



განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

საბოლოო დასკვნა ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის ავტორიზაციის შესახებ

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: დოქტორი სოკრატის კათსიკასი, კვიპროსის ღია უნივერსიტეტის რექტორი, კვიპროსისა და ნორვეგიის მეცნიერებისა და ტექნოლოგიის უნივერსიტეტი, ნორვეგია

თანა-თავმჯდომარე: დოქტორი ივანა ობორნა, მეანობისა და გინეკოლოგიის პროფესორი, ოლომოუცის პალაცის უნივერსიტეტი, ჩეხეთის რესპუბლიკა

წევრები:

მედიცინის დოქტორი მაია ბიჭინაშვილი, ასოცირებული პროფესორი ზოგად მედიცინაში, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, მედიცინის ფაკულტეტი, საქართველო

დოქტორი ელენე ჯიბლაძე, ასოცირებული პროფესორი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

ქალბატონი მაია შიშნიაშვილი, მმართველი პარტნიორი "სამედიცინო ცენტრი ინოვა", საქართველო.

ვახტანგ თებიძე, თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი, საქართველო

თბილისი
2019 წელი

ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი არის სამოქალაქო, კერძო, არაკომერციული უნივერსიტეტი. იგი 2013 წელს დაარსდა და მდებარეობს თბილისში, საქართველოში. ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტში არის ოთხი ფაკულტეტი (სკოლები): მედიცინის სკოლა, სამართლის სკოლა, ბიზნესის და IT სკოლა და პოლიტიკისა და დიპლომატიის სკოლა. ამას გარდა, უნივერსიტეტი მოიცავს ნიუ ვიჟენ საუნივერსიტეტო ჰოსპიტალს და სისხლის ბანკს, რომლებიც ფუნქციონირებენ, როგორც არაკომერციული იურიდიული პირები, საზოგადოების სასიკეთოდ. ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი ამჟამად ორ შენობაშია განთავსებული, ერთი მდებარეობს ბოხუას ქუჩაზე (რომელიც გარემონტდება 2019 წლის სექტემბრამდე), მეორე კი მიქელაძის ქუჩაზე (აქ არიან დოქტორანტები და არის ბიბლიოთეკა), უნივერსიტეტი ასევე მოიცავს ჰოსპიტალის შენობას, რომელიც ლუბლიანას ქუჩაზე მდებარეობს. ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტში ამჟამად დასაქმებულია 657 თანამშრომელი. მათგან 123 შეადგენს აკადემიურ პერსონალს, 166 მოწვეულ პერსონალს, 368 კი ადმინისტრაციულ პერსონალს. ამ უკანასკნელიდან 92 უნივერსიტეტის მიერ არის დასაქმებული, 276 კი ჰოსპიტალში მუშაობს. უნივერსიტეტი თავის მოქმედ 1757 სტუდენტს სთავაზობს 11 საგანმანათლებლო პროგრამას (5 საბაკალავრო, 3 სამაგისტრო, 1 ერთ-საფეხურიანი პროგრამა და 2 სადოქტორო). 389 სტუდენტს შეჩერებული აქვს სტატუსი. სტუდენტების ამჟამინდელი „ზღვრული რაოდენობა“ არის 3000; ავტორიზაციის პროცესის ფარგლებში, ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი ითხოვს „სტუდენტების ზღვრული რაოდენობის“ გაზრდას 5000-მდე. 2019 წლისთვის უნივერსიტეტის სრული ბიუჯეტი შეადგენს 16.000.000 ლარს, კვლევისთვის გამოყოფილი ბიუჯეტი შეადგენს 5.000.000 ლარს, საიდანაც 30 000 ლარი ეთმობა ლიტერატურასა და ელექტრონულ რესურსებს.

სავტორიზაციო ვიზიტის მოკლე მიმოხილვა

ადგილზე ვიზიტი დაიწყო 02.07.2019-ის დილით, ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის მთავარი შენობის მონახულებით, რაც შემდეგ გაგრძელდა შეხვედრებით, სადაც ექსპერტთა ჯგუფი გაესაუბრა უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობას, მენეჯმენტსა და პერსონალს. აღნიშნული შეხვედრები გაიმართა 2019 წლის 3 და 4 ივლისს. ექსპერტთა ჯგუფის ორმა წევრმა, რომლებიც მედიცინის დოქტორები არიან, მოინახულა ნიუ ვიჟენ ჰოსპიტალის რამდენიმე განყოფილება, უნარების ლაბორატორია და ტრენინგ ცენტრი. ბოლო ინტერვიუები ჩატარდა 2019 წლის 4 ივლისის დილას, რასაც შემდგომ მოჰყვა ექსპერტთა ჯგუფის თათბირი. ამ თათბირზე ექსპერტები შეთანხმდნენ თავიანთ შეფასებაზე, თუ რა დონეზე შეესაბამება ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი ავტორიზაციის სტანდარტებსა და მათ კომპონენტებს. ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარემ, ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობასა და ფართო საზოგადოებას გააცნო ექსპერტთა ჯგუფის მიგნებების მოკლე მიმოხილვა. ადგილზე ვიზიტის დროს, ექსპერტთა ჯგუფს თან ახლდა განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის წარმომადგენელი ნინო ფოფხაძე.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

დავადგინეთ, რომ ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი შესაბამისობაშია სტანდარტი 5-ის მოთხოვნებთან; მეტწილად შესაბამისობაშია 1,2,3,4 და 6 სტანდარტების მოთხოვნებთან; ნაწილობრივ შესაბამისობაშია სტანდარტი 7-ის მოთხოვნებთან.

რეკომენდაციები

- 1.1. მისიის განაცხადში, მკაფიოდ განსაზღვრეთ უსდ-ს მახასიათებლები მის ტიპსა და პროფილზე დაყრდნობით.
- 1.2. განსაზღვრეთ სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია, მათ შორის მენეჯმენტისა და პერსონალის როლი დაგეგმვის პროცესში.
- 1.3. განსაზღვრეთ სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმის განხორციელების მონიტორინგის მექანიზმი.
- 1.4. განსაზღვრეთ კონკრეტული, გაზომვადი, ვადებში გაწერილი ამოცანები და აქტივობები.
- 1.5. განსაზღვრეთ გაზომვადი მაჩვენებლები.
- 1.6. განსაზღვრეთ თითოეული აქტივობის განხორციელებისათვის საჭირო ფინანსური და მატერიალური რესურსები.
- 1.7. პასუხისმგებლობები გაუნაწილეთ კონკრეტულ ორგანიზაციულ ერთეულებს.
- 2.1. გახადეთ ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურა უფრო მეტად ფორმალური.
- 2.2. მკაფიოდ განსაზღვრეთ ორგანიზაციული ერთეულების პასუხისმგებლობისა და ანგარიშვალდებულების საზღვრები, როლები და დავალები და დააკვირდით მათ უნივერსიტეტის ყოველდღიურ საქმიანობაში.
- 2.3. გადახედეთ „საერთაშორისო ოფისის“ მანდატს, რათა შეესატყვისებოდეს მის რეალურ ფუნქციას, რაც საერთაშორისო სტუდენტების რეკრუტირებას გულისხმობს.
- 2.4. ხარისხის კულტურის კომიტეტმა უნდა შეიმუშაოს შეფასების ხარისხის უზრუნველყოფისთვის საჭირო აქტივობების/პროცედურების კონკრეტული ნაბიჯები.
- 2.5. დანერგეთ აკადემიური, სამეცნიერო და ადმინისტრაციული პერსონალის მუშაობის შეფასების ყოვლისმომცველი სისტემა.
- 2.6. შესაბამისი პერსონალის გადამზადების სისტემა წინასწარ უნდა შემუშავდეს მათთვის, ვინც ჩართულია სწავლებისა და შეფასების ინოვაციურ მეთოდებში (მაგალითად PBL, OSCE).
- 2.7. მკაფიო გახადეთ კავშირი სტუდენტთა კონტინენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგიასა და სტუდენტთა

- რაოდენობის რეალურ გაანგარიშებას შორის.
- 3.1. ყველა საგანმანათლებლო პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განვითარების და გაუმჯობესების, გასაგებად აღწერეთ პროცესი და პროცედურები, მათ შორის ვადები და ჩართული დაინტერესებული პირები. შეხვედრის დღის წესრიგები ხელმისაწვდომი უნდა იყოს წინასწარ და შეხვედრის ოქმებსა და დასკვნებზე წვდომა უნდა ჰქონდეთ ჩართულ პირებს.
 - 3.2. გაზარდეთ და ოფიციალური გახადეთ სტუდენტების, აკადემიური პერსონალისა და დამსაქმებლების ჩართულობა პროგრამის შემუშავებასა და განვითარებაში, ასევე სწავლის შედეგების ფორმულირებაში.
 - 3.3. მედიცინის საერთაშორისო სამედიცინო პროგრამაში, ისევე როგორც ნებისმიერ სხვა საერთაშორისო პროგრამაში, სადაც პაციენტებთან კონტაქტია საჭირო, ქართული ენა ვერ იქნება არჩევითი საგანი.
 - 3.4. ინგლისურენოვან საგანმანათლებლო პროგრამაში ნებისმიერი ცვლილება უნდა განხორციელდეს ყველა დაინტერესებული მხარის (მასწავლებლების, მეცნიერების, პროფესიონალების და ადმინისტრაციული პერსონალის) ინგლისურის სრულყოფილად ცოდნის უნარის გათვალისწინებით.
 - 3.5. თანამედროვე ადგილობრივი შრომის ბაზრის კვლევა უნდა ჩატარდეს არსებულ და დაგეგმილ საგანმანათლებლო პროგრამებთან მიმართებაში.
 - 3.6. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა უნდა დანერგოს იმ ინგლისურენოვანი პროგრამების სწავლის შედეგების მიღწევის შემოწმებისა და დამტკიცების სისტემა, რომელთა კურიკულუმის განუყოფელ ნაწილსაც წარმოადგენს კონტაქტი ადგილობრივ მოსახლეობასთან (პაციენტებთან), კერძოდ კი მედიცინის სადოქტორო პროგრამაში.
 - 3.7. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური უნდა ხელმძღვანელობდეს საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარების/შემუშავებისა და განხორციელების პროცესს, რათა უზრუნველყოს მათი შინაარსის შესაბამისობა სწავლის შედეგებთან და ასევე განათლების ხარისხი პროგრამების ყველა ეტაპზე. კლინიკური სწავლების დროს აღწერილი სიტუაცია (მხოლოდ ერთი ინგლისურ ენაზე მოსაუბრე დამხმარე მასწავლებელია ხელმისაწვდომი კონკრეტულ დეპარტამენტში კლინიკური სწავლების/პაციენტის საწოლთან სწავლების დროს) მიუღებელია და პირდაპირ ეწინააღმდეგება WFME BME სტანდარტებს, და ავლენს შეუსაბამობებს თეორიას (წერილობით მასალა) და პრაქტიკას შორის, ამჟამინდელ ხარისხის უზრუნველყოფაში.
 - 3.8. სტუდენტი/მასწავლებლის თანაფარდობა უნდა აღირიცხოს სწავლების თითოეული ტექნიკისთვის ყველა საგანმანათლებლო პროგრამაში (მაგალითად, მცირე ჯგუფში დისკუსია, პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლება PBL, სწავლება პაციენტის საწოლთან).
 - 3.9. სიფრთხილით განიხილეთ მიღებული სტუდენტების რაოდენობა, მატერიალურ-ტექნიკური/კეთილმოწყობისა და აკადემიური პერსონალის გათვალისწინებით.
 - 3.10. გაამახვილეთ ყურადღება მედიცინის სადოქტორო პროგრამის გარდა სხვა პროგრამების ხელშეწყობაზე.
 - 3.11. მედიცინის სადოქტორო პროგრამაზე ნუ გაზრდით სტუდენტების რაოდენობას და მაღალი შერჩევითობით მიიღეთ გადაწყვეტილება გადმოსული სტუდენტების მიღებასთან დაკავშირებით.
 - 3.12. მედიცინის სადოქტორო პროგრამაში უნდა დაინერგოს მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს გაწერილი სწავლის შედეგებსა და რეალურ პრაქტიკას შორის შესაბამისობას.
 - 3.13. გარდამავალი სემესტრების შემდეგ, უნდა ჩატარდეს სამედიცინო პროგრამაზე გადმოსული სტუდენტების ჩართულობის სიღრმისეული ანალიზი, რათა დადასტურდეს მათი აკადემიური მზაობა და გამოვლინდეს მათი შემდგომი საჭიროებები.
 - 3.14. ხარისხის კულტურის კომიტეტმა უნდა შეიმუშაოს შეფასების ხარისხის უზრუნველყოფისთვის საჭირო აქტივობების/პროცედურების კონკრეტული ნაბიჯები.
 - 4.1. შეადგინეთ მკაფიოდ ჩამოყალიბებული სტრატეგია პერსონალის განვითარებისთვის, მათ შორის ადმინისტრაციული პერსონალისთვისაც.
 - 4.2. შექმენით ადმინისტრაციული ერთეული პერსონალის მართვისთვის.
 - 4.3. დააწესეთ სამიზნე მაჩვენებელი ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შენარჩუნების კოეფიციენტისთვის და ჩამოყალიბეთ პოლიტიკები მის აქტიურად მისაღწევად.
 - 4.4. დააწესეთ გაუმჯობესებული სამიზნე მაჩვენებელი აფილირებული პერსონალის თანაფარდობის პერსონალის საერთო რაოდენობასთან, შეიმუშავეთ პოლიტიკა ამ სამიზნე ნიშნულების მისაღწევად.
 - 4.5. გამოიყენეთ სრული განაკვეთის ექვივალენტი (FTE) ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე და მოწვეული პერსონალის სამუშაო დატვირთვის გასაზომად, ასევე აფილირებული პერსონალის სასწავლო სამუშაო დატვირთვის გასაზომად.
 - 4.6. სწავლების თითოეული მეთოდისთვის (მაგალითად, PBL, სწავლება პაციენტის საწოლთან) გაზომეთ სტუდენტი/მასწავლებლის თანაფარდობა და დაიცავით უკვე არსებული წესები.
 - 4.7. მედიცინის სადოქტორო პროგრამისთვის - 2018 წლის შემოდგომის სემესტრისთვის ზოგადად ჩატარებული მსგავსი, მაგრამ უფრო სიღრმისეული ანალიზი უნდა განხორციელდეს ინდივიდუალურად თითოეული სასწავლო წლისთვის, რამდენიმე სემესტრის განმავლობაში, რათა გამოვლინდეს მთავარი ხარვეზები და მივიღოთ ზომები მდგომარეობის გამოსასწორებლად.
 - 5.1. გააუმჯობესეთ სტუდენტებთან კომუნიკაცია, რათა უზრუნველყოთ სტუდენტებისთვის მათ მიერ მოთხოვნილი ადმინისტრაციული ინფორმაციის დროული მიწოდება.
 - 5.2. პრაქტიკაში განხორციელეთ ახალი და დაგეგმილი გაცვლითი პროგრამები იმ მიზნით, რომ გაიზარდოს გაცვლით პროგრამებსა და საერთაშორისო აქტივობებში (კონფერენციები, კურსები, ვორქშოპები) მონაწილე სტუდენტების რაოდენობა.
 - 6.1. შეიმუშავეთ კვლევის სტრატეგია იმ მიზნით, რომ შექმნათ მხარდასაჭერი საკვლევი სფეროების პრიორიტეტული სია.

- 6.2. გადახედეთ სამართლის, პოლიტიკისა და დიპლომატიის სკოლებთან ასოცირებული კვლევითი ცენტრების ფუნქციონირების გაგრძელების საკითხს, იქ არსებული თანამშრომლების ნაკლებობის გამო.
- 6.3. მოიცავით კვლევითი აქტივობებისთვის გათვალისწინებული რესურსები, შეუსაბამეთ კვლევითი სტრატეგიის პრიორიტეტებს, სტრატეგიულ გეგმასა და სამოქმედო გეგმებში.
- 6.4. გააფართოვეთ კვლევითი სამსახურის მანდატი, რათა მოიცავდეს ადმინისტრაციულ მხარდაჭერას გარედან დაფინანსებული კვლევითი პროექტებისადმი, სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებულ კონსულტაციებს, კვლევის შედეგების გამოყენების პოტენციალის შეფასებას, ბიუჯეტის პროექტის შექმნას.
- 6.5. შეიმუშავეთ გეგმა კვლევითი სამსახურის ეფექტურობის გაზრდის მიზნით.
- 6.6. გაზარდეთ კვლევითი სამსახურის პერსონალის რაოდენობა.
- 6.7. ჩამოაყალიბეთ სტრატეგია და მხარდამჭერი პოლიტიკა კვლევით საქმიანობაში ახალი პერსონალის მოსაზიდად და მხარდასაჭერად.
- 6.8. გადაფასეთ კვლევით პარტნიორებს შორის დამკვიდრებული ურთიერთობები და მიიღეთ სტრატეგიული გადაწყვეტილებები იმის თაობაზე, თუ რომელი შეინარჩუნოთ და გააძლიეროთ.
- 6.9. შეიმუშავეთ გეგმა საერთაშორისო პარტნიორ დაწესებულებებთან ერთობლივი პროგრამებისა და სადოქტორო ნაშრომების ერთობლივი ხელმძღვანელობისთვის (cotutelle).
- 6.10. რეგულარულად გამოაქვეყნეთ ანგარიშები კვლევითი საქმიანობის შესახებ.
- 7.1. მოაწყვეთ სივრცე პროფესორთა ოფისებისთვის.
- 7.2. უზრუნველყავით ელექტრონული მონაცემთა ბაზების ადეკვატური მოხმარება.
- 7.3. გააუმჯობესეთ საბიბლიოთეკო რესურსების დაგეგმვის პროცესი.
- 7.4. შეიმუშავეთ IT პოლიტიკა.
- 7.5. შეაფასეთ IT რისკები
- 7.6. შეიმუშავეთ ზემოთ აღწერილი კომპიუტერული პროგრამა.
- 7.7. გააუმჯობესეთ ბიუჯეტირების პროცესი; ბიუჯეტირების პროცესი უნდა იყოს გამჭვირვალე და თანამონაწილეობითი.
- 7.8. სამოქმედო გეგმაში დააკავშირეთ დანახარჯების ხაზი და სამოქმედო გეგმის აქტივობები.
- 7.9. აღწერეთ და ამოქმედეთ ბიუჯეტის მონიტორინგის პროცედურები
- 7.10. შეიმუშავეთ ფინანსური პოლიტიკა
- 7.11. შეიმუშავეთ ფინანსური ანალიზისა და ანგარიშგების სისტემა

რჩევები

- 4.1. დაწესებულების სასურველი უწყვეტი ზრდის გათვალისწინებით, გირჩევთ ჩამოაყალიბოთ პროცედურები ახალი თანამშრომლების ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის გარემოში ინტეგრირების უზრუნველყოფის მიზნით.
- 4.2. მოიფიქრეთ დამატებითი, სამუშაოს შესრულებაზე დაფუძნებული ჯილდოები, მათ შორის ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალისთვის.

საუკეთესო პრაქტიკის შეჯამება

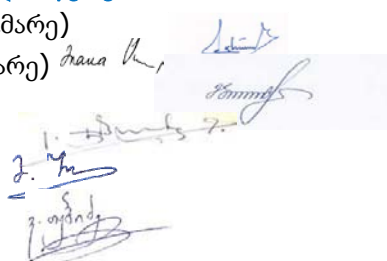
- 6.1. საჯარო მოწოდების გაცემა კვლევითი შეთავაზებების შიგნიდან დასაფინანსებლად.

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის
შეფასების შემაჯამებელი ცხრილი

	სტანდარტი	შესაბამისობა მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
1.	უსდ-ს მისია და სტრატეგიული განვითარება	☐	☒	☐	☐
1.1	უსდ-ს მისია	☐	☒	☐	☐
1.2	სტრატეგიული განვითარება	☐	☐	☒	☐
2.	უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	☐	☒	☐	☐
2.1	ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	☐	☐	☒	☐
2.2	ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები	☐	☒	☐	☐
2.3	ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა	☒	☐	☐	☐
3.	საგანმანათლებლო პროგრამები	☐	☒	☐	☐
3.1	საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვა და შემუშავება	☐	☒	☐	☐
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 მოპოვებისა და ცვლილების, განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა უფლებები	☒	☐	☐	☐
5.2	სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები	☐	☒	☐	☐
6	კვლევა, განვითარება და / ან 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. სოკრატის კათიკასი (თავმჯდომარე)
2. ივანა ობორნა (თანა-თავმჯდომარე)
3. მაია ბიჭინაშვილი (წევრი)
4. ელენე ჯიბლაძე (წევრი)
5. მაია შიშინაშვილი (წევრი)
6. ვახტანგ თებიძე (წევრი)



ავტორიზაციის მაძიებელი უსდ-ს შესაბამისობა ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან

1. უსდ-ს მისია და სტრატეგიული განვითარება

უსდ-ის მისია განსაზღვრავს მის როლსა და ადგილს უმაღლესი განათლების სივრცესა და ფართო 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 საერთაშორისო დონეზე. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უნივერსიტეტის მისია: „ინდივიდის თვალსაწიერის გაფართოება განათლების, კვლევისა და სიახლის დანერგვის ხელშეწყობით. უნივერსიტეტი ახალისებს ინდივიდს, დახვეწს და გააზიაროს ცოდნა, უნარები და ღირებულებები საზოგადოების საკეთილდღეოდ. ნიუ ვიქენ უნივერსიტეტი იზიარებს სოციალურ პასუხისმგებლობას და ასევე ხელს უწყობს განათლების მიღების თანაბარ შესაძლებლობებს სტუდენტებისათვის მსოფლიოს ნებისმიერი კუთხიდან.“ უნივერსიტეტის ხედვაა - „ნიუ ვიქენ უნივერსიტეტი ქმნის ღია, ინოვაციურ და თანამშრომლობით გარემოს, რათა უზრუნველყოს სტუდენტთა ჩართულობა და წვლილი შეიტანოს საზოგადოების განვითარებაში ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე. თანაბარი ხელმისაწვდომობის და მიუკერძოებლობის პრინციპების დაცვით, უნივერსიტეტის უზრუნველყოფს განსხვავებული საჭიროებების სტუდენტზე ორიენტირებულ და მთელი სიცოცხლის განმავლობაში სწავლის შესაძლებლობებს. სამოქალაქო საზოგადოების, სახელმწიფოსა და ბიზნესის წარმომადგენლებთან თანამშრომლობით, უნივერსიტეტი ესწრაფვის ცოდნისა და ინოვაციების გავრცელებას ადგილობრივ და საერთაშორისო საზოგადოებაში. ეკოლოგიურად ჯანსაღი გარემოს ფორმირების პასუხისმგებლობის გაზიარებით, უნივერსიტეტი წახალისებს გარემოსდაცვით განათლებას საზოგადოების ცნობიერების ასამაღლებლად და მის დასაცავად ერთობლივი მოქმედებისათვის. ცოდნის შექმნით, გაფართოება-გავრცელებითა და კვალიფიციური კადრების მომზადების ერთგულებით უნივერსიტეტი ხელს უწყობს ეკონომიკურ წინსვლასა და მდგრადობას.“ ეს ორი განაცხადი განსაზღვრავს ნიუ ვიქენ უნივერსიტეტის როლს ადგილობრივ და საერთაშორისო დონეზე და ითვალისწინებს უმაღლესი განათლების როლს. მისია და ხედვა მკაფიოდ არ განსაზღვრავს უსდ-ს მახასიათებლებს მის ტიპსა და პროფილზე დაყრდნობით. პერსონალთან და მენეჯმენტთან გასაუბრების დროს, ექსპერტებმა გაიგეს, რომ უსდ-ს აქვს ხედვა, იქცეს ერთ-ერთ საუკეთესო უნივერსიტეტად როგორც ადგილობრივ, ისე საერთაშორისო დონეზე. ამ ეტაპზე, უცნობია თუ რა იქნება უნივერსიტეტის პროფილი პროგრამებისა და სტუდენტთა კონტიგენტის გათვალისწინებით გრძელვადიან პერიოდში, რადგან მისი ორგანიზება ჩამოყალიბებისა და დაგეგმვის პროცესშია, თუმცა იგეგმება უფრო მეტი პროგრამის ფლობა, მეტი საერთაშორისო სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის ყოლა. უსდ-ს ერთ-ერთი განმასხვავებელი მახასიათებელია ის, რომ იგი ყურადღებას ამახვილებს თავის სამოქალაქო მისიაზე, გამოავლინოს საზოგადოების საჭიროებები და შეიმუშავოს ხელშემწყობი ზომები, ინოვაციური მომსახურებების, ტრენინგებისა და სხვათა მიწოდებით.
მტკიცებულებები / ინდიკატორები • უსდ-ს თვითშეფასების ანგარიში • უსდ-ს ოფიციალური ვებგვერდი • მისიის განაცხადი. • ხედვა • ინტერვიუები მენეჯმენტთან და პერსონალთან.
რეკომენდაციები: მისიის განაცხადში, მკაფიოდ განსაზღვრეთ უსდ-ს მახასიათებლები მის ტიპსა და პროფილზე დაყრდნობით.
რჩევები: არ არის
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ არის

შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს
1.2 სტრატეგიული განვითარება 0 უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების (7-წლიანი) და სამოქმედო გეგმები (3-წლიანი). 0 უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას ინსტიტუციაში დაგროვილ ცოდნას, ხელს უწყობს მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლების პრინციპის განხორციელებას. 0 უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების შეფასებას და სათანადოდ რეაგირებს შეფასების შედეგებზე. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უსდ-მ წარმოადგინა მისი სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2017-2024 წლებისთვის, მოკლევადიანი (2017-2020) და გრძელვადიანი (2017-2024) გეგმები და სამოქმედო გეგმის განხორციელების 2018 წლის ანგარიში. უსდ-ს არ წარუდგენია სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია, თუმცა იგი ძალიან მოკლედ არის აღწერილი თვითშეფასების ანგარიშში. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, თანამშრომლებმა მონაწილეობა მიიღეს გამოკითხვაში, რათა განესაზღვრათ მისიის განაცხადი, ხედვა და პრიორიტეტები. არცერთ წარდგენილ დოკუმენტში არ არის აღწერილი თუ რა როლი შეასრულებს თანამშრომლებმა სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების შემუშავებაში, კერძოდ მათი კონკრეტული გეგმებისა და ამოცანების, საქმიანობის, საზომის, მაჩვენებლების და სხვათა შემუშავებაში. დასახელდა 10 სტრატეგიული პრიორიტეტი, რომელიც მოიცავს ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის ხარისხის კულტურასა და საერთაშორისო აკრედიტაციას, უწყვეტი განათლების შესაძლებლობებს, კვლევის სრულყოფას, ფაკულტეტებისა და სტუდენტთა კონტიგენტის მრავალფეროვნებას, სტუდენტთა მომსახურების გაუმჯობესებას, ინფრასტრუქტურულ განვითარებას და სხვა. პრიორიტეტები წარმოადგენს ზოგად განაცხადებს კონკრეტული სამიზნეების გარეშე. უსდ-ს მიერ წარდგენილი სამოქმედო გეგმა არის კონსოლიდირებული დოკუმენტი, რომელიც ასახავს 2017-2024 წლების სამოქმედო გეგმას. აქტივობები არ არის კონკრეტული. მაგალითად, დაგეგმილი საქმიანობაა „აკრედიტებული საერთაშორისო პროგრამების რაოდენობის გაზრდა“ ან „უნივერსიტეტში ხარისხის კულტურის შესახებ ცნობიერების ამაღლება“. ასეთი განსაზღვრება არ გვაძლევს მკაფიო გაგებას თუ რას უნდა ველოდოთ პასუხისმგებელი ერთეულებისგან. სამოქმედო გეგმაში წარმოდგენილი ვადები არ არის კონკრეტული, მაგალითად, ბევრი აქტივობის დედლაინად მითითებულია „მიმდინარე“ ან „2024 წლამდე“ ან „2017-2020“ წლები. სამოქმედო გეგმაში დასახელებულია პასუხისმგებელი ერთეულები, თუმცა უმეტეს შემთხვევებში ეს რამდენიმე ერთეულია ერთდროულად. უსდ-ს წარმომადგენლებმა განმარტეს, რომ ასე დაიგეგმა იმ მიზნით, რომ შემუშავებულიყო გუნდები, რომლებიც ითანამშრომლებდნენ და შედეგებს ეფექტურად მიაღწევდნენ. პრაქტიკაში, ექსპერტთა ჯგუფის დაკვირვებით გამოვლინდა, რომ პასუხისმგებელმა ერთეულებმა არ იციან მათზე დაკისრებული საქმიანობების შესახებ. აღმოჩნდა, რომ პასუხისმგებელმა ერთეულმა ვერ გაიხსენა აქტივობა, რომელიც მასზე იყო დაკისრებული და შესრულდა 2018 წელს (2018 წლის მონიტორინგის ანგარიშის თანახმად). ასევე, გასაუბრების დროს, აღწერეს გარკვეული გეგმები და აქტივობები, რომლებიც უშუალოდ არ არის აღწერილი არსებულ სამოქმედო გეგმაში, მაგალითად, სტუდენტური პორტალის შემუშავება, ყოვლისმომცველი ელექტრონული სისტემის შემუშავება, ხარისხის გაუმჯობესების ცენტრის დანერგვა, ახალი პროგრამების შემუშავება (მაგალითად, სტომატოლოგია) და ა.შ. ფინანსური რესურსები არ არის მიბმული სამოქმედო გეგმას; სამოქმედო გეგმაში ხაზგასმულია როგორც უსდ-ს ბიუჯეტი, თუმცა კონკრეტული რიცხვები არ არის მითითებული. მეორეს მხრივ, უსდ-ს ბიუჯეტში თანხები აქტივობების მიხედვით არ არის ნაჩვენები. უსდ-ს წარმომადგენლებმა უფრო დეტალურად გაწერილი ბიუჯეტი გვაჩვენეს, თუმცა მაინც არ არის კავშირი დაგეგმილ აქტივობებსა და არსებულ საბიუჯეტო ოდენობებს შორის.

უსდ-ს წარმომადგენლების უმრავლესობამ ვერ განმარტა ბიუჯეტის ჩამოყალიბების პროცესი; ისე ჩანს, რომ უსდ-ს კანცლერი და აკადემიური საბჭოს ხელმძღვანელი არიან ერთადერთი პასუხისმგებელი პირები ბიუჯეტის დაგეგმვაზე, ხოლო დანარჩენები მხოლოდ მოთხოვნილ ინფორმაციას წარადგენენ. უსდ-ს არ წარუდგენია მონიტორინგის მექანიზმების წერილობით აღწერა. ჩატარდა სამოქმედო გეგმის მონიტორინგი და ექსპერტთა ჯგუფს წარუდგინეს 2018 წლის მონიტორინგის ანგარიში. შემუშავდა გარკვეული ცვლილებები და რეკომენდაციები, კონკრეტულად, მონიტორინგის გუნდის რეკომენდაციას აძლევს სკოლებს, რომ განავითარონ კონკრეტული სამოქმედო გეგმები 2019 წლისთვის და დაუკავშირონ 2019 წლის ბიუჯეტი ამ დაგეგმილ საქმიანობებს. გასაუბრების დროს, უსდ-ს წარმომადგენლებმა განმარტეს, რომ გეგმავენ KPI მართვის სისტემის განხორციელებას ერთ წელიწადში. სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები დაიხვეწება და ამჟამინდელი სტრატეგიული გეგმა დარეგულირდება სექტემბრისთვის. მტკიცებულებები / ინდიკატორები • სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2017-2024; • მოკლევადიანი (2017-2020) და გრძელვადიანი (2017-2024) სამოქმედო გეგმები. • სამოქმედო გეგმის განხორციელების 2018 წლის ანგარიში • თვითშეფასების ანგარიში • ინტერვიუები მენეჯმენტთან და პერსონალთან. რეკომენდაციები: 1. განსაზღვრეთ სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია, მათ შორის მენეჯმენტისა და პერსონალის როლი დაგეგმვის პროცესში. 2. განსაზღვრეთ სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმის განხორციელების მონიტორინგის მექანიზმი. 3. განსაზღვრეთ კონკრეტული, გაზომვადი, ვადებში გაწერილი ამოცანები და აქტივობები. 4. განსაზღვრეთ გაზომვადი მაჩვენებლები. 5. განსაზღვრეთ თითოეული აქტივობის განხორციელებისათვის საჭირო ფინანსური და მატერიალური რესურსები. 6. პასუხისმგებლობები გაუნაწილეთ კონკრეტულ ორგანიზაციულ ერთეულებს. რჩევები: არ არის საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ არის შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან არ შეესაბამება მოთხოვნებს

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 კეთილსინდისიერებისა და ეთიკური პრინციპების დამკვიდრებას.

2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	
0	უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს თავის სტრატეგიულ გეგმაში აღწერილი მიზნებისა და აქტივობების განხორციელებას
0	უსდ-ს მმართველ ორგანოთა არჩევის/დანიშვნის პროცედურები არის გამჭვირვალე, სამართლიანი, და კანონმდებლობის შესაბამისი.
0	უსდ-ს ხელმძღვანელობა/მმართველი ორგანო უზრუნველყოფს დაწესებულების საქმიანობის ეფექტიან მართვას.
0	უსდ-ის ხელმძღვანელობა უსდ-ს მისიისა და მიზნის შესაბამისად, ხელს უწყობს საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო თანამშრომლობას და ინტერნაციონალიზაციის პროცესს.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტს აქვს ბრტყელი ორგანიზაციული სტრუქტურა, რომელიც მხარს უჭერს გადაწყვეტილებების ერთობლივ მიღებას. უნივერსიტეტს მართავს ორი წარმომადგენლობითი ორგანო - აკადემიური საბჭო და წარმომადგენლობითი საბჭო - მათ ორი მთავარი პირი ჰყავთ, აკადემიური საბჭოს ხელმძღვანელი და კანცლერი, რომლებიც იზიარებენ პასუხისმგებლობას უნივერსიტეტის ყოველდღიურ ფუნქციონირებაზე. მოქნილი და არაფორმალური მენეჯმენტის სტილი (გულისხმობს მინიმალურ ბიუროკრატias) არის ის მახასიათებელი, რომელსაც ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის პერსონალმა (აკადემიურმა და ადმინისტრაციულმა) არაერთხელ გაუსვა ხაზი, როგორც უნივერსიტეტის უპირატესობას და საქმის კეთების ეფექტურ გზას. საერთო ჯამში, ორგანიზაციაში სამუშაო გარემო დადებითია და ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის წარმომადგენლებს სიამოვნება უნივერსიტეტში გატარებული დრო. თუმცა, ღირს იმის აღნიშვნა, რომ ყოველივე ეს არის იმ ფაქტის დამსახურება, რომ მმართველობა აშკარად ერთი პირის ხელშია - აკადემიური საბჭოს ხელმძღვანელის - ვინც საქმის „ერთად კეთების“ კულტურის მატარებელია. ინტერვიუებიდან ნათელი გახდა, რომ ანგარიშვალდებულების ხაზები ორგანიზაციაში მკრთალია და უნივერსიტეტის ეფექტურ ფუნქციონირებაზე პასუხისმგებლობის დიდი წილი კომფორტულად არის დელეგირებული ზედა მმართველებით, აკადემიური საბჭოს ხელმძღვანელზე. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, „ერთად გააკეთოთ“ ატმოსფერო შექმნილია იმ გადაწყვეტილების მიმღები პრინციპის გამო, რომელიც კონცენტრირებულია ერთ პირზე/თანამდებობაზე - აკადემიური საბჭოს თავმჯდომარეზე. რამდენადაც ეს მდგრადი ჩანს ამჟამინდელ ვითარებაში, რამდენადაც უნივერსიტეტი ჯერ კიდევ პატარაა და მცირე ადმინისტრაციული ერთეული ჰყავს, იგი ვერ იქნება მდგრადი გრძელვადიან ჭრილში. შესაბამისად, ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფი მოუწოდებს ნიუვიჟენ უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობას, გადახედოს მმართველობის ტექნიკას უნივერსიტეტის ეტაპობრივად გაზრდის გეგმის გათვალისწინებით.

კამპუსის გაფართოების ამბიციური გეგმების, ახალი პროგრამების დამატების და სტუდენტთა რაოდენობის გაზრდის გეგმის გათვალისწინებით, ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფი მნიშვნელოვნად მიიჩნევს, რომ ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურა გახდეს მეტად ოფიციალური, მკაფიოდ განისაზღვროს პასუხისმგებლობები და ანგარიშვალდებულებები, ასევე ორგანიზაციული ერთეულების როლები და ამოცანები და განხორციელდეს უნივერსიტეტის ყოველდღიურ მუშაობაში. წარმოგიდგენთ გასაუმჯობესებელი მხარეების რამდენიმე მაგალითს:

- ახლახანს შეიქმნა რამდენიმე ერთეული, როგორებიცაა პროექტის მართვისა და კვლევის განვითარების ერთეულები. კიდევ უფრო გვიან დაინიშნენ ამ კონკრეტული ერთეულების ხელმძღვანელები, მაგალითად კვლევის განვითარების ერთეულის ხელმძღვანელი ერთი თვის წინ დაინიშნა. იგივე სიტუაციაა სკოლების ხელმძღვანელების შემთხვევაშიც, მაგალითად ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის შტატის თანამშრომელი სულ რაღაც ერთი თვის წინ დაინიშნა სამედიცინო სკოლის ახალ ხელმძღვანელად. ინტერვიუებიდან გამოჩნდა მტკიცებულება, რომ ახლადდაინიშნული პერსონალი, მიუხედავად მათი ენთუზიაზმისა, ნაკლებად იაზრებს თავიანთი ერთეულის სტრატეგიულ როლს ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტში და შესაბამისად არ ესმით საკუთარი წვლილი უნივერსიტეტის სტრატეგიული პრიორიტეტებისადმი. მაგალითად, მართალია უნივერსიტეტის წარმომადგენლებმა ახსენეს, რომ აქვთ გადაცემის პროცედურა რათა უზრუნველყონ მდგრადობისა და უწყვეტობის პოლიტიკის მთავარი პროცესები ერთი ერთეულიდან მეორეში, რთული იყო იმის გამოვლენა, რომ გადაცემის პროცედურა კარგ პრაქტიკას წარმოადგენს, სულ მცირე სამედიცინო სკოლის შემთხვევაში მაინც, რომელიც ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის უმსხვილეს სკოლას წარმოადგენს.

მმართველი ორგანოების წარმომადგენლების არჩევა/დაინიშნის გამჭვირვალობა არ წარმოადგენს პრობლემას. ამ პროცესების მმართველი დოკუმენტები მწყობრშია და შეესაბამება ადგილობრივ საკანონმდებლო მოთხოვნებს.

როგორც ირკვევა, ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტში ინტერნაციონალიზაციის მთავარი საყრდენია საერთაშორისო სტუდენტთა კონტიგენტის მოზიდვა (რაც, უნივერსიტეტის აზრით, მის ძლიერ მხარეს წარმოადგენს). საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური ძირითადად მუშაობს საერთაშორისო სტუდენტების აყვანაზე და ამის წარმატებულად განხორციელების შედეგად - ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტმა შეძლო მდგრადი რაოდენობის, კერძოდ 1500-მდე საერთაშორისო სტუდენტის შენარჩუნება, მიუხედავად მთავრობის მიერ დაწესებულ სავიზო შეზღუდვებთან დაკავშირებული პრობლემებისა, ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში. ამგვარად უნდა ითქვას, რომ ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის მმართველობამ შეძლო სტუდენტური პორტფოლიოს გამრავალფეროვნება მოკლე პერიოდში. საუნივერსიტეტო შენობები ხელსაყრელია საერთაშორისო სტუდენტებისთვის, პროგრამაზე სწავლების ენა ინგლისურია, დამხმარე დოკუმენტები, ინფორმაცია, რომელიც ეხმარება საერთაშორისო სტუდენტებს გაიკვლიონ გზა საქართველოს განათლების სისტემაში, მზადაა და ხელმისაწვდომია.

მართალია, ინტერნაციონალიზაციის სხვა ასპექტები, როგორებიცაა საერთაშორისო თანამშრომლობა, ერთობლივი პროექტები და/ან ხარისხები, სტუდენტების და პერსონალის მობილობა წარმოადგენენ უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის გეგმისა და სამსახურის პორტფოლიოს ნაწილს, ავტორიზაციის გუნდმა აღმოაჩინა, რომ ეს ერთეული ნაკლებად არის ჩართული ამ პროცესებში და საერთაშორისო

თანამშრომლობის, პერსონალისა თუ სტუდენტების მობილობის საკითხები სკოლებს ეხება. მართალია, სავსებით ნორმალურია, რომ ინტერნაციონალიზაციის სამუშაო არ არის კონცენტრირებული ერთ ერთეულზე და თითოეულ სკოლას აქვს თავისი პროფილი და გზები ინტერნაციონალიზაციისთვის. სასურველია, რომ საერთაშორისო ურთიერთობათა სამსახურის მანდატი გადაიხედოს და განახლდეს, რათა პასუხობდეს მის რეალურ ფუნქციას, რაც არის საერთაშორისო სტუდენტების მიღება. სტუდენტთა გაცვლა/მობილობა, როგორც ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის ნაწილი, ნაკლებად ცხადად ჩანს. ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტს ასევე დასაქმებული ჰყავს საერთაშორისო პედაგოგები (11 პედაგოგი 123-დან), რაც შეიძლება ჩაითვალოს სწავლების ინტერნაციონალიზაციისკენ წინ გადადგმულ ნაბიჯად. თუმცა, რამდენადაც არ არსებობს კონკრეტული მიზნები ინტერნაციონალიზაციასთან დაკავშირებით ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის სტრატეგიულ გეგმაში, რთულია იმის შეფასება, თუ რამდენად ეფექტურად მუშაობენ ამაზე პასუხისმგებელი ერთეული/ერთეულები.
მტკიცებულებები / ინდიკატორები • ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის წესდება • სტრატეგიული გეგმა • საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობის განხორციელების დებულება • უნივერსიტეტის სტრუქტურა • მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგის მექანიზმები და შეფასების სისტემა • ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა • თვითშეფასების ანგარიში • ინტერვიუს შედეგები
რეკომენდაციები: 1. გახადეთ ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურა უფრო მეტად ფორმალური. 2. მკაფიოდ განსაზღვრეთ ორგანიზაციული ერთეულების პასუხისმგებლობისა და ანგარიშვალდებულების საზღვრები, როლები და დავალები და დააკვირდით მათ უნივერსიტეტის ყოველდღიურ საქმიანობაში. 3. გადახედეთ „საერთაშორისო ოფისის“ მანდატს, რათა შეესატყვისებოდეს მის რეალურ ფუნქციას, რაც საერთაშორისო სტუდენტების რეკრუტირებას გულისხმობს.
რჩევები: არ არის
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ არის
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს
2.2. ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები 0 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. 0 უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის დებულებები ქმნის საფუძველს იმისათვის, რომ ჰყავდეს კვალიფიციური წარმომადგენლები, რომლებიც ჩართული არიან უნივერსიტეტის ყოველდღიურ საქმიანობაში და ასრულებენ მონიტორინგის ფუნქციას ორგანიზაციაში. ცენტრალურ დონეზე, ხარისხის საკითხებს აგვარებს ხარისხის კულტურის სამსახური, ხოლო შემდეგ ეს საკითხებო დეკონცენტრირებულია სკოლების დონეზე. თითოეულ სკოლას აქვს ხარისხის უზრუნველყოფის ინდივიდუალური მიდგომა. მიუხედავად ამისა, საუნივერსიტეტო პროცედურები დანერგილია ყველა სკოლის მიერ. ესენია: • ფაქტ-ჩეკინგი სტუდენტთა მიღების შემდეგ, რათა გამოვლინდეს მომიჯნავე კურსების საჭიროება, რასაც უზრუნველყოფს უნივერსიტეტი. • შუალედური დონის შეფასება ხდება საგნის/კურსის დონეზე, კურსის მიწოდების დროს. შედეგები ერთად გროვდება და გამოიყენება სტუდენტებისთვის სპეციალურად შემუშავებული დახმარების უზრუნველსაყოფად, საჭიროების შემთხვევაში, ან ეცნობება აკადემიურ პერსონალს, სამომავლო ცვლილებების განსახორციელებლად. • საბოლოო შეფასება ხდება იმის შესაფასებლად, თუ რამდენად ეფექტური გამოდგა დანერგილი ცვლილებები.

საერთო ჯამში, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლების მთავარი წვლილი განკუთვნილია პროგრამების შემდგომი განვითარების ან შექმნისთვის. აკადემიური, სამეცნიერო და/ან ადმინისტრაციული პერსონალის მუშაობის შეფასება სუსტადაა ინსტიტუციონალიზირებული. მაგალითად, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასება შედის სტუდენტთა კმაყოფილების გამოკითხვებში. იმავე მეთოდით, ადმინისტრაციული სამსახურების უზრუნველყოფის შეფასება ირიბად აფასებს ადმინისტრაციული პერსონალის მუშაობას. თუმცა, აკადემიური, სამეცნიერო და ადმინისტრაციული პერსონალის მუშაობის ყოვლისმომცველი შეფასების მეთოდი ჯერ არ არის განვითარებული. როგორც ინტერვიუებიდან გაირკვა, ამ დრომდე, რამდენადაც უნივერსიტეტი მხოლოდ რამდენიმე წლის წინ დაარსდა, ხარისხის უზრუნველყოფა უმეტესად გარედან ხდებოდა - პროგრამის აკრედიტაციისა თუ ავტორიზაციის პროცედურები იყო ცვლილებების მთავარი წყარო. ჯერ კიდევ სანახავია, თუ როგორ გარდაიქმნება ეს შიდა ხარისხის კულტურად, რასაც ნიუ ვიყენ უნივერსიტეტის მმართველობას სურს რომ მიაღწიოს. ამ პროცესში, ყურადღება უნდა გამახვილდეს ისე, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის კულტურა, რომელიც შემუშავდება და მოიცავდეს უნივერსიტეტის ყველა საქმიანობას, და არამხოლოდ სწავლასა და სწავლებას (მაგალითად, კვლევა, გაფართოება და ა.შ.). თვითშეფასების ანგარიშში ნათქვამია, რომ ხარისხის კულტურის კომისია უზრუნველყოფს უამრავ აქტივობას, მათ შორის ტრენინგების მოწყობას. თუკი ჩავთვლით, რომ ეს ნიშნავს შესაბამისი პერსონალის გადამზადებას, მედიცინის სადოქტორო პროგრამაში, ასეთი ტიპის ტრენინგი არ ჩანს. ეს გამოვლინდა გასაუბრების დროს, როდესაც კითხვები დავსვით სხვადასხვა სახის სწავლებაზე (მაგალითად PBL). მოგვიანებით, ნიუ ვიყენ ჰოსპიტალში ვიზიტისას, ვნახეთ OSCE-ს გამოცდა. ამ კონკრეტული OSCE-ს გამოცდის ფორმა და სტრუქტურა ძალიან დაბალი ხარისხის იყო და არ აკმაყოფილებდა სტანდარტულ OSCE-ს მოთხოვნებს. ნიუ ვიყენ უნივერსიტეტმა შეიმუშავა სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია. ეს დოკუმენტი მეტნაკლებად დეტალურადაა გაწერილი, მოცემულია ის ძირითადი ფაქტორები და სამიზნე ნიშნულები, რომელთაც ითვალისწინებენ სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვისას. ამას გარდა, ნიუ ვიყენ უნივერსიტეტმა ცალკე წარმოადგინა სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის ბაღე 2019-2022 წლებისთვის, სადაც გამოთვლილია სტუდენტების რაოდენობა პროგრამების და აკადემიური წლის მიხედვით. თუმცა, ამ ორ დოკუმენტს შორის კავშირი ბუნდოვანია. მაგალითად, ბუნდოვანია, რამდენად მიიღეს მხედველობაში უნივერსიტეტის წარმომადგენლებმა მეთოდოლოგიაში განსაზღვრული სამიზნე ნიშნულები (მაგალითად, 1/20 თანაფარდობა საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელებისთვის საჭირო აკადემიურ პერსონალსა და სტუდენტთა კონტიგენტს შორის), როდესაც გეგმავდნენ სტუდენტთა კონტიგენტს. ავტორიზაციის გუნდი მიიჩნევს, რომ აუცილებელია ამ ორ დოკუმენტს შორის კავშირი იყოს უფრო მკაფიო.
მტკიცებულებები / ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში • ინტერვიუები ნიუ ვიყენ უნივერსიტეტის შესაბამის წარმომადგენლებთან • ადგილზე განხორციელებული დაკვირვებები • ნიუ ვიყენ უნივერსიტეტის შიდა დოკუმენტები, როგორებიცაა უნივერსიტეტის სტრუქტურა, წესდება, რამდენიმე გამოკითხვა, სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია.
რეკომენდაციები: 1. ხარისხის კულტურის კომიტეტმა უნდა შეიმუშაოს შეფასების ხარისხის უზრუნველყოფისთვის საჭირო აქტივობების/პროცედურების კონკრეტული ნაბიჯები. 2. დანერგეთ აკადემიური, სამეცნიერო და ადმინისტრაციული პერსონალის მუშაობის შეფასების ყოვლისმომცველი სისტემა. 3. შესაბამისი პერსონალის გადამზადების სისტემა წინასწარ უნდა შემუშავდეს მათთვის, ვინც ჩართულია სწავლებისა და შეფასების ინოვაციურ მეთოდებში (მაგალითად PBL, OSCE). 4. მკაფიო გახადეთ კავშირი სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგიასა და სტუდენტთა რაოდენობის რეალურ გაანგარიშებას შორის.
რჩევები: არ არის
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ არის
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს
2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა

0 უსდ-ში შემუშავებულია რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვას. აღნიშნული რეგულაციები საჯაროდ ხელმისაწვდომია. 0 უსდ-ს დანერგილი აქვს პლაგიატიზმის აღმოჩენისა და თავიდან აცილების მექანიზმები. 0 უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ეთიკის კოდექსი და საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობის განხორციელების დებულება წარმოადგენს ორ მთავარ დოკუმენტს, რომლებიც მართავს ნიუ ვიქენ უნივერსიტეტის ეთიკის პრინციპებსა და აკადემიურ კეთილსინდისიერებას. აკადემიური არაკეთილსინდისიერების სფეროები, მათ შორის პლაგიატი, მკაფიოდ არის განსაზღვრული და მიწოდებული სტუდენტებისთვის სხვადასხვა დროს, დაწყებული საორიენტაციო დღეებიდან, გაგრძელებული წინასაგამოცდო ფაზების დროს და აკადემიური წლის მსვლელობისას. აკადემიური არაკეთილსინდისიერების გამოვლენის შემთხვევაში, საკითხს განიხილავს სპეციალური კომისია. ავტორიზაციის გუნდმა ვერ შეიტყო ინფორმაცია ასეთი შემთხვევების შესახებ, ადგილზე ვიზიტისას. ამჟამად, უნივერსიტეტს არ აქვს პლაგიატის საწინააღმდეგო კომპიუტერული პროგრამა, თუმცა იგი არის ეროვნული სამეცნიერო ბიბლიოთეკის ეგიდით დაწყებული ინიციატივის ნაწილი, რომელიც პლაგიატის საწინააღმდეგო პლატფორმის (ენების მიხედვით) შექმნას ითვალისწინებს.
მტკიცებულებები / ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში • ინტერვიუები ნიუ ვიქენ უნივერსიტეტის შესაბამის წარმომადგენლებთან • ეთიკის კოდექსი • საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობის განხორციელების დებულება
რეკომენდაციები: არ არის
რჩევები: არ არის
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ არის
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს

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 მეთოდოლოგია ეყრდნობა შემდეგ პრინციპს: „დაგეგმე-გააკეთე-შეამოწმე-იმოქმდე (PDCA) და მოიცავს მოთხოვნილი სტანდარტების ყველა კომპონენტს. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, ყველა დაინტერესებული მხარე (პერსონალი, სტუდენტები და კურსდამთავრებულები) ჩართულია საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავებისა და განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე. თუმცა, ინტერვიუების დროს, ამ ჩართულობასთან დაკავშირებით მიზანმიმართული კითხვები დაფუსვით სხვადასხვა დაინტერესებულ პირს (მაგალითად სტუდენტებს, მოწვეულ და აკადემიურ პერსონალს). მათ ვერ შეძლეს სხვადასხვა საგანმანათლებლო პროგრამების დაპროექტება/შემუშავებაში საკუთარი ჩართულობის აღწერა. უფრო მეტიც, როდესაც კითხვა დაფუსვით ნიუ ვიქენ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის წევრს, მედიცინის სკოლის დეკანს, მან ასევე ვერ შეძლო შემუშავების, განვითარებისა და მედიცინის სადოქტორო პროგრამის კურიკულუმში ცვლილებების განხორციელების პროცესის აღწერა (როდესაც განიხილებოდა თუ ვისთან ერთად და ასე შემდეგ), როდესაც ქირურგია III კურსის ფარგლებში ხორციელდებოდა ოფთალმოლოგიის კვირის ბლოკი. ამის განხორციელება ძალიან დადებითი ფაქტია; მეორე მხრივ, მედიცინის სადოქტორო პროგრამაში ამ ცვლილებების მთელი პროცესი ბუნდოვანია და ადმინისტრაციის წევრების უუნარობა, აღწერონ ეს პროცესი, შემამოთხლებელია. უფრო მეტიც, არ ჩანს კავშირი შრომის ბაზრის კვლევას, სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვას/სტუდენტების მიღებას და კონკრეტული საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება/განვითარებას შორის.

ნათქვამია, რომ საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარებისთვის შესაბამისი დაინტერესებული პირების ინსტრუქტაჟი ხდება უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამის ჩარჩოსა და უნივერსიტეტის სილაბუსების ჩარჩოს მიხედვით. ყველა საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავების აღწერა და დამტკიცება შეესაბამება საქართველოს კანონმდებლობას და უნივერსიტეტის წესდებას. თუმცა, შესაბამის დაინტერესებულ პირებთან ამ საკითხზე საუბრისას (მედიცინის სკოლის დეკანთან, პროგრამის ხელმძღვანელებთან, აფილირებულ პერსონალთან), მათ მოგვაწოდეს მეთოდოლოგიისა და პროცესის ბუნდოვანი აღწერები. ერთ-ერთი პრინციპია შრომის ბაზრის საჭიროებების დაკმაყოფილება. თუმცა ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის მიერ შრომის ბაზრის ამჟამინდელი კვლევა არ შეგვხვედრია. მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, დაწესებულებას შემუშავებული აქვს რეგულაციები და პროცედურები საგანმანათლებლო პროგრამის დამტკიცების, ცვლილების შეტანისა და გაუქმებისათვის. თუმცა, ხელმძღვანელობასთან ბოლო შეხვედრის დროს (4 ივლისს), შეკითხვები დავსვით სამედიცინო რეაბილიტაციისა და საექთნო საქმის პროგრამასთან დაკავშირებით; ბიზნესისა და ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და ბიზნესის ადმინისტრირებასთან დაკავშირებულ სამომავლო გეგმებზე. მთავარი საკითხი იყო აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტების მცირე რაოდენობა. წარმოგვიდგინეს ორი სრულიად განსხვავებული გზა სამომავლო გეგმების/ცვლილებებისთვის. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად სტუდენტების 83% უცხოელია. უმსხვილესი პროგრამა (სტუდენტების 86%-ით) არის მედიცინის ერთსაფეხურიანი საგანმანათლებლო როგრამა (ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის 1757 სტუდენტიდან 1508 სტუდენტი აქ სწავლობს), რომელიც ინგლისურენოვანია. სწორედ ამიტომ იყო მედიცინის პროგრამა ყურადღების ცენტრში. გადამწყვეტ უნარს წარმოადგენს კომუნიკაცია პაციენტებთან, მათ შორის გამოცდების დროს. სპირალურ სასწავლო გეგმაში, კლინიკური უნარების ელემენტები ჩანს პირველი სემესტრიდან. პირველი სემესტრის საგანი „შესავალი მედიცინაში (MD 1101) აწესებს საერთო სწავლის შედეგებს: ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების შესაძლებლობა - პაციენტების მოსმენა, საკუთარი ჯანმრთელობისადმი მათი შეხედულებების გამოკვლევა და პატივისცემა ზეპირი და წერილობით კომუნიკაცია - ქრონიკულ პაციენტებთან ეფექტური და ემპათიური კომუნიკაცია. ქართული ენის ცოდნის ნაკლებობის გამო, საერთაშორისო სტუდენტების უმრავლესობა ამ სწავლის შედეგებს ვერ მიაღწევს. რამდენადაც პროგრამა მთლიანად ინგლისურ ენაზე ისწავლება, კონკრეტული ექვები შეიძლება წარმოიქმნას თეორიულად კარგად აღწერილ განათლებას (კურიკულუმი, სილაბუსები, თვითშეფასების ანგარიში) და პრაქტიკულად რეალურ განათლებას შორის. ზოგიერთი პრობლემა ექსპერტთა ჯგუფმა შეიძლება მხოლოდ წარმოიდგინოს, რამდენადაც ავტორიზაციის ვიზიტი სამედიცინო სკოლის უჩვეულო მუშაობის დროს განხორციელდა. ცოტა ხნის წინ, ქართული ენა კლასგარეშე აქტივობად იქცა ქართული ენის კლუბის ფარგლებში. ადგილზე ვიზიტის დროს, განვიხილეთ საერთაშორისო სტუდენტების ქართული ენისადმი ინტერესის საკითხი. მხოლოდ რამდენიმე მათგანია დაინტერესებული (დაახლოებით 10 პროცენტზე ნაკლები). თანაც, ნიუ ვიჟენ ჰოსპიტალში ვიზიტისას, აღმოვაჩინეთ, რომ ამჟამინდელი პერსონალის (ექიმები, ექთნები და სხვა ჯანმრთელობის სპეციალისტები) დიდი ნაწილი არ მეტყველებს ინგლისურად და კარგად არც ესმით ინგლისური ენა. როგორც განგვიმარტეს, ერთი თანმხლები, ინგლისური ენის მცოდნე მასწავლებელი არის ხელმისაწვდომი კონკრეტულ დეპარტამენტში კლინიკური სწავლებისას/პაციენტის საწოლთან სწავლებისას. პაციენტების დოკუმენტები მთლიანად ქართულ ენაზეა; შესაბამისად, მედიცინის სტუდენტებს თითქმის არ აქვთ შანსი მიიღონ ინფორმაცია. კლინიკური სწავლება/მომზადება თითქმის შეუძლებელი გვეჩვენება ასეთ პირობებში, ქართული ენის თუნდაც გარკვეულ დონეზე ცოდნის გარეშე. სტუდენტები საერთოდ ვერ შეძლებენ მოპოვებული კომპეტენცია გამოიყენონ პრაქტიკაში, როგორც ეს თვითშეფასების ანგარიშშია ნათქვამი.	მტკიცებულებები / ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში • საგანმანათლებლო პროგრამების სილაბუსები • უნივერსიტეტის წესდება • სტუდენტთა კონტინენტის დაგეგმვა • ინტერვიუები • http://newvision.ge/ge/content/kartuli-enis-klubi • WFME BME
--	---

რეკომენდაციები: - ყველა საგანმანათლებლო პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განვითარების და გაუმჯობესების, გასაგებად აღწერეთ პროცესი და პროცედურები, მათ შორის ვადები და ჩართული დაინტერესებული პირები. შეხვედრის დღის წესრიგები ხელმისაწვდომი უნდა იყოს წინასწარ და შეხვედრის ოქმებსა და დასკვნებზე წვდომა უნდა ჰქონდეთ ჩართულ პირებს. - გაზარდეთ და ოფიციალური გახადეთ სტუდენტების, აკადემიური პერსონალისა და დამსაქმებლების ჩართულობა პროგრამის შემუშავებასა და განვითარებაში, ასევე სწავლის შედეგების ფორმულირებაში. - მედიცინის საერთაშორისო სამედიცინო პროგრამაში, ისევე როგორც ნებისმიერ სხვა საერთაშორისო პროგრამაში, სადაც პაციენტებთან კონტაქტია საჭირო, ქართული ენა ვერ იქნება არჩევითი საგანი. - ინგლისურენოვან საგანმანათლებლო პროგრამაში ნებისმიერი ცვლილება უნდა დაინტერესდეს ყველა დაინტერესებული მხარის (მასწავლებლების, მეცნიერების, პროფესიონალების და ადმინისტრაციული პერსონალის) ინგლისურის სრულყოფილად ცოდნის უნარის გათვალისწინებით. - თანამედროვე ადგილობრივი შრომის ბაზრის კვლევა უნდა ჩატარდეს არსებულ და დაგეგმილ საგანმანათლებლო პროგრამებთან მიმართებაში. - ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა უნდა დანერგოს იმ ინგლისურენოვანი პროგრამების სწავლის შედეგების მიღწევის შემოწმებისა და დამტკიცების სისტემა, რომელთა კურიკულუმის განუყოფელ ნაწილსაც წარმოადგენს კონტაქტი ადგილობრივ მოსახლეობასთან (პაციენტებთან), კერძოდ კი მედიცინის სადოქტორო პროგრამაში. - ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური უნდა ხელმძღვანელობდეს საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარების/შემუშავებისა და განხორციელების პროცესს, რათა უზრუნველყოს მათი შინაარსის შესაბამისობა სწავლის შედეგებთან და ასევე განათლების ხარისხი პროგრამების ყველა ეტაპზე. კლინიკური სწავლების დროს აღწერილი სიტუაცია (მხოლოდ ერთი ინგლისურ ენაზე მოსაუბრე დამხმარე მასწავლებელია ხელმისაწვდომი კონკრეტულ დეპარტამენტში კლინიკური სწავლების/პაციენტის საწოლთან სწავლების დროს) მიუღებელია და პირდაპირ ეწინააღმდეგება WFME BME სტანდარტებს, და ავლენს შეუსაბამობებს თეორიასა (წერილობით მასალა) და პრაქტიკას შორის, ამჟამინდელ ხარისხის უზრუნველყოფაში.
რჩევები: არ არის
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ არის
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან არ შეესაბამება მოთხოვნებს
3.2 საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი
0 პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან. 0 ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების მეშვეობით უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული მოთხოვნების, საჭიროებებისა და აკადემიური მომზადების გათვალისწინებას და მათ შეუფერხებელ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროცესში.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი საგანმანათლებლო პროგრამები ინტეგრირებული და მრავალპროფილურია, ორიენტირებულია ზოგად უნარებზე, მმართველობასა და საერთო ღირებულებებზე, მოიცავს არჩევითი საგნების დიდ რაოდენობას - სტუდენტი ქმნის საკუთარ პროფილს - საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამებისთვის. დაწესებულება უზრუნველყოფს წვდომას თავისი საგანმანათლებლო პროგრამების შესახებ ინფორმაციაზე. საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი ემსახურება მიზანს, რომ დაინტერესებულ მხარეებს მიაწოდოს ინფორმაცია დაწესებულების საგანმანათლებლო საქმიანობაზე. კატალოგის განახლება ხდება შესაბამის პროგრამაში შეტანილი ცვლილებების მიხედვით. ის ხელმისაწვდომია დაწესებულების ვებ-გვერდზე ყველა დაინტერესებული პირისთვის. ინდივიდუალიზირებული საგანმანათლებლო პროგრამები სხვადასხვა მოთხოვნების მქონე სტუდენტებს სთავაზობს სწავლა/სწავლების სათანადო ფორმატებს და შეფასებას. სამართლის საბაკალავრო პროგრამაში, რომელიც 2014 წლიდან ფუნქციონირებს, საგნების 76% (183 კრედიტი) სავალდებულოა და დარჩენილი არჩევითი საგნებიდან, სტუდენტს შეუძლია 57-დან 30 კრედიტი შეარჩიოს სხვა საბაკალავრო პროგრამებიდან. სამართლის საბაკალავრო პროგრამაზე სტუდენტების

საორიენტაციო რაოდენობა წარმოადგენს წელიწადში 36-ს. პროგრამის ხელახალი აკრედიტაცია მოხდა 2018 წელს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ. სამართლის სამაგისტრო პროგრამისთვის, რომელიც ფუნქციონირებს 2014 წლიდან, საგნების მხოლოდ 35% (120-დან 42 კრედიტი) არის სავალდებულო. სამართლის სამაგისტრო პროგრამაზე სტუდენტების საორიენტაციო რაოდენობა წარმოადგენს წელიწადში 50-ს. პროგრამის ხელახალი აკრედიტაცია მოხდა 2019 წელს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ. შეუსაბამოება სავალდებულო საგნის, მაგალითად ევროკავშირის სამართალი (30-40 სტუდენტი) კლასის პირველი სემესტრისთვის რეკომენდებულ მაქსიმალურ ზომასა და ჩარიცხული სტუდენტების საორიენტაციო რაოდენობას შორის (50-მდე). ამჟამად ეს პრობლემას არ წარმოადგენს, რადგან კურსს მხოლოდ 75 სტუდენტი ესწრება და ამ 75-დან 38-ს სტატუსი აქვს შეჩერებული. ეს შესაძლოა პრობლემად იქცეს მომავალში, თუკი სტუდენტების რაოდენობა გაიზრდება. სამართლის სადოქტორო პროგრამა, რომელიც ფუნქციონირებს 2013 წლიდან, განკუთვნილია მაქსიმუმ 20 სტუდენტისთვის. საგნების 92% (165 კრედიტი) სავალდებულოა და მხოლოდ ერთია არჩევითი (15 კრედიტი). პროგრამა აკრედიტებულია 2018 წელს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ. სამართალში განათლების იდეალური ხარისხი ყველა ეტაპზე დადასტურდა ნიუ ვიქენ უნივერსიტეტში ვიზიტის დროს.

მედიცინის დოქტორის სასწავლო გეგმა სპირალურია, შედგება ოთხი ინტეგრირებული ნაწილისგან, რომლებიც მოიცავს ცოდნას, უნარებს, ღირებულებებს, მკაფიოდ ჩამოყალიბებულ ამოცანებსა და შედეგებს. მეთავაზებული სასწავლო გეგმა აღწერს სწავლების თანამედროვე ელემენტების ჩართვას. პროგრამა აკრედიტებულია 2018 წელს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ. საგნების 10 პროცენტი (36 კრედიტი) არჩევითია. წელიწადში სტუდენტების საორიენტაციო რაოდენობა არის 200. ამჟამად, თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, ჩარიცხულია 1508 სტუდენტი. სტუდენტების რაოდენობის (1508) და მედიცინის სადოქტორო პროგრამის მეათე სემესტრის დასრულების გათვალისწინებით, როგორც ჩანს, წელიწადში დაახლოებით 300 სტუდენტია; ეს კი 50%-ით აღემატება თვითშეფასების ანგარიშში დასახელებულ საორიენტაციო რაოდენობას. ინტერვიუების დროს გაირკვა, რომ სტუდენტთა კონტიგენტის 12% არის სხვა მედიცინის სადოქტორო პროგრამებიდან გადმოსული სტუდენტი, ძირითადად საზღვარგარეთიდან (გასულ წელს, მიიღეს 50-ზე მეტი გადმოსული სწავლების სხვადასხვა წელზე მყოფი სტუდენტი). ვერ დავადგინეთ თითოეულ წელში/სემესტრში სტუდენტების ზუსტი რაოდენობა, რადგან გადმოსული სტუდენტების მიღება ხდება წელიწადში ორჯერ და სტუდენტთა მიღება ხდება წელიწადში ორჯერ; ამით სწავლის პროცესი კიდევ უფრო მომთხოვნი ხდება, ძირითადად აკადემიური პერსონალისთვის, მაგრამ მომსახურების განვითარების სამსახურის პერსონალისთვისაც.

გადმოსული სტუდენტები და მედიცინის სადოქტორო პროგრამის სტრუქტურა: განსაკუთრებით საინტერესო იყო იმის დადგენა, თუ როგორ არიან ეს სტუდენტები ინტეგრირებულები ძალიან დეტალურად შემუშავებულ სპირალურ კურიკულუმში. მოქმედებს გარდამავალი სემესტრი, სადაც სტუდენტები ესწრებიან გამოტოვებულ საგნებს და შემდეგ ხდება მათი სრული ინტეგრაცია. უპასუხოდ დარჩა კითხვა, თუ როგორ ახერხებენ ისინი კლინიკური მომზადების გავლას ქართული ენის ელემენტარულ დონეზე ცოდნის გარეშე და ნიუ ვიქენ ჰოსპიტალში არსებული ინგლისური ენის ცოდნის ზემოთხსენებული დონით.

გადმოსული სტუდენტები ინდივიდუალიზირებული საგანმანათლებლო პროგრამების კარგი მაგალითია. იმის გათვალისწინებით, რომ მედიცინის სადოქტორო პროგრამაზე სტუდენტების 12% გადმოსულია ძირითადად უცხოეთის სამედიცინო პროგრამებიდან, ნიუ ვიქენ უნივერსიტეტმა შემოიღო რამდენიმე მექანიზმი სტუდენტებთან ინდივიდუალური მიდგომის უზრუნველსაყოფად.

საგნების სილაბუსების უმრავლესობა მოიცავს ძალიან დეტალურად გაწერილ სწავლების ტექნიკებს, მათ შორის პრობლემაზე დაფუძნებულ სწავლებას (PBL), სიმულაციაზე დაფუძნებულ სწავლებას და სხვა. ესენი საჭიროებს მცირე ჯგუფში სწავლებას.

ინტერვიუების დროს დადგინდა, რომ პერსონალს არ ესმის, თუ როგორი სახის სწავლება უნდა უზრუნველყონ. როდესაც ვთხოვეთ PBL გაკვეთილის აღწერა, აღნიშნეს, რომ PBL სესიაზე ერთ ჯგუფში 30 სტუდენტია, ეს კი მიუღებელია. დაგვრჩა შთაბეჭდილება, რომ სწავლებაში ჩართული პერსონალი სათანადოდ არაა მომზადებული PBL მეთოდში, მაგრამ სწავლების რომელიმე სხვა მეთოდში. ეს კი წარმოადგენს ამჟამინდელი კონტროლის მექანიზმის კრახს.

როგორც აღინიშნა 3.1 პარაგრაფში, საავტორიზაციო ვიზიტი განხორციელდა იმ პერიოდში, როდესაც სწავლება დასრულებული იყო. ექსპერტთა მოთხოვნის საფუძველზე, ექსპერტთა ჯგუფს მიაწოდეს სტუდენტთა ჯგუფების დეტალური ცხრილი. მაგალითისთვის, ჩატარდა შიდა მედიცინა II-ის (გასტროენტეროლოგია და ჰეპათოლოგია) ანალიზი, რომელიც ისწავლებოდა 2018 წლის შემოდგომის სემესტრში. სილაბუსში მითითებული კლასის მაქსიმალური ზომა წარმოადგენს 15 სტუდენტს. თუმცა 8 ჯგუფიდან 6-ში, სტუდენტთა რაოდენობა უფრო მაღალი იყო (17-დან 20-მდე). ლექციის ჩასატარებლად დასახელებული იყო ორი ლექტორი, პირველი ხუთი ჯგუფისთვის (ჯამში 75 საათი), ხოლო მეორე სამი ჯგუფისთვის (ჯამში 45 საათი). მათი სამუშაო დატვირთვა არ შეფასებულა, რამდენადაც მათი ვინაობა არ არის დასახელებული 2018 წლის შემოდგომა სემესტრის აკადემიურ/ავილირებული პერსონალის სამუშაო დატვირთვის სიაში, რომელიც ჩვენ მოვითხოვეთ.

სწავლის შედეგებში ნათქვამია: ...სტუდენტები ვალდებული არიან მოისმინონ პაციენტის ისტორია და შეამოწმონ გასტროენტეროლოგიური პრობლემების მქონე პაციენტები, დასვან წინასწარი დიაგნოზი და დიფერენციალური დიაგნოზი, აწარმოონ სამედიცინო ჩანაწერები, შეიმუშაონ შემდგომი შემოწმებისა და

პაციენტის მართვის გეგმა. საგნობრივ სწავლის შედეგებში ნათქვამია: ...წარმოაჩინეთ შესაბამისი პაციენტის მონაცემთა ანალიზი, სინთეზი და ინტეგრაცია. ჩართეთ ლაბორატორიული მონაცემები კუჭ-ნაწლავის ტრაქტისა და ჰემოგლობინის პრობლემების მქონე პაციენტების შეფასებაში. ერთმანეთს დაუკავშირეთ რადიოგრაფიული, კომპიუტერული ტომოგრაფიითა და ექსკოპიით გამოვლენილი შედეგები კუჭ-ნაწლავის ტრაქტისა და ჰემოგლობინის პრობლემების კონკრეტულ შემთხვევებზე. რამდენადაც ყველა პაციენტის დოკუმენტი/ანგარიში/პასუხები მხოლოდ ქართულ ენაზეა, კლინიკურ სწავლებაში ჩართული ძალიან ბევრი თანამშრომელი იქნება საჭირო კონკრეტული დოკუმენტის სათარგმნად. იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ მხოლოდ ერთი თანმხლები მასწავლებელი საუბრობს ინგლისურ ენაზე, რომელიც ხელმისაწვდომია კონკრეტულ დეპარტამენტში კლინიკური სწავლების/საწოლთან სწავლების დროს, განსაკუთრებით რთული იქნება მოთხოვნილი სწავლის შედეგების მიღწევა ქართული ენის სათანადოდ ცოდნის გარეშე.

მედიცინის სადოქტორო პროგრამა, რომელიც ფუნქციონირებს 2015 წლიდან, განკუთვნილია მაქსიმუმ 12 სტუდენტისთვის. საგნების 92% (165 კრედიტი) სავალდებულოა და მხოლოდ ერთია არჩევითი (15 კრედიტი).

სამედიცინო რეაბილიტაციისა და საექთნო საქმის საბაკალავრო პროგრამა აკრედიტებულია 2016 წელს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ. პროფილის შემადგენელი ელემენტები დაჯგუფებულია ზოგად კომპეტენციებად (GC), საექთნო და ფიზიკური მედიცინის და რეაბილიტაციის საერთო კომპეტენციები (NU/PMR) და შესაბამის ხელმისაწვდომ კონცენტრაციაში იქნება ეს საექთნო საქმე (NU) თუ ფიზიკური მედიცინა და რეაბილიტაცია (PMR).

ამ პროგრამაზე აქტიური სტუდენტების რაოდენობა არის მხოლოდ 5. როგორც ჩანს, საქართველოში ამ პროგრამაზე დაბალი მოთხოვნაა. პროგრამის ხელმძღვანელს არ აქვს მკაფიო პოლიტიკა თუ როგორ გაზარდოს სტუდენტების რაოდენობა; იგი მიიჩნევს, რომ ზოგიერთი სტუდენტი გადმოვა მედიცინის სადოქტორო პროგრამიდან. თუმცა, ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტში დასრულდა ახალი შენობა, სადაც იქნება რეაბილიტაციის ცენტრი, სადაც ზოგიერთი კურსდამთავრებული შეძლებს მუშაობას.

საექთნო საქმის/ფიზიკური მედიცინისა და რეაბილიტაციის კომპონენტებიდან, ყველა ძირითადი კურსი უნდა გაიაროს, რომ მოიპოვო 72 კრედიტი და კიდევ დამატებით 18 კრედიტი კვლევით პროექტში, რომელიც შეეხება საექთნო საქმეს ან ფიზიკურ მედიცინასა და რეაბილიტაციას. ძირითადი - 84 კრედიტის ფორმირებისთვის საჭიროა საექთნო საქმის ან ფიზიკური მედიცინისა და რეაბილიტაციის ძირითადი კურსების მოპოვება, რაც ქმნის ძირითადი სპეციალობის კვალიფიკაციას, ანუ ბაკალავრის ხარისხი მინიჭებული იქნება ან საექთნო საქმეში ან ფიზიკურ მედიცინასა და რეაბილიტაციაში.

სამედიცინო რეაბილიტაციისა და ჯანდაცვის მენეჯმენტის სამაგისტრო პროგრამა აკრედიტებულია 2016 წელს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ.

პროგრამა იძლევა შესაძლებლობას, განვითაროს საგნობრივი კომპეტენციები შერჩეული კვალიფიკაციის ან ჯანდაცვის მენეჯმენტის მიხედვით. სტუდენტი ადგენს საკუთარ პროფილს პროგრამის ძირითადი (30 კრედიტი), ბიზნესის ადმინისტრირების ძირითადი (16 კრედიტი), ზოგადი უნარებისა და არჩევითების (26 კრედიტი) და სპეციალიზაციის კომპონენტებიდან (18 ECTS კრედიტი და 30 სამაგისტრო ნაშრომისთვის). დარჩენილი კრედიტები გამოყოფილია სხვადასხვა მოდულებიდან თავისუფალი არჩევისთვის. ამ პროგრამაზე აქტიური სტუდენტების რაოდენობა არის 10.

ზემოთხსენებული რეაბილიტაციის საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამები, ორივე კარგი მაგალითია შრომის ბაზრის საჭიროებების სათანადო კვლევის ნაკლებობისა.

ბიზნესის და ინფორმაციული ტექნოლოგიების საბაკალავრო პროგრამა არ არის აკრედიტებული და შეთავაზებულია 2013 წელს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ.

პროგრამა სტუდენტებს სთავაზობს განათლებას ბიზნესის მართვაში და/ან ინფორმაციულ ტექნოლოგიებში.

სტუდენტებს შეუძლიათ არჩევიან გააკეთონ საგნების მოქნილი რაოდენობიდან, შესაბამისად ისინი არ ზღუდავენ საკუთარ თავს ერთ კონკრეტულზე კონცენტრირებით; ამგვარად მათ ეძლევათ საშუალება აირჩიონ სასურველი ხარისხი.

ამ პროგრამაზე არსებული აქტიური სტუდენტების რაოდენობა არის 13, შეჩერებული სტატუსის მქონე სტუდენტების 47, კურსდამთავრებულები კი 11.

ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო პროგრამა აკრედიტებულია 2016 წელს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ. პროფილის შემადგენელი ელემენტები ჯგუფდება ზოგად კომპეტენციებად, ბიზნესის ადმინისტრირების და დამატებითი კვალიფიკაციის კომპონენტებად. ამგვარად, ზოგად კომპეტენციაში ან ბიზნესის ადმინისტრირებაში არჩევითების ნაცვლად ან არჩევითებთან ერთად, შესაძლებელია 60 კრედიტის დაგროვება დამატებით სპეციალობაში-საერთაშორისო სამართალში,

ინფორმაციაში, პოლიტიკასა თუ საერთაშორისო ურთიერთობებში - სტუდენტის არჩევანის შესაბამისად. ამ პროგრამაზე აქტიური სტუდენტების რაოდენობა 13-ია.
ბიზნესის ადმინისტრირების სამაგისტრო პროგრამა აკრედიტებულია 2013 წელს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ. ამ პროგრამაზე აქტიური სტუდენტების რაოდენობა შეადგეს 6-ს, შეჩერებული სტატუსის მქონე სტუდენტები -15, კურსდამთავრებულები -10.
პოლიტიკისა და საერთაშორისო ურთიერთობების საბაკალავრო პროგრამა აკრედიტებულია 2013 წელს NCEQE-ს მიერ. პროფილის შემადგენელი ელემენტები დაჯგუფებულია ზოგად კომპეტენციებად, პოლიტიკის, საერთაშორისო ურთიერთობების და დამატებითი სპეციალობის კომპონენტებად. ამგვარად, ზოგად კომპეტენციაში, პოლიტიკაში ან ბიზნესის ადმინისტრირებაში არჩევითების ნაცვლად ან არჩევითებთან ერთად, შესაძლებელია 60 კრედიტის დაგროვება დამატებით სპეციალობაში-საერთაშორისო სამართალში ან ბიზნესის ადმინისტრირებაში სტუდენტის არჩევანის შესაბამისად. ამ პროგრამაზე აქტიური სტუდენტების რაოდენობა შეადგეს 27-ს, შეჩერებული სტატუსის მქონე სტუდენტები -30, კურსდამთავრებულები -25.
ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტს აქვს პოლიტიკა შექმნას ინდივიდუალური საგანმანათლებლო პროგრამები სპეციალურ საჭიროებებზე დაყრდნობით. სტუდენტების სხვადასხვა მოთხოვნების, საჭიროებების და აკადემიური მიღწევების მხედველობაში მიღება მომდინარეობს უნივერსიტეტის მისიიდან, კერძოდ: ა) „საკომპენსაციო“ და „დამაკავშირებელი“ კომპონენტები მიზნად იწახვას სხვადასხვა დონის აკადემიური მოსწრების დაბალანსებას - როგორც პირველი სემესტრის, ისე უფრო მაღალი სემესტრის სტუდენტებისთვის, რომლებიც პრობლემებს აწყდებიან სწავლის პროცესის დროს და საჭიროებენ ტუტორის დახმარებას ინდივიდუალურ ან ჯგუფურ სამუშაო ფორმატში, ბ) უნივერსიტეტის საკონსულტაციო და ინტეგრაციის მხარდაჭერი ცენტრი წარმოადგენს სპეციალური საჭიროების მქონე სტუდენტთა გათვალისწინების დემონსტრაციას. ამ ცენტრის ფსიქოლოგიური მომსახურების სამსახური სტუდენტებს სთავაზობს ისეთ მომსახურებას და ტრენინგებს, რომლებიც მიზნად ისახავს მათი ემოციური კეთილდღეობის მიღწევას და იმ ფაქტორების ეფექტურ მენეჯმენტს, რომელთაც შესაძლოა ხელი შეუშალოს აკადემიურ პროგრესში. გ) სამედიცინო ცნობის საფუძველზე სპეციალური საჭიროების დადასტურების შემთხვევაში, მოქმედებს შესაბამისი მხარდაჭერის მეთოდები- მაგალითად, ექიმის ცნობაში მითითების საფუძველზე, ზოგიერთ სტუდენტს ეძლევა დამატებითი დრო გამოცდებზე; დ) მიდგომა - „ადაპტირებული გარემო სტიგმატიზაციის გარეშე“ ჩანს კამპუსის ტერიტორიაზე გამართვებული გადაადგილებიდან - მაგალითად, პანდუსების მოწყობით, ადაპტირებული ლიფტების დაყენებით, სველი წერტილების შესაბამისი მოწყობით.
მტკიცებულებები / ინდიკატორები • უმაღლესი განათლების დარგობრივი მახასიათებლები • თვითშეფასების ანგარიში • სილაბუსები • ვებ-საიტი • გასაუბრებები • უსდ-ს სტანდარტები
რეკომენდაციები: 1. სტუდენტი/მასწავლებლის თანაფარდობა უნდა აღირიცხოს სწავლების თითოეული ტექნიკისთვის ყველა საგანმანათლებლო პროგრამაში (მაგალითად, მცირე ჯგუფში დისკუსია, პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლება PBL, სწავლება პაციენტის საწოლთან). 2. სიფრთხილით განიხილეთ მიღებული სტუდენტების რაოდენობა, მატერიალურ-ტექნიკური/კეთილმოწყობისა და აკადემიური პერსონალის გათვალისწინებით. 3. გაამახვილეთ ყურადღება მედიცინის სადოქტორო პროგრამის გარდა სხვა პროგრამების ხელშეწყობაზე. 4. მედიცინის სადოქტორო პროგრამაზე ნუ გაზრდით სტუდენტების რაოდენობას და მაღალი შერჩევითობით მიიღეთ გადაწყვეტილება გადმოსული სტუდენტების მიღებასთან დაკავშირებით. 5. მედიცინის სადოქტორო პროგრამაში უნდა დაინერგოს მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს გაწერილი სწავლის შედეგებსა და რეალურ პრაქტიკას შორის შესაბამისობას. 6. გარდამავალი სემესტრების შემდეგ, უნდა ჩატარდეს სამედიცინო პროგრამაზე გადმოსული სტუდენტების ჩართულობის სიღრმისეული ანალიზი, რათა დადასტურდეს მათი აკადემიური მზაობა და გამოვლინდეს მათი შემდგომი საჭიროებები.
რჩევები: არ არის
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ არის

შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს
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 შეჯამება და ანალიზი მოქმედებს კრედიტების სისტემა. ერთი ECTS კრედიტი არის 30 საათი. სტუდენტის სამუშაო დატვირთვის საათები შედგება სხვადასხვა სახის სწავლება/სწავლის მეთოდებისა და დამოუკიდებელი სწავლისგან. ზოგადად, ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი იყენებს ცოდნის მრავალკომპონენტურ შეფასების სისტემას, შუალედური შეფასებითა და დასკვნითი გამოცდით. ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტს აქვს 100 ქულიანი (100%) სისტემა, მკაფიოდ დადგენილი წესებით. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, გამოცდები ორგანიზებულია და ტარდება საგამოცდო ცენტრის მიერ, მოიცავს სტუდენტებისთვის დახმარებას საკუთარ საგამოცდო შედეგებზე წვდომის კუთხით და სტუდენტებისგან უკუკავშირის მიღებას. გასაჩივრების პოლიტიკაც მკაფიოდ განსაზღვრულია. შეფასება წარმოადგენს სწავლების ერთ-ერთ მეთოდს. ზოგიერთ პროგრამაში (მაგალითად ფიზიკური რეაბილიტაციისა და საექთნო საქმის პროგრამა, მედიცინის სადოქტორო პროგრამა) შეფასების სისტემა მკაფიოდ არ აღწერს კომპონენტებსა და მეთოდებს იმისა თუ როგორ ფასდება პრაქტიკული და კომუნიკაციის უნარები. ადგილზე ვიზიტის დროს, OSCE გამოცდა ვნახეთ ნიუ ვიჟენ ჰოსპიტალის საგამოცდო ცენტრში. ამ კონკრეტული OSCE გამოცდის ფორმა და სტრუქტურა ძალიან დაბალი ხარისხის იყო და არ აკმაყოფილებდა სტანდარტულ OSCE მოთხოვნებს. გამოცდაზე იყო მხოლოდ სამი განყოფილება, სტანდარტიზებული/სიმულირებული პაციენტების გარეშე. რაც ვნახეთ, იყო მხოლოდ ზეპირი გამოცდა, კლინიკური უნარებისა და სხვა კომპეტენციების საფუძვლიანი და სანდო შეფასების გარეშე. მეორეს მხრივ, კლინიკური უნარ-ჩვევების ცენტრი კარგად სტრუქტურირებული და აღჭურვილია და ყველა წარმოდგენილი დოკუმენტი უზრუნველყოფს მოპოვებული უნარების შეფასების ხარისხს.
მტკიცებულებები / ინდიკატორები • ნიუ ვიჟენ ჰოსპიტალში ვიზიტი • ვიზიტი ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტში • ინტერვიუები • თვითშეფასების ანგარიში • უსდ-ს სტანდარტები • სილაბუსები
რეკომენდაციები: 1. ხარისხის კულტურის კომიტეტმა უნდა შეიმუშაოს შეფასების ხარისხის უზრუნველყოფისთვის საჭირო აქტივობების/პროცედურების კონკრეტული ნაბიჯები.
რჩევები: არ არის
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ არის
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს

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, დაწესებულება მუდმივად ზრუნავს თავისი პერსონალის პროფესიულ განვითარებასა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესებაზე.

4.1. პერსონალის მართვა
0 უსდ-ს განსაზღვრული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რაც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის და სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული სხვა აქტივობების განხორციელებას. 0 უსდ უზრუნველყოფს აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრების დასაქმებას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმა განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებს „მრავალმხრივი პრაქტიკული და საერთაშორისო გამოცდილების მქონე მრავალფეროვანი აკადემიური პერსონალის დასაქმებაზე“. ერთ-ერთი სტრატეგიული ამოცანაა, აკადემიური პერსონალის მრავალფეროვნებისა და მაღალი კვალიფიკაციის შენარჩუნება, სტრატეგიულად მნიშვნელოვან სფეროებში სამუშაოზე აყვანის გამჭვირვალე, ნათელი და ობიექტური კრიტერიუმებისა და პროცედურების უზრუნველყოფით. ეს გაწერილია „ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობის განხორციელების დებულებაში“ და „დასაქმების პოლიტიკის შესახებ ხარისხის უზრუნველყოფის კომისიის 2018 წლის განაცხადში“; ესენი ნამდვილად გამჭვირვალე და ობიექტურია. აფილირების პირობები მოცემულია დოკუმენტში სახელად „აფილირების პოლიტიკა“. პერსონალის საგანმანათლებლო, კვლევით და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ჩართვის პრინციპები ასევე შეტანილია ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობის განხორციელების დებულებაში. ინტერვიუების დროს, ცხადი გახდა, რომ პერსონალი მონაწილეობას იღებს კონსულტაციის და გადაწყვეტილების მიღების არაფორმალურ პროცესში და ისინი უზიარებენ საბოლოო გადაწყვეტილებებს მენეჯმენტს. პერსონალის პროფესიული განვითარების წახალისება ხდება პერსონალური განვითარების გეგმით; თუმცა, არ მოქმედებს მკაფიოდ ჩამოყალიბებული სტრატეგია პერსონალის განვითარებისთვის, კერძოდ კი ადმინისტრაციული პერსონალისთვის. ასეთი სტრატეგია ასევე განსაზღვრავდა თუ როგორ მოხდებოდა პერსონალის ანაზღაურება და წახალისება მათი მუშაობის საფუძველზე, უკვე არსებულ „სრულყოფილების ჯილდოსთან“ ერთად, რომელიც ენიჭებათ ფაკულტეტის წევრებს მათ მუშაობაზე დაყრდნობით, რომელიც ფასდება სტუდენტებისა და პერსონალის მხრიდან მიღებული უკუკავშირით. ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის მუშაობის მართვის ერთ-ერთი პრინციპია კოლეგიალურობა; შესაბამისად, ასევე უნივერსიტეტის ამჟამინდელი მოცულობიდან გამომდინარე, ახალი პერსონალი მარტივად ინტეგრირდება გარემოსთან, მიუხედავად იმისა, რომ ამ მიზნისთვის ოფიციალური პროცედურები არ არის შემუშავებული. ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი ინახავს ყველა საჭირო სტატისტიკურ მონაცემს თავის თანამშრომლებზე და ეფექტურად იყენებს ამ მონაცემებს პერსონალის მართვისას. მაგალითად, პერსონალის დასაქმების პროცესის ინფორმირება ხდება ამ მონაცემებით. თუმცა, უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ბრტყელ და ცენტრალიზებულ სტრუქტურაში, კონკრეტული ადმინისტრაციული ერთეული პერსონალის მართვისთვის (როგორც აკადემიურის ისე ადმინისტრაციულის) არ არსებობს; ასეთი ერთეული, სათანადო მანდატით, უნდა დაარსდეს. ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის პერსონალში გენდერული ბალანსი დაცულია, რაც ხელს უწყობს გენდერული თანასწორობის პრინციპთან შესაბამისობას. პერსონალის შერჩევისა და დასაქმებისას ასაკი არ წარმოადგენს დისკრიმინაციულ ფაქტორს. პერსონალის 90% 31-55 ასაკისაა, თითქმის 25% კი 36-40 წლის. უნივერსიტეტს მკაფიოდ აქვს განსაზღვრული მოთხოვნები აკადემიური, სამეცნიერო და ადმინისტრაციული პერსონალისათვის, რომელიც ითვალისწინებს სამუშაოს აღწერას და ფუნქციების განაწილებას ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის რეგულაციებისა და მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად. აკადემიური პერსონალის შენარჩუნების მაჩვენებელი 85%-ია; 90% გაზრდა იგეგმება 2024 წლისთვის. ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შენარჩუნების მაჩვენებელი 78%-ია, თუმცა სამიზნე ნიშნული არ არის დაწესებული. ეს მაჩვენებლები გონივრულია და დაწესებული სამიზნეების მიღწევა შესაძლებელია დასახელებულ ვადაში. თუმცა, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შენარჩუნების სამიზნე მაჩვენებელი ამჟამინდელზე უფრო მაღალი უნდა დაწესდეს და აქტიურად მოხდეს მისი მიღწევა. პერსონალი, რომელიც ექსპერტთა ჯგუფს შეხვდა, საკუთარი თავის იდენტიფიცირებას ახდენს ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტთან და კმაყოფილია იქ მუშაობით.
მტკიცებულებები / ინდიკატორები • ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმა • ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობის განხორციელების დებულება • დასაქმების პოლიტიკის შესახებ ხარისხის უზრუნველყოფის კომისიის 2018 წლის განაცხადი • აფილირების პოლიტიკა • პერსონალური განვითარების გეგმის სქემა • თვითშეფასების ანგარიში • ინტერვიუს შედეგები
რეკომენდაციები: 1. შეადგინეთ მკაფიოდ ჩამოყალიბებული სტრატეგია პერსონალის განვითარებისთვის, მათ შორის ადმინისტრაციული პერსონალისთვისაც. 2. შექმენით ადმინისტრაციული ერთეული პერსონალის მართვისთვის. 3. დააწესეთ სამიზნე მაჩვენებელი ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შენარჩუნების კოეფიციენტისთვის და ჩამოაყალიბეთ პოლიტიკები მის აქტიურად მისაღწევად.

რჩევები: 1. დაწესებულების სასურველი უწყვეტი ზრდის გათვალისწინებით, გირჩევთ ჩამოაყალიბოთ პროცედურები ახალი თანამშრომლების ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის გარემოში ინტეგრირების უზრუნველყოფის მიზნით. 2. მოიფიქრეთ დამატებითი, სამუშაოს შესრულებაზე დაფუძნებული ჯილდოები, მათ შორის ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალისთვის.
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ არის
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან არ შეესაბამება მოთხოვნებს
4.2. აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის სამუშაო რაოდენობა და დატვირთვა დაწესებულების საგანმანათლებლო პროგრამებისა და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის, და ასევე მათთვის დაკისრებული სხვა ფუნქციების ადეკვატურია. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტში ამჟამად დასაქმებულია 657 თანამშრომელი. მათგან 123 წარმოადგენს აკადემიურ პერსონალს, 166 მოწვეულ პერსონალს, 368 კი ადმინისტრაციულ პერსონალს. ამ უკანასკნელიდან 92 უნივერსიტეტის მიერ არის დასაქმებული, 276 კი ჰოსპიტალში მუშაობს. აკადემიური პერსონალის რაოდენობის თანაფარდობა სტუდენტების რაოდენობასთან არის 1:7, და სამიზნე ნიშნულიც იგივეა; აკადემიური პერსონალის რაოდენობის თანაფარდობა ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის საერთო რაოდენობასთან არის 1:0,7 და სამიზნე ნიშნულიც იგივეა. ეს მაჩვენებლები გონივრულია. აფილირებული პერსონალის რაოდენობა აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ჯამურ რაოდენობასთან არის 1:3, და აფილირებული პერსონალის რაოდენობა სტუდენტების რაოდენობასთან არის 1:23. სამიზნე მაჩვენებლები ორივე თანაფარდობისთვის რჩება იგივე. ძალისხმევს გაწევაა საჭირო, პოლიტიკის შემუშავების გზით, რომ ეს მაჩვენებლები გაუმჯობესდეს. ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტში მუშაობს „სამუშაო დატვირთვის ჩარჩო სქემა“, რომელსაც უნდა აკმაყოფილებდეს ყველა აკადემიური პერსონალი. სქემა მოიცავს საათებს სასწავლო აქტივობებისთვის (ლექციების ჩატარება, ლექციებისთვის მომზადება, ნიშნების დაწერა და ა.შ.) სტუდენტებისთვის მიმართულების მიცემას (მაგისტრატურის და დოქტორანტურის); ახალი სასწავლო კურსების შემუშავებას; კვლევით საქმიანობას; გამოქვეყნებას; „აუთრიზ“ აქტივობებს; მენეჯმენტის საქმიანობას; ადმინისტრაციულ საქმიანობას. სქემა ჯამში შეადგენს 1760 სამუშაო საათს წელიწადში ან 880 სამუშაო საათს სემესტრში. აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის რაოდენობა და სამუშაო დატვირთვა უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროგრამების სრულყოფილ განხორციელებას და სხვა აქტივობების ჩატარებას (კვლევა, ადმინისტრაციული ფუნქციები). ამ მხრივ გამოწვევისაა მედიცინის პროგრამა. ამ პროგრამისთვის, აკადემიური პერსონალის შესახებ მონაცემები გაანალიზდა 2018 წლის შემოდგომის სემესტრისთვის: მოთხოვნის საფუძველზე, მონაცემები სასწავლო პერსონალის შესახებ (აფილირებულის და მოწვეულის) აფილირებული პერსონალი: 43 აკადემიკოსი, მათგან 19 არ ასწავლიდა ამ კონკრეტულ სემესტრში, 24 აკადემიკოსი, რომლებიც ჩართული იყვნენ სწავლების პროცესში, ჯამში ასწავლეს 2835 საათი, ერთი აკადემიკოსი სემესტრში საშუალოდ ასწავლიდა 118 საათს, რაც არის 8 საათი კვირაში. მოწვეული პერსონალი: სწავლებაში მონაწილეობას იღებდა 68 აკადემიკოსი და ჯამში ასწავლეს 5797 საათი, ერთი აკადემიკოსი საშუალოდ ასწავლიდა 85.25 საათს სემესტრში, რაც არის კვირაში 6 საათი. მედიცინის სადოქტორო პროგრამის აფილირებული პერსონალის სამუშაო დატვირთვის და მოწვეული პერსონალის სამუშაო დატვირთვის შესახებ ინგლისურენოვან მოწოდებულ ცხრილებზე დაყრდნობით, გამოთვლილი თანაფარდობა სტუდენტის (1508)/მასწავლებლის (92) არის 16/1; თუმცა პერსონალის ორივე ჯგუფში, სწავლება ფარავს მათი სამუშაო დატვირთვის მხოლოდ 20%-ს ან ნაკლებს (8 ან 6 საათს კვირაში). თუკი დაანგარიშება მოხდება სწავლების რეალური სამუშაო დატვირთვის მიხედვით, მაშინ სტუდენტ/მასწავლებლის (1508 და 92) თანაფარდობა არის 63/1-ზე. ეს არ შეესაბამება სილაბუსებს და ამჟამად გვარდება ან სტუდენტების გაზრდილი რაოდენობით კლასების უმრავლესობაში ან პერსონალის სამუშაო დატვირთვის გაზრდით. როგორც სამუშაო დატვირთვის შემდგომმა ანალიზმა აჩვენა, მედიცინის სკოლის დეკანი, რომელიც ადმინისტრაციული პერსონალის სამუშაო დატვირთვის ცხრილში დასახელებულია როგორც შორენა ჭუმბურიძე კვირაში 40 სამუშაო საათით, ასევე დასახელებულია აფილირებულ სამედიცინო პერსონალის სამუშაო დატვირთვის ცხრილში, როგორც შორენა ჭუმბურიძე (Shorena Chumburidze) 860 სამუშაო საათიანი დატვირთვით. ეს სამუშაო დატვირთვა განაწილებულია შემდეგნაირად- 59% კვლევა, 21% სწავლება და 20% ადმინისტრაციული საქმიანობა. ორი სრულგანაკვეთიანი სამუშაო ერთი კონკრეტული

პირისთვის კიდევ უფრო მეტად უსვამს ხაზს სამუშაო დატვირთვის შეფასების კომპლექსური ანალიზის საჭიროებას, იდეალურ შემთხვევაში სრული განაკვეთის ექვივალენტის (FTE) კონცეფციის გამოყენებით. საგანმანათლებლო პროგრამების მდგრადობის უზრუნველყოფისთვის „ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია“ მოიცავს სამიზნე ნიშნულებს აუცილებელი ადამიანური რესურსის შესახებ (აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობას). ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტში მოქმედებს „აფილირების პოლიტიკა“, რომელიც განსაზღვრავს აფილირებული პერსონალის მიერ მათი საქმიანობისადმი გამოვლენილი ძალისხმევის მართვის პრინციპებს, ასევე აფილირების ხელშეკრულებებს; ეს უკანასკნელი ადგენს აფილირების პირობებსა და ვადებს.
მტკიცებულებები / ინდიკატორები • სტატისტიკური მონაცემები • სამუშაო დატვირთვის ჩარჩო სქემა • დამატებითი მასალები - აფილირებული სამედიცინო პერსონალის სამუშაო დატვირთვის ცხრილი ინგლისურად, მოწვეული პერსონალის სამუშაო დატვირთვის ცხრილი 2018 წლის შემოდგომის სემესტრისთვის ინგლისურად და ადმინისტრაციული პერსონალის სამუშაო დატვირთვის ცხრილი ინგლისურად. • ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია • აფილირების პოლიტიკა • თვითშეფასების ანგარიში • ინტერვიუს შედეგები
რეკომენდაციები: 1. დააწესეთ გაუმჯობესებული სამიზნე მაჩვენებელი აფილირებული პერსონალის თანაფარდობისა პერსონალის საერთო რაოდენობასთან, შეიმუშავეთ პოლიტიკა ამ სამიზნე ნიშნულების მისაღწევად. 2. გამოიყენეთ სრული განაკვეთის ექვივალენტი (FTE) ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე და მოწვეული პერსონალის სამუშაო დატვირთვის გასაზომად, ასევე აფილირებული პერსონალის სასწავლო სამუშაო დატვირთვის გასაზომად. 3. სწავლების თითოეული მეთოდისთვის (მაგალითად, PBL, სწავლება პაციენტის საწოლთან) გაზომეთ სტუდენტი/მასწავლებლის თანაფარდობა და დაიცავით უკვე არსებული წესები. 4. მედიცინის სადოქტორო პროგრამისთვის - 2018 წლის შემოდგომის სემესტრისთვის ზოგადად ჩატარებული მსგავსი, მაგრამ უფრო სიღრმისეული ანალიზი უნდა განხორციელდეს ინდივიდუალურად თითოეული სასწავლო წლისთვის, რამდენიმე სემესტრის განმავლობაში, რათა გამოვლინდეს მთავარი ხარვეზები და მივიღოთ ზომები მდგომარეობის გამოსასწორებლად.
რჩევები: არ არის.
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ არის.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან არ შეესაბამება მოთხოვნებს

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები.

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

5.1. სტუდენტის სტატუსის მოპოვებისა და ცვლილების წესი, და განათლების აღიარება, სტუდენტის უფლებები	
0	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.
0	უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვას.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი სტუდენტის სტატუსის მოპოვებისა და შეცვლის წესები რეგულირდება „საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობის განხორციელების დებულებით“, რომელიც მოიცავს ჩარიცხვის წინაპირობებს, ხელშეკრულების შედგენას, ადმინისტრაციული რეგისტრაციის განახლებას, აკადემიურ რეგისტრაციას, გადასვლას სხვა საგანმანათლებლო პროგრამაზე, სტუდენტის სტატუსის შეჩერებას/აღდგენას და შეწყვეტას. ეს წესები შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობას. ამ საკითხებთან დაკავშირებული ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის ვებგვერდზე. ადმინისტრაციასთან და სტუდენტებთან შეხვედრებმა გვიჩვენა, რომ ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი ეფექტურად ახორციელებს ამ პროცედურებს, პერსონალი იყენებს ინფორმაციულ ტექნოლოგიებს და სხვა მატერიალურ რესურსებს, რათა უზრუნველყოს ყველა მოთხოვნილი დოკუმენტის დროული მიწოდება. ჩარიცხვისა და მიღების პროცედურები უმეტესად სრულდება საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურის მიერ. პოტენციურ სტუდენტებს ამ პროცესში დამატებით დახმარების მიღება ასევე შეუძლიათ სტუდენტური თვითმმართველობისგან. დარჩენილი ზემოთხსენებული პროცედურები ძირითადად ხორციელდება სკოლების კოორდინატორების მიერ. უნივერსიტეტმა წარადგინა 2018-2019 სასწავლო წლის სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები, რომელშიც ჩანს, რომ სტუდენტების 60%-ის თანახმად, სტუდენტების რეგისტრაციაზე პასუხისმგებელი პერსონალი აქტიურად არის ჩართული ამ პროცესში. სტუდენტსა და ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტს შორის გაფორმებულ კონტრაქტში მითითებულია სწავლის საფასური და მხარეთა ვალდებულებები. კონტრაქტში მითითებულია ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობის განხორციელების დებულება (ეს წარმოადგენს კონტრაქტის დანართს), რაც მიიჩნევა მხარეთა შორის გარიგების განუყოფელ ნაწილად. როგორც ადგილზე ვიზიტის დროს განგვიმარტეს, სტუდენტებს შეუძლიათ პირდაპირ ეკონტაქტონ ადმინისტრაციას (ძირითადად კოორდინატორებს), მათ უფლებებთან და კანონიერ ინტერესებთან დაკავშირებულ ნებისმიერ საკითხზე. მაგალითად, სტუდენტების საჩივრების მიღება ძირითადად ხდება ზეპირი ფორმით ან ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით. მათ საპასუხოდ მიღებული ზომები განსხვავდება თითოეული შემთხვევის სპეციფიურობიდან გამომდინარე გარდა ამისა, სტუდენტებს შეუძლიათ გამოცდის შედეგების გასაჩივრება, სპეციალური განაცხადის შევსებით. სტუდენტის სტატუსის მოპოვებასა და შეცვლასთან დაკავშირებული მარეგულირებელი დოკუმენტები, მათ შორის „ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობის განხორციელების დებულება“ საჯაროა და დევს უნივერსიტეტის ვებგვერდზე. სტუდენტებმა დაადასტურეს, რომ ისინი კონტრაქტის ხელმოწერამდე ინფორმირებულები არიან მასში შემავალ უფლებებსა და ვალდებულებებზე. ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის ვებგვერდი სრულად ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე, მარეგულირებელი დოკუმენტების უმრავლესობა, ახალი ამბები, განცხადებები და სხვა მნიშვნელოვანი ინფორმაცია ხელმისაწვდომია საერთაშორისო სტუდენტებისთვის.
მტკიცებულებები / ინდიკატორები • საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობის განხორციელების დებულება • საგამოცდო პროცესის ადმინისტრირების მარეგულირებელი დებულება ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტში • სტუდენტთან გაფორმებული ხელშეკრულების ნიმუში • სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები
რეკომენდაციები: არ არის
რჩევები: არ არის
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ არის
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს
5.2 სტუდენტთა მზარდაჭერის სერვისები

0 0 0 0	სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად უსდ-ში მოქმედებს სტუდენტთა საკონსულტაციო მომსახურება. უსდ-ში ფუნქციონირებს კარიერული მხარდაჭერის სერვისი, სადაც სტუდენტები იღებენ შესაბამის კონსულტაციას და მხარდაჭერას დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით. უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების ცნობიერების ამაღლებას და მათ ჩართულობას უნივერსიტეტის დონეზე, ადგილობრივ და საერთაშორისო პროექტებსა და ღონისძიებებში და მხარს უჭერს სტუდენტურ ინიციატივებს უსდ-ს გააჩნია დაბალი სოციალური ფენის სტუდენტების მხარდაჭერის მექანიზმები.
	სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი ნიუ ვიყენ უნივერსიტეტს აქვს მომსახურების განვითარების სამსახური, რომელიც მუშაობს ერთი ფანჯრის პრინციპით - ეს სამსახური პასუხისმგებელია ყველა ადმინისტრაციულ ინფორმაციაზე, რომელიც შეიძლება სტუდენტმა გამოითხოვოს. ნიუ ვიყენ უნივერსიტეტის აქტიური სტუდენტების 80%-ზე მეტი საერთაშორისო სტუდენტია და პერსონალის უმეტესობა სრულყოფილად საუბრობს ინგლისურ ენაზე, რაც უზრუნველყოფს მათ შორის სათანადო კომუნიკაციას. თუმცა, უნივერსიტეტის მიერ მოწოდებულ სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგებში ჩანს, რომ სტუდენტების 60% ეთანხმება იმ განცხადს, რომ ყველა ადმინისტრაციული ინფორმაცია მიეწოდებათ დროულად (20% დაეთანხმა და 20%-მა თავი შეიკავა). გამოკითხვის ანალიზში ნახსენებია, რომ დადებითი უკუკავშირი შესაძლოა იყოს პერსონალის წევრების გაზრდის შედეგი. კითხვა იმის შესახებ, თუ რატომ არ დაეთანხმა მოცემულ განცხადს სტუდენტების ასეთი მაღალი რაოდენობა, დავსვით ადგილზე ვიზიტის დროს- სტუდენტებმა ასევე დაადასტურეს, რომ იყო შემთხვევები, როდესაც მათ მიერ მოთხოვნილი ინფორმაციის მოპოვების პროცესი გაჭიანურდა. ნიუ ვიყენ უნივერსიტეტში მოქმედებს რამდენიმე სტუდენტური კლუბი: ფოტოგრაფთა კლუბი, სამეცნიერო საზოგადოება, კულტურის საზოგადოება და სპორტის საზოგადოება. ადგილზე ვიზიტის დროს, ამ საზოგადოებების სტუდენტმა წევრებმა ჩამოთვალეს რამდენიმე მაგალითი მათი აქტივობებისა, რომელთაც მხარი დაუჭირა ნიუ ვიყენ უნივერსიტეტმა (მაგალითად, სპორტული შეჯიბრებები, ცეკვის კონკურსები, სამეცნიერო კვლევები და სხვა). ნიუ ვიყენ უნივერსიტეტს აქვს კონსულტაციისა და ინტეგრაციის მხარდაჭერის ცენტრი, რომელიც უზრუნველყოფს სამედიცინო და ფსიქოლოგიური კონსულტაციის სერვისებს სტუდენტებისთვის, ეხმარება მათ მიაღწიონ ემოციურ კეთილდღეობას და მართონ პერსონალური საჭიროებები, რომელიც შესაძლოა ხელს უშლიდეთ აკადემიურ წინსვლაში. ცენტრის წარმომადგენელთან და სტუდენტებთან ინტერვიუმ გვიჩვენა, რომ ეს სერვისი წარმატებით ხორციელდება უნივერსიტეტში. ნიუ ვიყენ უნივერსიტეტს აქვს საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური, რომელიც ძირითადად ახორციელებს საერთაშორისო სტუდენტების მიღების პროცესს. გარდა ამისა, ადგილზე ვიზიტის დროს ახსენეს, რომ ეს სამსახური ასევე რეგულარულად აწვდის სტუდენტებს ინფორმაციას საერთაშორისო აქტივობებზე (კონფერენციები, კურსები, ვოქაშოფები და სხვა), მაგრამ ამ ღონისძიებებით დაინტერესებული და მათში მონაწილეობის მსურველი სტუდენტების რაოდენობა მაინც დაბალია. ნიუ ვიყენ უნივერსიტეტი გაცვლითი პროგრამების განხორციელების პროცესშია რამდენიმე უნივერსიტეტთან შეთანხმებით და ელის, პროგრამებში მონაწილე სტუდენტების რაოდენობის გაიზრდას. სტუდენტებმა ინტერვიუების დროს, თავის მხრივ, რჩევის სახით აღნიშნეს, რომ ისურვებდნენ უფრო მეტად იყვნენ ინფორმირებულები და ჰქონდეთ მსგავს ღონისძიებებში მონაწილეობის მეტი შესაძლებლობა. ნიუ ვიყენ უნივერსიტეტს აქვს კარიერული განვითარების ცენტრი, რომელიც მხარს უჭერს სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს კარიერის დაგეგმვაში, გადაწყვეტილების მიღებაში, ნეთვორკინგში და დასაქმების შესაძლებლობების მითითებაში. ადგილზე ვიზიტის დროს, გავესაუბრეთ რამდენიმე სტუდენტსა და კურსდამთავრებულს, რომლებიც დასაქმდნენ ან სტაჟირება გაიარეს ნიუ ვიყენ უნივერსიტეტის დახმარებით. თვითშეფასების ანგარიშში ნათქვამია, რომ ნიუ ვიყენ უნივერსიტეტს აქვს ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმი დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტებისთვის. ადგილზე ვიზიტის დროს, რამდენიმე სტუდენტებმა დაადასტურა, რომ მათ ისარგებლეს გადახდის მოქნილი სისტემით. ნიუ ვიყენ უნივერსიტეტმა ასევე წარადგინა სტატისტიკური მონაცემები იმ სტუდენტთა რაოდენობის შესახებ, რომელთაც განაცხადი შეიტანეს ფინანსურ მხარდაჭერაზე - უნივერსიტეტი დაეხმარა ყველა ამ სტუდენტს და შესთავაზა გადახდის ინდივიდუალური განრიგი (2018-2019 წლებში 68 სტუდენტს შემოდგომის სემესტრში და 74 სტუდენტს გაზაფხულის სემესტრში). მტკიცებულებები / ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • ინტერვიუები სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან, მომსახურების განვითარების სამსახურთან, კარიერული განვითარების ცენტრთან, სტუდენტურ კლუბებთან, საერთაშორისო ურთიერთობის სამსახურთან და კანცლერთან. • სტუდენტების რაოდენობა, რომელთაც მოითხოვეს ფინანსური მხარდაჭერა

რეკომენდაციები: - გააუმჯობესეთ სტუდენტებთან კომუნიკაცია, რათა უზრუნველყოთ სტუდენტებისთვის მათ მიერ მოთხოვნილი ადმინისტრაციული ინფორმაციის დროული მიწოდება. - პრაქტიკაში განახორციელეთ ახალი და დაგეგმილი გაცვლითი პროგრამები იმ მიზნით, რომ გაიზარდოს გაცვლით პროგრამებსა და საერთაშორისო აქტივობებში (კონფერენციები, კურსები, ვორქშოპები) მონაწილე სტუდენტების რაოდენობა.
რჩევები: არ არის
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ არის
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან არ შეესაბამება მოთხოვნებს

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
0 უსდ, სახისა და დარგის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ახორციელებს კვლევით/შემოქმედებით საქმიანობას. 0 სადოქტორო კვლევების ხელმძღვანელობის ეფექტურობის უზრუნველყოფა. 0 უსდ-ს აქვს დარგის სპეციფიკის შესაბამისი სადისერტაციო ნაშრომის შეფასებისა და დაცვის საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის მისია მოიცავს კვლევის ხელშეწყობას, სწავლისა და სწავლების შესახებ განაცხადი მკაფიოდ მიუთითებს კვლევის მეშვეობით სწავლებაზე. ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტში არსებობს კვლევაზე ორიენტირებული სამი ცენტრი, ორი ასოცირდება სამართლის სკოლასთან და ერთი პოლიტიკისა და დიპლომატიის სკოლასთან. თუმცა, ამ ცენტრებში ჩართული პერსონალის რაოდენობა უკიდურესად დაბალია (ამ ცენტრებიდან ორს მხოლოდ ერთი თანამშრომელი ჰყავს). შესაბამისად, ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტმა უნდა შეაფასოს ის სარგებელი, რომელიც მომდინარეობს ასეთი ცენტრებიდან, რომლებიც მუშაობენ პერსონალით დაკომპლექტებით შეუძლებლობის პირობებში და უზრუნველყოს მათი ეფექტური მუშაობა. მედიცინის სკოლაში არსებობს რამდენიმე კვლევითი ლაბორატორია; ისინი კარგად აღჭურვილი და სათანადოდ დაკომპლექტებულია, და აქვს კარგად ჩამოყალიბებული განვითარების გეგმები. ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის მიერ ჩატარებული კვლევითი პროექტების მაგალითები, რომლითაც წვლილი შეიტანა დაწესებულებამ სამეცნიერო, სოციალურ და კულტურულ განვითარებაში, წარმოდგენილია. ესენი მოიცავს, თანამშრომლობას აფხაზეთის რესპუბლიკის შრომისა და სოციალურ საკითხთა მინისტრთან, იძულებით გადაადგილებულ პირთა ჯანმრთელობის, ფსიქოლოგიური და სოციალური სტატუსის გაუმჯობესების მიზნით შესაძლებლობების გამოსავლენად. ისინი ასევე მოიცავს, რამდენიმე პროექტს, რომელთა მიზანია სისხლისა და მისი კომპონენტების დონაციის საქველმოქმედო სისტემის განვითარება, რაც ჩაანაცვლებდა ამჟამინდელ კომერციულ სისტემას საქართველოში. უნივერსიტეტის სტრატეგიულ გეგმაში უნივერსიტეტის სტრატეგიულ პრიორიტეტებთან ერთად ჩამოთვლილია კვლევაში მიღწეული წარმატებები. იმავე გეგმაში მოცემულია მთელი რიგი აქტივობებისა, რომელთა მიზანია კვლევის სრულყოფის სტრატეგიული მიზნის მიღწევა, თუმცა ამ აქტივობისთვის რესურსები არ არის გამოყოფილი, და არ არსებობს კვლევის სტრატეგია, რომელიც გამოავლენს საკვლევ სფეროების მხარდაჭერის პრიორიტეტულობის სიას. ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტში არის ორი სადოქტორო პროგრამა. ამჟამად ჩარიცხული სტუდენტების რაოდენობა არის 123, მაგრამ მათგან 53ს სტატუსი აქვს შეჩერებული. სადოქტორო ხელმძღვანელების რაოდენობა არის 19, ამგვარად თანაფარდობა სტუდენტსა და ხელმძღვანელს შორის არის 6.47 ან 3.68 აქტიურ სტუდენტსა და ხელმძღვანელს შორის. დოქტორანტების ამჟამინდელი რაოდენობა და სკოლებში მათი გადანაწილება, დოქტორანტების ხელმძღვანელი პერსონალის რაოდენობასთან და სამუშაო დატვირთვასთან ერთად, იძლევა ეფექტური ხელმძღვანელობის საშუალებას, და წარმოადგენს მაღალი ხარისხის კვლევითი სამუშაოსა და დისერტაციების წინაპირობას. დაჯილდოვდა ოთხი დოქტორანტი. ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტში სადოქტორო სწავლება კარგად არის ორგანიზებული, განსაკუთრებით კი სამართლის სკოლაში. დოქტორანტების ხელმძღვანელებს, რომელთაც ექსპერტთა ჯგუფი შეხვდა, ჰქონდათ მკაფიო ხედვა თავიანთი ვალდებულებებისა და პასუხისმგებლობისა და გამოვითხული დოქტორანტები კმაყოფილები იყვნენ თავიანთი ურთიერთობით ხელმძღვანელებთან და ხელმძღვანელობის ეფექტურობით. ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის სადისერტაციო საბჭოს დებულება მოიცავს ყველა წესსა და პროცედურას, რომლითაც ხდება სადოქტორო

სწავლების ხელმძღვანელობა ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტში, მათ შორის ჩარიცხვის ეტაპს, სწავლის ეტაპს, ნაშრომის დაცვის, მისი შეფასებისა და გამოქვეყნების ეტაპს. ეს წესები და პროცედურები არის საჯაროდ ხელმისაწვდომი, სამართლიანი და გამჭვირვალე
მტკიცებულებები / ინდიკატორები • ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის მისია • ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმა • ამჟამინდელი კვლევითი აქტივობები • პერსონალის სამუშაო დატვირთვის სქემა • ხელმძღვანელებისა და დოქტორანტურის სტუდენტების თანაფარდობა • სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები • ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის სადისერტაციო საბჭოს დებულება • თვითშეფასების ანგარიში • ინტერვიუები
რეკომენდაციები: 1. შეიმუშავეთ კვლევის სტრატეგია იმ მიზნით, რომ შექმნათ მხარდასაჭერი საკვლევო სფეროების პრიორიტეტული სია. 2. გადახედეთ სამართლის, პოლიტიკისა და დიპლომატიის სკოლებთან ასოცირებული კვლევითი ცენტრების ფუნქციონირების გაგრძელების საკითხს, იქ არსებული თანამშრომლების ნაკლებობის გამო. 3. მოიცავით კვლევითი აქტივობებისთვის გათვალისწინებული რესურსები, შეუსაბამეთ კვლევითი სტრატეგიის პრიორიტეტებს, სტრატეგიულ გეგმასა და სამოქმედო გეგმებში.
რჩევები: არ არის
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): 1. საჯარო მოწოდების გაცემა კვლევითი შეთავაზებების შიგნიდან დასაფინანსებლად.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს
6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია 0 უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და სახელოვნებო-შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა. 0 ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით/სახელოვნებო საქმიანობაში. 0 უსდ ზრუნავს კვლევითი/განვითარების/ შემოქმედებითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციაზე. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტს აქვს კვლევის მხარდაჭერისა და განვითარების საქმიანობის მკაფიო განზრახვები. ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის ბიუჯეტის თითქმის 20% (5 მილიონი ლარი, მთლიანი 23.5 მილიონი ლარიდან) გამოყოფილია კვლევის დაფინანსებაზე. ეს უპირველესად ხდება შიდა საჯარო გამოცხადებით კვლევით შეთავაზებებზე, სადაც ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის პერსონალს შეუძლია თავიანთი განაცხადების შეტანა, რომელთა წარმატებით შეფასების შემთხვევაში დაფინანსდება შეთავაზება. დაარსდა კვლევის სამსახური, რომელიც ავრცელებს ინფორმაციას კვლევის დაფინანსების შესაძლებლობებზე, უზრუნველყოფს დახმარებას პოტენციური კვლევითი პარტნიორების გამოვლენაში და ხელს უწყობს სტუდენტების ჩართულობას კვლევით პროცესში. თუმცა, ამ სამსახურში არ არის საკმარისი პერსონალი იმისათვის, რომ შეასრულოს ყველა ის ფუნქცია, რაც აღწერილია უნივერსიტეტის სტრუქტურაში. უფრო მეტიც, რამდენიმე დამატებითი კვლევითი მხარდაჭერის ფუნქციები (მაგალითად, ადმინისტრაციული მხარდაჭერა გარედან დაფინანსებულ კვლევით პროექტებზე, კონსულტაცია სამართლებრივ საკითხებზე, კვლევის შედეგების შეფასება, ბიუჯეტის პროექტის შედგენა და სხვა) არ შედის კვლევის სამსახურის ამჟამინდელ მანდატში. კონკრეტული გეგმები, კვლევის სამსახურის მიერ უზრუნველყოფილი მხარდაჭერის ეფექტურობის გასაზრდელად, არ არის შემუშავებული. კვლევის მეთოდოლოგიების შესახებ სტუდენტებს ინფორმაცია მიეწოდებათ სწავლის დაწყების პირველივე სემესტრიდან (მედიცინის სკოლაში და სამართლის სკოლაში). სტუდენტებს ხელს უწყობენ, რომ მონაწილეობა მიიღონ კვლევით საქმიანობაში, სტუდენტების რელევანტური ინიციატივები (მაგალითად, სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობა) მხარდაჭერილია, მათ შორის ფინანსურად, უნივერსიტეტის მიერ. თუმცა, ახალი კვლევით საქმიანობაში ახალი პერსონალის მოზიდვისა და მხარდაჭერის სტრატეგია და მხარდაჭერი პოლიტიკა არ არის ფორმულირებული, ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტმა დანერგა გარკვეული საერთაშორისო კვლევითი თანამშრომლობები (Zeiss, კიოტოს მედიცინის მეცნიერებათა კოლეჯი, ქაიროს 6 ოქტომბრის უნივერსიტეტი) იმ ჩარჩოს ფარგლებში კვლევითი პროექტების ხორციელდება. მართალია ეს წარმატებულად ხორციელდება, თუმცა როგორც ჩანს, ეს არ მომხდარა მკაფიოდ ჩამოყალიბებული კვლევითი სტრატეგიის შედეგად, ასეთი სტრატეგიის არარსებობის გამო. ეს კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს უკვე დამყარებული

ურთიერთობების მდგრადობას, კერძოდ კი საერთაშორისო კვლევით პარტნიორებთან. შესაბამისად, ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტმა სიფრთხილით უნდა გადააფასოს მის მიერ დამყარებული ურთიერთობები და მიიღოს სტრატეგიული გადაწყვეტილებები, თუ რომელი შეინარჩუნოს, რომელი გააძლიეროს და რომელი შეწყვიტოს. ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტმა გაეროსა და USAID-ისგან ასევე მიიღო დაფინანსება კვლევითი საქმიანობის განხორციელებისთვის სამართლის სკოლაში. - პროგრამების ერთობლივი განხორციელება და/ან სადოქტორო ნაშრომების ერთობლივი ხელმძღვანელობა საერთაშორისო პარტნიორებთან ერთად არ ფიქსირდება, არც კონკრეტული გეგმები ჩანს ამის განსახორციელებლად.
მტკიცებულებები / ინდიკატორები • ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის ბიუჯეტი • კვლევის დასაფინანსებლად საჯარო კონკურსის გამოცხადება • ერთობლივი საერთაშორისო კვლევითი პროექტების აღწერა • სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები • ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის სტრუქტურა • თვითშეფასების ანგარიში • ინტერვიუს შედეგები
რეკომენდაციები: 1. გააფართოვეთ კვლევითი სამსახურის მანდატი, რათა მოიცავდეს ადმინისტრაციულ მხარდაჭერას გარედან დაფინანსებული კვლევითი პროექტებისადმი, სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებულ კონსულტაციებს, კვლევის შედეგების გამოყენების პოტენციალის შეფასებას, ბიუჯეტის პროექტის შექმნას. 2. შეიმუშავეთ გეგმა კვლევითი სამსახურის ეფექტურობის გაზრდის მიზნით. 3. გაზარდეთ კვლევითი სამსახურის პერსონალის რაოდენობა. 4. ჩამოაყალიბეთ სტრატეგია და მხარდაჭერი პოლიტიკა კვლევით საქმიანობაში ახალი პერსონალის მოსაზიდად და მხარდასაჭერად. 5. გადააფასეთ კვლევით პარტნიორებს შორის დამკვიდრებული ურთიერთობები და მიიღეთ სტრატეგიული გადაწყვეტილებები იმის თაობაზე, თუ რომელი შეინარჩუნოთ და გააძლიეროთ. 6. შეიმუშავეთ გეგმა საერთაშორისო პარტნიორ დაწესებულებებთან ერთობლივი პროგრამებისა და სადოქტორო ნაშრომების ერთობლივი ხელმძღვანელობისთვის (cotutelle). 7. რეგულარულად გამოაქვეყნეთ ანგარიშები კვლევითი საქმიანობის შესახებ.
რჩევები: არ არის
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ არის
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს
6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება უსდ-ს აქვს კვლევითი / შემოქმედებითი საქმიანობის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულების პროდუქტიულობის და აკადემიური / სამეცნიერო პერსონალის ხარისხის შეფასების და ანალიზის სისტემა. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი აფასებს მისი პერსონალის კვლევის ეფექტიანობას სემესტრულად, კვლევის შედეგებზე (გამოცემები, მონოგრაფიები და ა.შ.), ინდივიდუალური სამუშაო დატვირთვის სქემაზე და თითოეული თანამშრომლის პერსონალური განვითარების გეგმაზე დაყრდნობით. შეფასება მოიცავს თვითშეფასებას, შეფასებას კვლევის სამსახურისა და აკადემიური საბჭოს მიერ. თავად კვლევის სამსახურის მუშაობის შეფასება ხდება აკადემიური საბჭოს მიერ, რომელიც ითვალისწინებს მთელ რიგ მაჩვენებლებს. აკადემიური საბჭო გადაწყვეტილებებს იღებს იმ ზომების განხორციელებაზე, რომლითაც გააუმჯობესებს კვლევით საქმიანობას. ეს გადაწყვეტილება შემდეგ მიდის ხარისხის კულტურის კომისიასთან, რომელიც შეიმუშავებს შესაბამის მექანიზმებს კვლევის სამსახურთან თანამშრომლობით. თუმცა, კვლევითი ერთეულების ეფექტურობის შეფასების მექანიზმი არ არსებობს და განხორციელებული კვლევითი საქმიანობების ანგარიშები რეგულარულად არ ქვეყნდება.
მტკიცებულებები / ინდიკატორები • განხორციელებული კვლევითი საქმიანობები • კვლევის დასაფინანსებლად საჯარო კონკურსის გამოცხადება • პერსონალის პირადი განვითარების გეგმა • თვითშეფასების ანგარიში • ინტერვიუს შედეგები
რეკომენდაციები: 1. რეგულარულად გამოაქვეყნეთ ანგარიშები კვლევითი საქმიანობის შესახებ.

რჩევები: არ არის
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ არის
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

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

7.1 მატერიალური რესურსები
0 უსდ-ს საკუთრებაში ან მფლობელობაში აქვს მატერიალური რესურსი (უძრავი და მოძრავი ქონება), რომელიც გამოიყენება დაწესებულების მისიით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად, სათანადოდ პასუხობს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვლევითი საქმიანობის მოთხოვნებს და შეესაბამება არსებულ და/ან დაგეგმილ სტუდენტთა რაოდენობას. 0 დაწესებულებაში არის საგანმანათლებლო საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო გარემო: სანიტარული კვანძები, ბუნებრივი განათების შესაძლებლობა და გათბობის ცენტრალური სისტემა. 0 დაწესებულებაში დაცულია პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა. 0 დაწესებულებას აქვს ადაპტირებული გარემო სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უსდ ფლობს მიწას და შენობებს, საჯარო რეესტრიდან ამის დადასტურებელი ამონაწერები წარმოდგენილია. ექსპერტებმა დაათვალიერეს 2 შენობა ბოხუას ქუჩაზე, ერთ-ერთი მათგანი გარემონტდება 2019 წლის სექტემბრამდე, ასევე მოინახულეს მიქელამის ქუჩაზე მდებარე ერთი შენობა და ჰოსპიტალის შენობა ლუბლიანას ქუჩაზე. უნივერსიტეტს აქვს გეგმა ააშენოს სტუდენტთა საერთო საცხოვრებელი ბოხუას ქუჩაზე არსებულ მიწის ნაკვეთზე. ყველა შენობა კარგად გარემონტებულია და აკმაყოფილებს იმ სტანდარტის მოთხოვნებს, რომლებიც საჭიროა სპეციალური საჭიროების მქონე პირთათვის გარემოს ადაპტაციისთვის, მოიცავს შესაბამის სველ წერტილებს, დღის განათებას, გათბობას, ვენტილაციას და ჰაერის კონდიციონერებს. უსდ შენობას აქვს ფოიე, მოსასვენებელი სივრცეები, საკლასო ოთახები სივრცე ჯგუფური მუშაობისთვის, სანიტარული/ჰიგიენური ერთეულები, ბიბლიოთეკა, ლაბორატორიები და ა.შ. თუმცა მას არ აქვს პროფესორებისთვის განკუთვნილი ოფისები (სადაც პროფესორები კონსულტაციას გაუწევენ სტუდენტებს). შენობები სივრცითა და ეს სივრცეები მარტივადაა მოწყობილი. უსდ-ს წარმოადგინა ფიქსირებული აქტივების სია. უსდ შენობები, აღჭურვილობა და პოლიტიკა აკმაყოფილებს სტანდარტი 7.1-ის მოთხოვნებს უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით.
მტკიცებულებები / ინდიკატორები • საჯარო რეესტრიდან ამონაწერები • ფიქსირებული აქტივების სია • შენობის უსაფრთხოების აქტი • არქიტექტურული გეგმა • ადგილზე ვიზიტის განხორციელება
რეკომენდაციები: 1. მოაწყვეთ სივრცე პროფესორთა ოფისებისთვის.
რჩევები: არ არის
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ არის
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს
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 უნივერსიტეტს აქვს ორი ბიბლიოთეკა, ერთი ბოხუას ქუჩაზე და მეორე მიქელაძეს ქუჩაზე. მიქელაძეს ქუჩაზე მდებარე ბიბლიოთეკას აქვს სტუდენტებისთვის და ბიბლიოთეკის პერსონალისთვის განკუთვნილი სივრცე. სტუდენტებისთვის გამოყოფილია 15 მაგიდა, მაგრამ არ არის კომპიუტერები, სტუდენტებს შეუძლიათ მეოთხე სართულზე არსებული კომპიუტერებით სარგებლობა, მაშინ როცა ბიბლიოთეკა პირველ სართულზეა. ფუნქციონირებს პრინტერი და ასლის გადამღები მანქანა. ბოხუას ქუჩაზე მდებარე ბიბლიოთეკა უფრო დიდია, არის რამდენიმე სივრცე სტუდენტების შეხვედრისა და მუშაობისთვის. ექსპერტებმა დაათვალიერეს დაახლოებით 15 კომპიუტერი. ფუნქციონირებს პრინტერი და ასლის გადამღები მანქანა.
უსდ-მ წარმოადგინა წიგნების სია; ფიქსირდება 17203 წიგნი. წიგნების უმეტესობა ინგლისურ ენაზეა. არსებობს ბიბლიოთეკის მოხმარების რეგულაციები, ელექტრონული კატალოგი ხელმისაწვდომია ვებგვერდიდან. 2019 წლის ბიუჯეტის მიხედვით, 30 000 ლარი გამოყოფილია ლიტერატურისა და ელექტრონული რესურსების შესაძენად. უსდ-მ წარმოადგინა ელექტრონული მონაცემთა ბაზების გამოყენების სტატისტიკა 2018 წლის იანვრიდან 2018 წლის სექტემბრამდე. ანგარიშის თანახმად, ფიქსირდება 7.776 სესია მონაცემთა ბაზაში, 8.219 ძიება ჯამში და ჯამში 8.483 მოთხოვნა აღნიშნულ პერიოდში. სტუდენტებმა იციან ელექტრონული მონაცემთა ბაზების არსებობის შესახებ, თუმცა ხშირად არ იყენებენ, რადგან მათ არ აძლევს ისეთ დავალებებს, რომლებიც საჭიროებს ზემოთხსენებული მონაცემთა ბაზების მოხმარებას. არსებობს დოკუმენტი, რომელიც აღწერს საბიბლიოთეკო რესურსების გამდიდრებასა და განახლებას, თუმცა როგორც ჩანს, ბიბლიოთეკის პერსონალი ძირითადად ჩართულია წიგნების შეძენაში, როგორც ამას მოითხოვს უსდ-ს აკადემიური საბჭო, აკადემიური პერსონალი, და არ ატარებს საბიბლიოთეკო რესურსების დამოუკიდებელ კვლევას, ასევე არ იძლევა რეკომენდაციებს ბიბლიოთეკის გამდიდრების თაობაზე. ექსპერტებმა სილაბუსებში მითითებული წიგნები შემთხვევითობის პრინციპით ამოარჩიეს და იპოვეს ბიბლიოთეკაში.
მტკიცებულებები / ინდიკატორები • საბიბლიოთეკო რესურსების სია • დოკუმენტი, რომელიც აღწერს საბიბლიოთეკო რესურსების გამდიდრებას და განახლებას • ელექტრონული მონაცემთა ბაზების მოხმარების სტატისტიკა • ბიბლიოთეკის მოხმარების რეგულაცია • ვებ-გვერდი • ინტერვიუები • ადგილზე ვიზიტის განხორციელება
რეკომენდაციები: 1. უზრუნველყავით ელექტრონული მონაცემთა ბაზების ადეკვატური მოხმარება. 2. გააუმჯობესეთ საბიბლიოთეკო რესურსების დაგეგმვის პროცესი.
რჩევები: არ არის
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ არის
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს
7.3 საინფორმაციო რესურსები 0 უსდ-მ შექმნა ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და მისი ადმინისტრირება და მასზე ხელმისაწვდომობა არის უზრუნველყოფილი 0 ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მისი მუდმივი განვითარების ხელშეწყობი მექანიზმები. 0 უსდ უზრუნველყოფს საქმიანობის უწყვეტობას 0 უსდ-ს აქვს მოქმედი ვებგვერდი ქართულ და ინგლისურ ენებზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უსდ-ს აქვს ადეკვატური რაოდენობის კომპიუტერები, ინტერნეტი ხელმისაწვდომია შენობის ყველა ნაწილში უსდ იყენებს აუტოსორს სერვისებს, რათა შეიმუშავოს კომპიუტერული პროგრამა და ხელი შეუწყოს თავის ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურას. უსდ-ს არ აქვს IT პოლიტიკა. IT რისკები არ არის შეფასებული. უსდ-ს არ აქვს დანერგილი ელექტრონული სერვისები და ელექტრონული მართვის სისტემები, მაგრამ იყენებს Google-ს პლატფორმას სანაცვლოდ და საკმაოდ კომფორტულადაც თავისი საჭიროებების გათვალისწინებით. ინტერვიუების დროს აღინიშნა, რომ უსდ-ს კონტრაქტორი IT დეველოპერები შეიმუშავენ ყოვლისმომცველ სისტემას, რომელიც მოიცავს უსდ-ს საქმიანობის ყველა ასპექტს (სტუდენტურ პლატფორმას, KPI მართვის სისტემას, ფინანსურ ანგარიშგებას, ბიუჯეტირებას და სხვა) ღია წყაროს კომპიუტერული პროგრამის გამოყენებით. ახალი სისტემა სპეციალურად შემუშავდება უსდ-სთვის. კონტრაქტორი კომპანია თავისი სამუშაოს დასრულებას გეგმავს ერთ წელში. უსდ-ს აქვს ფუნქციონირებადი ვებგვერდი, როგორც ქართულ ისე ინგლისურ ენებზე და მოიცავს 7.3 სტანდარტის მოთხოვნის შესაბამის ინფორმაციას.
მტკიცებულებები / ინდიკატორები • ინტერვიუები • ადგილზე ვიზიტის განხორციელება
რეკომენდაციები: 1. შეიმუშავეთ IT პოლიტიკა. 2. შეაფასეთ IT რისკები 3. შეიმუშავეთ ზემოთ აღწერილი კომპიუტერული პროგრამა.
რჩევები: არ არის
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ არის
შეფასება ☐ სრულად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს
7.4 ფინანსური რესურსები 0 უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია. 0 უსდ-ს ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული და საშუალო ვადიანი სამოქმედო გეგმების ფარგლებში აღწერილი საქმიანობების შესრულებას. 0 უსდ-ს ფინანსური რესურსები ფოკუსირებულია დაწესებულების ძირითადი აქტივობების ეფექტურ შესრულებაზე. 0 უსდ-ს ბიუჯეტი უზრუნველყოფს კონკრეტული კვლევების, ბიბლიოთეკის ფუნქციონირებისა და განვითარების დაფინანსებას. 0 უსდ-ს გააჩნია ანგარიშგების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტიანი სისტემა
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი უსდ-მ წარადგინა 2019 წლის ბიუჯეტი, 2014-2018 წლების შემოსავალი და 2017 წლის აუდიტის ანგარიში. უსდ-ს შემოსავალი შთამბეჭდავად იზრდება, 2014 წელს იყო 755 ათასი ლარი, ხოლო 2018 წლისთვის გაიზარდა 14.868 ათას ლარამდე. სწავლის საფასურის გარდა, უსდ-ს აქვს სხვა შემოსავლებიც, დონორების გრანტები, სახელმწიფო დაფინანსება და სხვა. 2019 წელს დაგეგმილი საერთო შემოსავალი და ხარჯებია 25.350 ათასი ლარი. ეს იყოფა შემდეგნაირად: 7.960 ათასი ლარი მატერიალური რესურსების შენარჩუნებაზე, 6.665 ათასი ლარი ადამიანური რესურსების ხარჯებზე. 5.000 ათასი ლარი კვლევაზე, 3.550 ათასი ლარი სამედიცინო სერვისებზე, 1.600 ათასი ლარი ვალების გასტუმრებაზე და 575 ათასი ლარი სხვადასხვა ხარჯებზე. კვლევისთვის განკუთვნილი ბიუჯეტი მოიცავს 30 ათას ლარს საჭირო ლიტერატურისა და ელექტრონული რესურსებისთვის. 2017 წლის აუდიტის ანგარიშის თანახმად, უსდ-ს შემოსავალი იყო 13.298 ათასი ლარი და მოგება შეადგინა 7.926 ლარი. ბიუჯეტში არ არის ნაჩვენები სამოქმედო გეგმაში ასახულ აქტივობებთან დაკავშირებული დეტალები, შესაბამისად, შეუძლებელია იმის შეფასება, ადეკვატური და საკმარისი იყო თუ არა ეს ფინანსები სტრატეგიულ

და სამოქმედო გეგმაში აღწერილი აქტივობების ეფექტურად შესასრულებლად. კვლევით აქტივობების განვითარებისთვის არ არსებობს დეტალურად გაწერილი გეგმა, შესაბამისად შეუძლებელია იმის შეფასება, აქვს თუ არა უსდ-ს ადეკვატური რესურსები თავისი კვლევითი საქმიანობის მხარდასაჭერად; იგივე ითქმის საბიბლიოთეკო რესურსების განვითარების შესახებაც. როგორც ზემოთ უკვე აღვწერეთ, 1 სტანდარტის მიზნებისთვის, ბიუჯეტების პროცესი არ არის გამჭვირვალე; უსდ-ს წარმომადგენლების უმრავლესობას აქვს ბუნდოვანი ცოდნა ბიუჯეტების პროცესზე და თავად ბიუჯეტზე. ფინანსური დეპარტამენტი პასუხისმგებელია ბუღალტერიაზე, ხარჯვასა და შესყიდვაზე. უსდ-ს არ ჰყავს ფინანსური დირექტორი, რომელიც შეასრულებს ფინანსურ ანალიზს, ბიუჯეტის დანახარჯების მონიტორინგს, დინამურ პოლიტიკას. უსდ-ს არ აქვს ფინანსური პოლიტიკა. უსდ-ს არ აქვს ფინანსური ანგარიშგების სისტემა.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • 2017 წლის აუდიტის ანგარიში • 2019 წლის ბიუჯეტი • 2014-2018 წლების შემოსავალი • ინტერვიუები
რეკომენდაციები: 1. გააუმჯობესეთ ბიუჯეტების პროცესი; ბიუჯეტების პროცესი უნდა იყოს გამჭვირვალე და თანამონაწილობითი. 2. სამოქმედო გეგმაში დააკავშირეთ დანახარჯების ხაზი და სამოქმედო გეგმის აქტივობები. 3. აღწერეთ და აამოქმედეთ ბიუჯეტის მონიტორინგის პროცედურები 4. შეიმუშავეთ ფინანსური პოლიტიკა 5. შეიმუშავეთ ფინანსური ანალიზისა და ანგარიშგების სისტემა
რჩევები: არ არის
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ არის

შეფასება

- ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს