



განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

ავტორიზაციის ექსპერტთა დასკვნა

საქართველოს საერთაშორისო უნივერსიტეტი (უნიჯეო)

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: პროფესორი, დოქტორი მისჩაკ რიჩარდ, ზალცბურგის გამოყენებითი მეცნიერებების უნივერსიტეტი, ავსტრია.

წევრები:

ტალიაშვილი ნინო, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

მიხელიძე ანა, კავკასიის უნივერსიტეტი, საქართველო

დიხამინჯია ნანა, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

ლურსმანაშვილი ლანდა, კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი

თბილისი

23 სექტემბერი, 2018

ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

საქართველოს საერთაშორისო უნივერსიტეტი (უნიჯეო) ახალგაზრდა უნივერსიტეტია. იგი 20 წლის წინ დაარსდა და მდებარეობს თბილისის ცენტრში.

ამჟამად, უნივერსიტეტში 2 „ფაკულტეტი“ და 3 „კლინიკა“ ან დაწესებულებაა (სტომატოლოგიური კლინიკა, იურიდიული კლინიკა (ები) და ბიზნეს საკონსულტაციო ცენტრი. მათგან ზოგიერთი, დამოუკიდებელი ერთეულია.

უნიჯეო სთავაზობს შემდეგ სასწავლო პროგრამებს:

საბაკალავრო პროგრამებს:

ფაკულტეტი: სამართლის, ბიზნესისა და ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა სკოლა

- ბიზნესის ადმინისტრირება
- სამართალი
- ტურიზმი.
- ინგლისური ფილოლოგია (დასრულდება 2018 წელს).

სამაგისტრო პროგრამები:

- საერთაშორისო ბიზნესის მართვა;

ფაკულტეტი: ჯანდაცვა

- სერტიფიცირებული სტომატოლოგი
- Certified Dentist (ინგლისურად)

ამჟამად, სადოქტორო პროგრამები არ არის შეთავაზებული.

2018 წლის სექტემბერში უნიჯეო-ში დარეგისტრირებულ სტუდენტთა რაოდენობა 845 იყო (ცენტრის მონაცემთა ბაზის მიხედვით) საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამებზე. საერთო ჯამში 467 (!) სტუდენტს შეუჩერდა სტატუსი, რომელთაგან 312 საერთაშორისო სტუდენტია.

„სტატუსის შეჩერების“ მთავარი მიზეზი იყო სწავლის გადასახადი ბევრი, როგორც ადგილობრივი, ისევე საერთაშორისო, სტუდენტისათვის. უნივერსიტეტმა ხაზი გაუსვა უცხოელი სტუდენტებისგან (აზერბაიჯანი, ბანგლადეში, თურქეთი, ეგვიპტე) თბილისში სწავლის მოთხოვნების რაოდენობას, მაგრამ მოგვიანებით, ანგარიშში ჩვენ წარმოვადგენთ ამ რაოდენობის სტუდენტის მიღებასთან დაკავშირებულ მთავარ სირთულეს (ენობრივი მხარდაჭერა).

საავტორიზაციო ვიზიტის მოკლე მიმოხილვა

თვითშეფასების ანგარიში (SER) მიღებულ იქნა განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ 2018 წელს. შემფასებელთა ჯგუფი დაინიშნა 2018 წლის აგვისტოში და შედგება 5 წევრისაგან, მათ შორისაა უმაღლესი განათლების საერთაშორისო

ექსპერტი ჯგუფის თავმჯდომარის რანგში და 4 ქართველი წევრი (2 აკადემიური ექსპერტი, შრომის ბაზრის ექსპერტი და სტუდენტი ექსპერტი).

თვითშეფასების და დართული დოკუმენტების განხილვა საკმაოდ რთული გამოდგა. ბევრი საკითხი საჭიროებდა დამატებით განმარტებას და შემოწმებას, ვიდრე გასაგები გახდებოდა ექსპერტთა ჯგუფისთვის და შეძლებდნენ მის შეფასებას.

ჯგუფმა ბევრი დამატებითი მასალა მოითხოვა, რომელსაც უსდ, უმეტეს შემთხვევაში, მეორე დღეს ასწოდებდა, მაგრამ ქართულ ენაზე.

მთლიან თვითშეფასებაში, ჯგუფის აზრით, არ იყო საკმარისი ყურადღება გამახვილებული გარკვეულ დამოკიდებულებებსა და უნივერსიტეტის ერთეულების კომუნიკაციაზე. სამოქმედო გეგმაში უნდა ყოფილიყო სტუდენტსა და სტუდენტს, სტუდენტსა და ადმინისტრაციულ პერსონალს, სტუდენტსა და პედაგოგიურ პერსონალს შორის კომუნიკაციების რუქა, რომელიც ხაზს გაუსვამდა განსხვავებებს და მისაღებ ზომებს.

ინტენსიური ვიზიტი განხორციელდა 04.09. 06.09.2018 იგი შედგებოდა შემფასებელთა ჯგუფის მიერ ჩატარებული 22 გასაუბრებისგან უნიჯეო-ს ხელმძღვანელობასთან, აკადემიურ/სამეცნიერო და ადმინისტრაციულ პერსონალთან, სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან და გარეშე მონაწილე მხარეებთან (დამსაქმებლებთან), აგრეთვე კამპუსის ვიზიტისაგან.

გასაუბრებების გრაფიკი საკმაოდ მჭიდრო იყო, მაგრამ, ძირითადად, დროულად იწყებოდა. მოწვეულ პირთა უმრავლესობამ აქტიური მონაწილეობა მიიღო და ყოველი გასაუბრების დროს ყველა მათგანი ჩართული იყო დებატებში. გასაუბრებები ჩატარდა ღია და მეგობრულ ატმოსფეროში. გასაუბრებები მიმდინარეობდა ქართულად და ითარგმნებოდა სინქრონულად ინგლისურად და პირუკუ- ჯგუფის თავმჯდომარისათვის.

ექსპერტთა ჯგუფმა შეაფასა უნიჯეო ავტორიზაციის შვიდივე სტანდარტის მიხედვით. ჯგუფის წევრებს შორის დისკუსია, ძირითადად, გასაუბრებების შემდეგ, სალამოობით მიმდინარეობდა.

სტანდარტებთან უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შესაბამისობის მიმოხილვა

რეკომენდაციები

სტრატეგიული გეგმები- 3-წლიანი და 7-წლიანი გეგმები ხელმეორედ უნდა შემუშავდეს და იყოს უფრო დეტალიზებული. მისი წარმატებისთვის მონიტორინგი სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია. გეგმები/პროგრამები უნდა იძლეოდეს სიგნალს ადრეულ ეტაპზე ნებისმიერი გადახრის შემთხვევაში მენეჯმენტისთვის და დეკანატისთვის, რათა მიღებულ იქნას ზომები და არ შეფერხდეს გეგმის მიმდინარეობა.

სახეზეა გადახარჯვა, შესაძლოა შემცირდეს დროისა და ხალხის რაოდენობა ან დაყვანილ იქნას მინიმუმამდე.

გეგმა ასევე

-უნდა შეიცავდეს „პროფესიულ კურსებს“, რომელიც უნდა შესთავაზოთ, და ეს ახსენეს სტუდენტებმაც;

-უნდა შეიცავდეს „სამედიცინო პროგრამას“- ეს სტრატეგიული მნიშვნელობისაა;

-უნდა იძლეოდეს ბიზნესის-უწყვეტობის (ზრდის) ნათელ პერსპექტივას;

-უნდა უზრუნველყოს „სტრუქტურული ერთეულების“ ფუნქციების განხორციელება კვალიფიციური პერსონალის საშუალებით;

მისიის განაცხადი არ შეიცავს უნიკეოს ორ მთავარ მიზანს (ხარისხი და ინტერნაციონალიზაცია) და ჯგუფი ასკვნის, რომ ის არ ასახავს სტუდენტთა მთავარ მოთხოვნებს, როგორებიცაა:

- მოქნილობა სწავლის პროცესში საერთაშორისო სტუდენტებისათვის;
- მოქნილობა „ფინანსურ საკითხებში“ სწავლის გადასახადთან დაკავშირებით.

ორივე ზემოთხსენებული სტუდენტთა სტატუსის შეჩერების მაღალი მაჩვენებლის მიზეზია.

ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა

უნიკეომ მუდმივად და ფუნდამენტურად უნდა დანერგოს ეთიკის წესები უნივერსიტეტის საზოგადოებისათვის. უნდა დაიგეგმოს სხვადასხვა აქტივობები ეთიკური და ქცევის ნორმების დაცვის მიზნით. უნდა განვითარდეს პლაგიატის გამოვლენის მექანიზმი.

ჩამოწერეთ რომელი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი აგებს პასუხს კონკრეტულ ზემოთხსენებულ აქტივობაზე მათი კონტროლისა და ეფექტური ფუნქციონირების უზრუნველყოფის მიზნით.

აუცილებელია მკაფიო და გამჭვირვალე ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის შემუშავება და განხორციელება. მისი წარმატებისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია მენეჯმენტის ეფექტურობის მონიტორინგის პროცესი/სისტემების და შეფასების სისტემის განახლება.

საგანმანათლებლო პროგრამებსაც გარკვეული კრიტიკული გაუმჯობესება სჭირდებათ. ექსპერტთა ჯგუფი ხაზს უსვამს, რომ აუცილებელია:

- დაგეგმილი პროგრამების ფინანსური კალკულაცია მათი განხორციელებადობის უზრუნველყოფის მიზნით;
- ყველა პროგრამის განახლების, შეცვლის/მოდულიზაციის პროცესის გაუმჯობესება;
- ყველა პროგრამის ლიტერატურის განახლება;

ახლადაყვანილი და არსებული აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალისთვის საჭირო და შესაბამისი ინფორმაციის მიწოდება, ასევე კომუნიკაციის ხარისხის გაუმჯობესება სხვადასხვა ერთეულებს შორის. თქვენ გჭირდებათ გაუმჯობესებული ხარისხის გაზომვის და სწავლა/სწავლების სისტემა. ეს შესაძლებლობას მოგცემთ:

- შეისწავლოთ პრობლემები, რომლებიც დაკავშირებულია სტუდენტთა სტატუსის შეჩერების მაღალ მაჩვენებელთან და გაწერეთ შესაბამისი ნაბიჯები თქვენს სამოქმედო გეგმაში.
- ჩაატარეთ ბაზრის უკეთესი კვლევა ყველა პროგრამასთან დაკავშირებით და გამოიყენოთ ის მომავალი საგანმანათლებლო პროგრამების გასაუმჯობესებლად და სტუდენტთა კონტინგენტის დასაგეგმად.
- უზრუნველყოთ თითოეული თანამშრომელი ხარისხიანი საოფისე ფართით და მითი დეპარტამენტი -უსაფრთხო ფართით.
- დაიქირავოთ ადმინისტრაციული პერსონალი მათი ფუნქციების შესასრულებლად საჭირო კვალიფიკაციით; გააუმჯობესოთ სწავლის მართვის სისტემა აუცილებელი ფუნქციებისა და მისი ინგლისური ვერსიის დამატებით.
- ამ მექანიზმების/სისტემის დამატება საჭიროა:

სტუდენტთა აკადემიური მოსწრებისთვის, დასრულების მაჩვენებლის გაზრდის მიზნით;

ხარისხის უზრუნველსაყოფად უსდ სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის მიხედვით და სტუდენტთა კვლევების გზით, წინასწარ დადგენილი პერიოდულობით და აკადემიური პერსონალისთვის კვლევის შედეგების მიწოდებით სწავლების ხარისხის გასაუმჯობესებლად.

სტუდენტზე ორიენტირებულ სწავლა/სწავლების ორგანიზაციებს:

- გააჩნიათ მკაფიო და კონკრეტული მიღების კრიტერიუმები და დაშვების პროცედურა საერთაშორისო სტუდენტებისათვის ქართულ პროგრამებზე საკმარისი ენობრივი პრე-რეკვიზიტის უზრუნველყოფით: მაგალითად, წინასწარი 4-კვირიანი ენის კურსით თბილისში.
- უზრუნველყოფენ სახსრებით კარიერის განვითარების ცეტრებს.
- ჩართული არიან სტუდენტების ექსტრა-კურიკულუმის აქტივობების ჩამოყალიბებაში;
- აფართოებენ სტუდენტთა ჩართულობას უნივერსიტეტის პროგრამების ჩამოყალიბებაში;
- უზრუნველყოფს სტუდენტთა ჩართულობას საერთაშორისო გაცვლით პროგრამებში (მაგ; ერაზმუს პლუსი).
- აუმჯობესებენ კომუნიკაციას კურსდამთავრებულებთან;

- აქვთ წვდომა ონლაინ და განახლებულ კურსდამთავრებულთა ბაზებზე შემდგომი აქტივობებისთვის;
- თავაზობენ კურსდამთავრებულებს რეგულარულ ღონისძიებებს ცხოვრების მანძილზე სწავლის შესაძლებლობებისთვის;

დაამატეთ პრაქტიკულ კომპონენტი სტუდენტების მიერ პრაქტიკული უნარების ათვისების მიზნით სავარაუდო სწავლის შედეგებში; შესთავაზეთ კონკრეტული და არასტანდარტული გამოცდები (არა მხოლოდ კითხვები, რომლებსაც აქვთ რამდენიმე სავარაუდო პასუხი ე.წ. Multiple choice) სავარაუდო სწავლის შედეგების სათანადო შეფასების მიზნით ყოველი სილაბუსის მიხედვით.

პერსონალის შერჩევისა და დაქირავების პროცედურის შემუშავება და განხორციელება. ამ ასპექტში კრიტერიუმების შერჩევა ძალიან სუბიექტურია, მაგრამ უნდა შეფასდეს აკადემიური საბჭოს მიერ და ასახოს ობიექტურად გაზომვადი საქმიანობები. **არსებულ პროცედურებს მიეცით ოფიციალური და დოკუმენტური ხასიათი.**

ამ პროცედურებში ასახული უნდა იყოს გამჭვირვალე

- კრიტერიუმები აკადემიური პერსონალის შერჩევასთან დაკავშირებით, რომლებიც ლექციას ინგლისურ ენაზე წაიკითხავენ (B2);
- კრიტერიუმები ადმინისტრაციული პერსონალის უნარების მოთხოვნისთვის, რომლებიც უნდა შეესაბამებოდეს არსებულ კანონმდებლობას და მათ სამუშაოთა აღწერილობებს;
- კრიტერიუმები მოწვეული პერსონალის შერჩევისა და შეფასებისათვის;
- სამართლიანი წესები აკადემიური პერსონალის კონკურსისთვის;
- კრიტერიუმები პერსონალის სამეცნიერო მუშაობის შეფასებისთვის;
- კრიტერიუმები აფილირებული პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის დასაფინანსებლად;
- რეგულაციები აკადემიური პერსონალის დატვირთვის შეზღუდვის შესახებ, რომლებიც, ამავდროულად, ადმინისტრაციულ პოზიციებს იკავებენ.
- რეგულაციები ადეკვატური თანაფარდობის უზრუნველსაყოფად აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს შორის, ადმინისტრაციული პერსონალის რაოდენობის გათვალისწინებით.
- კრიტერიუმები პერსონალის წახალისებისა და ანაზღაურების შესახებ.
- ნაბიჯები მართვის ორგანოების ასარჩევად/დასანიშნად;
- და ზუსტი დატვირთვის სქემა შემდგომი გაუგებრობების თავიდან ასაცილებლად.
- განსხვავება აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს შორის- აღწერეთ და განაახლეთ მათი ფუნქციები;
- ეფექტური სისტემა ახალი თანამშრომლებისა და სტუდენტების მოსაზიდად და მხარდასაჭერად

სამეცნიერო/შემოქმედებით საქმიანობაში.

რეკომენდაციების წყება დაკავშირებულია კვლევასა და პუბლიკაციებთან-

უნივერსიტეტმა უნდა გააგრძელოს აკადემიურ პერსონალში და მის განვითარებაში ინვესტირება კვლევებისა და პუბლიკაციების სფეროში. უნივერსიტეტის რეპუტაციას ქმნის მისი პედაგოგიურ სამეცნიერო პერსონალი და პუბლიკაციების რაოდენობა და ხარისხი.

მათი მომავალი განათლების კერის არჩევის დროს, სტუდენტები ითვალისწინებენ კვლევებისა და პუბლიკაციების ხარისხს.

მათ სურვილი აქვთ იმუშაონ პირველი კლასის მკვლევარებთან ერთად, რაც საშუალებას მისცემს ისწავლონ უცხოეთში გარკვეული დროის განმავლობაში.

საბოლოო რეკომენდაციები კამპუსის რესურსებს შეეხება.

