორციელებლად.

ყველა ეს დაგეგმილი აქტივობა უზრუნველყოფს დამხმარე მექანიზმებს დოქტორანტი და მაგისტრანტი სტუდენტების კვლევისათვის, თუმცა, არ არის ნათელი, მიიჩნევა თუ არა მათ სდასუ „საკუთარ რესურსად“ და აქვს თუ არა სხვა მექანიზმი, რომ ხელი შეუწყოს მათ შემდგომ აფილირებას უნივერსიტეტთან. ამავე დროს, მოწოდებული პერსონალის რიცხვი შეიძლება საგანგაშოდ მივიჩნიოთ: აკადემიურ საქმიანობაში ჩართული 217 პირიდან (133 აკადემიური და 84 მოწვეული პერსონალი), მხოლოდ 37-ია სდასუ-სთან აფილირებული (ეს რიცხვი ორით გაიზარდა თმა-ს წარდგენის შემდეგ). ეს ნიშნავს, რომ უნივერსიტეტს შეუძლია ჰქონდეს საკუთრების უფლება მხოლოდ ამ 37 კოლეგის კვლევით საქმიანობაზე. აფილირებული პერსონალის ასაკობრივი პროფილი ცალკე არ არის მოწოდებული, მაგრამ ზოგადად აკადემიური პერსონალის მხოლოდ 16% 40 წელს ქვემოთ, 40% კი 60-ზე მეტი წლისაა. ამგვარად, უნივერსიტეტს სასწრაფოდ ჭირდება პერსონალის შერჩევის სტრატეგიის ჩამოყალიბება კვლევითი საქმიანობისთვის საკმარისი ადამიანური რესურსისა და, გრძელვადიან პერსპექტივაში, უნივერსიტეტის კონკურენტულობის უზრუნველსაყოფად მინიმუმ ეროვნულ დონეზე.

თმა-ში ინფორმაცია კვლევის ინტერნაციონალიზაციაზე შემოიფარგლება საერთაშორისო პარტნიორი დაწესებულებების სიით (8 ორგანიზაცია 5 ევროპული ქვეყნიდან), რომლებთანაც უნივერსიტეტს გაფორმებული აქვს მემორანდუმი, მაგრამ პროექტების სპეციფიკა (თემა, პერიოდი, ჩართულობის ხარისხი) არ არის გასაგები. უნივერსიტეტს არ გააჩნია მკაფიო სტრატეგია კვლევის ინტერნაციონალიზაციაზე. საერთაშორისო ურთიერთობების დეპარტამენტმა ვერ წარმოადგინა რაიმე კონკრეტული ინფორმაცია არსებული სიტუაციის ან მომავალი გეგმების შესახებ. სამეცნიერო კვლევისა და უწყვეტი განათლების ცენტრმა ვერ წარმოადგინა ინფორმაცია არსებული მემორანდუმების შესახებ. როგორც ჩანს, ისინი ფორმალური ხასიათისაა და არ ექნება ხელშესახები შედეგი კვლევის სფეროში თანამშრომლობაში.

არ არის ნათელი, როგორ შეირჩევიან მომავალი საერთაშორისო პარტნიორები და რა იქნება საერთაშორისო თანამშრომლობის თემები. კვლევისა და სასწავლო პროგრამების ინტერნაციონალიზაციის პოტენციური ჯერ შესწავლილი არ არის, და ვინაიდან ზოგიერთ დეკანს

ინტერნაციონალიზაცია ესმის, როგორც უცხო ენების სწავლებისთვის მეტი საათების გამოყოფა, ამ საკითხის მოგვარება რთული იქნება.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში
- 6.2.2. უნივერსიტეტის ბიუჯეტი;
- 6.2.3. სამეცნიერო კვლევის შიდა გრანტებით დაფინანსების დებულება;
- ახლაგაზრდა პერსონალის მოზიდვისა და კვლევით საქმიანობაში ჩართვის სტრატეგია.
- <https://sdasu.edu.ge/ka/siakhleebi/article/51813-konkursi-samecniero-kvlevebis-shida-grantith-dafinansebisthvis>;
- გასაუბრებები სდასუ-ს პერსონალთან.

