



განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნა საქართველოს დავით აღმაშენებლის სახელობის უნივერსიტეტის მიერ ავტორიზაციის პირობების შესრულების შემოწმების შესახებ¹



ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: ია მოსაშვილი, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, საქართველო

წევრები:

ირმა მანჯავიძე, თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი, საქართველო

ვახტანგ ბაბუციძე, საგანმანათლებლო და სამეცნიერო ინფრასტრუქტურის განვითარების

სააგენტო, საქართველო

ანა გვრიტიშვილი-სტუდენტი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

თბილისი
2019

¹ **შენიშვნა:** მონიტორინგის მიზნიდან გამომდინარე, ექსპერტთა ჯგუფი აფასებს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შესაბამისობას რელევანტურ სტანდარტთან/სტანდარტებთან და/ან სტანდარტის კომპონენტთან/კომპონენტებთან

ავტორიზაციის პირობების შემოწმების მონიტორინგის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია დაწესებულების შესახებ

სახელწოდება	შპს საქართველოს დავით აღმაშენებლის სახელობის უნივერსიტეტი
ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა	შპს
სახე	უნივერსიტეტი
საიდენტიფიკაციო კოდი	204886454
ძირითადი მისამართი (ქუჩა, N, ქალაქი/ მუნიციპალიტეტი, საფოსტო ინდექსი, ქვეყანა)	ილია ჭავჭავაძის გამზ. N 25 ქ. თბილისი 0179 საქართველო
ვებ-გვერდი	www.sdasu.edu.ge
ინფორმაცია დაწესებულების ავტორიზაციის შესახებ	ავტორიზებული
გადაწყვეტილების მიღების თარიღი და გადაწყვეტილების ნომერი	25.09.2018 N 74
ავტორიზაციის ვადის გასვლის თარიღი	17.09.2024

რაოდენობრივი მაჩვენებლები

პროგრამები²

უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების რაოდენობა	16
ბაკალავრიატი	8
მაგისტრატურა	4
ერთსაფეხურიანი	2
დოქტორანტურა	2
მასწავლებლის მომზადების (60 კრედიტიანი)	-
ქართულ ენაში მომზადების	-
აკრედიტებული პროგრამების რაოდენობა	14
საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ აკრედიტირებული პროგრამების რაოდენობა	-
ერთობლივი საგანმანათლებლო პროგრამების რაოდენობა ³	-
გაცვლითი პროგრამების რაოდენობა	-

სტუდენტები

სტუდენტების არსებული ზღვრული რაოდენობა	1400		
	აქტიური	შეჩერებული	პროგრამის დასრულების მაჩვენებელი
სულ სტუდენტების ფაქტობრივი რაოდენობა	954		
ბაკალავრიატი	291		
მაგისტრატურა	70		
ერთსაფეხურიანი	566		
დოქტორანტურა	27		
მასწავლებლის მომზადების (60 კრედიტიანი)	-		
ქართულ ენაში მომზადების პროგრამა	-		
უცხოელი სტუდენტების რაოდენობა	-		

² იხ. დანართი №1 უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების ჩამონათვალი, რომელსაც ახორციელებს დაწესებულება

³ იგულისხმება მხოლოდ ის ერთობლივი პროგრამები, რომელთა განსაზღვრება მოცემულია „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მეორე მუხლის 3⁴⁸ პუნქტში

სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტების რაოდენობა			
---	--	--	--

პერსონალი

მონაცემები უსდ-ში დასაქმებული პერსონალის შესახებ	
უსდ-ში დასაქმებული პერსონალის რაოდენობა (მათ შორის, აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული, ადმინისტრაციული, დამხმარე პერსონალი)	264
სულ აკადემიური პერსონალის რაოდენობა	156
- პროფესორი	48
- ასოცირებული პროფესორი	86
- ასისტენტ პროფესორი	13
- ასისტენტი	9
სამეცნიერო პერსონალის რაოდენობა	-
- მეცნიერი	-
- პოსტდოქტორანტი	-
სულ აფილირებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა	43
- აფილირებული პროფესორი	22
- აფილირებული ასოცირებული პროფესორი	12
- აფილირებული ასისტენტ პროფესორი	7
- აფილირებული ასისტენტი	2
სწავლებაში ჩართული უცხოელი აკადემიური/მოწვეული პერსონალის რაოდენობა	-
კვლევაში ჩართული უცხოელი აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული პერსონალის რაოდენობა	-
სასწავლო პროცესში ჩართული მოწვეული პერსონალი	70
ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი	38

შენობა-ნაგებობათა საერთო ფართი

დაწესებულების საერთო ფართის ოდენობა კვ.მ-ში	6630კვ.მ
დაწესებულების საერთო სასწავლო ფართის ოდენობა კვ.მ-ში	6254კვ.მ
დაწესებულების საერთო დამხმარე ფართის ოდენობა კვ.მ-ში	376კვ.მ

მოკლედ აღწერეთ ავტორიზაციის პირობების შემოწმების მონიტორინგის ვიზიტი

აღწერეთ რომელ სტანდარტებთან შესაბამისობა შეაფასა ექსპერტთა ჯგუფმა მონიტორინგის ფარგლებში და როგორ წარიმართა პროცესი:

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის საბჭოს 2018 წლის 25 სექტემბრის N 74 გადაწყვეტილებით შპს საქართველოს დავით აღმაშენებლის სახელობის უნივერსიტეტს 6 წლით მიენიჭა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტატუსი და სტუდენტთა ზღვრული ადგილების რაოდენობა განესაზღვრა 1400-ით. საბჭოს ამავე გადაწყვეტილების მე-2 პუნქტის თანახმად საქართველოს დავით აღმაშენებლის სახელობის უნივერსიტეტს სტუდენტთა მიღების უფლება შეეზღუდა 1 წლის ვადით. საბჭოს გადაწყვეტილება ძალაში შევიდა 2018 წლის

17 სექტემბრიდან. აღნიშნული შეზღუდვა გამოწვეულ იქნა მე-4 სტანდარტთან ექსპერტთა მიერ დაფიქსირებული რეკომენდაციებისა და შეფასებების შედეგად. 2019 წლის 13 მაისს საქართველოს დავით აღმაშენებლის სახელობის უნივერსიტეტის (სდასუ) მიერ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრში წარმოდგენილ იქნა წერილი N01-03/114 და დოკუმენტაცია ავტორიზაციის პირობების შესრულების მონიტორინგის შესახებ. სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსის 2019 წლის 28 ივნისის N873818 სამსახურებრივი ბარათის საფუძველზე, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 63-ე მუხლის და საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 14 სექტემბრის N89/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის დებულების“ მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ნ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შეიქმნა მონიტორინგის ექსპერტთა ჯგუფი შემდეგი შემადგენლობით: ია მოსაშვილი (თავმჯდომარე), ირმა მანჯავიძე (წევრი), ვახტანგ ბაბუციძე (წევრი) და ანა გვირიტიშვილი (სტუდენტი). გარდა სდასუ-ს ავტორიზაციის მონიტორინგისა, ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფს დაევალა განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრში 2019 წლის 24 მაისს წარმოდგენილი N632884 და 2019 წლის 25 ივნისის N 844813 წერილებში ასახული გარემოებების შესწავლა ავტორიზაციის სტანდარტებთან მიმართებით. სდასუ-ში ექსპერტთა ჯგუფის ვიზიტი განხორციელდა 2019 წლის 8, 9 ივლისს. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ შეფასდა უსდ-ს შესაბამისობა ავტორიზაციის მე-4 სტანდარტთან მიმართებაში, ასევე მე-7 სტანდარტის 7.1 ქვესტანდარტი. უნივერსიტეტის მხრიდან შექმილი იყო შესაბამისი სამუშაო პირობები, დროულად იქნა წარმოდგენილი ექსპერტთა მიერ გამოთხოვილი დამატებითი დოკუმენტაცია.	
მონიშნეთ რას უკავშირდებოდა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წინა შეფასება, რომლის ფარგლებშიც გაიცა რეკომენდაციები: ☐ ავტორიზაციის მოპოვების მიზნით განხორციელებული შეფასება შეფასების განხორციელების თარიღი: ☐ სტუდენტთა კონტინგენტის გაზრდის მიზნით განხორციელებული შეფასება შეფასების განხორციელების თარიღი: _____ ☐ საგანმანათლებლო პროგრამის დამატების მიზნით განხორციელებული შეფასება შეფასების განხორციელების თარიღი: _____ ☒ შეფასება ავტორიზაციის პირობებთან შესაბამისობის მიზნით განხორციელებული მონიტორინგის ფარგლებში შეფასების განხორციელების თარიღი: 2019 წლის 8, 9 ივლისი.	
უსდ-სათვის ბოლო შეფასების ფარგლებში მიღებული რეკომენდაციები (მიუთითეთ სტანდარტი/სტანდარტის კომპონენტი და შესაბამისი რეკომენდაცია):	აღწერეთ რამდენად იქნა გათვალისწინებული უსდ-ს მიერ წინა შეფასების ფარგლებში მიღებული რეკომენდაცია და რჩება თუ არა

	გასაუმჯობესებელი მხარეები სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის თვალსაზრისით:
სტანდარტი 4. ქვესტანდარტი 4.1. პერსონალთან გაფორმებული ხელშეკრულებების ვადა უფრო გრძელვადიანი უნდა იყოს სტაბილურობის შენარჩუნების მიზნით.	აკადემიურ პერსონალთან გაფორმებული ხელშეკრულებების ვადა განისაზღვრება 2-4 წლით, ადმინისტრაციულ და დამხმარეს პერსონალთან კი სხვადასხვა ვადით, ხანგრძლივი მუშაობის შედეგად აქვთ მუდმივი ხელშეკრულებაც. მოწვეულ პერსონალთან გაფორმებული ხელშეკრულების ვადა განსაზღვრულია შესასრულებელი საქმიანობიდან გამომდინარე. არსებული მდგომარეობიდან გამომდინარე, რჩება რამოდენიმე რეკომენდაცია რაც საჭიროა უსდ-მ გაითვალისწინოს ხელშეკრულებების ვადასთან და სტაბილურობასთან მიმართებაში: - უნივერსიტეტის მთელი პერსონალისათვის უნდა მომზადდეს მკაფიო სამუშაოთა აღწერილობები შესრულების ინდიკატორებით და შეფასების მექანიზმებით, რაც შესაბამისობაში იქნება სტრატეგიულ გეგმასთან. მკაფიო სამუშაოთა აღწერილობები, შესრულების მოკლევადიანი და გრძელვადიანი ინდიკატორები და შეფასების კრიტერიუმების განსაზღვრა უსდ-ს დაეხმარება პერსონალთან გასაფორმებელი ხელშეკრულებების შესაბამისი ვადის დადგენაში. - მედიცინის მიმართულებით კონკურსში პერსონალის არჩევისას და მათ შორის ხელშეკრულებების გაფორმებისას საჭიროა გადაიხედოს დარგობრივი მახასიათებლების მოთხოვნები კლინიკურ დისციპლინებში; - მოხდეს პერსონალის ხელშეკრულებების გადახედვა და შესაბამისი კორექტირების შეტანა პერსონალის პოზიციებიდან გამომდინარე.
პერსონალის, როგორც აკადემიური, ასევე მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების სისტემა უნდა ჩამოყალიბდეს საბოლოო სახით შედეგებითა და გაუმჯობესების სტრატეგიით. პერსონალის განვითარების მიზნით, საჭიროა ტრენინგების დაგეგმვა მიმდინარე რეჟიმში.	უნივერსიტეტს აქვს ჩამოყალიბებული პერსონალის შეფასების სისტემა. დაზუსტდა ინფორმაცია პერსონალის განვითარების მიზნით განხორციელებული და დაგეგმილი ტრენინგების შესახებ. რეკომენდაციის სრულად შესასრულებლად რეკომენდირებულია: - უსდ-მ დაგეგმოს მიზნობრივი ტრენინგები, განხორციელებული შეფასებების შედეგად გამოვლენილი საჭიროებების მიხედვით, როგორც აკადემიური, ისე ადმინისტრაციული პერსონალისათვის; თავის მხრივ, პერსონალის შეფასება უნდა მოხდეს

	პერსონალის სამუშაოთა აღწერილობებისა და განსაკუთრებით კი შესრულების ინდიკატორების გათვალისწინებით; - ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით მუშაობის გააქტიურება პერსონალის განვითარების მიზნით.
სახეზე უნდა იყოს პოლიტიკა აფილირებული პერსონალის რიცხვის გაზრდის თაობაზე, რომლებსაც ექნებათ სურვილი გამოაქვეყნონ პუბლიკაციები სდასუ-ს სახელით.	სდასუ-ს 156 აკადემიური პერსონალიდან 43 არის აფილირებული (27,5%), მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტს არ აქვს შემუშავებული პოლიტიკა აფილირებული პერსონალის რიცხვის გაზრდის თაობაზე, გამოთქვამენ მზაობას გაზარდონ აფილირებულ პერსონალთა რიცხვი სდასუ-ში.
სტანდარტი 4. ქვესტანდარტი 4.2.	
აფილირების ხელშეკრულება უფრო მეტ ბენეფიტებს (სარგებელს) უნდა შეიცავდეს აფილირებული პერსონალისთვის.	სხვა ხელშეკრულებებისგან განსხვავებით, აფილირების ხელშეკრულებები („ა“ და „ბ“) შეიცავს უფრო მეტ სარგებელს, თუმცა პროგრამების მდგრადობისათვის სასურველი იქნებოდა მეტი დამატებითი სარგებელის განსაზღვრა.
პროგრამის კოორდინატორებს უნდა ქონდეთ გამოყოფილი საათები პროგრამაზე სამუშაოდ და წვლილი შეიტანონ მის განვითარებაში.	პროგრამის კოორდინატორების საათები მათი დატვირთვის ნაწილია და ასახულია შესაბამის ხელშეკრულებაში. ასევე საჭიროა: • მოხდეს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების რეესტრში პერსონალთან დაკავშირებული ინფორმაციის, მათ შორის დატვირთვის დროული ასახვა;
აკადემიურ და აფილირებულ პერსონალს განსხვავებული ფუნქციები უნდა ქონდეთ და ეს ასახული იყოს მათ ხელშეკრულებებში.	საბჭოს რეკომენდაციებთან შესაბამისობაში მოვიდა პერსონალთან გაფორმებული ხელშეკრულებები, გაიმიჯნა აფილირებული და აკადემიური პერსონალის ფუნქციები და აისახა ხელშეკრულებებში, ამჟამად უნივერსიტეტი პერსონალს, აკადემიურს და მოწვეულს, სთავაზობს 4 სხვადასხვა ტიპის ხელშეკრულებას.
სტანდარტი 7. ქვესტანდარტი 7.1.	კლინიკური უნარების ლაბორატორია საჭიროებს დამატებით აღჭურვას მედიცინის დარგობრივი სტანდარტის შესაბამისად.
სამედიცინო პროგრამები და მათი განხორციელება მეტ მატერიალურ რესურსებს საჭიროებს: საგანმანათლებლო/სამეცნიერო-კვლევითი ლაბორატორიები, OSCE	არსებული საჭიროებიდან გამომდინარე, ჯგუფმა ასევე შეაფასა დაწესებულება მთლიანად 7.1 სტანდარტის კომპონენტთან

სადგურები და კლინიკური უნარების ლაბორატორიები.	მიმართებაში და იმისათვის, რომ დაწესებულება სრულად პასუხობდეს მატერიალურ რესურსებთან დაკავშირებულ მინიმალურ მოთხოვნებს, არსებული მდგომარეობის მიხედვით, შეიმუშავა შემდეგი რეკომენდაციები. ეს რეკომენდაციებია: - სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებისათვის სანიტარული კვანძებს ადაპტირება შესაბამისი მოთხოვნების მიხედვით. ჰიგიენური კვანძები უნდა უზრუნველყოფდნენ და პასუხობდნენ მათი გამოყენებისას სტუდენტებისა და თანამშრომლების პირადულობის დაცვის საჭიროებას; - საევაკუაციო გასასვლელების მოყვანა შესაბამისობაში მოთხოვნილ სტანდარტთან, კერძოდ, გაუქმდეს რკინის კარები. - კლინიკური უნარების ლაბორატორია საჭიროებს დამატებით აღჭურვას მედიცინის დარგობრივი სტანდარტის შესაბამისად.
---	---

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

რეკომენდაციები

- უნივერსიტეტის მთელი პერსონალისათვის უნდა მომზადდეს მკაფიო სამუშაოთა აღწერილობები შესრულების ინდიკატორებით, რომლებიც შესაბამისობაში იქნება სტრატეგიულ გეგმასთან;
- მედიცინის მიმართულებით კონკურსში პერსონალის არჩევისას და მათ შორის, ხელშეკრულებების გაფორმებისას, საჭიროა გადაიხედოს დარგობრივი მახასიათებლების მოთხოვნები კლინიკურ დისციპლინებში;
- მოხდეს პერსონალის ხელშეკრულებების გადახედვა და შესაბამისი კორექტირების შეტანა პერსონალის პოზიციებიდან გამომდინარე;
- საერთაშორისო მობილობებისა და ზოგადად, ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით მუშაობის გააქტიურება პერსონალის განვითარების მიზნით;
- მოხდეს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების რეესტრში პერსონალთან დაკავშირებული ინფორმაციის დროული ასახვა;
- ადაპტირებასთან სამუშაო იქნება განსახორციელებელი შესაბამისი მოთხოვნის მიხედვით. ადაპტირება მოსაყვანია ნორმების სტანდარტთან;
- კლინიკური უნარების ლაბორატორია საჭიროებს დამატებით აღჭურვას მედიცინის დარგობრივი სტანდარტის შესაბამისად.

რჩევები

- მიზნობრივი ტრენინგების ორგანიზებულად დაგეგმვა, განხორციელებული შეფასებების შედეგად გამოვლენილი საჭიროებების მიხედვით, როგორც აკადემიური, ისე ადმინისტრაციული პერსონალისათვის;
- მოწვეული პერსონალის სამსახურში აყვანისას განხორციელდეს წინასწარი კვლევა;
- პერსონალის ინტეგრაციის პროცესისთვის სახელმძღვანელოს შემუშავება;
- დატვირთვის სქემის შემუშავების პროცესი იყოს უფრო ღია.

საუკეთესო პრაქტიკა

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების შემაჯამებელი ცხრილი

	სტანდარტი	შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ შეესაბამება მოთხოვნებს
4.უსდ-ის პერსონალი		☐	☒	☐	☐
4.1	პერსონალის მართვა	☐	☐	☒	☐
4.2	აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა	☐	☒	☐	☐
7.მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები		☐	☒	☐	☐
7.1	მატერიალური რესურსები	☐	☒	☐	☐

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. ია მოსაშვილი (თავმჯდომარე)
2. ირმა მანჯავიძე (წევრი)
3. ვახტანგ ბაბუციძე (წევრი)
4. ანა გვრიტიშვილი (წევრი)

ი. მოსაშვილი
ირმა მანჯავიძე
ვ. ბაბუციძე
ა. გვრიტიშვილი

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

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: სდასუ-ს 2017 წელს შემუშავებული აქვს პერსონალის მართვის სამსახურის დებულება. ამ დებულების თანახმად, აღნიშნული სამსახური შეიმუშავებს პერსონალის მართვის პოლიტიკას. დებულებაში განსაზღვრულია პერსონალის მართვის სამსახურის ამოცანები, ფუნქციები და ვალდებულებები. ასევე, ჩამოყალიბებულია სამსახურის სტრუქტურა და ფუნქციები, მისი რეორგანიზაცია და ლიკვიდაცია, დებულებაში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანა. 2017 წელს, უსდ-ს შემუშავებული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა. დოკუმენტი ატარებს ზოგად ხასიათს, ჩამოყალიბებულია უნივერსიტეტის დასაქმების პოლიტიკის ძირითადი პრინციპები. ის მოიცავს საშტატო ერთეულის ანალიზს, კადრების მოზიდვას/შერჩევას სხვადასხვა სახით, მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგს, შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავებას და პერსონალის პროფესიული განვითარების ხელშეწყობას. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის საბჭოს რეკომენდაციების შესაბამისად უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში განხორციელდა სხვადასხვა ხასიათის დადებითი ცვლილებები. ავტორიზაციის დასკვნის დოკუმენტის რეკომენდაციების ნაწილში ერთ-ერთ რეკომენდაციას წარმოადგენდა შემდეგი: „უნივერსიტეტის მთელი პერსონალისათვის უნდა მომზადდეს მკაფიო სამუშაოთა აღწერილობები შესრულების ინდიკატორებით, რომლებიც შესაბამისობაში იქნება სტრატეგიულ გეგმასთან“. დღეის მდგომარეობითაც, უსდ-ს აღნიშნული დოკუმენტი არ აქვს შემუშავებული, თუმცა ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსთან ინტერვიუსას აღინიშნა, რომ დაწესებულება ამჟამად მუშაობს პერსონალის სამუშაო აღწერილობების შემუშავებაზე. სასურველია, რომ დოკუმენტი დასრულებულ იქნას უახლოეს პერიოდში. სდასუ-ს პერსონალს წარმოადგენს აკადემიური, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი. შემუშავებულია აკადემიური პერსონალის სამსახურში მიღების წესი, რომლის თანახმადაც აკადემიური პერსონალის სამსახურში არჩევა ხდება ღია კონკურსის წესით. ამავე დოკუმენტში განმარტებულია პროფესორის, ასოცირებული პროფესორის, ასისტენტ პროფესორისა და ასისტენტის ცნებები, კონკურსის წესები. პერსონალის საკვალიფიაციო მოთხოვნები ჩანს საკონკურსო დოკუმენტაციაში. აკადემიურ თანამდებობაზე არჩევის წესი გამჭვირვალეა და აკმაყოფილებს უმაღლესი განათლების შესახებ კანონის მოთხოვნებს. სდასუ-ს მიერ გამოცხადებული კონკურსის პირობების გაცნობისას, გამოჩნდა, რომ კონკურსი გამოცხადებული იყო სხვადასხვა ფაკულტეტებზე აკადემიური თანამდებობს დასაკავებლად მიმდინარე წლის მარტის თვეში. კონკურსი გამოცხადებული იყო ასევე მედიცინის მიმართულებაზე, ნიშანდობლივია ის გარემოება, რომ საკონკურსო პირობების გამოქვეყნებისას არ არის მოთხოვნები გათვალისწინებული და შესაბამისად არც გამოქვეყნებული მედიცინის დარგობრივი მახასიათებლით განსაზღვრული აუცილებელი მოთხოვნა კლინიკური გამოცდილების შესახებ (შინაგანი მედიცინის ასოცირებული პროფესორისათვის 3 წლის პედაგოგიურ გამოცდილებასთან ერთად 5 წლის კლინიკური გამოცდილების შესახებ). როგორც ინტერვიუს დროს გაირკვა სამედიცინო აკადემიურ პერსონალს ახალი ვადით არჩევნები უწევს 2020 წელს და ახალი არჩევნების ჩატარებისას მედიცინის დარგობრივი მახასიათებლის მოთხოვნები გათვალისწინებული იქნება. უნივერსიტეტმა წარმოადგინა ბიზნესისა და სოციალურ მეცნიერებათა, მედიცინისა და სტომატოლოგიის, სამართლის, ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა სკოლების კონკურსების შესაბამისი დოკუმენტები: ბრძანებები

დია კონკურსის გამოცხადების შესახებ, ბრძანებები კონკურსის შედეგების მიხედვით აკადემიური პერსონალის თანამდებობაზე არჩევის შესახებ. უნივერსიტეტში ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის მიერ აკადემიურ პერსონალთან ინტერვიუების დროს გადამოწმდა მათი აკადემიურ თანამდებობაზე არჩევის გზები, საიდანაც დასტურდება, რომ ისინი არჩეული არიან აკადემიურ თანამდებობაზე აკადემიური პერსონალის სამსახურში მიღების წესის შესაბამისად. უსდ-ს წარმოდგენილი აქვს აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან გასაფორმებელი 4 ტიპის ხელშეკრულება. ექსპერტთა მიერ გადამოწმდა პერსონალის პირადი საქმეები, რომელიც წარმოდგენილია შემდეგი დოკუმენტების სახით: ხელშეკრულება, პირადობის მოწმობის ასლი, CV, დიპლომ(ებ)ის ასლები, სერთიფიკატების ასლები (ზოგიერთ შემთხვევაში), შრომის წიგნაკის ასლი, ბრძანება აკადემიურ თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ, საკონკურსო ანკეტა (ზოგიერთ შემთხვევაში). პერსონალის კვალიფიკაცია შესაბამისობაშია უსდ-ს მიერ განსაზღვრულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან.

უნივერსიტეტს არ გააჩნია მოწვეული პერსონალის კონკურსის გზით არჩევის წესი. ინტერვიუების შედეგად, როგორც ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის ხელმძღვანელთან, ასევე მოწვეულ პერსონალთან, დეკანებთან და ადმინისტრაციასთან, გამოიკვეთა მოწვეული პერსონალის სამსახურში მიღების პრინციპი შიდა რეკრუტირებით, ან რეკომენდაციებით: პროგრამის ხელმძღვანელი რეკომენდაციით მიმართავს დეკანს, რომელიც შემდგომ ახსნა-განმარტებით მიმართავს ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს და რექტორს. გარე რეკრუტირების შედეგად, მოწვეული პერსონალის სამსახურში აყვანა ხდება გამოსაცდელი 3 თვის ვადით, ხოლო შიდა რეკრუტირებისას-2 თვის ვადით. ამ პერიოდში ხორციელდება მისი მონოტორინგი და მხოლოდ ამის შემდეგ მიიღება გადაწყვეტილება მისთვის ხელშეკრულების გაგრძელების შესახებ. შესაბამისად, პერსონალის შესახებ სტატისტიკური მაჩვენებლების დამუშავება ხდება 3 თვეში ერთხელ, რაც სწორედ ამ გარემოების გამოა გამოწვეული. სდასუ-ს წარმოდგენილი აქვს აკადემიური პერსონალის განაწილების სქემა ასაკისა და სქესის მიხედვით.

სდასუ-ს ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის რაოდენობაა 38. მათი დანიშვნა ხორციელდება რეკომენდაციის საფუძველზე. მათ, ვისაც მუშაობის 3 წლიანი გამოცდილება დაუგროვდებათ, ბრძანების საფუძველზე ცხადდებიან მუდმივ თანამშრომლებად. მიუხედავად ამისა, უსდ-ს არ აქვს შემუშავებული წესი მუდმივი თანამშრომლების სამსახურში აყვანასთან დაკავშირებით, რაც პერსონალის სტაბილურობასთან მიმართებაში საჭიროებს შემუშავებას. ექსპერტთა ვიზიტის დროს გადამოწმდა ადმინისტრაციული პერსონალის ხელშეკრულებები. 2018 წლის ავტორიზაციისას მიღებული რეკომენდაცია გათვალისწინებულია და ადმინისტრაციული პერსონალის ხელშეკრულების ვადა განსაზღვრულია 2-3 წლის ვადით.

სდასუ-ს შემუშავებული აქვს აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი. აკადემიურ პერსონალთან გასაუბრების დროს გამოიკვეთა, რომ ისინი იცნობენ აფილირების წესს და საკუთარ უფლება-მოვალეობებს ამ წესის თანახმად. აკადემიური პერსონალი ჩართულია კვლევით/შემოქმედებით/საშემსრულებლო საკითხებთან დაკავშირებით გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, კერძოდ, თუ კვლევის განხორციელება საჭირო რესურსებიდან გამომდინარე შეუძლებელია უნივერსიტეტის ბაზაზე, მაშინ მათივე ინიცირებით უნივერსიტეტი დებს ხელშეკრულებას შესაბამის ორგანიზაციებთან. ასევე, უნივერსიტეტში მოქმედებს შიდა გრანტების სისტემა, საიდანაც ფინანსდება მათი იდეები. უნივერსიტეტს აქვს მჭიდრო კავშირი საქართველოს ხელოვნების სასახლესთან და მათთან ერთად ახორციელებს სხვადასხვა აქტივობებს. აკადემიური პერსონალი ჩართულია პროგრამების შემუშავების პროცესში, კერძოდ სამუშაო ჯგუფებში და სილაბუსების შემუშავები პროცესებში. აღსანიშნავია, რომ დაწესებულებას აქვს გარკვეული ნაბიჯები გადადგმული ინტერნაციონალიზაციისაკენ, კერძოდ, 2018 წელს სდასუ გახდა ELFA-ს (European Law Faculties Association) და EMSA-ს (European Medical Students Association) წევრი. დაიდო მემორანდუმი ვესტმისტერის უნივერსიტეტთან, საარლანდის უნივერსიტეტის წარმომადგენლები დახმარებას გაუწევენ პროგრამების შემუშავებაში, ხოლო ესენის უნივერსიტეტის წარმომადგენლები ჩაატარებენ ლექციებს გენეტიკაში სდასუ-ს სტუდენტებისათვის.

როგორც დაწესებულების წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, მათ უკვე დაწყებული აქვთ მოლაპარაკებები ერასმუს+-ის გაცვლითი პროგრამების ასამოქმედებლად. აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების მობილობისათვის ბიუჯეტში გამოყოფილია 93000 ლარი. თუმცა, სასურველია, რომ პროცესი დაჩქარდეს და სტუდენტებსა თუ აკადემიურ პერსონალს მიეცეს საერთაშორისო მობილობაში აქტიური მონაწილეობის შესაძლებლობა.

მედიცინის ფაკულტეტის აკადემიური პერსონალი იცნობს მედიცინის დარგობრივ მახასიათებელს და აპირებს მუშაობის გაგრძელებას ამ დოკუმენტის მიხედვით შესაბამისობაში მოიყვანოს პროგრამა (აქვე გვინდა ავღნიშნოთ, რომ დიპლომირებული მედიკოსის კვალიფიკაციის დამადასტურებელ დოკუმენტი გაიცემა სდასუ-ს მიერ განხორციელებული პროგრამის სახელწოდებით „სამკურნალო საქმე“, რაც არ შეესაბამება ახალ დარგობრივ მახასიათებელს, სახელწოდებით „მედიცინა“.

ინტერვიუების შედეგად გამოიკვეთა, რომ უნივერსიტეტს ჰყავს პერსონალი, ვინც წლების განმავლობაში დასაქმებულია სდასუ-ში, აკადემიურ თუ ადმინისტრაციულ პოზიციებზე. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ უსდ-ში არ მოქმედებს ტენუარის სისტემა, რაც შექმნიდა აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალისათვის სტაბილურობის და ეფექტურობის მყარ გარანტიას.

სდასუ-ს შემუშავებული აქვს პერსონალის ადაპტაციის წესი, რაც გულისხმობს ახალი თანამშრომლის მიერ უნივერსიტეტისა და მისი კორპორატიული კულტურის გაცნობის წესს. პერსონალთან გასაზრების დროს, მათ შორის მოწვეულ პერსონალთან ინტერვიუს შედეგად ერთმნიშვნელოვნად დაფიქსირდა, რომ ეს სისტემა რეალურად მუშაობს სდასუ-ში. თუმცა, აღნიშვნის ღირსია ის გარემოებაც, რომ თავად უნივერსიტეტის რექტორი ღებულობს მონაწილეობას ახალი თანამშრომლის მიღებისას მასთან გასაუბრებაში, თავად აცნობს უნივერსიტეტის გარემოს, სასწავლო ოთახებს, სასწავლო განრიგს.

სდასუ-ს პერსონალის მართვის პოლიტიკა მოიცავს პროფესიულ განვითარებაზე ორიენტირებული აქტივობების დაგეგმა-განხორციელებას უნივერსიტეტის სტატეგიის შესაბამისად. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ინტერვიუების შედეგად გამოიკვეთა, რომ უნივერსიტეტში პერიოდულად ტარდება ტრენინგები, აკადემიური პერსონალი მონაწილეობს კონფერენციებში; ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი იმყოფებოდნენ პერსონალის მართვის ტრენინგზე. 2018-2019 სასწავლო წლის პერსონალის კმაყოფილების კვლევის შედეგების ანალიზის შესაბამისად (რომელიც პერსონალთან ინტერვიუს დროს გამოიკვეთა) გამოვლინდა გარკვეული ტრენინგების საჭიროება, რომლის განხორციელებაც უსდ-ს მიერ დაიგეგმა 2019-2020 სასწავლო წლისათვის. უმჯობესი იქნება, თუ დაიგეგმება მიზნობრივი ტრენინგები ორგანიზებულად (არა მხოლოდ ცალკეული პერსონალისათვის), განხორციელებული შეფასებების შედეგად გამოვლენილი საჭიროებების მიხედვით, როგორც აკადემიური, ისე ადმინისტრაციული პერსონალისათვის. შესრულების ინდიკატორების განსაზღვრის შემდეგ უსდ-ს უკეთესად შეძლებს თანამშრომელთა შეფასებას და შესაბამისად, პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრას. სდასუ პერსონალის შეფასების შედეგად ახორციელებს წახალისების ღონისძიებებს, რომელსაც არეგულირებს 2019 წელს შემუშავებული პერსონალის წახალისების წესი და რომელიც შემუშავებულია უსდ-ს აკადემიური საბჭოს მიერ. პერსონალთან ინტერვიუს დროს მათი მხრიდან აღინიშნა წახალისების კონკრეტული ფორმები: მაღლობა, პრემია, კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ტრენინგები, ფინანსური დახმარება.

ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ინტერვიუებისას უსდ-ს პერსონალის მხრიდან აღინიშნა, რომ ჩატარდა შემდეგი ტრენინგები თემაზე: „სამეცნიერო საგრანტო განაცხადის მომზადება“; ასევე, „აკადემიური პლაგიატი, მისი გამოვლენა და პრევენცია“; „პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლება და ღირებულებითი განათლების მეთოდოლოგია“. სდასუს თანამშრომლები დაესწრნენ ასევე ტრენინგს თემაზე „სამედიცინო განათლების მეთოდოლოგია“ თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტში. თუმც, ამის დამადასტურებელი დოკუმენტირებული მტკიცებულებები უსდ-ს წარმოდგენილი აქ აქვს.

ადმინისტრაციის გამოკითხვის შედეგების გათვალისწინებით გამოიკვეთა ISO-ს შესახებ ტრენინგის საჭიროება (2 პირი მიავლინეს ტრენინგზე); ასევე ჩატარდა ტრენინგი ადმინისტრაციული პერსონალისთვის „ორგანიზაციული ქცევა“. კვლევების ხელშეწყობის მიზნით, უნივერსიტეტის მიერ განხორციელდა შოთა რუსთაველის ფონდის მიერ ტრენინგი; უნივერსიტეტმა დაიწყო რეფერირებადი ჟურნალის გამოცემა, სადაც პუბლიკაციების დაბეჭდვა სდასუ-ს პერსონალისთვის უფასოა (გამოსულია ამ ჟურნალის 2 ნომერი); უნივერსიტეტი აფინანსებს სახელმძღვანელოების გამოცემას. მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, უნივერსიტეტის არ აქვს ჩამოყალიბებული საკუთარ საჭიროებებზე დაფუძნებული სტრატეგია ტრენინგების საჭიროებებთან დაკავშირებით.

უსდ-ს შემუშავებული აქვს მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგის წესი, რომლის მიხედვითაც მონიტორინგის მექანიზმი გულისხმობს კითხვარების შემუშავებას, მონაცემთა შეგროვებას, დამუშავებასა

და ანალიზს, რეკომენდაციების მომზადებას და შესაბამისი ღონისძიებების გატარებას. სდასუ-ს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ახორციელებს პერსონალის საქმიანობის და კმაყოფილების კვლევას, ასევე სტუდენტთა გამოკითხვას პედაგოგთა შესახებ. შეფასებების სისტემა გამჭვირვალეა - აკადემიურმა პერსონალმა და სტუდენტებმა იციან ამ სისტემის მუშაობის შესახებ; აკადემიური პერსონალი ინფორმირებულია შეფასების სისტემების შესახებ. ასევე, ინფორმირებული არიან, რომ მათი კვლევითი საქმიანობის შეფასება ხორციელდება წელიწადში ერთხელ, თვითშეფასების სახით. ინტერვიუებით დადასტურდა სტუდენტების ინფორმირებულობა, რომ ისინი, კითხვარების მეშვეობით ახორციელებენ აკადემიური პერსონალის შეფასებას. ასევე, სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა ტარდება ყოველი სემესტრის ბოლოს. მიმდინარე წლის იანვარ-თებერვალში გამოიკითხა 887 სტუდენტი, სტუდენტები აფასებენ პროფესორ-მასწავლებლებს და უნივერსიტეტის ადმინისტრაციულ პერსონალს. სტუდენტები გამოთქამენ კმაყოფილებას მათ მიმართ. კითხვარები მათ ეგზავნებათ ელექტრონულად და არის ანონიმური. სამეცნიერო საქმიანობის შეფასება ხდება წელიწადში ერთხელ, დეკემბრის თვეში. კერძოდ, ივსება დოკუმენტი, წლის განმავლობაში განხორციელებული სამეცნიერო აქტივობების შესახებ. სკოლებში ხდება მიღებული ანგარიშების ანალიზი და შემდგომ ის გადაეცემა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს. როგორც ინტერვიუს დროს დაფიქსირდა, მათ აქვთ შეჯამებული მონაცემები კვლევითი საქმიანობის შესახებ, თუმცა ჯერ ისინი არ გამოყენებიათ სხვა მიმართულებით, გარდა წამახალისებელი აქტივობებისა. ასევე, აღნიშნული სამსახური ახორციელებს სტუდენტთა მიმდინარე, შუალედურ და დასკვნითი შეფასებების ანალიზს და შედეგები გადაეზავნება შესაბამის დეკანატებს და პროგრამის ხელმძღვანელებს. აღნიშნული ანალიზი იძლევა სურათს პროგრამის განხორციელებაში ჩართული პერსონალის მუშაობის შესახებ, რაც დაფიქსირდა ერთ-ერთი პროგრამის ხელმძღვანელთან ინტერვიუს დროსაც. კერძოდ, თუ შეფასების შედეგად არ არის კარგი შეფასებები, პროგრამის ხელმძღვანელი საგნის განმახორციელებელ პედაგოგთან ერთად გეგმავს მისი გამოსწორების გზებს. გამოკითხვები წარმოებს ელექტრონული კითხვარებით. უნივერსიტეტში ასევე მოქმედებს ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების სისტემა, ხელმძღვანელი აფასებს დაქვემდებარებულს. გამოკითხვა ხორციელდება ნაბეჭდი კითხვარების სახით. შეფასების მექანიზმის ეფექტურობის ამაღლების მიზნით, უმჯობესი იქნება კვლევაში მონაწილე მხარეებს დაემატოს სტუდენტები და აკადემიური/მოწვეული პერსონალი. როგორც, აკადემიური, ისე ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების შედეგად, უნივერსიტეტი რიგ შემთხვევებში ახორციელებს წახალისების ღონისძიებებს. გამოკითხვების შედეგებზე დაყრდნობით უნივერსიტეტის მიერ ხორციელდება შესაბამისი რეაგირება. გამოკითხვის შედეგად უნივერსიტეტში იზრუნეს სამუშაო გარემოს სრულყოფაზე, ყველა სართულზე გამოიძებნა ოთახები საპროფესოროსთვის, აღიჭურვა აუდიტორიები, გაფართოვდა კაფეტერია.

სდასუს ავტორიზაციის დასკვნის ერთ-ერთ რეკომენდაციას წარმოადგენდა „აკადემიურ და აფილირებულ პერსონალს განსხვავებული ფუნქციები უნდა ქონდეთ და ეს ასახული იყოს მათ ხელშეკრულებებში.“ აღნიშნული რეკომენდაცია გათვალისწინებულია უსდ-ს მიერ და შემუშავებული აქვთ 4 ტიპის ხელშეკრულება: კონტრაქტი „ა“ (აფილირებული აკადემიური თანამდებობა), „ბ“ (აფილირებული აკადემიური თანამდებობა), „გ“ (არა აფილირებული აკადემიური თანამდებობა), „დ“ (სასწავლო კურსის/კურსების განსახორციელებლად). ასევე, წარმოდგენილია შრომითი ხელშეკრულება სხვა დანარჩენი პერსონალისათვის. ექსპერტთა ჯგუფის მიერ შემთხვევითობის პრინციპით გამოთხოვილ იქნა სხვადასხვა პოზიციებზე მყოფი პერსონალის ხელშეკრულებები. აკადემიურ პერსონალთან გაფორმებულია განსხვავებული ტიპის ხელშეკრულებები, თუმცა ასისტენტ - პროფესორის „ბ“ ხელშეკრულება ითვალისწინებს „სამაგისტრო და სადოქტორო ნაშრომების ხელმძღვანელობა/რეცენზირებას“, მაშინ როცა ასოცირებული პროფესორის „გ“ ხელშეკრულებით არ არის გათვალისწინებული უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონით დაკისრებული ვალდებულება „ასოცირებული პროფესორი – უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების აკადემიური თანამდებობა. წარმოდგენილი ხელშეკრულებების ვადები 2-3-4 წლიანია. გარდა ერთი შემთხვევისა, სადაც აფილირებული პროფესორის პოზიციაზე „ა“ ხელშეკრულების ვადა განსაზღვრულია 6 თვის ვადით. აღსანიშნავია, რომ აფილირების წესი იცის პერსონალმა და მათ გაფორმებული აქვთ აფილირება მხოლოდ ერთ უნივერსიტეტთან. სულ უნივერსიტეტის 156 აკადემიური პერსონალიდან 43 არის აფილირებული (27,5%). აფილირების წესი განსაზღვრულია აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვის წესში, სადაც ასევე ასახულია აფილირებული აკადემიური პერსონალის დატვირთვა, ამავე დოკუმენტით განსაზღვრულია ანაზღაურების წესიც. აფილირებული აკადემიურ პერსონალს განსაზღვრული აქვს 12 თვიანი სახელფასო განაკვეთი „ა“ კონტრაქტით, ხოლო „ბ“ კონტრაქტით აფილირებული აკადემიური პერსონალისთვის განსაზღვრულია საათობრივი ანაზღაურება. აფილირებული აკადემიური პერსონალისთვის და პროგრამის

ხელმძღვანელისთვის განსაზღვრულია ერთი და იგივე სახის ხელშეკრულება „ა „ ტიპის. პროგრამის მდგრადი განვითარებისათვის სასურველი იქნებოდა დამატებითი ბენეფიტების განსაზღვრა.

ეს წარმოადგენდა ავტორიზაციის დასკვნის ერთ-ერთ რეკომენდაციას, რაც უმეტესწილად უკვე გათვალისწინებულია უნივერსიტეტის მიერ. რაც შეეხება რეკომენდაციას იმის შესახებ, რომ სახეზე უნდა იყოს პოლიტიკა აფილირებული პერსონალის რიცხვის გაზრდის თაობაზე, რომლებსაც ექნებათ სურვილი გამოაქვეყნონ პუბლიკაციები სდასუ-ს სახელით, უნდა ითქვას, რომ ის, ვინც სდასუ-ს აფილირებული პერსონალია, სამეცნიერო საქმიანობას ეწევა სდასუ-ს სახელით, თუმცა აფილირებული პერსონალის ზრდის პოლიტიკა კვლავ რჩება უსდ-ს ხარისხის სამსახურის შეკითხვად, რადგან როგორც სამსახურის უფროსი ინტერვიუს დროს აღნიშნავს, მათ ზრდის პოლიტიკა აქვთ, თუმცა არ იციან სადამდე უნდა გაზარდონ აფილირებულ პერსონალთა რაოდენობა. ეს კი იმაზე მეტყველებს, რომ უსდ-ს მკაფიოდ არ აქვს განსაზღვრული შესრულების ინდიკატორები, რომლის მიხედვითაც უნდა განისაზღვროს საჭირო პერსონალის რაოდენობა, მათ შორის აფილირებულის. უსდ-სთვის აუცილებელი აფილირებული პერსონალის რაოდენობის შესახებ უნდა განხორციელდეს შემდეგი ტიპის გათვლები: აფილირებული პერსონალის რაოდენობა უნდა განისაზღვროს იმ ბენჩმარკების მიხედვით, რაც განსაზღვრული აქვს უსდ-ს, მაგალითად თუ უსდ მომდევნო 3 წლის განმავლობაში გეგმავს გარკვეული რაოდენობის კვლევითი პროექტის განხორციელებას, პროექტების ხანგრძლივობიდან და დატვირთვიდან გამომდინარე, უნდა იქნას განსაზღვრული, რამდენი აფილირებული პერსონალი დასჭირდება. ან მაგალითად, თუ უნივერსიტეტის სახელით გამოსაქვეყნებელი სტატიების მიზნობრივი მაჩვენებელი წელიწადში არის 30 სტატიის გამოქვეყნება საერთაშორისო ჟურნალებში, საჭირო სამუშაოდან გამომდინარე უნდა მოხდეს აფილირებული პერსონალის რაოდენობის დათვლა; ასევე უსდ-ს მიერ სწავლებაზე და კვლევაზე გათვლილი დატვირთვა მოქმედებს აფილირებული პერსონალის რაოდენობაზე, მაგ., თუ პერსონალის დატვირთვის 80% მოდის სწავლებაზე და 20% კვლევაზე, მაშინ მეტი აფილირებული პერსონალის რაოდენობა იქნება საჭირო კვლევაში დადგენილი ბენჩმარკების მისაღწევად (მაგ. 1 სტატიის გამოსაქვეყნებლად); თუ დატვირთვა პირიქითაა - 80% მოდის კვლევაზე, 20% სწავლებაზე, მაშინ 1 აფილირებული პერსონალი შესაძლებელია საკმარისი იყოს წელიწადში მაგ. 1-2 სტატიის გამოქვეყნებისათვის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- პერსონალის მართვის სამსახურის დებულება;
- პერსონალის მართვის პოლიტიკა;
- აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი;
- აკადემიური პერსონალის სამსახურში მიღების წესი;
- ბრძანება აკადემიური პერსონალის შერჩევის მიზნით კონკურსის გამოცხადების შესახებ;
- ბრძანება კონკურსის შედეგების მიხედვით აკადემიური პერსონალის თანამდებობაზე არჩევის შესახებ;
- აკადემიური პერსონალის დატვირთვის მონაცემები;
- პერსონალის 4 ტიპის ხელშეკრულებები;
- პერსონალის პირადი საქმეები;
- ინტერვიუები.

რეკომენდაციები:

- უნივერსიტეტის მთელი პერსონალისათვის უნდა მომზადდეს მკაფიო სამუშაოთა აღწერილობები შესრულების ინდიკატორებით, რომლებიც შესაბამისობაში იქნება სტრატეგიულ გეგმასთან;
- აფილირებული პერსონალის რაოდენობა უნდა განისაზღვროს იმ ბენჩმარკების მიხედვით, რაც განსაზღვრული აქვს უსდ-ს;
- მედიცინის მიმართულებით, კონკურსში გადაიხედოს დარგობრივი მახასიათებლების მოთხოვნები კლინიკურ დისციპლინებში პერსონალის არჩევისას;
- მოხდეს პერსონალის ხელშეკრულებების გადახედვა და შესაბამისი კორექტირების შეტანა პერსონალის პოზიციებიდან გამომდინარე;
- სტუდენტებისა და პერსონალის საერთაშორისო მობილობაში აქტიური მონაწილეობა;
- ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით მუშაობის გააქტიურება პერსონალის განვითარების მიზნით.

რჩევები: • მოწვეული პერსონალის სამსახურში აყვანისას განხორციელდეს წინასწარი კვლევა; • სხვადასხვა პოზიციის პერსონალის შეფასებების ინსტრუმენტების განვითარება; • პერსონალის ინტეგრაციის პროცესისთვის სახელმძღვანელოს შემუშავება; • ტენუარის სისტემის შემუშავება-დანერგვა; • ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შეფასების მექანიზმის ეფექტურობის ამაღლების მიზნით, უმჯობესი იქნება კვლევაში მონაწილე მხარეებს დაემატოს სტუდენტები და აკადემიური/მოწვეული პერსონალი; • ორგანიზებულად დაიგეგმოს მიზნობრივი ტრენინგები, განხორციელებული შეფასებების შედეგად გამოვლენილი საჭიროებების მიხედვით, როგორც აკადემიური, ისე ადმინისტრაციული პერსონალისათვის; • სამიზნე ნიშნულების კონკრეტიკა.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ 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: უსდ-ს წარმოდგენილი აქვს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვის განსაზღვრის გეგმა, რაც მარეგულირებელ დოკუმენტშია გაწერილი, ასევე წარმოადგინა აკადემიური პერსონალის დატვირთვის სქემა. ექსპერტთა ჯგუფმა მოახდინა პერსონალის დატვირთვის შედარება რეესტრის ბაზებთან, რის შემდეგაც აღმოჩნდა გარკვეული უზუსტობები. ასევე უზუსტობები გამოიკვეთა პერსონალთან გასაუბრებისას მათ მიერ დასახელებულ კვირულ დატვირთვასა და დატვირთვის ცხრილის მიხედვით დატვირთვას შორის. რეესტრის ამონაწერის მიხედვით, სხვადასხვა ფაკულტეტებზე ზოგიერთ აკადემიურ პერსონალს აქვს ჯამურად სდასუ-სა და სხვა უნივერსიტეტებში: 43, 47, 50, 63, 67, 70, 77, 83 და 100 საათიც კი, რაც აღემატება განსაზღვრულ ლიმიტს. რეესტრის განახლების შესახებ რეკომენდაცია არ დაფიქსირებულია 2018 წლის ავტორიზაციის დასკვნაში, თუმცა ექსპერტთა ჯგუფის მიერ მოცემული შეფასების ფარგლებში რეკომენდირებულია რეესტრის მონაცემების განახლება და მასში სათანადო ინფორმაციის ასახვა აკადემიური/მოწვეული პერსონალის დატვირთვის შესახებ. ადმინისტრაციის დატვირთვა არის 40 საათი კვირაში, ყოველდღიურად შესვენება 1 საათი (14:00-15:00 სთ-მდე), შაბათი სამუშაო დღეა (4 საათამდე), კვირის სხვა დღეებში სამუშაოს ხანგრძლივობა 17 საათამდეა. სდასუ-მ საბჭოს რეკომენდაციებზე ანგარიშის (2019) ფაილში წამოადგინა სამიზნე ნიშნულების ცხრილი, რომლის მიხედვითაც მათი მიღწევის სავარაუდო თარიღად მიიჩნია 2021 წელი. აღნიშნული ცხრილის მიხედვით წარმოდგენილი ფაქტობრივი მაჩვენებლები და სამიზნე ნიშნულები იმაზე მეტყველებს, რომ აღნიშნული თანაფარდობები რეალური და მიღწევადია. უსდ-ს მიერ შემუშავებული აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვის წესის შესაბამისად და ასევე ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურთან გასაუბრების შედეგად გამოიკვეთა, რომ აკადემიური პერსონალის რაოდენობა განისაზღვრება პროგრამებთან და პროგრამაზე სტუდენტთა რაოდენობასთან მიმართებაში, კემოდ, „ა“ ტიპის ხელშეკრულების შემთხვევაში მაქსიმალური დატვირთვა არის 10 სთ კვირაში, „ბ“, „გ“, „დ“ ხელშეკრულებებში კი გაწერილია საათების რაოდენობა და შესაბამისი ანაზღაურება. სკოლებიდან აკადემიურ საბჭოში მიდის ინფორმაცია საჭირო პერსონალის რაოდენობის შესახებ, სწორედ ამის საფუძველზე აკადემიური საბჭო აცხადებს კონკურსს.

ექსპერტთა ჯგუფის მიერ პერსონალთან გასაუბრების შედეგად დაფიქსირდა ერთი და იგივე პასუხები პერსონალისთვის სემესტრული დატვირთვის ინფორმირების შესახებ, კერძოდ, მათ აღნიშნეს, რომ ახალი სემესტრის დაწყებამდე 2 თვით ადრე მაინც იციან მათი დატვირთვის შესახებ. ასევე, იმ შემთხვევაში, თუ ხდება პერსონალის გათავისუფლება ან სხვა პოზიციაზე მისი გადაყვანა, 2 თვით ადრე ხდება მისი ინფორმირება, მაგალითად, სდასუ-ს ტელევიზიის ხელმძღვანელმა მიიღო გადაწყვეტილება უცხოეთში წასვლის შესახებ და მის ადგილზე სხვა თანამშრომლის გადაყვანა განხორციელდა, რომელსაც ის თავად უწევდა მენტორობას 2 თვი განმავლობაში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: - აკადემიური პერსონალის დატვირთვის სქემა; - ინტერვიუები.
რეკომენდაციები: • მოხდეს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების რეესტრში პერსონალთან დაკავშირებული ინფორმაციის დროული ასახვა.
რჩევები: • დატვირთვის სქემის შემუშავების პროცესი იყოს უფრო ღია.
შეფასება: მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით: ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

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

7.1 მატერიალური რესურსი ○ უსდ-ს საკუთრებაში ან მფლობელობაში აქვს მატერიალური რესურსი (უძრავი და მოძრავი ქონება), რომელიც გამოიყენება დაწესებულების მისიით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად, სათანადოდ პასუხობს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვლევითი საქმიანობის მოთხოვნებს და შეესაბამება არსებულ და/ან დაგეგმილ სტუდენტთა რაოდენობას. ○ დაწესებულებაში არის საგანმანათლებლო საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო გარემო: სანიტარიული კვანძები, ბუნებრივი განათების შესაძლებლობა და გათბობის ცენტრალური სისტემა. ○ დაწესებულებაში დაცულია პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა. ○ დაწესებულებას აქვს ადაპტირებული გარემო სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: ექსპერტთა ჯგუფის მიერ დათვალიერებულ იქნა უნივერსიტეტის მატერიალური რესურსი. დაწესებულებაში არის საგანმანათლებლო საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო გარემო. 2019 წლის 8-9 ივლისის ვიზიტის ფარგლებში მოხდა ი. ჭავჭავაძის გამზ. #25 - ში მდებარე საქართველოს დავით აღმაშენებლის სახელობის უნივერსიტეტის 4 სართულიანი შენობის ვიზუალური დათვალიერება. ზემოაღნიშნული შენობის შესწავლის შედეგად დადგინდა რომ, შენობის მზიდ კონსტრუქციებს აღენიშნება მცირე ბზარები, რომლის უსაფრთხოებასაც ადასტურებს ლევან სამხარაულის სახელობის

სასამართლო ექსპერტიზის დასკვნა (N001493218, დასკვნის თარიღი - 06/03/2018). ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაციას წარმოადგენდა შესაბამისი აკრედიტირებული ორგანოს დასკვნა შენობის ექსპლუატაციის უსაფრთხოების კუთხით. ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ბიუროს 2019 წლის 31 ივლისის დასკვნის (N005287319) საფუძველზე დასტურდება, რომ შენობა-ნაგებობა გამოსაყენებლად არის უსაფრთხო.

სასწავლო ფართი აღჭურვილია შესაბამისი ავეჯით. უსდ-ში არის არსებული საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელებისათვის შესაბამისი სასწავლო გარემო. სამედიცინო განათლების შეფასების თანამედროვე მეთოდების დანერგვისათვის უნივერსიტეტმა გადადგა გარკვეული ნაბიჯები, შეიძინა მედიცინის საგანმანათლებლო პროგრამის დარგობრივი სტანდარტით გათვალისწინებული მულაჟები და მანეკენები, გამოყო სასწავლო ოთახები და დაწყებულია სასწავლო ოთახების შესაბამისად აღჭურვა და მოწყობა. არსებობს სპეციალური სივრცე ჟურნალისტიკის ფაკულტეტის სტუდენტებისთვის – სასწავლო სტუდია. ყველა სასწავლო ოთახს/აუდიტორიას აქვს პირველადი განათების წყარო. ადმინისტრაციის ინფორმაციით შენობაში მუშაობს გათბობის და ვენტილაციის სისტემები (თუმცა არ არის წარმოდგენილი გათბობისა და ვენტილაციის სისტემის გამართულად მუშაობის დამადასტურებელი დოკუმენტი და ექსპლუატაციის ვადა), არის სანიტარული კვანძები. ისინი უნდა უზრუნველყოფდნენ და პასუხობდნენ მათი გამოყენებისას სტუდენტებისა და თანამშრომლების პირადულობის დაცვის საჭიროებას. შშმ პირებისათვის ასევე გამოყოფილია ცალკე შესასვლელი და კიბეზე დამონტაჟებულია პანდუსი. შენობაში უზრუნველყოფილია 24 საათიანი დაცვა. რეგულარულად ხორციელდება შესაბამისი ინვენტარის/ავეჯის შესყიდვა/განახლება.

სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირებისათვის განკუთვნილ სან.კვანძში საჭიროა სანტექნიკური მოწყობილობების ისე განლაგება, რომ ფუნქციურად შესაძლებელი იყოს მათი სარგებლობა.

არსებულ საევაკუაციო გასასვლელებში დამონტაჟებულია რკინის კარები, რომლებიც საჭიროა მოყვანილ იქნას დადგენილ მოთხოვნებთან შესაბამისობაში, კერძოდ, ისინი უნდა გაუქმდეს. ავტორიზაციის ექსპერტთა დასკვნის პროექტზე უსდ-ს არგუმენტირებულ პოზიციაში ამ საკითხთან დაკავშირებით აღნიშნულია, რომ საევაკუაციო გასასვლელის მოთხოვნილ სტანდარტთან შესაბამისობაში მოყვანის მიზნით, უნივერსიტეტმა გადადგა გარკვეული ნაბიჯები და გამოცვალა რკინის კარები. იმის გამო, რომ ექსპერტთა ჯგუფს საევაკუაციო გასასვლელთან დაკავშირებით მოცემულ ეტაპზე შესაბამისი მტკიცებულება/ვიზუალურად დათვალიერების შესაძლებლობა არ აქვს, აღნიშნული რეკომენდაცია რჩება სდასუ-ს ავტორიზაციის პირობების შემოწმების მონიტორინგის დასკვნაში.

შენობაში დაცულია სახანძრო უსაფრთხოების ნორმები, ევაკუაციის გეგმა გამოკრულია თვალსაჩინო ადგილზე.

შენობაში არის სტუდენტებისთვის სპეციალურად გამოყოფილი სარეკრეაციო ზონები. მედიცინის მიმართულებით უნივერსიტეტს აქვს ლაბორატორიები, თუმცა საჭიროა მათი დამატებითი აღჭურვა მედიცინის დარგობრივი სტანდარტის შესაბამისად.

სამედიცინო განათლების შეფასების თანამედროვე მეთოდების დანერგვისათვის უნივერსიტეტმა გადადგა გარკვეული ნაბიჯები, შეიძინა მედიცინის საგანმანათლებლო პროგრამის დარგობრივი სტანდარტით გათვალისწინებული მულაჟები და მანეკენები, გამოყო სასწავლო ოთახები და დაწყებულია სასწავლო ოთახების შესაბამისად აღჭურვა და მოწყობა.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის დასკვნა (N001493218);
- ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის დასკვნა (005287319);
- შენობის ვიზუალური დათვალიერება.

რეკომენდაციები:

- ადაპტირებასთან სამუშაო იქნება განსახორციელებელი შესაბამისი მოთხოვნის მიხედვით. ადაპტირება მოსაყვანია ნორმების სტანდარტთან;
- საევაკუაციო გასასვლელები მოსაყვანია შესაბამისობაში მოთხოვნილ სტანდარტთან;

- კლინიკური უნარების ლაბორატორია საჭიროებს დამატებით აღჭურვას მედიცინის დარგობრივი სტანდარტის შესაბამისად.

რჩევები:

შეფასება:

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით:

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