უნივერსიტეტში უნდა უზრუნველყოს:

- უნივერსიტეტის გარემოს ადაპტირებულობა სპეციალური საჭიროების მქონე პირთათვის;
- საკმარისი რაოდენობის კომპიუტერები უნივერსიტეტის საჭიროების გათვალისწინებით;
- საკმარისი ფართი ადმინისტრაციული პერსონალისთვის;
- უნივერსიტეტის შენობის ჯეროვანი ვენტილაცია;
- უნივერსიტეტის საკუთრების სტაბილურობა;
- საინფორმაციო ტექნოლოგიების სისტემისა და ანალიტიკური უნარების ხელმისაწვდომობა უნივერსიტეტში შენახული მონაცემების სტატისტიკური გაანალიზების მიზნით.
- იმიტირებული სასამართლო დარბაზის ადაპტაცია სამართლის პროგრამაზე გამოყენების მიზნით;
- ლიტერატურის განახლება სტომატოლოგიური პროგრამისთვის;
- სტუდენტებისა და პერსონალის ინფორმირება კვარტალში ერთხელ „ახალი“ საბიბლიოთეკო რესურსების ხელმისაწვდომის შესახებ;
- ბიბლიოთეკის მართვის სისტემის განახლება;
- კონტაქტების დამყარება საერთაშორისო მონაცემთა ბაზებთან (მაგ; EBSCO), შესაძლოა ერთობლივად, საქართველოს სხვა უნივერსიტეტებთან ერთად.

ფინანსურ რესურსებში/სისტემაში ბევრი კრიტიკული საკითხია.

- არსებული ფინანსური მართვისა და კონტროლის სისტემა ძალიან სუსტია.
- გააკეთეთ დეტალური და მკაფიო ფინანსური კალკულაცია დაგეგმილი პროგრამების განხორციელების უზრუნველსაყოფად.
- დანერგეთ პროფესიული ფინანსური სისტემა- ითანამშრომლეთ გარეშე მონაწილე მხარეებთან, მათ უნდა ჰქონდეთ ამგვარი ფინანსური სისტემა. აწარმოეთ უნივერსიტეტის საქმიანობების დეტალური მონიტორინგი და გამოყავით სახსრები ადმინისტრაციული/აკადემიური, ასევე სტუდენტების, კვლევითი გეგმებისთვის დადგენილი პროცედურების შესაბამისად.

რჩევების შეჯამება

ჯგუფი დაბეჯითებით გირჩევთ, დაამუშავოთ მისიის განაცხადი და ასახოთ მასში უნივერსიტეტის ღირებულებები და მიზნები და გახადოთ ის სტუდენტზე ორიენტირებული. უნივერსიტეტის ორი მთავარი მიზანია ხარისხი და ინტერნაციონალიზაცია, რაც მისიის განაცხადში ნახსენები არ არის.

მეტი ფოკუსი სტუდენტთა მოთხოვნებზე (მოქნილობა, ფინანსური საკითხი);

მკაცრად დაიცავით ფაკულტეტის/კვლევების ხარისხი და ინტერნაციონალიზაცია-სწავლება უნდა განხორციელდეს ინგლისურ ენაზე (B2 დონე);

სამოქმედო გეგმის ანგარიშში (მაგ: 1.1-1.8.2018), სადაც დავალება შესრულებულია- (მიზანი 5- დავალება 1), ხსენებული დოკუმენტი, უცხოურ უნივერსიტეტთან გაცვლის პროგრამის ხელშეკრულება, ადგილზე არ აღმოჩნდა და ჯგუფს არ უნახავს მიღებული საერთაშორისო პროგრამების ნუსხა, ხოლო სტუდენტებმა არც იცოდნენ, რომ ამგვარი პროგრამები არსებობა.

სამოქმედო გეგმის ანგარიშში რამდენიმე დავალება დუბლირებულია- (მიზანი 11- დავალება 3 და მიზანი 12- დავალება 3 იდენტურია). მაგრამ რა გაკეთდა? რა ხარჯებით? რომელ მედიაში (ინტერნეტ, ტელევიზია, ფეისბუქი, და ა.შ)

უნივერსიტეტმა უწყვეტ რეჟიმში და ფუნდამენტურად უნდა დანერგოს ეთიკის წესები უნივერსიტეტის საზოგადოებისათვის, და დაგეგმოს სხვადასხვა აქტივობა ეთიკური და ქცევის ნორმების გაუმჯობესების მიზნით;

ჩამოაყალიბეთ პროცედურა/მექანიზმი პლაგიატის გამოსავლენად; განსაზღვრეთ სტრუქტურული ერთეული, რომელიც პასუხს აგებს პლაგიატის გამოვლენასთან დაკავშირებულ პროცესებზე, კონტროლისა და ეფექტური ფუნქციონირების უზრუნველსაყოფად.

- ჯგუფს აქვს რჩევები სხვადასხვა პროგრამებთან დაკავშირებით: პაროდონტოლოგიის გაუმჯობესება სტომატოლოგიურ პროგრამაზე,
- კვალიფიციური პაროდონტისტების მოწვევა კურსის წასაკითხად;
- დაამატეთ „სტომატოლოგიის ასისტენტი“ სტომატოლოგიურ პროგრამაზე დასაქმების შესაძლებლობების მიზნით;
- პროფესიული ასოციაციების ჩართვა სტომატოლოგიურ პროგრამაში;
- გამოიყენეთ ბაზრის კვლევის ანალიზი ტურიზმის პროგრამაში სტუდენტთა რიცხვის გაზრდის მიზნით ამ პროგრამაზე.

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების
შემაჯამებელი ცხრილი

	სტანდარტი	შესაბამისობა	მეტწილად შესაბამისობა	ნაწილობრივ შესაბამისობა	არ არის შესაბამისობა
1.	უსდ-ს მისია და სტრატეგიული განვითარება	☐	☒	☐	☐
1.1	უსდ-ს მისია	☐	☒	☐	☐
1.2	სტრატეგიული განვითარება	☐	☐	☒	☐
2.	უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	☐	☐	☐	☒
2.1	ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	☐	☐	☐	☒
2.2	შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის 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. რიჩარდ მისჩაკი (თავმჯდომარე)
2. ნინო ტალიაშვილი (წევრი)
3. ნანა დიხამინჯია (წევრი)
4. ანა მიხელიძე (წევრი)
5. ლანდა ლურსმანაშვილი (წევრი)

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

1. უსდ-ს 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

უნიჯეოს ნათელი და მოკლე მისიის განაცხადი აქვს.

ჩვენი რჩევაა, მასში ჩანდეს მტკიცებულება სტუდენტზე ორიენტირებული ინოვაციური უნივერსიტეტის შესახებაც.

არ არის ხაზგასმული მისი სწავლება/სწავლის და კვლევის ფუნქციები ადგილობრივი სტუდენტების მოსაზიდად, მაგრამ უნიჯეოს დაფიქსირებული აქვს, რომ მას სურს მომსახურება მიაწოდოს ქართველ და საერთაშორისო დემოკრატიულ საზოგადოებას.

სტუდენტთა დასაქმება სახეზეა რამდენიმე პროგრამის მიხედვით (სამართალი, ტურიზმი, სტომატოლოგია)

მისიის განაცხადი რამდენადმე შეზღუდულია. არ არის ნახსენები სტუდენტთა განვითარება, და ასევე, არ არის საუბარი მიზანზე, რომ დაწესებულება ამზადებს ახალგაზრდებს ადგილობრივი/საერთაშორისო შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

თვითშეფასების ანგარიში, სტრატეგიული გეგმა, გასაუბრებები დაგეგმვაში, ხარისხის უზრუნველყოფასა და ინტერნაციონალიზაციაში ჩართულ აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალთან.

რეკომენდაციები:

ჩამოაყალიბეთ ხელახლა მისიის განაცხადი უნიჯეოს მთავარი ღირებულებების და მიზნების ასახვის მიზნით.

(ორი მთავარი მიზანია ხარისხის და ინტერნაციონალიზაცია)

ყურადღება გაამახვილეთ სტუდენტთა მოთხოვნებზე (მოქნილობა, ფინანსური საკითხები)

რჩევები: -მკაცრად დაიცავით ფაკულტეტის/კვლევის ხარისხი და ინტერნაციონალიზაციის, ასევე ინგლისური ენის ცოდნის (B2) საკითხები; -უკეთ გამოიყენეთ არსებული კავშირები: დამსაქმებლები (სტუდენტთა ანგარიშები) და კურსდამთავრებულები.
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
1.2 სტრატეგიული განვითარება - o უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების (7-წლიანი) და სამოქმედო გეგმები (3-წლიანი). - o უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას ინსტიტუციაში დაგროვილ ცოდნას, ხელს უწყობს მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლების პრინციპის განხორციელებას. - o უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების შეფასებას და სათანადოდ რეაგირებს შეფასების შედეგებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი 2018-2020 წლების სამწლიანი სამოქმედო გეგმა იწყება შემდეგით: -უნივერსიტეტის პრიორიტეტები; -არსებული სიტუაცია; -სტრატეგიული მიზნები- სულ 12 (!) საბოლოოდ ადგილობრივი და საერთაშორისო სტუდენტების მოზიდვით. ჯგუფმა ვერ ნახა მკაფიო შეტყობინება მომავალი სამი წლის ზრდის თაობაზე. ბევრი მიზანი მიმდინარე რეჟიმშია, მაგრამ ჯგუფმა ვერ ნახა მომავალი დაგეგმილი აქტივობების ცხრილი მიზნების გასაუმჯობესებლად. მთავარი ისაა, რომ არცერთი მიზნისთვის არ არსებობს სამოქმედო გეგმა. „სამოქმედო გეგმა“ ძირითადად არის დეტალური სია რომელი პროექტი ხორციელდება (3-6 თვე) და რა ბიუჯეტით, რა კადრებით, ვისი ხელმძღვანელობით და „სმარტ“ მიზნებით. 6-8 წლიანი მთავარი მიზნები დეტალური სამოქმედო გეგმებით -არ არის უნიჯეოს ძლიერი მხარე. - ჯგუფს არ უნახავს რაიმე მტკიცებულება სტრატეგიულ გეგმაზე მუშაობის პროცესის დეტალების შესახებ (შეხვედრები, დღის წესრიგები, ხარისხის უზრუნველყოფა) და არ არის დარწმუნებული, რომ სხვა მონაწილე მხარეები ჩართული იყვნენ პროცესში- მაგ: რეაგირება სტუდენტების/კურსდამთავრებულების უკუკავშირზე, მოთხოვნა ინოვაციაზე/კვლევაზე, ხელოვნებისა და შემოქმედებითი აქტივობების ჩართვა სასწავლო პროცესში, ადამიანური/მატერიალური რესურსებისა და ინფრასტრუქტურის საჭიროება, და ა.შ. ყოველივე ამის შესახებ ანგარიშები არ არსებობს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები

თვითშეფასების ანგარიში, სტრატეგიული გეგმა, გასაუბრებები დაგეგმვაში, ხარისხის უზრუნველყოფასა და ინტერნაციონალიზაციაში ჩართულ აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალთან.

რეკომენდაციები:

- შეიტანეთ „პროფესიული კურსები“ შესათავაზებელ კურსებში, რაც ახსენეს სტუდენტებმაც.

- შეიტანეთ „სამედიცინო პროგრამა“- ამას სტრატეგიული მნიშვნელობა აქვს.

სტრატეგიული გეგმა ხელახლა უნდა შემუშავდეს, მაგრამ მისი წარმატებისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია მონიტორინგი. ხელმძღვანელობამ საწყის ეტაპზე უნდა შეამჩნიოს ხარვეზები და მიმართოს დეკანატებს ზომების მისაღებად, რათა პროცესი გეგმის პარალელურად მიმდინარეობდეს.

რჩევები:

სამოქმედო გეგმის ანგარიშში (მაგ; 1.1-1.8.2018) არ არის უცხოურ უნივერსიტეტთან დადებული ხელშეკრულების დოკუმენტი გაცვლით პროგრამების თაობაზე და ჯგუფს არ უნახავს საერთაშორისო პროგრამების ჩამონათვალი ან რომელიმე სტუდენტი, ვინც გაცვლითი პროგრამით იყო დაინტერესებული.

სამოქმედო გეგმის ანგარიშში დუბლირებულია რამდენიმე დავალება (მიზანი 11 დავალება 3, მიზანი 12- დავალება 3). აქ არ არის ისტორია, რომელიც ამ მიზანს უნდა ახლდეს. ჯგუფმა ვერ ნახა სხვადასხვა მედია პროგრამის ხარჯები (ინტერნეტი, ტელევიზია, ფეისბუქი, საქალაქო დასახლებები)

საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

- ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☒ **მწარმოებელი 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

- o უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს თავის სტრატეგიულ გეგმაში აღწერილი მიზნებისა და აქტივობების განხორციელებას
- o უსდ-ს მმართველ ორგანოთა არჩევის/დანიშვნის პროცედურები არის გამჭვირვალე, სამართლიანი, და კანონმდებლობის შესაბამისი.
- o უსდ-ს ხელმძღვანელობა/მმართველი ორგანო უზრუნველყოფს დაწესებულების საქმიანობის ეფექტიან მართვას.
- o 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 გამოქვეყნებული აქვს ორგანიზაციული სტრუქტურა ვებ-გვერდზე. თვითშეფასების ანგარიშის და უსდ-ს წესდების მიხედვით, უნივერსიტეტში შემდეგი სტრუქტურული ერთეულებია: ა) მმართველი ორგანოები: რექტორი; აკადემიური საბჭო, ვიცე-რექტორი. ბ) საგანმანათლებლო სტრუქტურული ერთეულები: ჯანდაცვის სკოლა, სამართლის, ბიზნესისა და ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა სკოლა. გ) სტრუქტურული ერთეულები: მეცნიერებისა და კვლევის ინსტიტუტი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, სასწავლო დეპარტამენტი, რექტორის სამსახური, ბიბლიოთეკა, კანცელარია, ფინანსური სამსახური, იურიდიული სამსახური, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური, საერთაშორისო ურთიერთობათა სამსახური, მარკეტინგის სამსახური, საინფორმაციო ტექნოლოგიების და ლოჯისტიკის სამსახური, კარიერის მხარდაჭერის ცენტრი, სამედიცინო დახმარების აღმოჩენის სამსახური, სტომატოლოგიური კლინიკა, სტუდენტთა თვითმმართველობა. დ) დამხმარე სტრუქტურული ერთეულები: რექტორის ოფისი, დაცვისა და უსაფრთხოების სამსახური. უნდა აღინიშნოს, რომ სტუდენტთა თვითმმართველობა დამოუკიდებელი ორგანიზაციაა და „უმაღლესი განათლების შესახებ“ კანონის მიხედვით (მუხლი 45.4), უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია არ შეიძლება იყოს ჩართული სტუდენტთა თვითმმართველობის საქმიანობაში. უნივერსიტეტის წესდების მიხედვით, სტუდენტთა თვითმმართველობა უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულია. ექსპერტთა ჯგუფი გაესაუბრა უსდ-ს რექტორს, რომელიც, ამავე დროს, უნივერსიტეტის დამფუძნებელი და დირექტორია. რექტორმა აღნიშნა, რომ სასწავლო პროცესებსა და სხვა აქტივობებში ბოლო 2 წელია არ არის ჩართული, ამიტომ არ ჰქონდა ინფორმაცია მრავალი საკითხის შესახებ. მაგალითად, მან არ იცოდა, რომ ბანგლადეშელი სტუდენტების სწავლის გადასახადი უკვე დაბრუნებული იყო. მან თქვა, რომ ფინანსურ ხელმძღვანელს უნდა ჰქონოდა ამის შესახებ. უსდ-ს შემუშავებული აქვს წესდება, რომელიც აღწერს უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციებს. უსდ-ს წესდებისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსის სამუშაოთა აღწერილობის მიხედვით, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ჩამოყალიბდა უნივერსიტეტის აკადემიური და სამეცნიერო მუშაობის სისტემატიური შეფასების და პერსონალის პროფესიული განვითარების მიზნით. იგი ხელს უწყობს განათლების ხარისხის მუდმივ გაუმჯობესებას უნივერსიტეტში გარე და შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის პროცედურებით; იგი ასევე პასუხისმგებელია სტრატეგიულ განვითარებაზე. უნდა აღინიშნოს, რომ ყველა ზემოთ ჩამოთვლილ ფუნქციას ერთი ადამიანი ახორციელებს. ამავე დროს, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი სასწავლო დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებელია. ერთი ადამიანისთვის შეუძლებელია ამ ფუნქციების შესრულება სათანადოდ და დროულად. გასაუბრების დროს, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსმა აღნიშნა, რომ 1 წელია იკავებს აღნიშნულ 2 პოზიციას. უნდა აღინიშნოს, რომ ადამიანური რესურსების სამსახურის უფროსი ამავე დროს კანცელარიის უფროსის მოვალეობის შემსრულებელია. ისიც მართა ამ ფუნქციების შესრულების პროცესში. წესდების მიხედვით (მუხლი 21), ადამიანური რესურსების სამსახურმა უნდა გამოიყენოს პერსონალის მუშაობის შეფასება და კმაყოფილების კვლევა პერსონალის მართვისა და განვითარებისათვის. ექსპერტთა ჯგუფმა თხოვა ადამიანური

რესურსების სამსახურის უფროსს წარმოედგინა ანგარიში და ანალიზი, თუ როგორ ახორციელებს ზემოთ ჩამოთვლილი აქტივობებს. მან წარმოადგინა ერთი ფურცელი, რომელიც ხელმოწერილიც არ იყო და შეუძლებელი იყო გარკვევა, როგორ გამოიყენება ეს შედეგები პერსონალის მართვისა და განვითარების პროცესებისათვის.

წესდების მიხედვით (მუხლი 25), „საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და ლოჯისტიკის სამსახური უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულია, რომელიც განსაზღვრავს საინფორმაციო ტექნოლოგიების მართვის პოლიტიკას და უზრუნველყოფს ინფრასტრუქტურის გამართულ ფუნქციონირებას. უნივერსიტეტის საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და ლოჯისტიკის სამსახურს ხელმძღვანელობს სამსახური უფროსი. უნდა აღინიშნოს, რომ ზემოთხსენებული სამსახურის უფროსის კვალიფიკაციაა სტომატოლოგია. გასაუბრების დროს მან აღნიშნა, რომ არ აქვს ათი სფეროს გამოცდილება. უსდ-ს მხოლოდ ერთი ათი სპეციალისტი ყავს, რომელიც პაუსიხსმგებელია ამ სფეროსთან დაკავშირებული საკითხების მოგვარებაზე. უნდა აღინიშნოს, რომ ზემოთ ჩამოთვლილი პერსონალით შეუძლებელია ფუნქციების სათანადოდ განხორციელება.

წესდების მიხედვით (მუხლი 20) იურიდიული სამსახური პასუხისმგებელია წარმოადგინოს უნივერსიტეტი სასამართლოში და მესამე პირებთან კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ექსპერტთა ჯგუფისთვის ცნობილი გახდა, რომ უსდ-ს წინააღმდეგ სარჩელი იქნა აღძრული, მაგრამ იურიდიული სამსახურის უფროსმა ვერ მოგვცა პასუხი ან რაიმე სახის ინფორმაცია დავის შესახებ. მან აღნიშნა, რომ გარეშე დაქირავებული კომპანია არის ამ საკითხით დაკავებული და მას თვალი არ მიუდევნებია მოვლენების განვითარებისთვის.

ექსპერტთა ჯგუფი გაესაუბრა ფინანსურ ხელმძღვანელს და დაინტერესდა ვალის, დაყადაღებული ქონების და ბანგლადეშელი სტუდენტების სწავლის გადასახადის ანაზღაურების საკითხებით. ფინანსურმა ხელმძღვანელმა ვერ გვიპასუხა, რატომ იყო ქონება დაყადაღებული, რა ოდენობის თანხა იყო დავის საგანი და რატომ არ ახსენა მან ეს რისკი ბიზნეს-უწყვეტობის გეგმის შედგენის დროს.

ექსპერტთა ჯგუფმა გაესაუბრა სტომატოლოგიური კლინიკის ადმინისტრატორს. გასაუბრების დროს, ჯგუფმა აღმოაჩინა, რომ სტომატოლოგიური კლინიკა მუშაობს ყოველდღე, კვირის გარდა. სამუშაო საათები: 10:00 – 19:00. სტომატოლოგიური კლინიკის ადმინისტრატორი თავის ფუნქციებს მარტო ასრულებს. ზემოთაღნიშნული გრაფიკით კი მისი სამუშაო დატვირთვა კვირაში 40 საათს აღემატება. ხაზი უნდა გაესვას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით (მუხლი 14), დასაქმებულთა სამუშაო საათები კვირის განმავლობაში არ უნდა აღემატებოდეს 40 საათს.

უსდ-ს სტრუქტურული ერთეულები ვერ უზრუნველყოფენ მათი სამუშაოს განხორციელებას და ვერ შეასრულებენ სტრატეგიული გეგმის მიზნებს.

უსდ-ს მმართველ ორგანოთა არჩევის/დანაშინის პროცედურები არის გამჭვირვალე, სამართლიანი, და კანონმდებლობის შესაბამისი. ხაზი უნდა გაესვას, რომ წესდების მიხედვით (მუხლი 6) რექტორი ამავე დროს დირექტორიცაა. უსდ-ს არ აქვს შერჩევის კრიტერიუმები.

დაწესებულების აკადემიურ, სამეცნიერო და ადმინისტრაციულ საკითხებთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილებებს მმართველ ორგანო იღებს დროულად და ეფექტიანად. უსდ-ს არ გააჩნია მენეჯმენტის ეფექტურობის მონიტორინგისა და შეფასების სისტემა. უნდა აღინიშნოს, რომ ბანგლადეშელი სტუდენტები, რომლებმაც 2017 წელს გადმორიცხეს საკუთარი სწავლის გადასახადი და საზღვრის კვეთასთან დაკავშირებული პრობლემების გამო ვერ შეძლეს სწავლის გაგრძელება, ითხოვენ ფულის დაბრუნებას. დოკუმენტების მიხედვით, უსდ-მ მხოლოდ 2018 წელს მოამზადა კონტრაქტები, რომლის მიხედვითაც

უნიჯეო აპირებს თანხის 70%-ის დაბრუნებას. უნდა აღინიშნოს, რომ ჩვენთვის მოწოდებული ხელშეკრულებები არ იყო ხელმოწერილი უნივერსიტეტის მიერ. დაწესებულებას არ აქვს ელექტრონული საქმისწარმოების სისტემა. ვიზიტის დროს ჯგუფისთვის ნათელი გახდა, რომ სისტემა, რომელსაც კანცელარია იყენებს, მხოლოდ დოკუმენტების რეგისტრაციის მიზნით გამოიყენება. უსდ-ს არ აქვს გეგმა, რომელიც უზრუნველყოფს ყველა ძირითადი ბიზნეს-პროცესის უწყვეტობას, რაც დაწესებულებაში მიმდინარეობს. არსებული გეგმა არ ითავლისწინებს ყველა შესაძლო რისკს და მათი თავიდან არიდების მექანიზმებს, უსდ-ს არ აქვს რისკის მართვის სტრატეგია. უსდ-მ არ გაითვალისწინა ისეთი რისკები, როგორიცაა ვალი და მიმდინარე დავა. უსდ-მ ვერ მოგვაწოდა სისტემური, კონკრეტული და მკაფიო ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგია, ასევე უსდ-ს არ აქვს ჩამოყალიბებული საერთაშორისო თანამშრომლობისა და ინტერნაციონალიზაციის, ასევე მათი ეფექტურობის შეფასების მექანიზმები. ჯგუფი გაესაუბრა სტუდენტებს გაცვლითი პროგრამების შესახებ და აღმოაჩინა, რომ სტუდენტებს არ აქვთ ინფორმაცია, თუ რა სახის გაცვლითი პროგრამებია უნივერსიტეტში ხელმისაწვდომი. ზოგიერთ მათგანს მონაწილეობა აქვს მიღებული მოკლე (1-კვირიან) გაცვლით ვიზიტში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები უნივერსიტეტის წესდება, სტრუქტურა, არჩევის/დანიშვნის წესი. თვითშეფასების ანგარიში, ვებ-გვერდი: www.unigeo.edu.ge, ადგილზე ვიზიტი სტრატეგიული გეგმა, გასაუბრებები აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალთან, რომლებიც ჩართულები არიან დაგეგმვის, ხარისხის უზრუნველყოფის და ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკაში. გასაუბრებები: რექტორთან, სტუდენტებთან, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურთან, სტომატოლოგიურ კლინიკასთან, იურიდიულ სამსახურთან, ფინანსურ ხელმძღვანელთან, საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და ლოჯისტიკის სამსახურთან.
რეკომენდაციები: 1. ჩამოყალიბეთ და განახორციელეთ გამჭვირვალე ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა და მისი მონოტორინგის მექანიზმები; 2. ჩამოყალიბეთ მექანიზმები/სისტემები მენეჯმენტის ეფექტურობის მონოტორინგისთვის და გადახედეთ შეფასების სისტემის(ების) მიმოხილვას. 3. შეიმუშავეთ გამჭვირვალე პროცედურული ნაბიჯები მმართველი ორგანოების არჩევის/დანიშვნის უზრუნველყოფად; 4. დაწერეთ ელექტრონული სისტემა დოკუმენტბრუნვისა და სტატისტიკური გამოყენების მიზნით. 5. ჩამოყალიბეთ ფუნქციური/ მკაფიო ბიზნეს-უწყვეტობის გეგმა; 6. უზრუნველყავით სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციების განხორციელება კოორდინირებულ რეჟიმში კვალიფიციური პერსონალით.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

2.2 ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უსდ-ში ეფექტურად არ ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები. დოკუმენტი, რომელიც აღწერს ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებს, ძალიან ზოგადია და სათანადოდ არ განსაზღვრავს მონიტორინგისა და უნივერსიტეტის ხარისხის გაუმჯობესების ყველა მექანიზმს. ადმინისტრაციულ და აკადემიურ პერსონალთან გასაუბრების დროს, სხვადასხვა ერთეულების მიერ მოწოდებული ინფორმაცია უსდ-ს სამოქმედო გეგმის, პერსონალის კმაყოფილების კვლევის, სტუდენტთა კვლევის, აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო მუშაობის, არაქართველი სტუდენტების პრობლემების გადაჭრის შესახებ წინააღმდეგობრივია. დაწესებულებამ შეიმუშავა მექანიზმები საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასებისა და განვითარებისთვის, თუმცა მათი განხორციელება არ მიმდინარეობს თანმიმდევრულად. ზოგიერთი პროგრამა, მაგალითად სტომატოლოგია, აქტიურად რთავს ყველა მონაწილე მხარეს და ზოგიერთი პროგრამა, მაგალითად ტურიზმი, ნაკლებად იყენებს მონაწილე მხარეების შეფასებას და არ აქვს შემუშავებული მკაფიო სტრატეგია გაუმჯობესებისათვის. ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებთან დაკავშირებული გამოვლენილი მთავარი პრობლემაა:

- სტუდენტთა კვლევები: კითხვარი შესრულებულია ქაღალდზე, არ აჩვენებს ჯგუფის რამდენმა პროცენტმა მიიღო კვლევაში მონაწილეობა, ამგვარად, არ ვიცით რამდენად სანდოა ისინი. პროფესორებს იშვიათად მიეწოდებათ ინფორმაცია კვლევის შედეგების შესახებ. ერთადერთი ინფორმაცია, რომელიც პროფესორთა უმრავლესობამ მიიღო იყო კვლევის ერთი შეკითხვა, რომელიც აფასებს ლექტორთა თვისებებს, მაგალითად, მეგობრულობა და პროფესორებს გადაეცემათ სერთიფიკატები წლის ბოლოს ამ შეკითხვის მიხედვით. აკადემიურ პერსონალთან გასაუბრებების მიხედვით, მათ არ მიეწოდებათ ინფორმაცია მათი სწავლებით სტუდენტთა კმაყოფილების ან სტუდენტთა მიერ გამოთქმული შენიშვნების შესახებ.
- უსდ-ს მიერ მოწოდებული ბაზრის კვლევა ძალიან მარტივია, ეფუძნება ერთ-ერთ ვებ-გვერდზე გამოქვეყნებულ ვაკანსიებს ერთ-ერთ, შემთხვევით შერჩეულ დღეს.
- კურსდამთავრებულთა გამოკითხვა მხოლოდ ერთხელ არის ჩატარებული და 64 კურსდამთავრებულის გამოკითხვის ანალიზი ერთ ფურცელზეა მოცემული.
- უსდ ამტკიცებს, რომ ის ატარებს სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგს და იყენებს შედეგებს სწავლების პროცესის გასაუმჯობესებლად. სტუდენტთა მონაცემთა ბაზა გვიჩვენებს, რომ 845 სტუდენტიდან (2018-2019 წელს მიღებული პირველკურსელების გარდა) 467 -ს შეჩერებული აქვს სტუდენტის სტატუსი, მათ შორის 150 აზერნაიჯანელ სტუდენტს (სულ უსდ-ში

337 აზერბაიჯანელი სტუდენტი სწავლობს). ადმინისტრაციული პერსონალი ამას ხსნის იმ ფაქტით, რომ სტუდენტებს არ აქვთ შესაძლებლობა გადაიხადონ სწავლის გადასახადი, თუმცა აკადემიურ პერსონალთან გასაუბრებამ აჩვენა, რომ აზერბაიჯანელ სტუდენტებს უჭირთ ქართულ ენაზე სწავლა. უსდ ამბობს, რომ არაქართველი სტუდენტებისთვის უზრუნველყოფილია ქართული ენის უფასო კურსები, მაგრამ დაბალია დასწრების მაჩვენებელი. ამასთანავე, უსდ არ იძიებს უნივერსიტეტის დასრულების დაბალი მაჩვენებლის (16.9%) მიზეზებს და არ აქვს მკაფიოდ განსაზღვრული ნაბიჯები დასრულების მაჩვენებლის გასაზრდელად.

- უსდ არ გამოყოფს საჭირო მატერიალურ რესურსებს ხარისხის უზრუნველყოფის მიზნით. რამდენიმე ერთეულს ერთი სამუშაო ოთახი აქვს მცირე რაოდენობის სამუშაო მაგიდებით და გაურკვეველია, როგორ ასრულებენ ისინი სხვადასხვა ფუნქციებს ერთ ოთახში. ამიტან ერთად , უსდ-ს სერვერი მოთავსებულია ერთ კარადაში, რომლის კარიც არ იკეტება და მდებარეობს ერთ ჩვეულებრივ საკლასო ოთახში.
- სტატუსმწიერებული სტუდენტების მაღალი რაოდენობა მოწმობს, რომ სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვა არაეფექტურია.
- საინფორმაციო რესურსები არ არის ეფექტურად გამოყენებული. სასწავლო პროცესის მართვის სისტემა ცუდად მუშაობს და არ აქვს ჯეროვანი ინგლისური ვერსია უცხოელი სტუდენტებისათვის; ვიზიტის დროს სისტემის ადმინისტრატორს ძალიან გაუჭირდა სისტემაში შესვლა ინტერნეტის პრობლემების გამო, ვერ გვაჩვენა ვერცერთი სილაბუსი ან სასწავლო მასალა, რომელიც ხელმისაწვდომი იქნებოდა სტუდენტებისათვის სისტემაში.
- გასულ წელს უსდ-მ განაახლა თითქმის ნახევარი აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის რიგები. გასაუბრებების დროს რესპონდენტთა უმრავლესობამ ვერ გაგვცა პასუხი უშუალოდ სამუშაოსთან დაკავშირებულ საკითხებზე და ეს იმით ახსნა, რომ სამსახური ახალი დაწყებული აქვს. ზოგიერთ ერთეულს არ მიეწოდება ძალიან მნიშვნელოვანი ინფორმაცია. მაგალითად, ფინანსური ერთეული ხელმძღვანელმა წესიერად ვერ აგვიხსნა, რა თანხაზე მიმდინარეობს სასამართლო დავა (როგორც უსდ-ს ვალზე) და იურიდიული სამსახურის უფროსმა ვერ გვითხრა, რა სახის სასამართლო პროცესშია უსდ ჩართული. ეს ინფორმაცია უცხო იყო სტრატეგიული განვითარების ჯგუფისთვისაც. ეს ნიშნავს, რომ უსდ არ დგამს საჭირო ნაბიჯებს ახალი პერსონალის ინტეგრაციისთვის სამუშაო გარემოში და არ აწვდის საჭირო ინფორმაციას.
- ზოგიერთი ერთეულის წამყვანი პერსონალი პირდაპირ დაინიშნა და აკლია საჭირო კვალიფიკაცია. მაგალითად, მარკეტინგის სამსახურის უფროსმა ახალახანს დაამთავრა იგივე უსდ-ს ბაკალავრიატი და მანამდე მცირე სამუშაო გამოცდილება ჰქონდა, IT სამსახურის უფროსს საერთოდ არ აქვს კვალიფიკაცია საინფორმაციო ტექნოლოგიებში, იგი ადრე მუშაობდა სტომატოლოგიური კლინიკის ადმინისტრატორად და პასუხი ვერ გაგვცა ნებისმიერ საინფორმაციო ტექნოლოგიებთან ან უსდ-სთან დაკავშირებულ საკითხებზე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

1. ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების და ეფექტიანობის შეფასება (დანართი 6);
2. უსდ-ს თვითშეფასების ანგარიში (დანართი 7);
3. სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია (დანართი 8)
4. გასაუბრებები უსდ-ს მენეჯმენტთან, სტუდენტებთან, ადმინისტრაციულ და აკადემიურ პერსონალთან;

5. სტუდენტთა მონაცემთა ბაზა;
რეკომენდაციები: • განსაზღვრეთ ხარისხის უზრუნველყოფის სათანადო მექანიზმები უსდ-ს სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შესაბამისად; • ჩაატარეთ სტუდენტთა დეტალური კვლევა წინასწარ განსაზღვრული პერიოდულობით და მიაწოდეთ აკადემიურ პერსონალს კვლევის შედეგები სწავლების ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით; • ჩაატარეთ ბაზრის უკეთესი კვლევა ყოველი პროგრამისთვის და გამოიყენეთ ის საგანმანათლებლო პროგრამისა და სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის გაუმჯობესების მიზნით; • მკადიოდ განსაზღვრეთ სტუდენტთა სტატუსის შეჩერების მაღალ მაჩვენებელთან დაკავშირებული პრობლემები და შეიტანეთ სათანადო ნაბიჯები სამოქმედო გეგმაში; • ჩამოაყალიბეთ სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის მექანიზმები დასრულების მაჩვენებლის გაზრდის მიზნით. • უზრუნველყავით თითოეული სტრუქტურული ერთეული საჭირო სივრცით ხარისხიანი სამუშაოს შესასრულებლად და გამოყავით უსაფრთხო ადგილი საინფორმაციო ტექნოლოგიების სამსახურისთვის. • გააუმჯობესეთ სასწავლო პროცესის მართვის სისტემა: დაამატეთ საჭირო ფუნქციონალი და ინგლისური ვერსია. • დაიქირავეთ ადმინისტრაციული პერსონალი, რომელსაც ექნება კვალიფიკაცია სამუშაოს შესასრულებლად. • მიაწოდეთ ახლადაყვანილ აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალს საჭირო ინფორმაცია და გაზარდეთ კომუნიკაცია სხვადასხვა ერთეულებს შორის;
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 უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს დოკუმენტი „ეთიკის წესები“, რომელიც უზრუნველყოფს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვას. აღნიშნული დოკუმენტი საჯაროდ ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე. უნივერსიტეტის საზოგადოება ინფორმირებულია დოკუმენტის არსებობის შესახებ. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ უნივერსიტეტს არ გააჩნია ეფექტური მექანიზმი/ პროცედურა პლაგიატის აღმოსაჩენად.

IT პროგრამის შესყიდვის დაგეგმვა, რომელიც გამოავლენს პლაგიატს, ერთი საქმეა, და მისი ადაპტირება და გამოყენება ყველა საკლასო ოთახში მომზადებული ნაშრომისა და ანგარიშისთვის- მეორე. უნდა დაინერგოს მკაცრი სტანდარტები სტუდენტების მხრიდან ამგვარი არაეთიური ქცევის გამოსავლენად. გასაუბრებების მიხედვით, არსებობის მაძილზე არ ყოფილა პლაგიატის გამოვლენის შემთხვევები, სტუდენტებს და აკადემიურ პერსონალს სწორად არ ესმის პლაგიატის კონცეფცია და აკადემიური თავისუფლება. „ეთიკის წესში“ მითითებულია, რომ საჭიროების შემთხვევაში, უნივერსიტეტის რექტორი იწვევს ეთიკის საბჭოს, რომელმაც აღნიშნა, რომ ბოლო ორი წელია სწავლების პროცესში არ ყოფილა ჩართული. გასაუბრებამ აჩვენა, რომ ამ მიმართულებას არც ხარისხის და არც სამეცნიერო დეპარტამენტი არ აკონტროლებს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები ეთიკის წესი, გასაუბრებები.
რეკომენდაციები: - ჩამოწერეთ რომელი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი აგებს პასუხს კონკრეტულ ზემოთხსენებულ აქტივობაზე მათი კონტროლისა და ეფექტური ფუნქციონირების უზრუნველყოფის მიზნით. - უნივერსიტეტმა მუდმივად და ფუნდამენტურად უნდა დანერგოს ეთიკის წესები უნივერსიტეტის საზოგადოებისათვის.
რჩევები: დაგეგმეთ აქტივობები ეთიკის და ქცევის ნორმების ასამაღლებლად. განავითარეთ პლაგიატის გამოვლენის მექანიზმი.
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
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 გაუქმების პროცედურები. პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია ეროვნულ საკვალიფიკაციო ჩარჩოსთან. პროგრამა უზრუნველყოფს დასახული მიზნებისა და მოსალოდნელი სწავლის შედეგების მიღწევას.

3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება
უსდ-ს აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელებისა და განვითარების პოლიტიკა.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი საერთაშორისო უნივერსიტეტი უნიჯეო ახორციელებს შემდეგ საგანმანათლებლო პროგრამებს: - სამართლის, მიზნების, ტურიზმისა და ინგლისური ფილოლოგიის საბაკალვრო პროგრამებს (არ ფუნქციონირებს 2018 წლიდან); - საერთაშორისო ბიზნესის მართვის სამაგისტრო პროგრამა და ერთ-საფეხურიანი

სტომატოლოგიური პროგრამა ქართულ და ინგლისურ ენებზე.

უსდ-მ წარმოადგინა საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვისა და შემუშავების კარგად განსაზღვრული მეთოდოლოგია. მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, დაწესებულებას შემუშავებული აქვს რეგულაციები და პროცედურები საგანმანათლებლო პროგრამის დამტკიცების, ცვლილების შეტანისა და გაუქმებისათვის. ამ დოკუმენტის მიხედვით, დაწესებულებამ საგანმანათლებლო პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელების, განვითარებისა და გაუქმების გადაწყვეტილებების მისაღებად უნდა გაითვალისწინოს შრომის ბაზრის, კურსდამთავრებულთა და დამსაქმებელთა შენიშვნები, სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა კმაყოფილების კვლევების შედეგები, სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის შედეგები, პროფესიულ ასოციაციებთან კონსულტაციები, საუკეთესო ადგილობრივი და საერთაშორისო პრაქტიკები.

კურსდამთავრებულებთან და ბაზრის წარმომადგენლებთან გასაუბრებებმა ცხადყვეს მათი ჩართულობა პროგრამის განვითარებაში. თუმცა, უსდ-ს მეთოდოლოგიაში განსაზღვრული მექანიზმები სწორად არ ხორციელდება. მაგალითად:

- სტომატოლოგიური პროგრამა არ ითვალისწინებს პროფესიული ასოციაციების ჩართვას განვითარებაში; სტომატოლოგიური საგანმანათლებლო პროგრამის განახლების დროს, სასურველია, პროგრამაში ჩართოთ საქართველოს სტომატოლოგთა ასოციაცია, საქართველოს პერიოდონტოლოგიის ასოციაცია, რომლებსაც შეუძლიათ კვალიფიციური და თანამედროვე კონსულტაციებით უზრუნველყოფა.
- უსდ 2019 წელს გეგმავს განაცხადის შეტანას სამედიცინო პროგრამის აკრედიტაციის მიზნით, თუმცა სამოქმედო გეგმაში არ განსაზღვრავს მის ბიუჯეტს და მიზანშეწონილობას.
- უსდ-ს მხოლოდ 24 აქტიური სტუდენტი ჰყავს (2018 წლის ზაფხულისთვის) ტურიზმის პროგრამაზე და პროგრამის ხელმძღვანელის აზრით, ეს უნივერსიტეტის არასაკმარისი ბრენდინგის მიზეზით ხდება.
- პერიოდონტოლოგიას განსაკუთრებული ადგილი უჭირავს თანამედროვე სტომატოლოგიაში, განიცდის მუდმივ განვითარებას და ამ ფონზე, სტომატოლოგიის პროგრამაზე ისწავლება ძველი კლასიფიკაცია, არარსებული დაავადებები და მოძველებული მკურნალობის მეთოდები. არ არის დაავადების თანამედროვე დიაგნოზის სწავლის მეთოდები, „პერიოდონტული რუქის“ შევსება, რაც წამყვანი ევროპელი და ამერიკელი სპეციალისტების ოქროს სტანდარტია.
- სტომატოლოგიის პროგრამის ლიტერატურას განახლება სჭირდება. მაგალითად: ენდოდონტიის საფუძვლები, 2009. კ. გიგილაშვილი აღარ იბეჭდება; თერაპიული სტომატოლოგია, ე.ვ. ბოროვსკი, თბილისი 2007- 2010 წლის გამოცემა სახეზე არ არის. რეოდონტული დაავადებების ფარმაცოთერაპია, თბილისი, 2009, ივერიელი მ, აბაშიძე ნ, გოგიშვილი გოგებაშვილი ბ; 2012. პერიოდონტოლოგიაში არსებობს 2016 წლის სახელმძღვანელო „ძირითადი და კლინიკური პერიოდონტოლოგია“.
- გასაუბრებიდან ნათელი გახდა, რომ კურსდამთავრებულთა უმრავლესობა სტომატოლოგიის ასისტენტად მუშაობს რეზიდენტურამდე, ამგვარად, მაგისტრატურა დასაქმების სფეროს უზრუნველყოფს: პრაქტიკული აქტივობით-უმცროსი ექიმი (უმცროსი ექიმი ასრულებს ექიმის ფუნქციას, აქვს დამოუკიდებელი სამედიცინო პრაქტიკის უფლება და პასუხისმგებლობა (კანონი სამედიცინო საქმიანობის შესახებ, მუხლი 5), პედაგოგიური და სამეცნიერო საქმიანობის უფლება, და შეიძლება დაემატოს მესამე - „სტომატოლოგიის ასისტენტი“. "სტომატოლოგიის ასისტენტის" პროფესია დადასტურებულია და შესაბამისად, "სტომატოლოგიური ასისტენტის" პროფესია უნდა დაემატოს სტომატოლოგიური დასაქმების პროგრამას, რომელიც განიხილება დამამთავრებელი სტუდენტებისთვის.

• ყველა მიმდინარე პროგრამის კონტექსტში- ჯგუფმა ვერ დაინახა, როგორ მოხდა შრომის ბოლოდროინდელი მოთხოვნებისა და შრომის ბაზრის ინფორმაციის შეტანა პროგრამებში. პროგრამების ადაპტაცია არ იყო სახეზე და ჯგუფი ვერ იკმარებდა ერთი სტუდენტის/კურსდამთავრებულის მოთხოვნის დოკუმენტურ დადასტურებას მთელი ადაპტაციის პერიოდისთვის. • სხვადასხვა მონაწილე მხარეებთან ინტერაქციის პროცესის მტკიცებულება და დოკუმენტური დადასტურებაც ვერ იქნა მოძიებული ჯგუფის მიერ. • ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის სიტყვებით, უცხოელ სტუდენტებს აქვთ ენობრივი ბარიერი ქართულ პროგრამებზე სწავლის დროს, მაგრამ პროგრამაზე რაიმე ცვლილება არ განხორციელებულა სტატუსშეჩერებული სტუდენტების რიცხვის შესამცირებლად.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები 1. უსდ-ს თვითშეფასების ანგარიში; 2. საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განვითარების, ცვლილებების შეტანისა და გაუქმების პროცედურა; 3. პროგრამების აღწერა; 4. გასაუბრება უსდ-ს მენეჯმენტთან, სტუდენტებთან, ადმინისტრაციულ და აკადემიურ პერსონალთან; 5. სტუდენტთა მონაცემთა ბაზა;
რეკომენდაციები: • წარმოადგინეთ დაგეგმილი პროგრამების ფინანსური გაანგარიშება და უზრუნველყავით პროგრამის განხორციელებადობა; • გააუმჯობესეთ ყველა პროგრამის განახლებისა და ცვლილების პროცესი; • სტომატოლოგიური პროგრამა არ ითვალისწინებს პროფესიული ასოციაციების ჩართვას განვითარებაში; სტომატოლოგიური საგანმანათლებლო პროგრამის განახლების დროს, სასურველია, პროგრამაში ჩართოთ საქართველოს სტომატოლოგთა ასოციაცია, საქართველოს პერიოდონტოლოგიის ასოციაცია, რომლებსაც შეუძლიათ კვალიფიციური და თანამედროვე კონსულტაციებით უზრუნველყოფა. • განაახლეთ ყველა პროგრამის ლიტერატურა;
რჩევები: • პროფესიული ასოციაციების ჩართვა სტომატოლოგიურ პროგრამაში; • გააუმჯობესეთ პერიოდონტოლოგია სტომატოლოგიურ პროგრამაში და მოიწვიეთ კვალიფიციური პერიოდონტისტები კურსის წასაკითხად; • ტურიზმის პროგრამის გამოიყენეთ ბაზრის ანალიზი პროგრამაზე სტუდენტთა კონტიგენტის გაზრდის მიზნით; • დაამატეთ „სტომატოლოგიის ასისტენტი“ სტომატოლოგიურ პროგრამაზე დასაქმების შესაძლებლობების მიზნით;
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

□ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
3.2 საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი
- o პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან. - o ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების მეშვეობით უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული მოთხოვნების, საჭიროებებისა და აკადემიური მომზადების გათვალისწინებას და მათ შეუფერხებელ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროცესში.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი საგანმანათლებლო პროგრამები შემუშავებულია ევროპული კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების სისტემის მიხედვით (ბაკალავრიატი- 240 კრედიტი, ერთ-საფეხურიანი პროგრამა-300 კრედიტი, მაგისტრატურა- 120 კრედიტი). პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან. თუმცა, სტატუსშეჩერებული სტუდენტების მაღალი და დასრულების დაბალი მაჩვენებლები ამტკიცებენ, რომ პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი ვერ უზრუნველყოფენ ყველა მათი კომპონენტის ლოგიკურ კავშირს და სწავლის შედეგების მიღწევას საშუალო აკადემიური მოსწრების მქონე სტუდენტის მიერ დროის კეთილგონივრულ მონაკვეთში. უსდ აქვს რეგულაციები ინდივიდუალიზებული საგანმანათლებლო პროგრამების შესახებ, რომლებიც სხვადასხვა მოთხოვნების, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე და სხვადასხვა აკადემიური მომზადების დონის სტუდენტებს თავაზობს სწავლა-სწავლების შესაბამის ფორმატს/პირობებს და შეფასებას, ასევე ადაპტირებულ გარემოს და შესაბამის ადამიანურ რესურსებს. თუმცა, აკადემიურმა პერსონალმა და ქართველმა სტუდენტებმა აერაერთხელ აღნიშნეს, რომ აზერბაიჯანელ სტუდენტებს უჭირდათ ქართულ პროგრამებზე სწავლა ენობრივი ბარიერის გამო. ასევე, გასაუბრების დროს ერთ-ერთ აზერბაიჯანელ სტუდენტს ძალიან გაუჭირდა ქართულ ენაზე ჩვენთან კომუნიკაცია. მიუხედავად ამისა, პროგრამაზე მიღების მოთხოვნები და პროგრამის სტრუქტურა არ შეცვლილა, რათა მიეცა საშუალება უცხოელი სტუდენტისთვის, რომელიც ქართულენოვან პროგრამაზე სწავლობს, ჰქონოდა წინაპირობა სწავლის პროცესის სამართავად. ქართველმა სტუდენტებმა ასევე ახსენეს, რომ აზერბაიჯანელ სტუდენტებს მეცადინეობის დროს თარჯიმანი ეხმარებოდათ, მაგრამ ეს არ დადასტურდა უსდ-ს აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მიერ. პროგრამები სთავაზობს არა-სავალდებულო არჩევით კურსებს, მაგრამ გასაუბრების დროს ყველა არსებულმა სტუდენტმა აღნიშნა, რომ კურსებს მათ მაგივრად ირჩევენ, და მათ თავად კურსის არჩევა მხოლოდ მაშინ შეუძლიათ, თუ ამას ადმინისტრაციისგან მოითხოვენ. ასევე სასწავლო პროცესის მართვის პროგრამა ამჟამად არ ამღვეს სტუდენტებს საშუალებას, თავად აირჩიონ არჩევითი კურსი, თუმცა დაგეგმილია ამ ფუნქციონალის დამატება. საგანმანათლებლო პროგრამაში გამოყენებული სწავლა/სწავლების მეთოდები ასახავენ სფეროს სპეციფიკას და ძირითადად უზრუნველყოფენ პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევას, თუმცა ზოგიერთ კურსს მეტი პრაქტიკული კომპონენტის დამატება ჭირდება, რათა სტუდენტებმა შეიძინონ სწავლის შედეგების მიხედვით განსაზღვრული უნარები. პროგრამების შესახებ ინფორმაცია უნიჯეოს ვებ-გვერდზეა გამოქვეყნებული.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები 1. თვითშეფასების ანგარიში; 2. საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების,

განვითარების, ცვლილებების შეტანისა და გაუქმების პროცედურა; 3. პროგრამების აღწერა; 4. გასაუბრება უნიჯგოს მენეჯმენტთან, სტუდენტებთან, ადმინისტრაციულ და აკადემიურ პერსონალთან; 5. სტუდენტთა მონაცემთა ბაზა; 6. ვებ-გვერდი;
რეკომენდაციები: • შეცვალეთ მიღების მოთხოვნები ქართულენოვან პროგრამებზე საერთაშორისო სტუდენტებისთვის საკმარისი ენონრივი პრე-რეკვიზიტის უზრუნველყოფის მიზნით. • დაამატეთ პრაქტიკული კომპონენტი, რათა სტუდენტებმა შეიძინონ პრაქტიკული უნარები, რაც სწავლის შედეგებითაა განსაზღვრული.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან o ☐ 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 სტუდენტებთან გასაუბრების მიხედვით, ყველა საბოლოო გამოცდა საგამოცდო ცენტრში ტარდება და ძირითადად, რამდენიმე სავალდო პასუხის ტესტებით. სავარაუდო პასუხების ტესტი (ე.წ. Multiple choice) სრულად ვერ შეაფასებს სილაბუსში გაწერილ სწავლის შედეგებს. ეს განსაკუთრებული პრობლემაა სტომატოლოგიის პროგრამისთვის, სადაც ხდება მხოლოდ თეორიული ცოდნის შეფასება შუალადური და საბოლოო გამოცდებით. საჭიროა ობოექტურად სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდის შემოღება სტომატოლოგიური მიმართულების საგნების შეფასების მიზნით. ქართველმა სტუდენტებმა, ასევე კურსდამთავრებულებმა, ახსენეს, რომ მათ აზერბაიჯანელ ჯგუფელებს ცალკე გამოცდები აქვთ, რომელსაც არ გააჩნია კანონიერი და სამართლიანი შეფასების სიტემა, თუმცა ეს არ დასტურდება აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მიერ.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები 1. თვითშეფასების ანგარიში; 2. საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განვითარების, ცვლილებების შეტანისა და გაუქმების პროცედურა; 3. პროგრამების აღწერა; 4. გასაუბრება უსდ-ს მენეჯმენტთან, სტუდენტებთან, ადმინისტრაციულ და აკადემიურ პერსონალთან;

5. სტუდენტთა მონაცემთა ბაზა;
რეკომენდაციები: ჩაატარეთ კონკრეტული და განსხვავებული ტიპის გამოცდები ყოველი სილაბუსის მიხედვით გათვალისწინებული სწავლის შედეგების სწორად შეფასების მიზნით. სტუდენტებს უნდა ჰქონდეთ სამართლიანი და თანასწორი მოპყრობა. ჯგუფმა სტუდენტებისგან მოისმინა, რომ გამოცდების თარიღები ხანდახან იცვლებოდა მათი წარმოშობის ქვეყნის მიხედვით. ჯგუფმა ვერ ნახა უნიჯვოს გასაჩივრების სისტემა. ჯგუფი დაბეჯითებით გირჩევთ ყველა პროგრამას ჰქონდეს უნიკალური სისტემა და გახადოთ პროცესი სტუდენტებისთვის ხელმისაწვდომი. სწავლის შედეგების შეფასება სავაუდო პასუხების ტესტით საბოლოო გამოცდაზე დაუშვებელია.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან o ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

4. უსდ-ის პერსონალი

უსდ უზრუნველყოფს, რომ დაწესებულებაში დასაქმებული პერსონალი (აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე) იყოს მაღალკვალიფიციური, რათა მათ შემლონ 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
o უსდ-ს განსაზღვრული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რაც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის და სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული სხვა აქტივობების განხორციელებას. o უსდ უზრუნველყოფს აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრების დასაქმებას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უსდ-ს განსაზღვრული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რაც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის და სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული სხვა აქტივობების განხორციელებას. პერსონალის მართვის პოლიტიკა უნდა მოცავდეს

პერსონალის მოზიდვის, შერჩევის, დასაქმებისა და პროფესიული განვითარების მექანიზმებს, ასევე ანაზღაურებისა და წახალისების პრინციპებს, რომელიც ითვალისწინებს დასაქმებულთა სამუშაოს შეფასების შედეგებს. უნივერსიტეტმა უნდა გამოიყენოს პერსონალის შეფასებისა და კმაყოფილების კვლევის შედეგები პერსონალის მართვის პროცესში. პერსონალი ჩართული უნდა იყოს გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში.

თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, უნიჯეოს აქვს ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის მიღების წესები და მოთხოვნები და დასაქმებული პერსონალის სამუშაოთა აღწერილობები.

ეს დოკუმენტი განსაზღვრავს ადმინისტრაციული, დამხმარე და მოწვეული პერსონალის სამუშაოზე მიღების წესს და პერსონალისთვის დაწესებულ მოთხოვნებს, ასევე დასაქმებული პერსონალის სამუშაოთა აღწერილობებს. უნდა აღინიშნოს, რომ ამ დოკუმენტის მიხედვით, უსდ-ს არ გააჩნია მოწვეული პერსონალის შერჩევის კრიტერიუმები. ადმინისტრაციული პერსონალის შერჩევა ხდება კონკურსის საფუძველზე. ხაზი უნდა გაესვას, რომ გასაუბრებების დროს (ადამიანური რესურსების სამსახური, იურიდიული სამსახურის უფროსი), ჯგუფმა დაადგინა, რომ დეკანი/იურიდიული სამსახურის უფროსი შერჩეულ იქნა კონკურსის გარეშე.

უსდ არღვევს საკუთარ წესებს. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ პერსონალის 50%-ზე მეტი ახლად დანიშნულია (ვიცე-რექტორი, იურიდიული სამსახურის უფროსი, ბიბლიოთეკარები, საინფორმაციო ტექნოლოგიების სპეციალისტი, საერთაშორისო სამსახურის უფროსი, სტომატოლოგიური კლინიკის ადმინისტრატორი, დეკანები, ადამიანური რესურსების სამსახურის უფროსი, მარკეტინგის სამსახურის უფროსი, მეცნიერებისა და კვლევის ინსტიტუტის უფროსი).

სახეზე არ არის პერსონალის მოზიდვის და შენარჩუნების რეგულაციები.

უსდ-ს შემუშავებული აქვს სამუშაოთა აღწერილობები და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. უნდა აღინიშნოს, რომ ზოგიერთ შემთხვევაში, სახეზე არ არის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. მაგალითად: საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და ლოჯისტიკის სამსახურის უფროსის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები განსაზღვრული არ არის, ამ სამსახურის უფროსს სტომატოლოგიაში აქვს კვალიფიკაცია, არ არის სახეზე, ასევე, ბიბლიოთეკარის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. სამუშაოთა აღწერილობის მიხედვით, ბიბლიოთეკარს უნდა ქონდეს მინიმუმ 1 წლიანი სამუშაო გამოცდილება. ბიბლიოთეკარის რეზიუმეს მიხედვით, მას არ აქვს ბიბლიოთეკარად მუშაობის გამოცდილება, ის ცხელი ხაზის ოპერატორი იყო. საკვალიფიკაციო მოთხოვნების და სამუშაოთა აღწერილობის მიხედვით, სასწავლო დეპარტამენტის უფროსის მოადგილე მაგისტრი უნდა იყოს და ჰქონდეს მინიმუმ 5-წლიანი გამოცდილება განათლების სფეროში. ამ პოზიციაზე დანიშნულ პირს არ აქვს საკმარისი სამუშაო გამოცდილება და არ აქვს მაგისტრის ხარისხი (მისი რეზიუმეს მოხედვით).

უსდ-ს არ აქვს განსაზღვრული მოწვეული პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, ზოგიერთი ადმინისტრაციული პერსონალის კვალიფიკაცია არ შეესაბამება უსდ-ს მიერ დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს.

უსდ-ს აქვს აკადემიური პერსონალის შერჩევის წესი. რეგულაციის მიხედვით, აკადემიური პერსონალი მონაწილეობას იღებს კონკურსში, რომელიც ცხადდება არსებული კანონმდებლობის დაცვით. ხაზი უნდა გაესვას, რომ ზემოთ აღნიშნული წესის მიხედვით, უსდ-ს არ აქვს დადგენილი კრიტერიუმები კანდიდატების შეფასებისთვის, რომლებიც მონაწილეობას იღებენ კონკურსში. უმაღლესი განათლების შესახებ კანონის მიხედვით (მუხლი 34) აკადემიური პოზიცია პირმა შეიძლება დაიკავოს მხოლოდ ღია კონკურსის საფუძველზე, გამჭვირვალობის, თანასწორობისა და სამართლიანობის პრინციპების დაცვით. ექსპერტთა ჯგუფმა ადამიანური რესურსების სამსახურიდან მოითხოვა კონკურსის

ოქმები. ოქმები არ შეიცავს ინფორმაციას შეფასების პროცესის, ქულების შესახებ. უსდ-ს არ გააჩნია აკადემიური პერსონალის შერჩევის გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები. უნდა აღინიშნოს, რომ რექტორის ბრძანების მიხედვით „აკადემიური თანამდებობების დასაკავებლად კონკურსის გამოცხადების შესახებ“, სტომატოლოგიური პროგრამის აკადემიური თანამდებობის დასაკავებლად კანდიდატმა უნდა დაადასტუროს ინგლისური ენის B2 დონეზე ფლობა: ჩაბაროს უსდ-ს მიერ ორგანიზებული გამოცდა ან წარმოადგინოს B2 დონის სერტიფიკატი. კონკურსის შემდეგ ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე შერჩეულ იქნა სოფიო ფუტურიძე, რომელიც სტომატოლოგიურ პროგრამაზე კითხულობს ლექციებს (პროგრამა ფუნქციონირებს ინგლისურ ენაზე). მოწოდებული დოკუმენტების მიხედვით, სოფიო ფუტურიძეს აქვს FCE B2 დონის სერტიფიკატი, რომელიც ადასტურებს, რომ მას მიენიჭა C. B2 დონე, რაც არ არის საკმარისი ინგლისურ ენაზე ლექციების წასაკითხად.

ჯგუფმა მოითხოვა სტუდენტთა საგამოცდო ნაშრომის წარმოდგენა. წარმოდგენილი საგამოცდო ნაშრომების მიხედვით, სტუდენტები არ არიან სამართლიანად შეფასებული. შეგვიძლია განვიხილოთ რამდენიმე მაგალითი: კურსი- შრომის სამართალი, ლექტორი ნინო ბახტაძე- საბოლოო საგამოცდო ნაშრომის მაქსიმალური შეფასებაა 30 ქულა: 25 ქულა სტუდენტს ენიჭება სწორად გაცემულ ტესტის პასუხებისთვის და 5 ქულა ქეისის ამოხსნისთვის. ერთ-ერთმა სტუდენტმა მიიღო 21 ქულა, რაც არ იყო სამართლიანი, რადგან სტუდენტს დაშვებული აქვს 6 შეცდომა და არ აქვს ამოხსნილი ქეისი. ლექტორს მისთვის 19 ქულა უნდა დაეწერა. უნდა აღინიშნოს, რომ ზემოთხსენებული ტესტის კითხვებიდან 3 და 22 და 4 და 21 ერთი და იგივეა.

მოწვეული ლექტორი ნინო კერძაია უძღვება სანოტარო სამართალს, თუმცა მას არ აქვს პრაქტიკული გამოცდილება სანოტარო სფეროში, ასევე არ აქვს პედაგოგიური გამოცდილება. მისი რეზიუმეს მიხედვით მას მხოლოდ ნოტარიუსის საკვალიფიკაციო გამოცდა აქვს ჩაბარებული.

უსდ-მ მოგვაწოდა საბოლოო გამოცდის -სამოქალაქო სამართალდარღვევათა კურსის- ნაშრომები. ლექტორი: გიორგი სულაკაძე. უნდა აღინიშნოს, რომ ტესტების შინაარსი არ შეესაბამება ზემოთხსენებული კურსის შინაარსს. ტესტი მოიცავს საკითხებს, რომელიც უნდა იყოს სამოქალაქო პროცედურების კურსის ტესტებში.

უსდ არ უზრუნველყოფს კვალიფიციური აკადემიური/მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალის დასაქმებას.

ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის მიხედვით, პერსონალის შეფასებისა და წახალისების ფორმები განსაზღვრულია რექტორის ბრძანებით. ჯგუფმა მოითხოვა ხსენებული ბრძანება. ჯგუფმა დაადგინა, რომ ბრძანება არ შეიცავს ინფორმაციას ზემოთხსენებული საკითხების შესახებ. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის მიხედვით, მოწვეული და აკადემიური პერსონალის შეფასება ხდება სემესტრის ბოლოს, ადმინისტრაციული პერსონალისა კი წლის ბოლოს. ჯგუფი გაესაუბრა მოწვეული პერსონალს მათი მუშაობის შეფასების შესახებ. მოწვეულ პერსონალს არ აქვს ინფორმაცია შეფასების პროცედურების შესახებ, ზოგიერთმა მათგანმა თქვა, რომ არსებული პრაქტიკის მიხედვით, რომ საუკეთესო თანამშრომლებს გადაეცემთ სერტიფიკატი. აკადემიური პერსონალის შეფასებასთან დაკავშირებით ჯგუფი გაესაუბრა კვლევითი ინსტიტუტის ხელმძღვანელს, რომელმაც თქვა, რომ შეფასების დეტალური პროცედურები არ არის განსაზღვრული და მისი დეპარტამენტი მუშაობს ამ საკითხზე. უსდ აფასებს აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო აქტივობას და ყოველი აქტოვობისთვის განსაზღვრულია შესაბამისი ქულა, მაგრამ აკადემიური პერსონალის შეფასების შემდგომი პროცედურები არ არის გამჭვირვალე და მკაფიო. უსდ-მ მოგვაწოდა პერსონალის კმაყოფილების კვლევისა და თვითშეფასების ანგარიში. დოკუმენტი ძალიან ზოგადი იყო და არ იყო ხელმოწერილი.

ადამიანური რესურსების ხელმძღვანელმა ახსენა, რომ მათ „ლურჯი ყუთი“ ჰქონდათ და ყველა თანამშრომელი თავის სურვილს აგდებდა მასში. შემდეგ, ვიცე-რექტორი, დასაქმებულთა სურვილების გათვალისწინებით, იღებდა გადაწყვეტილებას წახალისების შესახებ. არ არსებობს პროცედურები და კრიტერიუმები, ზემოთ აღნიშნული პროცედურა არ არის დოკუმენტირებული. • ანაზღაურებისა და წახალისების წინასწარ განსაზღვრული პრინციპები, რომლებშიც გათვალისწინებულია თანამშრომელთა მუშაობის შეფასების შედეგები; დაწესებულება არ იყენებს პერსონალის შეფასებისა და კმაყოფილების კვლევის შედეგებს პერსონალის მართვის პროცესში.

ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის მიხედვით, უსდ უზრუნველყოფს პერსონალის პროფესიულ განვითარებას, მაგრამ მექანიზმები არ არის ნათელი და გაჭირვალე. უსდ-ს არ აქვს შემუშავებული კრიტერიუმი პერსონალის პროფესიული განვითარებისთვის დაფინანსებისთვის.

გასაუბრების დროს, ჯგუფმა გაარკვია, რომ აკადემიური პერსონალი ჩართულია გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. უნდა აღინიშნოს, რომ უსდ-ს აქვს აკადემიური საბჭო, რომელიც მმართველი ორგანოა და ზოგიერთი აკადემიური პერსონალის წარმომადგენელი არჩეულია საბჭოში.

უსდ-ს შემუშავებული აქვს აფილირების წესი და პირობები.

• პროცედურა, რომელიც უზრუნველყოფს ახალი თანამშრომლების ინტეგრირებას სამუშაო გარემოში და მათ ეფექტიან ჩართულობას სამუშაო პროცესში; გასაუბრებების დროს ჯგუფმა გაარკვია, რომ ახლადაყვანილ თანამშრომელს (დეკანი) თათბირი ქონდა. უსდ-მ უნდა შეიმუშავოს წესი ამ საკითხთან დაკავშირებით.

თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, სულ უსდ-ში 38 აკადემიური აფილირებული პერსონალია, 106- მოწვეული პერსონალი, რომელიც პედაგოგიურ მოღვაწეობას ეწევა, 25 ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალი და 378 სტუდენტი (467 სტუდენტს სტატუსი შეჩერებული აქვს).

უსდ-ს მიერ მოთხოვნილი სტუდენტთა ზღვრული ოდენობა.	800
სტუდენტთა ფაქტიური ზღვრული ოდენობა :	600

აფილირებული აკადემიური პერსონალის მაღალი რიცხვი უზრუნველყოფს პროგრამის მდგრადობას, ზემოთხსენებული თანაფარდობის მიხედვით ამ მიზნის მიღწევა რთული იქნება. 378 სტუდენტს ემსახურება 25 ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი. პერსონალის რიცხვი არ არის საკმარისი 600 ან 800 სტუდენტისთვის ეფექტური მომსახურების გასაწევად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

1. თვითშეფასების ანგარიში
2. მიღების წესები, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და დასაქმებული პერსონალის სამუშაო აღწერილობანი
3. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა;
4. გასაუბრებები: ადამიანური რესურსების სამსახურის უფროსთან, მოწვეულ პერსონალთან, კვლევითი ინსტიტუტის ხელმძღვანელთან, ადმინისტრაციულ პერსონალთან.
5. პერსონალის პირადი საქმეები;
6. საგამოცდო ნაშრომები;
7. აფილირების პირობები;

8. აკადემიური პერსონალის შერჩევის წესი; 9. კონკურსის გამოცხადების ბრძანება; 10. პერსონალის კმაყოფილების კვლევისა და თვითშეფასების კვლევის შედეგების ანგარიში; 11. აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო შეფასების პროცედურები, ოქმები.
რეკომენდაციები: 1. შეიმუშავეთ მოწვეული პერსონალის შერჩევის პროცედურები; 2. ჩამოაყალიბეთ პერსონალის მოზიდვის, შენარჩუნებისა და პროფესიული განვითარების მექანიზმები; 3. შეიმუშავეთ ადმინისტრაციული პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები სამუშაოთა აღწერილობების შესაბამისად; 4. ჩამოაყალიბეთ მოწვეული პერსონალის შეფასების კრიტერიუმები; 5. შეიმუშავეთ აკადემიური პერსონალის კონკურსის გამჭვირვალე და სამართლიანი წესები; 6. შეიმუშავეთ პერსონალის სამეცნიერო მოღვაწეობის შეფასების გამჭვირვალე კრიტერიუმები; 7. ჩამოაყალიბეთ პერსონალის ანაზღაურებისა და წახალისების გამჭვირვალე და ობიექტური კრიტერიუმები; 8. პროცედურები უნდა იყოს ოფიციალური და დოკუმენტურად დასაბუთებული (მაგ: ახლადაყვანილი თანამშრომლის ჩართვა სამუშაო გარემოში); 9. მოიზიდეთ კვალიფიციური აკადემიური და მოწვეული პერსონალი სტუდენტთა სამრთალიანი შეფასების უზრუნველსაყოფად; 10. აკადემიური პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები შესაბამისობაში უნდა იყოს არსებულ კანონმდებლობასთან. შეიმუშავეთ რელევანტური კრიტერიუმები აკადემიური პერსონალის შერჩევისთვის, რომლებმაც ლექციები უნდა წაიკითხონ ინგლისურ ენაზე. 11. გაზარდეთ აფილირებული აკადემიური პერსონალის რიცხვი და უზრუნველყავით ადეკვატური თანაფარდობა აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს შორის, გაზარდეთ ადმინისტრაციული პერსონალის რიცხვი.
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
აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის სამუშაო რაოდენობა და დატვირთვა დაწესებულების საგანმანათლებლო პროგრამებისა და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის, და ასევე მათთვის დაკისრებული სხვა ფუნქციების ადეკვატურია.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის სამუშაო რაოდენობა და დატვირთვა დაწესებულების საგანმანათლებლო პროგრამებისა და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის, და ასევე მათთვის დაკისრებული სხვა ფუნქციების ადეკვატურია. უნივერსიტეტს უნდა ჰქონდეს დატვირთვის სქემა აკადემიური და მოწვეული პერსონალისთვის და მეთოდოლოგია აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რიცხვის განსაზღვრის მიზნით აკადემიურ პროგრამებთან მიმართებით.

თვითშეფასების ანგარიშის და შრომითი ხელშეკრულებების მიხედვით, დატვირთვის კვირეული მაქსიმუმი განისაზღვრება შემდეგი სქემის მიხედვით:

ა) აუდიტორიული საქმიანობა- არა უმეტეს 24 საათისა;

ბ) სამეცნიერო საქმიანობა, მათ შორის, სამაგისტრო/სადოქტორო დისერტაციის ხელმძღვანელობა, სფეროსთან დაკავშირებული ლიტერატურის შემოტანა, კოლეგებთან და ადმინისტრაციასთან მუშაობა, საგამოცდო თემების მომზადება, საგამოცდო ნაშრომების გასწორება, სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონულ მონაცემთა ბაზაში მუშაობა, და ა.შ. - 16 საათი.

უნდა აღინიშნოს, რომ უნივერსიტეტს სასწავლო უნივერსიტეტია და არ ყავს დოქტორანტი სტუდენტები, ამგვარად, გასარკვევია, როგორ აპირებს აფილირებული აკადემიური პერსონალი დოქტორანტების ხელმძღვანელობას.

უნდა აღინიშნოს, რომ მოწვეული და აკადემიური პერსონალის ხელშეკრულებები იდენტურია. აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს ერთი და იგივე ვალდებულებები აქვთ და ანაზღაურებას იღებენ ყოველი წაკითხული ლექციის მიხედვით.

ხელშეკრულებების მიხედვით, აფილირებული აკადემიური პერსონალი ასევე იღებს ანაზღაურებას პედაგოგიური მოღვაწეობისთვის, არა ყოველთვიურად, არამედ საათობრივად- ყოველი წაკითხული ლექციისთვის. ფაქტიურად, აკადემიური პერსონალი არ იღებს ანაზღაურებას სამეცნიერო მუშაობისთვის. ანუ, უსდ-ს ჰყავს „მოწვეული“ პერსონალი, რომელიც პასუხისმგებელია ლექციების წაკითხვაზე. ანაზღაურების ამ სისტემის მიხედვით, კვლევითი საქმიანობის განხორციელება ეჭვის ქვეშ დგება. გასაუბრების დროს (დეკანი და აკადემიური პერსონალი) ჯგუფმა გაარკვია, რომ ზოგიერთ განსაკუთრებულ შემთხვევაში აფილირებული აკადემიური პერსონალი ანაზღაურებას იღებს სამეცნიერო საქმიანობისთვის. ხაზი უნდა გაესვას, რომ ხელშეკრულების მიხედვით უსდ ვალდებულია დააფინანსოს აფილირებული პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობა, მაგრამ არ არის განსაზღვრული გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურა. ხელშეკრულებების მიხედვით, აკადემიური პერსონალის აფილირების ვადა 1 წელია. ამ საკითხის გათვალისწინებით, პროგრამის მდგრადობა ვერ იქნება უზრუნველყოფილი.

უსდ-ს არ აქვს შეზღუდვები აკადემიური პერსონალისთვის, რომელიც ამავე დროს იკავებს ადმინისტრაციულ პოზიციებს. არსებული დატვირთვის სქემის მიხედვით, აფილირებულ ასოცირებულ პროფესორ- როზა როხვაძეს წლიური დატვირთვა 138 საათი ჰქონდა. როგორც აფილირებული ასოცირებული პროფესორი, ის ვალდებულია, ჩართული იყოს კვლევით საქმიანობაში. ამავე დროს ის საერთაშორისო ურთიერთობათა სამსახურის უფროსი და აკადემიური საბჭოს წევრია.

უსდ-ს აქვს პერსონალის დატვირთვის სქემა, რომელიც მხოლოდ სწავლების საათებს მოიცავს. არ არის ინფორმაცია სამეცნიერო/კვლევითი/შემოქმედებითი/სამემსრულებლო და სხვა დატვირთვის შესახებ აკადემიური პერსონალის ფუნქციებისა და ვალდებულებების მიხედვით. ჯგუფმა უსდ-ს პერსონალის დატვირთვის დოკუმენტი მოთხოვა, რაც მათ მიერ წარმოდგენილი იქნა. ზემოთხსენებული დოკუმენტი და დატვირთვის სქემა ერთმანეთს არ

შეესაბამება. მაგალითად: დატვირთვის სქემის მიხედვით, ლექსო ლემონჯავას 15 საათიანი დატვირთვა აქვს სხვა უნივერსიტეტებში, წარმოდგენილი დოკუმენტის მიხედვით, მისი დატვირთვაა 18 საათი.
უსდ-ს აქვს მეთოდოლოგია აკადემიური და მოწვეული პერსონალის რიცხვის განსაზღვრისთვის აკადემიურ პროგრამებთან მიმართებაში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები 1. თვითშეფასების ანგარიში 2. ხელშეკრულებები; 3. გასაუბრებები (დეკანი, აკადემიური პერსონალი); 4. დატვირთვის სქემა; 5. აკადემიური/მოწვეული პერსონალის რიცხვის დაგეგმვის მეთოდოლოგია;
რეკომენდაციები: 1. ჩამოაყალიბეთ წესი აკადემიური პერსონალის მიერ ადმინისტრაციული პოზიციების დაკავების შეზღუდვის შესახებ. 2. შეიმუშავეთ ზუსტი დატვირთვის სქემა შემდგომი გაუგებრობების თავიდან ასაცილებლად. 3. ჩამოაყალიბეთ აფილირებული პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის დაფინანსების გამჭვირვალე წესი; 4. უზრუნველყავით განსხვავებული ხელშეკრულებები აკადემიური და მოწვეული პერსონალისთვის, გადახედეთ მათ ფუნქციებს.
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 მხარდაჭერი ღონისძიებების გასაუმჯობესებლად უსდ ითვალისწინებს სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგებს.

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

- o 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.

o უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი შეიძლება ითქვას, რომ სტუდენტის სტატუსის მოპოვებისა და ცვლილების, განათლების აღიარების წესი და სტუდენტის უფლებების დაცვა სასწავლო უნივერსიტეტის მიერ ხორციელდება სწორად. სტუდენტის სტატუსის მინიჭების, შეჩერების და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების და განათლებისა და კურსების აღიარების რეგულაციები აღწერილია უნიჯეროს მიერ წარმოდგენილ დოკუმენტში. ინფორმაცია ამ საკითხების შესახებ არ არის საჯარო და ხელმისაწვდომი სტუდენტებისა და სხვა მონაწილე მხარეებისთვის. უნიჯეო არ უზრუნველყოფს სტრუქტურირებული მიღების პროცედურას უცხოელი სტუდენტებისთვის. არ არის დადგენილი მოთხოვნები, რომლის მიხედვითაც ხორციელდება სტუდენტების მიღება. ადგილზე ვიზიტის დროს დადასტურდა რომ ზემოთ აღნიშნული პროცედურები არის გამჭვირვალე, ეფექტური და ხორციელდება შესაბამისად. უნივერსიტეტი არ უზრუნველყოფს ზემოთხსენებული პროცედურების ეფექტურ და დროულ განხორციელებას სტუდენტთა უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვის მიზნით. უნივერსიტეტში ძალიან ბევრი სტუდენტია, რომელსაც შეჩერებული აქვს სტატუსი (მთლიანი რაოდენობის 53 %). უნიჯეოს არ აქვს წარმოდგენილი რაიმე სახის ანალიტიკური სტატისტიკა ამ ფაქტთან დაკავშირებით. უცხოელ სტუდენტებს, განსაკუთრებით ქართულენოვან პროგრამაზე ჩარიცხულ აზერბაიჯანელ სტუდენტებს, აქვთ ენობრივი ბარიერის პრობლემა. გასაუბრების დროს, ჯგუფმა გაარკვია, რომ ენობრივი ბარიერის გამო აზერბაიჯანელ სტუდენტებს არ მიეცათ საშუალება მონაწილეობა მიეღოთ სტუდენტური თვითმმართველობის მუშაობაში. უცხოელი სტუდენტები არ აურჩევიათ სტუდენტთა თვითმმართველობაში. ცენტრის მოთხოვნის მიუხედავად, უნიჯეომ არ უზრუნველყო ყველა იმ უცხოელი სტუდენტის დასწრება, რომლებთანაც ჯგუფს შეხვედრა ქონდა დაგეგმილი. სტუდენტებთან გასაუბრების მეორე სესიის დროს გაირკვა, რომ უცხოელ სტუდენტებს აქვთ ენობრივი ბარიერის პრობლემა. უნიჯეოსა და სტუდენტს შორის გაფორმებული ხელშეკრულება იცავს სტუდენტის უფლებებს და კანონიერ ინტერესებს, მაგრამ ვიზიტის დროს გამოვლინდა, რომ სტუდენტებს არ ჰქონიათ საშუალება, მიეღოთ დამატებითი ინფორმაცია ან გაცნობოდნენ ხელშეკრულების ასლს ხელმოწერამდე, მისი პირობების გასაგებად. უსდ-ს არ აქვს რაიმე დოკუმენტირებული მექანიზმი სტუდენტთა უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დასაცავად, ან სტუდენტთა პრეტენზიების და საჩივრების განსახილველად აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მუშაობასთან დაკავშირებით. სტუდენტებმა დაადასტურეს, რომ მათ მიერ გამოყენებული იქნა საჩივრის/მოთხოვნის წარდგენის სისტემა, რასაც მოჰყვა შესაბამისი და სამართლიანი გადაწყვეტილებები დაწესებულების მხრიდან.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები - o ინფორმაციის საჯაროობა https://unigeo.edu.ge/ge/attachments/Maregulirebeli-Wesi.pdf - o გასაუბრების შედეგები; - o სტუდენტის ხელშეკრულების ასლი; - o მარეგულირებელი დოკუმენტები.

რეკომენდაციები: - o გაზარდეთ სტუდენტთა ჩართულობა უნივერსიტეტის პროგრამების ჩამოყალიბებაში; - o ჩამოაყალიბეთ მიღების მოთხოვნები და პროცედურები; - o ინფორმაციის საჯაროობა; - o შეიმუშავეთ სტატუსშეჩერებული სტუდენტების მონაცემთა ბაზა.
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 - o სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად უსდ-ში მოქმედებს საკონსულტაციო მომსახურება. - o უსდ-ში ფუნქციონირებს კარიერული მხარდაჭერის სერვისი, სადაც სტუდენტები იღებენ შესაბამის კონსულტაციას და მხარდაჭერას დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით. - o უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტთა ინფორმირებას და მათ ჩართულობას სხვადასხვა საუნივერსიტეტო, ადგილობრივ და საერთაშორისო პროექტებსა და ღონისძიებებში, ასევე ხელს უწყობს სტუდენტური ინიციატივების მხარდაჭერას. - o უსდ-ს გააჩნია სოციალურად მოწყვლადი სტუდენტების მხარდაჭერის, მათ შორის, ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმები.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უნივერსიტეტი არ უზრუნველყოფს სტუდენტზე ორიენტირებული გარემოს შექმნას. ის ნაწილობრივ უზრუნველყოფს შესაბამის სერვისებს, მაგრამ სტუდენტები არ არიან ინფორმირებული ამ სერვისების შესახებ. უნივერსიტეტს გააჩნია კარიერის მხარდაჭერის ცენტრი სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულებისათვის, რომელიც მათ აწვდის ინფორმაციას პროფესიული ორიენტაციის, დასაქმებისა და კარიერული ზრდის თაობაზე. არ ჩატარებულა არცერთი კმაყოფილების კვლევა ამ ცენტრის მუშაობასთან დაკავშირებით. უნივერსიტეტი ხელს უწყობს კლასგარეშე აქტივობებს, რასაც ადასტურებენ სტუდენტებიც. უნივერსიტეტი არ ატარებს ტრენინგებს სხვადასხვა თემატიკასთან დაკავშირებით, არ უზრუნველყოფს სტუდენტთა ჩართულობას სხვადასხვა კლასგარეშე აქტივობებში. უნივერსიტეტი არ ატარებს სტუდენტთა გამოკითხვებს მათი პერსონალური, პროფესიული და აკადემიური განვითარების შესახებ. მაგრამ, ვიზიტისას აღმოჩნდა, რომ დაწესებულებას არ გააჩნია ქსელი და კურსდამთავრებულთა რეგისტრაციის გამართული სისტემა. აქედან გამომდინარე, ძლიერი

კურსდამთავრებულთა ქსელის დაარსება და რეგულარული კავშირი მათთან, დაეხმარება უნივერსიტეტს რომ უფრო რეალისტური ინფორმაცია მოიპოვოს თავისი კურსდამთავრებულების განვითარებისა და უნივერსიტეტის შემდგომი წარმატებების შესახებ. უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს სტუდენტთა საერთაშორისო მობილობას და სხვადასხვა პროექტებში მონაწილეობის შესაძლებლობას, მაგრამ ისინი არასრულია. უნივერსიტეტი ნაწილობრივ უზრუნველყოფს სტუდენტთა ინფორმირებას სხვადასხვა საერთაშორისო პროექტებისა და უნივერსიტეტს გარეთ გამართული ღონისძიებების შესახებ. ვიზიტის დროს გამოვლინდა დაბალი კმაყოფილების დონე ადმინისტრაციის მუშაობასთან დაკავშირებით იმ პირებისგან, ვინც მათ მიმართა საერთაშორისო პროექტების შესახებ ინფორმაციის მოსაძიებლად. უნივერსიტეტი მხედველობაში იღებს სტუდენტთა სოციალურ ეკონომიკურ სტატუსს და სთავაზობს სწავლის საფასურის გადახდის მოქნილ მექანიზმებს მიუხედავად ამისა, უამრავი სტუდენტია, ვისაც შეჩერებული აქვს სტატუსი ამ მიზეზით. ჯგუფმა, ამასთანავე, გაარკვია, რომ უნიოჯეს მხრიდან არაფერი არ კეთდება ამ სიტუაციის გამოსასწორებლად.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები - o ინფორმაციის საჯაროობა (ვებ-გვერდი); - o კარიერული მხარდაჭერის ცენტრის დებულება; - o სოციალურად დაუცველი სტუდენტების დახმარების მექანიზმები; - o გასაუბრების შედეგები;
რეკომენდაციები: - o განავითარეთ კარიერული მხარდაჭერის ცენტრი; - o განავითარეთ კლასგარეშე აქტივობები; - o უზრუნველყავით სტუდენტთა ჩართულობა გაცვლით პროგრამებში; - o გააუზუმჯობესეთ კომუნიკაცია კურსდამთავრებულებთან; - o შექმენით კურსდამთავრებულთა მონაცემთა ბაზა; - o შეთავაზეთ ცხოვრების მანძილზე სწავლის შესაძლებლობები კურსდამთავრებულს.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

6. კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

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

6.1 კვლევითი საქმიანობა
o უსდ, სახისა და დარგის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ახორციელებს

კვლევით/შემოქმედებით საქმიანობას. - o სადოქტორო კვლევების ხელმძღვანელობის ეფექტურობის უზრუნველყოფა. - o უსდ-ს აქვს დარგის სპეციფიკის შესაბამისი სადისერტაციო ნაშრომის შეფასებისა და დაცვის საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი აკადემიურ და სამეცნიერო პერსონალს უნდა შეეძლოს ეფექტურად უხელმძღვანელონ კვლევით პროექტს. სტუდენტების კვლევითი საქმიანობისთვის თანხის გამოყოფა არ არის გამჭვირვალე და ჯგუფი ფიქრობს, რომ უნივერსიტეტის კარგი სამეცნიერო რეპუტაცია დამოკიდებულია აკადემიური პერსონალის გამორჩეულ სამეცნიერო საქმიანობაზე. ჯგუფმა ნახა, რომ პუბლიკაციების უმრავლესობა ქართულ ენაზეა და არ არის მითითებული ნომრები/რიცხვები სასურველი სტატიის მოსაძებნად. საერთაშორისო ჟურნალები და დამოწმების რაოდენობა („numbers of referencing“) აუცილებელია დღევანდელ დღეს კვლევის ხარისხის შესაფასებლად. ამჟამად არ ხორციელდება სადოქტორო აკადემიური პროგრამა ან სადოქტორო გრანტი.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები - o აკადემიური პერსონალის რეზიუმეები, პუბლიკაციების ნუსხა; - o ვიზიტი და გასაუბრების შედეგები;
რეკომენდაციები: უნივერსიტეტმა უნდა გააგრძელოს აკადემიური პერსონალისა და მისი განვითარების დაფინანსება კვლევების პუბლიკაციების კუთხით. უნივერსიტეტის რეპუტაციის უპირატესი ნაწილი, პერსონალის გარდა, დამოკიდებულია პუბლიკაციების რაოდენობასა და ხარისხზე. სტუდენტებს აქვთ სურვილი მონაწილეობა მიიღონ კვლევებში პირველი კლასის მკვლევართან ერთად, რაც მათ საშუალებას მისცემს ისწავლონ უცხოეთში.
რჩევები: ერთობლივი კვლევების შესაძლებლობები უნდა წახალისდეს. კვლევის საკითხები უნდა განისაზღვროს ორივე სკოლაში (შედარდეს სხვადასხვა ქვეყნის გენდერული მონაცემები, საკითხების ვერტიკალური ანალიზი- პერიოდულად), საერთაშორისო უნივერსიტეტების დახმარებით. ხარისხიან ჟურნალებზე წვდომაც ბევრად იოლია.
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაა მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაა მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაა მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია - o უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და სახელოვნებო-შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა. - o ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით/სახელოვნებო საქმიანობაში. - o უსდ ზრუნავს კვლევითი/განვითარების/ შემოქმედებითი საქმიანობის

ინტერნაციონალიზაციაზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უნივერსიტეტი მოიძიებს და აზიარებს ინფორმაციას პერსონალისთვის ახალი საგრანტო კონკურსების შესახებ, სახელმწიფო და საერთაშორისო სამეცნიერო ფონდების მოთხოვნებს/სპეციფიკაციებს, კონკურსის პირობებს და უზრუნველყოფს კონსულტაციებს პროექტის მართავში. სახეზე არ არის სტუდენტების მონაწილეობის მტკიცებულება სამეცნიერო კვლევებში, ისინი არ არიან ჩართული სამეცნიერო საგრანტო პროექტებში და სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობებში, არ ჩამოჰყავთ უცხოელი პროფესორები უნივერსიტეტში ლექსციების წასაკითხად. უნივერსიტეტს აქვს ბიუჯეტი სამეცნიერო კვლევებისთვის, მაგრამ არ გააჩნია კრიტერიუმები, რის მიხედვითაც აირჩევდა კონკრეტულ პროგრამას დასაფინანსებლად. უნივერსიტეტს არ აქვს კვლევებში ჩართული პერსონალის მოზიდვისა და მისი რიცხვის გაზრდის სტრატეგია. აკადემიური პერსონალის პუბლიკაციები საქართველოს ფარგლებს არ სცდება, უნივერსიტეტის მიერ მოწოდებული ნაშრომები მხოლოდ ერთი უნივერსიტეტის გამოცემაში - „უნივერსალი“- არის გამოქვეყნებული. გასაუბრების დროს ვერ მივიღეთ პასუხი სასწავლო დეპარტამენტის ხელმძღვანელისგან აბსტრაქტების შერჩევის მექანიზმზე, იყო თუ არა მასში ჩართული გარე ექსპერტი. იმ ფაქტის გამო, რომ პირი ახალი დანიშნული იყო და ჯერ კიდევ ამ მიმართულებით მუშაობდა და მზად იყო ეფექტური ნაბიჯების გადასადგმელად, სახეზე არ იყო რაიმე კონკრეტული სტრატეგია. უნივერსიტეტს საერთაშორისო კონტაქტების დამყარებას ევროპულ უნივერსიტეტებთან, ამ მიზნით უმაღლესი მენეჯმენტი ვიზიტით იყო გერმანიაში და ხელი მოაწერა მომავალი თანამშრომლობის მემორანდუმს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები ინტერნაციონალიზაცია, დოკუმენტი. საქართველოს საერთაშორისო უნივერსიტეტში ჩატარებული კვლევა -დანართი 49 ინტერვიუს შედეგები
რეკომენდაციები: აკადემიურმა პერსონალმა უნდა გამოაქვეყნოს პუბლიკაციები საერთაშორისო გამოცემებში. ჩამოაყალიბეთ კვლევის დაფინანსების გამჭვირვალე კრიტერიუმები. ხელი შეუწყვეთ ადგილობრივი და უცხოელი პროფესორების თანამშრომლობას. უნივერსიტეტმა უნდა შეიმუშავოს ახალი პერსონალისა და სტუდენტების მოზიდვისა და მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა კვლევით/სახელოვნებო-შემოქმედებით საქმიანობაში.
რჩევები: უნივერსიტეტმა უნდა განახორციელოს რამდენიმე სამაგისტრო პროგრამა, რომელიც უცხოელ სტუდენტებს მისცემს საშუალებას იცხოვრონ კამპუსში.
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☒მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება უსდ-ს გააჩნია კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულებისა და აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასებისა და ანალიზის სისტემა. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ინდივიდუალური კვლევითი აქტივობების, ასევე ინსტიტუტების კვლევითი აქტივობების შეფასება კომპლექსური და რთული საქმეა. როგორც წესი, იზომება პუბლიკაციების რიცხვი და ჟურნალების ხარისხი, კონფერენციებში/სემინარებში (ადგ. და საერთ.) მონაწილეობა და მოხსენებების გაკეთება და დაფინანსების ოდენობა. კურსის სრულფასოვანი შეფასების დროს ამ კრიტერიუმთან თითოეული სხვადასხვანაირად იზომება. ჯგუფმა ვერ შეამოწმა „სისტემა“, რომელსაც უნივერსიტეტი იყენებს. არ არსებობდა „პროცედურა“ ამასთან დაკავშირებით. - დაფინანსება გამოიყო ინდივიდუალურად აკადემიკოსზე; - დაფინანსება გამოიყო ინსტიტუტზე; - კონფერენციაში მონაწილეობის ხარჯები დაიფარა; - კვლევითი ბიუჯეტები გამოიყო/შემოწმდა და გამოყენებულ იქნა. ჯგუფმა გაარკვია, რომ უნივერსიტეტის კვლევითი აქტივობების შეფასების სისტემა ძალიან ზოგადია და განვითარება ჭირდება, რათა სტიმულკირება გაუკეთოს მისი აკადემიური პერსონალის კვლევით აქტივობებს. ემის-მა უნდა დააარეგისტრიროს ყოველი ინდივიდუალური კვლევითი პროექტისთვის გამოყოფილი/გამოყენებული ფონდების ისტორია, ასევე შემდეგ შეჯამდეს ფონდები სკოლისთვის/ ინსტიტუტისთვის. აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტებისათვის.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები მსჯელობა აკადემიურ პერსონალთან, თვითშეფასების ანგარიში;
რეკომენდაციები: მიაწოდეთ სტუდენტებს და კურსდამთავრებულებს ინფორმაცია წლიური პუბლიკაციების და კონფერენციების/დისკუსიების შესახებ. გააქტიურონ სტუდენტთა საბჭო, მოაწყონ სტუდენტების შეხვედრები ყველაზე წარმატებულ აკადემიურ პერსონალთან, რათა გაიგონ კვლევის არსი.
რჩევები: ფანდრაიზინგისთვის კვლევა უნდა წახალისდეს (ადგ. და საერთ. დონეზე); არის რამდენიმე დაწესებულება, რომელიც მიესალმება კვლევის დაფინანსებას; აპლიკაციის პროცესი გრძელვადიანია, მაგრამ როგორც კი დოკუმენტები ერთხელ სწორად დარეგისტრირდება, ფონდების მიღების შანსი იზრდება და შესაძლოა ერთ დამფინანსებელს სხვებმაც მიზამონ მომავალში.
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

- ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☒ **მწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან**
- ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

უსდ-ს მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები უზრუნველყოფენ დაწესებულების მდგრად, სტაბილურ, ეფექტიან და ეფექტურ ფუნქციონირებას და სტრატეგიული განვითარების გეგმის მიხედვით განსაზღვრული მიზნების მიღწევას.

7.1 მატერიალური რესურსები

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, უნივერსიტეტის საკუთრებაშია 3200 კვ.მ. შენობა დედაქალაქის ცენტრალურ უბანში (1454 კვ.მ.- საგანმანათლებლო ფართით და 1746 კვ.მ.- დამხმარე ფართი). საჯარო რეესტრის ამონაწერის მიხედვით უსდ-ს საკუთრებაშია 2752 კვ.მ. შენობა. უნდა აღინიშნოს, რომ საჯარო რეესტრის ამონაწერის მიხედვით, ზენოთხსენებული საკუთრება დაყადაღებულია. ჯგუფი რექტორს გაესაუბრა ამ საკითხის თაობაზე. რექტორმა განაცხადა, რომ უსდ-მ შენობა 2014 წელს იყიდა 1.5000000 აშშ დოლარად. უსდ-მ წინასწარ გადაიხადა 1.4000000 და კონტრაქტის ხელმოწერის შემდეგ უნდა გადაეხადა 1000000.

რექტორმა აგვიხსნა, რომ მან ამ თანხის გადახდა შეაყოვნა, რაც დავის საგანი გახდა. შესყიდვის კონტრაქტის მიხედვით, მყიდველმა წინასწარ გადაიხადა 1044755.36 და კონტრაქტზე ხელმოწერის შემდეგ უნდა გადაეხადა 455244.64. ჯგუფმა უსდ-ს სარჩელი მოთხოვა. სარჩელის მიხედვით, დავის საგანია 269184 აშშ დოლარი. ჯგუფმა დაადგინა, რომ არსებული დავა გახდა საკუთრების დაყადაღების მიზეზი. ხაზი უნდა გაესვას, რომ უსდ-ს აქვს სესხი 1230000 აშშ დოლარი 1- წლიანი ხანგრძლივობით. ბიუჯეტის მიხედვით, უსდ ყოველწლიურად 489841.13 ლარს იხდის სესხის დასაფარად (დაახლ. 1950000 აშშ დოლარი). ზემოთხსენებული უსდ-ს საკუთრება ასევე იპოთეკაშია ჩადებული.

თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, უნივერსიტეტის მატერიალური რესურსები (მოძრავი და უძრავი ქონება) გამოიყენება დაწესებულების მისიის მიერ განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად, ისინი აკმაყოფილებენ საგანმანათლებლო პროგრამისა და კვლევითი აქტივობების მოთხოვნებს და შეესაბამებიან არსებულ და დაგეგმილ სტუდენტთა კონტინენტს, დაწესებულების საგანმანათლებლო სივრცე სათანადოდ არის აღჭურვილი. აკადემიური პერსონალისთვის გამოყოფილია აკადემიური სივრცე აუდიტორიების სახით

(სათანადო მაგიდებით). საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები ხელმისაწვდომია სტუდენტებისა და პროფესორ-მასწავლებლებისთვის დღის ნებისმიერ მონაკვეთში. დაწესებულებას უწყვეტი ინტერნეტ-მომარაგება აქვს. სტუდენტები და პროფესორ-მასწავლებლები უსადენო ინტერნეტსაც იყენებენ.

ვიზიტის დროს ჯგუფმა გაარკვია, რომ უსდ-ს აქვს 1 კომპიუტერული კლასი (27 კომპიუტერით, 10 აუდიტორია, 1 იმიტირებული სასამადლო დარბაზი, 1 საკონფერენციო ოთახი, 3 ლაბორატორია, საპროფესორო (არ იყო აღჭურვილი). სტომატოლოგიური კლინიკა (აღჭურვილი შესაბამისი მატერიალური რესურსებით), ბიბლიოთეკა (მხოლოდ 4 კომპიუტერით), არქივი, ადმინისტრაციული ოფისები (კომპიუტერებით, პრინტერებით). უსდ-ს ფართის ნაკლებობა აქვს. სტუდენტთა თვითმმართველობა, ბიზნეს-საკონსულტაციო ცენტრი, იურიდიული კლინიკა და კარიერის მხარდაჭერის ცენტრი ერთ ოთახში იყვნენ განთავსებული, საინფორმაციო ტექნოლოგიების და ლოჯისტიკის სამსახური და მარკეტინგის სამსახურიც- ერთ ოთახში, სამედიცინო კაბინეტი განთავსებული იყო სტომატოლოგიური კლინიკის რენტგენის ოთახში (ვიზიტის დროს სამედიცინო პერსონალი ადგილზე არ იყო), ნარჩენების საწყობი - სტომატოლოგიურ კლინიკაში. რაც ნორმებს ეწინააღმდეგება, ამისთვის გაყოფილი უნდა იყოს ცალკე ოთახი ვენტილაციისა და სადრენაჟე სისტემით. ეს განსაზღვრულია ნარჩენების მართვის ტექნიკით. ადამიანური რესურსების სამსახური, კანცელარია და რეესტრის სამსახური ერთ ოთახში იყვნენ განთავსებული, ვიცე-რექტორის ოფისი და ყველა სკოლა- ერთ ოთახში, კვლევის ინსტიტუტი და საერთაშორისო ურთიერთობათა სამსახური- ერთ ოთახში (ოთახში ერთი კომპიუტერი იყო და სამუშაო გარემო გათვლილი იყო ერთ ადამიანზე). იმიტირებული სასამართლოს დარბაზი ძალიან მარტივი იყო, ფაქტიურად ეს იყო ჩვულებრივი საკლასო ოთახი სკამებითა და მაგიდებით.

უნდა აღინიშნოს, რომ უსდ-ში ამჟამად 378 სტუდენტია და მოთხოვნილი აქვს 800 სტუდენტი. მატერიალური რესურსების ზემოთხსენებული რაოდენობა არ არის საკმარისი 800 სტუდენტის საგანმანათლებლო პროცესის სათანადოდ განსახორციელებლად.

საკალსო ოთახები აღჭურვილი იყო მერხებით, სკამებით, მაგიდებით და დაფებით. საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და ლოჯისტიკის სამსახურის უფროსმა აგვიხსნა, რომ უსდ-ს პორტატული პროექტორები აქვს და ლექტორები მას პრეზენტაციების დროს იყენებენ.

უსდ-ს გადატიხრული სანიტარული კვანძები აქვს უწყვეტი წყალმომარაგებით. სანიტარულ კვანძებში არ იყო სავენტილაციო სისტემა. სავენტილაციო სისტემა არ არის მთელ შენობაში, უსდ-მ ვერ წარმოგვიდგინა დოკუმენტი ვენტილაციის სისტემის გამართული მუშაობისა და მისი ვარგისიანობის ვადის შესახებ. უსდ-ს უწყვეტი ხელოვნური განათება აქვს.

დაწესებულებაში არის ცენტრალური გათბობა, ასევე ბუნებრივი დღის შუქი, სტუდენტთა და პერსონალის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა დაცულია, მთელ შენობაში სახეზეა ცეცხლმაქრები, დაწესებულებას არ აქვს სპეციალური საჭიროების მქონე პირთათვის ადაპტირებული გარემო, უსდ-ს სპეციალური დანადგარი ჰქონდა კიბეებზე, მაგრამ გამოუსადეგარი დამოუკიდებელი გამოყენებისთვის. ჯგუფი გაესაუბრა საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და ლოჯისტიკის სამსახურის უფროსს ამ საკითხთან დაკავშირებით. მან აგვიხსნა, რომ უსდ-მ ხელი მოაწერა კონტრაქტს ფიზიკურ პირთან, რომელსაც უნდა ეყიდა ლიფტი უნივერსიტეტისთვის. უსდ აპირებდა ლიფტი შემოების გარეთ დაემონტაჟებინა. ჯგუფმა ზემოთხსენებული დოკუმენტი მოითხოვა. ეს დოკუმენტი ძალიან ზოგადი აღმოჩნდა ყოველგვარი დეტალების გარეშე. დოკუმენტის მიხედვით, ნაზირ მუჰამად იმრანი იღებდა ვალდებულებას, შეეძინა ლიფტი უნივერსიტეტისათვის მის მიერ ავტორიზაციის მიღების შემდეგ. უნდა აღინიშნოს, რომ მოსამზადებელი საპროექტო სამუშაოები ჯერ

დაწყებული არ არის.

დაწესებულებას შემუშავებული აქვს ხანძარსაწინააღმდეგო და უსაფრთხოების, წესრიგის მექანიზმები და შესაბამისი ინვენტარი სახეზე აქვს. ცეცხლმაქრი შენობის ყველა სართულზე მდებარეობს. ევაკუაციის გეგმები არ არის დამტკიცებული უფლებამოსილი უწყების მიერ. შენობას არ აქვს დამატებითი საგანგებო გასასვლელი, სადაც კარი შიგნიდან გარეთ იღება და რომელიც არ უნდა იყოს რკინისგან დამზადებული.

უსდ-ს გააჩნია სათვალთვალო კამერები, რომლებიც დამონტაჟებულია შენობის შიგნით და გარეთ, მთელი პერიმეტრის სიგრძეზე. უსდ-ს შენობის ადგილმდებარეობა უსაფრთხო გარემოს თავაზობს სტუდენტებს და აკადემიურ/ადმინისტრაციულ პერსონალს, რაც შეესაბამება საგანმანათლებლო მიზნებს. უნივერსიტეტმა ვერ გვაჩვენა კონტრაქტები უსაფრთხოებასა და სამედიცინო მომსახურების გაწევაზე პასუხისმგებელ პირებთან. ჯგუფი გაესაუბრა პირს, რომელიც პასუხისმგებელი უნივერსიტეტის უსაფრთხოებაზე და მან თქვა, რომ უსდ-ს დადებული აქვს ხელშეკრულება ორგანიზაციასთან, რომელიც უზრუნველყოფს უნივერსიტეტის უსაფრთხოებას მას შემდეგ, რაც დაწესებულების უსაფრთხოების პერსონალი დაასრულებს თავის სამუშაო დღეს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- o შესყიდვის კონტრაქტი;
- o სესხის ხელშეკრულება;
- o ბიუჯეტი
- o სარჩელი;
- o ამონაწერი საჯარო რეესტრიდან;
- o შენობა-ნაგებობების დათვალიერება;
- o გასაუბრებები (საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და ლოჯისტიკის სამსახურის უფროსი, რექტორი);
- o უსაფრთხოების უზრუნველყოფის ხელშეკრულება;
- o შენობის უსაფრთხო ექსპლოატაციის დასკვნა;
- o სახანძრო უსაფრთხოების აღჭურვილობისა და სათვალთვალო კამერების ფლობის დოკუმენტები;
- o ხანძარსაწინააღმდეგო და უსაფრთხოების, პირველი დახმარებისა და წესრიგის მექანიზმები/დოკუმენტაცია.
- o ხელშეკრულება ლიფტის შესყიდვის შესახებ;
- o კომუნალური გადასახადების გადახდის ქვითრები;
- o ინვენტარის შეძენის დამადასტურებელი დოკუმენტები
- o თშა

რეკომენდაციები:

- 1 . უზრუნველყავით გარემოს ადაპტაცია სსმ პირებისთვის;
- 2 . უზრუნველყავით კომპიუტერების საკმარისი რაოდენობა უნივერსიტეტის საჭიროებებისთვის;
- 3 . უზრუნველყავით ადმინისტრაციული ოფისები საკმარისი ფართობით;
4. უზრუნველყავით უნივერსიტეტის შენობის სათანადო ვენტილაცია;
- 5 . მოაწყვეთ იმიტირებული სასამართლო დარბაზი უნივერსიტეტის საჭიროებების შესაბამისად;
6. უზრუნველყავით სამედიცინო კაბინეტი უნივერსიტეტის საჭიროებების შესაბამისად;
7. უზრუნველყავით უნივერსიტეტის საკუთრების სტაბილურობა;

რჩევები: ნარჩენების მართვა უნდა განხორციელდეს „ნარჩენების მართვის ტექნიკური რეგულაციების“ მიხედვით და სახეზე უნდა იყოს იზოლირებული სივრცე დრენაჟითა და ვენტილაციით. ამასთან დაკავშირებით პანელს სურს აღნიშნოს დოკუმენტი "ტექნიკური რეგულაცია" - პრევენციული საშუალებების, შეგროვების, დაცვის და შენარჩუნებისა და მოვლა-შენახვის სანიტარული წესების დამტკიცების შესახებ "
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
7,2. საბიბლიოთეკო რესურსები ბიბლიოთეკაში არსებული გარემო, რესურსები და მომსახურება ხელს უწყობს სასწავლო და კვლევითი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებას და უსდ მუდმივად ზრუნავს მის განვითარებაზე. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკა მოიცავს სამკითხველო დარბაზს, ჯგუფურ სამუშაო სივრცეს (მხოლოდ 4 კომპიუტერით) და წიგნად ფონდს (არა-რელევანტური წიგნები). ბიბლიოთეკის ფონდი შეიცავს სახელმძღვანელოებს, რომელთაგან უმრავლესობა ძალიან ძველია. უნივერსიტეტს აქვს ბიბლიოთეკით სარგებლობის წესები. წესი ხელმისაწვდომია ბიბლიოთეკაში, მაგრამ მხოლოდ ქართულ ენაზე. ბიბლიოთეკაში 2 პირი მუშაობს, რომლებიც ეხლაზან დასაქმდნენ და ბიბლიოთეკის გამოყენების შესახებ სასარგებლო ინფორმაცია ვერ მოგვცეს. მათი დახმარება ჩვენი კითხვების პასუხად, ისევე, როგორც წვდომა ბიბლიოთეკის მონაცემთა ბაზებზე, შეზღუდული აღმოჩნდა. ჯგუფმა ვერ ნახა ვერცერთი ეს საკითხი. შევძელით ელექტრონული კატალოგის ნახვა და შემოწმება; ჯგუფმა ვერ ნახა სტუდენტების მიერ ბიბლიოთეკით სარგებლობის ჩანაწერები (მაგ; მიების დრო და ხანგრძლივობა, ინტერესეთა სფეროები, მიების ისტორია). სილაბუსში მითითებული ძირითადი ლიტერატურიდან ზოგიერთი ბიბლიოთეკაში ხელმისაწვდომი არ არის. მაგალითად: კ. გიორგაძე, „რადიაციული დიაგნოზი და თერაპია“. 2020 მარაგებს ახალი წიგნები არ ემატება რეგულარულად. დაწესებულებას აქვს 4 კომპიუტერი, რომელიც ჩართულია ინტერნეტში და ასევე უზრუნველყოფილია უსადენო ინტერნეტკავშირით (Wi-Fi). გამოკითხვამ აჩვენა, რომ სტუდენტების ბიბლიოთეკას ხშირად არ იყენებენ. ამასთან, სტუდენტების უმრავლესობას არ აქვს სრული ინფორმაცია ელექტრონული რესურსების არსებობის შესახებ და სამუშაო წესების შესახებ. უნივერსიტეტმა უნდა განაახლოს ბიბლიოთეკის მართვის სისტემა; საჭიროა ინტარნაციონალიზაციის შემდგომი ხელშეწყობა და საერთაშორისო პარტნიორი ქსელების განვითარება;

მტკიცებულებები/ინდიკატორები - o ბიბლიოთეკის ელექტრონული მონაცემთა ბაზის გამოყენების სტატისტიკა; - o ბიბლიოთეკის სარგებლობის წესები; - o ხელშეკრულება ელექტრონული ბიბლიოთეკის მონაცემთა ბაზის შესახებ; - o გასაუბრებები, მსჯელობა.
რეკომენდაციები: - o სტუდენტებისა და პერსონალის ინფორმირება ხელმისაწვდომი საბიბლიოთეკო რესურსების შესახებ; - o განავითარეთ ადგილობრივი/საერთაშორისო პარტნიორობა საერთაშორისო ბაზებზე უზრუნველყოფის მიზნით.(EBSCO, და ა.შ.) - o განაახლეთ ბიბლიოთეკის მართვის სისტემა სტუდენტთა დაინტერესების გამოსავლენად.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
7.3 საინფორმაციო რესურსები
- o უსდ-ში შექმნილია ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და უზრუნველყოფილია მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა. - o ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მისი მუდმივი განვითარების ხელშემწყობი მექანიზმები. - o უსდ უზრუნველყოფს საქმიანობის უწყვეტობას - o უსდ-ს აქვს მოქმედი ვებგვერდი ქართულ და ინგლისურ ენებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უნივერსიტეტის დამონტაჟებული აქვს კომპიუტერები რამდენიმე ლოკაციაზე, სადაც სტუდენტებს ხელი მიუწვდებათ განათლების მართვის საინფორმაციო სისტემაზე. (EMIS). სისტემის სრული ფუნქციონირება ჯგუფმა ვერ ნახა, რადგან ტესტირებისთვის არ იყო მომხმარებელი დამატებული (guest1). ბიბლიოთეკარებს რამდენიმე შეტყობინება ჰქონდათ წასაკითხი, ამიტომ ვერ შეძლეს სისტემის ჩვენება. –current- სისტემის ფანჯარა მოითხოვს ყველა შეტყობინების წაკითხვას, ვიდრე პირი სხვა ფუნქციით შეძლებს სარგებლობას. გვითხრეს, რომ სისტემას შეუძლია წიგნის დაჯავშნა, „ჰენდაუტების“ (ნაბეჭდი ვერსიების) გამოიყენება. საკითხავი მასალის გასავრცელებლად და რა თქმა უნდა, აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალს შორის ინტერაქციისთვის. ეს სტუდენტებთან კომუნიკაციის სხვა არხია, მეორე ხშირად გამოიყენება ფეისბუქში. სისტემა გარეშე წყაროდანაა. ელექტროენერგიის გათიშვის შემთხვევაში სისტემას UPS უზრუნველყოფს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები o თვითშეფასება, ვიზიტი კამპუსში

- o მსჯელობა IT მენეჯერთან; - o ვებ-გვერდი ქართულად და ინგლისურად - o წვდომა სისტემაზე ბიბლიოთეკარის დახმარებით - o ბიბლიოთეკის ელექტრონული მონაცემთა ბაზის გამოყენების სტატისტიკა; - o გასაუბრებები, მსჯელობა.
რეკომენდაციები: EMIS-ი უნდა რეორგანიზდეს და იქცეს სტუდენტთა, პერსონალისა და დამსაქმებელების კომუნიკაციის ერთადერთ ინსტრუმენტად; პარალელური საკომუნიკაციო არხები კონტრ-ეფექტურია, რადგან ყოველთვის აკლია ერთ-ერთი მომხმარებელი მაინც (რომლებიც არ არიან არცერთ არხზე). ბიბლიოთეკის სერვისები და ემისი უნდა შემოწმდეს და გამოვლინდეს, ვინ იყენებს მას არაავტორიზებულად. ვინ ტვირთავს და რა რაოდენობის მონაცემებს? უნდა გამოიყენოთ სტატისტიკური მტკიცებულება ან სერვისების გასაფართოებლად, ან ახალი სერვისების შესათავაზებლად (ადგილობრივი მინაცემთა ბაზები ტურუზისა და სამარფთლის სფეროსთვის.) საჭიროა სტატისტიკური ანგარიშების გამოყენება, რათა ნახოთ სტუდენტებისა და პერსონალის ინტერესი- რა საიტები გამოიყენება ხშირად, რა მონაცემები/ინფორმაცია შეიძლება გამოიყენებულ იქნას საკლასო ოთახში. ზოგიერთი საკლასო ოთახი აღჭურვილია ახალი მედიის გამოსაყენებლად, მაგრამ არა ყველა. მისი გამოყენება უნდა წახალისდეს პედაგოგიურ პერსონალს შორის.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ სრულად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არსებითად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
7.4 ფინანსური რესურსები
- o უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია. - o უსდ-ს ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული და საშუალო ვადიანი სამოქმედო გეგმების ფარგლებში აღწერილი საქმიანობების შესრულებას. - o უსდ-ს ფინანსური რესურსები ფოკუსირებულია დაწესებულების ძირითადი აქტივობების ეფექტურ შესრულებაზე. - o უსდ-ს ბიუჯეტი უზრუნველყოფს კონკრეტული კვლევების, ბიბლიოთეკის ფუნქციონირებისა და განვითარების დაფინანსებას. - o უსდ-ს გააჩნია ანგარიშგების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტიანი სისტემა
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უნივერსიტეტის ფინანსური სიტუაცია ძალიან გაურკვეველია. მას ორი ღია საკითხი აქვს, რაც ჯგუფმა წამოჭრა, მაგრამ კონკრეტული პასუხი ვერ მიიღო. - შენობის შესყიდვის კონტრაქტი და მისი დაყადაღება. - 51 ბანგლადეშელი სტუდენტის სწავლის გადასახადი, ისინი არ დაუმშვეს საზღვარზე

და ითხოვენ თანხის უკან დაბრუნებას. როგორც ჩანს, სხვა ზომები იქნა მიღებული-ზოგიერთი სტუდენტი რუსეთში სწავლობს. უნიჯეოს ფინანსურმა მენეჯმენტმა მიმდინარე ხარჯები მიმდინარე შემოსავლებით უნდა დაფაროს. ჯგუფს ამის მტკიცებულება არ უნახავს. მოგვაწოდეს გარკვეული საბანკო დეტალები, რომლებიც ასახავდა გარკვეულ ტრანზაქციებს ბანგლადეშელი სტუდენტებისგან (ჩარიცხვა) და დაკავშირებულ სხვა ტრანზაქციებს (გადახდა) გარკვეულ ანგარიშზე. ბიუჯეტის დეტალები, რაც ჯგუფმა ნახა, არ მოიცავდა შემდეგს: - ახალი სამედიცინო სკოლის ჩამოყალიბების ხარჯები; - პროფესიული სერვისების ჩამოყალიბების ხარჯები; - შემოსავლების ზრდის გეგმა მომავალი სტუდენტთა კონტიგენტისგან. ფინანსური ანგარიშები (ბიუჯეტი) წარმოდგენილია ცალკეული ექსელის ფაილებით ფაკულტეტებისა და მათი სკილებისთვის. შეუძლებელი იყო - ისტორიული ხედვის დანახვა, - არ იყო კონსოლიდირებული ხედვა ორივე ფაკულტეტისთვის - არ იყო კომსოლოდორებული გეგმა შემოსავლები/ხარჯები-2021-თვის. - უსდ-ს ბიუჯეტი უზრუნველყოფს კონკრეტული კვლევების, ბიბლიოთეკის ფუნქციონირებისა და განვითარების დაფინანსებას. ჯგუფისთვის რთული იყო სისწორის შეფასება. ანგარიშები იურიდიული სისწორის შესახებ არცერთ გარეშე კომპანიას არ შეუძლონ. იყო რამდენიმე ფაილი ქართულ ენაზე, რომელიც ასახავდა გარკვეულ განვითარებას, მაგრამ იზოლირებული და არა უნიჯეოს კონტექსტში. გაერთიანებულ სამეფოში ყალბი დიპლომების პრობლემის გაჩენა თეორიულად რეპუტაციის გაუარესების რისკს შეიცავს, მაგრამ კიდევ უფრო მეტ ზიანს მოიტანს თუკი არ დაიწყება გამოსავლის აქტიური ძიება და არ გამოქვეყნდება UNIGEO-ს მიერ. მართალია ეს პრობლემა დღევანდელი უმაღლესი ხელმძღვანელობის მოსვლამდე არსებობდა, მაგრამ მთავარია, რომ ეს ამბავი საერთაშორისო საზოგადოებაში, საიდანაც სტუდენტები მოდიან თქვენთან ან სადაც თქვენგან იგზავნებიან, ყველასათვის ცნობილი არ იყო. სტუდენტთა მხარდამჭერი აქტივობებისთვის სახსრების გამოყოფა არ იყო მკაფიო. ბიბლიოთეკის შემდგომ განვითარებაზე ან სამომავლო წარმატებაზე მიმართული სახსრების გამოყოფა შეუძლებელი იყო. ყოველივე ამის გამოსწორება პროფესიონალური საფინანსო სისტემის დანერგვას საჭიროებს. მომავალში, ინტერნაციონალიზაციის გაფართოების, კვლევითი საქმიანობის წარმოების, აგრეთვე დამატებითი სამედიცინო კვლევების და პროფესიული სერვისების კვალდაკვალ გაიზრდება დეტალური ანგარიშგების მოთხოვნა.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები 3 და 7 წლიანი სტრატეგიული გეგმა, ინტერვიუ ფინანსურ მენეჯერთან რეკომენდაციები: ფინანსური მენეჯმენტის და კონტროლის არსებული სისტემა სუსტია. დანერგეთ პროფესიონალური ფინანსური სისტემა - ითანამშრომლეთ კომერციულ სტეიკჰოლდერებთან, რომელთაც ამგვარი სისტემები გააჩნიათ. გასწიეთ UNIGEO-ს დეტალური მონიტორინგი და გამოყავით შესაბამისი სახსრები როგორც ადმინისტრაციული/აკადემიური პერსონალისთვის,

ისე სტუდენტები მიერ სამეცნიერო გეგმების განხორციელებისთვის.
რჩევები: გამოყავით სახსრები მაგისტრანტებისა და უცხოელი სტუდენტებისთვის, შეინარჩუნეთ სტარტაპების მხარდაჭერა არა მხოლოდ სტომატოლოგიურ კლინიკაში, არამედ საკონსულტაციო სფეროშიც.
საუკეთესო პრაქტიკა (-ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.