რეკომენდაციები:

- უზრუნველყავით შიდასაუნივერსიტეტო დაფინანსების სისტემის განხორციელება.
- დააკონკრეტეთ მხარდამჭერი დაფინანსების სახე (გრანტის ოდენობა ბიუჯეტში) ახალგაზრდა მკვლევარებისთვის (დოქტორანტი და მაგისტრანტი სტუდენტები) და უზრუნველყავით მისი განხორციელება.
- უზრუნველყავით დამატებითი დახმარება უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალისთვის ადგილობრივ და საერთაშორისო სამეცნიერო პროგრამებში (პროექტის წერის ტრენინგი, პარტიორის მიება) მონაწილეობის მისაღებად.
- უზრუნველყავით აფილირებული პერსონალის დასაქმება უნივერსიტეტის კონკურენტურაწიანობის ხელშეწყობის მიზნით, განსაკუთრებით კვლევის სფეროში.
- გადახედეთ არსებულ მემორანდუმებს საერთაშორისო პარტნიორებთან.
- გააანალიზეთ უნივერსიტეტის კვლევისა და სასწავლო პროგრამების ინტერნაციონალიზაციის პოტენციალი თანამშრომლობის სფეროების განსაზღვრის მიზნით.
- გააძლიერეთ საერთაშორისო პარტნიორების მოძიების პროცესი შერჩეული სფეროების მიხედვით.
- უზრუნველყავით საკმარისი ფინანსური რესურსი სტაბილური საერთაშორისო თანამშრომლობისთვის.

რჩევები:

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

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

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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

6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება უსდ-ს გააჩნია კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულებისა და აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასებისა და ანალიზის სისტემა. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უნივერსიტეტის პერსონალის შეფასების კრიტერიუმები და პროცედურა ორი, უმეტესად დუბლირებული, დოკუმენტით ხორციელდება. „აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის შეფასების წესი“ და „სდასუ-ს სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის მინიმალური სტანდარტები და შეფასების წესი“. კვლევითი პროექტების შეფასება განსაზღვრულია „შიდა გრანტებით სამეცნიერო კვლევის დაფინანსების რეგულაციით“ და სადოქტორო კვლევის შემთხვევაში, შესაბამისი „სადოქტორო დისერტაციის შეფასებისა და დაცვის რეგულაციით“. ყველა ეს დოკუმენტი მომზადდა და დამტკიცდა 2017 წელს და ჯერჯერობით არც პერსონალის შეფასებისთვის და არც კვლევის პროექტების შესაფასებლად არ გამოუყენებიათ. (გარდა სადოქტორო პროექტისა). არსებული პერსონალის ან პროექტების შეფასებების შედეგები ხელმისაწვდომი არ არის (თავად უნივერსიტეტის კვლევის პროექტებიც არ არის ხელმისაწვდომი ჯერჯერობით). შესაბამისად, გაუგებარია, არის თუ არა რაიმე გათვალისწინებული კვლევის საქმიანობების დასაგეგმად და ჩამოსაყალიბებლად. ისიც გაუგებარია, როგორ გამოიყენებს უნივერსიტეტი ამ საქმიანობების ანალიზს (როცა ხელმისაწვდომი იქნება). თმა არ იძლევა ინფორმაციას კვლევითი საქმიანობების შეფასების თაობაზე, გარდა ზემოთხსენებული დოკუმენტების კოპირებისა. მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • თვითშეფასების ანგარიში • 6.1.5. „სდასუ-ს სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის მინიმალური სტანდარტები და შეფასების წესი“. • სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები ხელმძღვანელების ეფექტურობის შესახებ და შედეგების გამოყენების ანგარიში; • 6.3.1. სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობების შეფასების წესი; • 6.3.2. სტუდენტების გამოკითხვის შედეგები მათი ჩართულობის შესახებ კვლევით საქმიანობაში, ასევე შესაბამისი ინიციატივების შესახებ; გასაუბრება სდასუ-ს პერსონალთან და დოქტორანტ-სტუდენტებთან. რეკომენდაციები: • დაიწყეთ პერსონალის შეფასების სისტემის დანერგვა; • დაიწყეთ პროექტის შეფასების სისტემის დანერგვა; • შეცვალეთ/დააკორექტირეთ შეფასების კრიტერიუმები და პროცესები, სადაც საჭიროდ მიიჩნევა; • გამოაქვეყნეთ შეფასების შედეგები. • განიხილეთ და გაითვალისწინეთ შეფასების შედეგები უნივერსიტეტის მომავალი განვითარებისათვის.
--

რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

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
0 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. 0 დაწესებულებაში არის საგანმანათლებლო საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო გარემო: სანიტარიული კვანძები, ბუნებრივი განათების შესაძლებლობა და გათბობის ცენტრალური სისტემა. 0 დაწესებულებაში დაცულია პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა. 0 დაწესებულებას აქვს ადაპტირებული გარემო სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უნივერსიტეტის მატერიალური რესურსები, ფიქსირებული და ლიკვიდური აქტივები, საჯარო რეესტრის ამონაწერის მიხედვით, სდასუ-ს საკუთრებაა. დაწესებულების მთლიანი ფართობია 6630 კვ.მ.-ია, ხოლო საგანმანათლებლო სივრცე 6245 კვ. მ-ს შეადგებს. უნივერსიტეტი ფლობს: ფოიეს, რეკრეაციულ ზონას, საკლასო ოთახებს, ადმინისტრაციულ ოფისებს, სივრცეებს გუნდური მუშაობისთვის, სანიტარულ და ჰიგიენურ კვანძებს, ბიბლიოთეკას, სპეციფიურ ლაბორატორიებს, კლინიკური ანატომიის ოთახს, ლინგვაფონს, სიმულირებულ სასამართლო დარბაზს, კრიმინალისტიკის ლაბორატორიას, ვირტუალური ლაბორატორიების მულტი-დისციპლინურ ცენტრს, სდასუ ტვ-ს (რომელიც აღჭურვილია თანამედროვე ტექნიკით და შეესაბამება საგანმანათლებლო პროცესის საჭიროებებს), პრეს-კლუბს, დარგისთვის სპეციფიურ სასწავლო/კვლევით ლაბორატორიას და სწრაფი კვების ობიექტს. სპორტული დარბაზი აღჭურვილია ტრენაჟორით, მინი-ფეხბურთის ბადით, კალათბურთის კომპლექტით, ფრენბურთის

ზადით და ბურთებით, ჩოგბურთის მაგიდით, ბაგირით, ფეხბურთის ბურთებით და ჩოგბურთის კომპლექტით.

სტომატოლოგიისა და სამედიცინო პროგრამებითვის უნივერსიტეტს ორი საიჯარო ხელშეკრულება აქვს სტუდენტებისთვის საგანმანათლებლო სივრცის უზრუნველყოფის მიზნით. ხელშეკრულებები ძალაშია 2025 წლამდე. ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფმა ორივე ბაზა დაათვალიერა: აფილირებული საავადმყოფო (ვივომედიქალ), რომელიც თანამედროვე საავადმყოფოა საკმარისი ფართით სტუდენტების ჰისპიტალური საქმიანობისთვის და სდასუ-ს ქართულ-ინგლისური სტომატოლოგიური კლინიკა, რომელიც აღჭურვილია შესაბამისი ტექნიკით: სტომატოლოგიური სკამები, სტომატოლოგიური რენტგენოგრაფი, ციფრული რენტგენის ერთეული, აუტოკლავი, პირის ღრუს კამერა, ულტრაბგერითი მანქანები, გლასპერლენის სტერილიზატორი, ლაზერის მანქანა, ჰაერის ნაკადის სისტემა, დოზიმეტრი, საშრობი, ვიზიოგრაფი, წყლის გამაცხელებელი, ენდომეტრი აპექსის ლოკატორით, ვექტორი სკეილერის გარეშე და სკეილერი.

უნივერსიტეტის მატერიალური რესურსები საგანმანათლებლო პროგრამებისა და მათი განხორციელების რელევანტურია, გამონაკლისია სამედიცინო პროგრამა, რომელსაც მეტი სასწავლო ფართი ჭირდება: უნარების ცენტრი, OSCE სადგურები და კვლევითი ლაბორატორიები. უნივერსიტეტს უწყვეტი დენისა და წყლის მომარაგების სისტემა აქვს. საკლასო ოთახებს ბუნებრივი და ხელოვნური განათება აქვთ და შენობას აქვს ცემენტალური გათბობა. სახეზეა სახანძრო უსაფრთხოების სისტემები, დაცვა და ვიდეო-სათვალთვალო სისტემები. ადგილზეა ექიმის ოთახი პირველადი დახმარების აღჭურვილობით.

უნივერსიტეტმა უნდა გააუმჯობესოს ინფრასტრუქტურა სპეციალური საჭიროებების მქონე პირთათვის. ვიზიტის დროს გაირკვა, რომ დაგეგმილია ლიფტის დამონტაჟება და პროექტის დიზაინი სამუშაო რეჟიმშია. ამჟამად, უნივერსიტეტს მხოლოდ ერთი სს მქონე პირი ყავს და ყველა საგანმანათლებლო სივრცე მისთვის ხელმისაწვდომია. უნივერსიტეტის შენობას მიმდებარე ეზო და პარკინგი აქვს, სს მქონე პირთათვის გამოყოფილი ადგილით.

ექსპერტთა ჯგუფის მიერ მონახულებული კლინიკური ობიექტები მაღალი ხარისხისაა პაციენტთა განსხვავებული შემადგენლობით, ხორციელდება კარგი კლინიკური ზედამხედველობა და კარგი სასწავლო სივრცეა სტუდენტებისათვის. სამედიცინო სკოლის კარგად ფეხმოკიდებული სტომატოლოგიური პროგრამა კარგ სტანდარტს ინარჩუნებს უნივერსიტეტის კამპუსთან არსებული სტომატოლოგიური კლინიკის ბაზაზე. სტომატოლოგი-სტუდენტები იგივე სივრცეს- ლაბორატორია და ბიბლიოთეკა- იყენებენ ძირითადი მეცნიერებების სწავლის დროს, რასაც სამედიცინო სტუდენტები. სტომატოლოგიურ კლინიკას საცდელი ლაბორატორია გააჩნია.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

1.2.1. სტრატეგიული განვითარების 7-წლიანი გეგმა;

უძრავი ქონების საკუთრებაში ფლობის დოკუმენტები, ამონაწერი საჯარო რეესტრიდან.

7.1.2. მოძრავი ქონების ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია (მათ შორის, ხანძარსაწინააღმდეგო სისტემა, სამედიცინო ინვენტარი, სათვალთვალო კამერები)

7.1.3. სამეცნიერო -კვლევით დაწესებულებებთან და სხვა ორგანიზაციებთან დადებული ხელშეკრულებები. 7.1.4. სტუდენტებისა და პერსონალის გამოკითხვის შედეგები მატერიალური რესურსების თაობაზე. 7.1.5. გათბობისა და ვენტილაციის სისტემების გამართული მუშაობის დამადასტურებელი დოკუმენტები და ვარგისიანობის ვადები; 7.1.6. სანიტარული ნორმების დაცვის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია; 7.1.7. ხანძარსაწინააღმდეგო და უსაფრთხოების, პირველი დახმარებისა და წესრიგის მექანიზმები/დოკუმენტაცია. 7.1.8. ლევან სამხარაულის ეროვნული ექსპერტიზის ნიუროს მიერ გაცემული შენობების უსაფრთხოების დასკვნა. 7.1.9. სახანძრო უსაფრთხოების დასკვნა, გაცემული საგანგებო სიტუაციათა მართვის სამსახურის სახანძრო უსაფრთხოების გამყოფილების მიერ. 7.1.10. სდასუ-ს უსაფრთხოების სამსახურის დებულება; 7.1.11. ხელშეკრულება დაცვის სამსახურთან; თვითშეფასების ანგარიში; გასაუბრების შედეგები; მოთხოვნილი დოკუმენტები; იჯარის ხელშეკრულებები; გამოკითხვის შედეგები;
რეკომენდაციები: სამედიცინო პროგრამები და მათი განხორციელება მეტ მატერიალურ რესურსებს საჭიროებს: საგანმანათლებლო/სამეცნიერო-კვლევითი ლაბორატორიები, OSCE სადგურები და კლინიკური უნარების ლაბორატორიები.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.2. საბიბლიოთეკო რესურსები
ბიბლიოთეკაში არსებული გარემო, რესურსები და მომსახურება ხელს უწყობს სასწავლო და კვლევითი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებას და უსდ მუდმივად ზრუნავს მის განვითარებაზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

ბიბლიოთეკას აკისრია პასუხისმგებლობა უზრუნველყოს სტუდენტები, აკადემიური პერსონალი და რეზიდენტები საჭირო მატერიალური რესურსებით და ინფორმაციით სწავლისა და კვლევისათვის.

ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფმა დაათვალიერა უნივერსიტეტის კამპუსის ბიბლიოთეკა (და არა სხვა ბიბლიოთეკები) უნივერსიტეტის კამპუსის ბიბლიოთეკას რამდენიმე სივრცე აქვს: არქივი, სამკითხველო დარბაზი, შეხვედრებისა და გუნდური მუშაობის სივრცეები. კომპიუტერული ოთახი აღჭურვილია 9 კომპიუტერით, ჩართულია ინტერნეტი, აქვს პრინტერი, სკანერი და ქსეროქსის მანქანა. ბიბლიოთეკა აღჭურვილია უსადენო ინტერნეტით, რომელიც უზრუნველყოფს უფასო ინტერნეტ-კავშირს სხვადასხვა ხელსაწყოების საშუალებით. ბიბლიოთეკა ღიაა კვირაში 6 დღის (60 საათი) განმავლობაში.

კამპუსის მთლიანი ბიბლიოთეკა მოიცავს 22000 ერთეულზე მეტ წიგნს, სილაბუსში შეტანილი წიგნები უმეტესად ხელმისაწვდომია ბიბლიოთეკის საცავში. ყველა წიგნის ასლი არ არის ელექტრონული ფორმატის და აიტი სამსახური, ბიბლიოთეკის პერსონალთან ერთად, მუშაობს არსებული საბიბლიოთეკო რესურსების დიჯიტალიზაციის პროცესზე. სტუდენტებს და პერსონალს აქვთ წვდომა საერთაშორისო საბიბლიოთეკო ბაზებზე, რომლებიც ჩამოთვლილია თმა-ში. არსებობს ელექტრონული კატალოგი. უნივერსიტეტი ზრუნავს ბიბლიოთეკისა და მისი რესურსების გაუმჯობესებასა და განახლებაზე, რაც განსაზღვრულია თმა სტრატეგიული განვითარების გეგმაში. სტუდენტებს და აკადემიურ პერსონალს აქვთ დისტანციური წვდომაც ძირითად საბიბლიოთეკო მონაცემებზე.

ბიბლიოთეკაში ვიზიტის დროს, ნათლად აგვიხსნეს, თუ როგორ არის გადანაწილებული სივრცეები, დავრწუნდით, რომ სამკითხველო და კომპიუტერული სივრცეები საკმარისია პერსონალისა და სტუდენტების არსებული რაოდენობისთვის. ბიბლიოთეკაში ორი პირი მუშაობს, რომელთაც ექსპერტთა ჯგუფის დადასტურებული მტკიცებულებებით, ჰირდებთ მეტი ტრენინგი მათი პასუხისმგებლობების შესასრულებლად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- 1.2.1. სტრატეგიული განვითარების 7-წლიანი გეგმა;
 - 1.2.2. სამოქმედო გეგმა და 3-წლიანი სამოქმედო გეგმის მონიტორინგის მექანიზმები;
 - 7.1.1. წიგნადი ფონდის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია ბიბლიოთეკის რესურსების და სერვისების განახლების და განვითარების მექანიზმები;
 - 7.2.3. ბიბლიოთეკის მოხმარების წესები;
 - 7.2.4. ბიბლიოთეკის დებულება;
 - 7.2.5. საერთაშორისო ელექტრონულ საბიბლიოთეკო ქსელში ჩართულობის დოკუმენტი;
 - 7.2.6. სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები ბიბლიოთეკის გარემოს, რესურსების და სერვისების შესახებ;
 - 7.2.7. ბიბლიოთეკის რესურსების უზრუნველყოფისა და განვითარებისთვის გამოყოფილი სახსრების დინამიკა ბოლო 5 წლის განმავლობაში;
- თვითშეფასების ანგარიში;

გასაუბრების შედეგები; გამოკითხვის შედეგები; მოთხოვნილი დოკუმენტი: 2018-2020 წლის ბიუჯეტის საპროგნოზო მაჩვენებლები.
რეკომენდაციები: • ექსპერტთა ჯგუფი გირჩევთ გაზარდოთ ბიბლიოთეკის ბუჯეტი სწავლის, სწავლებისა და კვლევების ხელშეწყობის მიზნით. ამაღლეთ ბიბლიოთეკის პერსონალის კვალიფიკაცია; გააუმჯობესეთ ბიბლიოთეკის გარემო; • გაზარდეთ სასემინარო ტექსტების რიცხვი და მრავალფეროვნება ინგლისური ფილოლოგიის პროგრამისთვის.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.3 საინფორმაციო რესურსი
- o უსდ-ში შექმნილია ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და უზრუნველყოფილია მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა. - o ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მისი მუდმივი განვითარების ხელშეწყობი მექანიზმები. - o უსდ-ის მიერ უზრუნველყოფილია ვებგვერდის ფუნქციონირება ქართულ და ინგლისურ ენებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: საინფორმაციო ტექნოლოგიების რესურსები და ინფრასტრუქტურა, მათი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა შესაბამისობაშია უნივერსიტეტის საჭიროებებთან. თშა-ს მიხედვით და გასაუბრებების დროს, ექსპერტთა ჯგუფისთვის ნათელი გახდა, რომ სდასუ სდასუ ტვ-ის მფლობელია, რომელიც მაუწყებლობს საქართველოს მასშტაბით და ხელმისაწვდომია ინტერნეტ-რესურსებითაც. სდასუს აგრეთვე აქვს სდასუ-რადიო. სპეციფიური აღჭურვილობა მოიცავს: 132 კმოიუტერს, 6 ლეპტოპს, 23 პროექტორს, 28 პრინტერს, 2 ქსეროქსს, 2 სკანერს, 7 პროფესიულ კამერას და სდასუ-ტვ-სთვის აუდიო-ვიდეო სისტემებს. უნივერსიტეტს ორი როუტერი აქვს, რომლებიც უზრუნველყოფენ უსდ-ს სისტემების უწყვეტ ფუნქციონირებას. არსებობს უსაფრთხოების სისტემა, როელიც ავტომატურად ტვირთავს ფაილებს გუგლ დრაივში მათი დაზიანებისა და დაკარგვის თავიდან ასაცილებლად. ორი სერვერი ენაცვლება ერთმანეთს ფაილების უსაფრთხოების მიზნით, რაც დაშვებულია დიდ ორგანიზაციებში და უნივერსიტეტებში.

უნივერსიტეტი აღჭურვილია უსადენო ინტერნეტით (Unifi), რომლის რესივერებიც უზრუნველყოფენ პროცესების უწყვეტობას მთლიან ქსელში. უნივერსიტეტს გააჩნია ახალი ანტი-პლაგიატის პროგრამული მექანიზმი, დანერგილია ელექტრონული სერვისები და ელექტრონული მართვის სისტემა. უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი ორენოვანია, ქართული და ინგლისური, და ინფორმაცია რეგულარულად ახლდება.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: 7.3.1. აიტი მართვის პოლიტიკა; 7.3.2. კონტრაქტი ინტერნეტ პროვაიდერებთან; 7.3.3. დომენის და ჰოსტინგის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტები; 7.3.4. ბიზნეს-უწყვეტობა; თვითშეფასების ანგარიში; გასაუბრების შედეგები; ადგილზე ვიზიტი.
რეკომენდაციები: რეკომენდაცია, რომელიც დაწესებულებამ უნდა გაითვალისწინოს სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.
რჩევები: არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
7.4 ფინანსური რესურსი
- o უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია. - o უსდ-ის ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმებში გაწერილი აქტივობების შესრულებას. - o უსდ-ის ფინანსური რესურსები ორიენტირებულია დაწესებულების ძირითადი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებაზე. - o უსდ-ის ბიუჯეტში გათვალისწინებულია სამეცნიერო კვლევებისა და ბიბლიოთეკის ფუნქციონირება-განვითარების დაფინანსება. - o უსდ-ში არსებობს ანგარიშვალდებულების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტური სისტემა.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების ძირითადი მიზნები მიღწევადია ფინანსების გამოყოფით, როგორც ეს ნაჩვენებია 2018-2020 წლის ბიუჯეტის საპროგნოზო მაჩვენებლებით. უნივერსიტეტის გაზრდილი ბიუჯეტი დადასტურდა ბიუჯეტის ანალიზით და გასაუბრების შედეგებით. შემოსავალი ძირითადად დამოკიდებულია სტუდენტების სწავლის გადასახადზე, რომელიც შეიძლება შეფასდეს, როგორც ფინანსური რესურსების სტაბილურობის გარანტია, იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ 27-წლიანი ისტორიის მანძილზე გარკვეული ჭარბი შემოსავლებიც დაგროვდა, როგორც ექსპერტთა ჯგუფს მიაწოდეს ინფორმაცია ვიზიტის დროს. სტუდენტთა მოზიდვა წარმოადგენს ფინანსების მთავარ წყაროს. მომავალში უნივერსიტეტი გეგმავს ინგლისურენოვანი სამედიცინო პროგრამის დაწყებას, რაც უფრო მეტ დაფინანსებას მოითხოვს პერსონალის შერჩევისა და დასაქმებისთვის, მედიცინის სკოლის აღჭურვისა და საგანმანათლებლო ასპექტების მოდიფიკაციისთვის.

რაც შეეხება შიდა პროცესებს, უნივერსიტეტის ბიუჯეტის სკოლებს და პროგრამებს შორის გადანაწილება, გადაწყვეტილების მიღებისა და სტრატეგიის ჩათვლით, შეიძლება გაცილებით გამჭვირვალე ყოფილიყო. უნივერსიტეტის ანგარიშგების სისტემა ადეკვატურია. სდასუ-მ ფინანსური აუდიტი ჩაატარა, რომლის ანგარიშიც წარმოდგენილია დანართის სახით.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- 1.2.1. სტრატეგიული განვითარების 7-წლიანი გეგმა;
 - 1.2.2. სამოქმედო გეგმა და 3-წლიანი სამოქმედო გეგმის მონიტორინგის მექანიზმები;
 - 7.4.1. ინფორმაცია დაფინანსების წყაროების შესახებ.
 - 7.4.2. უსდ-ს ბიუჯეტი;
 - 7.4.3. ბოლო 5 წლის დაფინანსების დინამიკა;
 - 7.4.4. წინა-საანგარიშო პერიოდის ფინანსური ანგარიშები (2016-2017);
 - 7.4.5. პასუხისმგებლობის, დელეგირების და ანგარიშვალდებულებების გადანაწილების რეგულირება და ფორმატი;
 - 7.4.6. ფინანსური მენეჯმენტისა და კონტროლის ფუნქციის განხორციელების დოკუმენტი;
- თვითშეფასების ანგარიში;
- ინტერვიუს შედეგები;
- მოთხოვნილი დოკუმენტები; 2018-2020 სდასუ-ს ბიუჯეტის საპროგნოზო მაჩვენებლები.
- ადგილზე ვიზიტი

რეკომენდაციები:

- აღწერეთ მკაფიოდ საიდან მოხდება პროგნოზირებული ბიუჯეტის ზრდა შემდგომ წლებში და როგორ მიიღწევა და რამდენად დაცული იქნება ეს ზრდა.
- გამოყავით და გააცალკევეთ შიდა ფონდები სხვადასხვა პროგრამებზე, უნივერსიტეტის გამჭვირვალობის და სტრატეგიული განვითარების შესაბამისად.
- გაზარდეთ ფინანსური რესურსები უნივერსიტეტის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობებისა და ინტერნაციონალიზაციისათვის.

რჩევები:

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები, რომლებიც დაწესებულებას შეუძლია გაითვალისწინოს საქმიანობის გასაუმჯობესებლად.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

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

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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