



განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის ექსპერტთა დასკვნის ფორმა

შპს აღმოსავლეთ-დასავლეთის სასწავლო უნივერსიტეტი

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: პროფ. მილან პოლი, მასარიკის უნივერსიტეტი, ჩეხეთის რესპუბლიკა
თანა-თავმჯდომარე: პროფ. ჯონ სპენსერი, ემერიტუსი, ნიუკასლის უნივერსიტეტი, ნიუკასლი
ტინზე, გაერთიანებული სამეფო

წევრები:

პროფ. ირმა მანჯავიძე, თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი, საქართველო
სალომე ხუბულავა (სტუდენტი ექსპერტი), თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი,
საქართველო

პროფ. ხათუნა საგანელიძე *დამსაქმებლის წარმომადგენელი), ნიუ ვიჟნ უნივერსიტეტის
პოსპიტალი, საქართველო

ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

შპს აღმოსავლეთ-დასავლეთის სასწავლო უნივერსიტეტი (აღსუ) ძალიან ახალგაზრდა დაწესებულებაა. იგი შეიქმნა 2017 წლის აპრილში პროექტის საფუძველზე, რომელიც განხორციელდა 2002-2003 წლებში ამერიკის უნივერსიტეტის (ვაშინგტონი, კოლუმბიის ოლქი) ხელმძღვანელობით. ამ ინიციატივამ ჩამოაყალიბა ახლო ურთიერთობები სამხრეთ კავკასიის ზოგიერთ უნივერსიტეტსა და თურქეთს შორის და შედეგად, რამდენიმე ქართველს ხაზარის უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობასთან (აზერბაიჯანი) ერთად დაებადა აღსუ-ს შექმნის იდეა.

აღსუ-ს მიზანია ორი ერთციკლიანი სამედიცინო პროგრამის შექმნა, ერთი ქართულ, ხოლო მეორე - ინგლისურ ენაზე. განზრახულია ყოველწლიურად 150 სტუდენტის მიღება, მათ შორის 125 უცხოელი და 25 ქართველი სტუდენტი. აღსუ განისაზღვრება, როგორც სასწავლო უნივერსიტეტი. მიმოხილვის ჩატარებისას აღსუ-ში იყო 18 აკადემიური პერსონალი (4 პროფესორი, 11 ასოცირებული პროფესორი, 3 ასისტენტ-პროფესორი) და 11 აფილირებული აკადემიური პერსონალი (3 პროფესორი, 6 ასოცირებული პროფესორი, 3 ასისტენტ-პროფესორი). მოწვეული პერსონალის რაოდენობა შეადგენდა 35, რომელთაგანაც ადმინისტრაციულ საქმიანობით დაკავებული იყო 17.

აღსუ-ს მთლიანი ბიუჯეტი შეადგენს 3,5 მილიონ ლარს, საიდანაც კვლევით საქმიანობაზე გამოყოფილია 61,5 ათასი ლარი, ხოლო ბიბლიოთეკისათვის 8,5 ათასი ლარი. ძირითადი შენობა გამიზნულია აშენდეს თბილისის ბალნეოლოგიური კურორტის ტერიტორიაზე, რომელიც ამჟამად რეკონსტრუქციისა და განახლების პროცესშია.

საავტორიზაციო შეფასების პროცესის მოკლე მიმოხილვა: თვითშეფასების ანგარიში და ვიზიტი

ადგილზე ვიზიტამდე, ექსპერტთა ჯგუფს ჰქონდა შესაძლებლობა გაცნობოდა აღსუ-ს მიერ წარმოდგენილ არა მხოლოდ თვითშეფასების ანგარიშს, არამედ სხვა ძირითად დოკუმენტებს და ელ-ფოსტის მეშვეობით ემსჯელა პროცესის ხასიათზე, როლების განაწილებაზე და ა.შ. ექსპერტთა ჯგუფი შეიკრიბა განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრში (2019 წლის 30 აპრილს) და გამართა უფრო დეტალური მსჯელობა უკვე მომზადებულ ინტერვიუების შეკითხვებზე და სხვა მასალებზე. ადგილზე ვიზიტი განხორციელდა 2019 წლის 1-3 მაისს. სამი დღის განმავლობაში, ექსპერტთა ჯგუფმა განახორციელა ინტერვიუების სერიები აღსუ-ს სტრუქტურის შიგნით და მის ფარგლებს გარეთ, მოინახულა თბილისის ბალნეოლოგიური კურორტის ობიექტები და რამდენიმე სამედიცინო დაწესებულება, რომლებთანაც გამიზნულია თანამშრომლობა, კერძოდ პროგრამის კლინიკურ ნაწილში.

მთელი პროცესის განმავლობაში ექსპერტთა ჯგუფის მუშაობას მეტად ეფექტურად ეხმარებოდა ქ-ნი ლალი გიორგიძე.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

ექსპერტთა ჯგუფი შეთანხმდა, რომ აღსუ-ს შესაბამისობის დონე ვარირებს ავტორიზაციის ცალკეულ სტანდარტებთან მიმართებაში.

სტანდარტი 1: მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
სტანდარტი 2: ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
სტანდარტი 3: არ შეესაბამება მოთხოვნებს
სტანდარტი 4: ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
სტანდარტი 5: ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
სტანდარტი 6: ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
სტანდარტი 7: ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

რეკომენდაციები

სტანდარტი 1:

უზრუნველყავით, რომ დაწესებულების მისია ფართოდ იქნეს გაზიარებული ადსუ-ს საზოგადოებაში.
უზრუნველყავით, რომ სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები მოიცავდეს აქცენტს ადსუ-ს წვლილზე საზოგადოების განვითარებაში და ცოდნის გავრცელებაში (მაგალითად, საჯარო ლექციების, სოციალური და კულტურული ღონისძიებების, მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლების აქტივობების ხელშეწყობის, საკონსულტაციო პროცესების მეშვეობით).
უფრო დააკონკრეტეთ სამოქმედო გეგმის (2019-2021წწ.) ძირითადი აქტივობები N1 სტრატეგიული მიზნის შემთხვევაში. აღწერეთ შესრულების კრიტერიუმები 2019-2021წწ. სამოქმედო გეგმაში.
დარწმუნდით, რომ სამოქმედო გეგმაში ძირითადი მიზნების შედეგები მეტწილად გაზომვადია.

სტანდარტი 2:

უზრუნველყავით, რომ სტრუქტურული ერთეულები თავიანთ ფუნქციებს ახორციელებდნენ ეფექტიანად და კოორდინირებულად.
უზრუნველყავით, რომ ხელმძღვანელობა/მმართველი ორგანო მართავდეს დაწესებულების საქმიანობის ეფექტიანად.
შეიმუშავეთ მკაფიო და ეფექტური პოლიტიკა სტუდენტთა და პერსონალის საერთაშორისო მობილობის მხარდასაჭერად.
უზრუნველყავით, რომ ყველა სტრუქტურული ერთეულის რეგულაციები იყოს შემუშავებული.
უზრუნველყავით დანიშვნის პროცედურის გამჭვირვალობა.
უზრუნველყავით, რომ აკადემიური საბჭოს საკონსულტაციო ფუნქციები ეფექტურად შესრულდეს.
დარწმუნდით, რომ სტრუქტურული ერთეულების ფუნქცია-მოვალეობები საკმარისადაა მოწესრიგებული.
უზრუნველყავით, რომ მთელი პერსონალი იცნობდეს ხარისხის უზრუნველყოფის დოკუმენტებს.
იმუშავეთ ადსუ-ს ხარისხის უზრუნველყოფის სპეციფიკური სტრატეგიის შექმნაზე.
უზრუნველყავით, რომ ადსუ-ს დოკუმენტები იყოს დამოუკიდებლად შემუშავებული და არ წარმოადგენდეს სხვა დაწესებულებების მასალების ასლს.

სტანდარტი 3:

გადახედეთ ადსუ-ს სტრუქტურულ ორგანიზაციას იმგვარად, რომ პროგრამების შემუშავების საბჭო/ჯგუფი ასრულებდეს ცენტრალურ როლს პროგრამის შემუშავებაში, განხორციელებასა და მიწოდებაში, ოფიციალური წარმომადგენლობით შესაბამისი დეპარტამენტიდან და უფრო მკაფიო ანგარიშვალდებულებით.
გააუმჯობესეთ თანამონაწილეობრივი პროცესი პროგრამის დაგეგმვაში, დიზაინში, შემუშავებასა და მიწოდებაში.
უზრუნველყავით, რომ პროგრამის შემდგომი განვითარება ეფუძნებოდეს უმაღლესი განათლების უახლეს დარგობრივ მახასიათებლებს მედიცინაში.
მოაწესრიგეთ ადსუ-ს მიდგომა და გაგება PBL და CBL-ს მიმართ (მათ შორის PBL ჯგუფის სიდიდე და პროცესი).

ჩამოაყალიბეთ სისტემატური მიდგომა პრობლემების/შემთხვევების შესამუშავებლად როგორც პრობლემაზე დაფუძნებული ჯგუფების, ისე შემთხვევაზე დაფუძნებული სწავლისათვის.

შეიმუშავეთ საკომუნიკაციო უნარების კურიკულუმი, რომელიც ინტეგრირებული იქნება როგორც ჰორიზონტალურად, ისე ვერტიკალურად. გააფართოვეთ არჩევითი კურსების არჩევანი როგორც ინგლისურენოვან, ისე ქართულენოვან პროგრამაში.

შეიმუშავეთ ყოვლისმომცველი შეფასების მოდელი.

დაუყოვნებლივ მოახდინეთ შეფასების შემდეგ სფეროებში მუშაობის ინიცირება: მართებული კითხვების ბანკის შექმნა; პედაგოგთა მომზადება კითხვების ჩამოყალიბებაში და ობიექტური, სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდის (OSCE) პლატფორმის აგებაში; ობიექტური სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდის წრებრუნვის შემუშავება და პილოტირება ლოგისტიკისა და პრაქტიკის შესასწავლად; ობიექტური სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდის დამკვირვებლების ტრენინგი; ზეპირი გამოცდების, პორტფოლიოსა და აღრიცხვის ჟურნალების შეფასებისათვის კრიტერიუმების განსაზღვრა; შეფასების ყველა გამოსაყენებელი მეთოდისათვის შესაბამისი სტანდარტების შექმნის სისტემის შემუშავება. გადახედეთ საგამოცდო ბილეთების შედგენის პროცესს იმგვარად, რომ მას ზედამხედველობდეს უფროსი აკადემიური პერსონალი.

შემოიღეთ უფროსი აკადემიური თანამდებობა, რომელიც ზედამხედველობას გაუწევს შეფასების გრაფიკის დიზაინს, შემუშავებას, მიწოდებასა და ხარისხის უზრუნველყოფას.

უზრუნველყავით, რომ აკადემიური, მოწვეული და მმართველი ორგანოები სრულიად იცნობდნენ შეფასების სისტემას.

სტანდარტი 4:

გადახედეთ აკადემიურ პოზიციებზე აკადემიური პერსონალის დანიშვნის პროცედურებს. უზრუნველყავით აკადემიური პერსონალის ჩართვა უნივერსიტეტის მართვის პროცესში.

შეიმუშავეთ პროფესიული განვითარების სტრატეგია მთელი - აკადემიური, აფილირებული, მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალისთვის.

დაადგინეთ სამიზნე ნიშნულები პერსონალისა და მათ მიერ შესრულებული სამუშაოსათვის. განსაზღვრეთ მოწვეული პერსონალის დატვირთვის სქემა, რათა თავიდან აიცილოთ გადაფარვა.

სტანდარტი 5:

გააუმჯობესეთ სწავლის პროცესში განათლების აღიარების წესის დოკუმენტი, კერძოდ განსხვავებული პროგრამიდან კრედიტების აღიარება.

განავითარეთ გარემო განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე სტუდენტებისათვის.

შეიმუშავეთ სტუდენტების, კერძოდ უცხოელი სტუდენტების მიღების მკაფიო რეგულაციები.

შეიმუშავეთ რეგულაციები ენობრივი კომპეტენციის შიდა საუნივერსიტეტო გამოცდებისათვის.

შეიმუშავეთ რეგულაციები კონკრეტული სახის გამოცდებისათვის (მაგალითად OSCE-სათვის)

დაადგინეთ სტუდენტური ბიუჯეტის მაკონტროლებელი პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული.

დაადგინეთ ადსუ-ს სტიპენდიების მინიჭებისა და დაკარგვის კრიტერიუმები.

გადახედეთ კარიერული დახმარების გაწევის სტრატეგიას, სამედიცინო გამოცდილების მქონე პერსონალის ჩართვის კუთხით.

სტანდარტი 6:

სამეცნიერო უნარების კრედიტები კურიკულუმში გაზარდეთ უახლესი დარგობრივი სამიზნე ნიშნულების შესაბამისად.

შექმენით კონკრეტული სტრუქტურული ერთეული, რომელსაც ექნება სამედიცინო კვლევითი პროცესების შემუშავების გამოცდილება.

დაადგინეთ და შეიმუშავეთ საშუალებები, რომელთა მიხედვითაც კვლევითი საქმიანობა უნივერსიტეტში დაუკავშირდება საქმიანობას კლინიკურ ცენტრებში და ინფორმაციას მიაწვდის სასწავლო პროგრამას.

დაადგინეთ კვლევების ბიუჯეტის გამოყენების გეგმა.

უზრუნველყავით საკმარისი კვლევითი ინფრასტრუქტურა და აღჭურვილობა.

განსაზღვრეთ უნივერსიტეტის კვლევითი პრიორიტეტები.

შეიმუშავეთ აკადემიური პერსონალის ტრენინგის პროგრამა მათი სამეცნიერო-კვლევითი უნარების

გასაზრდელად.
 დაადგინეთ კვლევების შეფასების უფრო დეტალური კრიტერიუმები და წესები სხვადასხვა აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტებისათვის.
 განზრახვის შესაბამისად, შექმენით კვლევების განვითარების დეპარტამენტი.

სტანდარტი 7:

უზრუნველყავით ადეკვატური საგანმანათლებლო სივრცეები, განსაკუთრებით ძირითადი საგნებისთვის.
 უზრუნველყავით საგანმანათლებლო სივრცეების აღჭურვილობის გაუმჯობესება.
 უზრუნველყავით სტუდენტებისათვის რეკრეაციული (სოციალური) სივრცეების ხელმისაწვდომობა დაწესებულებაში.
 უზრუნველყავით კლინიკური უნარების სწავლებისა და პროცედურების ხელშეწყობი აღჭურვილობის (როგორებიცაა მანეკენები) ადეკვატური რაოდენობა დაგეგმილი რაოდენობის სტუდენტებისათვის.
 მნიშვნელოვნად გააუმჯობესეთ საბიბლიოთეკო რესურსები იმგვარად, რომ იგი აკმაყოფილებდეს როგორც ქართველი, ისე უცხოელი სტუდენტების რაოდენობას.
 ადსუ-მ უნდა შეიმუშაოს საინფორმაციო ტექნოლოგიების მენეჯმენტის საკუთარი პოლიტიკა. ყველა კლინიკაში უზრუნველყავით სტუდენტებისათვის ადეკვატური ონ-ლაინ ობიექტების ხელმისაწვდომობა.
 გამოყავით საკმარისი სახსრები სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში აღწერილი აქტივობების ეფექტურად განხორციელებისათვის.

რჩევები

სტანდარტი 3:

განიხილეთ პაციენტებთან ადრეული კონტაქტის გზები.
 განიხილეთ პროგრამაში ზოგიერთი არჩევითი კურსის ადრეული შეთავაზება.
 ჩართეთ ფსიქომეტრიკოსი, რათა დაგეხმაროთ გამოცდების სისწორის, სამედიკოებისა და სამართლიანობის გაზომვაში, პროგრამის ერთი სრული ციკლისათვის მაინც.
 განიხილეთ შერჩეული პერსონალის შეფასების კურსებზე გაგზავნა.

საუკეთესო პრაქტიკები

არ ეხება

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების შემაჯამებელი ცხრილი

	სტანდარტი	შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ შეესაბამება მოთხოვნებს
1.	უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება	☐	☒	☐	☐
1.1	უსდ-ის მისია	☐	☒	☐	☐
1.2	სტრატეგიული განვითარება	☐	☒	☐	☐
2.	უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	☐	☐	☒	☐
2.1	ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	☐	☐	☒	☐
2.2	ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები	☐	☐	☒	☐
2.3	ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა	☐	☐	☒	☐
3.	საგანმანათლებლო პროგრამები	☐	☐	☐	☒

3.1	საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება	☐	☒	☐	☐
3.2	საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი	☐	☐	☒	☐
3.3	სწავლის შედეგების შეფასება	☐	☐	☐	☒
4.	უსდ-ის პერსონალი	☐	☐	☒	☐
4.1	პერსონალის მართვა	☐	☐	☒	☐
4.2	აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა	☐	☒	☐	☐
5.	სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები	☐	☐	☒	☐
5.1	სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, ცვლილებისა და განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა უფლებები	☐	☐	☒	☐
5.2	სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები	☐	☐	☒	☐
6.	კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა	☐	☐	☒	☐
6.1	კვლევითი საქმიანობა	☐	☐	☒	☐
6.2	კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია	☐	☐	☒	☐
6.3	კვლევითი საქმიანობის შეფასება	☐	☐	☒	☐
7.	მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები	☐	☐	☒	☐
7.1	მატერიალური რესურსები	☐	☐	☒	☐
7.2	საბიბლიოთეკო რესურსები	☐	☐	☐	☒
7.3	საინფორმაციო რესურსები	☐	☐	☒	☐
7.4	ფინანსური რესურსები	☐	☐	☒	☐

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. მილან პოლი (თავმჯდომარე)

prof. PhDr.
Milan Pol,
CSc.

Digitálně podepsal
prof. PhDr. Milan
Pol, CSc.
Datum: 2019.07.03
11:19:01 +02'00'

2. ჯონ სპენსერი (თანათავმჯდომარე)



3. ირმა მანჯავიძე (წევრი)



4. ხათუნა საგანელიძე (წევრი)



5. სალომე ხუბულავა (წევრი)



უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

1. უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

1.1 უსდ-ის მისია
უსდ-ის მისია ითვალისწინებს საქართველოსა და ევროპის უმაღლესი განათლების ძირითად მიზნებს, განსაზღვრავს მის როლსა და ადგილს უმაღლეს საგანმანათლებლო სივრცესა და საზოგადოებაში, ადგილობრივ და/ან საერთაშორისო დონეზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: შპს აღმოსავლეთ-დასავლეთის უნივერსიტეტის (აღსუ) მისია შედგენილია მისაღები ფორმით. იგი მკაფიოდ აყალიბებს აღსუ-ს როლსა და ამბიციებს მედიცინისა და ჯანდაცვის სფეროში, როგორც ეროვნულ, ისე საერთაშორისო კონტექსტში. მისია მიმართულია "ცოდნის, უნარების, ღირებულებებისა და პერსპექტივების გაფართოებაზე" (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 16), ფოკუსირებულია პერსონალურ და პროფესიულ, ისევე, როგორც საუნივერსიტეტო გარემოს განვითარებაზე. მას აქვს ამბიცია, რომ უზრუნველყოს სტუდენტთა/კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობა შრომის ბაზარზე, ხელი შეუწყოს კულტურათაშორის დიალოგს და "წვლილი შეიტანოს განათლებაზე დაფუძნებული სამოქალაქო საზოგადოების განვითარებაში" (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 16). ამ გზით დაწესებულება განსაზღვრავს უსდ-ს მახასიათებლებს და საქმიანობის ძირითად მიმართულებებს (იქიდან გამომდინარე, რომ აღსუ წარმოდგენილია, როგორც "სასწავლო უნივერსიტეტი", მისიის განაცხადში კვლევითი ფოკუსი გასაგები მიზეზების გამო არაა ძლიერად წარმოდგენილი). ხედვა შეესაბამება აღსუ-ს მისიას და ანალოგიური შეიძლება ითქვას თვითშეფასების ანგარიშში აღწერილ ძირითად მიზნებსა და ღირებულებებზე, კერძოდ: აკადემიურ თავისუფლებაზე, კეთილსინდისიერებასა და აზროვნებაზე; თანასწორობასა და სამართლიანობაზე; თანამშრომლობასა და სანდოობაზე; პასუხისმგებლობასა და ანგარიშვალდებულებაზე; გამჭვირვალობასა და უნივერსიტეტის მართვაზე; ინოვაციური მიდგომების განვითარებაზე სწავლების, კვლევისა და პროფესიული აქტივობების მიმართ (აქ კვლევა მითითებულია); პროფესიული ეთიკის პრინციპების მუდმივ დაცვაზე; სოციალური პასუხისმგებლობის პრინციპების დაცვასა და განვითარებაზე; ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების პატივისცემაზე; და კულტურათაშორის დიალოგსა და ინტერნაციონალიზაციაზე (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 17). გაუგებარია, თუ რამდენადაა ეს მისია აღსუ-ში და მის ფარგლებს გარეთ ფართო მსჯელობის შედეგი და გაზიარებული დაწესებულების თანამშრომლების მიერ. მისიის პროექტი მომზადდა სპეციალურად შექმნილი სამუშაო ჯგუფის მიერ და ჩვენ დავარწმუნეს ზოგიერთ ინტერვიუში, რომ ეს პროექტი იყო გასაჯაროებული. თუმცა, სხვა ინტერვიუებში გამოიკვეთა, რომ ყველა მონაწილე არ იცნობდა აღსუ-ს მისიის განაცხადს (მაგალითად, ზოგიერთი აკადემიური და მოწვეული პერსონალიდან, ისევე, როგორც დამსაქმებელთა წარმომადგენლებიდან). მისია მკაფიოდაა დაკავშირებული აღსუ-ს განვითარების სხვა მასალებთან და აქტივობებთან.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: თვითშეფასების ანგარიში ინტერვიუები მისიის ახალი ვერსია (დანართი 1.3)

რეკომენდაციები: უზრუნველყავით, რომ დაწესებულების მისია ფართოდ იქნეს გაზიარებული ადსუ-ს საზოგადოებაში.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
1.2 სტრატეგიული განვითარება
○ უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების გეგმა (შვიდწლიანი) და სამოქმედო გეგმა (სამწლიანი). ○ უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას ინსტიტუციაში დაგროვილ ცოდნას, ხელს უწყობს მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლების პრინციპის განხორციელებას. ○ უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: ადსუ-ს შემუშავებული აქვს როგორც სტრატეგიული (7 წლიანი), ისე სამოქმედო (3 წლიანი) გეგმები. ეს გეგმები შესაძლოა განხილულ იქნას, როგორც ადსუ-ს მისიაზე, ხედვასა და ღირებულებებზე დაფუძნებული. ადსუ-ს წარმომადგენლები ამბობენ, რომ სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები შემუშავდა მეთოდოლოგიის გამოყენებით, რომელიც ეყრდნობოდა ფართო კონსულტაციებს შესაბამის დაინტერესებულ მხარეებთან (მათ შორის, გარე ექსპერტებს ებთან). სტრატეგია, ასევე, ნაწილობრივ დაფუძნებულია საქართველოს უმაღლესი სამედიცინო განათლების პროგრამების SWOT ანალიზზე და ადსუ-ს საკუთარი მდგომარეობისა და პოტენციალის ანალიზზე. 7 წლიანი გეგმა გამოყოფს 6 სტრატეგიულ მიზანს (უნივერსიტეტის აღიარებას და მონაწილეობას საზოგადოების განვითარებაში; სტუდენტზე ორიენტირებული სწავლის დანერგვასა და განხორციელებას; უნივერსიტეტის ეფექტური მართვის სისტემის დანერგვასა და განხორციელებას; ინტერნაციონალიზაციის განვითარებას; საგანმანათლებლო პროგრამის დანერგვასა და განვითარებას და ინფრასტრუქტურის განვითარებას). ამ მიზნებიდან თითოეული წარმოდგენილია ქვე-მიზნების კომპლექტით და ასევე, იმის აღწერით, თუ როგორ უნდა იქნეს მიღწეული - "მოსალოდნელი შედეგების" ფორმულირებით. ქვე-მიზნები/დაგეგმილი აქტივობები შეესაბამება სტრატეგიულ მიზნებს, ანუ ისინი, როგორც ჩანს, იძლევიან სტრატეგიული მიზნების მიღწევის გარანტიას. ეს აქტივობები არ არის დაკონკრეტებული, მაგალითად სტრატეგიის N1 მიზნის შემთხვევაში. ზოგადად, სამოქმედო გეგმაში შესრულების კრიტერიუმები არაა აღწერილი. სამოქმედო გეგმაში თითოეული მიზნისათვის ძირითადი შედეგები მოცემულია, თუმცა ზოგ მათგანს გააჩნია გაზომვადობის მაღალი, ზოგს კი დაბალი პოტენციალი. მიზნები შედარებით კომპლექსურია, ფორმულირებულია მკაფიოდ და დეტალურობის საკმარისი დონით. 3 წლიანი სამოქმედო გეგმა, (2019-2021 წწ) ზოგადად, ხაზს უსვამს ვადებს, უფრო მეტი კონკრეტული აქტივობებით სტრატეგიულ გეგმასთან დაკავშირებით. გეგმებთან დაკავშირებული პროგრესის შიდა მონიტორინგისა და შეფასების მექანიზმები შემდგომში შემუშავებულია სტრატეგიის დოკუმენტებში. ეს მექანიზმები კონკრეტულია, მკაფიო და ლოგიკური. აღნიშნული დოკუმენტები, უნდა მოემსახუროს ინსტიტუციურ განვითარებას ადსუ-ს ძირითადი ოპერირების სფეროებში. თუმცა, ზოგიერთი სფერო კიდევ რჩება ადსუ-ს ფოკუსის ფარგლებს მიღმა. მაგალითად, სფეროები, რომლებითაც უნივერსიტეტს შეუძლია წვლილის შეტანა საზოგადოების განვითარებასა და ცოდნის გავრცელებაში (სოციალური, კულტურული და სხვა ღონისძიებები; უწყვეტი

განათლების ხელშეწყობის აქტივობები; საკონსულტაციო მომსახურებასთან დაკავშირებული აქტივობები და სხვ.). მისიის შემუშავების ანალოგიურად, ზოგიერთი ინტერვიუდან გამოვლინდა, რომ სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების თაობაზე ინფორმირება მეტად განსხვავებულია საუნივერსიტეტო საზოგადოებაში, რაც აღძრავს კითხვას ამ გეგმების შემუშავების თანამონაწილეობრივი მეთოდოლოგიის ეფექტურობის თაობაზე.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: თვითშეფასების ანგარიში "ახალი სტრატეგიული გეგმა" (დანართი 1.2) უნივერსიტეტის სამოქმედო გეგმა 9 (დანართი 1.2) ინტერვიუები
რეკომენდაციები: უზრუნველყავით, რომ სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმებში ყურადღება გამახვილდეს ადსუ-ს წვლილზე საზოგადოების განვითარებაში და ცოდნის გავრცელებაში (მაგალითად, საჯარო ლექციების, სოციალური და კულტურული ღონისძიებების, მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლების აქტივობების ხელშეწყობის, საკონსულტაციო პროცესების მეშვეობით). უფრო დააკონკრეტეთ სამოქმედო გეგმის (2019-2021წწ.) ძირითადი აქტივობები N1 სტრატეგიული მიზნის შემთხვევაში. აღწერეთ შესრულების კრიტერიუმები 2019-2021წწ. სამოქმედო გეგმაში. დარწმუნდით, რომ სამოქმედო გეგმაში ძირითადი მიზნების უმეტესად გაზომადი შედეგებია შეტანილი.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

2. უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

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

2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა - უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს უსდ-ის მიზნებისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრული საქმიანობის განხორციელებას. - უსდ-ის მართვის ორგანოებში არჩევის/დანიშვნის პროცედურა არის გამჭვირვალე, სამართლიანი და კანონთან შესაბამისი. - უსდ-ის ხელმძღვანელობა/მართვის ორგანოები უზრუნველყოფს უსდ-ის საქმიანობის ეფექტურ მართვას. - უსდ-ის ხელმძღვანელობა უსდ-ს მისიისა და მიზნის შესაბამისად, ხელს უწყობს საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო თანამშრომლობას და ინტერნაციონალიზაციის პროცესს.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: ორგანიზაციული სტრუქტურა აღწერილია უსდ-ს წესდებაში, სადაც ხაზგასმულია სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები და როლი. თითოეული სტრუქტურული ერთეულის დეტალური აღწერა მოცემულია შესაბამის დებულებებში. თუმცა, არის გარკვეული საკითხები, რომლებმაც შესაძლოა გავლენა იქონიონ

ორგანიზაციული სტრუქტურის ეფექტიანობაზე.

პირველყოფლისა, არსებობს გარკვეული შეუსაბამობა უსდ-ს წესდებით გათვალისწინებულ სტრუქტურასა და უსდ-ს მიერ წარმოდგენილ სტრუქტურას შორის. კერძოდ, წესდების მე-7 მუხლი (გვ. 5) ადგენს უსდ-ს მმართველ ორგანოებს - პარტნიორთა საერთო კრება, რექტორი, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი - კანცლერი და აკადემიური საბჭო, მაშინ, როდესაც ორგანიზაციული დიაგრამა (N2.1), ასევე, მიუთითებს მრჩეველთა საბჭოს, როგორც უსდ-ს ერთ-ერთ სტრუქტურულ ერთეულს. შემდეგი პრობლემა არის ის, რომ მართვის ზოგიერთი სტრუქტურული ერთეულის დებულება ჯერ კიდევ არაა შემუშავებული. მაგალითად, უსდ-ს წესდება (მუხლი 8.5, გვ. 7) მიაჩნია, რომ უსდ-ს ესაჭიროება აკადემიური საბჭოს წევრების შერჩევის წესი, რომელიც შემდეგ უნდა დაამტკიცოს რექტორმა. აღსანიშნავია, რომ მრჩეველთა საბჭოს შედგენის წესი ჯერ კიდევ არ შემუშავებულია უსდ-ს. ანალოგიურად, 10.10 მუხლის შესაბამისად (გვ. 9-10), აკადემიური საბჭო ამტკიცებს საგანმანათლებლო პროგრამებს, რაც ასევე, ჯერ არ განხორციელებულა. ეს იმიტომ, რომ აკადემიური საბჭო ჯერ არ ფუნქციონირებს. უსდ-ს წესდების მე-10 მუხლის 10.1 პარაგრაფის (გვ. 9) თანახმად, აკადემიური საბჭოს წევრები არიან: რექტორი, კანცლერი, ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტის ხელმძღვანელი და სტუდენტური თვითმმართველობის თავმჯდომარე. ისინი წარმოადგენენ ადმინისტრაციულ პერსონალს და გაუგებარია, რატომ არ იყო შესაძლებელი, აკადემიური საბჭოს დაეწყო ფუნქციონირება. მიუხედავად იმისა, რომ უსდ-ს წესდება აცხადებს, რომ აკადემიური საბჭოს წევრები შეიძლება იყვნენ აკადემიური პერსონალის წარმომადგენლები, დამსაქმებლები და ა.შ. გამჭვირვალე პროცედურა მათ დასანიშნად ჯერ კიდევ არ არის განსაზღვრული. არც ისაა ნათელი, თუ რა კრიტერიუმებია განსაზღვრული აკადემიური საბჭოს წევრების შესარჩევად, გარდა "უნივერსიტეტის რექტორის ბრძანებისა" (გვ. 9). წესდება აღნიშნავს, რომ წევრები ინიშნება რექტორის მიერ, რაც შერჩევის კრიტერიუმების არარსებობის ფონზე მიაჩნია დანიშვნის პროცედურების გაუმჭვირვალობაზე. შემდგომი პრობლემა არის აკადემიური საბჭოს დამოუკიდებლობა გადაწყვეტილების მიღებისას. უსდ-ს წესდების თანახმად, საბჭოს ხელმძღვანელობს რექტორი და მისი სხვა წევრები არიან რიგი სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელები, რომელთაც, ასევე, ნიშნავს რექტორი. გარდა ამისა, უსდ-ს წესდების მიხედვით აკადემიური საბჭო წარმოადგენს კოლეგიალურ საკონსულტაციო სტრუქტურულ ერთეულს. იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ მისი წევრები არიან უსდ-ს სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელები, იბადება ეჭვი - შეძლებენ თუ არა წევრები მათი საკონსულტაციო ფუნქციების ეფექტურად განხორციელებას. მიუხედავად იმისა, რომ უსდ-ს შექმნილი აქვს ფუნქციონირებისათვის მნიშვნელოვანი, რამდენიმე სტრუქტურული ერთეული, აკადემიურ და მრჩეველთა საბჭოებთან დაკავშირებულმა პრობლემებმა შესაძლოა მნიშვნელოვნად შეუშალოს ხელი უსდ-ს მიზნების მიღწევას.

სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციებისა და მოვალეობების განსაზღვრის კუთხით, უსდ-ს ქონდა მათი დახვეწის მცდელობა, თუმცა დარჩენილია გარკვეული სფეროები, რომლებიც მოითხოვენ გაუმჯობესებას. მაგალითად, უსდ-ს წესდების თანახმად (მუხლი 10.10., პარ. 1, გვ. 10), აკადემიური საბჭო განსაზღვრავს აკადემიური პერსონალის მაქსიმალურ დატვირთვას, დატვირთვის მიმართულებებს, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შრომის საათობრივ ანაზღაურებას და დასამტკიცებლად წარუდგენს უნივერსიტეტის რექტორს. იგივე ფუნქცია, როგორც ჩანს, უსდ-ს წესდების თანახმად (გვ. 8), აღებული აქვს კანცლერსაც. ასევე, სასწავლო პროცესის ადმინისტრირების დეპარტამენტის ერთ-ერთი ფუნქცია (N 2.2.4, გვ. 3) ემთხვევა საერთაშორისო და საზოგადოებასთან ურთიერთობების დეპარტამენტის ფუნქციებს (N 2.2.5, გვ. 3). მაგალითად, სპორტულ და კულტურულ ღონისძიებებში მონაწილეობა, სტუდენტთა და პერსონალის ჩართვა შემოქმედებით აქტივობებში, სპორტის პოპულარიზაცია უნივერსიტეტის სხვა სტრუქტურულ ერთეულებთან კოორდინაციაში, სერტიფიკატის ნიმუშის შემუშავება, შევსება, აღრიცხვა და გაცემა არსებული კანონმდებლობის შესაბამისად.

შემდეგი პრობლემა სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციებისა და მოვალეობების გამიჯვნასთან დაკავშირებით ეხება ბიბლიოთეკის დებულებით განსაზღვრულ ფუნქციებს. უნდა აღინიშნოს, რომ აღმოსავლეთ-დასავლეთის სასწავლო უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკის დებულების ქართული ვერსია (კერძოდ, ბიბლიოთეკის მიზნებისა და ფუნქციების ნაწილი) ემთხვევა საქართველოს პარლამენტის ეროვნული

ბიბლიოთეკის ფუნქციებსა და მიზნებს, რაც ონ-ლაინ ხელმისაწვდომია -

http://www.nplg.gov.ge/user_upload/konkursi/konkursi_2018/bibliotekis_debuleba.pdf. პარლამენტის ბიბლიოთეკის ფუნქციების კოპირება არ არის ეფექტური. ეროვნულ ბიბლიოთეკასთან შედარებით, კერძო უსდ-ს ბიბლიოთეკას გააჩნია აქტივობების განსხვავებული ფარგლები და როლი. უსდ-ს ბიბლიოთეკის დებულების ინგლისურენოვანი ვერსია ოდნავ განსხვავებულია, თუმცა, მასში მითითებული ბიბლიოთეკის ზოგიერთი ფუნქცია ნამდვილად არაა ამ ერთეულისათვის რელევანტური და გადმოღებულია პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკის დებულებიდან. მაგალითად, უსდ-ს ბიბლიოთეკის დებულება მიუთითებს, რომ "ბიბლიოთეკის ძირითადი მიზანია საბიბლიოთეკო პოლიტიკის განხორციელება, განათლების, მეცნიერებისა და კულტურის განვითარების ხელშეწყობა, სამოქალაქო საზოგადოების განვითარება და დემოკრატიის მშენებლობის პროცესის ხელშეწყობა" ეროვნული მემკვიდრეობის დაცვა და პოპულარიზაცია.

უსდ-ს წესდება, რომელშიც აღწერილია სტრუქტურა და სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები, არ მოიცავს სამეცნიერო კვლევების განვითარების საბჭოს, რომელიც მითითებულია კვლევების განვითარების სტრატეგიის დოკუმენტში (მუხლი 5, გვ. 3) და რომელშიც ნათქვამია: "სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის დაფინანსების შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს უნივერსიტეტის კოლეგიური ორგანო - სამეცნიერო კვლევების განვითარების საბჭო, ავტორის ან კვლევების განვითარებაზე პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეულის მიერ წარმოდგენილი კვლევის პროექტის საფუძველზე".

საქმისწარმოების ელექტრონული სისტემა დღეისათვის შემუშავებულია, თუმცა ამჟამად, როგორც ჩანს, არ არის სრულად ოპერირებადი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

უნივერსიტეტის სტრუქტურა (დანართი N.21)

აღმოსავლეთ-დასავლეთის უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკის ახალი დებულება (დანართი N2.2.3)

სასწავლო პროცესის ადმინისტრირების დეპარტამენტის დებულება (დანართი N2.2.4)

საერთაშორისო და საზოგადოებრივ ურთიერთობათა დეპარტამენტის დებულება (დანართი N2.2.5)

კვლევის განვითარების სტრატეგია (დანართი 6.1)

ინტერვიუები

უნივერსიტეტის საქმიანობის უწყვეტობის გეგმა (დანართი 2.5)

უნივერსიტეტის ეთიკის კოდექსი და სტუდენტთა ეთიკის კოდექსი (დანართები 2.10, N2.4, N2.12)

რეკომენდაციები:

უზრუნველყავით, რომ სტრუქტურული ერთეულები თავიანთ ფუნქციებს ახორციელებდნენ ეფექტიანად და კოორდინირებულად.

უზრუნველყავით, რომ ხელმძღვანელობა/მმართველი ორგანო მართავდეს დაწესებულების საქმიანობის ეფექტიანად. შეიმუშავეთ მკაფიო და ეფექტური პოლიტიკა სტუდენტთა და პერსონალის საერთაშორისო მობილობის მხარდასაჭერად.

უზრუნველყავით, რომ ყველა სტრუქტურული ერთეულის რეგულაციები იყოს შემუშავებული.

უზრუნველყავით დანიშნის პროცედურის გამჭვირვალობა.

უზრუნველყავით, რომ აკადემიური საბჭოს საკონსულტაციო ფუნქციები ეფექტურად შესრულდეს. დარწმუნდით, რომ სტრუქტურული ერთეულების ფუნქცია-მოვალეობები საკმარისადაა მოწესრიგებული.

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 ○ უსდ-ში ეფექტურად ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები. უსდ-ის ხელმძღვანელობა მუდმივად ზრუნავს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს უსდ-ში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას. ○ უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: აღსუ მიზნად ისახავს შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის განხორციელებას ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის შექმნის გზით. ვინაიდან აღსუ არის ახალი დაფუძნებული დაწესებულება, სადაც ჯერ არ ირიცხებიან სტუდენტები, ძნელია რაიმე დასკვნის გამოტანა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებისა და შედეგების შესახებ. უსდ-ს მიერ ხარისხის უზრუნველყოფის რეგულირებისა და საჭირო ინფორმაციის ნაკადისათვის გეგმავს შემდეგს: "ხარისხის მექანიზმების" დოკუმენტი მოიცავს ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით PDCA მიდგომის გამოყენებას ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის მიერ, ისევე, როგორც ხარისხის კულტურის კონცეფციისა და ხარისხის უზრუნველყოფის მოკლე და გრძელვადიან გეგმებს ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესების წარმატებით განხორციელებისათვის. დოკუმენტის ნაწილი, რომელშიც განხილულია განხორციელება-შემოწმება, მოიცავს სასწავლო პროცესს, პროგრამის კომპონენტების სილაბუსებით განსაზღვრული საგანმანათლებლო საქმიანობის განხორციელებას, სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების პერიოდულ მონიტორინგს და სხვ. დოკუმენტი, ასევე, მოიცავს საგანმანათლებლო პროგრამების ისეთ პერიოდულ შეფასებას, როგორიცაა SWOT ანალიზი, მათ შორის, სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა, შესაბამისი ადამიანური რესურსების შეფასება და ა.შ. ასევე, აღსანიშნავია, რომ უსდ სამომავლოდ შექმნის სპეციალურ პორტალს ინტერნეტ სივრცეში, სადაც სტუდენტებსა და პერსონალს შეეძლებათ გამოხატონ თავიანთი შეხედულებები, შეფასებები და სხვ. იმის გათვალისწინებით, რომ უსდ ახალი დაფუძნებულია და სტუდენტთა კონტინგენტი ჯერ არ არსებობს, მოსალოდნელი იყო, რომ აღსუ-ს პერსონალის უმეტესი ნაწილი არ იქნებოდა ჩართული ხარისხის შიდა მექანიზმების განხორციელებაში და მართლაც, ზოგიერთი არ იცნობს დოკუმენტს - "ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები". უფრო მეტიც, აღსუ-ს დოკუმენტი "ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები" შეესატყვისება სხვა ორგანიზაციების ანალოგიურ დოკუმენტებს (https://www.ibsu.edu.ge/images/quality/G_Regulation_Quality_Mechanisms.pdf), მაგ. პარაგრაფი "ხარისხის კულტურის დამკვიდრება" შეესატყვისება მე-2 პარაგრაფს, ხარისხის კულტურის კონცეფციას, რომელიც წარმოდგენილია ზემოთ მოცემულ ბმულში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: თვითშეფასების ანგარიში "ახალი სტრატეგიული განვითარების გეგმა" (დანართი 1.2) უნივერსიტეტის სტრუქტურა (დანართი 2.1) აღმოსავლეთ-დასავლეთის სასწავლო უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმების რეგულაციები (დანართი 2.8) უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულების დებულებები (დანართი 2.4)

ინტერვიუები
რეკომენდაციები: უზრუნველყავით, რომ მთელი პერსონალი იცნობდეს ხარისხის უზრუნველყოფის დოკუმენტებს. იმუშავეთ ადსუ-ს ხარისხის უზრუნველყოფის სპეციფიკური სტრატეგიის შექმნაზე.
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: ადსუ-ს შემუშავებული აქვს ეთიკის კოდექსი პერსონალისათვის და სტუდენტებისათვის, რომლებიც მოიცავს ეთიკურ და ქცევით წესებს, ისევე, როგორც შესაბამის პროცედურებს ამ წესების დარღვევისათვის. კოდექსი მოიცავს საუნივერსიტეტო ეთიკის ზოგად რეგულირებებს, პრინციპებს, ისევე, როგორც თანამშრომელთა და სტუდენტთა ქცევის ზოგად წესებს. ადსუ-ს შემუშავებული აქვს ანტი-პლაგიატიზმის პოლიტიკა, რომელიც მოიცავს შესაბამის რეგულაციებს და რეაგირების მექანიზმებს, თუმცა ეს მექანიზმები ჯერ კიდევ არ ფუნქციონირებს სრულყოფილად. როგორც ხაზი გაესვა სტანდარტების 2.1 და 2.3 (ასევე 7.3) კომენტარებში, გამოყენებულია დოკუმენტები სხვადასხვა წყაროებიდან და ციტირების გარეშე. ასე, რომ ანტი-პლაგიატიზმის პოლიტიკა ჯერ კიდევ არ ხორციელდება. ეს, ასევე, მთლიანობაში აღძრავს კითხვებს წყაროებისა და პროცედურების ორიგინალობის თაობაზე.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: 2.10, N2.4, N2.12 უნივერსიტეტის ეთიკის კოდექსი და სტუდენტთა ეთიკის კოდექსი ინტერვიუები
რეკომენდაციები: უზრუნველყავით, რომ ადსუ-ს დოკუმენტები იყოს დამოუკიდებლად შემუშავებული და არ წარმოადგენდეს სხვა დაწესებულებების მასალების ასლს.
რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება:

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

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

უსდ-ს 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:

ადსუ-ს დადგენილი აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, დიზაინისა და შემუშავების მეთოდოლოგია, როგორც ეს აღნიშნულია თვითშეფასების ანგარიშში. პროგრამის შემუშავებული საბჭო/ჯგუფი ფართო სამედიცინო და მოწვეული აკადემიური პერსონალის მონაწილეობით (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 46), შეიქმნა 2018 წლის ექსპერტთა საბოლოო ანგარიშის (გვ. 14 და 17) რეკომენდაციების საფუძველზე. თუმცა, "PBL ინტეგრირებული კურიკულუმის მიწოდებაში ... და/ან OSCE გამოცდის ჩატარებაში გამოცდილების მქონე სამედიცინო დარგის პედაგოგის დანიშვნა" ვარ მოხერხდა (დავით ტვილდიანის სახელობის სამედიცინო უნივერსიტეტის განათლების ცენტრთან და/ან ევროკავშირის დაფინანსებულ e-PBL-net პროექტთან - სამედიცინო განათლების საზოგადოების ერთადერთ გარე წარმომადგენელთან - გათვალისწინებული ნებისმიერი გრძელვადიანი ურთიერთობის ხასიათი, ბუნდოვანია).

პროგრამის შემუშავებული საბჭო/ჯგუფი არ ფიგურირებს უნივერსიტეტის ორგანიზაციულ დიაგრამაზე (N2.1) და მისი ურთიერთობა იმ სტრუქტურულ ერთეულებთან/დეპარტამენტებთან, რომელთა საქმიანობა უაღრესად მნიშვნელოვანია პროგრამის შემუშავებისა და განხორციელებისათვის (კერძოდ, ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტთან, სასწავლო პროცესის ადმინისტრირების დეპარტამენტთან, ბიბლიოთეკასთან და IT დეპარტამენტთან) ბუნდოვანია. დოკუმენტებში მითითებულია აგრეთვე "პროგრამების მუდმივი საბჭო" (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 46) და "პროგრამის განმახორციელებელი ჯგუფი" (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 49), ისევე, როგორც "მოდულების განმახორციელებელი ჯგუფი" (საგანმანათლებლო პროგრამების დოკუმენტი, გვ. 9), რომელთაგან (ამ სახელწოდებით) არც ერთი არ ჩანს არც სხვა დოკუმენტში და არც ორგანიზაციულ დიაგრამაზე. კომპლექსური და ახალი პროგრამის წარმატება მუდმივ მონიტორინგთან ერთად დამოკიდებულია რელევანტურ დეპარტამენტებს შორის ძალიან მჭიდრო თანამშრომლობაზე; მიუხედავად იმისა, რომ ცვლილებები მუდმივი პროცესია თანამედროვე კურიკულუმში, პროგრამის შემუშავებული საბჭოს/ჯგუფის როლი დროთა განმავლობაში შეიცვლება, მაგრამ იგი დარჩება ცენტრალური სამედიცინო სკოლის საქმიანობისათვის მომავალი წლების მანძილზე. ამგვარად, ორგანიზაციული თვალთახედვით, პროგრამის შემუშავებული საბჭო/ჯგუფი უნდა ასრულებდეს უფრო ცენტრალურ როლს მკაფიო წარმომადგენლობით და ანგარიშვალდებულებით.

მიუხედავად ამისა, პროგრამის შემუშავებული საბჭო/ჯგუფი მაინც ზედამხედველობს კურიკულუმისა და სილაბუსების შემუშავებას.

სილაბუსებში წარმოდგენილი დეტალებისა და ინტერვიუების თანახმად პროგრამის დაგეგმვის პროცესი,

როგორც ჩანს, იყო თანამონაწილეობრივი, მასში ბევრი დაინტერესებული მხარის ჩართულობით. კოლეგებმა აზერბაიჯანის ხაზარის უნივერსიტეტიდან წვლილი შეიტანეს პროგრამის შემუშავებაში, ძირითადად ონ-ლაინ კომუნიკაციების მეშვეობით. ადსუ-მ, ასევე, შეიმუშავა პროგრამების დამტკიცების, გაუქმების და შეცვლის რეგულაციები და პროცედურები, ასევე, სტუდენტთა სამართლებრივი და სხვა ინტერესების დაცვის პოლიტიკა პროგრამების შეცვლის ან გაუქმების შემთხვევებისათვის. ორი სილაბუსი ანალოგიურია და ყავს სხვადასხვა ავტორი. შინაარსი იგივეა, მაგრამ არჩევითი კურსები ქართულ პროგრამაში არ არის გარკვეული. თვითშეფასების ანგარიშში აღნიშნულია, რომ ადსუ-მ გაითვალისწინა შრომის ბაზრის ანალიზი, მაგრამ ჩვენ ვერ მივაგენით ამის რაიმე მტკიცებულებას გარდა გამოკითხვისა და სამედიცინო პროგრამების მქონე 16 ავტორიზებული უნივერსიტეტის SWOT ანალიზისა.

მიღწეული პროგრესის მიუხედავად, ორგანიზაციული და საგანმანათლებლო პერსპექტივით, სპირალური, ინტეგრირებული, პრობლემაზე და შემთხვევაზე დაფუძნებული კურიკულუმის შემუშავებისა და მიწოდების შედეგები, როგორც ჩანს, აკადემიური გუნდის ყველა წევრის მიერ არ არის სრულად დაფასებული.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

ინტერვიუები

აღმოსავლეთ-დასავლეთის სასწავლო უნივერსიტეტის ავტორიზაციის ფინალური ანგარიში, 2018 წლის ოქტომბერი (გვ. 13-20) თვითშეფასების ანგარიში

დიპლომი ერთციკლიან სამედიცინო საგანმანათლებლო პროგრამაში

საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავების, გაუქმებისა და შესწორების წესი უნივერსიტეტის სტრუქტურა (დანართი N2.1)

"ახალი სტრატეგიული გეგმა" (სტრატეგიული მიზანი N5, გვ. 32-34, დანართი 1.2)

უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა (დანართი 1.2)

უნივერსიტეტის სამოქმედო გეგმა (დანართი 1.2)

უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმი (დანართი 2.8)

უნივერსიტეტის პროგრამებზე მუშაობის წესები (დანართი 3.1)

სილაბუსებისა და კურიკულუმის ცხრილები (დანართი 3.2)

აკადემიური კალენდარი და გრაფიკი (დანართი 3.5)

რეკომენდაციები:

გადახედეთ ადსუ-ს სტრუქტურულ ორგანიზაციას იმგვარად, რომ პროგრამების შემუშავების საბჭო/ჯგუფი ასრულებდეს ცენტრალურ როლს პროგრამის შემუშავებაში, განხორციელებასა და მიწოდებაში, ოფიციალური წარმომადგენლობით შესაბამისი დეპარტამენტიდან და უფრო მკაფიო ანგარიშვალდებულებით.

გააუმჯობესეთ თანამონაწილეობრივი პროცესი პროგრამის დაგეგმვაში, დიზაინში, შემუშავებასა და მიწოდებაში.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება:

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

3.2 საგანმანათლებლო პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი

- პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან.
- ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების მეშვეობით უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული მოთხოვნების, საჭიროებებისა და აკადემიური მომზადების გათვალისწინებას და მათ შეუფერხებელ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროცესში.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

აღსუ-ს შემუშავებული აქვს ორი ერთეულიანი პროგრამა, ერთი ინგლისურად, მეორე კი ქართულად, რაც შესაბამისაა მოქმედ კანონმდებლობას და შედგება 360 ECTS კრედიტისაგან (სტანდარტი 3.2, პუნქტი 1). საბაზისო და კლინიკური მეცნიერებების ინტეგრირების მიზნით პროგრამა ორგანიზებულია 6 მთავარი თემის გარშემო. 64 კურსის სილაბუსი მოიცავს სწავლის შედეგებს (უმაღლესი განათლების დონისა და მისანიჭებელი კვალიფიკაციის შესაბამისად, სტანდარტი 3.2, პუნქტი 2), საათებსა და განაწილებულ კრედიტებს, წინაპირობებს, სწავლებისა და სწავლის მეთოდებს, შეფასებას, ისევე, როგორც დეტალურ კალენდარის ტიპის კურიკულუმის რუკას და გრაფიკის პროექტს. გავიმეორებთ იმას, რაც მოყვანილია 2018 წლის "აღმოსავლეთ-დასავლეთის სასწავლო უნივერსიტეტის ავტორიზაციის საბოლოო დასკვნაში", თუ წარმატებით მიეწოდება და შეფასდება, იგი მიაღწევს ავტორიზაციის სტანდარტს. თუმცა, რიგი საკითხების რჩება პრობლემად:

(1) **აღჭურვილობა.** ობიექტები ჯერ კიდევ არაა სათანადოდ აღჭურვილი საბაზისო მედიცინის მეცნიერებათა, მათ შორის - ადამიანის ანატომიის, ბიოქიმიის, ფსიქოლოგიის, ემბრიონოლოგიის და ციტოლოგიის შესასწავლად. აღნიშნული ობიექტები განზრახულ მთავარ კამპუსში თბილისის ბალნეოლოგიურ კურორტზე ჯერ კიდევ მშენებლობის ეტაპზეა. ამიტომ შეუძლებელი იყო მათი ადეკვატურობის შეფასება.

(2) **კურიკულუმის შინაარსი.** გაურკვეველია თუ სად შეიძენენ სტუდენტები კლინიკურ გამოცდილებას რიგ დისციპლინებში, მაგალითად პედიატრიაში და ინფექციურ დაავადებებში.

(3) **პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლა (PBL).** მიუხედავად იმისა, რომ პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლის მიდგომა შესაძლოა გამოყენებულ იქნას ნებისმიერ პირობებში, ყველაზე ხშირად იგი მიეწოდება მცირე ჯგუფებში, რომლებიც პრობლემაზე მუშაობისას იკრიბებიან, როგორც წესი, ორჯერ მაინც. განრიგის პროექტიდან ჩანს, რომ სესია ყოველ კვირეულად ჩატარდება 150 ადგილიან ოთახში, რომელსაც მოყვება ჯგუფური მუშაობა ხუთმამათ-პარასკავს, პარალელურად მომუშავე 4 ჯგუფში და შემდეგ 2 ჯგუფში შაბათს. არ არის მითითებული ამ ჯგუფების სიდიდე (აღსანიშნავია, რომ PBL -ზე მუშაობა ჯგუფებში 10-ზე მეტი მონაწილით ტუტორებისათვის ხდება გამომწვევა, ვინაიდან რთულდება სრული აქტიური ჩართულობის უზრუნველყოფა). ეს სესიები, სავარაუდოდ, სილაბუსში მოხსენიებულია, როგორც "პრაქტიკა და ტრენინგი". პრაქტიკული გაკვეთილების აღწერა იყო შემდეგნაირი: "თეორიული მასალის თანმიმდევრული შესწავლა კონკრეტული პრობლემების გადაჭრის გზით, რაც წარმოადგენს ინფორმაციის დამოუკიდებლად გამოყენების უნარის გამომუშავების საფუძველს. პედაგოგი უთმობს კონკრეტულ ყურადღებას პრობლემის გადაჭრის მეთოდებს, გეგმების შედგენას, მონახაზებსა და სქემებს, გამოთვლის სწორი მეთოდების გამოყენებას და ა.შ. 'ხეპირი პრეზენტაციის' დამატებითი კომპონენტით (აღწერილია შემდეგნაირად "თეორიული თემების ცოდნის დემონსტრირება, დისკუსია კონკრეტულ საკითხებზე, რომელიც შესაძლებელია წარიმართოს წერილობითი ან კითხვა-პასუხის ფორმით"). ცხრილის სამუშაო ვერსიაში არ ჩანდა თუ რამდენჯერ შედგებოდა ინდივიდუალური ჯგუფის შეხვედრა და, უფრო კონკრეტულად, ექნებოდათ თუ არა "შემაჯამებელი" შეხვედრა, რაც პრობლემაზე დაფუძნებულ სწავლებაში ნორმად ითვლება. არ იყო ნახსენები თუ როგორ მოხდებოდა პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლების პრობლემების ფორმირება და კოორდინირება

"ყველა შემადგენელ კომპონენტს შორის ლოგიკური კავშირის" უზრუნველსაყოფად (სტანდარტი 3.2, პუნქტი 4 და 7), მხოლოდ ის იყო მითითებული, რომ შემთხვევები "აღებული იქნება რეალური გამოცდილებიდან". (პროგრამის დოკუმენტი). და ბოლოს, პროგრამის დასაწყისში არ არის ნახსენები ინდუქციური სესიები სტუდენტებისთვის ჯგუფური მუშაობის და პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლების დროს, რაც ასევე ნორმაა.

(4) **შემთხვევაზე დაფუძნებული სწავლა (CBL).** მართალია, როგორც PBL-ს შემთხვევაში, CBL-ს უამრავი განსხვავებული "ვერსია" არსებობს, მიდგომა, რომელიც გამოიყენება არა მხოლოდ სამედიცინო განათლებაში, არამედ დისციპლინათა ფართო სპექტრში, ეს არის მეთოდი, რომელიც გაცილებით უფრო სტრუქტურირებულია, ვიდრე "ავადმყოფის საწოლთან" სწავლება. ეს უკანასკნელი მეთოდი იყენებს იმ

პაციენტების შემთხვევებს, რომლებიც აქტიური სამედიცინო მეთვალყურეობის ქვეშ იმყოფებიან და უმეტესად კონკრეტულ შემთხვევას ეყრდნობა და ოპორტუნისტულია, დაფუძნებულია იმაზე, თუ რომელი შემთხვევებია იმ მომენტში ხელმისაწვდომი. ინტერვიუების დროს, გარკვეული დაბნეულობა თუ გაუგებრობა შეინიშნებოდა ამ ორ მოდელთან დაკავშირებით. აგრეთვე, როგორც PBL-ს შემთხვევაში, CBL სასწავლო გეგმის შემუშავებისას ერთ-ერთი მთავარი საკითხია შემთხვევების კოორდინირებულად წერა იმის უზრუნველსაყოფად, რომ მოიცვას სწავლის ყველა შედეგი, რათა მოხდეს ხარვეზების ამოცნობა და შესაბამისად, შესაძლებელი გახდეს სპირალური სასწავლო გეგმის შემუშავება, რაც ადსუ-ს მიზანს წარმოადგენს. არ არსებობდა იმის საფუძველი, რომ ეს პროცესი დაწყებულია (სტანდარტი 3.2, პუნქტი 7).

(5) **კლინიკური უნარების სწავლება.** დარგობრივი მახასიათებლების უახლეს ვერსიაში ნათქვამია, რომ კლინიკური უნარების სწავლება უნდა მოიცავდეს 10 კრედიტს. თუმცა, უსდ-ს სასწავლო გეგმის დოკუმენტაცია კლინიკურ უნარებს მხოლოდ 4 კრედიტს ანიჭებს, შემდეგნაირად: "კლინიკური უნარები" 1 და 2, თითოთვით თითო კრედიტი; "კლინიკური უნარები 3" - 2 კრედიტი (სასწავლო გეგმის ცხრილი და სილაბუსები). გაუგებარია თუ როგორ მოხდება, თუ საერთოდ მოხდება, კლინიკური უნარების სწავლების ჰორიზონტალური ინტეგრირება. ამასთან ერთად, დასაფიქრებელია ის ფაქტი, რომ კლინიკური უნარების პირველი მოდული მეხუთე სემესტრამდე არ იწყება. ასეთი მოდულის სწავლება რაც შეიძლება მალე უნდა იწყებოდეს.

უნივერსიტეტი კლინიკური უნარების სწავლებას (და OSCE გამოცდებს) Mediclub Georgia-ში გეგმავს. ამჟამად, აღნიშნულ დაწესებულებაში არსებული აღჭურვილობის რაოდენობა არ აკმაყოფილებს დარგობრივი მახასიათებლით გათვალისწინებულ სტანდარტებს და როგორც ჩანს სათანადოდ არ გაითვალისწინეს, თუ როგორ მოხდება სტუდენტთა ჯგუფების ორგანიზება და მართვა.

(6) **საკომუნიკაციო უნარების სწავლება.** საკომუნიკაციო უნარების სწავლება სამედიცინო სასწავლო გეგმის აუცილებელი კომპონენტია და დარგობრივ მახასიათებლებში დიდ ადგილს იკავებს. ოფიციალური საკომუნიკაციო უნარების სწავლება (მაგალითად ვიდეო, სტანდარტიზებული/სიმულაცია პაციენტებთან, როლური თამაშები) არსად არ ჩანდა პროგრამის დოკუმენტაციაში. უფრო მეტიც, ორი პარალელური პროგრამის არსებობას, ქართულენოვანი სტუდენტების კონტინგენტით, გავლენა ექნება საკომუნიკაციო სასწავლო გეგმის შემუშავებაზე და ყურადღებით გასათვალისწინებელი იქნება. ამას, ასევე გავლენა ექნება OSCE-ს გამოცდაში კომუნიკაციის შეფასებაზე.

(7) **ადრეული კონტაქტი პაციენტთან.** მართალია დარგობრივ მახასიათებლებში კონკრეტულად არ არის მითითებული, მაგრამ პაციენტთან ადრეული კონტაქტი თანამედროვე, პაციენტზე-ორიენტირებული, ინტეგრირებული სასწავლო გეგმის ნიშან-თვისებად მიიჩნევა, ეხმარება რა სტუდენტებს ძირითადი და კლინიკური მეცნიერების კონტექსტუალიზაციაში და წვლილი შეაქვს საკომუნიკაციო და კლინიკური უნარების, პროფესიონალიზმის და კლინიკური მსჯელობის უნარის გამომუშავებაში. მაგალითად, ადრეული კონტაქტი პაციენტთან წარმოადგენს "ძირითადი სამედიცინო განათლებისთვის სამედიცინო განათლების სტანდარტების მსოფლიო ფედერაციის" (The WFME) ერთ-ერთ სტანდარტს (Q 2.5.3). ადსუ პროგრამის დოკუმენტაციაში პაციენტთან კონტაქტზე მითითება არ იყო.

(8) **არჩევითი საგნები** მართალია ადსუ-მ გარკვეულ პროგრესს მიაღწია არჩევითი პროგრამის შემუშავებაში (სტანდარტი 3.2 პუნქტი 5), თუმცა ამჟამად არჩევანი შეზღუდულია. ასევე, არ იყო დეტალები მოცემული ქართულენოვანი პროგრამის არჩევით საგნებზე. გარდა ამისა, პირველი არჩევითი საგნის ადგილი სასწავლო გეგმაში მეხუთე სემესტრამდე არ არის მოცემული და შეიძლება დავა იმაზე, რომ არჩევითი საგნები წარმოდგენილი უნდა იყოს პირველივე აკადემიური წლიდან. აქვე მცირე დამატებითი მოსაზრება - საგნები "ჯანდაცვის მენეჯმენტი" (ED34) და "ხარისხი და უსაფრთხოება" (MD44), რომლებიც ამჟამად არჩევითი მოდულებია, შესაძლოა გაითვალისწინოთ თანამედროვე სამედიცინო სასწავლო გეგმის ძირითად თემებად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

ინტერვიუები თვითშეფასების გუნდთან, ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წარმომადგენლებთან, პროგრამის ხელმძღვანელთან და პროგრამის საბჭოს წარმომადგენლებთან, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან აღმოსავლეთ-დასავლეთ სასწავლო უნივერსიტეტის ავტორიზაციის საბოლოო დასკვნა, ოქტომბერი 2018 (გვ.13-20), დიპლომი მედიცინის ერთ-საფეხურიან საგანმანათლებლო პროგრამაში.

საგანმანათლებლო პროგრამის ჩამოყალიბების, გაუქმებისა და შეცვლის წესი "ახალი სტრატეგიული გეგმა" (სტრატეგიული გეგმა N5, გვ.32-34). N2.1 უნივერსიტეტის სტრუქტურა განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული სააგენტოს უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების დარგობრივი მახასიათებლების დოკუმენტი, სილაბუსები და სასწავლო განრიგის ტაბულა (დანართი 3.2). განრიგის სამუშაო ვერსია (3.5 აკადემიური კალენდარი) ადგილზე ვიზიტი: Mediclub Georgia-ში; თბილისის ბალნეოლოგიურ კურორტზე; წმიდა იოაკიმე და ანას სახელობის სამედიცინო ცენტრში; და ალექსანდრე ალადაშვილის კლინიკაში. უნივერსიტეტის განვითარების სტრატეგიული გეგმა (დანართი 1.2) უნივერსიტეტის სამოქმედო გეგმა (დანართი 1.2) უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმი (დანართი 2.8) საუნივერსიტეტო პროგრამებზე მუშაობის წესები (დანართი 3.1), უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამები (დანართი 3.2). ინდივიდუალური სასწავლო კონტენტისა და კომპეტენციების განსაზღვრის წესები (დანართი 3.4), აკადემიური კალენდარი და ცხრილი (დანართი 3.5) თვითშეფასების ანგარიში "ძირითადი სამედიცინო განათლებისთვის სამედიცინო განათლების სტანდარტების მსოფლიო ფედერაცია"https://wfme.org/standards/bme/https://wfme.org/standards/bme/ (Q 2.5.3)
რეკომენდაციები: უზრუნველყავით, რომ პროგრამის შემდგომი განვითარება ეფუძნებოდეს უმაღლესი განათლების უახლეს დარგობრივ მახასიათებლებს მედიცინაში. მოაწესრიგეთ ადსუ-ს მიდგომა და გაგება PBL და CBL-ს მიმართ (მათ შორის PBL ჯგუფის სიდიდე და პროცესი) ჩამოაყალიბეთ სისტემატური მიდგომა პრობლემების/შემთხვევების შესამუშავებლად როგორც პრობლემაზე დაფუძნებული ჯგუფების, ისე შემთხვევაზე დაფუძნებული სწავლისათვის. შეიმუშავეთ საკომუნიკაციო უნარების კურიკულუმი, რომელიც ინტეგრირებული იქნება როგორც ჰორიზონტალურად, ისე ვერტიკალურად. გააფართოვეთ არჩევითი კურსების არჩევანი როგორც ინგლისურენოვან, ისე ქართულენოვან პროგრამაში.
რჩევები: განიხილეთ ახალი სტუდენტებისათვის PBL-ის გაცნობითი სესიების ჩატარება. განიხილეთ პაციენტებთან ადრეული კონტაქტის გზები. განიხილეთ პროგრამაში ზოგიერთი არჩევითი კურსის ადრეული შეთავაზება.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია 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:

ადსუ-მ დაგეგმა შეფასების განრიგი, სხვადასხვა მეთოდების გამოყენებით, რომელიც, ეფექტურად განხორციელების შემთხვევაში, შესაძლებელს გახდის სტუდენტების აკადემიური მოსწრების შემოწმებას, როგორც მიმდინარე ასევე შემაჯამებელის (სტანდარტი 3.3., პუნქტები 1 და 2). შეფასების ძირითადი მეთოდები, რომლებიც გამოყენებული იქნება, ჩამოთვლილია საგანმანათლებლო პროგრამის დოკუმენტში: (1) MCQ (როგორც ირკვევა, ეს იქნება "ერთ საუკეთესო პასუხზე" დაფუძნებული ფორმატი); (2) მინი შემთხვევები ზეპირი გამოცდით; (3) "მოხსენებები და პრეზენტაციები კონკრეტული კურსის ფარგლებში"- სხვა დეტალები არ არის მოცემული;

(4) "პირდაპირი დაკვირვება" სტუდენტის აქტივობაზე კლინიკურ გარემოში; (5) პრობლემების ანალიზი და სინთეზი და დასკვნის გამოტანა"- სხვა დეტალები არ არის მოცემული; (6) OSCE "სიმულატორების ან პაციენტის როლის შემსრულებელი პირების გამოყენებით"; და (7) პორტფოლიო და აღრიცხვის ჟურნალები. ინდივიდუალური მოდულის სილაბუსები აღწერენ კონკრეტულ შეფასებას, რომელსაც გამოიყენებენ, მათ შედარებით შეწონვას და გავლენებს სტუდენტის პროგრესისთვის.

ადსუ-ის დოკუმენტაციაში აღწერილია ეფექტური სააპელაციო სისტემა, თუმცა ცხადია ჯერ ამის შეფასება შეუძლებელია, რადგან პროგრამა ჯერ არ ხორციელდება.

გარდა ჩამოთვლილი შესაძლო მეთოდებისა და ინდივიდუალური მოდულის დეტალებისა, შეფასების საერთო გეგმა არ ჩანს.

სტუდენტის საქმიანობის შეფასების კრიტერიუმები გამჭვირვალეა, რამდენადაც ისინი მოცემულია სილაბუსებში და სხვა შესაბამის დოკუმენტებში. მაგალითად, ძირითადი და კლინიკური მოდულების შეფასება დაეყრდნობა 60%-40%-ზე გადანაწილებას (დასკვნითი გამოცდა წარმოადგენს შუალედური შეფასებების -60% და საბოლოო შეფასებების -40%-ის ჯამს). მიმდინარე შეფასების მეთოდები მოიცავს ქვიზებს, ზეპირ გამოკითხვას და სტუდენტის საქმიანობის შეფასებას სასწავლო გარემოში. ნათქვამია, რომ "სტუდენტური მოდულები შეფასდება ყოველდღიურად" (დიპლომი მედიცინის ერთსაფეხურიან პროგრამაში, გვ.13), მართალია ეს მისასაღებელია, თუმცა შესაძლოა არ იყოს მდგრადი, განსაკუთრებით კი დიდი ზომის ჯგუფების შემთხვევაში. მოდულების უმეტესობაში, დასწრების შეფასება შეადგენს საერთო შეფასების 5%-ს, თუმცა არა ყველა მოდულში: მაგალითად MD61 ნერვული დაავადებები; MD62 მეანობა, MD63 პედიატრია და MD59 ინფექციური დაავადებები. ასევე, ამ მოდულებში კონკრეტულად არის ნათქვამი, რომ შეფასდება "ყოველდღიური მოსწრება და კლინიკური უნარები", მაშინ როცა, კლინიკური უნარები სხვა მოდულებში (კლინიკურში) არ არის ნახსენები. კიდევ ერთ მოდულში (MD54, სიცოცხლის დაცვა 4), შუალედური ელემენტების ჯამი

შეადგენს 65%-ს და სულ მცირე, ორ სხვა მოდულს (MD55 სიცოცხლის გახანგრძლივების ციკლი და MD57 ნეიროქირურგია) აქვს ოდნავ განსხვავებული კრიტერიუმები და წონა შეფასების სხვადასხვა ელემენტებისთვის.

არცერთი მოდულის სილაბუსში არ იყო ნახსენები თუ სად და როგორ გამოიყენებდნენ პორტფოლიოებს შეფასებისას და რა როლს შეასრულებს აღრიცხვის ჟურნალები.

რაც შეეხება, წერილობით შემაჯამებელ გამოცდებს, თვითშეფასების ანგარიშში (გვ.51) ნათქვამია, რომ "გამოცდის ფორმა, საკითხების რაოდენობა და შეფასების კრიტერიუმები განისაზღვრება ლექტორის მიერ", და სხვაგან ნათქვამია, რომ ლექტორმა უნდა წარუდგინოს თავისი საკითხები სასწავლო პროცესის დეპარტამენტს (ეს დეპარტამენტი ასევე მოიხსენიება "სწავლების პროცესის მართვის სამსახური", რაც დამაბნეველია) "გამოცდების დაწყებამდე 1 კვირის განმავლობაში, მაგრამ არაუგვიანეს 3 დღით ადრე." (გვ.51 თვითშეფასების ანგარიში); შემდეგ, როგორც ირკვევა, დეპარტამენტი შეადგენს საგამოცდო ბილეთს (გვ.3. სასწავლო პროცესის ადმინისტრირების დეპარტამენტის რეგულაცია). გაუგებარია იქნებოდა თუ არა რაიმე აკადემიური შენატანი ან ზედამხედველობა საგამოცდო ბილეთების შედგენისას. ასევე არ იყო ნახსენები არანაირი სტანდარტი ან ხარისხის უზრუნველყოფის პროცედურა, რომელსაც გამოიყენებენ სამართლიანი და სანდო გამოცდის უზრუნველსაყოფად.

უნდა აღინიშნოს, რომ კითხვების დაწერა, მაგალითად "ერთი სწორი პასუხის" შეკითხვების, თავისთავად წარმოადგენს უნარს და მთელი პერსონალისთვის სასარგებლო იქნება გადამზადება. არ მომეხსენება, რომ დაწყებულია მუშაობა ხარისხით-კონტროლირებადი შეკითხვების ბანკის შესაქმნელად. (აღმოსავლეთ-დასავლეთ სასწავლო უნივერსიტეტის ავტორიზაციის საბოლოო დასკვნა , ოქტომბერი 2018წ.). საერთო შეფასების მეთოდი, რომელსაც პროგრამის უმეტეს მოდულებში გამოიყენებენ, როგორც ირკვევა, წარმოადგენს სტუდენტების ცოდნისა და გაგების ზეპირ გამოცდას. ზეპირი გამოცდა აშკარად მიდრეკილია

მიკერძოებულობისაკენ და გავლენას ახდენს მის სანდოობაზე. შესაბამისას, გამომცდელების გადამზადება და მათი საქმიანობის მონიტორინგი მნიშვნელოვანია, რათა უზრუნველყოფილი იყოს სამართლიანი, აზრიანი და დაცულ შეფასებას.

ინტერვიუებიდან და Mediclub Georgia-ში ვიზიტიდან ჩანდა, რომ OSCE-ს გამოცდის შესახებ ინფორმირებულობა (ჯერ კიდევ) შეზღუდულია. OSCE-ს გამოცდის ორგანიზებისა და ჩატარების პროცესი რთულია და ბევრ რესურსს მოითხოვს, საჭიროებს OSCE შემთხვევების დაწერასა და პილოტირებას, სათანადო მარკეტინგული სექციის შერჩევასა და სტანდარტულ გარემოებას, ასევე საჭიროებს სტანდარტიზირებული/სიმულაციური პაციენტების, მოხალისეების დასაქმებასა და მათ გადამზადებას და გამომცდელების გადამზადებას; და "გამოცდის დღეს" გამოცდის რეალურად ჩატარებას და აღნიშვნას. დოკუმენტაციიდან გაუგებარია თუ როდის შეიძლება პროგრამაში მოხდეს OSCE გამოცდა(ების) ჩატარება და ვინ იქნება ორგანიზებაზე პასუხისმგებელი.

ქულების სისტემა ერთი და იგივე ყველა მოდულსა და პროგრამის ყველა ეტაპზე. უნდა აღინიშნოს, რომ შეფასებისადმი ამჟამინდელი მიდგომა ითვალისწინებს, რომ გამოცდის გამსვლელი ქულები (ნებისმიერი ფორმატის) შესაძლოა განსხვავდებოდეს გამოცდების მიხედვით, ინდივიდუალური კომპონენტის სირთულიდან გამომდინარე, შესაბამისად აუცილებელს ხდის სტანდარდის დადგენის პროცედურებს გამოცდების მომზადებისა და მოდერაციისას. აღმოსავლეთ-დასავლეთ სასწავლო უნივერსიტეტის ავტორიზაციის საბოლოო დასკვნის (ოქტომბერი 2018) თანახმად, "დაინერგება შეფასების ყველა საჭიროებათა ნამდვილობა და სიმკაცრე და ხარისხი უზრუნველყოფილი იქნება უწყვეტი ფორმით, რათა გარანტირებული იყოს სამართლიანი, ღია და მუდმივად ქმედითი პროცესი" (სტანდარტი 3.3. პუნქტები 3,4 და 5) და ამის საუკეთესოდ მიღწევა შესაძლებელია ფსიქომეტრიკოსის ჩართულობით, რათა იგი დაეხმაროს გამოცდების საფუძვლიანობის, სანდოობისა და სამართლიანობის გაზომვაში, სულ მცირე ერთი მთლიანი ციკლის პროგრამისთვის.

საერთო შთაბეჭდილება ეკუთვნის შეფასების განრიგს ადრეული განვითარების ეტაპზე, თუმცა იმას, რომელიც ჯერ არ არის ბოლომდე "შეერთებული" და შესაძლოა სრულად არ შეესატყვისოს სწავლებას. საერთო შეფასების გეგმის არარსებობა აშკარაა. ასევე აშკარა იყო, რომ არცერთ აკადემიკოს (ან ჯგუფს) არ აქვს ზოგადი წარმოდგენა მთლიან შეფასების განრიგზე. სამედიცინო პროგრამის შეფასება კომპლექსურია და მის ორგანიზებას აქვს დიდი ორგანიზაციული და რესურსის კუთხით ასპექტები. სამედიცინო სკოლებში მიღებული პრაქტიკაა იმ აკადემიური თანამდებობის დაწესება, რომელიც ზედამხედველობს შეფასების განრიგის დიზაინს, შემუშავებას, განხორციელებასა და ხარისხის უზრუნველყოფას. ასეთ პოზიციაზე მყოფ პირს უნდა ჰქონდეს ოფიციალური წარმომადგენლობა გადამწყვეტ კომიტეტებში, მაგალითად პროგრამის განვითარების საბჭოში და ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების ჯგუფში. უფლებამოსილი პირი, რომელიც დაიკავებს ასეთ თანამდებობას, შესაძლოა მოიძებნოს ფაკულტეტის არსებულ პერსონალში, თუმცა ალტერნატიული მიდგომა იქნება, თუკი ჩართავთ გარე აკადემიურ კონსულტანტს, რამდენადაც

"შიდა ექსპერტიზა" დაგროვილია.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

ინტერვიუები თვითშეფასების გუნდთან, ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წარმომადგენლებთან, პროგრამის ხელმძღვანელთან და პროგრამის საბჭოს

წარმომადგენლებთან, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან

აღმოსავლეთ-დასავლეთის სასწავლო უნივერსიტეტის ავტორიზაციის საბოლოო დასკვნა, 2018 წლის ოქტომბერი (გვ. 13-20) თვითშეფასების ანგარიში (გვ. 39-47)

დიპლომი ერთციკლიან სამედიცინო საგანმანათლებლო პროგრამაში

"ახალი სტრატეგიული გეგმა" (სტრატეგიული მიზანი N5, გვ. 32-34, დანართი 1.2) N2.1 უნივერსიტეტის სტრუქტურა

განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის დოკუმენტი უმაღლესი განათლების დარგობრივი მიზნობრივი ნიშნულები

სასწავლო პროცესის ადმინისტრირების დეპარტამენტის დებულება (დანართი N2.2.4)

ვიზიტი 'Mediclub Georgia'-ში

უნივერსიტეტის განვითარების სტრატეგიული გეგმა (დანართი 1.2)

უნივერსიტეტის სამოქმედო გეგმა (დანართი 1.2)

უნივერსალური ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმი (დანართი 2.8)

საუნივერსიტეტო პროგრამებზე მუშაობის წესი (დანართი 3.1)

უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამები (დანართი 3.2)
 სილაბისებისა და კურიკულუმის ტაბულა (დანართი 3.2)
 აკადემიური კალენდარი და გრაფიკი (დანართი 3.5)
 თვითშეფასების ანგარიში

რეკომენდაციები:

შემიუშავეთ ყოვლისმომცველი შეფასების მოდელი.

დაუყოვნებლივ მოახდინეთ შეფასების შემდეგ სფეროებში მუშაობის ინიცირება: მართებული კითხვების ბანკის შექმნა; პედაგოგთა მომზადება კითხვების ჩამოყალიბებაში და ობიექტური, სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდის (OSCE) პლატფორმის აგებაში; ობიექტური სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდის წრებრუნვის შემუშავება და პილოტირება ლოგისტიკისა და პრაქტიკის შესასწავლად; ობიექტური სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდის დამკვირვებლების ტრენინგი; ზეპირი გამოცდების, პორტფოლიოსა და აღრიცხვის ჟურნალების შეფასებისათვის კრიტერიუმების განსაზღვრა; შეფასების ყველა გამოსაყენებელი მეთოდისათვის შესაბამისი სტანდარტების შექმნის სისტემის შემუშავება.

გადახედეთ საგამოცდო ბილეთების შედგენის პროცესს იმგვარად, რომ მას ზედამხედველობდეს უფროსი აკადემიური პერსონალი.

შემოიღეთ უფროსი აკადემიური თანამდებობა, რომელიც ზედამხედველობას გაუწევს შეფასების გრაფიკის დიზაინს, შემუშავებას, მიწოდებასა და ხარისხის უზრუნველყოფას.

უზრუნველყავით, რომ აკადემიური, მოწვეული და მმართველი ორგანოები სრულიად იცნობდნენ შეფასების სისტემას.

რჩევები:

ჩართეთ ფსიქომეტრიკოსი, რათა დაგეხმაროთ გამოცდების სისწორის, საიმედოობისა და სამართლიანობის გაზომვაში, პროგრამის ერთი სრული ციკლისათვის მაინც.

განიხილეთ შერჩეული პერსონალის შეფასების კურსებზე გაგზავნა.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება:

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

4. უსდ-ის პერსონალი

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

4.1. პერსონალის მართვა

- უსდ-ს განსაზღვრული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რაც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის და სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული სხვა აქტივობების განხორციელებას.

○ უსდ უზრუნველყოფს აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრების დასაქმებას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: აღსუ-მ შექმნა ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი, რომელიც ანგარიშვალდებულია კანცლერის წინაშე და შეიმუშავა პერსონალის მართვის სტრატეგია. ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის მთავარი პრინციპებია დაასაქმოს სათანადოდ კვალიფიციური პერსონალი, მათ შორის აზერბაიჯანის ხაზარის უნივერსიტეტთან თანამშრომლობით (როგორც ირკვევა, ხაზარიდან აღსუ-ს ფაკულტეტს ოთხო პროფესორი შეუერთდება, "თვითშეფასების ანგარიში"). სამუშაოს აღწერა შემუშავდა აკადემიური, მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალისთვის, და მოსალოდნელი კვალიფიკაციები შეესაბამება შესაბამის დოკუმენტებში დასახელებულ მოთხოვნებს. აკადემიური მართვის სახელმძღვანელო აყალიბებს პროცედურებს ახალი თანამშრომლების სამუშაო გარემოში ინტეგრაციისთვის, უნივერსიტეტის საქმიანობაში მათი ჩართულობისთვის და განსაზღვრავს ანაზღაურებისა და წახალისების პრინციპებს, თუმცა უნივერსიტეტის განვითარების ამ ეტაპზე, ვერ შევძელით ამ პროცესის სრულყოფილად შეფასება. პერსონალის დასაქმების პროცედურები გამჭვირვალეა, ისევე როგორც ანაზღაურების პრინციპები, რომლებიც ითვალისწინებს დასაქმებულების მიერ სამუშაოს შესრულებას. საგანგებო რეგულაციები განსაზღვრავენ აფილირების სტატუსს და გამოკითხული პერსონალი ძირითადად გარკვეული თავიანთი კონტრაქტების დეტალებში. როგორც ირკვევა, ამჟამად, პროგრამის განვითარებაში ჩართულია 89 ადამიანი (თუმცა, დამაბნეველია, რომ პერსონალის დოკუმენტში ნათქვამია 78). 18 აკადემიური და 11 აფილირებული თანამშრომელი, 38 მოწვეული და 22 ადმინისტრაციული თანამშრომელი (NEW DOC.staff, დანართი 4.3). აკადემიურ პერსონალში 12 დოქტორის ხარისხის მქონეა, მოწვეულ პერსონალში კი 26 ფლობს დოქტორის ხარისხს. თანამშრომლების უმრავლესობა (64%) მდებარეობითი სქესისაა; თუმცა აკადემიკოსების უმრავლესობა მამაკაცია. უნივერსიტეტის პერსონალის უმრავლესობის ასაკი 30-40 წლამდე მერყეობს. აკადემიურ პერსონალში ორ პირია მედიცინის დოქტორი (1/3-დან) და არჩეულები არიან ასოცირებული პროფესორის პოზიციებზე. გაუგებარია პერსონალის ჩართულობა გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში და ინტერვიუების დროსაც ვერ გაირკვა. აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს ჰქონდათ სხვადასხვა ტრენინგ სესიები სხვა უნივერსიტეტში ისეთ თემებზე, როგორებიცაა "მსწავლეზე კონცენტრირებული სწავლის მეთოდები", "პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლება სამედიცინო განათლებაში," "როგორ შევქმნათ ქეისები". მართალია, აღსუ მიზნად ისახავს პერსონალის პროფესიული განვითარებისთვის დამატებითი შესაძლებლობების უზრუნველყოფას და ამისთვის ბიუჯეტიც გამოყო, თუმცა ინტერვიუების დროს, ადმინისტრაციულმა და ხარისხის უზრუნველყოფის თანამშრომლებმა ვერ დააზუსტეს თუ რა სახის ტრენინგები და სხვა უწყვეტი სწავლების შესაძლებლობები იქნება ხელმისაწვდომი. ბუნდოვანია, თუ რა დონეზე აწესებს აღსუ "სამიზნე ნიშნულებს პერსონალისა და მათ მიერ შესრულებული სამუშაოსთვის", თუმცა უსდ გეგმავს პერსონალის მუშაობისა და კმაყოფილების შეფასებას და დაგეგმილი პროცედურა კარგად გააზრებული ჩანს.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: უნივერსიტეტის სტრუქტურა (დანართი N2.1) უნივერსიტეტის წესდება (დანართი 1.5) უნივერსიტეტის აკადემიური მართვის სახელმძღვანელო (დანართი 1.4) "ახალი სტრატეგიული გეგმა" (დანართი 1.2) უნივერსიტეტის სამოქმედო გეგმა (დანართი 1.2) უნივერსალური ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმი (დანართი 2.8) უნივერსიტეტის აკადემიური, აფილირებული და მოწვეული პერსონალი (დანართი 4.1) სტრუქტურული ერთეულები (დანართი 2.4) საკონკურსო კომისიის წინადადებები (დანართი 4.2) უნივერსიტეტის პერსონალი (დანართი 4.3) სამუშაოს აღწერილობა (დანართი

4.4) შრომითი ხელშეკრულებები
(დანართი 4.5) ფორმები,
კონტრაქტები (დანართი 4.5)
თვითშეფასების ანგარიში
ინტერვიუები

რეკომენდაციები:

გადახედეთ აკადემიურ პოზიციებზე აკადემიური პერსონალის დანიშვნის პროცედურებს. უზრუნველყავით აკადემიური პერსონალის ჩართვა უნივერსიტეტის მართვის პროცესში.
შეიმუშავეთ პროფესიული განვითარების სტრატეგია მთელი - აკადემიური, აფილირებული, მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალისათვის.
დაადგინეთ სამიზნე ნიშნულები პერსონალისა და მათ მიერ შესრულებული სამუშაოსათვის.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება:

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

4.2. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტს გააჩნია აკადემიური პერსონალის დატვირთვის სქემა, რომელიც დაყოფილია აკადემიურ აქტივობებად, კვლევით აქტივობებად, კონსულტაციებად და საუნივერსიტეტო საქმიანობაში ჩართულობად. ექსპერტთა ჯგუფი დაინტერესდა ზოგიერთი აფილირებული პერსონალის დატვირთვით სხვა უნივერსიტეტებში. მაგალითად, ოფიციალური რეესტრიდან გაირკვა, რომ ერთ აკადემიურ პერსონალს უკვე აქვს კვირაში 27 საათი დატვირთვა ორ სხვა უნივერსიტეტში. ინტერვიუების მსვლელობაში, კითხვაზე დატვირთვისა და აფილირების თაობაზე, ზოგიერთმა მოწვეულმა პერსონალმა გამოთქვა მოსაზრება, რომ "თუ ადსუ მოიპოვებს ავტორიზაციას - ჩვენ გადავწყვეტთ და ავირჩევთ". ამგვარად, ამ მომენტისათვის დატვირთვების შეფასება არაა ადეკვატური.

კონტრაქტები აკადემიურ პერსონალთან განსაზღვრავს მათ პირველად აფილირებას. აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის თანაფარდობა ადმინისტრაციულ და დამხმარე პერსონალთან შეადგენს 0.82, ხოლო მიზნობრივი ნიშნული 2021 წლისათვის არის 0.6. აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის თანაფარდობა მოწვეული პერსონალის რაოდენობასთან შეადგენს 0.27, ხოლო მიზნობრივი ნიშნული - 0.52-ს. ამიტომ, ადსუ გეგმავს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის გაზრდას. ადსუ აპირებს ორივე პროგრამაზე ჯამში 150 სტუდენტის მიღებას. აქ არის მხოლოდ 4 მოწვეული პედაგოგი ანატომიის სწავლებისათვის და ერთი მოწვეული პედაგოგი ზურბაიჯანიდან. სხვა ძირითადი საგნების სასწავლებლად მხოლოდ 1-2 აკადემიური და მოწვეული პერსონალია მითითებული დოკუმენტებში. ადსუ აცნობიერებს პედაგოგთა რაოდენობის გაზრდის საჭიროებას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები: უნივერსიტეტის წესდება (დანართი 1.5) უნივერსიტეტის აკადემიური მართვის სახელმძღვანელო (დანართი 1.4) "ახალი სტრატეგიული გეგმა" (დანართი 1.2) უნივერსალური ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმი (დანართი 2.8) უნივერსიტეტის აკადემიური, აფილირებული და მოწვეული პერსონალი (დანართი 4.1) სტრუქტურული ერთეულების დებულებები (დანართი 2.4) უნივერსიტეტის პერსონალი (დანართი 4.3) სამუშაოს აღწერილობა (დანართი 4.4) შრომითი ხელშეკრულებები (დანართი 4.5) ფორმები (დანართი 4.5) თვითშეფასების ანგარიში ინტერვიუს შედეგები
რეკომენდაციები: განსაზღვრეთ მოწვეული პერსონალის დატვირთვის სქემა, რათა თავიდან აიცილოთ გადაფარვა.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები

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

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

ადსუ-ს შემუშავებული აქვს სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერებისა და შეწყვეტის რეგულაციები. სტუდენტთა მობილობის პროცესი და კვალიფიკაციების მინიჭება ასევე აღწერილია თვითშეფასების დოკუმენტში და დანართ 5.1-ში "სასწავლო პროცესის რეგულირების წესები".

დოკუმენტი "სასწავლო პროცესში განათლების აღიარების წესი" განმარტავს სხვა უსდ-ში მიღებული განათლების (კრედიტების) აღიარების რეგულაციებს, რაც უნდა განხორციელდეს უნივერსიტეტის აღიარების კომისიის მიერ. მიუხედავად ამისა, გაუგებარი იყო იცნობდა თუ არა დეკანატი კრედიტების აღიარების სისტემას. .

სწავლის პროცესში განათლების აღიარების წესი (მუხლი 3, პუნქტი 8) ადგენს, რომ თუ სტუდენტს უკვე აქვს მიღებული ხარისხი რაიმე პროგრამის დასრულებისათვის, იმ პროგრამის კურსების კრედიტები ვერ იქნება სტუდენტისათვის აღიარებული უსდ-ს მოცემულ პროგრამაში. ეს არღვევს სტუდენტთა უფლებებს და საქართველოს კანონს უმაღლესი განათლების შესახებ (მუხლი 501), ვინაიდან ამ მუხლის თანახმად უსდ უფლება აქვს აღიაროს ასეთი კურსები თუ ისინი პროგრამის მიზნების რელევანტურია.

დოკუმენტი "სასწავლო პროცესის რეგულირების წესი" და "ენობრივი კომპეტენციების დადგენის ინსტრუქცია" (დანართი 5.3) განმარტავენ ინგლისური ენის კომპეტენციებს ორივე - ინგლისური და ქართული -პროგრამისათვის, კერძოდ B2 დონეს ინგლისური პროგრამისათვის და B1-ს ქართულისათვის. ეს წესი, ასევე, ხაზს უსვამს სერტიფიკატების ჩამონათვალს, რომელთაც შეუძლიათ დაადასტურონ ენობრივი კომპეტენციები. შესაბამისი ენობრივი კომპეტენცია, ასევე, შესაძლებელია დაადასტუროს შიდა საუნივერსიტეტო გამოცდით. აღნიშნულია, რომ რექტორის მიერ შექმნილი სპეციალური კომისია უზრუნველყოფს საგამოცდო საკითხებზე ტრენინგს, მათ დამტკიცებას და ორგანიზაციულ საკითხებს. მიუხედავად ამისა, კომისია ჯერ არაა შექმნილი და უნივერსიტეტს არ მოუშადავია საგამოცდო საკითხები. ინტერვიუების პროცესში არც ხარისხის უზრუნველყოფის და არც პროგრამის განვითარების ჯგუფს არ აღმოაჩნდა უცხოელი სტუდენტებისათვის ასეთი შიდა გამოცდის ჩატარების რაიმე გეგმა.

ადსუ-ს წესდების 29 მუხლის მე-2 პუნქტში (დანართი 5) აღნიშნულია, რომ განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე სტუდენტებისათვის შეიქმნება გარემო მათი შესაძლებლობების სრულად რეალიზაციის მიზნით. უნივერსიტეტს თბილისის ბალნეოლოგიურ კურორტში გააჩნია ლიფტი და სანიტარული კვანძები, ადაპტირებული განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე ხალხისათვის, მაგრამ სამწუხაროდ, ზოგიერთ საკლასო ოთახს აქვს საფეხურები პანდუსების გარეშე. ექსპერტთა ჯგუფი ეჭვობს, რომ ადსუ-ს შესაძლოა არ ეყოს ობიექტები სტუდენტთა დიდი ჯგუფების ერთდროულად განსათავსებლად. ასევე, უცხოელი სტუდენტები შესაძლოა ჩამოვიდნენ საქართველოში ენის გამოცდის ჩასაბარებლად, თუმცა უარყოფითი შედეგის შემთხვევაში მოუწევთ ქვეყნის დატოვება. ეს შესაძლოა არ იყოს სამართლიანი ან მოსახერხებელი აპლიკანტებისათვის მოგზაურობის ხარჯების გათვალისწინებით. გაურკვეველი რჩება თუ რა რეგულაციები ან გეგმები იქნება გათვალისწინებული ინგლისურ ენაში დაბალი კომპეტენციის

(B2-ზე დაბალი) მქონე სტუდენტებისათვის. ადსუ-ს გააჩნია საგამოცდო ინსტრუქცია (გამოცდების ჩატარების ინსტრუქცია), რომელიც განმარტავს გამოცდების ჩატარების სიტემას. თუმცა, პროცესი არაა სრულყოფილად ახსნილი განსაკუთრებული სახის გამოცდისათვის, როგორცაა OSCE. გაუგებარია, ესმით თუ არა საგამოცდო რეგულაციები ან წესები ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტში.

დოკუმენტში "სამოქმედო გეგმა ბიუჯეტით" თანხა გამოყოფილია სტუდენტური თვითმმართველობის სისტემისათვის და სტუდენტთა კარიერული ხელშეწყობის მომსახურებისათვის, თუმცა გაუგებარია თუ ვინ გააკონტროლებს ამ ბიუჯეტს. დეკანთან ინტერვიუდან გაირკვა, რომ მას არ ქონდა ინფორმაცია მედიცინის პროგრამის ბიუჯეტისა და სტუდენტების თაობაზე.

ადსუ დოკუმენტში "საგამოცდო ინსტრუქცია (გამოცდების ჩატარების ინსტრუქცია)", წარმოადგენს დეტალებს აპელაციის პროცესის შესახებ. ზემოთ მოყვანილი ყველა წესის, პროცედურისა და რეგულაციის განხორციელების შეფასება ძალიან ძნელია ვინაიდან სტუდენტები ჯერ არ არიან ჩარიცხული.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

თვითშეფასების ანგარიში

ინტერვიუები

ენობრივი კომპეტენციების დადგენის ინსტრუქცია საგამოცდო ინსტრუქცია (გამოცდების ჩატარების ინსტრუქცია)

სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების წესი დიპლომის გაცემის წესი
 სასწავლო პროცესის რეგულირების წესი
 უნივერსიტეტის ეთიკის კოდექსი და ეთიკის კოდექსი სტუდენტებისათვის (დანართი 2.10)
 ინდივიდუალური კურიკულუმის შემუშავების წესი
 სამოქმედო გეგმა ბიუჯეტთან ერთად (დანართი 1.2)

რეკომენდაციები:

შეიმუშავეთ სტუდენტების, კერძოდ უცხოელი სტუდენტების მიღების მკაფიო რეგულაციები.
 შეიმუშავეთ რეგულაციები ენობრივი კომპეტენციის შიდა საუნივერსიტეტო გამოცდებისათვის.
 შეიმუშავეთ რეგულაციები კონკრეტული სახის გამოცდებისათვის (მაგალითად OSCE-სთავის)
 დაადგინეთ სტუდენტური ბიუჯეტის მაკონტროლებელი პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება:

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

5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

სასწავლო პროცესის ადმინისტრირების დეპარტამენტი პასუხისმგებელია სტუდენტთა ხელშეწყობაზე და წარმოდგენილია 2 თანამშრომლით, დეპარტამენტის ხელმძღვანელითა და მენეჯერით. უნდა აღინიშნოს, რომ ხელმძღვანელს პრობლემები აქვს ინგლისურად კომუნიკაციაში და გასათვალისწინებელია, რომ მომავალ სტუდენტთა უმრავლესობა სავარაუდოდ ჩაირიცხება ინგლისურენოვან პროგრამაზე.

თვითშეფასების ანგარიშში აღნიშნულია, რომ ადსუ-ს აქვს კარიერული დახმარების სამსახური, რომელსაც ახორციელებს სასწავლო პროცესის ადმინისტრირების დეპარტამენტი. დოკუმენტში "ადსუ-ს ახალი წესდება" ამ დეპარტამენტის ძირითადი ფუნქციები და ამოცანები განსაზღვრულია შემდეგნაირად:

- სტუდენტთა კონსულტირება საგანმანათლებლო საკითხებზე;
- სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულებისათვის კარიერული მომსახურებების ხელშეწყობა და განვითარება, ურთიერთობები დამსაქმებლებთან, სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან, სტუდენტური პროექტების და ინოვაციური ინიციატივების ხელშეწყობა და კოორდინირება.

დეპარტამენტის არსებულ პერსონალს არა აქვს სამედიცინო გამოცდილება, ასე, რომ ძალიან გაუჭირდება სტუდენტთა კონსულტირება როგორც საგანმანათლებლო, ისე კარიერული განვითარების საკითხებზე. თვითშეფასების ანგარიშსა და "სასწავლო პროცესის რეგულირების წესებში" აღნიშნულია, რომ

უნივერსიტეტს სურს ადსუ-ს გრანტისა და სტიპენდიის შემოღება. სტიპენდიის ოდენობა და პროცედურები განსაზღვრულია რექტორის აქტით, თუმცა სამწუხაროდ სტიპენდიის მიღების კრიტერიუმები არაა ნათელი და ვერც იქნა დადგენილი ინტერვიუების მსვლელობაში. დოკუმენტში "სასწავლო პროცესის რეგულირების წესები" პუნქტი 65 აღნიშნავს, რომ სტუდენტი დაკარგავს ადსუ-ს სტიპენდიას თუ გააცდენს გამოცდას, რაც შესაძლოა შეფასდეს სტუდენტის უფლებების დარღვევად იმ შემთხვევაში თუ გაცდენა იქნება საპატიო მიზეზით, მაგალითად ავადმყოფობის გამო..
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: თვითშეფასების ანგარიში ადსუ-ს წესდება (დანართი 2.2) სასწავლო პროცესის ადმინისტრირების დეპარტამენტის დებულება (დანართი 2.4) ინტერვიუები სასწავლო პროცესის რეგულირების წესები
რეკომენდაციები: დაადგინეთ ადსუ-ს სტიპენდიების მინიჭებისა და დაკარგვის კრიტერიუმები. გადახედეთ კარიერული დახმარების გაწევის სტრატეგიას, სამედიცინო გამოცდილების მქონე პერსონალის ჩართვის კუთხით.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (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 ○ უსდ, სახისა და დარგის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ახორციელებს კვლევით/შემოქმედებით საქმიანობას. ○ სადოქტორო კვლევების ხელმძღვანელობის ეფექტურობის უზრუნველყოფა. ○ უსდ-ს აქვს დარგის სპეციფიკის შესაბამისი სადისერტაციო ნაშრომის შეფასებისა და დაცვის საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: ადსუ-ს ჩამოყალიბებული აქვს სტრატეგია კვლევების განვითარებისათვის. უნივერსიტეტის საერთო

მიზნებისა და გეგმების თანახმად, სამეცნიერო კვლევების ხელშეწყობისა და განვითარებისათვის შეიქმნება კვლევების განვითარების დეპარტამენტი (ასევე მოიხსენიება როგორც "კვლევების განვითარების სამსახური"). დეპარტამენტის დაარსებამდე, კვლევის მხარდაჭერა განხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის მიერ. კვლევების სტრატეგიის დოკუმენტი აღნიშნავს, რომ ეს მოხდება "საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებელ ჯგუფთან" თანამშრომლობით, რომელიც სავარაუდოდ იგივეა, რაც "სასწავლო პროგრამის შემუშავებელი ჯგუფი", თუმცა თვითშეფასების ანგარიშში იგი მოხსენიებულია, როგორც "სწავლების პროცესის მართვის სამსახური", სავარაუდოდ იგივე რაც "სასწავლო პროცესის მართვის ჯგუფი" (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 84). ასევე, გათვალისწინებული თანამშრომლობა ეკონომიკურ აგენტებთან. ინტერვიუებმა გამოავლინა, რომ პერსონალის უმეტესობას აქვს მცირე ან საერთოდ არა აქვს ინფორმაცია კვლევების განვითარებისა და ხელშეწყობის გეგმებზე. ადსუ მიზნად ისახავს სასწავლო უნივერსიტეტად ყოფნას, თუმცა ერთციკლიანი მედიცინის პროგრამა უნდა უზრუნველყოფდეს სტუდენტების საკმარის განათლებას კვლევების თვალსაზრისით, რომ შეძლონ კვლევითი საქმიანობის განხორციელება სწავლის დამთავრების შემდეგ. უკანასკნელი დარგობრივი მახასიათებლების თანახმად, 6-წლიან პროგრამაში მინიმუმ 10 კრედიტი უნდა ეთმობოდეს კურიკულუმში სამეცნიერო უნარების გამომუშავებას. ადსუ, როგორც გაირკვა, სთავაზობს მხოლოდ 2 კრედიტს "სამეცნიერო კვლევის საფუძვლებში I" და 4 კრედიტს "ბიოსტატისტიკაში". თვითშეფასების ანგარიში (გვ. 81) გვარწმუნებს, რომ ადსუ ორ "ულტრა-თანამედროვე ცენტრთან" ერთად (კერძოდ, ალექსანდრე ალადაშვილის კლინიკა და თბილისის ბალნეოლოგიური კურორტი) "წარმოადგენს იმის მკაფიო მტკიცებულებას, რომ საგანმანათლებლო პროცესი უნივერსიტეტში დაკავშირებული იქნება პრაქტიკულ და კვლევით აქტივობებთან". მიუხედავად ამისა, გაუგებარია თუ როგორ მიაღწევს ადსუ ამას პრაქტიკულად. გარდა ამისა, დოკუმენტაციიდან და ფინანსების ხელმძღვანელთან ინტერვიუდან დაზუსტდა, რომ "უნივერსიტეტი გამოუყოფს შესაბამის დაფინანსებას თითოეულ აფილირებულ პერსონალს (პროფესორებს 3000 ლარამდე, ასოცირებულებს 2000 ლარამდე და ასისტენტ-პროფესორებს 1500 ლარამდე), რათა დაეხმაროს მათ ჩართვას საერთაშორისო კვლევებში. ეს ოდენობა შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს კვლევითი აქტივობებისათვის, სამეცნიერო პუბლიკაციების გამოსაქვეყნებლად, კონფერენციებში მონაწილეობის მისაღებად და სხვ. თუმცა, ინტერვიუებმა გამოავლინა, რომ ზოგიერთმა აკადემიურმა და მოწვეულმა პერსონალმა არაფერი იცოდა ამის თაობაზე.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: ინტერვიუები კვლევის განვითარების სტრატეგია (დანართი 6.1 "ახალი დოკუმენტი") სასწავლო პროცესის ადმინისტრირების დეპარტამენტის დებულება (დანართი N2.2.4) თვითშეფასების ანგარიში სილაბუსებისა და კურიკულუმის ტაბულა (დანართი 3.2) დიპლომი ერთ-ციკლიან სამედიცინო საგანმანათლებლო პროგრამაში
რეკომენდაციები: სამეცნიერო უნარების კრედიტები კურიკულუმში გაზარდეთ უახლესი დარგობრივი სამიზნე ნიშნულების შესაბამისად. შექმენით კონკრეტული ერთეული, რომელსაც ექნება სამედიცინო კვლევის პროცესის შემუშავებაში გამოცდილება. დაადგინეთ და შეიმუშავეთ საშუალებები, რომელთა მიხედვითაც კვლევითი საქმიანობა უნივერსიტეტში დაუკავშირდება საქმიანობას კლინიკურ ცენტრებში და ინფორმაციას მიაწვდის სასწავლო პროგრამას.
რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება:

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

6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია

- უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და სახელოვნებო-შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა.
- ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით/სახელოვნებო საქმიანობაში.
- უსდ ზრუნავს კვლევითი/განვითარების/ შემოქმედებითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციაზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

ადსუ-ს შემუშავებული აქვს კვლევების განვითარების სტრატეგია, რომელიც მიზნად ისახავს აკადემიური პერსონალის დახმარებას კვლევით აქტივობებში. ადსუ-ს თვითშეფასების ანგარიში (გვ. 83) აცხადებს, რომ დაგეგმილია 350,000 ლარის დახარჯვა კვლევითი აქტივობების განვითარებისათვის. თუმცა, "აკადემიური 7-წლიანი ფინანსური ანგარიში" მიუთითებს დაგეგმილ ხარჯებს "სამეცნიერო კვლევასა და შემოქმედებით მუშაობაზე" სულ 214,000 ლარის ოდენობით (26,000 ლარს 2019-2022 წლებში და 34,000 ლარს 2013-2016 წლებში). ინტერვიუებმა ვერ შეძლო იმის ახსნა თუ როგორ გეგმავს უნივერსიტეტი ამ თანხების განკარგვას.

2019-2021წწ სამოქმედო გეგმაში სტრატეგიული მიზანი N4 (ინტერნაციონალიზაციის განვითარება) მითითებაა კვლევითი აქტივობების ინტერნაციონალიზაციის შესახებ. სასწავლო პროცესში კვლევის შედეგების ინტეგრირებისათვის 3 წლის განმავლობაში ბიუჯეტში გათვალისწინებულია 152,196 ლარი, მზარდი რაოდენობის გამოყოფით ყოველწლიურად 22,680 ლარიდან დაწყებული პირველ წელს. გარდა ამისა, სტრატეგიული მიზანი N5 (საგანმანათლებლო პროგრამების დანერგვა და განვითარება) ადგენს, რომ 259,040 ლარი იქნება დახარჯული კვლევის შედეგების ინტეგრირებაზე სასწავლო პროცესში დროის იგივე პერიოდში, ასევე ყოველწლიურად მზარდი ოდენობით, რაც ასევე მითითებულია სამოქმედო გეგმებში. გეგმები, ასევე, მოიცავს აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის დახმარებას კვლევების დაფინანსების წყაროების მოძიებაში, კვლევითი წინადადებების შედგენაში და მათ წარდგენაში.

კვლევითი პრიორიტეტები სავარაუდოდ დადგინდება აკადემიური საბჭოს მიერ, მაგრამ ვინაიდან ეს ორგანო ჯერ არ მოქმედებს, პრიორიტეტების თაობაზე დეტალები, კონკრეტული კვლევითი თემები თუ პროგრამები დოკუმენტაციაში არ მოიპოვება. განათლების კვლევა (ფოკუსირებული საქართველოში ინოვაციური კურიკულუმის დანერგვაზე) განხილულ იქნა ინტერვიუებზე როგორ ერთ-ერთი შესაბამისი მიმართულება. გარდა ამისა, ინტერვიუებზე აღნიშნულ იყო, რომ კვლევების პრიორიტიზდება და განხორციელდება ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად.

ინტერვიუების მსვლელობაში პროგრამის (ინგლისურენოვანის) ხელმძღვანელმა აღნიშნა შემდგომი გეგმები კვლევების ინტერნაციონალიზაციის, ერთობლივი პროექტების, საერთაშორისო პროექტებსა და პროგრამებში ჩართვის კუთხით, მაგალითად როგორიცაა ერაზმუს+. თუმცა, ეს გეგმები ამ ეტაპზე ჰიპოთეტიკურია. ადსუ-ს ამჟამად არა აქვს კვლევითი ლაბორატორიები საბაზისო სამედიცინო მეცნიერებებში არც სტუდენტებისა და არც აქტიური სამეცნიერო პერსონალისათვის.

ადსუ-ს სტრატეგიული გეგმა უნივერსიტეტის რესურსების სეგმენტში 9გვ. 19-20) აღნიშნავს "უნივერსიტეტის არსებული მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა და სამეცნიერო-კვლევითი რესურსები პასუხობს საგანმანათლებლო სფეროს ეროვნულ და საერთაშორისო მოთხოვნებს, თუმცა ადგილზე ვიზიტის განმავლობაში ჩვენ ვერ ვნახეთ რაიმე კვლევითი ინფრასტრუქტურა.

ის ნიშნავს, რომ ამჟამად არავითარი კონკრეტული კვლევითი ტრენინგი არაა დაგეგმილი აკადემიური პერსონალისათვის, მიუხედავად იმისა, რომ კვლევების განვითარების სტრატეგია არ ნიშნავს, რომ ადსუ უზრუნველყოფს ყოველწლიურ ტრენინგს რიგ თემებზე.

და ბოლოს, წლიურად გამოყოფილი 26,000 ლარი ვერ იქნება საკმარისი სამეცნიერო და კვლევითს აქტივობების ინტერნაციონალიზაციის დახმარებისათვის.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: თვითშეფასების ანგარიში ინტერვიუები კვლევების განვითარების სტრატეგია (დანართი 6.1 "ახალი დოკუმენტი") "ახალი სტრატეგიული გეგმა" (დანართი 1.2) ადსუ-ს აკადემიური 7-წლიანი ფინანსური ანგარიში (დანართი 1.3)
რეკომენდაციები: დაადგინეთ კვლევების ბიუჯეტის გამოყენების გეგმა. უზრუნველყავით საკმარისი კვლევითი ინფრასტრუქტურა და აღჭურვილობა. განსაზღვრეთ უნივერსიტეტის კვლევითი პრიორიტეტები. შეიმუშავეთ აკადემიური პერსონალის ტრენინგის პროგრამა მათი სამეცნიერო-კვლევითი უნარების გასაზრდელად.
რჩევები:
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: კვლევების განვითარების სტრატეგია აღნიშნავს, რომ აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო კვლევების შეფასების ინდიკატორები იქნება: a) სამეცნიერო სტატიები საუნივერსიტეტო ჟურნალებში და სხვა ჟურნალებში საქართველოსა და საზღვარგარეთ, კერძოდ გავლენიან გამოცემებში; b) საუნივერსიტეტო გრანტები და კვლევითი პროექტები; c) სხვა კვლევით პროექტებსა და გრანტებში მონაწილეობა; d) სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობა; e) სახელმძღვანელოებისა და მონოგრაფიების, სალექციო კურსების გამოქვეყნება; ციტირების ინდექსი. ესაა აქტივობების შედარებით კომპლექსური კომპლექტი, რომელიც ფარავს კვლევების შესრულების ძირითად სფეროებს. ამ ინდიკატორების შემდგომი დაზუსტება არაა ხელმისაწვდომი, თუმცა, მაგალითად რა იქნება

შესაბამისი ინდიკატორი სხვა პერსონალისათვის (სრული პროფესორი, ასოცირებული პროფესორი, ასისტენტ-პროფესორი და ა.შ.)? სამეცნიერო ნაშრომების მინიმალური რაოდენობა თუ მონაწილეობა სამეცნიერო კონფერენციებში წლის განმავლობაში? კვლევების განვითარების სტრატეგიაში აღნიშნულია, რომ "სამეცნიერო კვლევაში ჩართულობა წარმოადგენს უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის ხარისხის შეფასების მნიშვნელოვან ინდიკატორს. ეს ინდიკატორი არის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი აკადემიური წლის ბოლოს, როდესაც ფასდება აკადემიური პერსონალის მუშაობა, რისთვისაც ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს გააჩნია სპეციალური ფორმა". კვლევის მხარდაჭერა თავდაპირველად გაკონტროლდება ხარისხის უზრუნველყოფის და სტრატეგიულ განვითარების დეპარტამენტისა და "სასწავლო პროცესის მართვის ჯგუფის" მიერ, მაგრამ მნიშვნელოვანია, რომ ეს ფუნქციები დაეკისროს კონკრეტულ სტრუქტურულ ერთეულს, რომლის ვალდებულება იქნება კვლევითი აქტივობების შეფასება, როგორც ეს დაგეგმილია "კვლევების განვითარების სამსახურში" (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 85). საერთო ჯამში, ძნელია შესაბამისი პროცედურებისა და რეგულაციების შეფასება, როდესაც კვლევითი აქტივობები ჯერ არაა დაწყებული.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: ინტერვიუები თვითშეფასების ანგარიში კვლევის განვითარების სტრატეგია (დანართი 6.1 "ახალი დოკუმენტი") სასწავლო პროცესის ადმინისტრირების დეპარტამენტის დებულება (დანართი N2.2.4) "ახალი სტრატეგიული გეგმა" (დანართი 1.2)
რეკომენდაციები: დაადგინეთ კვლევების შეფასების უფრო დეტალური კრიტერიუმები და წესები სხვადასხვა აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტებისათვის. განზრახვის შესაბამისად შექმენით კვლევების განვითარების დეპარტამენტი.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

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

7.1 მატერიალური რესურსი

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

აღსუ-მ წარმოადგინა ოფიციალური ხელშეკრულებები და ამონაწერი საჯარო რეესტრიდან. ეს დოკუმენტები ადასტურებენ, რომ შპს თბილისის ბალნეოლოგიური კურორტი მიაქირავებს უსდ-ს 1040 კვ.მ. ფართს სასწავლო მიზნებისათვის. საჯარო რეესტრიდან ამონაწერის თანახმად, ალექსანდრე ალადაშვილის კლინიკა უფლებას აძლევს აღსუ-ს გამოიყენოს კლინიკის მხოლოდ 152.01 კვ.მ. ფართი, ხოლო შპს Property Management-ი უფლებას მისცემს უსდ-ს ისარგებლოს 700 კვ.მ. ფართით აღმაშენებლის პროსპექტზე მდებარე ბიზნეს ცენტრში.

უნდა აღინიშნოს, რომ ა .ალადაშვილის კლინიკაში ვიზიტისას, კლინიკის წარმომადგენლებმა აჩვენეს ექსპერტების სტუდენტებისათვის გამოყოფილი ფართი, რაც საგრძნობლად მეტია ვიდრე ხელშეკრულებაში მითითებული (152.01 კვ.მ.). ეს ვითარება ართულებს ამ შეთავაზების შესაბამისობის შეფასებას.

თბილისის ბალნეოლოგიურ კურორტზე არსებული ფართი (საკლასო ოთახების ზომა და რაოდენობა) არაა საკმარისი საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელებისათვის სტუდენტთა რაოდენობისა (150-მდე წლიურად) და საკლასო განრიგის გათვალისწინებით. გარდა ამისა, ეს ფართი არასაკმარისია კვლევითი აქტივობების განსახორციელებლად. აქ, ჯერ კიდევ არაა კონკრეტულად სტუდენტებისათვის გამოყოფილი რეკრეაციული ფართები. ბალნეოლოგიურ კურორტთან გაფორმებული ხელშეკრულება ითვალისწინებს, რომ ეს ადგილი გადაკეთდება 5-ვარსკვლავიან სპა სასტუმროდ და ხელმისაწვდომი იქნება სტუდენტთა რეკრეაციული მიზნებით გამოყენებისათვის. თუმცა, სტუდენტთა სავარაუდო რაოდენობა, ისევე, როგორც სასტუმროების ჩვეული მოგებაზე ორიენტირებულობა, ექვს ბაღებს ამ საკითხის პრაქტიკულად განხორციელების შესაძლებლობაზე.

წარმოდგენილი დოკუმენტაციით უსდ-ს ამჟამად გააჩნია მხოლოდ 23 პერსონალური კომპიუტერი. ეს კომპიუტერები განთავსებულია ზოგიერთ საკლასო ოთახში და ბიბლიოთეკაში. ამ კომპიუტერებით უნდა ისარგებლოს, ასევე, პერსონალმაც.

პერსონალისა და სტუდენტების უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის საკითხების მოგვარების თაობაზე აღსუ-ს ჰქონდა მცდელობა, თუმცა ძალისხმევა არ აღმოჩნდა საკმარისი ძირითადი მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად. სანიტარული კვანძები აკმაყოფილებენ ძირითად მოთხოვნებს. ადგილზეა დამტკიცებული საევაკუაციო გეგმა და ხანძარსაწინააღმდეგო ინვენტარი. მიუხედავად ამისა, უსდ-მ გააფორმა ხელშეკრულება შპს Universal Group-თან ხანძრის შეტყობინების სისტემის დამონტაჟების თაობაზე და წარმოდგენილი სერტიფიკატი მოწმობს, რომ ეს სისტემა უკვე დამონტაჟებულია მე-3 სართულზე, თუმცა კვამლის სენსორების არსებობა ამ სართულზე არ შეიმჩნევა. უსდ-ს შენობიდან არის ორი გამოსასვლელი. ერთი წარმოადგენს ბალნეოლოგიური კურორტის შესასვლელ დარბაზს, თუმცა არც ერთი გამოსასვლელი არ წარმოადგენს საგანგებო გამოსასვლელს, გარეთ გასაღები კარებებით, როგორც ამას ითხოვს უსაფრთხოების სტანდარტები. უსდ-მ წარმოადგინა ქვითრები უსაფრთხოების ვიდეო კამერების შეძენის თაობაზე. უსდ-ს უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის რეგულაციები მოწმობს, რომ უსდ-ში არსებობს უსაფრთხოების დაცვის დეპარტამენტი. კურორტის განთავსების მხარეს უსდ-ს გააჩნია ცენტრალური გათბობის სისტემა, მაგრამ ვენტილაციისა და ჰაერის კონდიციონირების სისტემები მე-3 სართულზე არაა დამონტაჟებული. უსდ-მ, ასევე, წარმოადგინა სავენტილაციო სისტემის სერტიფიკატი (ქართულად), რომ იგი ფუნქციონირებს გამართულად. თუმცა, ეს სერტიფიკატი გაცემულია თავად ბალნეოლოგიური კურორტის მიერ და არ შეიძლება იყოს განხილული შენობაში სავენტილაციო სისტემის გამართულად მუშაობის დადასტურების მისაღებ წყაროდ. უსდ-მ სცადა გარემოს ადაპტირება განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე პირებისათვის, თუმცა შენობა ჯერ კიდევ ვერ აკმაყოფილებს შესაბამისობის ძირითად მოთხოვნებს. ეს იმიტომ, რომ მიუხედავად ლიფტისა და ადაპტირებული სანიტარული კვანძების არსებობისა, საკლასო ოთახების უმეტესობა ხელმიუწვდომელია განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე პირთათვის, საფეხურების არსებობისა და პანდუსების არარსებობის გამო.

თბილისის ბალნეოლოგიური კურორტი (ერთ-ერთი დამფუძნებლის საკუთრება) სთავაზობს რიგ

მომსახურებებს, მათ შორის დიაგნოსტიკურ ობიექტებს. თუმცა, სავარაუდოდ გარდა ორი მოდულისა (MD51 გამაჯანსაღებელი კურორტი და ფიზიოთერაპია და MD52 რეაბილიტაცია და ფიზიოთერაპია) არაა ნათელი თუ როგორ გამოიყენებს პროგრამა

ამ რესურსებს, გარდა განაცხადისა, რომ "სტუდენტებს ექნებათ ხელმისაწვდომობა".

ვიზიტი განხორციელდა ოთხ სხვა ადგილზეც, კერძოდ St Joachim and St Anne-ს სამედიცინო ცენტრში, ა. ალადაშვილის კლინიკაში, Matrix Auditorium-ში და Mediclub Georgia-ში. დამფუძნებლებთან საუბრისას ჩვენ გვითხრეს, რომ ნავარაუდევია კიდევ 18 სხვა კლინიკის შეძენა.

St Joachim and St Anne-ს სამედიცინო ცენტრს გააჩნია 80 საწოლი, რომელთაგან 40 მეანობისაა, ისევე როგორც რამდენიმე სხვა კლინიკური დეპარტამენტი და პალატები, ამბულატორია და საკლასო ოთახები.

ალექსანდრე ალადაშვილის კლინიკას (ასევე დამფუძნებლების საკუთრება) გააჩნია 132 საწოლი, წარმოდგენილი ფართი არეალის კლინიკური დისციპლინებით, დიაგნოსტიკური სიმძლავრეები, ამბულატორია, გადაუდებელი დახმარების განყოფილება, საოპერაციოები და ინტენსიური თერაპიის განყოფილება.

Matrix Auditorium (ასევე ერთ-ერთი დამფუძნებლის საკუთრება) წარმოადგენს ბიზნეს-ცენტრს, თუმცა მოიცავს აუდიტორიას 600 ადგილზე, რომელიც გამოსადეგი იქნება ცერემონიებისათვის, თუმცა არა მცირერიცხოვანი სტუდენტთა ჯგუფებისათვის.

Mediclub Georgia, რომელიც გაიხსნა 2010 წელს უზრუნველყოფს ფართო სპექტრის ამბულატორიულ მომსახურებებს, თუმცა ამავდროულად არის მოზარდთა და ბავშვების რეანიმაციის უნარების სასწავლო ცენტრი. იგი გამიზნულია კლინიკური უნარების სასწავლებლად და OSCE-სათვის. აქ ორი დიდი საკონფერენციო დარბაზია, რომლების მცირე ფართის ერთეულზე დაყოფაც შესაძლებელია. ექსპერტთა ჯგუფს განემარტა, რომ სტუდენტთა ჯგუფის მენეჯმენტი დამოკიდებული იქნება გარეგნულზე. ისეთი აღჭურვილობის რაოდენობა, როგორიცაა მანეკენები და სხვა კლინიკური უნარების აღჭურვილობა, ამჟამად არაადეკვატურია კლინიკური უნარების სასწავლებლად და საკმარისია მხოლოდ სტუდენტთა მცირე ჯგუფისათვის. და ბოლოს, დაბნეულობას იწვევს ის, თუ რა იქნება ჩართული OSCE-ს ორგანიზებასა და განხორციელებაში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

კლინიკებთან გაფორმებული ურთიერთგაგების მემორანდუმები ინტერვიუები

ადგილზე ვიზიტები

ინტერვიუ თვითშეფასების გუნდთან, ხარისხის უზრუნველყოფის და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წარმომადგენლებთან, პროგრამის ხელმძღვანელთან და პროგრამის საბჭოს წარმომადგენლებთან, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან, ბიბლიოთეკის და IT თანამშრომლებთან. აღმოსავლეთ-დასავლეთის სასწავლო უნივერსიტეტის ავტორიზაციის საბოლოო დასკვნა, 2018 წლის ოქტომბერი (გვ. 13-20)

თვითშეფასების ანგარიში (გვ. 39-47)

ერთიკვლიანი სადიპლომო საგანმანათლებლო პროგრამა 'ახალი სტრატეგიული გეგმა' (სტრატეგიული მიზანი N5, გვ. 32-34)

უნივერსიტეტის სტრუქტურა (დანართი N2.1)

კომპიუტერული ტექნოლოგიებისა და პროგრამული უზრუნველყოფის დეპარტამენტის დებულება ფინანსური და მატერიალური რესურსების დეპარტამენტის დებულება

ბიბლიოთეკის დებულება

რეკომენდაციები:

უზრუნველყავით ადეკვატური საგანმანათლებლო სივრცეები, განსაკუთრებით ძირითადი საგნებისთვის. უზრუნველყავით საგანმანათლებლო სივრცეების აღჭურვილობის გაუმჯობესება.

უზრუნველყავით სტუდენტებისათვის რეკრეაციული (სოციალური) სივრცეების ხელმისაწვდომობა დაწესებულებაში.

უზრუნველყავით კლინიკური უნარების სწავლებისა და პროცედურების ხელშეწყობი აღჭურვილობის (როგორებიცაა მანეკენები) ადეკვატური რაოდენობა დააგეგმილი რაოდენობის სტუდენტებისათვის.

რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
7.2. საბიბლიოთეკო რესურსები
ბიბლიოთეკაში არსებული გარემო, რესურსები და მომსახურება ხელს უწყობს სასწავლო და კვლევითი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებას და უსდ მუდმივად ზრუნავს მის განვითარებაზე. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: აღსუ-ს ბიბლიოთეკა შედგება სამკითხველო დარბაზისაგან მაქსიმუმ 25 ადგილზე, რიგი ოთახებისაგან წიგნების არქივისათვის და პატარა, 10 ადგილიანი ოთახისაგან ჯგუფების შეხვედრებისათვის. ბიბლიოთეკის ფართი მეტად მცირეა ეფექტური სწავლებისა და სწავლის მხარდასაჭერად აღსუ-ს მიერ დაგეგმილი სტუდენტთა რაოდენობის გათვალისწინებით (დაახლოებით 600 სტუდენტი პროგრამის მსვლელობაში). წიგნების რაოდენობა ძალიან მცირეა (დაახლოებით 20-25 წიგნი დღეისათვის, ძალიან ცოტა ქართულ ენაზე, თუმცა, 2020/2021 წწ. დაფინანსებულია ქართული სახელმძღვანელოების შეძენა) და სტუდენტები ვერც ერთ შემთხვევაში ვერ შეძლენ წიგნების წაღებას სახლში საკითხავად. უსდ-ს პოლიტიკაა სწავლებასა და სწავლაში ძირითადად ელ-წიგნების და ონ-ლაინ რესურსების გამოყენება, რომლებთანაც ხელმისაწვდომობა სტუდენტებს ექნებათ კამპუსს გარეთაც. ბიბლიოთეკაში ამჟამად მხოლოდ 4 პერსონალური კომპიუტერია, რაც, კიდევ ერთხელ, არაა საკმარისი პირველ წელს ჩარიცხული სტუდენტების რაოდენობისათვის (150). აღსუ-ს შემუშავებული აქვს ბიბლიოთეკით სარგებლობის წესები, ინფორმაციული ინსტრუქციები და ელ-კატალოგი. საბიბლიოთეკო მომსახურებების ხარისხის უზრუნველყოფა მოიცავს მომხმარებელთა გამოკითხვებს, რასაც ზედამხედველობას გაუწევს ხარისხის უზრუნველყოფისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტი. ამჟამად, პროგრამის შემმუშავებელ საბჭოში/ჯგუფში არ შედის ბიბლიოთეკის წარმომადგენელი. ექსპერტთა ჯგუფმა დაასკვნა, რომ ამჟამად, უსდ-ს საბიბლიოთეკო რესურსები ვერ შეუწყობს ხელს აღსუ-ს მიერ შემოთავაზებულ საგანმანათლებლო და კვლევითი აქტივობების განხორციელებას, პოტენციური საზიანო ეფექტით სწავლის შედეგების მიღწევაზე.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: ადგილზე ვიზიტი ინტერვიუები თვითშეფასების ანგარიში ელ-კატალოგები ბიბლიოთეკის დებულება (დანართი N2.2.3)

რეკომენდაციები: მნიშვნელოვნად გააუმჯობესეთ საბიბლიოთეკო რესურსები იმგვარად, რომ იგი აკმაყოფილებდეს როგორც ქართველი, ისე უცხოელი სტუდენტების რაოდენობას.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.3 საინფორმაციო რესურსი
○ უსდ-ში შექმნილია ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და უზრუნველყოფილია მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა. ○ ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მისი მუდმივი განვითარების ხელშეწყობი მექანიზმები. ○ უსდ-ის მიერ უზრუნველყოფილია ვებგვერდის ფუნქციონირება ქართულ და ინგლისურ ენებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უსდ-ს დაწყებული აქვს საინფორმაციო ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურის შექმნა. მას შემუშავებული აქვს საინფორმაციო ტექნოლოგიების მხარდაჭერის პოლიტიკა, რომელიც არეგულირებს საინფორმაციო ტექნოლოგიების მართვის პროცესებს, მის განვითარებას და გამოყენებას სწავლება-სწავლაში. თუმცა, ეს დოკუმენტი, როგორც ჩანს, არის აგრასია ბათუმის საერთაშორისო უნივერსიტეტის საინფორმაციო ტექნოლოგიების მხარდაჭერის პოლიტიკის კოპირებული ვერსია, რომელიც ხელმისაწვდომია http://avasyabatumi.ge/Resource/PDFs/IT/%E1%83%9E%E1%83%9D%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A2%E1%83%98%E1%83%99%E1%83%90120.pdf კომუნიკაციებსა და ოპერაციულ მენეჯმენტში, რომელიც წარმოადგენს პოლიტიკის დოკუმენტის 99% და ა.შ. აღმოჩნდა, რომ არის კოპირებული. წყარო არაა ციტირებული. აღსუ-ს გააჩნია სწავლებისა და სწავლის პროცესის მართვის პორტალი, რომელიც ჯერ კიდევ არაა დასრულებული. უსდ-ს ოფიციალური ვებსაიტი უზრუნველყოფს დაინტერესებული მხარეებისათვის პოტენციურად გამოსადეგ ინფორმაციას, თუმცა საჭიროებს განახლებას. ვინაიდან უსდ ჯერ კიდევ არ ფუნქციონირებს სრულყოფილად, ძნელია რაიმე პროცესების შეფასება, მაგრამ ფაქტი, რომ IT-ს მენეჯმენტის პოლიტიკა პლაგიატირებულია სხვა დაწესებულებიდან, აღძრავს ეჭვს ამ სფეროში უსდ-ს აქტივობების ეფექტურობის თაობაზე. IT დეპარტამენტი შედგება 2 თანამშრომლისაგან და არსებულ ორგანიზაციულ სტრუქტურაში ანგარიშვალდებულია ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის - კანცლერის წინაშე. პროგრამის მხარდასაჭერად გამიზნულია ძირითადად ღია წყაროების გამოყენება, თუმცა ორენოვანი პლატფორმა ("სწავლების პროცესის სისტემა") იქნა შემუშავებული და დემონსტრირებული. Wi-Fi ხელმისაწვდომი იქნება თბილისის ბალნეოლოგიური კურორტის ტერიტორიაზე. ადგილზე ვიზიტის მსვლელობაში ექსპერტთა ჯგუფს არ აჩვენეს არც ერთი კომპიუტერული ობიექტი, რომელიც ხელმისაწვდომი იქნება სტუდენტებისათვის კლინიკების განთავსების ადგილებში. ონ-ლაინ რესურსებზე დამოკიდებულების გამო უმნიშვნელოვანესია ადეკვატური

ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: თვითშეფასების ანგარიში ტექნოლოგიების მხარდაჭერის პოლიტიკა ინტერვიუები კომპიუტერული ტექნოლოგიების და პროგრამების მხარდაჭერის დეპარტამენტის რეგულაციები
რეკომენდაციები: აღსუ-მ უნდა შეიმუშაოს საინფორმაციო ტექნოლოგიების მენეჯმენტის საკუთარი პოლიტიკა. ყველა კლინიკაში უზრუნველყავით სტუდენტებისათვის ადეკვატური ონ-ლაინ ობიექტების ხელმისაწვდომობა.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.4 ფინანსური რესურსი
○ უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია. ○ უსდ-ის ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმებში გაწერილი აქტივობების შესრულებას. ○ უსდ-ის ფინანსური რესურსები ორიენტირებულია დაწესებულების ძირითადი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებაზე. ○ უსდ-ის ბიუჯეტში გათვალისწინებულია სამეცნიერო კვლევებისა და ბიბლიოთეკის ფუნქციონირება-განვითარების დაფინანსება. ○ უსდ-ში არსებობს ანგარიშვალდებულების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტური სისტემა.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: აღსუ-ს სტრუქტურა წარმოდგენილია ფინანსური და მატერიალური რესურსების მართვის დეპარტამენტით, რომელიც ადგენს მოკლევადიანი სამოქმედო გეგმითა და გრძელვადიანი სტრატეგიული განვითარების გეგმით მხარდაჭერილ ბიუჯეტს. ბიუჯეტში მოცემული ფინანსური რესურსები ბიუჯეტის ცალკეული კომპონენტების შემთხვევაში არ არის ყოველთვის ეკონომიკურად მიღწევადი და დივერსიფიცირებული. შემოსავლის მთავარი წყარო სწავლის საფასურია. 2019-2021 წწ. სამოქმედო გეგმა (სტრატეგიული მიზნების მიხედვით) მიუთითებს, რომ აღსუ გეგმავს პირველ წელს 750,000 ლარის დახარჯვას მიზნების მისაღწევად. მიუხედავად ამისა, წარმოდგენილ ფინანსურ დოკუმენტში მოცემული ციფრები ვერ ადასტურებენ ამას. მაგალითად: სტრატეგიული მიზანი N1. უზრუნველყოფილ იქნეს უნივერსიტეტის აღიარება და მონაწილეობა საზოგადოების განვითარებაში - 52,800 ლარი სტრატეგიული მიზანი N2. სტუდენტზე ორიენტირებული სისტემის დანერგვა და განვითარება, პირველ წელს - 12,000 ლარი.

სტრატეგიული მიზანი N3. უნივერსიტეტის ეფექტიანი მართვის სისტემის დანერგვა და განვითარება, პირველ წელს - 22,250 ლარი სტრატეგიული მიზანი N4. ინტერნაციონალიზაციის განვითარება, პირველ წელს - 367,280 ლარი სტრატეგიული მიზანი N5. საგანმანათლებლო პროგრამების დანერგვა და განვითარება, პირველ წელს - 42,443 ლარი სტრატეგიული მიზანი N6. ინფრასტრუქტურის განვითარება, პირველ წელს - 253,280 ლარი. ფინანსური ანგარიშის თანახმად, მთლიანი ბიუჯეტის დიდი ნაწილი (1,302,000 ლარი) მიდის ხელფასებაზე (494,578 ლარი), იჯარასა (237,513 ლარი) და კომუნალურ, საწვავის და სხვა გადასახადებზე. უსდ-ს ბიუჯეტი უზრუნველყოფს სამეცნიერო კვლევების, ბიბლიოთეკის ფუნქციონირებისა და განვითარების დაფინანსებას. თუმცა, 8667 ლარი (წლიურად) რა თქმა უნდა, საკმარისი არ იქნება რაიმე სახის კვლევისთვის, მაგრამ, როგორც ჩანს, საკმარისი იქნება სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმებით აღწერილი ძირითადი საქმიანობისათვის.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: თვითშეფასების ანგარიში ინტერვიუები ახალი სტრატეგიული განვითარების გეგმა (დანართი 1.2) სამოქმედო გეგმები ბიუჯეტებითურთ (დანართი 1.2-ის დოკუმენტები 1.7) ფინანსური ანგარიშები;
რეკომენდაციები: გამოყავით საკმარისი სახსრები სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში აღწერილი აქტივობების ეფექტურად განხორციელებისათვის.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან