



ბანათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის ექსპერტთა დასკვნა

შპს ევრორეგიონული სასწავლო უნივერსიტეტი

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: ანკა პრისაკარიუ, ვაიკატოს ტექნოლოგიური ინსტიტუტი, საუდის არაბეთი

თანათავმჯდომარე: პროფესორი ოლვინ ვესტვუდი, დედოფალ მერის სახელობის ლონდონის უნივერსიტეტი (ექსპერტი)

წევრები:

დემეტრე ეგნატაშვილი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

ქეთევან კანკავა, თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი, საქართველო

თამარ მაღალაშვილი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

ია ფანცულაია, თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი, საქართველო

მაია შიშნიაშვილი, ინოვაციათა მენეჯმენტ კონსალტინგი, საქართველო

თბილისი
2018

ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

ევრორეგიონული სასწავლო უნივერსიტეტი 1995 წელს დაფუძნდა, როგორც საქართველოს აგრარული მეცნიერებათა აკადემიის გორის ფილიალი. მოგვიანებით, შპს "მცირე აკადემიამ", გორის ინსტიტუტმა შეიცვალა სახელი და 2008 წლიდან ფუნქციონირებს, როგორც შპს "სუბიშვილის სასწავლო უნივერსიტეტი".

უნივერსიტეტმა გაიარა რებრენდინგის პროცესი, რომელიც დაიწყო 2016 წელს და დასრულდა 2017 წელს, როდესაც ინსტიტუტს ევრორეგიონული სწავლების უნივერსიტეტი ეწოდა, ასევე გადაიდგა ნაბიჯები ბიზნეს მოდელის გაუმჯობესების მხრივ, მენეჯმენტის სტრუქტურის განახლების კუთხით, მისიისა და სტრატეგიული გეგმის გადახედვის მიმართულებით.

ამჟამად უნივერსიტეტი ახორციელებს 13 საბაკალავრო პროგრამას, 6 სამაგისტრო პროგრამას და 1 ერთი დონის (single-level) აკრედიტირებულ საგანმანათლებლო პროგრამას შემდეგ სფეროებში: ბიზნესის ადმინისტრირება (მენეჯმენტი, მარკეტინგი, ფინანსები, ბუღალტერია), ტურიზმი, საერთაშორისო ურთიერთობები, საზოგადოებრივი მმართველობა, ეკოლოგია (გარემოს დაცვა), ფარმაცევტია, სამართალი, საზოგადოებასთან ურთიერთობა, ტურიზმისა და მასპინძლობის მენეჯმენტი, აგრობიზნესის მენეჯმენტი, ფარმაცევტული მენეჯმენტი და მარკეტინგი, სატყეო მეურნეობა, ფინანსები, საბანკო მომსახურება, მედიცინის ერთი დონის (single level) პროგრამა, ქართული ენის შემსწავლელი პროგრამა. 2010-2011 სასწავლო წლიდან 1,500 სტუდენტი სწავლობდა. უნივერსიტეტის ინფრასტრუქტურა შედგება სამი კორპუსისგან, რომელიც ორ კამპუსზეა განაწილებული: გორსა და თბილისში, რომლებიც მოიცავს აუდიტორიებს, კაბინეტ-ლაბორატორიებს, ბიბლიოთეკებს, ციფრულ ბიბლიოთეკებს, კომპიუტერულ ცენტრებს, სამართლის კლინიკას, ფარმაციის სწავლებას (study pharmacy), სამეცნიერო კვლევით ცენტრს, შეკრებისა და საკონფერენციო დარბაზებს, ღია და დახურულ სპორტულ მოედნებს.

საავტორიზაციო შეფასების პროცესის მოკლე მიმოხილვა: თვითშეფასების ანგარიში და ვიზიტი

ექსპერტთა ჯგუფს, არა მხოლოდ გაუჭირდა ობიექტური ინფორმაციისა და დაუსაბუთებელი მსჯელობების გამიჯვნა, არამედ პანელს გაუჭინა ეჭვები, შეუძლია კი ამ ინსტიტუციას შეაფასოს საკუთარი გამოწვევები და იყოს გულწრფელი (თუნდაც, საკუთარ თავთან) ამ კუთხით, რათა შესაბამისად მიუდგეს მათ. საერთოდ, მნიშვნელოვან ხარვეზად ითვლება, როდესაც ხარისხის

უზრუნველყოფის გარე პროცესი განსაზღვრავს იმ სისუსტეებს, რომლებიც დაწესებულებას უკვე არ აქვს განსაზღვრული და აღიარებული თვითშეფასების დოკუმენტაციაში.

მეორეც, ექსპერტთა ჯგუფს დარჩა შთაბეჭდილება, რომ იყო ზოგადი დაბნეულობა ავტორიზაციის ვიზიტთან დაკავშირებით და იგივე დაბნეულობა ვრცელდება ავტორიზაციის ვიზიტის როლზე დაწესებულების მასშტაბით ხარისხის უზრუნველყოფის საკითხში. კერძოდ, დაწესებულების ხელმძღვანელობისთვის გაუგებარია კანონიერების და ინსტიტუციონალური / საგანმანათლებლო ეფექტურობის ცნებები; დასახელებული იყო განმეორებითი მაგალითები, რომლის საშუალებითაც ექსპერტთა ჯგუფი ცდილობდა განემარტა, რომ ინსტიტუციონალური მენეჯმენტსა და ადმინისტრაციაში გარკვეული პრაქტიკის კანონთან შესაძლო შეესაბამისობა, არ ნიშნავს საგანმანათლებლო მენეჯმენტის გარანტირებულ ეფექტურობას; ამ განსხვავებების ახსნა მოგვიწია განსაკუთრებით იმ ადამიანებისთვის, რომლებიც ინსტიტუციის ხარისხის უზრუნველყოფის კუთხით მუშაობენ.

ბოლოს, ექსპერტთა ჯგუფი წუხს, რომ დაწესებულება ძალიან შორს არის უნივერსიტეტის იდეისაგან, ისეთი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებისგან, რომელიც ასობით წლის წინ დაფუძნდა, რათა საკუთარი წვლილი შეეტანა საზოგადოების განვითარებაში, შეექმნა იდეები, მოქალაქეები ჩაერთო დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ყოფილიყო ჭეშმარიტების პოვნის თავისუფალი სივრცე, ყოფილიყო კარგი და მშვენიერი, ხასიათისა და ინტელექტის სკოლა. უმაღლესი განათლების მქონე პროფესიონალებისგან შემდგარი ექსპერტთა ჯგუფისთვის, მართლაც დამამცირებელი აღმოჩნდა, რომ ოჯახის მემკვიდრეობაზე მომუშავე შპს-ს მსგავსად, სარგებლის მიღების მიღმა ესუ ვერ აანალიზებს საკუთარ საზოგადოებრივ როლს.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

მისიის ამჟამინდელი ფორმატი და ფორმულირება სრულად ვერ აკმაყოფილებს მისიის კრიტერიუმებს, რომლებიც სწორად უნდა ხელმძღვანელობდნენ მენეჯმენტის გადაწყვეტილების მიღების პროცესს: მოკლე, კონკრეტული, გამორჩეული, რეალისტური, კონტექსტიდან გამომდინარე, მომავალზე ორიენტირებული მისია, რომელიც ხელს უწყობს ინსტიტუტის უნიკალურობას. ექსპერტები მიიჩნევენ, რომ დღევანდელი მისია შეიძლება ადვილად გაზიარდეს ნებისმიერი უმაღლესი სასწავლებლის მიერ მსოფლიოში; იმისათვის, რომ მისიამ სტრატეგიული ინსტრუმენტის როლი შეასრულოს, მან შიდა და გარე საზოგადოებას უნდა დაანახოს, თუ რა განსახვავებს ესუ-ს სხვა უნივერსიტეტებისაგან. ამჟამინდელი მისია "ბიზნესის, ჯანდაცვის, სამართლისა და სოციალურ მეცნიერებათა სფეროებს" განსაზღვრავს, როგორც უნივერსიტეტის მუშაობის ტიპსა და ძირითადი მიმართულებებს, მათ შორის არის ჯანდაცვის სფეროს სამედიცინო პროგრამა, რომლის ორგანიზებასაც უნივერსიტეტი მალე დაიწყებს; თუმცა, არ არის ნათელი, თუ სად არის დაწესებულების პოზიცია, საით ისწრაფვის ის, ადგილობრივი, ეროვნული ან გლობალური ინტერესისკენ, რის მიღწევასა და რაში ჩართვას ცდილობს.

ესუ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2018-2024 წლებისთვის და 3 წლიანი სამოქმედო გეგმა, რომელიც 2018 წელს არის მიღებული. უნივერსიტეტის მენეჯმენტს არ აქვს მკაფიო ხედვა იმის შესახებ, თუ როგორ უწყობს ხელს ქვეყნის სოციალურ განვითარებას და როგორ უზიარებს საზოგადოებას ინსტიტუციაში არსებულ ცოდნას. სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში მიზნები და ამოცანები ძალიან ფართოდ არის მოცემული და ზოგადად, ისინი გაზომვადი არ არის; აქედან გამომდინარე, პანელისთვის გაუგებარია, თუ როგორ შეაფასებს უნივერსიტეტი საკუთარ პროგრესს და როგორ გაიგებს, მიაღწიეს თუ არა დასახულ მიზნებს. ექსპერტა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ ესუ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა არ შეესაბამება სტრატეგიულ გეგმაში აღწერილი მიზნების მიღწევასა და საქმიანობის განხორციელებას და ასევე, ექსპერტები წუხილს გამოთქვამენ გაერთიანებებისა და ინდივიდების შესაძლებლობების შესახებ დაწესებულების საქმიანობის ეფექტური მართვის უზრუნველსაყოფად. მენეჯმენტის ორი უმაღლესი სტრუქტურა ფარავს ერთმანეთის პასუხისმგებლობს და მათ შორის არსებული განსხვავების ახსნას ამ სტრუქტურების წევრებიც ვერ ახერხებენ. ვიზიტის დროს, სტუდენტები არ იყვნენ წარმოდგენილები დაწესებულების არცერთ სტრატეგიულ, გადაწყვეტილების მიმღებ, საკონსულტაციო თუ აღმასრულებელ ორგანოში.

მამინ, როდესაც ინსტიტუტის მისიის ტექსტში ინტერნაციონალიზაცია არ არის ასახული, ინსტიტუტს აქვს ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგია და ამ სფეროს პრიორიტეტად ასახელებს და ეს განსაზღვრულია სტრატეგიულ გეგმაში და დაადასტურეს კიდევ პანელთან ინტერვიუს დროს. სტუდენტებისა და პერსონალის მობილობა ძალიან შეკვეცილია. სტრატეგიული გეგმის მსგავსად, ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგიაში დასახული მიზნები არ არის გეგმაზომიერი (SMART); ინსტიტუტისთვის ძალიან რთული იქნებოდა, გაზომვის შესაძლებლობების გარეშე, მიზნების მიღწევის შესახებ ანგარიშის მომზადება და მისი მონიტორინგი. აქედან გამომდინარე, პანელი წუხილს გამოთქვამს ინსტიტუტის მუშაობაში ინტერნაციონალიზაციის შედეგების ეფექტური გამოყენების თაობაზე. გარდა ამისა, დამატებითი გამოწვევა იქნება, თუ ესუ არ უზრუნველყოფს, რომ აკადემიურმა და ადმინისტრაციულმა პერსონალმა გაიღრმავოს ცოდნა ინგლისურ ენაში. ორგანიზაციის მასშტაბით, ხარისხის უზრუნველყოფაზე ძირითადი პასუხისმგებლობა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს ეკისრება. სამსახური აქტიურია, მაგრამ ეს პასუხისმგებლობებითაა გადატვირთული, ზოგი მათგანი, კი საკმაოდ შეუსაბამოა; ამ ვალდებულებებმა გამოიწვია ის, რომ შეზღუდული ადამიანური და ინფორმაციული რესურსებიდან გამომდინარე, სამსახური ვერ ართმევს თავს მასზე დაკისრებულ ყველა მოვალეობას. დღევანდელი მოცემულობით, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ქმნის ხარისხს, თუმცა ვერ უზრუნველყოფს მას; სამსახურის ინტენსიური ჩართულობა უნივერსიტეტის მასშტაბით იწვევს იმას, რომ გარკვეული პირები თავს არიდებენ საკუთარი მოვალეობის შესრულებას და ყველაფერს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს ანდობენ. სხვებისთვის რეკომენდაციების შემუშავებას, ჯობს თავად შექმნან ხარისხი და მხოლოდ ამის შემდეგ შეიძლება იმის მტკიცება, რომ ამან გამოიწვია ის ფაქტი, რომ სამსახური უგულებელყოფს თავის ზოგიერთ მოვალეობას, რადგან ინსტიტუტური საქმიანობის ბევრ სფეროს აკლია სისტემური მხარდაჭერა და კოორდინაცია. ინსტიტუტის მასშტაბით ხარისხის კულტურის განვითარების დონე ხელს არ უწყობს ოპერაციების განვითარებას. ხარისხის კულტურის იდეა კარგად არ არის განსაზღვრული, გავრცელებული ან ხელშეწყობილი დაწესებულების მასშტაბით.

ინსტიტუტს აქვს ეთიკის კოდექსი და დააფუძნა ეთიკის კოდექსის დებულებების დაცვაზე პასუხისმგებელი ეთიკის კომიტეტი. ეთიკის კომიტეტს არაა მუდმივმოქმედი, მაგრამ საკითხიდან გამომდინარე იქმნება რექტორის გადაწყვეტილების საფუძველზე. ეთიკური მოლოდინები, ზოგადად, გავრცელებულია დაწესებულების მასშტაბით და ეს დადასტურდა პანელის მიერ ჩატარებული შეხვედრების დროს, სტუდენტებმა და თანამშრომლებმა იციან, თუ როგორ ქცევას ელოდებიან მათგან. თუმცა, ეთიკის კოდექსი ზუსტად არ ასახავს და სრულად ვერ ხსნის სანქციებს დისციპლინური დარღვევებისთვის ან რეგულაციებს ინტერესთა კონფლიქტთან დაკავშირებით. პლაგიატის წინააღმდეგ ბრძოლის ინსტრუმენტები არ არსებობს, რადგან დაწესებულება ეყრდნობა მასწავლებლებს და თვლის, რომ მათ შეუძლიათ პლაგიატის იდენტიფიცირება სტუდენტთა ნაშრომებში, პროექტებსა და თეზისებში; პანელი გამოთქვამს ეჭვს, რამდენად აქვთ მასწავლებლებს იმის უნარი, რომ ამოიცნონ ინტელექტუალური საკუთრების ქურდობის შემთხვევები, თუ გავითვალისწინებთ მსოფლიოში არსებულ უამრავ წყაროსა და ონლაინ ინფორმაციაზე ხელისაწვდომობას. კვლევაში ჩართული სტუდენტები არ მიჰყვებიან რაიმე პროცესს, რათა დადგინდეს, რომ მათი საქმიანობა ეთიკის წესების მიხედვით ტარდება: ხელმოწერილი თანხმობის ფორმები ყველა ადამიანისთვის, რომელიც უზრუნველყოფს კვლევის მონაცემების კონფიდენციალურობა და ა.შ. დაწესებულებაში არ არის შექმნილი შესაბამისი გაერთიანებები და პასუხისმგებელი ორგანოები, რომლებიც დაიცავდა და დააკვირებოდა აღნიშნულ პროცესებს.

ესუ-ს აქვს ცენტრალური სასწავლო მარეგულირებელი დოკუმენტი, რომელიც განსაზღვრავს აკადემიურ მმართველობასა და პროცესებს. ინსტიტუტი ატარებს ბაზრის ანალიზს, რომელიც ეხმარება ახალი საგანმანათლებლო პროგრამების ჩამოყალიბებაში. მიუხედავად იმისა, რომ ნათელია, არსებობს ორგანიზებული სტრუქტურა დოკუმენტაციისათვის, როგორებიცაა აკადემიურ საბჭოსა და რექტორთან წარსადგენი რეკომენდაციები (ახალი პროგრამებისა და გაუქმების შესახებ), გაურკვეველია, სისტემამ როგორ უნდა უზრუნველყოს პროცესის სანდოობა, იმის ფონზე, რომ მას აკვირდებიან აკადემიური სფეროს წარმომადგენლები, რომლებსაც სპეციფიკური სამეცნიერო ცოდნა აქვთ.

უნივერსიტეტმა დოკუმენტურად წარადგინა მოდულების მიხედვით არსებული სასწავლო პროგრამები და საგნის სილაბუსები. პროგრამები შექმნილია მოქმედი კანონმდებლობისა და ECTS-ის სტანდარტების მიხედვით. სწავლის შედეგები მოცემულია თითოეულ პროგრამასა და საგნის სილაბუსებში. თუმცა, აკადემიური სფეროს წარმომადგენლებმა ბუნდოვნად იციან აღნიშნული კონცეპტების შესახებ; უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობის მხრიდან არ შეიმჩნევა მოქმედება იმისათვის, რომ კურიკულუმები ახალი და კვლევის მხრივ ინფორმაციული იყოს. სწავლის შედეგები არ არის მკაფიოდ მითითებული და ექვემდებარება ცვლილებას, თუ მოსწავლეებს არ მოსწონთ ის, რასაც ასწავლიან. სწავლის შედეგებში არ იყო აღნიშნული აკადემიური პროგრესის ნათელი ინდიკატორები, იმის ფონზე, რომ სტუდენტები პროგრამაზე სწავლას აგრძელებენ. სწავლების ლიტერატურა მოძველებულია და არ ასახავს სტუდენტების, დამსაქმებლებისა და ბაზრის ბოლოდროინდელ ტენდენციებსა და მოთხოვნებს. ასევე, სილაბუსებში განსაზღვრული სწავლებისა და სწავლის მეთოდები ძალიან ზოგადია და არ უზრუნველყოფს სწავლის შედეგებთან კავშირს. უფრო მეტიც, ზოგიერთ შემთხვევაში, სილაბუსებში განსაზღვრული სწავლების მეთოდების ეფექტურობა არ შეიძლება შეფასდეს იმავე დოკუმენტში მოცემული შეფასების მეთოდებითა და კრიტერიუმებით. სწავლის შედეგები თითოეულ პროგრამაში წარმოდგენილია უნივერსიტეტში არსებული პროგრამების შექმნის წესის მიხედვით. თუმცა, პროგრამის მიზნების მისაღწევად წარმოდგენილი გზა არ არის ნათელი. სილაბუსები არსებული სწავლის შედეგების შეფასების სისტემა ქვეყნის კანონმდებლობის მიხედვით არის შედგენილი. ზოგიერთ შემთხვევაში, სწავლების მეთოდები სტუდენტებს საშუალებას აძლევს მიაღწიონ სილაბუსებში მოცემულ მიზნებს. პანელს ისეთი შთაბეჭდილება დარჩა, რომ სტუდენტის შეფასების სისტემა უფრო შემთხვევითია, სწავლის შედეგების შეფასების სისტემური მიდგომის გარეშე. პანელი შემფოთებულია, რომ აკადემიური პერსონალის ზოგიერთმა წარმომადგენელმა არ იცის ტესტის შეფასებისთვის საჭირო თეორიული და პრაქტიკული ასპექტები (ტესტის ცოდნისა და უნარების კომპეტენცია სამომავლო მედიცინის პროგრამაში).

მისი ინსტიტუციური მისიის შესაბამისად, უნივერსიტეტი ცდილობს დაეხმაროს სტუდენტებს უფრო თანამედროვე / ევროპული ცოდნის მიღებაში. თუმცა, არსებული პერსონალი, როგორც ადმინისტრაციული, ასევე აკადემიური, სასურველ დონეზე არ ფლობს უცხოურ / ინგლისურ ენას, რაც ადმინისტრაციულ პერსონალისთვის დაბრკოლება იქნება მომავალი საერთაშორისო სტუდენტებისათვის სათანადო "მომსახურების" მიწოდებისას. გარდა ამისა, უცხო ენის არ ცოდნა აკადემიურ პერსონალს არ აძლევს საშუალებას განვითარდეს პროფესიული საქმიანობისა და კვლევის მიმართულებით, რადგან ამ შესაძლებლობის (უცხო ენიც ცოდნის) არ არსებობა მათთვის ზღუდავს საერთაშორისო რესურსებზე ხელმისაწვდომობას. არ არსებობს მკაფიო პოლიტიკა პერსონალის განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის პროცესში, არც

სწავლების და არც სწავლების მეთოდების მიმართულებით. პანელის მიერ ჩატარებული ინტერვიუების მიხედვით, პროგრამის მენეჯერები წყვეტენ აკადემიური პერსონალის განვითარების საჭიროებებს. უფრო მეტიც, არ არსებობს სისტემატური პროცესი, რომელიც შეაფასებს პროფესიული განვითარების იმ აქტივობების გავლენას, რომელსაც პერსონალი ესწრება; მსგავსი სისტემის არსებობა საშუალებას მისცემს უნივერსიტეტს გაზომოს თავისი ინვესტირების ეფექტურობა მისი მომავალი გადაწყვეტილებები მტკიცებულებების საფუძველზე მიიღოს. ლექციების პრაქტიკული მხარე საჭიროებს მნიშვნელოვან გაუმჯობესებას, ამ აზრს იზიარებს სხვადასხვა შიდა და გარე დაინტერესებულ მხარე. პანელი მიიჩნევს, რომ უნივერსიტეტს აქვს სერიოზული სირთულეები ამ საჭიროების მოგვარების კუთხით, რადგან აკადემიური პერსონალის უმრავლესობას არ გააჩნია ორგანიზაციებში მუშაობის გამოცდილება და არ აქვთ პრაქტიკული უნარ-ჩვევები, რაც ხელს შეუწყობდა ცოდნის გამოყენებაზე ორიენტირებულ სწავლის პროცესის ჩამოყალიბებას. პერსონალს აქვს საშუალება კვალიფიკაციის ამაღლებისა და სასწავლო პროგრამების განახლების მიზნით დაესწრონ საერთაშორისო კონფერენციებს. პანელი შემოთავაზებულია ადმინისტრაციის პერსონალის ზოგიერთი წარმომადგენლის ბექგრუნდით: ზოგიერთი არსებული პოზიცია უკავიათ ისეთ ინდივიდებს, რომლებიც არ არიან სათანადოდ კვალიფიცირებული, რათა პროფესიონალურად და ეფექტურად შეასრულონ თავიანთი მოვალეობები. აქედან გამომდინარე, დაწესებულებას არ გააჩნია შესაძლებლობა უზრუნველყოს, რომ დაწესებულებაში დასაქმებულმა პერსონალმა შეძლოს სამეცნიერო და ადმინისტრაციული პროცესების ეფექტურად მართვა, და მიაღწიოს ესუ-ს სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრულ მიზნებს.

მკაფიოდ განსაზღვრულია სტუდენტის სტატუსის მინიჭების, შეჩერებისა და შეწყვეტის წესი და ინფორმაციის უმრავლესობა ხელმისაწვდომია ინსტიტუციის ვებგვერდზე. თუმცა, პანელი, გამოთქვამს ეჭვს, თუ რამდენად შეუძლია ინსტიტუტს უცხოელი სტუდენტების მიღება, რამდენად შეუძლია გადაჭრას სტატუსშეჩერებული სტუდენტების დიდი რაოდენობის საკითხი და უზრუნველყოს სტუდენტის უფლებების შესახებ ინფორმაციის სათანადო გავრცელება. სტუდენტები მიიჩნევენ, რომ მათ პრობლემებს ადმინისტრაციულ საკითხებთან დაკავშირებით დროულად და ეფექტურად აგვარებენ. თუმცა, მეორე მხრივ, საგანმანათლებლო პროცესის დაგეგმვისა და ხელშეწყობის ან ფსიქოლოგიური დახმარების შესახებ კონსულტაციები არ შეიძლება. პანელმა გაიგო, რომ სტუდენტებს შეუძლიათ მიიღონ ინფორმაცია არსებული სერვისების შესახებ სასწავლო პროცესის მენეჯერებისგან პერსონალური და ელექტრონული კომუნიკაციის საშუალებით. უნივერსიტეტს აქვს კარიერული მომსახურების სერვისი და სტუდენტებს ეხმარებიან, სთავაზობენ სამუშაო ადგილებს, დასაქმების ფორუმებსა და აძლევენ რეკომენდაციებს საჭიროების შემთხვევაში. ამ ეტაპზე, შეთავაზებული სამუშაო ადგილები ძირითადად დამოკიდებულია პირად კონტაქტებზე და არა ინსტიტუტის მიერ დაგეგმილ და განხორციელებულ სისტემური მიდგომაზე, თუმცა გაფორმებულია ურთიერთთანამშრომლობის რამდენიმე მემორანდუმი, რომლებიც ამ პროცესში ფასილიტატორებად ითვლება. კარიერის განვითარების ცენტრი პროფესიულ ორიენტაციას თავის პირველად მოვალეობად არ მიიჩნევს.

სტუდენტები არ არიან წარმოდგენილნი გადაწყვეტილებების მიმღებ ბორდებსა თუ საბჭოებში. მიუხედავად ამისა, მოსწავლეები თვლიან, რომ მათი საჭიროებები გათვალისწინებულია ესუ-ს მენეჯმენტის მიერ. თუმცა, სტუდენტები არაფორმალურ გზებით არიან ჩართული; სტუდენტის გასაჩივრების პროცესიც ასევე, უფრო მეტად არაფორმალურია.

უნივერსიტეტი ხელს უწყობს დაბალშემოსავლიან სტუდენტებს. თუმცა, მათთვის ხელმისაწვდომი ფინანსური დახმარება დამაბნეველია და აკადემიურ მოსწრებასთან ერთად პრინციპებსა და კრიტერიუმებს აერთიანებს. სპეციალური საჭიროებების მქონე სტუდენტებზე ძალისხმევა მიმართული არაა. შენობა არ არის საკმარისად ადაპტირებული ფიზიკური შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სტუდენტებისთვის და სასწავლო რესურსები არ არის ადაპტირებული სხვა საჭიროებების მქონე სტუდენტებისათვის, როგორცაა ხედვისა ან სმენის სისუსტეების მქონე სტუდენტები.

ესუ-ს არ გამოუვლენია და განუსაზღვრავს რაიმე კვლევითი პრიორიტეტები ან ფოკუსირებული სფეროები, და არ იყო მკაფიო პასუხები იმის შესახებ, თუ კვლევა რა ფორმით მისცემს ინფორმაციას მომავალში სასწავლო გეგმის განვითარების შესახებ. უფრო მეტიც, კვლევის შედეგები არ არის ინტეგრირებული სწავლების პროცესში და აკლია ეფექტურობა იმისათვის, რომ ხელი შეუწყოს საქმიანობას, რომელიც მიზნად ისახავს ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ, სამრეწველო და სხვა ინოვაციურ განვითარებას. არ არსებობს აკადემიური დატვირთვის განაწილების ნათელი მართვის ინსტრუმენტი,

ასევე, არ მოიძებნება მსგავსი ინსტრუმენტი ზედამხედველებისა და რეცენზენტების ტრენინგების კუთხით; ასევე, არ არსებობს მკაფიოდ განსაზღვრული წესები თეზისების შეფასებისა და დაცვისათვის; ბაკალავრიატის სტუდენტები არ არიან ჩართული კვლევაში და სამაგისტრო სტუდენტებს აქვთ

გარკვეული კვლევითი კომპონენტები, რომლებიც მათი პროგრამის ნაწილია. ინსტიტუტმა თებერვალში დააფუძნა სამეცნიერო კვლევითი ცენტრი და ახლახანს შექმნა 2 ფაკულტეტის კვლევითი ცენტრი მთავარი სამეცნიერო კვლევითი ცენტრის ფარგლებში. პანელმა ვერ შეძლო ამ ცენტრების ზუსტი ფუნქციებისა და საჭიროებების დადგენა და ვერც ესუ-ს კვლევითი სტრატეგიის, მიზნებისა და ამოცანების ამოცნობა. უფრო მეტიც, ფაკულტეტის საბჭომ ვერ შეძლო ჩამოეყალიბებინათ ფაკულტეტების კვლევითი ცენტრების ძირითადი როლი და ფუნქციები. დაწესებულება, ასევე, ბუნდოვანი იყო იმის ახსნისას, თუ რამდენად რაციონალურია კვლევითი ცენტრების შექმნა, ორივე, როგორც უნივერსიტეტის ცენტრალურ, ისე ფაკულტეტების დონეზე. იმისათვის, რომ ჩატარდეს სანდო და ვალიდური კვლევები, საჭიროა ეფექტური სისტემა მკვლევარებისა და ინფრასტრუქტურის განვითარების მხარდასაჭერად. უფრო მეტიც, ფაკულტეტის განვითარების პროგრამა საჭიროა შემდეგ საკითხებზე ტრენინგის ჩასატარებლად, როგორებიცაა კვლევის კითხვების შედგენა, როგორ შეიძლება კვლევის კითხვებზე პასუხის გაცემა (ასეთი მეთოდების სპეციფიურობა, როგორც წესი, დამოკიდებულია სასწავლო-სამეცნიერო დისციპლინაზე), მეთოდოლოგიის შემუშავება მონაცემთა ეფექტური ანალიზისათვის. ინსტიტუტს ამჟამად არ გააჩნია პოლიტიკისა და სტრატეგიის სისტემა, რომელიც ხელს შეუწყობდა გადაწყვეტილებების მიღებას ზუსტი კვლევითი საქმიანობის შესახებ ცოდნის გაცვლისა და ცოდნის გადაცემისათვის, რაც, თავის მხრივ, ინფორმაციას წარმოადგენს კურიკულიუმისათვის და ინტეგრირებულია სწავლების პროცესში; კვლევისთვის შიდა დაფინანსების გამოყოფა; გარე დაფინანსების შესაძლებლობები, აუდიტი და რჩევა, რომელიც უზრუნველყოფს ესუ-ში კვლევის ეფექტურობის გაზრდას.

ინსტიტუტს ამჟამად არ გააჩნია კვლევითი საქმიანობის მონიტორინგისა და კვლევის შედეგების შეფასების ფუნქციონირებადი სისტემა. უნივერსიტეტი ფლობს სხვადასხვა შენობას, ფიქსირებული აქტივებს, მათ შორის ავეჯს, კომპიუტერებსა და სხვა აქტივებს. ვიზიტის დროს პანელი დააკვირდა, რომ შენობებსა და ნაგებობებს აქვთ რამდენიმე ხარვეზი, როგორიცაა: აუდიტორიების უმეტეს ნაწილში დამონტაჟებული არ არის კონდიციონერები, წარმატებული სწავლებისა და სწავლის პროცესისათვის შეუფერებელი განათებაა, შეზღუდულია შესაძლებლობები, სანიტარული ერთეულები შეუსაბამოა თანამედროვე სტანდარტებთან; არ არის სავენტილაციო სისტემა, აუდიტორიებში არ არის დამონტაჟებული "ჭერის" პროექტორები, დაწესებულებას აქვს რამდენიმე პროექტორი, რომლებიც საჭიროების შემთხვევაში მიაქვთ აუდიტორიებში; ორივე შენობაში, გორსა და თბილისში, მხოლოდ პირველი სართულია ადაპტირებული ეტლით სარგებლობისთვის; ამ ლაბორატორიების პირობები, აღჭურვილობა და უსაფრთხოების დონე არ არის საკმარისი უნივერსიტეტის მისიისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმის რეალიზაციისათვის. ინფრასტრუქტურის კუთხით მეტი ფინანსური რესურსი უნდა ჩაიდოს, იგივე შეესაბამება სამედიცინო პროგრამას. დაწესებულებას აქვს ბიბლიოთეკა თავის ორივე შენობებში გორსა და თბილისში, მაგრამ ორივე ბიბლიოთეკა საკმაოდ მცირეა და წიგნები გამრავალფეროვნებას საჭიროებს. პერსონალისა და სტუდენტებისთვის ხელმისაწვდომია საერთაშორისო საბიბლიოთეკო ბაზები, მაგრამ ამ ბაზების დიაპაზონი და მრავალფეროვნება საკმაოდ შეზღუდულია; მეტიც, ესუ-ს მიერ მოწოდებული სტატისტიკის მიხედვით, 2017 წელს ელექტრონული ბაზით არავის უსარგებლია. ინსტიტუტს შექმნილი აქვს ბიბლიოთეკის რესურსების ელექტრონული კატალოგი და ელექტრონული საძიებო სისტემა. თუმცა, ვიზიტის დროს ელექტრონულ კატალოგი არ ფუნქციონირებდა და ბიბლიოთეკის ელექტრონული ინვენტარი საჭიროებდა მნიშვნელოვან განვითარებას. ოფიციალური ვებ-გვერდი განკუთვნილია ინფორმაციის მიწოდებისათვის ქართულ, ინგლისურ და რუსულ ენებზე. თუმცა, ინგლისური ვერსია არასრულია და რუსული ვერსია თითქმის ცარიელი, ხოლო ქართული ვერსია მოთხოვნილი სტანდარტების შესაბამის ინფორმაციას შეიცავს. პანელი მიიჩნევს, რომ სამივე ვერსიას სჭირდება გაუმჯობესება სტრუქტურის, შინაარსისა და თარგმანების თვალსაზრისით. არსებობს შეკითხვები მონაცემები უსაფრთხოებისა და დაცულობის შესახებ. ასევე, ინსტიტუტის მიერ არ არის გათვალისწინებული მონაცემთა დაცვის რისკები და არ არსებობს მონაცემთა დაცვის პოლიტიკა. უნივერსიტეტი ელექტრონული მომსახურებისა და ელექტრონული მართვის სისტემების დანერგვის პროცესშია. ახლა სისტემის ნაწილები ფუნქციონირებს ტესტურ რეჟიმში. ადგილზე ვიზიტის დროს ესუ-ში ადმინისტრაციული მუშაობის ელექტრონული სისტემა (e-flow) არ იყო ხელმისაწვდომი. მთლიანობაში, პანელი მიიჩნევს, რომ IT მიმართლება საჭიროებს მნიშვნელოვან გაუმჯობესებას, რადგან იგი ინსტიტუტის საჭირო დახმარებას ვერ უწევს. დაწესებულების შემოსავლის ძირითადი წყარო სწავლის გადასახადებია. დაწესებულება გეგმავს ახალი ბიზნეს შესაძლებლობების განვითარებას მომავალში, რათა მოიზიდოს დამატებითი ფინანსური რესურსები. შემოსავლების დინამიკის ანალიზი გვიჩვენებს, რომ შემცირებისკენ მიმართული ტენდენცია: 2013 წლიდან შემოსავალი 43% -ით შემცირდა. დაწესებულების მიერ მოწოდებული ბიუჯეტი მიუთითებს წლიური შემოსავლისა და ხარჯების შესახებ. პანელმა შენიშნა, რომ 2017 წლის სავარაუდო შემოსავალი, რეალურ შემოსავალს 7% -ით აღემატება. მენეჯმენტის მიერ მოწოდებული

წარსული მონაცემებისა და ინფორმაციის ანალიზი ამგვარი ზრდის წინასწარმეტყველების საშუალებას არ იძლევა. დაწესებულების მიერ მოწოდებული დოკუმენტების საფუძველზე, პანელს არ შეუძლია დაადგინოს სრული სურათი და შეაფასოს, თუ რა გავლენას მოახდენს უცხოელი სტუდენტების მოზიდვა ესუ-ს ფინანსურ მდგომარეობაზე. მტკიცებულება გვიჩვენებს, რომ ფინანსური ანალიზისა და მართვის სისტემები არ არის ეფექტური და საჭიროებს გაუმჯობესებას ანგარიშგებისა და ბიუჯეტირების მიმართულებით, როგორც ეს აღნიშნულ ანგარიშშია აღწერილი.

რეკომენდაციები

- უზრუნველყოს, რომ მისია ასახავდეს უნივერსიტეტის რელევანტურ როლს საქართველოს უმაღლესი განათლების სივრცეში და საზოგადოებაში, მათ შორის ასახოს ბოლოდროინდელი კვლევითი ფოკუსი.
- გამოაქვეყნოს დაწესებულების მიერ წარმოებული და დაწესებულებაში მიღებული ცოდნა, რომელიც უზრუნველყოფს მისიის ტექსტში არსებულ "საზოგადოებისთვის გაზიარების პროცესის" კომპონენტს;
- ჩამოაყალიბოს მისიის ტექსტი იმ ფორმით, რომ ის იყოს მოკლე, კონკრეტული, გამორჩეული, რეალისტური, კონტექსტიდან გამომდინარე, მომავალზე ორიენტირებული მისია, რომელიც ხელს უწყობს ინსტიტუტის უნიკალურობას;
- სათანადოდ გაავრცელოს ინსტიტუტის მისია აკადემიური საზოგადოებაში;
- სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში განსაზღვროს გაზომვადი სამიზნეები და შესრულების ძირითადი ინდიკატორები;
- უზრუნველყოს სტრატეგიული გეგმის მიღწევების მონიტორინგისა და ანგარიშგების ეფექტურობა, აგრეთვე საჭიროების შემთხვევაში მიიღოს შესაბამისი ზომები;
- საუნივერსიტეტო პროაქტიურობის გაზრდა ქვეყნის სოციალურ განვითარებაში შეტანილი წვლილისა და საზოგადოებაში ცოდნის გაზიარების კუთხით;
- მოიპოვოს დეტალური ინფორმაცია აღწერილობითი რეზიუმეს 5 სფეროს შესახებ (საქართველოს სხვა სამედიცინო სკოლების საუკეთესო პრაქტიკადაც), სტუდენტის რეკრუტირებისა და შერჩევის შესახებ, პროგრამის განხორციელებისთვის საჭირო ინფრასტრუქტურისა და სივრცის შესახებ.
- პროგრამის განხორციელებისთვის, ჩაერთოს და დადოს ფინანსური შეთანხმებები ადგილობრივ ჯანდაცვის ეკონომიკის სფეროში, და მოიპოვოს სამედიცინო საზოგადოებისა და სამედიცინო განათლების ყველა სფერო კეთილგანწყობა, მაგალითად, თბილისის სამედიცინო სკოლების კლინიკური განთავსების სფერო.
- გადახედოს ორგანიზაციული სტრუქტურას ტოპ მენეჯმენტის, ფაკულტეტებისა და ადმინისტრაციული ერთეულების ოპტიმიზაციის გათვალისწინებით;
- გაზარდოს გამჭვირვალობა ორგანიზაციის სტრუქტურებში ცალკეული პირებისა და ცალკეული პირების შერჩევის პროცესთან დაკავშირებით, მათ შორის, სასურველია, შექმნას წარმომადგენლობითი ორგანო, რომელსაც აირჩევს ესუ-ს აკადემიური საზოგადოება;
- შეიმუშავოს უმაღლესი მართვის სტრუქტურების ეფექტურობის შეფასების გზები;
- გაზარდოს ინსტიტუტის სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციებისა და პასუხისმგებლობების სიზუსტე, ისე რომ თავიანთი ფუნქციები ეფექტურად და კოორდინირებულად შეასრულონ;
- ყველა ინსტიტუციურ დონეზე სტუდენტის წარმომადგენლობა გააუმჯობესოს და მისცეს მას ფორმალური სახე, ისე, როგორც ზევით არის დეტალურად აღწერილი.
- ხელი შეუწყონ სტუდენტებთან პარტნიორობასა და მათ ყველა პროცესში ჩართულობის კულტურის განვითარებას;
- დანერგონ ელექტრონული დოკუმენტაციის დამუშავების სისტემა;

- განავითაროს გეგმა, რათა უზრუნველყოს ინსტიტუტის მიერ ჩატარებული ყველა საქმიანი პროცესის უწყვეტობა;
 - ინსტიტუტის საქმიანობაში მეტად გამოიყენოს ინტერნაციონალიზაციის შედეგები, მათ შორის უფრო სტრუქტურული, კოორდინირებული და მიზნობრივი ურთიერთგაგების მემორანდუმის მეშვეობით;
 - მიმდინარე ინსტიტუციური პროცესების საწინააღმდეგოდ, ნიშნულად გამოყოს მსგავსი საგანმანათლებლო ინსტიტუციები, როგორც ადგილობრივ, ისე საერთაშორისო დონეზე.
 - რევიზია ჩაუტარონ ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგიას, ისე, რომ მიიღონ მიზანშეწონილი (smart) ამოცანები.
 - აამაღლონ, როგორც აკადემიური, ისე ადმინისტრაციული პერსონალის ინგლისური ენის ცოდნის დონე.
 - უზრუნველყონ, შიდა მართვისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემების სისტემატური და ფორმალური მიდგომა, რათა უზრუნველყონ ინსტიტუტის სტაბილურობისა და უწყვეტობის დაცვა მაშინაც კი, როცა ადამიანები ინსტიტუტის ფარგლებში შეიცვლიან პოზიციებს.
 - გააფორმოს ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმები, რომლებიც იქნება ნათელი შეთანხმებები მომსახურების მიღებაზე კლინიკურ გარემოში სწავლისა და სწავლების მოლოდინებთან დაკავშირებით, ანუ აკადემიური კლინიკური სწავლების პერსონალის კონტრაქტები, სწავლის ინფრასტრუქტურა, პაციენტების ტიპები და სპექტრი, კლინიკებში ყოფნის შესაძლებლობები, სტაციონარულ პალატებში, ქირურგიული ოპერაციებზე, სემინარებზე/ქეისის შესწავლაზე დაფუძნებული სწავლება, უნარ-ჩვევების ჩამოყალიბება და პრაქტიკულ პროცესში შეფასება;
 - ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ამოცანებისა და მოვალეობების გადასინჯვა, რათა ზოგიერთი მისი პასუხისმგებლობა უფრო შესაბამის ერთულეებს გადაეცეს;
- შეიმუშავოს და მიიღოს სრულყოფილი პოლიტიკა ხარისხის უზრუნველყოფის მიმართულებით, გაასაჯაროოს ის და გახადოს თავისი სტრატეგიული მართვის ნაწილად;
- უზრუნველყოს, რომ დავალებები, პასუხისმგებლობები და ხარისხის უზრუნველყოფისთვის საჭირო სხვა ყველა ოპერაციის პროცედურა იყოს ფორმალური და უწყვეტი ინტიტუციის მასშტაბით.
 - შეიმუშავოს ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის სისტემა ისე, რომ იყოს ფორმალური, მკაფიო, თანმიმდევრული, რეგულარული და წარიმართოს უწყვეტ რეჟიმში.
 - უზრუნველყოს, რომ ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის სისტემა მოიცავდეს ინსტიტუტის საქმიანობის ყველა სფეროს;
 - გაზარდოს ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის სისტემის მონაცემთა შეგროვების შესაძლებლობა;
 - სტრატეგიული მართვის ხელშეწყობის მიზნით, გააუმჯობესოს ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის სისტემის შესაძლებლობები უმაღლეს მენეჯმენტში დარღვევების გამოვლენის მიზნით.
 - უზრუნველყოს ყველა გამოკითხვის რეგულარული ფორმით ჩატარება, შექმნას პლატფორმა, რომელიც მუდმივად ჩაატარებს მათ, უზრუნველყოს შედეგების გამჭვირვალობა და ის, რომ შედეგები წარმოადგენდნენ გაუმჯობესების საფუძველს;
 - გადახედოს ინსტიტუციონალური ადმინისტრირების შეფასებისათვის არსებულ მექანიზმებს, რათა შედეგები გახდეს გაუმჯობესების საფუძველი;
 - პერსონალის მუშაობის შეფასების სისტემის ნათლად განმარტება, ცენტრალიზება და გავრცელება;
 - ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესებში გაზარდოს სტუდენტთა მონაწილეობა.
 - ხარისხის უზრუნველყოფის ინსტრუმენტების გადახედვა და მონაცემთა შედარებითობის დაცვა გახადოს სტანდარტი.
 - გაზარდოს ძალისხმევა ინსტიტუციური ხარისხის კულტურის განვითარებისთვის.

- უზრუნველყოს, რომ სტუდენტური ორგანოს დაგეგმვის მეთოდოლოგია შეესაბამება ყველა პროგრამის თავისებურებებს;
- გააფართოოს ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის ნაწილი ისე, რომ ის შეიცავდეს კლინიკური მოთავსების სწავლებას და შეაგროვოს უკუკავშირი, არა მხოლოდ სტუდენტებისაგან, არამედ კლინიკური მოთავსების ტუტორებისა და პროფესიული მუშაკებისაგან;
- ინსტიტუტის მასშტაბით ეთიკური პრინციპების ხელშეწყობისა და დაცვის მიზნით ჩამოაყალიბოს მუდმივმოქმედი ეთიკის კომიტეტი.
- აკადემიური საზოგადოებისთვის ადვილად ხელმისაწვდომ ადგილას გამოქვეყნების გზით, უფრო ეფექტურად გაავრცელოს ეთიკის კოდექსი.
- გადახედოს ეთიკის კოდექსს, ისე, რომ ის ნათლად განმარტავდეს დარღვევებს ეთიკური მოლოდინის მხრივ აკადემიური პერსონალის ყველა წევრისთვის;
- განსაზღვროს და ჩამოაყალიბებოს "ინტერესთა კონფლიქტის" ცნება.
- განავითაროს ეფექტური მექანიზმი პლაგიატისა და ინტელექტუალური საკუთრების ქურდობის მიმართულებით პროგრამული და ტექნოლოგიური გზების ძიებით, ნაცვლად ადამიანურ ფაქტორზე ნდობისა.
- ინსტიტუტში, თავისი ეთიკის, ერთიანობის პროცედურებისა და საქმიანობის ფარგლებში უნდა გაავრცელოს, რომ სამეცნიერო ნაშრომების (მათ შორის სტუდენტური თეზისების) ავტორები კანონის წინაშე არიან პასუხისმგებელნი თავიანთი ნაშრომების ორიგინალობაზე.
- თავისი ხელმძღვანელობით დააფუძნოს პროფესიული შესაძლებლობების / საუკეთესო პრაქტიკის დამკვიდრების საბჭო, რომელსაც წევრებიც იქნებიან კლინიკური კუთხით კვალიფიციური კოლეგები;
- გააუმჯობესოს ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმის სიცხადე გარე დაინტერესებულ მხარეებთან, მემორანდუმის შინაარსთან და მისი გამოყენების ფორმებთან დაკავშირებით;
- გაზარდოს აკადემიური და სტუდენტური ჩართულობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში;

დააპროექტოს და მიიღოს ახალი პროგრამების შექმნისა და დიზაინის მეთოდოლოგია.

- დარწმუნდით, რომ სტუდენტები კარგად ფლობენ იმ ენას, რომელზეც ასწავლიან, იქნება ეს ქართული თუ ინგლისური.
- საჭიროა უფრო დიდი სიცხადე, (ა) თუ ვინ იღებს გადაწყვეტილებას, და (ბ) ესუ-ს რაციონალურობის ხარისხზე სტრატეგიული დაგეგმვისა და პროგრამების დიზაინისა და განვითარებას და პროგრამების შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილებების თაობაზე.
- სტუდენტებისთვის თანამედროვე ცოდნის მისაცემად, უახლოესი გამოცემებით განაახლოს სასწავლო მასალა.
- ახალი კრიტერიუმების მიხედვით განახლდეს მედიცინის პროგრამა.

შეიცვალოს არსებული სწავლების მეთოდები, რათა გახდეს უფრო კონკრეტული და შეფასების კრიტერიუმებით გაზომვადი.

- დაცული იყოს შერჩევისა და რეკრუტირების ნათელი პოლიტიკა, რათა სტუდენტებს წარმატების თანაბარი შანსი მიეცეთ.
- დარწმუნდით, რომ აკადემიური სფეროს წარმომადგენლები (კლინიკური და არაკლინიკური) იცნობენ მედიცინის პროგრამების ახალ სტანდარტებს და შეუძლიათ შეაფასონ სტუდენტთა კომპეტენცია ცოდნის, უნარებისა და პროფესიული ქცევების კუთხით.
- უზრუნველყოს, რომ შეფასების ბუნება და ფორმა ასახავდეს პროგრამის სწავლის შედეგებს და ადეკვატურად გამოხატავდეს სტუდენტის აკადემიურ პროგრესს.
- გადაიხედოს სწავლის მეთოდები, რათა მათ უზრუნველყონ სწავლის შედეგების მიღწევა;

- უზრუნველყოს, რომ სამედიცინო კურიკულუმი და შეფასების მეთოდები, რომლებიც გამოიყენება ცოდნის, უნარებისა და პროფესიული ცოდნის შესამოწმებლად, შესაბამისია შეფასების საიმედოობისა და სანდოობის თვალსაზრისით;
- უზრუნველყოს, რომ გლობალურად გამოყენებული შეფასების სტანდარტები დაინერგოს მომავალი სამედიცინო პროგრამის შეფასებისას. უმნიშვნელოვანესი იქნება, რომ პერსონალის განვითარების ინიციატივების ფარგლებში, დაწეროთ და გამოაქვეყნოთ მსგავსი შეფასებები, როგორცაა საუკეთესო სამეცნიერო რეფერატი მედიცინის პრაქტიკულ ცოდნაში და ობიექტურად სტრუქტურული კლინიკური გამოკვლევები;
- გაითვალისწინეთ ინგლისური ენის ცოდნის დონე პერსონალის (როგორც ადმინისტრაციულის, ისე აკადემიურის) აყვანის პროცესში და უკვე არსებულმა აკადემიურმა და ადმინისტრაციულმა პერსონალმა უნდა აიმაღლოს ინგლისური ენის ცოდნის დონე.
- სწავლებისა და სწავლის პროცესის პრაქტიკული ნაწილის გაძლიერება და აკადემიური პერსონალის გაძლიერება პრაქტიკული სამუშაო / გამოცდილების კუთხით;
- გადაიხედოს პერსონალის (ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის) შეფასების სისტემა, რათა ის გახდეს სასარგებლო ინსტრუმენტი, რომელიც ხელს შეუწყობს ხარისხის ამაღლებას;
- უნდა ამაღლდეს ესუ-სთან აფილირებული პერსონალის დონე და უზრუნველყოფილი იყოს, რომ მათ საკუთარი ინტელექტუალური რესურსი გამოიყენონ უნივერსიტეტში;
- გადაიხედოს სამუშაოს აღწერილობა, რათა ნათელი გახდეს, როგორც, პერსონალის როლისა და პასუხისმგებლობის საკითხი, ასევე ანგარიშგების ურთიერთობები;
- სწავლისა და სწავლების მეთოდების თვალსაზრისით ინსტიტუციური ძალისხმევა უნდა გაძლიერდეს პერსონალის მიმართულებით.
- დაინერგოს პერსონალის განვითარებისათვის თანმიმდევრული სისტემა, რომელიც მოიცავს საჭიროებების იდენტიფიცირების, შესაბამისი ფინანსური რესურსების ინვესტიციებისა და ზემოქმედების შეფასების სისტემურ პროცესს;
- მხედველობაში იქნას მიღებული აკადემიური პერსონალის ზოგადი დატვირთვა ყველა უსდ-ში;
- რეგულარული ფორმით ჩამოყალიბდეს და განხორციელდეს ახალი პერსონალის ორიენტაციის პროცედურები და პროგრამა.
 - უზრუნველყოფილი იყოს, რომ დაწესებულებაში პოზიციები დაიკავონ იმ პირებმა, ვისაც გააჩნია შესაბამისი კვალიფიკაცია, რაც საშუალებას მისცემს მათ ეფექტურად პროფესიონალურად შეასრულონ თავიანთი მოვალეობები;
- სწავლისა და სწავლების მეთოდებში პერსონალის განვითარებას მიეცეს ფორმალური სახელი და განხორციელდეს;
- პერსონალის განვითარებისა და სწავლების სფეროში გარე რეფერირების უზრუნველსაყოფად განვითარდეს პერსონალის განვითარების აკადემიურობაზე ორიენტირებული სისტემა.

უზრუნველყოს, რომ ბიუჯეტში თანხები დაეთმოს აკადემიური პერსონალის პროფესიულ განვითარებას და ა) ეროვნულ და საერთაშორისო კონფერენციებთან შეხვედრასა და თანამშრომლობას უნივერსიტეტის კურსების საერთო ხანგრძლივობისა და სანდოობის შესახებ;

- გაიზარდოს კვლევითი პროექტების რაოდენობა;
- გადაიხედოს ფაკულტეტის კვლევითი ცენტრების საჭიროების საკითხი;
- სხვა უმაღლეს სასწავლებლებში აკადემიური პერსონალის დატვირთვის ფორმები იქნეს აღებული სასურველ გზად.
- დაწესდეს პერსონალის ეფექტურობის კრიტერიუმები;

- თანამშრომლობის ხანგრძლივობის უზრუნველსაყოფად, მედიცინის პროგრამის ყველაზე მნიშვნელოვან აკადემიურ პერსონალს გაუფორმდეთ კონტრაქტები;
 - შეთანხმებები გაფორმდეს კლინიკების ხელმძღვანელობასთან და მენეჯმენტთან გადახდისა და დროის განაწილების საკითხის გათვალისწინებით, რათა მედიცინის სტუდენტებმა პრაქტიკული სწავლების ფორმით მიიღონ ცოდნა.
 - შემუშავდეს და დაინერგოს ნათლად განსაზღვრული კრიტერიუმები ქართული ენის კომპეტენციის მხრივ, იმ უცხოელი სტუდენტებისათვის, რომლებსაც სურთ ქართულენოვან პროგრამებზე ჩარიცხვა.
 - დარწმუნდით იმ სააგენტოების სანდოობასა და ეფექტურობაში, რომლებსაც უცხოელი სტუდენტების რეკრუტირების პროცესში მიმართავთ.
 - უზრუნველყავით მექანიზმი სტუდენტთა უფლებების შესახებ ინფორმაციის გავრცელების ისე, რომ იგი მოიცავდეს ყველა სახის უფლებას;
 - გაუმჯობესდეს სტუდენტების უფლებების გავრცელების მექანიზმები, კერძოდ, იმ ნაწილებში, რომლებიც ამჟამად წარმოადგენენ გამოწვევებს: ეთიკის დებულებები, სტუდენტური წარმომადგენლობა და ა.შ.
 - განვითარდეს სტუდენტის უფლებების დაცვის უფრო მტკიცე და ქმედითი მიდგომა.
 - უზრუნველყავით, რომ ომბუდსმენის პასუხისმგებლობა მკაფიოდ იყოს განსაზღვრული და აამაღლეთ სტუდენტის ცნობიერება აღნიშნული თანამდებობის შესახებ;
 - სტრუქტურული და სისტემური გზით სცადეთ სტატუსშეჩერებული სტუდენტების დიდი რაოდენობის საკითხის მოგვარება, მხედველობაში იქონიეთ აღნიშნული საკითხის გადაჭრის ყველა შესაძლო იარაღი.
 - დარწმუნდით, რომ ინფორმაცია ყველა სტუდენტის რეგისტრაციის შესახებ დროულად განახლებულია და გადაგზავნილია ქვეყნის მასშტაბით მომუშავე პასუხისმგებელი ორგანოებისთვის.
 - ხელახლა განისაზღვროს სტუდენტის მხარდაჭერის აქტივობების ფართო სპექტრი (როგორიცაა სასწავლო პროცესის დაგეგმვა და ფსიქოლოგიური დახმარება) სტუდენტთა საკონსულტაციო მომსახურების როლთან ერთად და და უზრუნველყავით მათი განხორციელება პროაქტიული მიდგომით, რათა უკეთესად გამოავლინოთ სტუდენტთა საჭიროებები;
 - იმისათვის, საკუთარი თავისთვის დასმული კრიტერიუმები დააკმაყოფილოთ და მიაღწიოთ ინსტიტუციონალურ ამბიციას კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლის გაზრდის კუთხით, კარიერული დახმარების უკეთესი მომსახურება მიაწოდეთ სტუდენტებს.
- შეისწავლეთ არსებული გამოკითხვები, რათა მათ ეფექტურად გამოავლინოთ ის საჭიროებები, რომელზეც უნდა მიმართოთ ძალისხმევა.
- წახალისეთ და უზრუნველყავით სტუდენტის ჩართულობა დაწესებულების ყველა გადამწყვეტილების მიმდებ, საკონსულტაციო და აღმასრულებელ ორგანოში;
 - მიიღოს გასაჩივრების წარდგენისა და გადაწყვეტილების მიღების მკაფიოდ განსაზღვრული პროცედურა პასუხისმგებელი ერთეულების მითითებით და უზრუნველყოს, რომ აღნიშნული პროცედურა თანმიმდევრულად განხორციელდეს თითოეულ შემთხვევაში და მონიტორინგის პროცესი სათანადოდ წარიმართოს;
- უზრუნველყოს ხარისხის უზრუნველყოფის ინსტრუმენტების რეგულარული ფორმით გამოყენება (როგორიცაა გამოკითხვები) სტუდენტთა მომსახურების სფეროში;
- უკეთ დაეხმაროს სტუდენტებს იმ უნარ-ჩვევებისა და კომპეტენციების იდენტიფიცირებისთვის, რომელთა განვითარებაში დახმარებაც უნივერსიტეტს შეუძლია კლასგარეშე საქმიანობითაც კი; ხელი შეუწყონ და წახალისონ მათ ჩართულობას ამგვარ აქტივობებში.
 - შეიმუშაოს უფრო მეტი მიზანმიმართული კრიტერიუმი სტუდენტებისათვის ფინანსური დახმარების გასაწევად, რაც მხოლოდ მათ სოციალურ სტატუსსა და საჭიროებებზე იქნება დაფუძნებული;

- უზრუნველყოს, რომ დაწესებულება სხვადასხვა სპეციალური საჭიროების სტუდენტების მისაღებად მომზადებულია ობიექტების, მომსახურებისა და სასწავლო რესურსების თვალსაზრისით.
- უზრუნველყოს კვლევითი საქმიანობის კუთხით სისტემური და თანმიმდევრული მიდგომა და მათი განზოგადება უნივერსიტეტის მისიისა და ხედვის შესაბამისად;
- ინსტიტუტის მიერ ჩატარებულ კვლევით აქტივობებში განსზღვროს პრიორიტეტები და ფოკუსირებული ტრენდები.
- საციალო მეცნიერებათა კვლევების მხარდაჭერისთვის, ყველა კვლევისა და მკვლევარის სანდოობის დასაცავად უზრუნველყოს კერძო დისციპლინისთვის დამახასიათებელი ცოდნის პატივისცემა (ავტონომიურობით).
- უზრუნველყოს ნათელი და რეალური ფოკუსირება კვლევით საქმიანობაზე და ის, რომ ყველა ფაკულტეტზე ხელმძღვანელებისთვის, რეცენზენტებისთვისა და მენტორებისთვის განვითარების შესაძლებლობა არის ხელმისაწვდომი.
- სამაგისტრო ნაშრომის შეფასების უფრო ზუსტი კრიტერიუმები უნდა შემუშავდეს და უზრუნველყოფილი უნდა იყოს, რომ სტუდენტებმა იცოდნენ მათ შესახებ და მკაცრად გაითვალისწინონ აღნიშნული კრიტერიუმები.
- უზრუნველყოს, რომ პოლიტიკისა და პროცედურების არსებობა ემსახურებოდეს კვლევის თეზისების ზედამხედველობის, შემოწმებისა და დაცვის გამჭვირვალე და სამართლიან სისტემას;
- უზრუნველყოფილი იყოს, რომ ყველა კურიკულუმი შეიცავდეს ინფორმაციას კვლევისა და სტიპენდიების შესახებ.
- უზრუნველყოფილი იყოს კვლევის შედეგების ინტეგრირება სწავლების პროცესში;
- წახალისეთ აკადემიური პერსონალი, რათა ჩაერთონ სამეცნიერო პროექტებში, შეუწყვეთ ხელი ფაკულტეტის განვითარებას მკვლევარებთან თანამშრომლობით;
- უზრუნველყავით, რომ ფონდებმა ადეკვატური დახმარება გაუწიონ კვლევით ინიციატივებს, ასევე, ისიც, რომ თანხები იყოს სამართლიანად და გამჭვირვალედ გამოყოფილი და მიმართული შემოთავაზებული კურსების კუთხით, ასევე მოქმედი ან მოთხოვნილი ექსპერტიზის მხრივ.
- კვლევით სფეროში დამკვიდრებისთვის მოიძიეთ გარე პარტნიორები თანამშრომლობისა და გარე ფონდების კონკურსებში (მაგ, ჰორიზონტი 20:20) მონაწილეობის მისაღებად.
- აუცილებლად შემოიღეთ და შეინარჩუნეთ სამედიცინო მიმართულებით კვლევითი საქმიანობა, რამეთუ ეს არის ფუნდამენტური ეს-ს მედიცინის პროგრამის ხანგრძლივობისთვის;
 - სამეცნიერო საქმიანობა უნდა გაიზარდოს აკადემიური სანდოობის მხრივ, საჭიროა სტრატეგიული მიდგომა კოლეგების და რესურსების მიზანმიმართული განაწილებისთვის, რათა კვლევა დიდი გავლენის მქონე იყოს.
- მოამზადეთ მკვლევარები კვლევის კითხვების ჩამოყალიბების კუთხით, ასევე, როგორ შეიძლება უპასუხონ საკვლევ კითხვებს, მონაცემთა ეფექტური ანალიზის კომპეტენციის განვითარებისთვის საჭირო მეთოდოლოგიებში;
- შემდგომი დახვეწისა და უზრუნველყოფისთვის დანერგეთ ახლად შექმნილი კვლევითი შეფასების მექანიზმი თანმიმდევრული და კომპეტენტური ფორმით.
 - უზრუნველყავით, რომ კვლევის შეფასებაზე პასუხისმგებლობა დაეკისროს შესაბამის სტრუქტურულ დანაყოფს.
- განიხილეთ სხვა უნივერსიტეტები, რათა მიიღონ მნიშვნელოვანი ინფორმაცია, რომელზე დაყრდნობითაც და წ ე ს ე ბ უ ლ უ ბ ა ს შეიძლება შექმნას და მართოს დასახული კვლევითი პრიორიტეტები აღნიშნული სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო სტრატეგიასა და პოლიტიკასთან ერთად; მაგალთად, მოიწვიეთ უცხოელი მკვლევარები.

- კვლევის ბუნებიდან გამომდინარე, აიღეთ სტრატეგიული მიდგომა, რომლის თანახმადაც ესუ-ს დაფინანსება მიმართული იქნება შემოთავაზებული საგნების და ხელმისაწვდომი რესურსების გათვალისწინებით.
- უზრუნველყავით ფაკულტეტის პროფესიული განვითარება და ტრენინგი კვლევის უნარ-ჩვევების განვითარებისთვის, როგორც ზემოთ არის აღწერილი;
- შეინარჩუნეთ გადამზადებული ზედამხედველების მაქსიმალური რაოდენობა, რამეთუ ისინი შეძლებენ ახალი ზედამხედველების მენტორობას;
- გააუმჯობესეთ განათების, კონდიციონერების, ვენტილაციის სისტემა და თანამედროვე სწავლებისთვის საჭირო ინსტრუმენტები.
- ორივე შენობა და სასწავლო მასალები გახადეთ ადაპტირებული შეზღუდული შესაძლებლობებისა და სპეციალური საჭიროების მქონე ადამიანებისთვის.
- გააუმჯობესეთ სანიტარიული ერთეულები, რათა პერსონალი და სტუდენტები უზრუნველყოთ თანამედროვე ობიექტებით, უზრუნველყავით "პრივატულობა", ადეკვატური განათება, ვენტილაცია;
- გაზარდეთ ინფრასტრუქტურული ინვესტიციები კლინიკური უნარ-ჩვევების ლაბორატორიის მიმართულებით (კამპუსებსა და კლინიკებში), როგორც ბიომეცნიერების, ასევე ანატომიის ლაბორატორიული ობიექტების მხრივ, ისე, რომ აღნიშნული აღჭურვილობა მოერგოს სამედიცინო პროგრამის მიზნებს.
- მიიღეთ სახელმწიფო სამედიცინო სკოლების აკადემიური სფეროს წარმომადგენელთა რჩევები, რათა დაადგინოთ, რა სახის ინფრასტრუქტურასა და ობიექტებში სჭირდება ინვესტირება სამედიცინო პროგრამას;
- უზრუნველყავით აღჭურვილი სივრცე ბიბლიოთეკისთვის, მათ შორის, საკითხავი მეტი ადგილები, თანამშრომლობის სივრცეები, კომპიუტერები, ინდივიდუალური და ჯგუფური სამუშაოების შესასრულებელი ადგილები და სხვა.
- ბიბლიოთეკაში არსებული წიგნების რესურსები უნდა გახდეს უფრო მრავალფეროვანი;
- უფრო მრავალფეროვანი გახდეს სტუდენტებისა და პერსონალისთვის ხელმისაწვდომი საერთაშორისო ბაზები, საქართველოს სხვა სამედიცინო სკოლებში მომუშავე კოლეგებიდან მიიღეთ რჩევები, თუ საიდან სწავლა იქნება სტუდენტებისთვის უფრო ეფექტური.
- სხვა უნივერსიტეტებთან განიხილეთ სამედიცინო პროგრამებში მონაცემთა ბაზებთან დაკავშირებული მოთხოვნების შესახებ და და უზრუნველყავით, რომ ეს ხელმისაწვდომი იყოს მედიცინის პროგრამის მომავალი სტუდენტებისათვის.
- უზრუნველყავით ელექტრონული კატალოგის ფუნქციონირება.
- განავითარეთ ბიბლიოთეკის ელექტრონული ინვენტარი.

ბიბლიოთეკის რესურსების გამდიდრებისთვის უფრო თანმიმდევრული პროცესები შეიმუშავეთ და განახორციელეთ.

- უზრუნველყავით, რომ ბიბლიოთეკა შეესაბამებოდეს ადგილობრივ და საერთაშორისო საავტორო კანონებს, მათ შორის ფოტოკოპირებული წიგნების კუთხით;
- უზრუნველყავით, რომ წიგნებისა და სასწავლო რესურსების რაოდენობა ხელმისაწვდომი იყოს შესაბამისი პროგრამის სტუდენტების რაოდენობის გათვალისწინებით.
- დაწესებულების მასშტაბით უზრუნველყავით მონაცემთა დაცვის უკეთესი პროცესები;

განიხილეთ უსაფრთხოების პოლიტიკა და ხელახლა გადახედეთ სერვერზე შენახული ინფორმაციის დაცულობასთან დაკავშირებულ პროცესებს.

- უზრუნველყავით, რომ ადმინისტრაციული მუშაობის ელექტრონული სისტემა (e-flow)

ეფექტიანად დაინერგოს.

- შემდგომში განავითარეთ ინსტიტუტის ვებ გვერდის სტრუქტურა, შინაარსი და თარგმანი რუსულ და ინგლისურ ენებზე.
- უზრუნველყავით, რომ ვებ გვერდზე განთავსებული ინფორმაცია იყოს აქტირებული ადვილად ხელმისაწვდომ და ხილვად ადგილას.
- უზრუნველყავით, რომ სტუდენტებს ჩაუტარდეთ ყოვლისმომცველი ტრენინგი, რათა იცოდნენ და ერკვეოდნენ სასწავლო პროცესის მართვის სისტემაში.
- გადახედეთ სასწავლო პროცესის მართვის სისტემაში დაშვების უფლების საკითხს, რათა უზრუნველყოს წვდომის უფლება ყველა მხარისთვის, რაც, თავის მხრივ, ზედმეტ ტვირთს ჩამოხსნის ადმინისტრაციას.
- ფინანსური მდგომარეობის გაუმჯობესების ხელსაყრელი გეგმა შეიმუშავეთ და განახორციელეთ;
- განახორციელეთ ფორმალური ბიუჯეტირების პროცესი, გაითვალისწინეთ ობიექტებისთვის, სასწავლო პროგრამებისა და ადმინისტრაციული დანაყოფებისთვის საჭირო თანხები.
- ინსტიტუტმა უნდა შეიმუშაოს და დაინერგოს ფინანსური ანალიზის სისტემა, იმისათვის, რომ შეძლოს შემოსავლებისა და ხარჯების გათვალისწინებით გამოყოს მოგება-დანახარჯები, შეასრულეთ მომგებიანობის ანალიზი და ეფექტური გადაწყვეტილების მისაღებად ანგარიში გადაეცით ხელმძღვანელობას.

რჩევები

- განაგრძეთ საუნივერსიტეტო საზოგადოების აკადემიური თავისუფლების მონიტორინგი და დაცვა;
- კურიკულუმში გააძლიერეთ პრაქტიკაზე დაფუძნებული სწავლის კომპონენტი.
- გააღრმავეთ გარე თანამშრომლობა კვლევისა და ერთობლივი საგრანტო დაფინანსებისათვის.
- წახალისეთ და ხელი შეუწყვეთ სტუდენტთა კვლევაში ჩართულობას.
- დააინსტალირეთ ლიცენზირებული პროგრამები, რათა უზრუნველყოთ გამოყენების მაღალი ხარისხი და თავიდან აიცილოთ ჯარიმები;
- ყველა აუდიტორიაში დააყენეთ ჭერის პროექტორები.
- ხელი შეუწყვეთ ელექტრონული ბაზების უკეთ გამოყენებას.

საუკეთესო პრაქტიკები

მსგავსი პრაქტიკა არ გამოვლენილა.

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების შემაჯამებელი ცხრილი

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

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. ანკა პისაკარიუ (ხელმძღვანელი)

2. ოლვინ ვესთუდი (თანახელმძღვანელი)

3. დემეტრე ეგნატაშვილი (წევრი)

4. ქეთევან კანკავა (წევრი)

5. თამარ მაღალაშვილი (წევრი)

6. მაია შიშნიაშვილი (წევრი)



ნ. ჭანჭელაძე

7. ია ფანცულაია (წევრი)

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

1. უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

1.1 უსდ-ის მისია

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, დაწესებულების მისიაა "უნივერსიტეტის მისიაა ხელი შეუწყოს თანამედროვე ცოდნის მიღებასა და საზოგადოებისთვის მისი გაზიარების პროცესს". უნივერსიტეტი სთავაზობს ევროპული სტანდარტების უმაღლეს განათლებას ბაკალავრის და მაგისტრის საფეხურზე ბიზნესის, ჯანდაცვის, სამართლისა და სოციალურ მეცნიერებათა სფეროში. უნივერსიტეტი წარმოადგენს სტუდენტების, აკადემიური, მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალის, მჭიდრო კავშირს, რომელთა ერთობლივი თანამშრომლობითაც იქმნება უმაღლესი აკადემიური განათლება". მისია მიღებულია 2016-2017 წლებში მიმდინარე რებრენდინგის პროცესში, განსაკუთრებით კი იმის გათვალისწინებით, რომ ძველი მისია, პანელის ინტერვიუებში გამოთქმული მოსაზრებების თანახმად, არასათანადოდ შეესაბამებოდა ინსტიტუციონალურ მიზნებს.

მისიის განცხადებაში შედის უმაღლესი განათლების დაწესებულების ორი ძირითადი საყრდენი - განათლება და კონტრიბუცია საზოგადოებაში. მისიის განცხადებაში არ არის ნახსენები კვლევა; ეს კი, გარკვეულწილად, გამართლებულია იმით, რომ ერსუ არის სასწავლო უნივერსიტეტი, თუმცა არსებული პოლიტიკის მიხედვით, რომელიც მოქმედებს საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემაში, რომ ყველა უნივერსიტეტი, მიუხედავად მათი პროფილისა, თავისი საქმიანობის ფარგლებში უნდა მოიცავდეს კვლევას. ეს აზრი, ასევე გამოთქვა რამდენიმე რესპონდენტმა, რომ უნივერსიტეტის მისიაში უნდა იყოს აღნიშნული კვლევითი კომპონენტი და ამ საკითხზე ყურადღება უნდა გაამახვილონ. ინსტიტუციის მისია ითვალისწინებს უმაღლესი განათლების როლს საზოგადოების აქტიური წევრების ჩამოყალიბებაში, ცოდნის შექმნასა და სტუდენტთა პიროვნული განვითარების ხელშეწყობაში. თუმცა, მისია არ ასახავს იმ მახასიათებლებს, რომლებიც უზრუნველყოფენ კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობას შრომის ბაზარზე. უფრო მეტიც, ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრების დროს დადგინდა, რომ უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობას არ გააჩნია მკაფიო ხედვა, თუ როგორ უნდა უზრუნველყოს ინსტიტუტის მისიაში შეტანილი კომპონენტი "საზოგადოების გაზიარების პროცესი", რაც უფრო დეტალურად არის აღწერილი 1.2. სტანდარტში. მისიის ამჟამინდელი ფორმატი და ფორმულირება სრულად ვერ აკმაყოფილებს მისიის მახასიათებლებს, რომლებიც სწორად უნდა ხელმძღვანელობდნენ მენეჯმენტის გადაწყვეტილების მიღების პროცესს: მოკლე, კონკრეტული, გამორჩეული, რეალისტური, კონტექსტიდან გამომდინარე, მომავალზე ორიენტირებული მისია, რომელიც ხელს უწყობს უნივერსიტეტის უნიკალურობას. ექსპერტები მიიჩნევენ, რომ დღევანდელი მისია შეიძლება

ადვილად გადაეცეს ნებისმიერ უმაღლეს სასწავლებელს მსოფლიოში; იმისათვის, რომ მისიამ სტრატეგიული ინსტრუმენტის როლი შეასრულოს, მან შიდა და გარე საზოგადოებას უნდა დაანახოს, თუ რა განასხვავებს დაწესებულებას სხვა უნივერსიტეტებისაგან. ამჟამინდელი მისია "ბიზნესის, ჯანდაცვის, სამართლისა და სოციალურ მეცნიერებათა სფეროებს" განსაზღვრავს, როგორც უნივერსიტეტის მუშაობის ტიპსა და ძირითადი მიმართულებებს, მათ შორის არის ჯანდაცვის სფეროს სამედიცინო პროგრამა, რომლის ორგანიზებასაც უნივერსიტეტი მალე დაიწყებს; თუმცა, არ არის ნათელი, თუ სად არის დაწესებულების პოზიცია, საით ისწრაფვის ის, ადგილობრივი, ეროვნული ან გლობალური ინტერესისკენ, რის მიღწევასა და რაში ჩართვას ცდილობს. ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრების თანახმად, ინსტიტუტი მიიჩნევს, რომ "კონკურენტუნარიანია ეროვნულ დონეზე, მაგრამ იმედს გამოთქვამს, რომ საერთაშორისო დონეზეც კონკურენტუნარიანი გახდება"; პანელი მიიჩნევს, რომ ასეთი მისწრაფებები რეალისტური და შესაძლებელი უნდა იყოს, ასევე, ის უნდა შევიდეს მისიის ტექსტში, რათა აისახოს ინსტიტუტის რეალისტური როლი ქართული უმაღლესი განათლების სისტემასა და საზოგადოებაში. უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობის თანახმად, ახალი მისია შემუშავდა ყოვლისმომცველი საკონსულტაციო პროცესის შედეგად, რომელშიც "ყველა იყო ჩართული" და ტექსტი ასევე გამოქვეყნდა დაწესებულების ვებ-გვერდზე; თუმცა, როდესაც პანელმა სთხოვა რესპონდენტებს ჩამოეთვალოთ რამდენიმე ელემენტი, რომელიც შედიოდა ინსტიტუტის მისიის ტექსტში, ვერ მივიღეთ ნათელი პასუხი, ფაკულტეტის წევრებმა, სტუდენტებმა თუ მოწვეული პერსონალის წარმომადგენლებმა ვერ ახსნეს, თუ რა არის ერსუ-ს მისია.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • ინსტიტუტის მისიის ტექსტი, რომელიც მოცემულია სტრატეგიულ გეგმასა და უნივერსიტეტის ვებგვერდზე. • თვითშეფასების ანგარიში
რეკომენდაციები: უზრუნველყოს, რომ მისია ასახავდეს უნივერსიტეტის რელევანტურ როლს საქართველოს უმაღლესი განათლების ლანდშაფტსა და საზოგადოებაში, მათ შორის ასახოს ბოლოდროინდელი კვლევითი ფოკუსი. • გამოაქვეყნოს დაწესებულების მიერ წარმოებული და დაწესებულებაში მიღებული ცოდნა, რომელიც უზრუნველყოფს მისიის ტექსტში არსებულ "საზოგადოებისთვის გაზიარების პროცესის" კომპონენტს; • ჩამოაყალიბოს მისიის ტექსტი იმ ფორმით, რომ ის იყოს მოკლე, კონკრეტული, გამორჩეული, რეალისტური, კონტექსტიდან გამომდინარე, მომავალზე ორიენტირებული მისია, რომელიც ხელს უწყობს ინსტიტუტის უნიკალურობას;
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

1.2 სტრატეგიული განვითარება
○ უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების გეგმა (შვიდწლიანი) და სამოქმედო გეგმა (სამწლიანი). ○ უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას ინსტიტუციაში დაგროვილ ცოდნას, ხელს უწყობს მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლების პრინციპის განხორციელებას. ○ უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: ერსუ-მ, 2018 წელს მიიღო სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2018-2024 წლებისთვის და 3 წლიანი სამოქმედო გეგმა, რომელიც მოიცავს ინსტიტუტის საქმიანობის ყველა სფეროს. უნივერსიტეტის წარმომადგენლების განცხადებით, სტრატეგიული გეგმის შემუშავების საკონსულტაციო პროცესი მოიცავდა როგორც შიდა, ასევე გარე დაინტერესებულ მხარეების ჩართულობას, რაც ფაქტობრივად დაადასტურეს მხარეებმა ექსპერტებთან შეხვედრის დროს. სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შემუშავებისას გამოყენებულია სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია და ეს აღწერილია სტრატეგიული გეგმის მე-4 თავში. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრის დროს გამოვლინდა, რომ უნივერსიტეტის მმართველობას არ აქვს მკაფიო ხედვა იმის შესახებ, თუ როგორ უწყობს ხელს ინსტიტუცია ქვეყნის სოციალურ განვითარებას და როგორ უზიარებს საზოგადოებას უნივერსიტეტში არსებულ ცოდნას. მენეჯმენტი ამბობს, რომ ეს კომპონენტი უზრუნველყოფილი იქნება "განათლებული სტუდენტების საზოგადოებაში გადინებით", თუმცა არ არსებობს კვლევით ან სხვა რაიმე ფორმით მოცემული არანაირი წყარო უნივერსიტეტის მიერ წარმოებული ცოდნის გავრცელებისა, არც ახლანდელი და არც მომავალზე გათვლილი. ინსტიტუტი გეგმავს ყოველწლიურად შეაფასოს სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმის განხორციელების პროცესი. სტრატეგიული გეგმის მიხედვით "სტრატეგიული განვითარებაზე მომუშავე ჯგუფი მუდმივად მონიტორინგს გაუწევს სტრატეგიული დოკუმენტის შესრულების პროცესს." ის ასევე შექმნის სამოქმედო გეგმას და მოუშენს ადმინისტრაციული ხელმძღვანელობის ანგარიშებს. სტრატეგიული განვითარების გეგმის მომუშავე ჯგუფი ყოველწლიურად შეაფასებს სტრატეგიული დოკუმენტის შინაარსს და ჩამოაყალიბებს შესაბამის რეკომენდაციებს." თუმცა, უნივერსიტეტში იმყოფება სტრატეგიული გეგმის განხორციელების ადრეულ ეტაპებზე, ამიტომ ჯერ კიდევ ადრეა ასეთი შეფასებების წარმოდგენა. პანელი მიიჩნევს, რომ ორივე სტრატეგიული გეგმა სა და სამოქმედო გეგმაში, მიზნები და ამოცანები ძალიან ზოგადია. სამიზნე ნიშნულები არ არის გზამკვლევი და აქტივობები არ არის საკმარისად განსაზღვრული, მაგალითად, ჩვენ შემთხვევითი შერჩევით ვარჩევთ სექციის ნომერს 12: უნივერსიტეტი გეგმავს, რომ მოიზიდოს ახალი და კვალიფიციური პერსონალი, მაგრამ არ ჩანს როგორ ხდება ამ გეგმის განხორციელება, პროგრესის სამიზნე ნიშნულები, ძირითადი მოქმედების ინდიკატორები, მიზნული ბიუჯეტი, რამდენი ახალი პერსონალი და ა.შ. უნივერსიტეტი გეგმავს დააფინანსოს საერთაშორისო სასტიპენდიო პროგრამები, მაგრამ არ ჩანს ცხადად რა არის ინვესტიცია რაც უნდა ჩაიდოს, რამდენი პერსონალი იქნება ჩართული, პროგრესის გამოზომი ინდიკატორები და ა.შ. ეს დასკვნა ვრცელდება სრულად სტრატეგიაზე და სამოქმედო გეგმაზე. აქიდან გამომდინარე, პანელისთვის გაურკვეველია, თუ როგორ აფასებს უნივერსიტეტი თავისი საქმიანობის პროგრესის, იმას, მიდიან თუ არა სწორი მიმართულებით და, რაც მთავარია, როდის მიაღწებს ინსტიტუტი დასახულ მიზნებს. პანელი მიიჩნევს, რომ სტრატეგიული განვითარების შემდგომი განვითარება რთული იქნება, თუ სამოქმედო გეგმაში არ იქნება გათვალისწინებული ძირითადი გაზომვადი მაჩვენებლები. სტრატეგიული განვითარების გეგმის ფარგლებში, ერსუ-ს აქვს მედიცინის პროგრამის აპლიკაცია და იყენებს რეკრუტირების აგენტებს სტუდენტების მოსაზიდად, ძირითადად ინდოეთიდან. თუმცა, თვითშეფასების შეფასების დოკუმენტაციასა და ჩატარებულ შეხვედრებზე დაყრდნობით, პანელი შემოფოთებას გამოთქვამს ინსტიტუციონალური მართვის სხვადასხვა დონის სიცხადესთან დაკავშირებით: რა რაოდენობის სტუდენტთა მიღება იგეგმება 2018 წლის სექტემბერში; 2. სტუდენტთა შერჩევის კრიტერიუმები რეკრუტირების პროცესში - ინგლისური ენის ცოდნა ბიომეცნიერებებსა და სოციალურ მეცნიერებებში ცოდნის გარეშე, და სურვილის ქონა, რომ მოამზადონ და გახდეს პროფესიონალი; 3. ინფრასტრუქტურული ინვესტიციები პროგრამის პირველ წლებში - სტრატეგიული განვითარების გეგმა ნათლად არ განსაზღვრავს ინფრასტრუქტურის განვითარებას სამედიცინო ფაკულტეტზე, რომლის შექმნასაც ერსუ აპირებს.

4. ადგილობრივი ჯანდაცვითი პროვაიდერების სურვილების სიღრმისეული ცოდნა და ფინანსური ინვესტირება კლინიკაში სტუდენტთა განაწილებისათვის. 5. სტრატეგიული ინვესტიციები ფაკულტეტზე ხარისხის განვითარების უზრუნველსაყოფად, როგორც სტუდენტის განათლების კუთხით, ასევე კლინიკური კომპეტენციის შეფასების მხრივ.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • შპს ერსუ-ს სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2018-2024 წლებისათვის; • სამოქმედო გეგმა • თვითშეფასების ანგარიში • დანართი 1.4 განხორციელებული და დაგეგმილი ღონისძიებები სოციალური განვითარების მიზნით; • დანართი 1.5 შპს "ევრორეგიონული სწავლების უნივერსიტეტის" ყოველწლიური ანგარიში;
რეკომენდაციები: სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში განსაზღვროს გაზომვადი სამიზნეები და შესრულების ძირითადი ინდიკატორები; • უზრუნველყოს სტრატეგიული გეგმის მიღწევების მონიტორინგისა და ანგარიშგების ეფექტურობა, აგრეთვე საჭიროების შემთხვევაში მიიღოს შესაბამისი ზომები; • საუნივერსიტეტო პროაქტიურობის გაზრდა ქვეყნის სოციალურ განვითარებაში შეტანილი წვლილისა და საზოგადოებაში ცოდნის გაზიარების კუთხით; • მოიპოვოს დეტალური ინფორმაცია აღწერილობითი რეზიუმეს 5 სფეროს შესახებ (საქართველოს სხვა სამედიცინო სკოლების საუკეთესო პრაქტიკადაც), სტუდენტის რეკრუტირებისა და შერჩევის შესახებ, პროგრამის განხორციელებისთვის საჭირო ინფრასტრუქტურისა და სივრცის შესახებ. • პროგრამის განხორციელებისთვის, ჩაერთოს და დადოს ფინანსური შეთანხმებები ადგილობრივ ჯანდაცვის ეკონომიკის სფეროში, და მოიპოვოს სამედიცინო საზოგადოებისა და სამედიცინო განათლების სფეროს კეთილგანწყობა, მაგალითად, თბილისის სამედიცინო სკოლების კლინიკური განათავსების სფერო.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

2. უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

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

2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

- უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს უსდ-ის მიზნებისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრული საქმიანობის განხორციელებას.
- უსდ-ის მართვის ორგანოებში არჩევის/დანიშვნის პროცედურა არის გამჭვირვალე, სამართლიანი და კანონთან შესაბამისი.
- უსდ-ის ხელმძღვანელობა/მართვის ორგანოები უზრუნველყოფს უსდ-ის საქმიანობის ეფექტურ მართვას.
- უსდ-ის ხელმძღვანელობა უსდ-ს მისიისა და მიზნის შესაბამისად, ხელს უწყობს საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო თანამშრომლობას და ინტერნაციონალიზაციის პროცესს.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა ეფუძნება განათლების სექტორის საუკეთესო პრაქტიკას, რაც გულისხმობს მართვის პროცესში მართვისა და ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტიან გამოყენებას. ეს მიდგომა უზრუნველყოფს სტრატეგიული გეგმის განხორციელებას, ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის ინტეგრირებას მართვის პროცესში, და ხელს უწყობს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დანერგვას. მისი სამართლებრივი სტატუსის გათვალისწინებით, შპს, უნივერსიტეტს გააჩნია საკმაოდ მაღალი ავტონომია, თუ როგორ ჩამოაყალიბებს საკუთარ

სტრუქტურასა და ორგანიზაციულ ჩარტებს. ექსპერტებმა დაადგინეს, რომ უმაღლესი საორგანიზაციო ერთეული, საპარტნიორო ასამბლეა, ნიშნავს რექტორს და თავისი 5 წევრიდან 3 გამოყოფს სამეთვალყურეო საბჭოს შესაქმნელად. უნივერსიტეტის ქარტიის თანახმად, რექტორი ანგარიშვალდებულია ორივე სტრუქტურის წინაშე და ავტომატურად არის აკადემიური საბჭოს წევრი და თავმჯდომარე. თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, აკადემიური საბჭოს წევრებს, ასევე უნივერსიტეტის სხვა მმართველობითი ორგანოებისა და სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებს ნიშნავს რექტორი; აქედან გამომდინარე, უნივერსიტეტის მასშტაბით არც ერთი სტრუქტურა არ არის დემოკრატიულად არჩეული ერსუ-ს აკადემიური საზოგადოების მიერ. ექსპერტებს ესმით, რომ აღნიშნული სტრუქტურული საკითხი შპს-ებს, როგორც ერსუ-ს, არ მოეთხოვებათ კანონმდებლობის მიხედვით, მაგრამ ეს არის პრინციპი, რომელიც ხელს უწყობს უმაღლესი სასწავლებლების მართვის ეფექტურობასა და გამჭვირვალობას. აქედან გამომდინარე ხაზგასმულია კანონიერებასა და საგანმანათლებლო ეფექტურობას შორის განსხვავება, რადგან პირველი არ უზრუნველყოფს ამ უკანასკნელს. თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, ერსუ-ში შეიქმნა პერსონალის შერჩევის წესი, რომლის მიზანია "გამჭვირვალობის, სამართლიანობისა და კანონიერების პრინციპების შესაბამისად მმართველობით გაერთიანებებში კანდიდატების შერჩევა" და ამ შემთხვევაშიც კი, აღნიშნულ კანდიდატებს ტექნიკურად რექტორი ნიშნავს. იმის მიუხედავად, რომ აღნიშნული წესის ამოქმედება 1 მაისიდან იყო დაგეგმილი, ჯგუფს არ გააჩნია აღნიშნული საკითხის განხორციელების არანაირი მტკიცებულება. ადგილზე ვიზიტის გათვალისწინებით, ექსპერტების ჯგუფმა გააკეთა შემდეგი დასკვნა, რომ მენეჯმენტის დაკომპლექტების პროცესი არ არის გამჭვირვალე და

თანასწორუფლებიანი, როგორც ინდივიდის, ისე გაერთიანებების დონეზე, დაწყებული რექტორიდან, რომელიც "სანათესაო ხაზის" პრინციპით დაინიშნა და როგორც პანელმა ვიზიტის დროის შეიტყო, ეს იქიდან გამომდინარე მოხდა, რომ იმ ადამიანმა, ვისაც "ეკუთვნოდა" რექტორობა, გამოაცხადა, რომ აღნიშნული საქმიანობის შეთავსება არ შეეძლო. ექსპერტთა ჯგუფი არ დავობს ექსპერტთა ჯგუფი რექტორის დანიშვნის კანონიერებაზე, მაგრამ ის განხილავს კრიტიკულად გამჭვირვალობას, სამართლიანობას, თანასწორობას ამ პროცედურის, და ისინი არაა შესაბამისობაში ცენტრის სტანდარტებთან, რომელიც ასახავს მართვის პრინციპებს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების. მაგალითად, არ ჩანს რომ უნივერსიტეტმა განიხილა ყველა შესაძლო კანდიდატი, რა არის ანგარიშვალდებულების მექანიზმი, თუკი რექტორის საქმიანობა არადადამაკმაყოფილებელია, როგორ შეძლებს დაწესებულება რომ უზრუნველყოს აკადემიური პერსონალის წინაშე რომ ამჟამინდელი კანდიდატი ეფექტიანად ასრულებს ახორციელებს აქტივობებს, რომელიც განსაზღვრულია სტრატეგიულ გეგმაში და აღწევს ინსტიტუციურ მიზნებს, და ის არ იყო არჩეული მხოლოდ მისი ოჯახის სტატუსის გამო. ჯგუფი მიიჩნევს, რომ უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურა არ შეესაბამება სტრატეგიულ გეგმაში აღწერილი მიზნებისა მიღწევასა და საქმიანობის განხორციელებას და ასევე, ჯგუფი წუხილს გამოთქვამს გაერთიანებებისა და ინდივიდების შესაძლებლობების შესახებ დაწესებულების საქმიანობის ეფექტური მართვის უზრუნველსაყოფად. მენეჯმენტის ორი უმაღლესი სტრუქტურა ფარავს ერთმანეთის პასუხისმგებლობას და მათ შორის არსებული განსხვავების ახსნას ამ სტრუქტურების ის წევრებიც ვერ ახერხებენ, რომლებიც ჯგუფს შეხვდნენ. ამასთანავე, ვიზიტის დროს იყო შემთხვევა, რომ აკადემიური საზოგადოების წევრებმა, მათ შორის, საპარტნიორო ასამბლეისა და სამეთვალყურეო საბჭოს წარმომადგენლებმა ვერ დაასახელეს ელემენტები მისიის ტექსტიდან და

დაწესებულების სტრატეგიული გეგმიდან. მიუხედავად იმისა, რომ შპს "ევრორეგინალური კვლევის უნივერსიტეტს" გააჩნია "მართვის ეფექტურობის მონიტორინგისა და შეფასების სისტემა". პანელმა ვერ აღმოაჩინა ინსტიტუციის უმაღლესი მართვის ორგანოების ეფექტურობის შეფასების მტკიცებულება, ეს შესაძლოა გულისხმობდეს პასუხისმგებლობის ნაწილობრივ გადაფარვასა და მართვისთვის შეუსაბამობას. ამჟამად ერსუსს აქვს ორი აქტიური ფაკულტეტი: სოციალური მეცნიერებების, სამართალისა და სახელმწიფო მართვის. ერსუს გეგმავს მედიცინის ფაკულტეტის გახსნას. თუმცა, ამ გეგმის შესახებ არსებული დეტალური ინფორმაცია არ არის ნათელი. მედიცინის პროგრამის ორგანიზაციულ ნაწილზე პასუხისმგებელი პირები სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის დეკანის მოადგილე და პროგრამის ხელმძღვანელი არიან. ადმინისტრაციის თვალსაზრისით, უნივერსიტეტში ამჟამად ფუნქციონირებს შემდეგ სამსახურები: სტუდენტებთან და საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახური; საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური; IT ტექნოლოგიების სამსახური; პერსონალის მართვის, რეესტრისა და საქმისწარმოების სამსახური; საფინანსო, ლოჯისტიკის და უსაფრთხოების სამსახური; იურიდიული სამსახური; კულტურის, სპორტისა და ტურიზმის განვითარების ცენტრი; სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა კარიერის ხელმწიფობის ცენტრი; ახალგაზრდების რეპროდუქციული საინფორმაციო და ჯანმრთელობის ცენტრი; სამეცნიერო კვლევითი ცენტრი და ბიბლიოთეკა. თუმცა, ზოგიერთი სტრუქტურული ერთეულის ფუნქციები და მოვალეობები თანმიმდევრულად არ არის განსაზღვრული. მაგალითად, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს აკისრია ზოგიერთი აკადემიური ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის საკითხი, რომელიც უნდა იყოს უფრო შესაბამისი ერთეულების ფუნქციების ფარგლებში, დეტალურად აღწერილია 2.2. სექციაში. ასევე, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურში არის გაერთიანებული პოლიტიკის შემუშავება, გადაწყვეტილების მიღება, ადმინისტრაციული დაანერგვა და ანგარიშვალდებულების საკითხი იმავე სტრუქტურის წინაშე რექტორის ხელმძღვანელობის ქვეშ. მსგავსად, ანალოგიურად, რესპონდენტების მიხედვით, ჯგუფმა აღმოაჩინა, რომ რექტორს აქვს ძალიან მცირე როლი მენეჯმენტის კუთხით, რომელიც გავლენას ახდენს მცირე ადმინისტრაციული ერთეულების ავტონომიურობაზე და პასუხისმგებლობაზე ამგვარი განაწილება ძალიან ეფექტური არ უნდა იყოს. ვიზიტის დროს, სტუდენტები არ იყვნენ წარმოდგენილები ერსუსს არცერთ სტრატეგიულ, გადაწყვეტილების მიმღებ, საკონსულტაციო თუ აღმასრულებელ ორგანოში. ექსპერტების ჯგუფი შეახსენებს უნივერსიტეტს, რომ "კანონის უმაღლესი განათლების შესახებ", 43-ე მუხლის მიხედვით სტუდენტს აქვს უფლება "საყოველთაო, პირდაპირი და თანასწორი არჩევნების საფუძველზე, ფარული კენჭისყრით აირჩიოს წარმომადგენელი და არჩეულ იქნეს სტუდენტურ თვითმმართველობაში, ასევე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებისა და ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეულის მართვის ორგანოებში უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდების შესაბამისად; უფრო მეტიც, უმაღლეს განათლებაზე პასუხისმგებელი ევროპელი მინისტრები აღწერენ (პრადის კომუნიკეში, 2001 წ.) სტუდენტებს, როგორც "კომპეტენტურ, აქტიურ და კონსტრუქციულ პარტნიორებს" ე.წ. ბოლონიის პროცესის შექმნასა და ჩამოყალიბებაში. სტუდენტები უნდა იყვნენ ჩართულნი ყველა სტრატეგიულ, გადაწყვეტილების მიმღებ, საკონსულტაციო და აღმასრულებელ ორგანოებში, ისევე როგორც ხარისხის უზრუნველყოფის ყველა პროცესში.

სტუდენტთა წარმომადგენლობა უზრუნველყოფილი უნდა იყოს "უმაღლესი განათლების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად, ასევე, ასახავდეს ევროპელ სტუდენტთა გაერთიანების მიერ გამოქვეყნებულ სტუდენტური მოძრაობების დებულებებს:

- დამოუკიდებლად - თავად სტუდენტების მიერ დაწესებულების ჩართვის გარეშე;
- ღიად - ყველა მიმდინარე სტუდენტთან ერთად, რომელსაც აქვს ხმის მიცემის უფლება და უფლება იყოს არჩეული, მათი აკადემიური მოსწრებისა თუ სხვა დისკრიმინაციული კრიტერიუმების მიუხედავად;
- დემოკრატიულად - წარმომადგენლები უნდა აირჩეს ყველა სტუდენტის მიერ შესაბამის დონეზე - მაგ. აკადემიური საბჭოში სტუდენტებს უნდა ირჩევდნენ ინსტიტუციის დონეზე და მსგავსი წესი ვრცელდება ქვედა ორგანიზაციულ დონეზეც;
- პროცედურის ფორმულირებისა და გამჭვირვალობის უზრუნველსაყოფად - მიიღონ ფორმალური დოკუმენტი (სტუდენტების მიერ შედგენილი), რომელიც უზრუნველყოფს სტუდენტთა წარმომადგენლების ზუსტ უფლებებს, პასუხისმგებლობებსა და ვალდებულებებს, თითოეული პოზიციის მანდატის ხანგრძლივობასა და სტუდენტთა პროცენტულ წილს ყველა გადაწყვეტილებების მიმღებ ორგანოში და ა.შ.

სტუდენტობის მონაწილეობისა და ჩართულობის კულტურას უფრო ინტენსიურად უნდა შეეწყოს ხელი, იმის გათვალისწინებით, რომ ყველა ინსტიტუციური პროცესი და მიღებული გადაწყვეტილებები უეჭველად ახდენს გავლენას სტუდენტებზე.

დაწესებულება, არ იყენებს დოკუმენტებზე მუშაობის ელექტრონულ სისტემას, რომელიც დაეხმარებოდა მისსავე ადმინისტრაციას, უნივერსიტეტი აღნიშნავს თვითშეფასების ანგარიშში, რომ უახლოეს მომავალში შექმნის დოკუმენტის მართვის ახალ სისტემას. თმა-ს მიხედვით, ინსტიტუტში ფუნქციონირებს საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრი ისე, როგორც აღწერილია მოქმედ კანონმდებლობაში. რეესტრი ასახავს უნივერსიტეტში განხორციელებულ ყველა საგანმანათლებლო პროგრამას და მოიცავს დეტალებს ყველა სტუდენტის, პროფესორის, აგრეთვე მოწვეული პერსონალის შესახებ. ორგანიზაციამ წარადგინა დოკუმენტი, სახელწოდებით "შპს ევრორეგიონული სასწავლო უნივერსიტეტის ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმა", რომელიც არ აკმაყოფილებს ცენტრის ავტორიზაციის სტანდარტებში აღწერილ მოლოდინებს. მიუხედავად იმისა, რომ გეგმა სვოტ ანალიზის შედეგად გამოკვეთილი სისუსტეებისა და საფრთხეებით იწყება, დოკუმენტი არ ითვალისწინებს მათი პრევენციის მექანიზმს და რისკის შემცირების სტრატეგიას. მაშინ, როდესაც ინსტიტუციის მისიის ტექსტში ინტერნაციონალიზაცია არ არის ასახული, ინსტიტუტს აქვს ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგია და ამ სფეროს პრიორიტეტად ასახელებს და ეს განსაზღვრულია სტრატეგიულ გეგმაში და დაადასტურეს კიდევ ჯგუფთან ინტერვიუს დროს. სტუდენტებისა და პერსონალის მობილობა ძალიან შეკვეცილია. ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგიის მიხედვით, "საერთაშორისო დონეზე უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობის დასკვნითი მემორანდუმი", როგორც ჩანს, დარჩება ისე, როგორც არის და არ შეასრულებს ინსტიტუციის ხარისხის შემდგომი განვითარების ხიდის ფუნქციას; ასევე, ვიზიტის ფარგლებში გამართული შეხვედრების საშუალებით, პანელმა შეიტყო, რომ არ არსებობს სისტემური პროცესი, რომელიც ეფუძნება უნივერსიტეტების კრიტერიუმების საფუძველზე არჩევას თუ ვისთან გააფორმებს ერსუ მემორანდუმებს. სტრატეგიული გეგმის მსგავსად, ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგიაში დასახული მიზნები არ არის გონებამახვილური (SMART) (კონკრეტული, გაზომვადი, მიღწევადი, შესაბამისი, დროში გათვლილი); ინსტიტუციისთვის ძალიან რთული იქნება, გაზომვის შესაძლებლობების გარეშე, მიზნების მიღწევის შესახებ ანგარიშის მომზადება და მისი მონიტორინგი. აქიდან გამომდინარე, ჯგუფი წუხილს გამოთქვამს ინსტიტუტის მუშაობაში ინტერნაციონალიზაციის შედეგების ეფექტური გამოყენების შესახებ. გარდა ამისა, დამატებითი გამოწვევა იქნება, თუ დაწესებულება არ უზრუნველყოფს, რომ აკადემიურმა და ადმინისტრაციულმა პერსონალმა გაიღრმავოს ცოდნა ინგლისურ ენაში. მაგალითად, საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურის სამი წარმომადგენელიდან მხოლოდ ერთმა იცოდა ინგლისური ენა ისე, რომ შეძლებოდა ჯგუფთან დიალოგში შემოსვლა; როდესაც შესაბამის პერსონალის CV- ები მოვითხოვეთ, ჯგუფმა შეამჩნია, რომ CV- ში გამოცხადებული ენის ცოდნის დონე ძალიან შორს იყო რეალობიდან. ეს არის ყველაზე მნიშვნელოვანი დეფიციტი, განსაკუთრებით იმის ფონზე, რომ დაწესებულება ემზადება თავის სამედიცინო პროგრამაზე უფრო მეტი საერთაშორისო სტუდენტის მისაღებად. ანალოგიურად, აკადემიური პერსონალის უმრავლესობამ, ვისაც ექსპერტების ჯგუფი შეხვდა არ ჰქონდა მინიმალური ცოდნაც კი ინგლისურ ენაში, რაც მათ საშუალებას მისცემდა პასუხი გაეცათ ექსპერტების კითხვებზე. როგორც ყველა პატარა საზოგადოებაში, ადამიანებს ერთმანეთთან არაფორმალური კომუნიკაცია აქვთ; თუ პროცესები ინდივიდუალურ, არაფორმალურ და არათანმიმდევრულ დისკუსიებზეა დაფუძნებული, ისინი შეიცავენ გაქრობის რისკს, როდესაც ეს ადამიანები გარკვეულ ინსტიტუციონალურ პოზიციას შეიცვლიან. მიუხედავად იმისა, რომ ერსუ არის პატარა უნივერსიტეტი, მისი მენეჯმენტი და შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემები უნდა განვითარდეს და მიიღოს ფორმალური სახე (მაგალითად, დღის წესრიგის განსაზღვრით, წუთების განაწილებით, შეხვედრებში მონაწილეთა სიის ჩამოყალიბებით, და სხვა). კლინიკური კუთხით დაინტერესებულ მხარეებთან (კლინიკური პრაქტიკოსი და კლინიკები) გაფორმებული ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმების პატივისცემის მიუხედავად, შინაარსი ზოგადად იგივე იყო, როგორც სხვა მემორანდუმის შემთხვევაში, რომელიც არ მოიცავს კლინიკურ საქმიანობას, ანუ თანამშრომლობის განზრახული ფორმა, დეტალური აღწერის გარეშე გაფორმებული იყო მემორანდუმი დერმატოლოგიისა და ვენეროლოგთა ეროვნულ ცენტრთან და მასში, სადაც აღწერილია ფინანსური შეთანხმება, თუ რამდენი უნდა გადაუხადოს ცენტრს ერსუმ თითოეულ

სტუდენტზე) მემორანდუმში შესაძლოა მითითებული იყოს სწავლის ადგილი და საჭირო ინფრასტრუქტურა, თუმცა არ იყო გათვალისწინებული ყველაზე მნიშვნელოვანი ინფორმაცია პროფესიული კნილიკური სწავლების პერსონალის შესახებ. მიუხედავად იმისა, რომ ეს გონივრული დასაწყისია, საჭიროა მეტი მუშაობა, რათა უზრუნველყოფილი გახდეს კლინიკაში გაგზავნის შეთანხმება.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უსდ-ს სტრუქტურა;
- უნივერსიტეტის ქარტია;
- შპს ერსუ-ს სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2018-2024 წლებისათვის;
- მენეჯერულ პოზიციებზე შერჩევის რეგულაციები;
- ეფექტური მენეჯმენტის მონიტორინგისა და შეფასების სისტემა;
- ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგია;
- თვითშეფასების ანგარიში;

რეკომენდაციები:

- გადახედოს ორგანიზაციული სტრუქტურას ტოპ მენეჯმენტის, ფაკულტეტებისა და ადმინისტრაციული ერთეულების ოპტიმიზაციის გათვალისწინებით;
- გაზარდოს გამჭვირვალობა ორგანიზაციის სტრუქტურებში ცალკეული პირებისა და ცალკეული პირების შერჩევის პროცესთან დაკავშირებით, მათ შორის, სასურველია, შექმნას წარმომადგენლობითი ორგანო, რომელსაც აირჩევს ესუ-ს აკადემიური საზოგადოება;
- შეიმუშავოს უმაღლესი მართვის სტრუქტურების ეფექტურობის შეფასების გზები;
- გაზარდოს ინსტიტუტის სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციებისა და პასუხისმგებლობების სიზუსტე, ისე რომ თავიანთი ფუნქციები ეფექტურად და კოორდინირებულად შეასრულონ;
- ყველა ინსტიტუციურ დონეზე სტუდენტის წარმომადგენლობა გააუმჯობესოს და მისცეს მას ფორმალური სახე, ისე, როგორც ზევით არის დეტალურად აღწერილი.
- ხელი შეუწყონ სტუდენტებთან პარტნიორობასა და მათ ყველა პროცესში ჩართულობის კულტურის განვითარებას;
- დანერგონ ელექტრონული დოკუმენტაციის დამუშავების სისტემა;
- განავითაროს გეგმა, რათა უზრუნველყოს ინსტიტუტის მიერ ჩატარებული ყველა საქმიანი პროცესის უწყვეტობა;
- ინსტიტუტის საქმიანობაში მეტად გამოიყენოს ინტერნაციონალიზაციის შედეგები, მათ შორის უფრო სტრუქტურული, კოორდინირებული და მიზნობრივი ურთიერთგაგების მემორანდუმის მეშვეობით;
- მიმდინარე ინსტიტუციური პროცესების საწინააღმდეგოდ, ნიშნულად გამოყოს მსგავსი საგანმანათლებლო ინსტიტუციები, როგორც ადგილობრივ, ისე საერთაშორისო დონეზე.
- რევიზია ჩაუტარონ ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგიას, ისე, რომ მიიღოს ჭკვიანური (smart) ამოცანები.

• აამაღლონ, როგორც აკადემიური, ისე ადმინისტრაციული პერსონალის ინგლისური ენის ცოდნის დონე. • ყოფნის შესაძლებლობები, სტაციონარულ პალატებში, ქირურგიული ოპერაციებზე, სემინარებსა / ქეისის შესწავლაზე დაფუძნებული სწავლება, უნარ-ჩვევების ჩამოყალიბება და პრაქტიკულ პროცესში შეფასება;
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
2.2 ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები
○ უსდ-ში ეფექტურად ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები. უსდ-ის ხელმძღვანელობა მუდმივად ზრუნავს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს უსდ-ში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას. ○ უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: ორგანიზაციის მასშტაბით, ხარისხის უზრუნველყოფაზე ძირითადი პასუხისმგებლობა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს ეკისრება. სამსახური აქტიურია, მაგრამ ის პასუხისმგებლობებითაა გადატვირთული, ზოგი მათგანი, კი საკმაოდ შეუსაბამოა; ბიბლიოთეკის პერსონალს შეუძლია თავად უზრუნველყოს მათი რესურსების შესაბამისობა სილაბუსის მოთხოვნებთან, აკადემიურ დანაყოფებს შეუძლიათ თავად მართონ სილაბუსის შინაარსი; სტუდენტთა ადმინისტრირების სამსახურებს შეუძლიათ ახალი სტუდენტების დაკვალიანება, საორიენტაციო პროგრამების შეთავაზება და გამოცდების ორგანიზება. (იხილეთ 2016-2017 სასწავლო წლის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის საქმიანობის ანგარიში). ყველა მათგანი აღნიშნული სამსახურის ფუნქციებს შეესაბამება. ამ ვალდებულებებმა გამოიწვია ის, რომ შეზღუდული ადამიანური და ინფორმაციული რესურსებიდან გამომდინარე, სამსახური ვერ ართმევს თავს მასზე დაკისრებულ ყველა მოვალეობას. ადგილზე ვიზიტის დროს ნათელი გახდა, რომ დღევანდელი მოცემულობით, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ქმნის ხარისხს, თუმცა ვერ უზრუნველყოფს მას; სამსახურის ინტენსიური ჩართულობა უნივერსიტეტის მასშტაბით იწვევს იმას, რომ გარკვეული პირები თავს არიდებენ საკუთარი მოვალეობის შესრულებას და ყველაფერს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს ანდობენ. სხვებისთვის რეკომენდაციების შემუშავებასა და სხვა სტრუქტურული ერთეულების დახმარებას, ჯობს თავად შექმნან ხარისხი და მხოლოდ ამის შემდეგ შეიძლება იმის მტკიცება, რომ ამან გამოიწვია ის ფაქტი, რომ სამსახური ვერ ასრულებს თავის ზოგიერთ მოვალეობას, რადგან ინსტიტუციური საქმიანობის ბევრ სფეროს აკლია სისტემური

მხარდაჭერა და კოორდინაცია (ასახულია აღნიშნული დოკუმენტის ფარგლებში). ინსტიტუტს უნდა გაითვალისწინოს, თუ რა არის შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა და ამის მიხედვით განსაზღვროს მისი ფუნქციები, უფრო შესაბამის სამსახურებს მიმართოს სხვა ამოცანების გადასაჭრელად, რომლებიც ამჟამად ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმის ფუნქციებში შედის. იმისათვის, რომ უფრო მეტმა ადამიანმა შეუწყოს ხელი ხარისხის განვითარებას, ოფისის დღევანდელი მოვალეობები უნდა გადაიხედოს, რათა დადასტურდეს, თუ რამდენად მიეკუთვნებიან შესაბამის სტრუქტურულ ქვედანაყოფს, როგორც აკადემიურ, ისე ადმინისტრაციის სფეროში; სავარაუდოა, რომ ეს ქმედება ასევე შეუწყობს ხელს დაწესებულების მასშტაბით ხარისხის კულტურის ჩამოყალიბებას, რადგან ექსპერტები დაკვირვებით, ინტერვიუების დროს გამოიკვეთა, რომ შიდა დაინტერესებული მხარის არც ისე დიდი ნაწილი ფლობს ცოდნას აღნიშნული საკითხის შესახებ. იმისათვის, რომ ერსუ-მ ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა სამსახური უფრო სტრუქტურული გახადოს, ფრთხილად და ყურადღებით უნდა მიჰყვეს ცენტრის ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებს, ისევე როგორც ევროპული უმაღლესი განათლების ევროპული სივრცის სტანდარტებისა და სახელმძღვანელო პრინციპების პირველ ნაწილს (EHEA, 2015).

ამჟამად, დაწესებულებას არ აქვს ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა, რომელიც ასახავდა ყველა სამუშაო განყოფილებას, პასუხისმგებლობებს, აგრეთვე ხარისხის უზრუნველყოფისათვის გამოყენებულ ყველა პროცესს აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების მექანიზმებისა და ინსტრუმენტების ჩათვლით, ინსტიტუტის მიერ ჩატარებულ გამოკითხვებს, და, რაც მთავარია, განვსაზღვდა რა არის ინფორმაციული ნაკადი და როგორ არის შესაძლებელი, რომ შეგროვებული მონაცემები წარმოადგენდეს გაუმჯობესების საფუძველს. ეს ყველაფერი სხვადასხვა დოკუმენტებშია მიმოფანტული, რომლებშიც სამსახურის პასუხისმგებლობა ზოგჯერ ერთმანეთისგან განსხვავდებულად არის ასახული, რაც დაწესებულებაში არსებული მთელი ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მუშაობის ერთიანობას უშლის ხელს, აგრეთვე ართულებს კონკრეტული პროცესების, მექანიზმებისა და ინსტრუმენტების ჩამოყალიბების პროცესს.

შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა არ მოიცავს დაწესებულების ყველა საქმიანობას და მონაცემთა შეგროვების პრაქტიკა შეკვეცილია; აქიდან გამომდინარე, ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა სისტემის შესაძლებლობა დეფიციტურია იმ კუთხით, რომ მას არ შეუძლია გამოავლინოს დარღვევები და მიაწოდოს ტოპ მენეჯმენტს ინფორმაცია პრობლემათა სავარაუდო წყაროების შესახებ და დაეხმაროს გადაჭრის გზების ძიებაში. ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმი მხოლოდ ცალკეულ შემთხვევებში ახორციელებს დაწესებულების საქმიანობისა და მისი რესურსების შეფასებასა და განვითარებას, მაგრამ ეს არ არის განზოგადებული ან სისტემური. დაწესებულება ატარებს გამოკითხვათა სერიას, რათა უზრუნველყოს თავისი პროცესების ხარისხი; თუმცა, ზოგადად, სამუშაოს აკლია რეგულარულობა, პროფესიონალიზმი და სისტემური მიდგომა:

დასაქმებულთა კმაყოფილების კვლევა მხოლოდ ერთხელ ჩაატარდა გარე კომპანიამ და ისიც დაკვეთილი იყო;

- პერსონალის საქმიანობის შეფასების პროცესი გაურკვეველია, როგორც დოკუმენტაციის, ისე პრაქტიკული თვალსაზრისით, აქიდან გამომდინარე, პერსონალისთვის რთულია იმის გაგება, თუ რას ელიან მათგან; პერსონალმა არ იცის არსებობს თუ არა მენეჯერის საქმიანობის შეფასების რაიმე ფორმა, არ მოქმედებს არც თვითშეფასებისა და არც გარე რეფერირების მექანიზმები და გაურკვეველია, ამ მოცემულობით, როგორ ახდენს არსებული მექანიზმები გავლენას კონტრაქტებსა და ანაზღაურებაზე;
- არ ქვეყნდება სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები, რამაც გავლენა მოახდინა პასუხების რაოდენობაზე და არსებული მონაცემები ვალიდური არაა, ამ პროცესმა შეიძლება ინსტრუმენტის მიმართ ნდობის დაბალი ხარისხი გამოიწვიოს;
- ზოგიერთი გამოკითხვა ბეჭდური საშუალებებით ტარდება, სხვები კი, ონლაინ ფორმით, რაც დამატებით ტვირთავს მონაცემთა რაოდენობას.

- არ არსებობს უნივერსიტეტის სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის კმაყოფილების სრულყოფილი შეფასება უნივერსიტეტის ადმინისტრირების მუშაობის თვალსაზრისით, რომელიც შესაძლოა, რეალურად ემსახურებოდეს მომსახურების გაუმჯობესებას, იქიდან გამომდინარე, რომ კვლევის სტრუქტურა ძალიან ზოგადია;

- რამდენიმე პრობლემური სფერო ყურადღების მიღმა დარჩენილი: დასრულების დაბალი მაჩვენებელი, რაც გამოწვეულია სტატუსშეჩერებული სტუდენტების დიდი რაოდენობით. როცა დავსვით შეკითხვები სწავლის მიტოვების მაღალი მაჩვენებლის მიზეზების შესახებ.

დაწესებულებამ ჩამოთვალა რამდენიმე მთავარი მიზეზი: ფინანსური საფუძვლები, სტუდენტების აკადემიური მოსწრება და სხვა. თუმცა, ეს მხოლოდ ვარაუდებია, რადგან ამ კუთხით მონაცემები არ არის შეგროვებული. ზედმეტია უნივერსიტეტის მხრიდან გადაჭრის.

გზებზე საუბარი, იმის ფონზე, რომ მათ მონაცემებიც არ შეუგროვებიათ სტატუსის შეჩერების საკითხთან დაკავშირებით.

ჯგუფმა აღმოაჩინა მტკიცებულება, რომ შეფასების შედეგები შემდგომი განვითარებისათვის გამოიყენება და დაწესებულების ხელმძღვანელობა იღებს გადაწყვეტილებებს ხარისხის უზრუნველყოფის შედეგების საფუძველზე. თუმცა, ამ თვალსაზრისის მაგალითები მხოლოდ სტუდენტურ კვლევებს ეხება და, რაც მთავარია, ასეთი შედეგი მხოლოდ კონკრეტულ პედაგოგთან დაკავშირებით ან შესავალ კურსში მცირე ცვლილებებზე ახდენს გავლენას, ზოგადად, ჯგუფმა ვერ აღმოაჩინა კავშირი უნივერსიტეტის სტრატეგიული მენეჯმენტისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემას შორის; აღსანიშნავია, რომ შეკითხვები, რომლებიც ტოპ მენეჯმენტის სხვადასხვას ინსტანციას დავუსვით, ხშირად, მათთვის გაუგებარი იყო.

ზოგიერთი გამოკითხვა პერიოდულად გადაიხედება მათი საიმედოობის უზრუნველსაყოფად; ადგილზე ვიზიტისას ჯგუფმა შეიტყო, რომ ამ სახის რევიზია წელიწადში ორჯერ ტარდება. ინსტიტუტმა უნდა განიხილოს სისტემური მიდგომა ამ სფეროში, ასევე პერიოდულად გადახედოს ყველა კვლევას, მაგრამ ციკლის ხანგრძლივობა გონებრივად უნდა განსაზღვროს; ძალიან ხშირი რევიზია მონაცემთა შედარებისას დიდ განსხვავებას იძლევა.

ინსტიტუტს არ გააჩნია თვითშეფასების ცნება, რათა ასახოს ხარისხი თავის საქმიანობაზე; აქედან გამომდინარე, ასეთი პროცესები მხოლოდ გარე აკრედიტაციის / ავტორიზაციის შემთხვევაში მიმდინარეობს.

სტუდენტები არ არიან ჩართული ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა პროცესებში, რადგან ისინი მხოლოდ უკუკავშირის წყაროს წარმოადგენენ; დაწესებულებამ უნდა განიხილოს მათი უფრო აქტიურად ჩაერთვა ამ პროცესებში, მონაცემთა შეგროვების ინსტრუმენტებში მაინც.

ერუს-ს არ შეეძლო დეტალურად განეხილა არსებული ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემების როლი ერუს-ს სასწავლო გარემოსა და მის ფარგლებში სტუდენტის მხარდაჭერის კუთხით, და ასევე პარტნიორ კლინიკებში სტუდენტთა განთავსების საკითხთან დაკავშირებით მედიცინის სამომავლო პროგრამის ფარგლებში. ეს არის სუსტი მხარე და ამ საკითხის მოგვარება საკუთარ თავზე აკადემურად კვალიფიციურმა პირებმა უნდა აიღონ, როგორც მედიცინის დარგიდან, ისე სხვა სფეროებიდან, ეს არ შეიძლება იყოს მხოლოდ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის პასუხისმგებლობა. ეს მოითხოვს რეგულარულ ვიზიტებს, რათა უზრუნველყონ სწავლის ხარისხი იმ დაწესებულებებში, სადაც სტუდენტები არიან განაწილებული. უზრუნველყოფილი უნდა იყოს სასწავლო გეგმის ინფორმაციის გაზიარების მექანიზმები, მოსწავლეთა მხარდაჭერისა და განაწილების ადგილას შეძენილი უნარ-ჩვევების შეფასების დეტალები, ასევე უზრუნველყოფილი უნდა იყოს სტუდენტების მოსწრებასა და პროფესიული უნარჩვევების შესახებ ერუს-სა და სტუდენტების მიმღებ ორგანიზაციებს შორის კომუნიკაცია. ინსტიტუტის მასშტაბით ხარისხის კულტურის განვითარების დონე ხელს არ უწყობს საქმიანობის განვითარებას. ხარისხის კულტურის იდეა კარგად არ არის განსაზღვრული, გავრცელებული ან ხელშეწყობილი დაწესებულების მასშტაბით. ორგანიზაციამ უნდა გაზარდოს თავისი ძალისხმევა ხარისხის კულტურის განვითარებისთვის, როგორც ხარისხის ფასეულობების საერთო გაგებით, რაზეც ორგანიზაციის თითოეული წარმომადგენელია პასუხისმგებელი, ხარისხთან დაკავშირებული იდეების, რწმენებისა და

ღირებულებების ერთიანობის მიღწევა მაშინ არის შესაძლებელი, როცა აკადემიური პერსონალის ფარგლებში ყველა გულწრფელად მოტივირებული და ჩართულია აღნიშნულ პროცესში. ერსუ- ს აქვს უნივერსიტეტის მასშტაბით სტუდენტური ორგანოს დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც მხედველობაში იღებს ყველა პროგრამისთვის გამოყოფილ თანხებს. თუმცა, გაურკვეველია, თუ თმა- ში აღწერილი მექანიზმი როგორ შეიძლება იქნას გამოყენებულ მომავალში დაგეგმილი სამედიცინო პროგრამისთვის, სადაც რესურსი და მასწავლებელი-სტუდენტისგზებზე საუბარი, იმის ფონზე, რომ მათ მონაცემებიც არ შეუგროვებიათ სტატუსის შეჩერების საკითხთან დაკავშირებით.

ჯგუფმა აღმოაჩინა მტკიცებულება, რომ შეფასების შედეგები შემდგომი განვითარებისათვის გამოიყენება და დაწესებულების ხელმძღვანელობა იღებს გადაწყვეტილებებს ხარისხის უზრუნველყოფის შედეგების საფუძველზე. თუმცა, ამ თვალსაზრისის მაგალითები მხოლოდ სტუდენტურ კვლევებს ეხება და, რაც მთავარია, ასეთი შედეგი მხოლოდ კონკრეტულ პედაგოგთან დაკავშირებით ან შესავალ კურსში მცირე ცვლილებებზე ახდენს გავლენას, ზოგადად, ჯგუფმა ვერ აღმოაჩინა კავშირი უნივერსიტეტის სტრატეგიული მენეჯმენტისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემას შორის; აღსანიშნავია, რომ შეკითხვები, რომლებიც ტოპ მენეჯმენტის სხვადასხვას ინსტანციას დავუსვით, ხშირად, მათთვის გაუგებარი იყო.

ზოგიერთი გამოკითხვა პერიოდულად გადაიხედება მათი საიმედოობის უზრუნველსაყოფად; ადგილზე ვიზიტისას ჯგუფმა შეიტყო, რომ ამ სახის რევიზია წელიწადში ორჯერ ტარდება. ინსტიტუტმა უნდა განიხილოს სისტემური მიდგომა ამ სფეროში, ასევე პერიოდულად გადახედოს ყველა კვლევას, მაგრამ ციკლის ხანგრძლივობა გონებრივად უნდა განსაზღვროს; ძალიან ხშირი რევიზია მონაცემთა შედარებისას დიდ განსხვავებას იძლევა.

ინსტიტუტს არ გააჩნია თვითშეფასების ცნება, რათა ასახოს ხარისხი თავის საქმიანობაზე; აქედან გამომდინარე, ასეთი პროცესები მხოლოდ გარე აკრედიტაციის / ავტორიზაციის შემთხვევაში მიმდინარეობს.

სტუდენტები არ არიან ჩართული ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა პროცესებში, რადგან ისინი მხოლოდ უკუკავშირის წყაროს წარმოადგენენ; დაწესებულებამ უნდა განიხილოს მათი უფრო აქტიურად ჩაერთვა ამ პროცესებში, მონაცემთა შეგროვების ინსტრუმენტებში მაინც.

ერსუ- ს არ შეეძლო დეტალურად განეხილა არსებული ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემების როლი ერსუ- ს სასწავლო გარემოსა და მის ფარგლებში სტუდენტის მხარდაჭერის კუთხით, და ასევე პარტნიორ კლინიკებში სტუდენტთა განთავსების საკითხთან დაკავშირებით მედიცინის სამომავლო პროგრამის ფარგლებში. ეს არის სუსტი მხარე და ამ საკითხის მოგვარება საკუთარ თავზე აკადემურად კვალიფიციურმა პირებმა უნდა აიღონ, როგორც მედიცინის დარგიდან, ისე სხვა სფეროებიდან, ეს არ შეიძლება იყოს მხოლოდ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის პასუხისმგებლობა. ეს მოითხოვს რეგულარულ ვიზიტებს, რათა უზრუნველყონ სწავლის ხარისხი იმ დაწესებულებებში, სადაც სტუდენტები არიან განაწილებული. უზრუნველყოფილი უნდა იყოს სასწავლო გეგმის ინფორმაციის გაზიარების მექანიზმები, მოსწავლეთა მხარდაჭერისა და განაწილების ადგილას შეძენილი უნარ-ჩვევების შეფასების დეტალები, ასევე უზრუნველყოფილი უნდა იყოს სტუდენტების მოსწრებასა და პროფესიული უნარჩვევების შესახებ ერსუ-სა და სტუდენტების მიმღებ ორგანიზაციებს შორის კომუნიკაცია. ინსტიტუტის მასშტაბით ხარისხის კულტურის განვითარების დონე ხელს არ უწყობს საქმიანობის განვითარებას. ხარისხის კულტურის იდეა კარგად არ არის განსაზღვრული, გავრცელებული ან ხელშეწყობილი დაწესებულების მასშტაბით. ორგანიზაციამ უნდა გაზარდოს თავისი ძალისხმევა ხარისხის კულტურის განვითარებისთვის, როგორც ხარისხის ფასეულობების საერთო გაგებით, რაზეც ორგანიზაციის თითოეული წარმომადგენელია პასუხისმგებელი, ხარისხთან დაკავშირებული იდეების, რწმენებისა და ღირებულებების ერთიანობის მიღწევა მაშინ არის შესაძლებელი, როცა აკადემიური პერსონალის ფარგლებში ყველა გულწრფელად მოტივირებული და ჩართულია აღნიშნულ პროცესში. ერსუ- ს აქვს უნივერსიტეტის მასშტაბით სტუდენტური ორგანოს დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც მხედველობაში იღებს ყველა პროგრამისთვის გამოყოფილ თანხებს. თუმცა, გაურკვეველია, თუ თმა- ში აღწერილი მექანიზმი როგორ შეიძლება იქნას გამოყენებულ მომავალში დაგეგმილი სამედიცინო პროგრამისთვის, სადაც რესურსი და

მასწავლებელი-სტუდენტის თანაფარდობა ბევრად უფრო მაღალი უნდა იყოს, ვიდრე ერსუ-ს სხვა პროგრამებზე, რამეთუ იქ საჭიროა პროფესიონალი მასწავლებლები, როგორც ერსუ-ს ფარგლებში, ისე პარტნიორ კლინიკებში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

თვითშეფასების ანგარიში;

- ხარისხის უზრუნველყოფის განყოფილების დებულება;
- ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტის 2017 წლის ყოველწლიური ანგარიში;
- ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის 2017 წლის სამოქმედო გეგმა ;
- ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის 2016-2017 აკადემიური წლის ანგარიში;
- შპს ევრორეგიონული სასაწავლო უნივერსიტეტის თანამშრომლების აყვანის წესი და პირობები;
- ევროკომისიის რეგიონალური სწავლების უნივერსიტეტის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების წესი;
- ხარისხის გაუმჯობესების დამატებითი მექანიზმები;
- გამოკითხვის შედეგები;
- ექსპერტების ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული შეხვედრა.

რეკომენდაციები:

- ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ამოცანებისა და მოვალეობების გადასინჯვა, რათა ზოგიერთი მისი პასუხისმგებლობა უფრო შესაბამის ერთეულებს გადაეცეს;
- შეიმუშავოს და მიიღოს სრულყოფილი პოლიტიკა ხარისხის უზრუნველყოფის მიმართულებით, გაასაჯაროს და გახადოს თავისი სტრატეგიულ მართვის ნაწილი;
- უზრუნველყოს, რომ დავალებები, პასუხისმგებლობები და ხარისხის უზრუნველყოფისთვის საჭირო სხვა ყველა ოპერაციის პროცედურა იყოს ფორმალური და უწყვეტი ინტიტუციის მასშტაბით.
- შეიმუშავოს ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის სისტემა ისე, რომ იყოს ფორმალური, მკაფიო, თანმიმდევრული, რეგულარული და წარმართოს უწყვეტ რეჟიმში.
- უზრუნველყოს, რომ ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის სისტემა მოიცავდეს ინსტიტუტის საქმიანობის ყველა სფეროს;
- გაზარდოს ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის სისტემის მონაცემთა შეგროვების შესაძლებლობა;

სტრატეგიული მართვის ხელშეწყობის მიზნით, გააუმჯობესოს ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის სისტემის შესაძლებლობები უმაღლეს მენეჯმენტში დარღვევების გამოვლენის მიზნით. • უზრუნველყოს ყველა გამოკითხვის რეგულარული ფორმით ჩატარება, შექმნას პლატფორმა, რომელიც მუდმივად ჩაატარებს მათ, უზრუნველყოს შედეგების გამჭვირვალობა და ის, რომ შედეგები წარმოადგენდნენ გაუმჯობესების საფუძველს; • გადახედოს ინსტიტუციონალური ადმინისტრირების შეფასებისათვის არსებულ მექანიზმებს, რათა შედეგები გახდეს გაუმჯობესების საფუძველი; • პერსონალის მუშაობის შეფასების სისტემის ნათლად განმარტება, ცენტრალიზება და გავრცელება; • ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესებში გაზარდოს სტუდენტთა მონაწილეობა. • ხარისხის უზრუნველყოფის ინსტრუმენტების გადახედვა და მონაცემთა შედარებითობის დაცვა გახადოს სტანდარტი. • გაზარდოს ძალისხმევა ინსტიტუციური ხარისხის კულტურის განვითარებისთვის. • უზრუნველყოს, რომ სტუდენტური ორგანოს დაგეგმვის მეთოდოლოგია შეესაბამება ყველა პროგრამის თავისებურებებს; • გააფართოოს ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის ნაწილი ისე, რომ ის შეიცავდეს კლინიკური მოთავსების სწავლებას და შეაგროვოს უკუკავშირი არა მხოლოდ სტუდენტებისაგან, არამედ კლინიკური მოთავსების ტუტორებისა და პროფესიული მუშაკებისაგან;
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა ○ უსდ-ში შემუშავებულია რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვას. აღნიშნული რეგულაციები საჯაროდ ხელმისაწვდომია. ○ უსდ-ს დანერგილი აქვს პლაგიატის აღმოჩენისა და თავიდან აცილების მექანიზმები. ○ უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: ინსტიტუტს აქვს ეთიკის კოდექსი და დააფუძნა ეთიკის კოდექსის დებულებების დაცვაზე პასუხისმგებელი ეთიკის კომიტეტი. ეთიკის კომიტეტს არაა მუდმივმოქმედი, მაგრამ საკითხიდან გამომდინარე იქმნება რექტორის გადაწყვეტილების საფუძველზე, რამეთუ ასეთი დისციპლინური საქმე მოითხოვს ანალიზსა და

ჩარევას. ეთიკური მოლოდინები, ზოგადად, გავრცელებულია დაწესებულების მასშტაბით და ეს დადასტურდა ექსპერტების მიერ ჩატარებული შეხვედრების დროს, სტუდენტებმა და თანამშრომლებმა იციან, თუ როგორ ქცევას ელოდებიან მათგან. თუმცა, ეთიკის კოდექსი არ შეიცავს არანაირ სანქციას დისციპლინური დარღვევების შემთხვევაში; განსაკუთრებით, როდესაც სანქცია ეხება თითოეულ დარღვევას. დოკუმენტი მიუთითებს, რომ ასეთი დებულებები განისაზღვრება ეთიკის კომიტეტის მიერ, მაგრამ არ არსებობს არანაირი მტკიცებულება იმისა, რომ ასეთი სტრუქტურა ოდესმე იყო დამკვიდრებული და ორგანიზებული დისციპლინური დარღვევების შემთხვევაში სანქციების რეგულირების მიზნით.

მიუხედავად იმისა, რომ ეთიკის კოდექსი გამოქვეყნებულია დაწესებულების ვებ-გვერდზე, იგი ხდება განსაკუთრებული ძიების ობიექტი, იმიტომ რომ დოკუმენტი არ არის ატვირთული თვალსაჩინო ადგილას, სადაც ადვილად მოიძებნოდა აკადემიური საზოგადოება.

ეთიკის კოდექსი არ ითვალისწინებს ინტერესთა კონფლიქტთან დაკავშირებით რაიმე დებულებას, მიუხედავად იმისა, რომ არიან კადრები, რომლებიც თანამდებობებს სხვადასხვა უმაღლეს სასწავლებლებში იკავებენ. ინსტიტუტი არ განსაზღვრავს თუ რა სიტუაციები განიხილება ინტერესთა კონფლიქტად, შესაბამისად აკადემიური სფეროს წარმომადგენლები განსაზღვრავენ იმას, იმყოფებიან თუ არა მსგავს სიტუაციებში და იმასაც, თუ რა ზომები უნდა იქნას მიღებული მათ მიმართ.

უნივერსიტეტი გეგმავს და სტრატეგიულ გეგმაში აქვს შეტანილი პლაგიატის საწინააღმდეგო პროგრამების შექმნა. სანამ ეს დაიწყებს ფუნქციონირებას, იქამდე პლაგიატის წინააღმდეგ ბრძოლის ინსტრუმენტები არ არსებობს, რადგან დაწესებულება ეყრდნობა მასწავლებლებს და თვლის, რომ მათ შეუძლიათ პლაგიატის იდენტიფიცირება სტუდენტთა ნაშრომებში, პროექტებსა და თეზისებში; ექსპერტების ჯგუფი გამოთქვამს ეჭვს, რამდენად აქვთ მასწავლებლებს იმის უნარი, რომ ამოიცნონ ინტელექტუალური საკუთრების ქურდობის შემთხვევები, თუ გავითვალისწინებთ მსოფლიოში არსებულ უამრავ წყაროსა და ონლაინ ინფორმაციაზე ხელისაწვდომობას. უფრო მეტიც, არ არსებობს არანაირი დებულება, რომ აკადემიური პერსონალი ვალდებულია ან რეკომენდირებულია, რომ სტუდენტის მიერ წარდგენილი სამუშაო პლაგიატის იდენტიფიცირების პროგრამაში შეამოწმონ, რომელიც თავისუფლად არის ხელმისაწვდომი. კვლევაში ჩართული სტუდენტები არ ითვალისწინებენ სამაგისტრო ნაშრომის წერის დროსაც კი, პასუხისმგებელი ორგანოები, რომლებიც დაიცავდა და დააკვირდებოდა აღნიშნულ პროცესებს. მაგალითად, კვლევითი ეთიკის კომიტეტი არ არის ვალდებული დაამტკიცოს კვლევის მეთოდოლოგია, ეს ბაღებს ეჭვს, თუ როგორ ემზადება დაწესებულება სამედიცინო სასწავლო პროგრამის დასაწერად.

ერსუ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს, რამეთუ ჯგუფის მიერ ჩატარებულ შეხვედრებზე არ გამოვლინდა უნივერსიტეტის მხრიდან საზოგადოების აკადემიურ თავისუფლებაში ჩარევის რაიმე ფაქტი.

ერსუ სექტემბრიდან აპირებს ახალ სამედიცინო პროგრამაზე სტუდენტების მიღებას; თუმცა დაწესებულებაში ამჟამად არ არსებობს ბიოეთიკის კომიტეტი სამედიცინო სფეროსთან დაკავშირებული კითხვებისა და საკითხების შეფასებისათვის.

ადგილზე ვიზიტისას არ აღინიშნა საბჭოს ან სტუდენტების სამედიცინო ჯანმრთელობის სკრინინგისა და იმუნიზაციის საჭიროება, რაც მნიშვნელოვანია სტუდენტებისა და იმ ადამიანების ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებისათვის, ვისთანაც სწავლის პროცესის დროს ექნებათ კონტაქტი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ეთიკის კოდექსი;
- თვითშეფასების ანგარიში;
- უნივერსიტეტის ვებ გვერდი <http://ersu.edu.ge/>

ექსპერტების ჯგუფის ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული შეხვედრა.
რეკომენდაციები: ინსტიტუტის მასშტაბით ეთიკური პრინციპების ხელშეწყობისა და დაცვის მიზნით ჩამოაყალიბოს მუდმივმოქმედი ეთიკის კომიტეტი. - აკადემიური საზოგადოებისთვის ადვილად ხელმისაწვდომ ადგილას გამოქვეყნების გზით, უკეთ გაავრცელოს ეთიკის კოდექსი. - გადახედოს ეთიკის კოდექსს, რათა ის შეიცავდეს განმარტებას იმ ეთიკური დარღვევების მოლოდინის მხრივ აკადემიური პერსონალს ყველა წევრისთვის. - განსაზღვროს და ჩამოაყალიბებოს "ინტერესთა კონფლიქტის" ცნება. - განავითაროს ეფექტური მექანიზმი პლაგიატისა და ინტელექტუალური საკუთრების ქურდობის მიმართულებით პროგრამული და ტექნოლოგიური რესურსების დანერგვით, ნაცვლად ადამიანურ ფაქტორზე ნდობისა. - ინსტიტუტში, თავისი ეთიკის, ერთიანობის პროცედურებისა და საქმიანობის ფარგლებში უნდა გაავრცელოს, რომ სამეცნიერო ნაშრომების (მათ შორის სტუდენტური თეზისების)
რჩევები: განაგრძეთ საუნივერსიტეტო საზოგადოების აკადემიური თავისუფლების მონიტორინგი და დაცვა;
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება: ☐ 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:

ევროპეულ სასწავლო უნივერსიტეტს აქვს ორი ფაკულტეტი, რომელიც პასუხისმგებელია საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარებაზე, დაგეგმვასა და მიწოდებაზე. ევროპეულ სასწავლო უნივერსიტეტი, მიუხედავად მისი მცირე ზომისა, ამყარებს, რომ არის მეტად მოქნილი და შეუძლია

სწრაფი ცვლილებების განხორციელება, ინდივიდუალურად სტუდენტების მოთხოვნებზე პასუხი, რაც გულისხმობს სპეციალური ცხრილის შეთავაზებას სპორტით დაკავებული სტუდენტებისათვის. არსებობს ნათელი საბუთი იმისა, რომ სასწავლო პროგრამები მოდიფიცირდა, აკადემიური შემადგენლობა კი ნდობითაა აღჭურვილი ასწავლოს შესწორებული კურიკულუმით და წარმოადგენდეს პროგრამის შინაარსისა და სტუდენტთა შეფასების სისტემის ინტეგრალურ ნაწილს. ერსუ-ს აქვს ცენტრალური სასწავლო მარეგულირებელი დოკუმენტი, რომელიც განსაზღვრავს აკადემიურ მმართველობასა და პროცესებს. უნივერსიტეტი პერიოდულად ატარებს შრომითი ბაზრის ანალიზს და მისი შედეგები პროგრამების განვითარების პროცესში გამოიყენება. მაგალითად, ანალიზი აჩვენებს, რომ დასაქმებულ ახალკურსდამთავრებულებს ესაჩიროებათ რამდენიმე თვიანი ადაპტაციის პერიოდი, რათა შეეჩვივნონ დასაქმების სპეციფიკას, ამდენად მათთვის მნიშვნელოვანია ისეთი კურსების გავლა, რომელიც მათ პრაქტიკულ ცოდნას მისცემს, არჩევით საგნად კანონმდებლობის კურსის ჩათვლით. აგრეთვე, ანალიზი აჩვენებს რომ დამსაქმებელთა ნაწილი ფიქრობს, რომ კურსდამთავრებულებმა უნდა შეძლონ ლეგალურ დოკუმენტებზე დამოუკიდებლად მუშაობა, რომელიც გამოიხატება სათანადო ლეგალური აქტების მომზადებაში.

ახალი პროგრამის შექმნა ასევე რეგულირდება ამ დოკუმენტებით. თითოეული პროგრამის ხელმძღვანელი ადგენს ახალ კურიკულუმს და გადასცემს მას განსახილველად ფაკულტეტის საბჭოს, შემდეგ კი კურიკულუმში გადაეცემა რექტორს დასამტკიცებლად. მიუხედავად იმისა, რომ არსებობს ორგანიზებული სტრუქტურა დოკუმენტაციისათვის, როგორებიცაა აკადემიურ საბჭოსა და რექტორთან წარსადგენი რეკომენდაციები (ახალი პროგრამებისა და გაუქმების შესახებ), გაურკვეველია, სისტემამ როგორ უნდა უზრუნველყოს პროცესის სანდოობა, იმის ფონზე, რომ მას აკვირდებიან აკადემიური სფეროს წარმომადგენლები, რომლებსაც სპეციფიკური სამეცნიერო ცოდნა აქვთ. ერსუ არ ახორციელებს ბაზრის ანალიზს, სამედიცინო პროგრამის შექმნასთან დაკავშირებული პროცესი არ არის ნათელი. აღნიშნული მიზნის მისაღწევად არც ერთი დაინტერესებული მხარის, აკადემიური/მოწვეული პროფესორების ნაწილის ან სტუდენტების აზრი არ გამოუკითხავთ და გაუანალიზებიათ. სტუდენტთათვის არსებობს რეგულარული შესაძლებლობები შეაფასონ მათ მიერ გავლილი კურსები კითხვარების მეშვეობით, რომელიც მოიცავს კურსის შინაარსის, რომელიც დეტალურადაა მოცემული 2.2.სტანდარტის ზემოთ.თუმცა, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის როლი პროგრამებისათვის სასწავლო რესურსების ხასიათისა და შესაბამისობის დადგენაში ცხადი არაა, ამასთანავე, ნათელი არაა ყველა სათანადო დაინტერესებული მხარის საბოლოო შეფასების პროცესი. პროგრამების ინტერნაციონალიზაცია აღიარებულ იქნა ერსუ-ს გამოწვევად, მაგრამ საპირწონედ უნივერსიტეტის მთავარ სტრატეგიას სპეციფიკური დისციპლინებისათვის გათვალისწინებული ინგლისურენოვანი კურსები (მაგ.: საერთაშორისო ურთიერთობები) წარმოადგენდა.

პრიორიტეტების და მათ ხელთ არსებული რესურსების (ინფრასტრუქტურა და პერსონალი) შესაბამისად. მიუხედავად იმისა, რომ შევხვდით დასაქმებულებსა და კურსდამთავრებულებს, როგორც დაინტერესებულ მხარეებს, ნათელი არაა დეტალები იმის თაობაზე თუ ვინაა იმ ინფორმაციის მიმწოდებელი, რაზე დაყრდნობითაც მიიღება გადაწყვეტილებები და როგორ ვრცელდება ინფორმაცია იმგვარად, რომ ის გადაწყვეტილების მიღების პროცესის ნაწილი გახდეს. მსგავსად ამისა, ბუნდოვანი იყო, თუ როგორ კონტროლდება სტუდენტების აკადემიური პერფორმანსი ერთდროულად ინსტიტუციონალურ დაგეგმვასთან და განვითარებასთან მიმართებითაც. ნათელი იყო ის, რომ მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილების მიმღებ ავტორიტეტს ერსუ-ს რექტორის საბჭო წარმოადგენს. ჯგუფის მიერ განხორციელებული შეხვედრების შედეგად გამოვლინდა, რომ სტუდენტებისათვის ხელმისაწვდომი სტაჟირებები სასარგებლოა, მაგრამ შრომით ბაზარზე გადასასვლელად მათ უფრო დაეხმარებოდა პრაქტიკაზე დაფუძნებული სწავლება, როგორც სტაჟირებისას, ასევე უნივერსიტეტში სწავლისას. ზოგადად, უნივერსიტეტს შეუძლია ხელი შეუწყოს სტუდენტთა დასაქმებას დამსაქმებლებთან მოლაპარაკებების გზით. მაგალითად, კომპანიათა ნაწილი სტუდენტებს სთავაზობს სტაჟირებებს ისეთ სფეროებში, როგორებიცაა იურისპრუდენცია, ბიზნესისა ადმინისტრაცია და სხვა. თუმცა, ისინიც უფრო მეტად

პრაქტიკაზე დაფუძნებულ კურიკულუმს ადვოკატირებდნენ. უფრო მეტიც, არსებობდა დამატებითი საკითხები, რომლებიც გადაჭრას საჭიროებდა. მაგალითად, უნივერსიტეტის მისიის სიცხადე ზოგიერთ დამსაქმებელთან მიმართებით, მოლაპარაკებების ხასიათი, შინაარსი და უმაღლესი განათლების პროცესში მათი ჩართულობის დასაბუთება. ჯგუფისთვის მნიშვნელოვანი შემფოთების საგანს წარმოადგენს უცხოელ სტუდენტთა ენობრივი კომპეტენცია (იქნებთან ისინი ქართული თუ ინგლისურენოვანი პროგრამების სტუდენტები). აქ იგულისხმება შემთხვევა, როცა სტუდენტები სწავლობენ ქართულად და ქართული ენა მათთვის მეორეა, და სტუდენტები, რომლებიც სწავლობენ ინგლისურად და ინგლისური ენა მათთვის მეორეა. ამდენად რეკრუტირების თაობაზე პროგრამებისა და პოლიტიკის დაგეგმვისას საჭიროა დეტალური დარწმუნება იმაში, რომ რეკრუტირებული სტუდენტები აღჭურვილნი არიან წარმატებისათვის საჭირო აკადემიური გამჭრიახობითა და უნარებით, სხვა შემთხვევაში ისინი მარცხისთვის არიან განწირულნი. მედიცინის პროგრამასთან მიმართებით, რომელმაც აკრედიტაცია გაიარა 2018 წელს, ის ჯერ არ მოქმედებს. ამ დროისათვის მედიცინის პროგრამაზე არც ერთი სტუდენტი არ ირიცხება უნივერსიტეტის ვებსაიტის თანახმად. ერსუ პროგრამის გახსნას 2018 წლის სექტემბერში აანონსებს/ ჯგუფის ხელთ არსებული დოკუმენტაციების თანახმად, ამ პროგრამის დაგეგმვასა და მომზადებაში მხოლოდ პროგრამის ხელმძღვანელი და დეკანის მოადგილე არიან ჩართულნი. ერსუ-ს არ გააჩნია მედიცინის პროგრამისათვის საჭირო მეთოდოლოგია და ცხადი გეგმები. ინსტიტუციას არ აქვს თავისი ფაკულტეტი მედიცინის დარგში და პროგრამა საზოგადოებრივ ურთიერთობათა ფაკულტეტის ადმინისტრაციული სტრუქტურის ქვეშა დაქვემდებარებული.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

თვითშეფასების ანგარიში;

- კითხვარების შედეგები სასწავლო პროგრამების შესახებ (სტუდენტების, კურსდამთავრებულების ანალიზი, დამსაქმებელთა კითხვარების შედეგები, პროგრამების განვითარება და შედეგების ანგარიშის გამოყენებადობა)
- ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტის 2017 წლის ყოველწლიური ანგარიში;
- მეთოდოლოგია დაგეგმვისთვის, განვითარება და საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარება;
- საგანმანათლებლო პროგრამის/კურიკულუმის შედგენის ინსტრუქცია
- სილაბუსის შემუშავების ინსტრუქცია

რეკომენდაციები:

- გააუმჯობესოს ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმის სიცხადე გარე დაინტერესებულ მხარეებთან, შინაარსთან და გამოყენების ფორმებთან დაკავშირებით;
- გაზარდოს აკადემიური და სტუდენტური ჩართულობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში;
- დააპროექტოს და მიიღოს ახალი პროგრამების შექმნისა და დიზაინის მეთოდოლოგია.
- უზრუნველყოს, რომ სტუდენტები კარგად ფლობენ იმ ენას, რომელზეც სწავლობენ, იქნება ეს ქართული თუ ინგლისური.
- უდიდესი სიცხადეა საჭირო, (ა) თუ ვინ იღებს გადაწყვეტილებას, და (ბ) ერსუ-ს დასაბუთების ხარისხზე, სტრატეგიული დაგეგმვისა და პროგრამების დიზაინის, განვითარების და პროგრამების შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილებების თაობაზე.

რჩევები: გადლიერდეს პრაქტიკაზე დაფუძნებული სწავლების სეგმენტი კურიკულუმში
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
3.2 საგანმანათლებლო პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი
- პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან. - ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების მეშვეობით უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული მოთხოვნების, საჭიროებებისა და აკადემიური მომზადების გათვალისწინებას და მათ შეუფერხებელ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროცესში.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უნივერსიტეტმა დოკუმენტურად წარადგინა მოდულების მიხედვით არსებული სასწავლო პროგრამები და საგნის სილაბუსები. პროგრამები შექმნილია მოქმედი კანონმდებლობისა და ECTS-ის სტანდარტების მიხედვით. სწავლის შედეგები მოცემულია თითოეულ პროგრამასა და საგნის სილაბუსებში. მიუხედავად იმისა, რომ ამ კონცეფციითა აკადემიური ცოდნა ბუნდოვანია, სწავლის შედეგებისა და შეფასების ჩარჩო ექვემდებარება ბლუმის ტაქსონომიას აკადემიური პროგრესის საჩვენებლად. ბუნდოვანია რამდენად შეიძლება აკადემიური პროგრესის დემონსტრირება, თუმცა ის კი ცხადად დამტკიცებულია, რომ სწავლის შედეგები წერილობით უნდა იყოს არტიკულირებული და ნომენკლატურამ, რაც ადასტურებს იმას, რომ სტუდენტებს შეუძლიათ ცოდნის სინთეზი და გამოყენება, ვიდრე უბრალოდ კრედიტების სისტემა აღწეროს. როცა კურიკულუმის მუდმივი განახლებადობა და კვლევების შესახებ ინფორმირებულობა განიხილებოდა, ერსუ-ს ხელმძღვანელობის მხრიდან ნათელი არ იყო თუ როგორ მიიღწეოდა ეს. ასევე, კარგად არ იყო ფორმირებული, თუ როგორ მიიღწეოდა სწავლის შედეგები, როცა შეკითხვა კურიკულუმის კომპონენტების ლოგიკური პროგრესის შესახებ დაისვა. როცა მედიცინის პროგრამა დაიწყება, კრედიტების სისტემა დანერგილი იქნება (რაც გამოიხატება ცოდნის, უნარებისა და პროფესიონალური ატრიბუტების დანერგვასა და სინთეზში) სამედიცინო დაწესებულებებში მოწყობილი სასწავლო პროცესის წყალობით. მედიცინის პროგრამა სულ მალე მიიღებს სტუდენტებს; ამდენად, მნიშვნელოვანი იქნება განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულმა ცენტრმა შეამოწმოს ერსუ, რათა დარწმუნდეს რომ ის თანხვედრაშია მედიცინის ახალ სტანდარტებთან. ჯგუფმა დაადგინა, რომ სწავლის შედეგები ნათლად არ იყო ჩამოყალიბებული და შესაძლოა შეცვლილიყო თუ კი სტუდენტებს არ მოეწონებოდათ რასაც სწავლობდნენ. სწავლის შედეგებში არ იყო აღნიშნული აკადემიური პროგრესის ნათელი ინდიკატორები, იმის ფონზე, რომ სტუდენტები პროგრამაზე სწავლას აგრძელებენ. მეტიც, სტუდენტების ეს შესაძლებლობა შეცვალონ შეფასების სისტემა თუკი ის არ მოსწონთ, იმაზე მიუთითებს რომ არ არსებობს გონივრულ ვადაში მოცემული ლოგიკური კავშირი საშუალო აკადემიური მოსწრების მქონე სტუდენტის მიერ სწავლის შედეგების კომპონენტებსა და მიღწევებს შორის. სტუდენტებს შეუძლიათ აირჩიონ არასავალდებულო საგნები და გაიარონ სტაჟირებები. თუმცა, ექსპერტების მიერ ჩატარებული შეხვედრებისას გამოვლინდა,

რომ კრედიტების სისტემა არაა ნათელი; ამდენად რთულია ერსუ-ს მიერ შემოთავაზებულ კურიკულუმებსა და სხვადასხვა დისციპლინის სწავლის შედეგებზე კომენტარის გაკეთება. რაც შეეხება სასწავლო მასალას, ყველა სილაბუსი შეიცავს მათ - წიგნებსა და ინტერნეტის რესურსებს. თუმცა, უმეტეს შემთხვევაში სასწავლო ლიტერატურა, ძირითადად წიგნები, მოძველებულია და არ ასახავს ბაზრის თანამედროვე ტრენდებს და სტუდენტთა და დამსაქმებელთა მოთხოვნებს. ასევე, სილაბუსებში განსაზღვრული სწავლებისა და სწავლის მეთოდები ძალიან ზოგადია და არ უზრუნველყოფს სწავლის შედეგებთან კავშირს. უფრო მეტიც, ზოგიერთ შემთხვევაში, სილაბუსებში განსაზღვრული სწავლების მეთოდების ეფექტურობა არ შეიძლება შეფასდეს იმავე დოკუმენტში მოცემული შეფასების მეთოდებითა და კრიტერიუმებით. ჯგუფმა იპოვა მცირე დასტური იმისა, რომ აკადემიური პერსონალი პროფესიულად კვლავ ვითარდება, რაც დეტალურად მოცემულია მე-4 სტანდარტი ქვეშ. უნივერსიტეტის ვებსაიტზე არის პროგრამების კატალოგი, მაგრამ რამდენადაც ინფორმაცია ქართულ ენაზე მხოლოდ და არაა ინგლისურად ხელმისაწვდომი, რთულია იმაში დარწმუნება, რომ პროგრამები არაქართულად მოსაუბრეებისთვის ან სხვა გარეშე დაინტერესებული პირებისთვის იყოს სათანადო. ექსპერტების მიერ ჩატარებული შეხვედრებისას ცხადი იყო, რომ სტუდენტთა აკადემიური მზაობა არადამაჯერებელია, რამაც შესაძლოა შეაფერხოს აკადემიური პროგრესი. ნათელი მაგალითი ამისა გახლავთ ის, რომ საერთაშორისო სტუდენტები, რომლებიც ქართულ ენაზე სწავლობენ ამ უნივერსიტეტში ისე, რომ ქართული მათთვის არაა სამუშაო ენა - არაეფექტურია და თანხის მიღება სწავლისათვის მოუმზადებელი სტუდენტებისგან არ არგებს არც ამ სტუდენტებს და არც უნივერსიტეტის რეპუტაციას. რაც შეეხებათ სპეციალური საჭიროებების მქონე სტუდენტებს, შეინიშნებოდა ინფრასტრუქტურის გარკვეული მოდიფიცირება ეტლით მოსარგებლეებისათვის. მაგრამ სპეციალური საჭიროებები ყველა ადგილას რადიკალურად უნდა გაუმჯობესდეს, მაგალითად ლიფტი, სპეციალური ხმოვანი სისტემა სმენადაქვეითებულთათვის, ნათელი არ იყო თუ როგორ შეძლებდნენ ეფექტურად სწავლას ისინი სხვადასხვა კამპუსში. მსგავსად, უნივერსიტეტმა უნდა მოაწყოს ინფრასტრუქტურა იმგვარად რომ მოერგოს ისეთი სპეციფიურ საჭიროებებს, როგორიც არის დისლექსია. ყოველივე აქედან გამომდინარე, ერსუ ამტკიცებდა რომ არ ჰყავდა ასეთი სიმძნელების მქონე სტუდენტები.

რაც შეეხება ახლად დანერგილ მედიცინის პროგრამას, რთულია მისი სწავლების შედეგებზე კომენტარის გაკეთება, რადგან ამ პროგრამაზე ჯერ კიდევ არ ირიცხებიან სტუდენტები. ამდენად, როგორც ადრე ითქვა, განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულმა ცენტრმა უმჯობესია კვლავ შეამოწმოს ერსუ, რათა დაადგინოს მედიცინის პროგრამის შესაბამისობა ახალ მოთხოვნებთან და სტანდარტებთან. თუმცადა, ნათელია რომ უფრო დიდი სიცხადეა საჭირო მემორანდუმებთან და ადგილობრივ სამედიცინო საზოგადოებასთან დადებულ ხელშეკრულებებთან დაკავშირებით, რათა კლინიკების სპეციალიზაციის, შესაძლებლობების და სწავლების უნარების გათვალისწინებით გაუმჯობესდეს სტუდენტების განაწილება, ასევე გაუმჯობესდეს სამედიცინო უნარების გამოსამუშავებლად საჭირო მოთხოვნები და მათი პრაქტიკული კომპეტენციების შეფასება. ასევე, საჭირო იქნება: (ა) სამედიცინო პირობებში მედიცინის პედაგოგების შეფასების, სწავლისა და სწავლების უნარების გაუმჯობესება, (ბ) ერსუ-სა და მედიცინის პედაგოგებს შორის ეფექტური კომუნიკაციის დამყარება, რაც გულისხმობს იმას, რომ უნდა არსებობდნენ კლინიკური ადმინისტრატორები, რომლებიც პერმანენტულად იქნებიან კლინიკებში, რათა კოორდინაცია გაუწიონ სწავლის პროცესს, კერძოდ კი იმას, რომ მედიცინის პედაგოგები აცნობიერებდნენ და თანხვედრაში იყვნენ კურიკულუმის მოთხოვნებთან და იცნობდნენ იქ განაწილებულ სტუდენტებს. გარდა ამისა, საჭირო იქნება რეგულარული ვიზიტები ერსუ-ს მიერ დასაქმებული მედიცინის აკადემიური სფეროს წარმომადგენელი კოლეგების მიერ, რათა უზრუნველყოფილი იყოს კლინიკებში განაწილების დებულებაში აღნიშნული ხარისხი და პარტნიორ კლინიკებში მიღებული გამოცდილების შესახებ სტუდენტებისაგან უკუკავშირის მიღების მექანიზმები. მედიცინის პროგრამის სწავლის შედეგები მომზადდა პროგრამის ხელმძღვანელისა და თანხელმძღვანელის მიერ, მაგრამ, როგორც ექსპერტთა ჯგუფის დისკუსიის ფარგლებში გამოჩდა, ამ თვალსაზრისით მათ ნათელი ხედვა არ გააჩნიათ. დეკანები ზოგადად არ იცნობენ სწავლის შედეგების კონცეფციას, სტუდენტის შეფასების სისტემები, როგორც ჩანს, შემთხვევითად არის მიღებული და არ არსებობს სისტემური მიდგომა. მედიცინის პროგრამა არ არის ინტეგრირებული და დამყარებულია საგნების

სწავლებაზე; სწავლის შედეგები ეფუძნება კომპეტენციას და ვერ მიიღწევა მხოლოდ საგანებზე დამყარებული დისციპლინების გამოყენებით.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში;
- საგანმანათლებლო პროგრამები და სილაბუსები
- ევრორეგიონული სასწავლო უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის დებულება;
- ევრორეგიონული სასწავლო უნივერსიტეტის მაგისტრატურის ინსტრუქტორი (სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტის დაგეგმვის, განხორციელებისა და შეფასების წესი);
- აკადემიური კალენდარი;
- ექსპერტთა ჯგუფის ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული შეხვედრა.

რეკომენდაციები:

- სტუდენტებისთვის თანამედროვე ცოდნის მისაცემად, უახლოესი გამოცემებით განახლოს სასწავლო მასალა.
- ახალი კრიტერიუმების მიხედვით განახლდეს მედიცინის პროგრამა.
- შეიცვალოს არსებული სწავლების მეთოდები, რათა გახდეს უფრო კონკრეტული და შეფასების კრიტერიუმებით გაზომვადი.
- დაცული იყოს შერჩევისა და რეკრუტირების ნათელი პოლიტიკა, რათა სტუდენტებს წარმატების თანაბარი შანსი მიეცეთ.
- დარწმუნდით, რომ აკადემიური სფეროს წარმომადგენლები (კლინიკური და არაკლინიკური) იცნობენ მედიცინის პროგრამების ახალ სტანდარტებს და შეუძლიათ შეაფასონ სტუდენტთა კომპეტენცია ცოდნის, უნარებისა და პროფესიული ქცევების კუთხით;
- სტუდენტის პროფესიულ ქცევის შეფასებისათვის დააფუძნეთ საუკეთესო პრაქტიკის კომიტეტი.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება:

- ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☒ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

3.3 სწავლის შედეგების შეფასება

უსდ-ში მოქმედებს კანონმდებლობის შესაბამისი, სწავლის შედეგების ადეკვატური, გამჭვირვალე და სამართლიანი შეფასების სისტემა, რომელიც ხელს უწყობს სტუდენტების აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესებას.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

სწავლის შედეგები თითოეულ პროგრამაში წარმოდგენილია უნივერსიტეტში არსებული პროგრამების შექმნის წესის მიხედვით. თუმცა, პროგრამის მიზნების მისაღწევად წარმოდგენილი გზა არ არის ნათელი. სილაბუსები არსებული სწავლის შედეგების შეფასების სისტემა ქვეყნის კანონმდებლობის მიხედვით არის შედგენილი. ზოგიერთ შემთხვევაში, სწავლების მეთოდები სტუდენტებს საშუალებას აძლევს მიაღწიონ სილაბუსებში მოცემულ მიზნებს. გარდა ამისა, სტუდენტთა ცოდნის დონე შეფასებულია ზემოთ აღნიშნული სისტემის საფუძველზე, მაგრამ მათ არ აქვთ ინფორმაცია მიაღწიეს თუ არა მიზნებს, რა არის სწავლის ხარვეზები და როგორ შეიძლება გაუმჯობესონ ის და მიაღწიონ პროგრესს.

შეფასებები გულისხმობს ონლაინ ფორმატებს და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური პასუხისმგებელია შეინარჩუნოს შეფასების მონაცემთა ბაზები. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფის შთაბეჭდილება იყო, რომ სტუდენტის შეფასების სისტემა უფრო შემთხვევითი გახლდათ, ვინაიდან, თუ სტუდენტებს არ მოსწონდათ შეფასების გარკვეული მოცემულობა, შეფასება შეიძლება შეიცვალილიყო უფრო მისაღები ქულით, ეს უბრალოდ, სხვადასხვა აკადემიურ და პროფესიონალ დაინტერესებულ პირთან ინტერვიუში იყო ნათქვამი. ეს მიუთითებს სწავლის შედეგების შეფასების სისტემატური მიდგომის არ არსებობაზე და შესაბამისად იგი არ არის სამართლიანი და მიუკერძოებელი. სტუდენტთა არჩევანის თავისუფლება სწავლის შედეგების შექმნასა და შეცვლაში ასახავს სიზუსტისა და მოქნილობის ნაკლებობას კურიკულუმში, და აქიდან გამომდინარე შეუძლია აკადემიური პროგრესის ჩაშლა. უფრო მეტიც, ამ ტიპის თხევადი შეფასების სტრუქტურა შეიძლება ნიშნავდეს გამჭვირვალობის ნაკლებობას და უსამართლობას იმ სტუდენტებთან მიმართებით, რომლებიც არ იყვნენ ჩართულნი აღნიშნულ პროცესში. შეფასების წესები ხელმისაწვდომია სტუდენტებისთვის პროგრამის დოკუმენტაციაში და არსებობს გასაჩივრების პროცესი სტუდენტებისთვის, რომლებიც უკმაყოფილონი არიან მათი შეფასებით, მაგრამ კვლავ სისტემა არ იყო საკმარისად თვალსაჩინო, რათა ექსპერტთა გუნდს საფუძვლიანად ჩაეხედა გასაჩივრების პრაქტიკაში. ექსპერტთა ჯგუფი შემოფოთებულია, რომ აკადემიური პერსონალის ზოგიერთმა წარმომადგენელმა არ იცის ტესტის შეფასებისთვის საჭირო თეორიული და პრაქტიკული ასპექტები. (ტესტის ცოდნისა და უნარების კომპეტენცია მედიცინის მომავალ პროგრამაში) ამიტომ, ერსუ-ს შეფასების სისტემა, რომელიც შესაძლოა ეფუძნება მოქმედ კანონმდებლობას, უნდა გადაიხედოს ცენტრის მოთხოვნების დაკმაყოფილების მიზნით.

დაწესებულება გეგმავს გამოიყენოს ეუთო-ს მეთოდი კლინიკური კომპეტენციის შესაფასებლად, მაგრამ აშკარა იყო, რომ ამისათვის აუცილებელი იყო საჭირო უნარ-ჩვევების დონის ამაღლება, და იმისათვის, რომ ეუთოს სისტემა იყოს სანდო რეალურობისა და ვალიდობის კუთხით, ე უთოს დაწესებულება გეგმავს გამოიყენოს ეუთო-ს მეთოდი კლინიკური კომპეტენციის შესაფასებლად, მაგრამ აშკარა იყო, რომ ამისათვის აუცილებელი იყო საჭირო უნარ-ჩვევების დონის ამაღლება, და იმისათვის, რომ ეუთოს სისტემა იყოს სანდო სისტემის წარმატებისთვის საჭიროა ტექნიკური და პრაქტიკული დახმარება პრაქტიკული უნარ- ჩვევების შეფასების პროცესის წარმატებულად ორგანიზებისთვის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • თვითშეფასების ანგარიში; • ევრორეგიონული სასწავლო უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი; • ექსპერტთა ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული შეხვედრა.
რეკომენდაციები: • უზრუნველყოს, რომ შეფასების ბუნება და ფორმა ასახავდეს პროგრამის სწავლის შედეგებს და ადეკვატურად გამოხატავდეს სტუდენტის აკადემიურ პროგრესს. • გადაიხედოს სწავლის მეთოდები, რათა მათ უზრუნველყონ სწავლის შედეგების მიღწევა; • უზრუნველყოს, რომ სამედიცინო კურიკულუმი და შეფასების მეთოდები, რომლებიც გამოიყენება ცოდნის, უნარებისა და პროფესიული ცოდნის შესამოწმებლად, შესაბამისია შეფასების საიმედოობისა და სანდოობის თვალსაზრისით; • უზრუნველყავით, რომ გლობალურად გამოყენებული შეფასების სტანდარტები დაინერგოს მომავალი სამედიცინო პროგრამის კომპეტენციის შეფასებისას. სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი იქნება, რომ პერსონალის განვითარების ინიციატივების ფარგლებში, დაწეროთ და გამოაქვეყნოთ მსგავსი შეფასებები, როგორიცაა საუკეთესო სამეცნიერო რეფერატი მედიცინის პრაქტიკულ ცოდნაში და ობიექტურად სტრუქტურული კლინიკური გამოკვლევები;
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება: ☐ 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/საშემსრულებლო და ადმინისტრაციული პროცესის ეფექტურად წარმართვა და დაწესებულების სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული შედეგების მიღწევა. თავის მხრივ, ადმინისტრაცია მუდმივად ზრუნავს თავისი პერსონალის პროფესიულ განვითარებასა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესებაზე.

4.1. პერსონალის მართვა

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უნივერსიტეტმა შეიმუშავა და მიიღო პერსონალის მართვის პოლიტიკა, რომელიც ასახავს ადამიანის რესურსების მართვის ციკლს. თვითმმართველობის შეფასების ანგარიშის თანახმად, "ერსუ ცდილობს პროფესიონალი და გამოცდილი კადრების მოზიდვას, და მათთვის პროფესიული მომზადებით, სამართლიანი შეფასებითა და მოტივაციის სისტემებით უზრუნველყოფას". თუმცა, ჯგუფმა ვერ იპოვა მტკიცებულება ამ განცხადების მხარდასაჭერად, იმის გათვალისწინებით, რომ არ არსებობს პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის ნათელი სტრატეგია, ამ მიმართულებით გამოყოფილი საკმარისი დაფინანსება ან თანმიმდევრული დაჯილდოების სისტემაზე აგებული საქმიანობა მოტივაციისათვის. უნივერსიტეტში მოქმედებს ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის დაქირავების წესი, რის მიხედვითაც აკადემიური პერსონალი რექტორის მიერ შექმნილ კომიტეტის აპყავს, რომელიც "განიხილავს განმცხადებელთა კვალიფიკაციას, სამუშაო გამოცდილებას, ხედვასა და გეგმებს". რესპონდენტების მიხედვით, ჯგუფმა გაიგო, რომ განმცხადებლების ხედვა და გეგმები აისახება სამოტივაციო წერილებში. თუმცა, შესაბამისი წერილები პერსონალის ინდივიდუალურ საქაღალდეებში ვერ მოიძებნა (სადაც წარმოდგენილია მხოლოდ CV), ამიტომ პანელს არ გააჩნია მტკიცებულებები, რათა დაადასტუროს, რომ აღნიშნული პროცედურა მართლაც სრულდება. უნივერსიტეტმა დაადგინა აფილირების პირობები და ვადები, რომლებიც წარმოდგენილია უნივერსიტეტსა და აკადემიკოსს შორის გაფორმებულ ხელშეკრულებაში. ერსუ-ს აკადემიური და აფილირებული პერსონალი ლექციებს კითხულობს რამდენიმე სხვა უნივერსიტეტში. მათ შორის, ზოგიერთი აფილირებული პროფესორი არის სრული ან ასოცირებული პროფესორი სხვა უმაღლეს სასწავლებლებში. ამასთანავე, სხვა უნივერსიტეტებთან აფილირებული პერსონალი კითხულობს ლექციებს ერსუ-ში. მიუხედავად იმისა, რომ ასოციაციის წესები სხვა უმაღლეს სასწავლებლებში მუშაობის საშუალებას იძლევა, არ არსებობს მკაფიო განმარტება იმის შესახებ, თუ რას ნიშნავს "არსებითი საგანმანათლებლო საქმიანობა" (დანართი 4.11). აკადემიური პერსონალის 184 წევრისაგან 110 მიწვეულია. ჯგუფი შიშობს, რომ ამ ლექტორებს არ გააჩნიათ არავითარი მიკუთვნებულობა ან ვალდებულება ერსუ-ს მიმართ და შესაძლოა დაწესებულებაში სრულად არ დახარჯონ საკუთარი რესურსები. აღსანიშნავია, რომ რექტორი ასევე ასოცირებული პროფესორია სხვა უნივერსიტეტში, ბიზნესისა და ტექნოლოგიის უნივერსიტეტში (რექტორის CV- ის მიხედვით). არ არსებობს მკაფიო პოლიტიკა პერსონალის განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის პროცესში, არც სწავლების და არც სწავლების მეთოდების მიმართულებით. ექსპერტების მიერ ჩატარებული ინტერვიუების მიხედვით, პროგრამის მენეჯერები წყვეტენ აკადემიური პერსონალის განვითარების საჭიროებებს. უფრო მეტიც, არ არსებობს სისტემატური პროცესი, რომელიც შეაფასებს პროფესიული განვითარების იმ აქტივობების გავლენას, რომელსაც პერსონალი ესწრება; მსგავსი სისტემის არსებობა საშუალებას მისცემს უნივერსიტეტს გაზომოს თავისი ინვესტირების

ეფექტურობა მისი მომავალი გადაწყვეტილები მტკიცებულებების საფუძველზე მიიღოს. უნივერსიტეტს აქვს აკადემიური პერსონალის შეფასების დებულებები. თუმცა, ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების სისტემა არ შეესაბამება იმ მიზნებს, რომლისთვისაც არის შექმნილი; კერძოდ, სკალებისა და ქულების განმარტებას აკლია სიცხადე (მაგ. რას ნიშნავს 2 ქულა, 3 ქულა და ა.შ.); ასევე, სასურველია, რომ პროფესიული უნარ-ჩვევებისა და კომპეტენციების შესაფასებლად გამოიყენებოდეს განსხვავებული მიდგომა. აკადემიური პერსონალის შეფასების ინსტრუქციაში არ არის მკაფიო მითითება იმის შესახებ, თუ რამდენი კომპონენტი უნდა გაითვალისწინოს პერსონალის შეფასებისას (დანართების რაოდენობა არ შეესაბამება აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასების დოკუმენტის მე-2 თავში მითითებულ რაოდენობას). რეგულაციები არ არის ნათელი, მათ შორის მინიმალური, მაქსიმალური და საბოლოო ქულის გაანგარიშების წესი პერსონალის ზოგადი შეფასების ფარგლებში. პერსონალის შეფასების სისტემის მიხედვით, უნივერსიტეტი რეგულარულ კვლევებს ატარებს სტუდენტებს შორის, შეაფასოს მათი დამოკიდებულება აკადემიური პერსონალის მიმართ და ექსპერტების მიერ ჩატარებული ინტერვიუებიდან გამომდინარე, არსებობს გარკვეული მტკიცებულებები, რომ შედეგები გამოყენებული იქნა გაუმჯობესების საფუძველად. თუმცა, პასუხების მაჩვენებელი ძალიან დაბალია, რაც მწვავედ ზემოქმედებს მონაცემების მოქმედებაზე, ლეგიტიმურობასა და სანდოობაზე. გარდა ამისა, შედეგები არ არის საჯაროდ ხელმისაწვდომი და უნივერსიტეტი ყოველთვის არ რეაგირებს მათზე, შედეგები ყოველთვის არ ქვეყნდება და გამოხმაურება ყოველთვის არ არის თვალსაჩინო, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ სწორედ ამ მიზეზებით არის გამოწვეული, რომ აღნიშნული ინსტრუმენტის მიმართ სტუდენტთა უნდობლობა გამოწვეული, რის შედეგადაც შემცირდა გაცემული პასუხების რიცხვიც. მიუხედავად იმისა, რომ ჯგუფი გაეცნო ახლად გაწვეულ პერსონალის არაფორმალურ ინტეგრაციის ფორმას, ინსტიტუციური მექანიზმები შექმნილია პერსონალის ხეშესაწყობად, ადვილად ადაპტირდნენ ახალ სამუშაო გარემოსთან, მაგრამ დაქირავების შემდეგ ინსტიტუტს აკლია ფორმალიზაციისა და სისტემატიზაციის პროცესები. მისი ინსტიტუციური მისიის შესაბამისად, უნივერსიტეტი ცდილობს დაეხმაროს სტუდენტებს უფრო თანამედროვე / ევროპული ცოდნის მიღებაში. თუმცა, არსებულმა პერსონალმა, როგორც ადმინისტრაციულმა, ასევე აკადემიურმა, სასურველ დონეზე არ ფლობს უცხოურ / ინგლისურ ენას, რისი სამხილიც არის მათ CV-ები და საუბრები, რომლებსაც ადგილი ჰქონდათ ადგილზე ვიზიტის დროს და რაც ადმინისტრაციულ პერსონალისთვის დაბრკოლება იქნება მომავალი საერთაშორისო სტუდენტებისათვის სათანადო "მომსახურების" მიწოდებისას. გარდა ამისა, პანელს სჯერა, რომ უცხო ენის არ ცოდნა აკადემიურ პერსონალს არ აძლევს საშუალებას განვითარდეს პროფესიული საქმიანობისა და კვლევის მიმართულებით, რადგან ამ შესაძლებლობის (უცხო ენის ცოდნის) არ არსებობა მათთვის ზღუდავს საერთაშორისო რესურსებზე ხელმისაწვდომობას. ერსუ-მ აკადემიური პერსონალს ორკვირიანი სასწავლო კურსი ჩაუტარა ინგლისურ ენაში, მაგრამ ეს საკმარისი არ არის საკმარისი, პერსონალის ინგლისური ენის ცოდნის იმ დონის გათვალისწინებით, რაც პანელმა იხილა ვიზიტის დროს. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რომ საერთაშორისო ურთიერთობების დეპარტამენტში დასაქმებულებმა იცოდნენ ინგლისური ენა, რადგან ეს სამსახური საერთაშორისო სტუდენტებთან მომავალ ურთიერთქმედებაში წინა პლანზე იქნება. ვიზიტის ფარგლებში ჩატარებულ შეხვედრებზე პანელმა შეიტყო, რომ საჭიროა ლექციების პრაქტიკული მხარის მნიშვნელოვანი გაუმჯობესება, ამ აზრს იზიარებს სხვადასხვა შიდა და გარე დაინტერესებულ მხარე. ჯგუფი მიიჩნევს, რომ უნივერსიტეტს აქვს სერიოზული სირთულეები ამ საჭიროების მოგვარების კუთხით, რადგან აკადემიური პერსონალის უმრავლესობას არ გააჩნია ორგანიზაციებში მუშაობის გამოცდილება და არ აქვთ პრაქტიკული უნარ-ჩვევები, რაც ხელს შეუწყობდა ცოდნის გამოყენებაზე ორიენტირებულ სწავლის პროცესის ჩამოყალიბებას, რისი მტკიცებულებებიც არის ჯგუფის მიერ განხილული CV-ები. იმ რესპონდენტების მიხედვით, რომლებიც პანელს შეხვდნენ, პერსონალს აქვს საშუალებების, კვალიფიკაციის ამაღლებისა და სასწავლო პროგრამების განახლების მიზნით დაესწრონ საერთაშორისო კონფერენციებს. უნივერსიტეტს გააჩნია რექტორის მიერ ხელმოწერილი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები ადმინისტრაციული პერსონალისთვის. თუმცა, ზოგიერთ შემთხვევაში, ჯგუფი დასაქმებულთა დოკუმენტებში ვერ პოულობდა საჭირო

კვალიფიკაციის დამადასტურებელი საბუთს. ასევე, პანელმა შენიშნა, რომ ზედამხედველისა და დაქვემდებარების საკვალიფიკაციო მოთხოვნები ზოგჯერ იგივეა, რაც თანამშრომლებს შორის უწესრიგობასა და დეზორიენტაციას გამოიწვევს. უნივერსიტეტის ადმინისტრაციულ პერსონალს აქვს სამუშაოს აღწერილობა, სადაც თითოეული პერსონალის მოვალეობებს იყოფა ორი ტიპად - მოვალეობები I - 90% და მოვალეობები II - 10%. მოვალეობის შესრულების პროცენტული განაწილება ერთნაირია ადმინისტრაციული პერსონალის თითოეული წევრისათვის. გარდა ამისა, მეორე ტიპის მოვალეობების მიხედვით (10%), თანამშრომლები ვალდებული არიან შეასრულონ ტოპ მენეჯმენტის დავალებები, მიუხედავად იმისა, თუ ის არის თუ არა მისი უშუალო ხელმძღვანელი. გარდა ამისა, ადმინისტრაციული პერსონალის ზოგიერთ წევრს ჰყავს ორი ან სამი ხაზის მენეჯერები. ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ მოვალეობების განმარტება და პროცენტული განაწილება უნდა ასახავდეს თანამშრომლების რეალურ საქმიანობას. ასევე, სამუშაო ეფექტურობის მიზნით, თანამშრომლებს უნდა ჰყავდეთ ერთი ზედამხედველი და თუ მათ ორი, ჰყავთ, გარკვეული უნდა იყოს, თუ რომელი ზედამხედველი რომელ მოვალეობას აკონტროლებს და როგორ ვრცელდება ეს ზედამხედველობა. ჯგუფი შემოთავაზებულია ადმინისტრაციის პერსონალის ზოგიერთი წარმომადგენლის ბექგრაუნდით: ზოგიერთი არსებული პოზიცია უკავიათ ისეთ ინდივიდებს, რომლებიც არ არიან

სათანადოდ კვალიფიცირებული, რათა პროფესიონალურად და ეფექტურად შეასრულონ თავიანთი მოვალეობები; ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსს აქვს გამოცდილება იურიდიულ სფეროში, რომელმაც გავლენა მოახდინა დაწესებულებაში არსებულ ხარისხზე იმდენად, რამდენადაც იგი ყოველთვის არ უზრუნველყოფს განათლებისა და მართვის ეფექტურობას, მაგრამ კანონიერებას კი; ანალოგიურად, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელსაც აქვს გამოცდილება სამართლის სფეროში, რამაც გამოიწვია ის, რომ უნივერსიტეტმა დაიქირავა კერძო აუდიტორიული კომპანია, რათა გაუწიოს კონსულტაციები ფინანსური მართვის გამარტივების შესახებ, და ამის კომპენსირება შეიძლება ადმინისტრაციის ისეთი ხელმძღვანელის არჩევით, რომელსაც აქვს სამუშაო გამოცდილება ბიზნესის ადმინისტრირების, ეკონომიკის ან ფინანსების სფეროში აქედან გამომდინარე, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ დაწესებულებას არ გააჩნია შესაძლებლობა უზრუნველყოს, რომ დაწესებულებაში დასაქმებულმა პერსონალმა შეძლოს სამეცნიერო და ადმინისტრაციული პროცესებს ეფექტურად მართვა, და მიაღწიოს ესუ-ს სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრულ მიზნებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ინსტიტუციის მისიის ტექსტი, რომელიც მოცემული სტრატეგიულ გეგმასა და უნივერსიტეტის ვებ გვერდზე.
- თვითშეფასების ანგარიში;
- აფილაციის წესი და აფილირებული პერსონალის სია (ცენტრის მიერ მოწოდებული);
- აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასების სისტემა;
- ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების სისტემა;
- აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასების წესი;
- სტუდენტური კმაყოფილების კვლევა;

- პერსონალის CV და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები;
- დასაქმებულთა კმაყოფილების კვლევა;

რეკომენდაციები:

გაითვალისწინეთ ინგლისური ენის ცოდნის დონე პერსონალის (როგორც ადმინისტრაციულის, ისე აკადემიურის) აყვანის პროცესში და უკვე არსებულ აკადემიურმა და ადმინისტრაციულმა პერსონალმა უნდა აიმაღლოს ინგლისური ენის ცოდნის დონე.

- სწავლებისა და სწავლის პროცესის პრაქტიკული ნაწილის გაძლიერება და აკადემიური პერსონალის გაძლიერება პრაქტიკული სამუშაო / გამოცდილების კუთხით;
- გადაიხედოს პერსონალის (ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის) შეფასების სისტემა, რათა ის გახდეს სასარგებლო ინსტრუმენტი, რომელიც ხელს შეუწყობს ხარისხის ამაღლებას;
- უნდა ამაღლდეს დაწესებულებასთან აფილირებული პერსონალის დონე და უზრუნველყოს, რომ მათ საკუთარი ინტელექტუალური რესურსი უნივერსიტეტში გამოიყენონ;
- გადაიხედოს სამუშაოს აღწერილობა, რათა ნათელი გახდეს, როგორც პერსონალის როლისა და პასუხისმგებლობის საკითხი, ასევე ანგარიშების ურთიერთობები;
- სწავლისა და სწავლების მეთოდების თვალსაზრისით ინსტიტუციური ძალისხმევა უნდა გაძლიერდეს პერსონალის მიმართულებით.
- მხედველობაში იქნას მიღებული აკადემიური პერსონალის ზოგადი დატვირთვა ყველა უსდ- ში;
- რეგულარული ფორმით ჩამოყალიბდეს და განხორციელდეს ახალი პერსონალის ორიენტაციის პროცედურები და პროგრამა.
- უზრუნველყავით, რომ ორგანიზაციის ჩარტებში პოზიციები დაიკავოს იმ პირებმა, ვისაც გააჩნია შესაბამისი კვალიფიკაცია, რაც საშუალებას მისცემს მათ ეფექტურად პროფესიონალურად შეასრულონ თავიანთი მოვალეობები;
- სწავლისა და სწავლების მეთოდებში პერსონალის განვითარებას მიეცეს ფორმალური სახელი და განხორციელდეს;
- პერსონალის განვითარებისა და სწავლების სფეროში გარე რეფერირების უზრუნველსაყოფად განვითარდეს პერსონალის განვითარების აკადემიურობაზე ორიენტირებული სისტემა.
- უზრუნველყოს, რომ ბიუჯეტში თანხები დაეთმოს აკადემიური პერსონალის პროფესიულ განვითარებას და ა) ეროვნულ და საერთაშორისო კონფერენციებთან შეხვედრასა და თანამშრომლობას უნივერსიტეტის კურსების საერთო ხანგრძლივობისა და სანდოობის შესახებ;

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
4.2. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა უსდ-ის აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა უსდ-ში განხორციელებული საგანმანათლებლო პროგრამების/სამეცნიერო-კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობისა და სხვა მათზე დაკისრებული ფუნქციების ადეკვატურია. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უნივერსიტეტმა დანერგა მეთოდოლოგია, რომლის საშუალებითაც ითვლის პერსონალის რაოდენობას პროგრამების მიხედვით და ასევე, დანერგა აკადემიური პერსონალის დატვირთვის ცხრილი, რომელიც ზოგადი მოცემულობის მიხედვით არის განახლებული. დატვირთვის მენეჯმენტი და სწავლების საათების რაოდენობა განისაზღვრება "წოდების" მიხედვით და მას ორგანიზებას უწევენ დეკანები და აკადემიური პერსონალის წარმომადგენლები, რომლებიც თბილისსა და გორში ასწავლიან. ზოგიერთ შემთხვევაში, ერსუ-ს ასოცირებულ პროფესორებს სხვა უმაღლეს სასწავლებლებში ბევრად მეტი დატვირთვა აქვთ ვიდრე ერსუ-ში. მიუხედავად იმისა, რომ ერსუ-ში მოქმედებს დატვირთვის ცხრილი, რომელიც ანაწილებს სალექციო საათებს, ზოგიერთ პროფესორს, ყველა უნივერსიტეტის გათვალისწინებით, სადაც ის მუშაობს, აქვს არარეალური დატვირთვა (40-47 სალექციო საათი კვირაში სემესტრის მანძილზე). ზოგიერთ შემთხვევაში, იგივე ლექტორი ასწავლის საგნებს, რომლებსაც ერთმანეთთან კავშირი არ აქვთ (მაგ. მარკეტინგი და სტრატეგიული მენეჯმენტი). უნივერსიტეტის აკლია მკაფიო კრიტერიუმები, რაც უნივერსიტეტს პერსონალის მუშაობის ეფექტურობის ზრდის საშუალებას მისცემდა. სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობისთვის უნივერსიტეტმა საერთო ბიუჯეტის 2.5% გამოყო. სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობაში პერსონალის 5 წევრი არის ჩართული, ახლანდელი და ბოლო ავტორიზაციის დროს შესრულებული კვლევების რაოდენობა არის მხოლოდ 38. ჩატარებული ინტერვიუების დროს, პანელმა შეიტყო, რომ ფაკულტეტების ფარგლებში არსებული კვლევითი ცენტრები ბოლომდე "არ მიჰყვებიან" სამეცნიერო კვლევით ცენტრს და ამ სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები უფრო მკაფიო უნდა გახდეს, რათა თავიდან იქნეს აცილებული გადაფარვა. ეს სასურველი იქნება კვლევითი მიმართულების სამომავლო განვითარებისათვის, უნივერსიტეტმა დანერგა მეთოდოლოგია, რომლის საშუალებითაც ითვლის პერსონალის რაოდენობას პროგრამების მიხედვით და ასევე, დანერგა აკადემიური პერსონალის დატვირთვის ცხრილი, რომელიც ზოგადი მოცემულობის მიხედვით არის განახლებული. დატვირთვის მენეჯმენტი და სწავლების საათების რაოდენობა განისაზღვრება "წოდების" მიხედვით და მას ორგანიზებას უწევენ დეკანები და აკადემიური პერსონალის წარმომადგენლები, რომლებიც თბილისსა და გორში ასწავლიან. ზოგიერთ შემთხვევაში, ერსუ-ს ასოცირებულ პროფესორებს სხვა უმაღლეს სასწავლებლებში ბევრად მეტი დატვირთვა აქვთ ვიდრე ერსუ-ში. მიუხედავად იმისა, რომ ერსუ-ში მოქმედებს დატვირთვის ცხრილი, რომელიც ანაწილებს სალექციო საათებს, ზოგიერთ პროფესორს, ყველა უნივერსიტეტის გათვალისწინებით, სადაც ის მუშაობს, აქვს არარეალური დატვირთვა (40-47 სალექციო საათი კვირაში სემესტრის მანძილზე). ზოგიერთ შემთხვევაში, იგივე ლექტორი ასწავლის საგნებს, რომლებსაც ერთმანეთთან კავშირი არ აქვთ (მაგ. მარკეტინგი და სტრატეგიული მენეჯმენტი). უნივერსიტეტის აკლია მკაფიო კრიტერიუმები, რაც უნივერსიტეტს პერსონალის მუშაობის ეფექტურობის ზრდის საშუალებას მისცემდა. სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობისთვის უნივერსიტეტმა საერთო ბიუჯეტის 2.5% გამოყო. სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობაში პერსონალის 5 წევრი არის ჩართული, ახლანდელი და ბოლო ავტორიზაციის დროს შესრულებული კვლევების რაოდენობა არის მხოლოდ 38. ჩატარებული ინტერვიუების დროს, პანელმა შეიტყო, რომ ფაკულტეტების ფარგლებში არსებული კვლევითი ცენტრები ბოლომდე "არ მიჰყვებიან" სამეცნიერო კვლევით ცენტრს და ამ სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები

უფრო მკაფიო უნდა გახდეს, რათა თავიდან იქნეს აცილებული გადაფარვა. ეს სასურველი იქნება კვლევითი მიმართულების სამომავლო განვითარებისათვის, რა მიმართულებითაც ისწრაფვის უნივერსიტეტი.

პერსონალის შესახებ არსებული მონაცემები ორაზროვანია პერსონალის დონის, კონტრაქტებისა და რაოდენობის მხრივ სტუდენტთა რაოდენობასთან მიმართებით არსებობს მნიშვნელოვანი შეშფოთება მედიცინის ახალ პროგრამასთან დაკავშირებით, რომლის ფარგლებშიც მოწვეული აკადემიური პერსონალი წარმართავს სამედიცინო კურიკულუმის ძირითად მიმართულებებს - ამ ტიპის ხელშეკრულება პროგრამას მაღალი რისკის ქვეშ დააყენებს, რადგან თუ მსგავსი თანამშრომლები გადადგომას გადაწყვეტენ, ეს გამოიწვევს პროგრამის გაუქმებას. ანალოგიურად, მემორანდუმები არ პასუხობენ კლინიკურ აკადემიურ დახმარების საკითხზე ინვესტირების შეთანხმებულ დონეს კლინიკური კვლევის პარტნიორ ორგანიზაციებში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში;
- აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვის სქემა;
- დატვირთვის იდენტიფიკაციის მეთოდოლოგია;

რეკომენდაციები:

- გაიზარდოს კვლევითი პროექტების რაოდენობა;
- გადაიხედოს ფაკულტეტის კვლევითი ცენტრების საჭიროების საკითხი;
- სხვა უმაღლეს სასწავლებლებში აკადემიური პერსონალის დატვირთვის ფორმები იქნეს აღებული სასურველ გზად.
- დაწესდეს პერსონალის ეფექტურობის კრიტერიუმები;
- წამოწყების ხანგრძლივობის უზრუნველსაყოფად, მედიცინის პროგრამის ყველაზე მნიშვნელოვან აკადემიურ პერსონებს გაუფორმდეთ კონტრაქტები;
- შეთანხმებების გაფორმდეს კლინიკების ხელმძღვანელობასთან და მენეჯმენტთან თანხისა და დროის განაწილებასთან საკითხის გათვალისწინებით, რათა მედიცინის სტუდენტებმა პრაქტიკული სწავლების ფორმით მიიღონ ცოდნა.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება:

- ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

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

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები

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

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

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

მკაფიოდ განსაზღვრულია სტუდენტის სტატუსის მინიჭების, შეჩერებისა და შეწყვეტის წესი და ინფორმაციის უმრავლესობა ხელმისაწვდომია ინსტიტუციის ვებგვერდზე. ამ დებულების ეფექტური და დროული განხორციელება სტუდენტებისთვის სადავო არ არის.

დაწესებულების მიხედვით, ჩარიცხვის პროცესში არ არსებობს გამოცდები საერთაშორისო სტუდენტების კომპეტენციების შესამოწმებლად. ქართული ენის ცოდნის დონე ფორმალურად მოწმდება ინტერვიუს დროს. თუმცა, ამ ინტერვიუსთან დაკავშირებით დოკუმენტაცია არ მოიპოვება. როგორც ჯგუფმა შეიტყო, ვიზიტის დროს კითხვები საკმაოდ ზოგადია, "მათ ვთხოვთ, წარმოადგინონ საკუთარი თავი და ვამოწმებთ ცნობენ თუ არა ისინი ქართულ ასოებს". ეს შერჩევის პროცედურა აისახება საგანმანათლებლო პროცესში, რის შედეგადაც პროგრამაზე ირიცხებიან სტუდენტები, რომლებმაც ქართული ენა ცუდად ან საერთოდ არ იციან პროგრამებში. ამ სტუდენტების წერილობითი ნამუშევრები ბევრად უკეთესია, ვიდრე მათი ძირითადი საკომუნიკაციო უნარ- ჩვევები, რაც ამ ნაშრომების საიმედოობის საკითხს აყენებს. ერსუ გეგმავს ენის ცოდნის შეფასების წერილობითი გამოცდის დაწესებას.

ერსუ-მ ხელი მოაწერა შეთანხმებას სააგენტოსთან, რომელიც აზიის ქვეყნებიდან უნივერსიტეტის მედიცინის მომავალი პროგრამისთვის, მაგრამ არ ჩანს, რომ აგენტს წარუდგინეს რაიმე სახის კრიტერიუმები კანდიდატთა შერჩევის პროცესში. უნივერსიტეტის მოთხოვნები მხოლოდ ინგლისური ენის კომპეტენციის დადასტურება და უმაღლესი სკოლის დიპლომია. ექსპერტთა ჯგუფი დარწმუნებულია, შეუძლებელია შემოწმდეს აგენტის სანდოობა და სააგენტოს კრიტერიუმები შერჩევის პროცესში.

საგანმანათლებლო დოკუმენტაცია ეფექტურად მუშავდება. თუმცა დიპლომები გაიცემა დამთავრებიდან მნიშვნელოვანი დროის შემდეგ; საჭიროების შემთხვევაში, თავიანთი ხარისხის დასამკიცებლად სტუდენტებს მიეწოდებათ შესაბამისი წერილები.

სტუდენტებსა და დაწესებულებას შორის ხელშეკრულება კარგად არის სტრუქტურებული და ნათელია, სტუდენტის უფლებების დაცვის დემონსტრირებისთვის გათვალისწინებულია შესაბამისი დებულებები. სტუდენტები აცხადებენ, რომ მათ იციან თავიანთი უფლებები და მოვალეობები, და მიუთითებენ კონკრეტულ დოკუმენტაციას (ეთიკის კოდექსი, ინფორმაცია ვებ-გვერდზე) ინფორმაციის წყაროდ.

ექსპერტთა ჯგუფმა გადაამოწმა ეს კონკრეტული დოკუმენტები, მაგრამ ისინი ყოველთვის არ შეიცავს სტუდენტების მიერ მითითებულ ინფორმაციას. სტუდენტები აცხადებენ, რომ მათი უფლებები დაცულია, მაგრამ ჯგუფი აღნიშნავს, რომ მათ არ იცნობენ თავიანთ ბევრ უფლებას, განსაკუთრებით მათ უფლებას, დაწესებულების ფარგლებში ჩართული იყვნენ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, რომელიც დეტალურად აღწერილია სტანდარტს 2.1.-ში.

ინსტიტუტმა შეიმუშავა სტუდენტის ომბუდსმენის პოზიცია. დაწესებულების წარმომადგენლების განცხადებით, სტუდენტის ომბუდსმენის ძირითადი მოვალეობები დაკავშირებულია სტუდენტის უფლებების დაცვასთან, მაგრამ არ არის ნათელი, რა კონკრეტული საქმიანობაა ამ პოზიციისთვის დაგეგმილი. როგორც სტუდენტთა უფლებების დაცვის წესშია ასახული, ომბუდსმენის ვალდებულებებია: ინფორმაციის შეგროვება სტუდენტთა პრობლემების შესახებ და სტუდენტებსა და ადმინისტრაციის შორის შუამავლის როლის შესრულება, სტუდენტის საჩივრების განხილვა და მათი ადმინისტრაციამდე მიტანა, სტუდენტების უფლებებისა და ინტერესების დაცვა. არც ზემოაღნიშნული დოკუმენტი, არც სხვა დოკუმენტები და ინტერვიუები არ შეიცავს დეტალებს, თუ რითი განსხვავდება აღნიშნული ფუნქციები სტუდენტური თვითმართველობებისა და სხვა დამხმარე სამსახურების ფუნქციებიდან. კანდიდატი არჩეულ იქნა სტუდენტების მიერ და პირველი კურსის სტუდენტს უკავია აღნიშნული თანამდებობა. კითხვის ნიშნის ქვეშ დგას ამ პიროვნების კომპეტენცია და ბექრაუნდი, რადგან სტუდენტების უფლებათა დაცვა აუცილებლად უკავშირდება იურიდიული პრინციპების არანაკლებ საბაზისო ცოდნას და შესაბამისი უნარ-ჩვევების ქონას, რომელთა ფლობაც არაა მოსალოდნელი პირველი კურსის სტუდენტისაგან. ჯგ უფს არ ჰქონდა ომბუდსმენსთან პირადი შეხვედრის შესაძლებლობა; ერთადერთი არგუმენტი, რომელსაც ადმინისტრაცია პანელს ეუბნებოდა, იყო "ჩვენ ვფიქრობთ, რომ მას შეუძლია თავი გაართვას თავის მოვალეობებს". გარდა ამისა, ზოგიერთმა სტუდენტმა არ იცის მგავსი ადამიანის არსებობის შესახებ.

ჯგუფი შემფოთებულია შეჩერებული სტატუსის მქონე სტუდენტების მაღალი რაოდენობით. დაწესებულების წარმომადგენლების განმარტებით, ეს გამოწვეულია რამდენიმე ფაქტორით: ფინანსური საკითხები, პირადი, ოჯახის საკითხები, საზღვარგარეთ წასვლა. თუმცა, ეს დასკვნები ეფუძნება ვარაუდებს, რადგან არ ჩატარებულა სათანადო გამოძიება იმის დასადგენად, თუ რა განაპირობებს ამდენი სტუდენტის გადაწყვეტილებას შეიჩერონ სტატუსი. ექსპერტთა ვიზიტის დროს მოპოვებული ინფორმაციის მიხედვით, სასწავლო პროცესის ხელმძღვანელები მიმართავენ ამ სტუდენტებს, სთავაზობენ გადახდის მოქნილ ცხრილს და აფრთხილებენ სტატუსის შესაძლო შეცვლის შესახებ. თუმცა, ამ საკითხთან დაკავშირებით არსებული სტრუქტურული მიდგომა ამ სტუდენტებს შესთავაზებდა პრობლემის გადაჭრის უფრო მეტ გზას, რადგან აღიარებული უნდა იქნას პრობლემის სერიოზულობა და უკეთესად მოგვარდეს ის. გარკვეული თვალსაზრისით, ამ სტუდენტებს შესაძლოა მოუნდეთ სასწავლო პროცესში დაბრუნება და მათი შესაბამის საგანმანათლებლო პროგრამაზე განთავსება, სავარაუდოდ, შეუძლებელი იქნება. ეს პასუხისმგებლობები უნდა იყოს აღიარებული.

ინსტიტუციიდან მიღებულ დოკუმენტაციაში აღნიშნული რეგისტრირებული აქტიური და შეჩერებული სტატუსის მქონე საერთაშორისო სტუდენტების რაოდენობა არ ემთხვევა ოფიციალური წყაროების რაოდენობას. ეს უთანხმოება მნიშვნელოვნად ართულებს ჯგუფის გადაწყვეტილებებს და კითხვის ქვეშ აყენებს ერსუ-ს მიერ მოწოდებული ინფორმაციის სისწორესა და სანდოობას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ეთიკის კოდექსი;
- თვითშეფასების ანგარიში;
- სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები;
- სტუდენტთა საგამოცდო ნაშრომები;
- სტუდენტთა კონტრაქტის ნიმუში;

- სტუდენტური უფლებებისა და ინტერესების დაცვის წესი;

რეკომენდაციები:

- შემუშავდეს და დაინერგოს ნათლად განსაზღვრული კრიტერიუმები ქართული ენის კომპეტენციის მხრივ, იმ უცხოელი სტუდენტებისათვის, რომლებსაც სურთ ქართულენოვან პროგრამებზე ჩარიცხვა.
- დარწმუნდით იმ სააგენტოების სანდოობასა და ეფექტურობაში, რომლებსაც უცხოელი სტუდენტების რეკრუტირების პროცესში მიმართავთ.
- განახორციელეთ უფრო აქტიური მექანიზმი სტუდენტებისა და პერსონალის წევრებს შორის სტუდენტთა უფლებების კონცეფციის აღქმის შესაცვლელად ისე, რომ იგი მოიცავს ყველა სახის უფლებას;
- გაუმჯობესდეს სტუდენტების უფლებების გავრცელების მექანიზმები, კერძოდ, იმ ნაწილებში, რომლებიც ამჟამად წარმოადგენენ გამოწვევებს: ეთიკის დებულებები, სტუდენტური წარმომადგენლობა და ა.შ.
- განვითარდეს სტუდენტის უფლებების დაცვის უფრო მტკიცე და ქმედითი მიდგომა.
- უზრუნველყავით, რომ ომბუდსმენის პასუხისმგებლობა მკაფიოდ იყოს განსაზღვრული და აამაღლეთ სტუდენტის ცნობიერება აღნიშნული თანამდებობის შესახებ;
- სტრუქტურული და სისტემური გზით სცადეთ სტატუსშეჩერებული სტუდენტების დიდი რაოდენობის საკითხის მოგვარება, მხედველობაში იქონიეთ აღნიშნული საკითხის გადაჭრის ყველა შესაძლო იარაღი.
- დარწმუნდით, რომ ინფორმაცია ყველა სტუდენტის რეგისტრაციის შესახებ დროულად განახლებულია და გადაგზავნილია ქვეყნის მასშტაბით მომუშავე პასუხისმგებელი ორგანოებისთვის.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება:

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

5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები

- სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად უსდ-ში მოქმედებს საკონსულტაციო მომსახურება.
- უსდ-ში ფუნქციონირებს კარიერული მხარდაჭერის სერვისი, სადაც სტუდენტები იღებენ შესაბამის კონსულტაციას და მხარდაჭერას დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით.

- უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტთა ინფორმირებას და მათ ჩართულობას სხვადასხვა საუნივერსიტეტო, ადგილობრივ და საერთაშორისო პროექტებსა და ღონისძიებებში, ასევე ხელს უწყობს სტუდენტური ინიციატივების მხარდაჭერას.
- უსდ-ს გააჩნია სოციალურად მოწყვლადი სტუდენტების მხარდაჭერის, მათ შორის, ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმები.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

დეკანის ოფისი პასუხისმგებელია თვალი ადევნოს სტუდენტთა აკადემიურ პროგრესს და შეაფასოს მათი რისკები სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისის ყველა სხვა დანარჩენ ფორმალურ და ადმინისტრაციულ პროცედურებს უძღვებიან სწავლების პროცესის მენეჯერები, რომელთა პასუხისმგებლობაცაა გაეცნონ სტუდენტებთან დაკავშირებულ ნებისმიერ საკითხს და გადაამისამართონ ისინი შესაბამის სტრუქტურულ დანაყოფთან, რათა უკეთ გაუმკლავდნენ პრობლემას. მენეჯერები ასევე წარმართავენ კვლევებს, ისინი უნდა დარწმუნდნენ, რომ ყველა სტუდენტმა მიიღო გამოკითხვის ფორმა (დაბეჭდილი ან ელექტრონული ვერსია) და შემდეგ შედეგები ჩააბარონ ხარისხის უზრუნველყოფის ოფისს.

სტუდენტები მიიჩნევენ, რომ მათ პრობლემებს ადმინისტრაციულ საკითხებთან დაკავშირებით დროულად და ეფექტურად აგვარებენ. თუმცა, მეორე მხრივ, საგანმანათლებლო პროცესის დაგეგმვისა და ხელშეწყობის ან ფსიქოლოგიური დახმარების შესახებ კონსულტაციები არ ჩანს; ამგვარი სამსახური არ არის კონკრეტულად რომელიმე თანამშრომლის მოვალეობის ნაწილი და ადმინისტრაციის წარმომადგენლების განცხადებით, არასდროს ყოფილა შემთხვევა, როდესაც ეს დახმარება საჭირო იყო. ჯგუფმა გაიგო, რომ სტუდენტებს შეუძლიათ მიიღონ ინფორმაცია არსებული სერვისების შესახებ სასწავლო პროცესის მენეჯერებისგან პერსონალური და ელექტრონული კომუნიკაციის საშუალებით.

უნივერსიტეტს აქვს კარიერული მომსახურების სერვისი და სტუდენტებს ეხმარებიან, სთავაზობენ სამუშაო ადგილებს, დასაქმების ფორუმებსა და აძლევენ რეკომენდაციებს საჭიროების შემთხვევაში. ამ დროისათვის შეთავაზებული სამუშაო პოზიციები ძირითადად დამყარებულია პირად კონტაქტებზე და არა ინსტიტუტის მიერ დანერგილ სისტემურ მიდგომაზე, ასევე ვებდებით რამოდენიმე MoUs, რომლებიც გვევლინებიან, როგორც ფასილიტატორები ამ პროცესში. კარიერის განვითარების ცენტრი პროფესიულ ორიენტაციას თავის პირველადი მოვალეობად არ თვლის. კარიერული განვითარების წარმომადგენლები აცხადებენ, რომ მათ უკვე დაიწყეს დამსაქმებელთა მონაცემთა ბაზის შედგენა. ინსტიტუტი ატარებს კვლევებს სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს შორის, თუმცა მათი რეგულარულობა სათუო საკითხია. კვლევები არ არის სტრუქტურულად საკმარისად კარგად აგებული, რათა ზუსტად გამოკვეთოს ის საკითხები, რითაც ინსტიტუტი უნდა იყოს დაინტერესებული. კვლევებში პირადი, პროფესიული და აკადემიური განვითარება არ არის გათვალისწინებული. კვლევის ერთ-ერთი ანგარიშის თანახმად, კურსდამთავრებულთა დიდმა ნაწილმა ვერ იპოვა სამუშაო თავიანთი სპეციალობის შესაბამისად. თუმცა, ეს საკითხი არ არის წამოჭრილი ინსტიტუტის მიერ და არც სხვა კვლევების შედეგებია გათვალისწინებული ერსუ-ს საქმიანობის დაგეგმვაში. ხარისხის უზრუნველყოფის ინსტრუმენტები სტუდენტებთან და მათი მხარდაჭერის სამსახურებთან ერთად უფრო დეტალურად განხილულია სტანდარტში 2.2. სტუდენტები არ არიან წარმოდგენილი გადაწყვეტილებების მიმღებ ბორდებსა თუ საბჭოებში. მიუხედავად ამისა, მოსწავლეები თვლიან, რომ მათი საჭიროებები გათვალისწინებულია ესუ-ს მენეჯმენტის მიერ. ხარისხის უზრუნველყოფის ჯგუფს, თანამშრომლებსა და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს სხვადასხვაგვარად ესმით ინიციატივების განხორციელებაში სტუდენტთა ჩართულობის მექანიზმი. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფი აღმოაჩენს ამ პროცედურების არაფორმალურ ხასიათს. მნიშვნელოვანია, რომ სტუდენტებმა გაითვალისწინონ თავიანთი როლისა და პასუხისმგებლობის მნიშვნელობა მმართველ ერთეულებში. სტუდენტის წარმომადგენლობის საკითხი დეტალურადაა წარმოდგენილი სტანდარტში 2.1.

სტუდენტური სააპელაციო პროცესიც საკმაოდ არაფორმალურია. სტუდენტები ძირითადად ურთიერთობენ სასწავლო პროცესის მენეჯერებსა და მათ ლექტორებთან, განიხილავენ ნებისმიერ საკითხს და იღებენ პასუხებს მათგან. ეს მიდგომა არ უზრუნველყოფს სამართლიანობის დაცვას საჩივრების

განხორციელებისას. მნიშვნელოვანია, რომ თითოეული საჩივარი სათანადოდ იყოს მიმართული სტუდენტების ნდობის დაცვაზე და მათი მონაწილეობის გაზრდაზე უნივერსიტეტის ხარისხის გაუმჯობესებაში. სტუდენტებმა პანელთან შეხვედრისას, აღნიშნეს, რომ არსებობს საჩივრების ყუთი, რომლის გამოყენებაც მათ შეუძლიათ, თუმცა ჯგუფს ვერ დაუსახელეს მისი ეფექტურობის დამადასტურებელი მაგალითები; არ არსებობს ამ საჩივრების საპასუხო სწორად განსაზღვრული პროცედურა. სტუდენტები არ არიან ჩართული ხარისხის უზრუნველყოფის დაგეგმვასა და ანალიზში. ზოგიერთი სტუდენტი მონიტორინგის ჯგუფის წევრია - ისინი შედიან სხვა კლასებში, რათა შეამოწმონ დასწრება, ლექტორებისა და სტუდენტების დისციპლინური და აკადემიური მოსწრება. ეს არის ჯგუფის მიერ გამოვლენილი ერთადერთი სტუდენტთა ჩართულობის პრაქტიკა. ბევრი სტუდენტი დასაქმებულია სწავლის განმავლობაში და ისინი კმაყოფილნი არიან უნივერსიტეტის მხრიდან ინდივიდუალური მიდგომით, რომელიც საშუალებას აძლევს მათ დაესწრონ ლექციებს შაბათს, აქვთ მოქნილი გრაფიკი და კომპენსირებას ახდენენ ესეებით, პრეზენტაციებით ან სხვა ღონისძიებებით. მეორე მხრივ, ჯგუფი მიიჩნევს, რომ საკითხი, რაზეც ინსტიტუტი უნდა ფიქრობდეს არის ის, რომ სტუდენტებს არ განიხილავენ ერსუ-ს, როგორც საქმიანობის ძირითად სფეროს სასწავლო წლის განმავლობაში. უნივერსიტეტში გატარებული დროის მნიშვნელობა არ არის საკმარისად დაფასებული. სტუდენტები კმაყოფილი არიან სტუდენტური ცხოვრებით, მაგრამ ამავე დროს, მათი უმრავლესობა მოგზაურობებსა და სპორტულ ღონისძიებებს ხედავს, როგორც თვითმმართველობის ორგანოების ძირითად მოვალეობას და ინსტიტუტის მიერ შემოთავაზებულ ერთადერთ სტუდენტურ საქმიანობას. პანელს შეუძლია დაასკვნას, რომ სტუდენტების უმრავლესობამ არ იცის რა სარგებლობა შეუძია მოუტანოს სხვადასხვა კლასგარეშე საქმიანობამ; სტუდენტები არ არიან პროაქტიულად წახალისებული ინიციატივების წარდგენისას, თუმცა ინიციატივის წარდგენის წესი ფორმალურად არის წარმოდგენილი.

როგორც უნივერსიტეტის წარმომადგენლები აცხადებენ, ამჟამად არ არსებობს აქტიური გაცვლითი პროგრამები და სტუდენტები არ მონაწილეობენ მათში. რამოდენიმე მემორანდუმი და ახლახან გაფორმებული ხელშეკრულება ერაზმუსთან განიხილება, როგორც მომავალში გაცვლითი აქტივობის განხორციელების შესაძლებლობები.

უნივერსიტეტი ხელს უწყობს დაბალშემოსავლიან სტუდენტებს. ერსუ სხვადასხვა სოციალური პრობლემების მქონე სტუდენტებს უზრუნველყოფს ფინანსურ დახმარებით, რაც მკაფიოდ განსაზღვრულია სოციალური პროგრამის განხორციელების წესში. თუმცა მხოლოდ სტუდენტის სოციალური სტატუსი არაა საკმარისი დაფინანსების მისაღებად, რამეთუ გათვალისწინებულია აკადემიური მიღწევებიც. ეს პროგრამას ნაკლებად ეფექტურს ხდის და განსაკუთრებული

საჭიროებების მქონე სტუდენტებს უზღუდავს მონაწილეობის მიღების საშუალებას. ექსპერტთა ჯგუფს სურს შეახსენოს დაწესებულებას, რომ არსებობს ორი კატეგორიის სტიპენდია / ფინანსური დახმარება, რომლებიც განსხვავებულ მიზნებს მოიცავს: პირველი ტიპი - აკადემიური სტიპენდიები - მიზნად ისახავს წარმატებისა და მოსწრების მაღალი მაჩვენებლის ხელშეწყობასა და წახალისებას და აქედან გამომდინარე უნდა იქნას გათვალისწინებული აკადემიური შედეგები. მეორე ტიპი - სოციალურმა ფინანსური დახმარება - რომლის როლის განისაზღვრება, როგორც სოციო- ეკონომიკური პრობლემების მქონე სტუდენტებისთვის ხელმწიობი მექანიზმი უმაღლესი განათლების სწავლების ხელმისაწვდომობის, განვითარებისა და კონკურენტუნარიანობის ამაღლების კუთხით. ამ სტუდენტების განსაზღვრის კრიტერიუმები ნათელი, გამჭვირვალე და სამართლიანია. თუმცა, ამ ტიპის დახმარება აკადემიური მოსწრების გათვალისწინების გარეშე უნდა მიეწოდოს იმ სტუდენტებს, რომელთაც სჭირდებათ ის სოციალურ-ეკონომიკური თვალსაზრისით. შესაბამისად, უნდა გადაიხედოს პროგრამა და მასთან დაკავშირებული პოლიტიკა და პროცედურები, რათა უზრუნველყოს მათი კრიტერიუმების განცალკევება. ექსპერტების მიერ ჩატარებულმა ინტერვიუებმა დაადასტურეს, რომ დაწესებულებამ მთავრობისგან დაფინანსების დაგვიანებული გადაცემის შემთხვევაში დაფინანსების მქონე სტუდენტებისათვის სტუდენტებისთვის სწავლის საფასურის დაფარვის კომფორტული და მოქნილი გრაფიკი შესთავაზა. სპეციალური საჭიროებების მქონე სტუდენტებისთვის

ინსტიტუციაში ნაკლებად მეგობრული და მისასალმებელი გარემოა. შენობა არ არის საკმარისად ადაპტირებული ფიზიკური შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სტუდენტებისთვის და სასწავლო რესურსები არ არის ადაპტირებული სხვა საჭიროებების მქონე სტუდენტებისათვის, როგორცაა ხედვისა ან სმენის სისუსტეების მქონე სტუდენტები.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში;
- სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები;
- კურსდამთავრებულთა კვლევის შედეგები;
- ინიციატივების წარდგენის წესი;

რეკომენდაციები:

- ხელახლა განისაზღვროს სტუდენტის მხარდაჭერის აქტივობების ფართო სპექტრი (როგორცაა სასწავლო პროცესის დაგეგმვა და ფსიქოლოგიური დახმარება) სტუდენტთა საკონსულტაციო მომსახურების როლთან ერთად და უზრუნველყავით მათი განხორციელება პროაქტიული მიდგომით, რათა უკეთესად გამოავლინოთ სტუდენტთა საჭიროებები;
- იმისათვის, საკუთარი თავისთვის დასმული კრიტერიუმები დააკმაყოფილოთ და მიაღწიოთ ინსტიტუციონალურ ამბიციას კურსდამთავრებულთა დასაქმების გაჩვენების გაზრდის კუთხით, კარიერული დახმარების უკეთესი მომსახურება მიაწოდეთ სტუდენტებს ;
 - შეისწავლეთ არსებული გამოკითხვები, რათა მათ ეფექტურად გამოავლინოთ ის საჭიროებები, რომლებზე უნდა მიმართოთ ძალისხმევა.
 - წახალისეთ და უზრუნველყოს სტუდენტის ჩართულობა დაწესებულების ყველა გადაწყვეტილების მიმღებ, საკონსულტაციო და აღმასრულებელ ორგანოში;
 - მიიღოს გასაჩივრების წარდგენისა და გადაწყვეტილების მიღების მკაფიოდ განსაზღვრული პროცედურა პასუხისმგებელი ერთეულების მითითებით და უზრუნველყოს, რომ აღნიშნული პროცედურა თანმიმდევრულად განხორციელდეს თითოეულ შემთხვევაში და მონიტორინგის პროცესი სათანადოდ წარიმართოს;
 - უზრუნველყოს ხარისხის უზრუნველყოფის ინსტრუმენტების რეგულარული ფორმით გამოყენება (როგორცაა გამოკითხვები) სტუდენტთა მომსახურების სფეროში;
 - უკეთ დაეხმაროს სტუდენტებს იმ უნარ-ჩვევებისა და კომპეტენციების იდენტიფიცირებისთვის, რომელთა განვითარებაში დახმარებაც უნივერსიტეტს შეუძლია კლასგარეშე საქმიანობითაც კი; ხელი შეუწყონ და წახალისონ მათ ჩართულობას ამგვარ აქტივობებში.
 - შეიმუშაოს უფრო მეტი მიზანმიმართული კრიტერიუმი სტუდენტებისათვის ფინანსური დახმარების გასაწევად, რაც მხოლოდ მათ სოციალურ სტატუსსა და საჭიროებებზე იქნება დაფუძნებული;

• უზრუნველყოს, რომ დაწესებულება სხვადასხვა სპეციალური საჭიროების სტუდენტების მისაღებად მომზადებულია ობიექტების, მომსახურებისა და სასწავლო რესურსების თვალსაზრისით.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

6. კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

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

6.1 კვლევითი საქმიანობა
○ უსდ, სახისა და დარგის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ახორციელებს კვლევით/შემოქმედებით საქმიანობას. ○ სადოქტორო კვლევების ხელმძღვანელობის ეფექტურობის უზრუნველყოფა. ○ უსდ-ს აქვს დარგის სპეციფიკის შესაბამისი სადისერტაციო ნაშრომის შეფასებისა და დაცვის საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: დაწესებულება საკუთარ თავს აიდენტიფიცირებს, ასევე აღიარებულია, როგორც სასწავლო უნივერსიტეტი, აქედან გამომდინარე, მხოლოდ რამდენიმე სამაგისტრო პროგრამა ფუნქციონირებს და არც დოქტორანტები ჰყავს. დოკუმენტაციის ანალიზის საფუძველზე, აგრეთვე, ვიზიტის დროს ჩატარებულ შეხვედრებზე დაყრდნობით, ჯგუფი ასკვნის, რომ ერსუ არ გამოყოფს და განსაზღვრავს კვლევის რაიმე პრიორიტეტებს ან სფეროებს. ამრიგად, არსებობდა მცირე მტკიცებულება, რომ უნივერსიტეტში კვლევის კულტურის გარეშე მინიმალურია კვლევით-ინფორმაციული საფუძველი კურიკულიუმის შინაარსისა. უფრო მეტიც, კვლევის შედეგები არ არის ინტეგრირებული სწავლების პროცესში და აკლია ეფექტურობა იმისათვის, რომ ხელი შეუწყოს საქმიანობას, რომელიც მიზნად ისახავს ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ, სამრეწველო და სხვა ინოვაციურ განვითარებას. არ არსებობს მკაფიო ნება აკადემიური დატვირთვის განაწილების ან ზედამხედველებისა და რეგენზენტების ტრენინგისა; ასევე, არ არსებობს მკაფიო პოლიტიკა სადისერტაციო შეფასებისა და დაცვისათვის - ეს არის გასაუმჯობესებელი მხარე. ბაკალავრიატის სტუდენტები არ არიან ჩართული

კვლევაში, და მაგისტრატურის სტუდენტებისთვის პროგრამების მიხედვით გათვალისწინებული გარკვეული სახის კვლევითი კომპონენტები.

საბაკალავრო პროგრამებში კვლევის მეთოდები არ ისწავლება. რა იყო აშკარა იყო ერსუ-ს გათვალისწინებული აქვს გაზარდოს მათი კვლევის არეალი, აქედან გამომდინარე დებს ინვესტიციას კვლევით ცენტრებში.

ინსტიტუტმა თებერვალში დააფუძნა სამეცნიერო კვლევითი ცენტრი პერსონალის 3 წევრით და ახლახანს შექმნა 2 ფაკულტეტის კვლევითი ცენტრი მთავარი სამეცნიერო კვლევითი ცენტრის ფარგლებში. პანელს ვერ შეეძლო ამ ცენტრების ზუსტი ფუნქციებისა და საჭიროებების დადგენა და ერსუ-ს კვლევის სტრატეგიის, მიზნებისა და ამოცანების ამოცნობა. უფრო მეტიც, ფაკულტეტის საბჭომ ვერ შეძლო ჩამოეყალიბებინათ ფაკულტეტების კვლევითი ცენტრების ძირითადი როლები და ფუნქციები. ინსტიტუტი იყო ბუნდოვანი ცენტრალური საუნივერსიტეტო ცენტრისა და ფაკულტეტის კვლევითი ცენტრების არსებობის რაციონალურობის ახსნისას, ვინაიდან საფაკულტეტო ცენტრები უფრო მეტად საგნებზე ორიენტირებული კვლევის დღის წესრიგს შესთავაზებენ. ექსპერტთა ჯგუფს ესმის, რომ ეს არის სასწავლო უნივერსიტეტი და ხელმძღვანელობა ცდილობს ამ კუთხით მუშაობას უნივერსიტეტის კვლევითი ცენტრების კონფიგურაციის გზით, მაგრამ მეცნიერული ცენტრის როლი და მასში დახარჯული თანხა ბუნდოვანია.

ერსუ ტრადიციულად 2 ყოველწლიურ სამეცნიერო პრაქტიკულ კონფერენციას უწევს ორგანიზებას: გაზაფხულზე სტუდენტების, ხოლო შემოდგომაზე მასწავლებლებისა და პროფესორების მიერ. კონფერენციებზე წარმოდგენილი ყველა მასალა გამოქვეყნდა და შენარჩუნდა ერსუ-ს კოლექციაში. კვლევის მზარდ აქცენტრების ფონზე ინსტიტუტმა ხელი მოაწერა რამდენიმე მემორანდუმს, მაგრამ პანელს ვერ გაერკვია, თუ რამდენი მკვლევარი იქნება გაცვლით პროცესში ჩართული ან როგორ წარიმართება თანამშრომლობა ევროპის ან სხვა ქვეყნის უნივერსიტეტებთან.

მრავალ განსხვავებული დისციპლინაში (არა მხოლოდ მეცნიერება) გამოთქმული შემოთხუთების გათვალისწინებით, ჩვენ გამოვთქვამთ პრეტენზიას იმასთან დაკავშირებით, რომ ფაკულტეტების კვლევითი ცენტრები ექვემდებარებოდნენ ერსუ-ს ცენტრალურ ცენტრს. ძალიან საეჭვოა, რომ დაწესებულების სამეცნიერო კვლევითი ცენტრის დისციპლინური ცოდნა შეძლებს სოციალურ მეცნიერებათა კვლევის მხარდაჭერას და სანდოობის უზრუნველყოფას. მნიშვნელოვანია, პატივი სცენ საჯარო მეცნიერების აკადემიურ დისციპლინებს. იმის გათვალისწინებით, რომ ამჟამად დოქტორანტები ერსუ-ს არ ჰყავს, როლი, რომელიც კვლევით ცენტრებს შეიძლება ჰქონდეთ, არის ფაკულტეტის განვითარების კოორდინაციის მხრივ ზედამხედველებისა და რეცენზენტების ტრენინგის კუთხით.

ჯგუფი გაკვირვებული დარჩა აკადემიური სფეროს იმ წარმომადგენლებით, რომლებიც ერთდროულად ეძებენ სამუშაოს, როგორც სამთავრობო სფეროში, ისე საჯარო სამეცნიერო კვლევით ცენტრებში, და მიმდინარეობდა წინასწარი მუშაობა გაცვლით პროგრამის დაფუძნებისათვის იმ იმედით (მიუხედავად სიძვირისა), რომ მოიწვევდნენ შვებულებაში მყოფ მკვლევარს აშშ-დან. ამრიგად, რექტორსა და მაღალ ხელმძღვანელ გუნდს მოუწევდათ ამის დაბალანსება თავიანთი ბიუჯეტის შეკვეცის ხარჯზე, იმის გათვალისწინებით, არსებობს თუ არა მოგზაურობისთვის განსაზღვრული ხარჯები ერსუ-ს ბიუჯეტში. ასევე, განვითარების ასპექტები გამოიკვეთა მთავრობასთან სამომავლო თანამშრომლობასთან დაკავშირებით, საერთაშორისო და რეგიონალური საქმეების გარშემო და საკონსულტაციო როლებზე არსებული პოლიტიკის შესახებ რეკომენდაციებისათვის.

რეკომენდაციები

- უზრუნველყოს კვლევითი საქმიანობის კუთხით სისტემური და თანმიმდევრული მიდგომა და მათი განზოგადება უნივერსიტეტის მისიისა და ხედვის შესაბამისად;
- ინსტიტუტის მიერ ჩატარებულ კვლევით აქტივობებში განსაზღვროს პრიორიტეტები და ფოკუსირებული ტრენდები.
- სოციალურ მეცნიერებათა კვლევების მხარდაჭერისთვის, ყველა კვლევისა და მკვლევარის სანდოობის დასაცავად უზრუნველყოს კერძო დისციპლინისთვის დამახასიათებელი ცოდნის პატივისცემა (ავტონომიურობით).
- უზრუნველყოს ნათელი და რეალური ფოკუსირება კვლევით საქმიანობაზე და ის, რომ ყველა ფაკულტეტზე ხელმძღვანელებისთვის, რეცენზენტებისთვისა და მენტორებისთვის განვითარების შესაძლებლობა არის ხელმისაწვდომი.
- სამაგისტრო ნაშრომის შეფასების უფრო ზუსტი კრიტერიუმები უნდა შემუშავდეს და უზრუნველყოფილი უნდა იყოს, რომ სტუდენტებმა იცოდნენ მათ შესახებ და მკაცრად გაითვალისწინონ აღნიშნული კრიტერიუმები.
- უზრუნველყოს, რომ პოლიტიკისა და პროცედურების არსებობა ემსახურებოდეს კვლევის თეზისების ზედამხედველობის, შემოწმებისა და დაცვის გამჭვირვალე და სამართლიან სისტემას;
- უზრუნველყოფილი იყოს, რომ ყველა კურიკულუმი შეიცავდეს ინფორმაციას კვლევისა და სტიპენდიების შესახებ.
- უზრუნველყოფილი იყოს, კვლევის შედეგების ინტეგრირება სწავლების პროცესში;
- წახალისეთ აკადემიური პერსონალი, რათა ჩაერთონ სამეცნიერო პროექტებში, ფაკულტეტის განვითარებას შეუწყვეთ ხელი მკვლევარებთან თანამშრომლობით;

- გააღრმავეთ გარე თანამშრომლობა კვლევისა და ერთობლივი საგრანტო დაფინანსებისათვის.
- წახალისეთ და ხელი შეუწყვეთ სტუდენტთა კვლევაში ჩართულობას.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება:

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

6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია

- უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და სახელოვნებო-შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა.

- ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით/სახელოვნებო საქმიანობაში.
- უსდ ზრუნავს კვლევითი/განვითარების/ შემოქმედებითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციაზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

ერსუ არის ძალიან ადრეულ ეტაპზეა უნივერსიტეტის საქმიანობაში კვლევის კულტურის შემოღების მხრივ და ამ სფეროს საქმიანობას წახალისება სჭირდება. ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ შემუშავდეს გამჭირვალობის სტრატეგია კვლევითი ინფრასტრუქტურის ყველა გასაუჯღბესებელი სფეროს ფარგლებში, მათ შორის:

- გადაწყვეტილებები ზუსტი კვლევის / შემოქმედებითი საქმიანობის შესახებ ცოდნის გაცვლისა და გადამცემისათვის, რაც, თავის მხრივ ინფორმაციას აწვდის სასწავლო პროგრამას და ინტეგრირებულია სწავლებაში;
- ახალი მკვლევარების მოზიდვის სტრატეგია და აკადემიური კოლეგების წახალისება კვლევითი პროექტების განხორციელების კუთხით; ბუნებრივია, ეს გამოიწვევს, როგორც ფინანსურ თანამონაწილეობას უნივერსიტეტის მხრიდან და უნდა განიხილებოდეს არსებული მეცნიერებისთვის დატვირთვის ფარგლებში, ასევე გამოიწვევს პროფესიული მომსახურების ინფრასტრუქტურის საჭიროებას, კვლევის კულტურას გაფართოების ხელსესაწყობად;
- კვლევის შიდა დაფინანსების გამჭვირვალე სისტემა;
- სისტემის შექმნა გარე დაფინანსების შესაძლებლობების მხარდასაჭერად, მაგალითად საგრანტო განაცხადების მხრივ, წარმატებული საგრანტო განაცხადის დაწერაში დასახმარებლად, დასახმარებლად მათი ინტერესის სფეროში მომუშავე გარე მკვლევარებთან თანამშრომლობის კუთხით;
- აუდიტისა და რჩევის საშუალებით ერსუ- ში კვლევების ზრდისა და ეფექტურობის უზრუნველყოფა.

ერსუ-მ ეკონომიკურ აგენტთან ხელი მოაწერა მემორანდუმებს, რომელთა მიხედვითაც კვლევითი საქმიანობა განხორციელდება ეკონომიკური აგენტების ინტერესების გათვალისწინებით. თუმცა, ჯგუფისთვის არ იყო ნათელი, როგორც მემორანდუმში ჩართული კრიტერიუმები, ისე ის, თუ როგორ დაეხმარებინან აგენტები მეცნიერულ კვლევებში. აქედან გამომდინარე, საჭიროა უფრო მეტი დეფინიცია ეფექტური სისტემის შექმნისათვის, რომელიც თავის მხრივ საჭიროა ახალი პერსონალის მოწვევისა და მათთვის კვლევით საქმიანობაში ხელშეწყობისთვის. შედეგად ერსუ არამარტო მეტად მიმზიდველი გახდება საერთაშორისო პარტნიორებისთვის, რათა ეს უკანასკნელნი უფრო ჩაერთონ საბუნებისმეტყველო და ჰუმანიტარული მეცნიერებების, აგრეთვე სამართლისა და პოლიტიკის სფეროში, არამედ, დაეხმარებინან სამეცნიერო პერსონალს და სტუდენტებს სიცოცხლისუნარიანი სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამების წარმოდგენაში. თანაც სამეცნიერო პერსონალს გაუწევენ მენტორობას დისერტაციების ხელმძღვანელობასა და გამოცდების ჩატარებაში.

კვლევის ინტერნაციონალიზაციის შესახებ ერსუ-ს გამოცდილება ბუნებრივად არის შეზღუდული და შესაბამისად, მემორანდუმები წარმოადგენენ მცირე მტკიცებულებას საერთაშორისო მკვლევარებსა და უნივერსიტეტს შორის თანამშრომლობის შესახებ. მიუხედავად ამისა, გამოკითხულ მეცნიერთა აზრით, მიმდინარეობს დისკუსიები, თუ როგორ უნდა გაიზარდოს ეს მიმართულება, რომელიც, როგორც ჩანს, ძირითადად კვლევითი ცენტრის თანამშრომლობას ეფუძნება. ადგილზე ვიზიტის დროს, ჯგ უფმ ა მიიღო ინფორმაცია სამეცნიერო კვლევითი ცენტრის მიერ პროექტების მიღების გამოცხადების შესახებ 4 მიმართულებით, გაიცემა 10 000 ლარი სტუდენტური საზაფხულო სკოლის ორგანიზებისათვის. კვლევითი პროექტები შეაფასა და განიხილა სპეციალური კომიტეტმა, რომლის წევრებიც იყვნენ რექტორი, დეკანი და ფაკულტეტის საბჭო. იმის გათვალისწინებით, რომ კვლევა შედარებით ახალი საქმიანობაა ერსუ-სთვის, ბუნებრივია, კვლევის დონე და სპეციფიკა ბუნდოვანი იყო.

როგორც 6.1. სტანდარტში აღინიშნა, ერსუ-ს კვლევის ზუსტი მიმართულება, პრიორიტეტები და სტრატეგია არ არის ნათელი. იმისათვის, რომ ჩატარდეს სანდო და გამოსადეგი კვლევები, საჭიროა ეფექტური სისტემა მკვლევარებისა და ინფრასტრუქტურის განვითარების მხარდასაჭერად. უფრო მეტიც, ფაკულტეტის განვითარების პროგრამა საჭიროა ისეთ საკითხებზე ტრენინგის ჩასატარებლად, როგორებიცაა კვლევის კითხვების შედგენა, როგორ შეიძლება კვლევის კითხვებზე პასუხის გაცემა (ასეთი მეთოდების სპეციფიურობა, როგორც წესი, დამოკიდებულია სასწავლო-სამეცნიერო დისციპლინაზე), მეთოდოლოგია მონაცემთა ეფექტური ანალიზისათვის. კვლევის კულტურის შემუშავება ხელს შეუწყობს ერსუ-ს მიზნებს მოიზიდოს ახალი თანამშრომლების და განავითაროს მათი კვლევითი საქმიანობა ისე, რომ კონკურენტუნარიან გახდეს როგორც ეროვნულ, ისე საერთაშორისო დონეზე.

ახალი მედიცინის პროგრამასთან დაკავშირებით აუცილებელია კვლევის ინფორმირებული და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული მიდგომა გამოყენებული იქნას კურიკულუმის შინაარსისა და მიწოდების მიზნით, ასევე აუცილებელია რომ შესაბამისი მეთოდოლოგია იყოს გამოყენებული ცოდნისა და უნარ-ჩვევების შეფასების და მათზე უკუკავშირის მიწოდების მხრივ, აუცილებელია სტუდენტებს გაეწიონ დახმარება, რათა მათი პროფესიული ქცევა შესაბამისობაში მოდიოდეს საქართველოში მოქმედი აკრედიტაციის სააგენტოს მოლოდინებთან.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში;
- სტრატეგიული განვითარების სამოქმედო გეგმა 2018-2020 (ერთობლივი კვლევა / ხელოვნება / შემოქმედებითი საქმიანობა და თანამშრომლობა საერთაშორისო პარტნიორებთან);
- ევროპეიზებული სასწავლო უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა;
- ინიციატივებისა და პროექტების წარდგენისა და დაფინანსების პროცედურა - სოციალური პროგრამის განხორციელების წესი (კვლევის დაფინანსების საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები);
- ევროპეიზებული სასწავლო უნივერსიტეტის კვლევითი საქმიანობის განვითარების გეგმა 2018- 2024 (უნივერსიტეტის პერსონალის მოზიდვა და ჩართულობა უნივერსიტეტის სამეცნიერო კვლევითი და მხატვრულ და შემოქმედებით საქმიანობაში);
- კვლევითი და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის მექანიზმები;
- სტუდენტთა კვლევის შედეგები კვლევის / მხატვრული საქმიანობის შესახებ და შესაბამისი ინიციატივების მხარდაჭერა.

რეკომენდაციები:

- უზრუნველყავით, რომ ფონდებმა ადეკვატური დახმარება გაუწიონ კვლევით ინიციატივებს, ასევე, ისიც, რომ თანხები იყოს სამართლიანად და გამჭვირვალედ გამოყოფილი და მიმართული შემოთავაზებული კურსების კუთხით, ასევე მოქმედი ან მოთხოვნილი ექსპერტიზის მხრივ.
- კვლევით სფეროში დამკვიდრებისთვის მოიძიეთ გარე პარტნიორები თანამშრომლობისა და გარე ფონდების კონკურსებში (მაგ, ჰორიზონტი 20:20) მონაწილეობის მისაღებად.
- აუცილებლად შემოიღეთ და შეინარჩუნეთ სამედიცინო განათლების კვლევის პროცესი, რამეთუ ეს არის ფუნდამენტური ესუ-ს მედიცინის პროგრამის ხანგრძლივობისთვის;

• სამეცნიერო საქმიანობა უნდა გაიზარდოს აკადემიური სანდოობის მხრივ, საჭიროა სტრატეგიული მიდგომა კოლეგების და რესურსების მიზანმიმართული განაწილებისთვის, რათა კვლევა დიდი გავლენის მქონე იყოს. • მოამზადეს მკვლევარები კვლევის კითხვების ჩამოყალიბების კუთხით, ასევე როგორ შეიძლება
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია 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: ერსუ-მ მიიღო კვლევის შეფასების მექანიზმი - აკადემიური და მოწვეული პერსონალის კვლევითი საქმიანობის შეფასების სისტემა. თუმცა, თვითშეფასების ანგარიშის მონაცემებით, ამ მექანიზმის განხორციელება 2019 წლის სექტემბერში იწყება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ზედამხედველობის ქვეშ. აქედან გამომდინარე, პანელმა დაასკვნა, რომ უნივერსიტეტი ამჟამად ვერ აანალიზებს კვლევის ხარისხს და კვლევებთან დაკავშირებულ სხვა საქმიანობის ეფექტურობისა და ეფექტიანობის მნიშვნელობას, რაც ასევე დადასტურდა შეხვედრების დროს. იმის გათვალისწინებით, რომ კვლევა ახალი შემთხვევაა, ეს სისტემა უნდა აშენდეს ყოვლისმომცველი და ინტეგრირებული წესით და სათანადოდ გავრცელდეს აკადემიურ საზოგადოებაში. კვლევის დანერგვა ინსტიტუტში ძალიან ახალი საკითხია - უნივერსიტეტის კვლევითი ცენტრი მხოლოდ 2018 წლის დასაწყისში და ფაკულტეტის კვლევითი ცენტრები 2018 წლის მაისში ჩამოყალიბდა - ძალიან რთული იყო ერსუ-ში კვლევის მაღალი დონის ჩამოყალიბება. ამდენად, ჯგუფს სურს წაახალისოს ერსუში კვლევის დღის წესრიგის შემდგომი განვითარება, და ისიც, რომ უნივერსიტეტმა მიიღოს ადგილობრივი, ეროვნული და საერთაშორისო თანამშრომლების რჩევა, თუ როგორ უნდა განვითარდეს კვლევის კულტურა. ასევე, უნივერსიტეტის შიგნით არის ენერგია, რომ ხელი შეუწყონ კვლევის დღის წესრიგის დამკვიდრებას, უზრუნველყონ, რომ კოლეგებმა გაიგონ ამის შესახებ და საკუთარი წვლილი შეიტანონ, და ამ დღის წესრიგს უნივერსიტეტმა მხარი უნდა დაუჭიროს სტრატეგიებისა და პოლიტიკის დოკუმენტების საშუალებით, რათა მიზანი მიღწეულ იქნას. ჯგუფისთვის ბუნდოვანი იყო, თუ რა ფორმით ურთიერთქმედებენ ერთმანეთზე ერსუ-ს კვლევითი ცენტრები კვლევითი საქმიანობის პროცესში. არსებობს მრავალი სხვადასხვა დისციპლინა (არა მხოლოდ

მეცნიერება); ის მტკიცება, რომ საფაკულტეტო კვლევითი ცენტრები ცენტრალურის დაქვემდებარებაში იქნებიან, მთლად ზუსტი არ უნდა იყოს. ძალიან საეჭვოა, რომ ერსუ-ს სამეცნიერო კვლევითი ცენტრის დისციპლინური ცოდნა შეძლებს სოციალურ მეცნიერებათა კვლევის მხარდაჭერას და მართვის სანდოობის უზრუნველყოფას. აქედან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია, რომ აკადემიური დისციპლინის ფარგლებში, მაღალი დონის პროფესიონალიზმი, მაგ. საჯარო მეცნიერებში, აღიარებულია და პატივს სცემენ.

როლი, რომელიც კვლევით ცენტრებს შეიძლება ჰქონდეთ უნივერსიტეტის მასშტაბით, არის ფაკულტეტის განვითარების კოორდინაცია ზედამხედველებისა და რეცენზენტებით ტრენინგის კუთხით, და მონაცემების შეგროვება იმ ზედამხედველების შესახებ, რომლებიც შესაძლოა გახდნენ მენტორი ზედამხედველები.

საბოლოოდ, უფრო მეტი სიცხადე და გავრცელებაა აუცილებელი იმის უზრუნველსაყოფად, რომ მეცნიერები და სტუდენტები ყველა დონეზე ფლობდნენ ცოდნას და შეეძლოთ საკუთარი წვლილის შეტანა ამ მოვლენების განვითარებაში. ასევე აუცილებელია, რომ ეს არ გადააბარონ ხარისხის მართვის ადმინისტრატორებს - შეფასების ეს სისტემა მოითხოვს, რომ აკადემიური სფეროს წარმომადგენლები და მკვლევარები ინტეგრირებულნი იყვნენ კვლევის შეფასების პროცესში, რეგულარულად აქვეყნებდნენ ანგარიშგებას სამეცნიერო საქმიანობის წარმართვის შესახებ; ასევე, ინსტიტუტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ კვლევის შეფასება გამოყენებულ იქნას პრიორიტეტების შესახებ კვლევისა და ერსუ-ში სხვა შემოქმედებითი საქმიანობის შემდგომი განვითარებისათვის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

თვითშეფასების ანგარიში;

- კვლევის შეფასების მექანიზმები (კვლევის / შემოქმედებითი შეფასების შეფასების მექანიზმი და შეფასების შედეგები);
- პერსონალის სამეცნიერო შეფასების სისტემა;
- ფაკულტეტების / განყოფილებების მიერ ჩატარებული კვლევების ანგარიში (აკადემიური პერსონალის შეხედულების გათვალისწინება);

რეკომენდაციები:

- შემდგომი დახვეწისა და უზრუნველყოფისთვის დანერგეთ ახლად შექმნილი კვლევითი შეფასების მექანიზმი თანმიმდევრული და კომპეტენტური ფორმით;
- უზრუნველყავით, რომ კვლევის შეფასებაზე პასუხისმგებლობა შესაბამის სტრუქტურულ დანაყოფს დაეკისროს.
- განიხილეთ სხვა უნივერსიტეტები, რათა მიიღონ მნიშვნელოვანი ინფორმაცია, რომელზე დაყრდნობითაც დაწესებულებას შეეძლება შექმნას და მართოს დასახული კვლევითი პრიორიტეტები აღნიშნული სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო სტრატეგიასა და პოლიტიკასთან ერთად; მაგალითად, მოიწვიეთ უცხოელი მკვლევარები.
- კვლევის ბუნებიდან გამომდინარე, აიღეთ სტრატეგიული მიდგომა, რომლის თანახმადაც დაწესებულების დაფინანსება მიმართული იქნება შემოთავაზებული საგნების და ხელმისაწვდომი რესურსების გათვალისწინებით.

• უზრუნველყავით ფაკულტეტის პროფესიული განვითარება და ტრენინგი კვლევის უნარ-ჩვევების განვითარებისთვის, როგორც ზემოთ არის აღწერილი;
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

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

7.1 მატერიალური რესურსი
○ უსდ-ს საკუთრებაში ან მფლობელობაში აქვს მატერიალური რესურსი (უძრავი და მოძრავი ქონება), რომელიც გამოიყენება დაწესებულების მისიით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად, სათანადოდ პასუხობს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვლევითი საქმიანობის მოთხოვნებს და შეესაბამება არსებულ და/ან დაგეგმილ სტუდენტთა რაოდენობას. ○ დაწესებულებაში არის საგანმანათლებლო საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო გარემო: სანიტარიული კვანძები, ბუნებრივი განათების შესაძლებლობა და გათბობის ცენტრალური სისტემა. ○ დაწესებულებაში დაცულია პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა. ○ დაწესებულებას აქვს ადაპტირებული გარემო სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: ერსუ-მ წარმოადგინა საკუთრების დოკუმენტები (ამონაწერი საჯარო რეესტრიდან) შენობების შესახებ: თბილისში, ჯიქიას ქუჩა, 9 ა, 2052 კვ.მ და გორი, ცხინვალის ქუჩა 9, 2785 კვ.მ, სადაც სწავლის პროცესი მიმდინარეობს. სხვადასხვა ფიქსირებული აქტივების, მათ შორის ავეჯის, კომპიუტერების და სხვა აქტივებს ფლობს უნივერსიტეტი სააღრიცხვო რეესტრში მითითებული ინფორმაციის მიხედვით. ორივე შენობაში საკლასო ოთახები, ბიბლიოთეკა, ფოიე და დასასვენებელი ადგილი. გათბობის სისტემა ორივე შენობაშია. თუმცა, ვიზიტის დროს ჯგუფმა შენიშნა, რომ შენობებსა და ნაგებობებს რამდენიმე ხარვეზი აქვს: • უმეტეს აუდიტორიაში კონდიციონერი არ არის დამონტაჟებული; • განათება არასაკმარისია ეფექტური სწავლებისა და სწავლის პროცესისთვის;

- სანიტარულ ქვედანაყოფებს შეზღუდული შესაძლებლობები აქვთ, არის პრივატულობის პრობლემა და თანამედროვე სტანდარტებს არ შეესაბამება;
- არ არის სავენტილაციო სისტემა (ეს ინფორმაცია, ასევე დასტურდება დამოუკიდებელი კონსულტანტის დასკვნის თანახმად);
- საკლასო ოთახებში არ არის დამონტაჟებული ჭერის პროექტორები, დაწესებულებას აქვს რამდენიმე პროექტორი რომლებიც საჭიროების შემთხვევაში ოთახებში მიაქვთ;
- ორივე შენობებში, გორი და თბილისი, მხოლოდ პირველი სართული ადაპტირებული ეტლისთვის.

დაწესებულებას აქვს სტუდენტებისთვის განკუთვნილი კომპიუტერი. ექსპერტთა ჯგუფისთვის ცნობილი იყო, რომ ამ კომპიუტერებზე დამონტაჟებული პროგრამები არ არის ლიცენზირებული. გარდა Microsoft Office-ისა, არის საბუღალტრო პროგრამის დემო ვერსია, რომელსაც იყენებენ ბიზნესის ადმინისტრირების სტუდენტები. არ არსებობს სხვა პროგრამა, რომელიც შეიძლება სასარგებლო იყოს სწავლის მიზნებისთვის.

ერსუს აქვს სასწავლო და კვლევითი ლაბორატორიები; თუმცა, ამ ლაბორატორიებში არსებული პირობები, აღჭურვილობა და უსაფრთხოების დონე არ არის საკმარისი უნივერსიტეტის მისიისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმის რეალიზაციისათვის. მაგალითად, ერსუ-მ შეიძინა ახალი სტუდენტური მიკროსკოპები, მაგრამ ოკულარის გარეშე, ამიტომ ამ მიკროსკოპების გამოყენება შეუძლებელია. გარდა ამისა, არ არსებობს უსაფრთხოების წესები და რეგულაციები, განსაკუთრებით ფარმაცევტული ან სამედიცინო ლაბორატორიები. იქიდან გამომდინარე, რომ ადგილზე ვიზიტის დროს სტუდენტები აღნიშნულ ლაბორატორიებში არ იმყოფებოდნენ, ჯგუფი ვერ ლაპარაკობს ამ ლაბორატორიებში ინფრასტრუქტურისა და აღჭურვილობის შესახებ ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების კუთხით.

მედიცინის ახალ პროგრამასთან დაკავშირებით, ინფრასტრუქტურული ინვესტიციები, კლინიკური უნარ-ჩვევების ლაბორატორიების (კამპუსში და კლინიკებში), ბიომეცნიერებისა და ანატომიის ლაბორატორიულ ობიექტების კუთხით, ისე უნდა გაიზარდოს, რომ ისინი შეესაბამებოდნენ მიზანს. ერსუ-მ შეიძინა რამდენიმე მანეკენი კლინიკური უნარ-ჩვევების სწავლების პროცესსა და მედიცინის პროგრამის იმიტირებული პრაქტიკაში გამოსაყენებლად. ამ აღჭურვილობის შეძენის კუთხით არ შეიმჩნეოდა სტრატეგიული მიდგომა, ეს უფრო "წარმოდგენა" იყო. თუ მედიცინის პროგრამის წარმატების სურვილი არსებობს „ერსუ-სა და მედიცინის პროგრამების ხელმძღვანელებს ვურჩევდით ეროვნული და საერთაშორისო სამედიცინო პედაგოგებისგან მიიღონ საექსპერტო კონსულტაციები. ამჟამად, გაურკვეველია მოახერხებს თუ არა ერსუ შეცვლილი სტანდარტების მოთხოვნების დაკმაყოფილებას. მიუხედავად ამისა, დაწესებულება არის მედიცინის პროგრამის შემუშავების

ადრეულ ეტაპებზე, ჯერ არ ჰყავს სტუდენტები, გაურკვეველია რეალურად რამდენი ადამიანი დარეგისტრირდება 2018-19 აკადემიური წლისათვის, რადგან არ ჩანს საბოლოო პასუხი სტუდენტის რაოდენობის შესახებ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში;
- უნივერსიტეტის ვებ გვერდი <http://ersu.edu.ge/>
- ინფორმაციული უსაფრთხოების პოლიტიკის სტრატეგია;
- ინფორმაციული ტექნოლოგიების მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, საინფორმაციო ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა;
- კონტრაქტი ინტერნეტ პროვაიდერებთან;

• ელექტრონული სერვისებისა და მართვის სისტემების შესახებ ინფორმაცია; • უნივერსიტეტის ელექტრონული ფოსტის რეგისტრაციის და გამოყენების წესები; • სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2018-2024;
რეკომენდაციები: • გააუმჯობესეთ განათების, კონდიციონერების, ვენტილაციის სისტემა და თანამედროვე სწავლებისთვის საჭირო ინსტრუმენტები. • ორივე შენობა და სასწავლო მასალები გახადეთ ადაპტირებული შეზღუდული შესაძლებლობებისა და სპეციალური საჭიროების მქონე ადამიანებისთვის. • გააუმჯობესეთ სანიტარიული ერთეულები, რათა პერსონალი და სტუდენტები უზრუნველყოთ თანამედროვე ობიექტებით, უზრუნველყავით "პრივატულობა", ადეკვატური განათება, ვენტილაცია; • გაზარდეთ ინფრასტრუქტურული ინვესტიციები კლინიკური უნარ-ჩვევების ლაბორატორიის მიმართულებით (კამპუსებსა და კლინიკებში), როგორც ბიომეცნიერებების, ასევე ანატომიის ლაბორატორიული ობიექტების მხრივ, ისე, რომ აღნიშნული აღჭურვილობა მოერგოს სამედიცინო პროგრამის მიზნებს. • მიიღეთ სახელმწიფო სამედიცინო სკოლების აკადემიური სფეროს წარმომადგენელთა რჩევები, რათა დაადგინოთ რა სახის ინფრასტრუქტურასა და ობიექტებში სჭირდება ინვესტირება სამედიცინო პროგრამას;
რჩევები: • დააინსტალირეთ ლიცენზირებული პროგრამები, რათა უზრუნველყოთ გამოყენების მაღალი ხარისხი და თავიდან აიცილოთ ჯარიმები;
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ არ არის შესაბამისობაშია 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:

დაწესებულებას აქვს ბიბლიოთეკა თავის ორივე შენობებში გორსა და თბილისში, რომლებსაც ჯგუფი სტუმრობდა ვიზიტის დროს. მაგრამ ორივე ბიბლიოთეკა საკმაოდ მცირეა: საკითხავი დარბაზი თბილისში, ბიბლიოთეკის პერსონალის სივრცე და ჯგუფური მუშაობის ადგილები არ არის გამოყოფილი. გორის ბიბლიოთეკაში კომპიუტერების რაოდენობა შეზღუდულია, მაგრამ სტუდენტებს შეუძლიათ გამოიყენონ კომპიუტერები მიმდებარე ოთახში. თბილისში კომპიუტერების რაოდენობა შეზღუდულია. კომპიუტერები ინტერნეტთან არის დაკავშირებული; პრინტერი, ქსეროქსი და სკანერი იყო ხელმისაწვდომი. არსებობს ხელმისაწვდომი და ფუნქციონირებადი WI-FI კავშირი. დაწესებულებაში მიღებულ იქნა ბიბლიოთეკასთან დაკავშირებული შემდეგი დებულებები: "ბიბლიოთეკის რესურსების გამოყენების წესები", "ბიბლიოთეკის რეგლამენტი" და "ბიბლიოთეკის რესურსების განვითარების და განახლების მექანიზმი".

"ბიბლიოთეკის რესურსების განვითარების და განახლების მექანიზმის" მიხედვით, ბიბლიოთეკისა და პერსონალის ხელმძღვანელმა უნდა შეიმუშავოს რეკომენდაციები ბიბლიოთეკის რესურსების განვითარებისა და გამდიდრების შესახებ. სინამდვილეში, ბიბლიოთეკარები სილაბუსების მონიტორინგს ახორციელებენ და პასუხისმგებელნი არიან სილაბუსში მითითებული წიგნების უზრუნველყოფაზე, ამის ფონზე აკადემიური პერსონალი და პროგრამების ხელმძღვანელები გასცემენ რეკომენდაციებს წიგნების შესყიდვასთან დაკავშირებით. ხარისხის უზრუნველყოფის და ადმინისტრაციის დამტკიცების შემდეგ ბიბლიოთეკას წიგნები ემატება. ბიბლიოთეკარები მუდმივად არ ეძებენ განახლებებს, სიახლეებს და ა.შ. და აკადემიური პერსონალისთვის ახალი რესურსებს არ უწევენ რეკომენდაციას. შედეგად, ასორტიმენტი და რესურსების ტიპი დამოკიდებულია ინდივიდუალური მასწავლებლების რეკომენდაციებზე და არა კარგად გააზრებულ სისტემურ მიდგომაზე, როგორც სისტემაზე და პროგრამების (რომლებსაც თანმიმდევრულობა აკლია) მმართველი აკადემიური სფეროს წარმომადგენლებთან დამყარებული დიალოგის საშუალებით არსებულ განახლების სტრატეგიაზე.

ექსპერტების ჯგუფმა შეამოწმა წიგნების ხელმისაწვდომობა სილაბუსებიდან წიგნების შემთხვევითი შერჩევის საფუძველზე და წიგნები აღმოჩნდა ბიბლიოთეკაში. წიგნების მრავალფეროვნება საჭიროებს სახელმძღვანელოების თვალსაზრისით გამდიდრებას და სამედიცინო ჟურნალებსა და მონაცემთა ბაზებზე ხელმისაწვდომობა გასაზრდელია. გარდა ამისა, მას შემდეგ, რაც ზოგიერთი მონაცემთა ბაზა არ იძლევა ჟურნალების სტატიებზე სრულ ხელმისაწვდომობას, აკადემიური სფეროს წარმომადგენლები ყურადღებით უთითებენ კითხვის მასალებს, რათა დარწმუნდნენ, რომ ისინი ხელმისაწვდომია, წინააღმდეგ შემთხვევაში, ეს გამოიწვევს უცხოელი სტუდენტების ნეგატიურ დამოკიდებულებას ერსუს-ს მიმართ.

პერსონალისა და სტუდენტებისთვის ხელმისაწვდომია საერთაშორისო საბიბლიოთეკო ბაზები, მაგრამ ამ ბაზების დიაპაზონი და მრავალფეროვნება საკმაოდ შეზღუდულია; მეტიც, ერსუს-ს მიერ მოწოდებული სტატისტიკის მიხედვით, 2017 წელს ელექტრონული ბაზით არავის უსარგებლია. ჯგუფმა მიიღო ინფორმაცია, რომ სტუდენტებსა და მასწავლებლებს ასწავლიდნენ მონაცემთა ბაზების გამოყენებას. ჯგუფის მიერ ჩატარებულ შეხვედრებზე დასკვნით, სტუდენტებმა და აკადემიურმა პერსონალმა იცოდნენ ელექტრონული მონაცემთა ბაზების არსებობის შესახებ, მაგრამ როგორც ზოგიერთმა რესპონდენტმა განუცხადა პანელს, მათ არ სჭირდებოდათ ამ ბაზების გამოყენება. რეგულაციების თანახმად, ბიბლიოთეკა, ორშაბათიდან შაბათის ჩათვლით, კვირაში 6 დღის გამავლობაში 10 საათით არის ღია.

ინსტიტუტს შექმნილი აქვს ბიბლიოთეკის რესურსების ელექტრონული კატალოგი და ელექტრონული საძიებო სისტემა. თუმცა, ვიზიტის დროს ელექტრონულ კატალოგი არ ფუნქციონირებდა და ბიბლიოთეკის ელექტრონული ინვენტარი საჭიროებდა მნიშვნელოვან განვითარებას.

ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრების თანახმად, ბიბლიოთეკის თანამშრომლები საჭიროების შემთხვევაში აკვლიან და ეხმარებიან მომხმარებლებს. გაურკვეველი იყო, თუ რამდენი წიგნი მოდიოდა ერთ სტუდენტზე და აქიდან გამომდინარე, საეჭვოა, რომ ბიბლიოთეკის რესურსი ადეკვატური იქნება ახალი სამედიცინო პროგრამისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ არსებობს ბიბლიოთეკაში არის გადაქსეროქსებული წიგნები, იმის გათვალისწინებით, რომ სტუდენტთა რაოდენობა გაურკვეველი რჩება, ჯგუფი ეჭვობს, რამდენად ხელმისაწვდომი იქნება საკმარისი სასწავლო რესურსები. ბიბლიოთეკაში ბევრი მასალა

წარმოდგენილია ორიგინალური წიგნების ქსეროასლების ფორმით; თუმცა წარმოდგენილი არაა, არც ავტორისა და არც გამომცემლის ნებართვა.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • თვითშეფასების ანგარიში; • ობიექტებზე ვიზიტი; • ჯგუფის ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული შეხვედრა.
რეკომენდაციები: • უზუნველყავით აღჭურვილი სივრცე ბიბლიოთეკისთვის, მათ შორის, კითხვის მეტი ადგილები, თანამშრომლობის სივრცეები, კომპიუტერები, ინდივიდუალური და ჯგუფური სამუშაოების შესასრულებელი ადგილები და სხვა. • ბიბლიოთეკაში არსებული წიგნები და რესურსები უნდა გახდეს უფრო მრავალფეროვანი; • უფრო მრავალფეროვანი უნდა გახდეს სტუდენტებისა და პერსონალისთვის ხელმისაწვდომი საერთაშორისო ბაზები, საქართველოს სხვა სამედიცინო სკოლებში მომუშავე კოლეგებიდან მიიღეთ რჩევები, თუ საიდან სწავლა იქნება სტუდენტებისთვის უკეთესი. • სხვა უნივერსიტეტებთან განიხილეთ სამედიცინო პროგრამებში მონაცემთა ბაზებთან დაკავშირებული მოთხოვნების შესახებ და უზრუნველყავით, რომ ეს ხელმისაწვდომი იყოს მედიცინის პროგრამის მომავალი სტუდენტებისათვის. • უზრუნველყავით ელექტრონული კატალოგის ფუნქციონირება. • შემდგომში განავითარეთ ბიბლიოთეკის ელექტრონული ინვენტარი. • ბიბლიოთეკის რესურსების გამდიდრებისთვის უფრო თანმიმდევრული და თანმიმდევრული პროცესები შეიმუშავეთ და განახორციელეთ. • უზრუნველყავით, რომ ბიბლიოთეკა შეესაბამებოდეს ადგილობრივ და საერთაშორისო საავტორო კანონებს, მათ შორის ფოტოკოპირებული წიგნების კუთხით; • უზრუნველყავით, რომ წიგნებისა და სასწავლო რესურსების რაოდენობა ხელმისაწვდომი იყოს შესაბამისი პროგრამის სტუდენტების რაოდენობის გათვალისწინებით.
რჩევები: • ხელი შეუწყვეთ ელექტრონული ბაზების უკეთ გამოყენებას.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

7.3 საინფორმაციო რესურსი

- უსდ-ში შექმნილია ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და უზრუნველყოფილია მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა.
- ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მისი მუდმივი განვითარების ხელშეწყობი მექანიზმები.
- უსდ-ის მიერ უზრუნველყოფილია ვებგვერდის ფუნქციონირება ქართულ და ინგლისურ ენებზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი ინსტიტუტმა შეიმუშავა IT პოლიტიკისა და პროცედურების, ა ს ე ვ ე , IT უსაფრთხოების პოლიტიკა.

თუმცა, IT რისკები არ არის შეფასებული დამოუკიდებელი კონსულტანტების მიერ. და წ ე ს ე ბ ულ ე ბ ა მიიჩნევა, რომ მისი სისტემა სანდო და უსაფრთხოა. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრების თანახმად, ინფორმაცია ინახება სერვერზე, რომელიც გორში მცხოვრები დამოუკიდებელი სერვისის მიმწოდებლის ხელშია. მონაცემთა სარეზერვო ასლები ინახება იმავე შენობაში. აქიდან გამომდინარე, არსებობს შევითხვები მონაცემები უსაფრთხოებისა და დაცულობის შესახებ. ასევე, ინსტიტუტის მიერ არ არის გათვალისწინებული მონაცემთა დაცვის რისკები და არ არსებობს მონაცემთა დაცვის პოლიტიკა.

უნივერსიტეტი ელექტრონული მომსახურებისა და ელექტრონული მართვის სისტემების დანერგვის პროცესშია. ახლა სისტემის ნაწილები ფუნქციონირებს ტესტურ რეჟიმში. ადგილზე ვიზიტის დროს, ესუ- ში ადმინისტრაციული მუშაობის ელექტრონული სისტემა (e-flow) არ იყო ხელმისაწვდომი. ოფიციალური ვებ-გვერდი განკუთვნილია ინფორმაციის მიწოდებისათვის ქართულ, ინგლისურ და რუსულ ენებზე. თუმცა, ინგლისური ვერსია არასრულია და რუსული ვერსია თითქმის ცარიელი, ხოლო ქართული ვერსია მოთხოვნილი სტანდარტების შესაბამის ინფორმაციას შეიცავს. ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ სამივე ვერსიას სჭირდება გაუმჯობესება სტრუქტურის, შინაარსისა და თარგმანების თვალსაზრისით. ვებ-გვერდის ქართული ვერსიაში ოპერირება, როგორც ჩანს, საკმაოდ ადვილია, მაგრამ ზოგიერთი დოკუმენტის პოვნა მხოლოდ "ძიების" საშუალებით შეიძლება, ეს ნიშნავს, რომ დოკუმენტის საპოვნელად მომხმარებლებმა უნდა იცოდნენ დოკუმენტის ზუსტი სათაური (მინიმუმ ორი სიტყვა). ამ დოკუმენტების უმრავლესობა ატვირთულია ერთდროულად (დათარიღებული 13 იანვრით, 2017) თვითშეფასების ანგარიშთან ერთად (რომელიც თარიღდება 2018 წლით).

სასწავლო პროცესის მართვის სისტემა სტუდენტებისათვის საკმაოდ სრულყოფილი და კომფორტულია, თუმცა ჯგუფის მიერ ჩატარებული შეხვედრებისა და ვიზიტის გათვალისწინებით, არსებობს შეშფოთება, რომ სტუდენტები არ იცნობენ დეტალებს, თუ როგორ უნდა იმოქმედონ მის ფარგლებში. პედაგოგებს შეუძლიათ მხოლოდ იხილონ სასწავლო პროცესის მართვის სისტემაში განთავსებული სტუდენტების ნიშნები, მაგრამ არ აქვთ უფლება თავად ატვირთონ ან შეასწორონ ისინი.

მთლიანობაში, ჯგუფი მიიჩნევს, რომ IT მიმართლება საჭიროებს მნიშვნელოვან გაუმჯობესებას, რადგან იგი ინსტიტუციას საჭირო დახმარებას ვერ უწევს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • თვითშეფასების ანგარიში; • ობიექტებზე ვიზიტი; • ექსპერტთა ჯგუფის ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებული შეხვედრა
რეკომენდაციები: • დაწესებულების მასშტაბით უზრუნველყავით მონაცემთა დაცვის უკეთესი პროცესები; • განიხილეთ უსაფრთხოების პოლიტიკა და ხელახლა გადახედეთ სერვერზე შენახული ინფორმაციის დაცულობასთან დაკავშირებულ პროცესებს. • უზრუნველყავით, რომ ადმინისტრაციული მუშაობის ელექტრონული სისტემა (e-flow) • შემდგომში განავითარეთ ინსტიტუტის ვებ გვერდის სამივე ვერსიის სტრუქტურა, შინაარსი და თარგმანი რუსულ და ინგლისურ ენებზე. • უზრუნველყავით, რომ ვებ გვერდზე განთავსებული ინფორმაცია იყოს აქტიურად ადვილად მისაგნებ და ხილვად ადგილას. • უზრუნველყავით, რომ სტუდენტებს ჩაუტარდეთ ყოვლისმომცველი ტრენინგი, რათა იცოდნენ და ერკვეოდნენ სასწავლო პროცესის მართვის სისტემაში. • გადახედეთ სასწავლო პროცესის მართვის სისტემაში დაშვების უფლების საკითხს, რათა უზრუნველყოს წვდომის უფლება ყველა მხარისთვის, რაც, თავის მხრივ, ზედმეტ ტვირთს მოაშორებს ადმინისტრაციას.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
7.4 ფინანსური რესურსი
○ უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია.

- უსდ-ის ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმებში გაწერილი აქტივობების შესრულებას.
- უსდ-ის ფინანსური რესურსები ორიენტირებულია დაწესებულების ძირითადი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებაზე.
- უსდ-ის ბიუჯეტში გათვალისწინებულია სამეცნიერო კვლევებისა და ბიბლიოთეკის ფუნქციონირება-განვითარების დაფინანსება.
- უსდ-ში არსებობს ანგარიშვალდებულების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტური სისტემა.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

დაწესებულების შემოსავლის ძირითადი წყარო სწავლის გადასახადებია. ინსტიტუტი გეგმავს ახალი ბიზნეს შესაძლებლობების განვითარებას მომავალში, რათა მოიზიდოს დამატებითი ფინანსური რესურსები. ეს შესაძლებლობები მოიცავს უსდ-ს საკუთრებაში არსებული შენობის (მითითებული შენობა, რომელიც ამჟამად არ გამოიყენება სწავლის პროცესში) ქირაობას, ასევე დაწესებულების საკუთრებაში არსებული სასოფლო-სამეურნეო დანიშნულების მიწის ნაკვეთების განვითარებას. განვითარების ამგვარი მიზნებიდან გამომდინარე, ერსუ-მ დაიქირავა დამოუკიდებელი კონსულტანტი, რომელიც პასუხისმგებელია ბიზნეს გეგმის შემუშავებაზე.

შემოსავლების დინამიკის ანალიზი გვიჩვენებს, რომ შემოსავლების შემცირებისკენ არის მიმართული ტენდენცია: 2013 წლიდან შემოსავალი 43%-ით შემცირდა. დაწესებულების ხელმძღვანელობამ ეს საკითხი ასე განმარტა, რომ სტუდენტების რაოდენობის შემცირების მიზეზი გახდა ის, რომ "სტუდენტებისთვის უფრო მიმზიდველი სახელმწიფო უნივერსიტეტები არიან". ფინანსური მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად, იძულებული ვართ, საერთაშორისო სტუდენტები მოვიძიოთ მედიცინისა და ბიზნესის პროგრამებისთვის ". დაწესებულება ელოდება, რომ 2018 წელს 100 უცხოელ სტუდენტს მოიზიდავს.

დაწესებულების მიერ მოწოდებული ბიუჯეტი მიუთითებს წლიური შემოსავლისა და ხარჯების შესახებ. ჯგუფმა შენიშნა, რომ 2017 წლის სავარაუდო შემოსავალი, რეალურ შემოსავალს 7% -ით აღემატება. მენეჯმენტის მიერ მოწოდებული წარსული მონაცემებისა და ინფორმაციის ანალიზი ამგვარი ზრდის წინასწარმეტყველების საშუალებას არ იძლევა. ფინანსურმა დეპარტამენტმა დაადასტურა, რომ უცხოელი სტუდენტების გადასახადები სავარაუდო შემოსავალში არ შედის. საბიუჯეტო ხარჯების გათვალისწინებით, ბიუჯეტში გათვალისწინებული სახელფასო ხარჯები 2017 წლის მსგავსია, მაგრამ არ მოიცავს თანამშრომელთა ხელფასების მატებას, ის დაკავშირებულია საერთაშორისო სტუდენტების ახალ ნაკადთან.

დაწესებულების მიერ მოწოდებული დოკუმენტების საფუძველზე, პანელს არ შეუძლია დაადგინოს სრული სურათი და შეაფასოს, თუ რა გავლენას მოახდენს უცხოელი სტუდენტების მოზიდვა ესუ-ს ფინანსურ მდგომარეობაზე. ინსტიტუციას ჯერ კიდევ არ განუახლებია ბიუჯეტი, რომელშიც აღნიშნული იქნება 2018 წლის სექტემბერში მედიცინის პროგრამით მოზიდულ უცხოელ სტუდენტებიდან მიღებული შემოსავლები და მასთან დაკავშირებული ხარჯები. ინსტიტუტის მიერ მოწოდებული დოკუმენტაციისა და ინფორმაციის გათვალისწინებით, ერსუ-ს დიდი გამოწვევა ელის ფინანსური მდგომარეობის გაუმჯობესების მხრივ.

ექსპერტთა ჯგუფმა დაათვალიერა 2018-2020 წლების სამოქმედო გეგმა და შენიშნა, რომ ქმედებები არ არის კონკრეტული და გაზომვადი; ასევე, სამოქმედო გეგმაში მითითებული არ არის თითოეული საქმიანობის განხორციელებისთვის საჭირო ფინანსური სახსრები. ბიუჯეტი გარკვეულ დეტალებს შეიცავს, თუმცა ჯგუფის დედუქციის გზით არ შეუძლია გააკეთოს დასკვნა, არ შეუძლია დაასკვნას არის თუ არა სამოქმედო გეგმის თითოეული საქმიანობა საკმარისად უზრუნველყოფილი ბიუჯეტით. 2017 წლის ფინანსური აუდიტი განხორციელდა დამოუკიდებელი აუდიტორის, შპს ლაზიკა აუდიტის მიერ.

ფინანსური დეპარტამენტი ყოველთვიურ ანგარიშს წარუდგენს რექტორსა და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს; ასეთი ანგარიშები მოიცავს მოგების და ზარალის ანგარიშგებას, ისევე, როგორც ფულადი

სახსრების მოძრაობის მაჩვენებლებს. ბიუჯეტის ყოველთვიური მონიტორინგი და მისი ანგარიში არ იყო დასახელებული ფინანსური დეპარტამენტის მიერ; საყურადღებოა, რომ ადმინისტრაციული პერსონალის არცერთ წარმომადგენელს ან აკადემიური პერსონალის მმართველობითი ხაზის წარმომადგენელს, არ დაუსახელებია ეს ანგარიშები, როგორც მათი ყოველდღიურ რუტინის ნაწილი. გარდა ამისა, საორგანიზაციო სამსახურების ხელმძღვანელმა განმარტეს, რომ მათ არ აქვთ საკუთარი ბიუჯეტები, არ იციან რა თანხები შეიძლება დაიხარჯოს მათი სამოქმედო გეგმების შესრულებაზე და ფინანსური რესურსის ყოველი საჭიროების საკითხი რექტორთან უნდა შეათანხმონ. მტკიცებულება გვიჩვენებს, რომ ფინანსური ანალიზისა და მართვის სისტემები არ არის ეფექტური და საჭიროებს გაუმჯობესებას ანგარიშგებისა და ბიუჯეტირების მიმართულებით. ჯგუფის მიერ ჩატარებულ შეხვედრებზე დაყრდნობით, აღმოჩნდა, რომ ახალი სამედიცინო პროგრამა აღიქმება ერსუ-ს ეკონომიკურ საკითხების გადაჭრის გზად. ჯგუფი არ იკავებს თავს და განიხილავს, რომ ეს პროგრამები არის ფინანსურად, დროის და ადამიანობრივი რესურსით, ინფრასტრუქტურული ინვესტიციებითა და კლინიკური პრაქტიკების უზრუნველყოფის კუთხით ძალიან ხარჯიანი და ეს ყველაფერი შეიძლება დასრულდეს ვალით და არა გაზრდილი ფინანსური სტაბილურობით.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • თვითშეფასების ანგარიში; • ბიუჯეტი, შემოსავლის დინამიკა და ფინანსური განაცხადი;
რეკომენდაციები: • ფინანსური მდგომარეობის გაუმჯობესების ხელსაყრელი გეგმა შეიმუშავეთ და განახორციელეთ; • განახორციელეთ ფორმალური ბიუჯეტირებს პროცესი, გაითვალისწინეთ ობიექტებისთვის, სასწავლო პროგრამებისა და ადმინისტრაციული დანაყოფებისთვის საჭირო თანხები. • ინსტიტუტმა უნდა შეიმუშაოს და დანერგოს ფინანსური ანალიზის სისტემა, იმისათვის, რომ შეძლოს შემოსავლებისა და ხარჯების გათვალისწინებით გამოყოს მოგება-დანახარჯები, შეასრულებს მომგებიანობის ანალიზი და ეფექტური გადაწყვეტილების მისაღებად ანგარიში გადაეცით ხელმძღვანელობას.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

