



MES 4 21 0001423231



27/12/2021

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის საბჭოს სხდომის ოქმი

ქ. თბილისი

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 1 ოქტომბრის №99/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის დებულების“ 103-ე მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის საბჭოს სხდომა ჩატარდა დისტანციურად, კომუნიკაციის თანამედროვე ელექტრონული საშუალებების, პროგრამა - Zoom-ის გამოყენებით **2021 წლის 13 დეკემბერს.**

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის საბჭოს სხდომაში მონაწილე ყველა პირმა თანხმობა განაცხადა, რომ დისტანციური ფორმით მიეღო მონაწილეობა საბჭოს მუშაობის პროცესში.

სხდომას ესწრებოდნენ:

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის საბჭოს(შემდგომში-საბჭო) წევრები:

ზურაბ ორჯონიკიძე - სსიპ - თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი (კანცლერი), ქირურგიული სტომატოლოგიის მიმართულების პირის ღრუს ქირურგიისა და იმპლანტოლოგიის დეპარტამენტის ხელმძღვანელი (საბჭოს თავმჯდომარე);

თამარ ზარანდია - სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის დეკანი, სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი (საბჭოს თავმჯდომარის მოადგილე);

დავით ტეფნაძე - ა(ა)იპ - საქართველოს სტუდენტური ორგანიზაციების ასოციაციის ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტის ხელმძღვანელი, შპს საქართველოს საავიაციო უნივერსიტეტის დოქტორანტი (საბჭოს მდივანი);

თამარ ვეფხვაძე - სსიპ - შოთა რუსთაველის თეატრისა და კინოს სახელმწიფო უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის საკითხებში კონსულტანტი, ფილოლოგიის დოქტორი;

ივანე აბაშიძე - სსიპ - საზღვაო ტრანსპორტის სააგენტოს დირექტორის მოადგილე;

გოდერძი ბუჩაშვილი - შპს საქართველოს ეროვნულ უნივერსიტეტ სეუს ადმინისტრაციული მიმართულებით ვიცე-რექტორი, სოციალურ, ჰუმანიტარულ და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტის აფილირებული ასოცირებული პროფესორი განათლების მიმართულებით;

ეკა ეკალაძე - სსიპ - თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტის დიპლომირებული მედიკოსის ამერიკული პროგრამის დირექტორი, ბიოქიმიის დეპარტამენტის ასოცირებული პროფესორი;

იური მღებრიშვილი - საქართველოს ხელოვნების სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტის დირექტორის მოადგილე, ტექნიკურ მეცნიერებათა დოქტორი;

აკაკი ხელაძე - სსიპ - ქუთაისის საერთაშორისო უნივერსიტეტის პროფესორი მენეჯმენტ-ბიზნესის მიმართულებით;

ერმილე მესხია - სსიპ - ბათუმის ხელოვნების სასწავლო უნივერსიტეტის განათლების, ჰუმანიტარულ და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის დეკანი, კულტურის მენეჯმენტისა და კულტურული ტურიზმის საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამებისა და ხელოვნების მენეჯმენტის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის ხელმძღვანელი;

დავით ბოსტოლანაშვილი - შპს „აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის“ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი, შპს „აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის“ იურიდიული ფაკულტეტის პროფესორი;

მორის შალიკაშვილი - სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის „კრიმინალისტიკისა და კრიმინოლოგიის“ სასწავლო სამეცნიერო კვლევითი ინსტიტუტის დირექტორი, სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი;

ზურაბ გვიშიანი - სსიპ - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის სამშენებლო ფაკულტეტის დეკანის მოვალეობის შემსრულებელი, სსიპ - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის სამშენებლო ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი;

მარინა ქორიძე - სსიპ - ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტის საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა და ჯანდაცვის ფაკულტეტის დეკანი, სსიპ - ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტის საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა და ჯანდაცვის ფაკულტეტის პროფესორი.

სსიპ- განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის(შემდგომში-ცენტრი) წარმომადგენლები:

ნიკოლოზ ფარჯანაძე - უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი;

თორნიკე ბაქაქური - უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის კოორდინატორი;

ლალი ოდიშვილი - უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის კოორდინატორი;

ნინო ალავეძე - უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მთავარი სპეციალისტი;

თამარ აფრასიძე - უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მთავარი სპეციალისტი;

სოფიკო ქურასბედიანი - უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი სპეციალისტი;

დავით ბურჯანაძე - უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი სპეციალისტი;

ნიკა გიგაური - უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი სპეციალისტი;

ქრისტინე აბულაძე - უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი სპეციალისტი;

ანი ბილანიშვილი - უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი სპეციალისტი;

თამთა მოხევიშვილი - უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი სპეციალისტი.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წარმომადგენლები:

შპს სასწავლო უნივერსიტეტი გეომედი

- მარინა ფირცხალავა - რექტორი;
- მანანა ცერცვაძე - ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი;
- თამაზ ხვიჩია - რექტორის მოადგილე ადმინისტრაციულ-სამეურნეო დარგში;
- მარიამ ველიჯანაშვილი - რექტორის მოადგილე სასწავლო დარგში;
- ზურაბ ცეცხლაძე - რექტორის მოადგილე სამეცნიერო დარგში;
- ხათუნა მაკალათია - მედიცინის ფაკულტეტის დეკანი;
- ხათუნა ტვილდიანი - სტომატოლოგიის ფაკულტეტის დეკანი;
- ლელა აფციაური - ფიზიკური მედიცინისა და რეაბილიტაციის ფაკულტეტის დეკანი;
- თორნიკე ხოშტარია, ჯანდაცვის ეკონომიკისა და მენეჯმენტის ფაკულტეტის დეკანი
- ნანა გვენეტაძე - საერთაშორისო ურთიერთობებისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსი;
- თამარ სოზიაშვილი ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსი;
- იოსებ ოლოკაძე - ბიბლიოთეკის დირექტორი;
- კლიმენტი ადამია - შიდა აუდიტი.

უცხოური საწარმოს ფილიალის - "ვებსტერ უნივერსიტეტი, ინკ. - ისფილიალი საქართველოში"

- ნენსი ჰელერუდი - რექტორი;
- რაიან გაფეი - აკადემიური საბჭოს თავმჯდომარე;
- ერიკ კლივი - აკადემიური საბჭოს წევრი;
- ემინ ჰაჯიევი - ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსის მ/შ;
- მაია ნონიაშვილი - ადმინისტრაციის უფროსი;
- მარიამ ვაშაკიძე - დენტონს საქართველოს იურისტი - კონსულტანტი იურიდიული კომპანია;
- თეა ნადირაძე - კონსულტანტი - სამუშაო ჯგუფის წევრი.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის ექსპერტები(შემდგომში-ექსპერტები):

შპს სასწავლო უნივერსიტეტი გეომედი

- ქეთევან აფთარაშვილი
- ია ფანცულაია
- ხათუნა საგანელიძე
- ვახტანგ თებიძე

უცხოური საწარმოს ფილიალის - "ვებსტერ უნივერსიტეტი, ინკ. - ისფილიალი საქართველოში"

- ანკუტა დიანა პრისაკარიუ
- ირინე დარჩია
- ლია ლლონტი
- ეკა გეგეშიძე
- სალომე ძაგნიძე

საბჭოს სხდომა დისტანციურ რეჟიმში დაიწყო 16:00 საათზე. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 1 ოქტომბრის №99/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის დებულების“ 74-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, საბჭოს უხელმძღვანელა საბჭოს თავმჯდომარემ, ზურაბ ორჯონიკიძემ.

საბჭოს თავმჯდომარემ შეამოწმა სხდომაზე დამსწრე საბჭოს წევრების რაოდენობა და დაადგინა, რომ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 1 ოქტომბრის №99/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის დებულების“ 74-ე მუხლის მე-5 პუნქტის შესაბამისად, სხდომა უფლებამოსილია, რადგან მას ესწრება საბჭოს წევრების სიითი შემადგენლობის ნახევარზე მეტი. საბჭოს თავმჯდომარემ საბჭოს წევრებს მიუთითა დებულების 77-ე მუხლის მე-5 პუნქტის მოთხოვნაზე, რომლის მიხედვითაც, საბჭოს წევრი არ არის უფლებამოსილი, თავი შეიკავოს ხმის მიცემისგან.

საბჭოს თავმჯდომარემ საბჭოს წევრებს გაცნო დამტკიცებული დღის წესრიგი:

1. შპს სასწავლო უნივერსიტეტ გეომედში განხორციელებული მონიტორინგის შედეგების განხილვა;
2. უცხოური საწარმოს ფილიალის - „ვებსტერ უნივერსიტეტი, ინკ. - ის ფილიალი საქართველოში“ ავტორიზაციის საკითხის განხილვა.

შუამდგომლობა დღის წესრიგის ცვლილებასთან დაკავშირებით

• არა

დამტკიცებული დღის წესრიგი:

1. შპს სასწავლო უნივერსიტეტ გეომედში განხორციელებული მონიტორინგის შედეგების განხილვა;
2. უცხოური საწარმოს ფილიალის - „ვებსტერ უნივერსიტეტი, ინკ. - ის ფილიალი საქართველოში“ ავტორიზაციის საკითხის განხილვა.

პირველი საკითხი: შპს სასწავლო უნივერსიტეტ გეომედში განხორციელებული მონიტორინგის შედეგების განხილვა

უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის თანამშრომელმა ზუმის (Zoom Meeting) საშუალებით ჩართო ექსპერტები და დაწესებულების წარმომადგენლები.

საბჭოს თავმჯდომარემ მიმართა დაწესებულების წარმომადგენლებს ხომ არ ჰქონდათ საბჭოს წევრების მიმართ აცილება.

საგანმანათლებლო დაწესებულების მიერ საბჭოს წევრ(ებ)ის აცილება

- არა

საბჭოს წევრებს მიმართა, ხომ არ ჰქონდათ განსახილველ საკითხთან მიმართებით თვითაცილება და/ან აცილება.

ავტორიზაციის საბჭოს წევრ(ებ)ის თვითაცილება

- არა

საბჭოს თავმჯდომარემ მიმართა საბჭოს წევრებს, დაედასტურებინათ, რომ იცნობდნენ ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნასა და დასკვნის პროექტზე დაწესებულების მიერ წარმოდგენილ არგუმენტირებულ პოზიციას. საბჭოს წევრებმა დაადასტურეს, რომ იცნობდნენ საქმის მასალებს. საბჭოს თავმჯდომარემ ჰკითხა დაინტერესებული მხარის წარმომადგენელს, იცნობდა თუ არა ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნას. დაწესებულების წარმომადგენელმა დაადასტურა, რომ იცნობდა ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნას.

საბჭოს თავმჯდომარემ მიმართა ექსპერტებს დაეფიქსირებინათ თავიანთი მოსაზრებები განსახილველ საკითხთან მიმართებით.

ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარემ, ქეთევან აფთარაშვილმა, განაცხადა, რომ ექსპერტთა ჯგუფის ვიზიტი განხორციელდა ჰიბრიდულ რეჟიმში 2021 წლის 25 და 26 ნოემბერს, რადგან ექსპერტთა ჯგუფს მოუწია მატერიალურ-ტექნიკური რესურსების ადგილზე შეფასება. აღნიშნული ვიზიტი ეხებოდა დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტებთან შესაბამისობის დადგენას და ამავდროულად სტუდენტების მიღების შეზღუდვის მოხსნის საკითხს. როგორც მან აღნიშნა, დაწესებულებამ მუშაობა დაიწყო გაცემული რეკომენდაციების უმეტესობაზე, რიგ შემთხვევებში შესრულებული იყო რეკომენდაციები, თუმცა, რიგ შემთხვევებში დროის ფაქტორიდან გამომდინარე ვერ მოხდა გარკვეული რეკომენდაციების სრულად დანერგვა/განხორციელება.

ჯგუფის თავმჯდომარემ რეკომენდაციების შესახებ განაცხადა, რომ ისინი ეხება სამოქმედო გეგმების მისიასთან და რეალობასთან შესაბამისობაში მოყვანას. დაწესებულებამ წარადგინა სრულიად განახლებული სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმა, განახლდა SWOT ანალიზის ნაწილიც, თუმცა ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნაში აღნიშნული იყო სადოქტორო საფეხურის დამატების ნაწილში სკეპტიკური დამოკიდებულება, კერძოდ აღნიშნული საკითხი ეხებოდა კვლევების მიმართულებით არარეალურ პერსპექტივას, რადგან სამეცნიერო კვლევების სპეციფიკა სიმწირეს განიცდიდა. ექსპერტთა ჯგუფმა რჩევის სახით გამოიტანა, რომ ამ მიმართულებით უმჯობესი იქნებოდა დაწესებულებას გადაეხედა სამოქმედო და სტრატეგიული გეგმებისთვის, რადგან 2023 წლისთვის დაწესებულება ისევ გეგმავდა სადოქტორო პროგრამის შექმნას მიუხედავად იმისა, რომ კვლევითი საქმიანობის მიმართულებით რეკომენდაციები სრულად არ იქნა შესრულებული.

ექსპერტებმა აღნიშნეს, რომ SWOT ანალიზის ნაწილი გადაიხედა, გათვალისწინებულ იქნა გარე შეფასებები, თუმცა რიგი მიმართულებები, როგორცაა ხარისხის უზრუნველყოფა, კარიერული განვითარების მხარდაჭერის საკითხები და სხვა სამოქმედო გეგმაში დეტალურად ნაკლებად იქნა გაწერილი. ამიტომ რეკომენდაციები გაიცა აღნიშნულ ნაწილთან მიმართებითაც. მნიშვნელოვანი იყო მონიტორინგის ნაწილიც, რადგან წინა რეკომენდაციების ფარგლებში საუბარი იყო გეგმების კვარტალურ/უფრო ხშირად შეფასების/მონიტორინგის შესახებ, შეფასების ნაწილში დაწესებულებამ გაიზიარა რეკომენდაცია, მაგრამ მისი ხედვა იყო და ექსპერტთა ჯგუფიც დაეთანხმა, რომ უმჯობესია სამოქმედო გეგმა შეფასებულიყო

სემესტრულად, ხოლო სტრატეგიული განვითარების გეგმების მონიტორინგი მომხდარიყო ყოველწლიურად. ექსპერტთა ჯგუფმა ვიზიტის ფარგლებში მოითხოვა სამოქმედო გეგმა, გამომდინარე იქიდან, რომ სტრატეგიული განვითარების გეგმის მონიტორინგს ჯერ ვერ შეაფასებდნენ, რადგან ერთი წელი არ იყო გასული, ამიტომ სამოქმედო გეგმა მოითხოვეს, თუმცა დაწესებულებამ წარმოადგინა გასული, 2020 წლის სამოქმედო გეგმის შესრულების მონიტორინგი, რომელიც 15 მარტს იქნა განხილული აკადემიური საბჭოს სხდომაზე, შესაბამისად ამ ნაწილში არ იყო შესრულებული რეკომენდაცია.

ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარემ აღნიშნა, რომ სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში შესრულებაზე პასუხისმგებელ პირებთან დაკავშირებით განიმარტა, რომ უნდა ყოფილიყო ეფექტიანად გაწერილი და კონკრეტულ პირებზე გადახაზილებული, ჩართულობა იყო საკმაოდ მაღალი. ინტერვიუებმაც დაადასტურა, რომ სტრუქტურული ერთეულები კარგად იცნობდნენ სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმით განსაზღვრულ აქტივობებს და ჩართულები იყვნენ მათ შესრულებაში, რაც ვიზიტის ფარგლებში დადასტურდა გარკვეულ შემთხვევებში. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ პასუხისმგებელი პირები არ იცნობდნენ ამოცანებს, ეს ეხებოდა სტუდენტებთან ურთიერთობის სამსახურს, ასევე ბუნდოვანება შეინიშნებოდა გარკვეულ მიზნებთან/აქტივობებთან დაკავშირებით, მაგალითად სტუდენტთა კონსულტირების სრულყოფასთან დაკავშირებით, საუბარი იყო სტუდენტების კონფერენციებში მონაწილეობაზე, თუმცა შესაძლებელი იყო ეს ყოფილიყო ტექნიკური ხარვეზი, რადგან საკმაოდ დიდი სამუშაო გაწია დაწესებულებამ რათა გადამუშავებულიყო სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები.

ბიზნეს უწყვეტობის გეგმის გადახედვის შესახებ ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარემ აღნიშნა, რომ დაწესებულების მიერ წარდგენილი ბოლო ცვლილება განხორციელებული იყო მიმდინარე წლის 25 მაისს, შესაბამისად ავტორიზაციის შემდეგ ცვლილებები არ შესულა. ამ ნაწილში საუბარი იყო სტუდენტთა რაოდენობის შემცირების რისკზე, რომელიც ბიზნეს უწყვეტობის გეგმაში უნდა ყოფილიყო გათვალისწინებული. განსაკუთრებით ეს ეხებოდა უცხოელი სტუდენტების ქვეყანაში შემოსვლასთან დაკავშირებით არსებულ პოლიტიკასა და პანდემიურ სიტუაციას. ამიტომ, ამ ნაწილშიც შეფასებულ იქნა, როგორც ნაწილობრივ შეესაბამება მოთხოვნებს. საბოლოო ჯამში პირველ სტანდარტთან მიმართებით გაიცა რეკომენდაციები - SWOT ანალიზის შედგენისას უფრო ეფექტიანად იქნას გამოყენებული გარე შეფასებები და სამოქმედო გეგმაში კიდევ უფრო ნათლად იქნას წარმოდგენილი უნივერსიტეტის ყველა სტრატეგიული მიზნის მისაღწევი შესაბამისი ამოცანა/აქტივობა, ასევე დაწესებულებას უნდა განეხორციელებინა მისი გეგმით განსაზღვრული სიხშირით მონიტორინგი და განეახლებინათ ბიზნეს უწყვეტობის გეგმა სწორედ რისკებისა და საფრთხეების ნაწილში.

მეორე სტანდარტთან დაკავშირებით ძირითადი რეკომენდაციები შეეხებოდა ისეთ საკითხებს, როგორცაა თანამშრომელთა სრულ განაკვეთზე დატვირთვა, ადმინისტრაციული პერსონალის, პროგრამის ხელმძღვანელების აფილირებას, დაქვემდებარებების ნაწილს. ამიტომ განისაზღვრა რეკომენდაცია, რომ პრორექტორთან გადამისამართებულიყო რიგი სტრუქტურული ერთეულები. ამ ნაწილში დაწესებულების მიერ შესრულდა რეკომენდაციები, დაწესებულებამ წარუდგინა სამუშაო აღწერილობები, რომლებიც წაიკითხა ექსპერტთა ჯგუფმა და ფუნქციური გადაფარვა HR სამსახურსა და დახელოვნებისა და რეზიდენტურის სამსახურს შორის და მსგავსი ტიპის პრობლემები აღმოიფხვრა. თუმცა, ექსპერტების მიერ სამუშაოს აღწერილობების გადახედვით დადგინდა, რომ რიგ შემთხვევებში არ იყო ნათლად და კონკრეტულად ჩამოყალიბებული ფუნქციები/საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელშიც ზოგადად იყო გაწერილი ენების ცოდნა, რომ იყო სავალდებულო, თუმცა არ იყო დაკონკრეტებული რომელ დონეზე ან რომელ უცხო ენაზე იყო საუბარი. ამის მიუხედავად ის დაკონკრეტებული იყო სამუშაოს აღწერაში. ამასთანავე მნიშვნელოვანი იყო, რომ გადახედილიყო სამუშაო აღწერილობები ფუნქციურ ნაწილშიც. ერთ-ერთი რეკომენდაცია ეხებოდა მოადგილეების საკითხს, თუმცა დაწესებულებამ არ გაიზიარა აღნიშნული რეკომენდაცია და განმარტა, რომ თუ მაგალითად ხელმძღვანელი პირი გააცდენდა ან არ იქნებოდა ადგილზე, ინიშნებოდა დროებითი მოვალეობის შემსრულებელი სხვა პირი.

დაწესებულების ინტერნაციონალიზაციის შესახებ ქეთევან აფთარაშვილმა განაცხადა, რომ აღნიშნული რეკომენდაცია ნაწილობრივ შესრულდა დაწესებულების მიერ, რადგან დაიწყო Erasmus+ გაცვლითი პროგრამების ამოქმედება სტუდენტების ნაწილში. მონიტორინგის ვიზიტის ეტაპამდე ორი სტუდენტი მივიდა გასაუბრებამდე, პროცედურა დასრულებულია და ბოლო დეტალები ზუსტდებოდა პროგრამაში ჩასართავად. თუმცა, აღნიშნული რეკომენდაცია ეხებოდა პერსონალის ნაწილს, ამ მიმართულებით გარკვეული ქმედებები არ განხორციელებულა, სავარაუდოდ, დროის და სიტუაციის ფაქტორიდან გამომდინარე, თუმცა ექსპერტთა ჯგუფი ვალდებული იყო ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით შეეფასებინა გარემოებები და ამიტომ შეფასდა კომპონენტი, როგორც ნაწილობრივ შესრულებული.

ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების შემუშავების შესახებ, ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარემ განაცხადა, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს შემუშავებული ჰქონდა პოლიტიკა, სწავლების ხარისხის შიდა/გარე მექანიზმები და საკითხი ეხებოდა ფაკულტეტის დონეზე ხარისხის უზრუნველყოფის გაუმჯობესებას. ექსპერტმა აღნიშნა, რომ ამ მიმართულებით დაწყებული იყო მუშაობა, გარკვეული ნაბიჯები განხორციელა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა, თუმცა მიმდინარე პროცესი ჯერ მხოლოდ იყო და სრულად შესრულებულად ვერ ჩაითვლებოდა რეკომენდაცია. ხარისხის მექანიზმებთან დაკავშირებით გაცემული რეკომენდაციები უმეტესად ეხებოდა სტრუქტურული ერთეულების დონეზე PDCA ციკლის გამოყენებას, რადგან ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის დონეზე ეს ყველაფერი ხდებოდა, ტარდებოდა გამოკითხვები, წერდნენ ანგარიშებს, რომლებსაც შემდეგ განიხილავდნენ აკადემიურ საბჭოზე. ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ თუნდაც სტუდენტის მიერ აკადემიური პერსონალის შეფასებისას მოწვეული პერსონალი არ იცნობდა იმ უკუკავშირს/რეკომენდაციებს, რომლებიც გამოკითხვების შედეგად იქნა მიღებული და დამუშავებული. ასევე, გამოიკვეთა, რომ უკუკავშირის ნაწილი გამოკითხვების შედეგად სტრუქტურული ერთეულების დონეზე არაფორმალურ ხასიათს ატარებდა, მაგ. - დახელოვნებისა და რეზიდენტურის სამსახურის შემთხვევაში, მისი ერთ-ერთი ფუნქცია იყო ტრენინგების განხორციელება, თუმცა კმაყოფილებასთან დაკავშირებულ უკუკავშირს აღნიშნული სამსახური საერთოდ არ იღებდა. შესაბამისად, უკუკავშირის მიღებასა და დამუშავებას ინსტიტუციის დონეზე არ ჰქონდა სისტემური სახე. ამ ნაწილში მიუხედავად ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ მასშტაბური საქმიანობების განხორციელებისა და პროცესების დარეგულირებისა, რაც ინტერვიუდანაც ჩანდა, აქტივობების გაუმჯობესების კიდევ უფრო დიდი პოტენციური ჰქონდა დაწესებულებას. შესაბამისად, ამ ნაწილშიც წარდგენილი იყო რეკომენდაცია, რომ სტრუქტურული ერთეულების დონეზე კიდევ უფრო მეტად გაძლიერდეს ხარისხის უზრუნველყოფა და უკუკავშირის პროცესები.

შემდეგი საკითხები ეხებოდა სტუდენტთა ადგილების დაგეგმვის მეთოდოლოგიას. რადგან კონტიგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგიაზე განსაზღვრული ჰქონდათ ინდიკატორები, ანუ განსაზღვრის დონეზე, ამიტომ მეორე სტანდარტში ამ ნაწილში რეკომენდაცია არ გაცემულა. რაც შეეხება პლაგიატის საკითხს, საკმაოდ ბევრი კითხვა დაისვა ამ მიმართულებით ყველა სამიზნე ჯგუფთან, დაწესებულების პლაგიატის პროგრამა ჰქონდა კონტრაქტით, რაც ინტერვიუების დროსაც დადასტურდა რომ, როდესაც უნივერსიტეტის სამეცნიერო ჟურნალში ხდებოდა სტატიის გამოქვეყნება, აღნიშნული სტატიები იგზავნებოდა ანტიპლაგიატის პროგრამაში შესამოწმებლად, ასე გამოჩნდა ისიც, რომ სტუდენტთა გარკვეული ნაწილის ნაშრომები, რომლებიც დაცვასთან ყო დაკავშირებული ამ მხრივ უზრუნველყოფილი იყო, თუმცა რეკომენდაცია ეხებოდა არა იმას, ჰქონდა თუ არა დაწესებულებას ანტიპლაგიატის პროგრამა, არამედ შეეხებოდა აღნიშნული პროცესის მეტად გაუმჯობესებას, სტუდენტის ყველა წერითი ნაშრომის შემოწმებას პლაგიატზე. აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით წინა ექსპერტთა ჯგუფის გაიცა რეკომენდაცია, რომ უმჯობესი იქნებოდა დაწესებულებას შეეძინა პლაგიატის პროგრამა, ამჟამინდელი ექსპერტთა ჯგუფი დაეთანხმა მის წინამორბედს, რომ აღნიშნული კითხვა დაუსვეს პერსონალსაც და უმჯობესი იქნებოდა, რომ წერითი დავალებების

პლაგიატის პროგრამაზე შემოწმებულიყო და ძალიან კარგი იქნებოდა LMS ბაზაში მისი ადაპტირება. შესაბამისად, ძალაში დარჩა აღნიშნული რეკომენდაცია. მე-2 სტანდარტთან მიმართებით საბოლოოდ რეკომენდაციები ჩამოყალიბდა იმასთან დაკავშირებით, რომ დაწესებულებას უზრუნველყო თანამშრომელთა გადამზადება, რათა ყველა სტრუქტურულ ერთეულს განეხორციელებინა ის ფუნქცია-მოვალეობები, რაც მათ განსაზღვრეს განახლებული თანამდებობრივი ინსტრუქციებით. აღნიშნული რეკომენდაცია გამომდინარეობდა იქიდან, რომ გარკვეულ შემთხვევებში სტრუქტურული ერთეულების ნაწილი პრორექტორს ექვემდებარებოდა და ახალი სამუშაო აღწერილობები ზოგიერთი სტრუქტურული ერთეულისთვის არ იყო საფუძვლიანად ცნობილი და გაიცა რეკომენდაცია აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით. ექსპერტების მოსაზრებით დაწესებულება თავისუფლად შეძლებდა სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებისთვის სამუშაო აღწერილობების საფუძვლიანად გაცნობას და დატრენინგებას. ასევე, თანამდებობრივი ინსტრუქციების გადახედვაზე გაცემული იყო რეკომენდაცია, სადაც საუბარი იყო, რომ უზრუნველყოფილიყო კრიტიკული ოპერაციების უწყვეტობა მოადგილეების მეშვეობით, ასევე პერსონალის ჩართულობა გაცვლით პროგრამებში, ხარისხის უზრუნველყოფის გაუმჯობესება საგანმანათლებლო და სტრუქტურული ერთეულების დონეზე.

ექსპერტმა, ხათუნა საგანელიძის, განცხადებით, მიუხედავად იმისა, რომ პროგრამულ ნაწილთან დაკავშირებით ბევრი რეკომენდაცია იყო ჩამოთვლილი, ბევრ მათგანთან მიმართებით დაწესებულებას უკვე განხორციელებული ჰქონდა რიგი აქტივობები, თუმცა ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ვერ მოხდა ამ რეკომენდაციების იმპლემენტაციის და მათი შერულების შედეგების შეფასება, რადგან ძალიან მცირე დრო იყო გასული და იმპლემენტირება რამდენად კარგად და ეფექტურად მოხდა ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ შეაფასა. იყო შემთხვევები, როდესაც დაწესებულებამ არ გაიზიარა რეკომენდაცია, რომელიც გასცეს წინა ექსპერტთა ჯგუფმა და ავტორიზაციის საბჭომ, მაგ., რეკომენდაციას ბაზრის კვლევასთან მიმართებით, რადგან მათი მოსაზრებით, უკვე ჩატარებული ჰქონდათ და კონტიგენტის დაგეგმვა განხორციელდა აღნიშნული ბაზრის კვლევის თანახმად, რამდენიმე რეკომენდაცია ეხებოდა სასწავლო ცხრილს, რომ ყოფილიყო საჯარო და ხელმისაწვდომი დაინტერესებული მხარეებისთვის, ცხრილზე ნამდვილად ნამუშევარი იყო, ასევე ელექტრონული ფორმით ინტეგრირებული იყო პორტალზე, თუმცა ბოლომდე გაშვებული არ იყო, სავარაუდოდ დროის სიმცირის გამო. ცხრილები ასატვირთი იყო და ამ ეტაპზე შეიძლებოდა იღებდა ორივე მხარე ინფორმაციას. ინფორმაცია ასევე გამოკრულია დაწესებულებებში, სადაც ხორციელდებოდა პრაქტიკული ნაწილი, თუმცა ზოგიერთ კლინიკურ კურსებზე, როტაციებზე ცხრილი არ იყო ცნობილი, რაც შეიძლებოდა პანდემიით ახსნილიყო.

მეოთხე სტანდარტთან დაკავშირებით ექსპერტებმა განაცხადეს, რომ აღნიშნული სტანდარტი ეხებოდა პერსონალის დატვირთვას, რომელთან დაკავშირებითაც თავიდანვე დაწესებულების სტრუქტურულ თემაში იყო ნახსენები, სტრუქტურა ისე უნდა ყოფილიყო გადანაწილებული, რომ გარკვეულწილად ფუნქცია-მოვალეობების გადათვლა შესაძლებელი ყოფილიყო, თუმცა გადაფარვები ადმინისტრაციულსა და აკადემიურ ნაწილს შორის ისევე იყო, მაგრამ დაწესებულება ცდილობდა აფილირებული პერსონალი, რომელიც იყო, როგორც აკადემიური, ასევე ადმინისტრაციული პერსონალი სრულად ყოფილიყო დატვირთული. დაწესებულების განაცხადი იყო, რომ სრული დატვირთვით მუშაობდა ყველა აფილირებული თანამშრომელი, აღნიშნულის გადათვლა საათებში საკმაოდ რთული აღმოჩნდა, მოსაწესრიგებელი იყო აკადემიური დატვირთვის დოკუმენტი და ამ კუთხით ექსპერტთა ჯგუფს გაუჭირდა საათობრივი დატვირთვის დათვლა. ფუნქცია-მოვალეობები გადანაწილებული იყო, აღწერილობები მითითებული, მაგრამ არასრულად, რომ დადგენილიყო გადაფარვების არსებობა.

ექსპერტმა, ვახტანგ თებიძემ განმარტა, რომ სტუდენტური სერვისების ნაწილში რეკომენდაციების ძირითადი ნაწილი შესრულებული იყო, ხოლო რეკომენდაციები, რომლებიც შეფასდა, როგორც მეტწილად და ნაწილობრივ შეესაბამება სტანდარტებს, დაწყებულია მათზე

მუშაობა, მაგრამ ამ ეტაპზე რთული იყო მათი იმპლემენტაციის ხარისხის შეფასება, მაგ., საუბარი იყო საკონსულტაციო საათების ფიქსირებულად/ყოველკვირეულად დანერგვაზე, აღნიშნული ცხრილები ხელმისაწვდომი იყო, მაგრამ სტუდენტების ინფორმირების ხარისხი არ იყო იმ დონის, რომ ექსპერტთა ჯგუფს დანერგილად მიეჩნია, იგივე შეიძლება ითქვას კარიერული დახმარების სერვისებზე რეკომენდაციის შესრულება დაწყებული იყო, თუმცა არსებობდა დეფიციტი იმ მიმართულებით, რასაც დაწესებულება სთავაზობდა სტუდენტებს, გარე დამსაქმებლებთან და გარე კომპანიებთან სტაჟირების შესახებ. გარდა ამისა, საუბარი იყო საერთაშორისო ურთიერთობებსა და გაცვლით პროგრამებზე. უკვე შეირჩა ორი სტუდენტი გაცვლით პროგრამებში მონაწილეობის მისაღებად და უფრო მეტი სტუდენტი საჭიროებდა საშუალებას, მონაწილეობა მიეღო გაცვლით პროექტებში და უფრო მეტს ჰქონდეს ინფორმაცია. ერთადერთი რეკომენდაცია, რომელიც შეფასდა, როგორც შეუსრულებელი - იყო ფსიქოლოგიური დახმარების სერვისების დანერგვა, ამ ეტაპზე ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ ნახა მაგალითები იმისა, თუ რა ნაბიჯები გადადგა დაწესებულებამ ამ მიმართულებით. ამ სტანდარტზე სხვა რეკომენდაციები ეხებოდა პერსონალის გაზრდას, სტუდენტთა მონაცემთა ბაზების გაუმჯობესება, და ძირითადად შესრულებული იყო.

ექსპერტმა, ია ფანცულაიამ განაცხადა, რომ ძალიან ბევრი რეკომენდაცია იყო გაცემული მეექვსე სტანდარტთან მიმართებით, ზოგიერთი შესრულდა, ზოგიერთი მეტწილად, ზოგი კი ნაწილობრივ. დარჩა რეკომენდაციების გარკვეული ნაწილი, ძირითადად ინტერნაციონალიზაციის შესახებ, რომელიც გეგმაში უფრო მეტად უნდა ყოფილიყო გაწერილი, დაწესებულებამ გარკვეული ნაბიჯები გადადგა, შექმნა სამეცნიერო ფონდი, საიტზე ატვირთული იყო ფონდის დებულება, სამეცნიერო კვლევითი ლაბორატორიები გაიხსნა, დაინიშნა ვიცერექტორი სამეცნიერო დარგში. მისი თქმით, კვლევების მიმართულებით ვერ მოხერხდებოდა ძალიან მალე წინ წასვლა, ამიტომ კვლევების მიმართულებით დარჩა რეკომენდაციები ძირითადად ინტერნაციონალიზაციის კუთხით. ერთ-ერთი რეკომენდაცია, რომელიც ეხებოდა ანგარიშების გამოქვეყნებას სამეცნიერო კვლევითი მუშაობის საიტზე, ჩაითვალა, რომ საჭირო იყო ანგარიშების გამოქვეყნება თვითონ დაწესებულების შეფასებისთვის.

ექსპერტმა, ვახტანგ თებიძემ, მეშვიდე სტანდარტთან დაკავშირებით განაცხადა, რომ რეკომენდაციები ძირითადად გაცემული იყო ინფორმაციის ვებ გვერდზე განთავსებასა და ბიუჯეტში გარკვეული გადაჯგუფების განხორციელებაზე, რაც უმეტესწილად შეასრულა დაწესებულებამ. მისი თქმით, საუბარი იყო მხოლოდ 2-3 მნიშვნელოვან საკითხზე, რაც საჭიროებდა გაუმჯობესებას, ერთი მათგანი იყო სტუდენტებისა და პერსონალის მიერ ბაზების გამოყენების გაზრდის გზები. , ამ მიმართულებით დაწყებული იყო მუშაობა, თუმცა ჰქონდათ საშუალება 1-2 ღონისძიება ენახათ, მაგრამ ამას უნდა მისცემოდა სისტემატიური ხასიათი, რათა უზრუნველყოფდა ბაზების გამოყენებას. ასევე რეკომენდაცია ეხებოდა საბიუჯეტო რესურსების დაგეგმვის კონცეფციას და რეკომენდაცია იყო ცხრილების ხელმისაწვდომობაზე. ვებ გვერდზე ხელმისაწვდომი იყო ფაკულტეტებისა და კურსების მიხედვით ცხრილები, მაგრამ არ იყო უშუალოდ სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონულ პლატფორმაში. შესაბამისად, ძირითადად სტუდენტები ელ ფოსტით იღებდნენ ინფორმაციას გარკვეული როტაციების შესახებ, შესაბამისად აღნიშნული რეკომენდაცია დარჩა ძალაში.

შესაბამისად, ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნაში დაფიქსირებული იყო შემდეგი რეკომენდაციები:

<p>უსდ-სათვის ბოლო შეფასების ფარგლებში მიღებული რეკომენდაციები (მიუთითეთ</p>	<p>აღწერეთ რამდენად იქნა გათვალისწინებული უსდ-ს მიერ წინა შეფასების ფარგლებში მიღებული რეკომენდაცია და რჩება თუ არა გასაუმჯობესებელი მხარეები სტანდარტის კომპონენტთან შესაბამისობის თვალსაზრისით:</p>
--	---

სტანდარტი/სტანდარტის კომპონენტი და შესაბამისი რეკომენდაცია):	
1.1. უნივერსიტეტმა უნდა მოძებნოს გზები და შეიმუშაოს გეგმა, რომელიც ამოავსებს სიცარიელეს რეალობასა და მისიასა და ხედვას შორის.	მეტწილად შესრულებულია, უსდ-ს მისიაში დაზუსტებულია საქმიანობის ძირითადი პროფილი, წარმოდგენილ იქნა განახლებული სტრატეგიული განვითარების და სამოქმედო გეგმები, სადაც განახლდა SWOT ანალიზის ნაწილი, აქტივობები, თუმცა ცვლილება არ შეხებიდა სამოქმედო გეგმის თანახმად 2023 წელს სადოქტორო პროგრამის შექმნის ნაწილს, 2021 წლის ივნისში განხორციელებული ავტორიზაციის ვიზიტის ფარგლებში შეფასებულ იქნა როგორც არარეალურ პერსპექტივად კვლევითი საქმიანობის სიმწირის გამო.
1.2. SWOT ანალიზის გადახედვის შემდეგ, ხელმეორედ უნდა შემუშავდეს სტრატეგიული გეგმა ისე, რომ ნათლად ასახავდეს უნივერსიტეტის ყველა სტრატეგიულ მიზანს.	მეტწილად შესრულებულია, უსდ-მ წარმოადგინა განახლებული სტრატეგიული განვითარების გეგმა, რომელშიც პირველ რიგში ცვლილებები შეეხო SWOT ანალიზს. SWOT ანალიზის გადახედვის ნაწილში ჩართულნი იყვნენ სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებიც. განახლებული SWOT ანალიზი მეტწილად ასახავს უსდ-ს რეალურად მდგომარეობას თუმცა არაფერია ნათქვამი მაგალითად, ხარისხის უზრუნველყოფა, სტუდენტთა კარიერულ განვითარების მხარდაჭერაზე და ა.შ.) ასევე, გეგმა მეტწილად ნათლად ასახავს უნივერსიტეტის სტრატეგიულ მიზნებს (მაგ, კვლევის განვითარება უკვე წარმოჩინდა როგორც სტრატეგიული მიზანი და სამოქმედო გეგმით გაიწერა შესასრულებელი აქტივობები, თუმცა ისევ ღიად რჩება მენეჯმენტის გაუმჯობესების მუდმივი ზრუნვის, პერსონალის გადინების ნაწილებთან დაკავშირებით აქტივობები).
1.2. სტრატეგიული განვითარების გეგმის მონიტორინგი უნდა ჩატარდეს უფრო ხშირად (კვარტალურად) აკადემიური საბჭოს მონაწილეობით.	არ არის შესრულებული დაწესებულება იზიარებ, რომ ხშირად ჩაატარებს გეგმების მონიტორინგს, თუმცა სამოქმედო გეგმის მონიტორინგის განხორციელებას გეგმავს სემესტრულად, ხოლო სტრატეგიული განვითარების გეგმის - ყოველწლიურად. გასულ სემესტრში სამოქმედო გეგმის მონიტორინგი არ ჩატარებულა, ხოლო სტრატეგიული განვითარების გეგმას დაწესებულების მიერ განსაზღვრული ვადით ჯერ არ უწევს მონიტორინგის ჩატარება.
1.2. უნდა მოხდეს სამოქმედო გეგმის განხილვის პროცესის გამრავალფეროვნება მასში შიდა დაინტერესებული მხარეების ჩართვით და თვისებრივი მიდგომის დამატებით.	შესრულებულია სამოქმედო გეგმის განხილვისა და შესრულების მონიტორინგში ჩართო კურსდამთავრებული, ასევე ჩართული არიან დამსაქმებლები, სტუდენტური თვითმმართველობის პრეზიდენტი, გეგმის განხილვა ხდება აკადემიურ საბჭოზე, რომლის წევრებიც არიან ყველა სტრუქტურული და საგანმანათლებლო ერთეულის წარმომადგენლები.
	მეტწილად შესრულებულია

<p>1.2. უნდა მოხდეს სამოქმედო გეგმის გადახედვა ისე, რომ იგი მოიცავდეს გარკვეულ ქმედებებს სტრატეგიული მიზნების მისაღწევად, კონკრეტულ პირებზე პროექტის მენეჯმენტის პასუხისმგებლობის გადანაწილებით.</p>	<p>სამოქმედო გეგმაში განსაზღვრული ამოცანების შესრულებაზე პასუხისმგებელი პირები განსაზღვრულია, თუმცა არ ვიზუალურად კარგად არ აღიქმება რომელ აქტივობებზე რომელი ერთეულები/პირები არიან პასუხისმგებლები და ინტერვიუმ დაადასტურა, რომ უმეტეს შემთხვევაში პასუხისმგებელი პირები იცნობენ საკუთარ პასუხისმგებლობების ნაწილს, თუმცა არის შემთხვევებიც, როცა პასუხისმგებელი პირი არ იცნობს იმ ამოცანას, რომლის შესრულებაზეც მისი სტრუქტურაა პასუხისმგებელი. ასევე, მიუხედავად იმისა, რომ ამოცანის შესაბამისად გაწერილია აქტივობები, არის შემთხვევები, როდესაც ამოცანა და გაწერილი ქმედებები არ შეესაბამება ერთმანეთს.</p>
<p>1.2. უნდა განახლდეს გაუთვალისწინებელი შემთხვევების გეგმა სტრატეგიული მიზნების რისკებისა და საფრთხეების მართვის მიზნით.</p>	<p>ნაწილობრივ შესრულებულია უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმა, რომელშიც ბოლოს ცვლილება განხორციელდა 2020 წლის 25 მაისს. შესაბამისად, ავტორიზაციის ვიზიტის შემდგომ მასში ცვლილებები არ შესულა. ექსპერტთა დასკვნაში მოხსენებული რისკებიდან გეგმაში იდენტიფიცირებულია სტუდენტთა რაოდენობის შემცირების ნაწილი, თუმცა საგანგებო სიტუაციების დაგეგმვისას არ მოხდა გაუთვალისწინება „უცხოელი სტუდენტების ქვეყანაში არსებული პოლიტიკა, რამაც შეიძლება გავლენა იქონიოს ჩარიცხვაზე, კურსის დასრულებაზე” და სხვა.</p>
<p>2.1. პრო-რექტორები და ფაკულტეტის დეკანები სრული გრაფიკით უნდა ჩაერთონ უნივერსიტეტის საქმიანობაში და ჰქონდეთ უფლებამოსილება მენეჯმენტის ფუნქციების შესასრულებლად.</p>	<p>შესრულებულია რექტორის მოადგილეები სრული გრაფიკით არიან ჩართულნი უნივერსიტეტის საქმიანობაში და ამასთანავე, სრულად არიან ჩართულნი როგორც უნივერსიტეტის მართვის, სტრატეგიული დაგეგმარების, ასევე საკუთარი საქმიანობის შესრულების ნაწილში.</p>
<p>2.1. ფაკულტეტის დეკანები და პროგრამის ხელმძღვანელები უნდა იყვნენ აფილირებული პერსონალი, რათა უზრუნველყონ მაღალი დონის ვალდებულებადა ჩართულობა, ასევე უწყვეტობა სასწავლო პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებაში</p>	<p>შესრულებულია ფაკულტეტის დეკანები და პროგრამის ხელმძღვანელები აფილირებულნი არიან სასწავლო უნივერსიტეტ გეომედში</p>
<p>2.1. პრორექტორები, ფაკულტეტის დეკანები და პროგრამის ხელმძღვანელები დასაქმებული უნდა იყვნენ მხოლოდ ამ უნივერსიტეტში.</p>	<p>შესრულებულია რექტორის მოადგილეები, ფაკულტეტის დეკანები და პროგრამის ხელმძღვანელები ძირითად საქმიანობას ეწევიან სასწავლო უნივერსიტეტ გეომედში და ამასთანავე, არიან აფილირებული პერსონალი</p>

<p>2.1. სუბორდინაციის მისაღწევად უნდა მოხდეს უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის იერარქიული სტრუქტურის გადასინჯვა. თითოეული სტრუქტურული ერთეული ანგარიშვალდებულია ერთ-ერთ პრორექტორთან და არა უშუალოდ რექტორთან და, რა თქმა უნდა, არც აკადემიურ საბჭოსთან, რომელიც კოლეგიური ორგანოა.</p>	<p>შესრულებულია უსდ-ს მიერ გადახედულ იქნა ორგანიზაციული სტრუქტურა და რექტორის მოადგილეებს დაეკვემდებარენ შესაბამისი სამსახურები</p>
<p>2.1. უნდა გადაიხედოს სტრუქტურული ერთეულებისთვის მინიჭებული ფუნქციები, რათა აღმოიფხვრას გაურკვეველობა და ფუნქციების გადაფარვა.</p>	<p>მეტწილად შესრულებულია გადაიხედა სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები და აღმოფხვრილ იქნა პროფესიული გადამზადების ნაწილში HR სამსახურსა და დახელოვნებისა და რეზიდენტურის სამსახურს შორის არსებული ფუნქციური გადაფარვები, თუმცა მინიჭებულ ფუნქციებთან დაკავშირებით რჩება გაურკვეველობა მაგალითად სტუდენტთა სერვის ცენტრის ნაწილში, რიგ შემთხვევაში არ არის ნათელად და კონკრეტულად ჩამოყალიბებული ფუნქციები და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები.</p>
<p>2.1. უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს კრიტიკული ოპერაციების უწყვეტობა მოადგილეების მეშვეობით და საერთო პრაქტიკის დანერგვა.</p>	<p>არ არის შესრულებული დაწესებულების განმარტებით ხელმძღვანელი პირის არყოფნის/გაცდენის შემთხვევაში ინიშნება დროებითი მოვალეობის შემსრულებელი</p>
<p>2.1. დაუყოვნებლივ უნდა დაიწყოს პარტნიორ უნივერსიტეტებთან ERASMUS+ გაცვლითი პროგრამების (ან სხვა გაცვლითი საერთაშორისო პროგრამების) განხორციელება სტუდენტებისა და პერსონალისთვის.</p>	<p>ნაწილობრივ შესრულებულია დაიწყო ERASMUS+ გაცვლითი პროგრამის განხორციელება სტუდენტებისთვის და 2 სტუდენტი გაემგზავრება უცხოეთში აღნიშნული პროგრამით, ხოლო პერსონალის მობილობა ჯერ არ განხორციელებულა</p>
<p>2.2. გაიზარდოს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის თანამშრომლების რაოდენობა.</p>	<p>შესრულებულია ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურში სამი თანამშრომელია, რომელთაგან ერთი თანამშრომელი დაემატა ავტორიზაციის შემდგომ პერიოდში</p>
<p>2.2. უნდა მოხდეს ხარისხის უზრუნველყოფის</p>	<p>მეტწილად შესრულებულია</p>

<p>მექანიზმების შემუშავება საგანმანათლებლო ერთეულებში.</p>	<p>დაწესებულებას შემუშავებული აქვს ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა, ასევე სწავლების ხარისხის შიდა და გარე მექანიზმები. ფაკულტეტები ჩართულნი არიან როგორც გამოკითხვების წარმოებასა თუ რეკომენდაციების შემუშავებაში, ასევე აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის ანალიზში, თუმცა ფაკულტეტების დონეზე ხარისხის უზრუნველყოფის განვითარება ჯერ კიდევ მიმდინარე პროცესია.</p>
<p>2.2. უნდა მოხდეს სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულის ჩართვა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებში, რაც ხელს შეუწყობს დაწესებულებაში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას.</p>	<p>მეტწილად შესრულებულია სტრუქტურული ერთეულების მიერ ადგენენ შესრულებული სამუშაოს ანგარიშები, რომლებიც განიხილება აკადემიურ საბჭოზე, ამასთანავე განხორციელებული გამოკითხვებისა თუ ანგარიშების ანალიზების შედეგად შემუშავებული რეკომენდაციების შესაბამისად ახდენენ შემდგომ რეაგირებას. თუმცა ყველა სტრუქტურული ერთეულების დონეზე მნიშვნელოვანია PDCA ციკლის გამოყენება, რაც მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას დაწესებულებაში.</p>
<p>2.2. უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს გარე დაინტერესებული მხარეების სისტემატური და ეფექტური მონაწილეობა ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის პროცესებში, სასწავლო პროგრამების შემუშავებისა და მათი გაუმჯობესების ჩათვლით, დაინტერესებული მხარეების მონაწილეობის ფორმალური პროცედურის ჩამოყალიბებით.</p>	<p>ნაწილობრივ შესრულებულია ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ატარებს დაინტერესებული მხარეების სისტემატურ გამოკითხვას, თუმცა უკუკავშირს არ აქვს სისტემური და ფორმალიზებული სახე.</p>
<p>2.2. გარე შეფასების შედეგები უფრო ეფექტურად უნდა იქნეს გამოყენებული სწავლა-სწავლების, კვლევისა და სხვა სერვისების გასაუმჯობესებლად.</p>	<p>მეტწილად შესრულებულია უსდ-ს მირ ხდება გარე შეფასების შედეგების გამოყენება, რაც დასტურდება წარმოდგენილი ანგარიშებით, სამოქმედო და სტრატეგიული განვითარების გეგმაში თუ სხვა დოკუმენტებში ასახული ცვლილებებით და ინტერვიუებით, თუმცა სამოქმედო და სტრატეგიული განვითარების გეგმებიდან ჩანს, რომ შესაძლებელია უფრო მეტად ეფექტიანად იქნეს გამოყენებული გარე შეფასების შედეგები.</p>
<p>2.2. სტუდენტთა კონტინენტი უნდა დაიგეგმოს დაწესებულების ადამიანური და მატერიალური რესურსების,</p>	<p>შესრულებულია უსდ-ს შემუშავებული აქვს სტუდენტთა კონტინენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია და დაგეგმვისას ითვალისწინებს იმ ფაქტორებს, რაც რეკომენდაციითაა განსაზღვრული.</p>

შესაბამისი ინდიკატორებისა და ნიშნულების შესაბამისად.	
2.3. უნივერსიტეტის მმართველობამ უნდა განიხილოს პლაგიატის აღმოჩენის საკუთარი პროგრამული უზრუნველყოფის შექმნა და პლაგიატზე შეამოწმოს სტუდენტების ყველა წერიტი ნაშრომი.	<p>არ არის შესრულებული</p> <p>უსდ-ს მიერ არ იქნა გაზიარებული რეკომენდაცია და არ შეუძენია პლაგიატის აღმომჩენი პროგრამა და შესაბამისად, ანტიპლაგიატის პროგრამაში არ მოწმდება სტუდენტის ყველა წერიტი ნაშრომი.</p>
3.1. უნდა მოხდეს ცხრილების დროული უზრუნველყოფა საგანმანათლებლო სემესტრის დაწყებამდე და ისინი უნდა იყოს ხელმისაწვდომი სტუდენტებისა და პედაგოგისთვის ყველა ობიექტის მიხედვით (კლინიკური და ძირითადი საგნებისათვის).	<p>ნაწილობრივ შესრულებულია</p> <p>უნივერსიტეტს ელექტრონულ სისტემაში ჩამენებული სასწავლო ცხრილის ფუნქციონალი, თუმცა ამ ეტაპზე ცხრილები არ უჩანთ დაინტერესებულ მხარეებს, ისინი ცხრილს იღებენ ელექტრონული ფოსტის საშუალებით, ამავე დროს ზოგიერთი კლინიკური კურსის პრაქტიკულების ცხრილი სემესტრის დაწყებამდე ცნობილი არ არის, ამ ინფორმაციას სტუდენტები იღებენ როტაციის დაწყებამდე რამდენიმე დღით ადრე.</p>
3.1. ცხრილები უნდა შეიცავდეს ყველა შესაბამის ინფორმაციას, მათ შორის სტუდენტების ჯგუფის, ადგილის, დროის და პედაგოგის (პედაგოგების) შესახებ.	<p>ნაწილობრივ შესრულებულია</p> <p>უნივერსიტეტში გამოკრული ცხრილები შეიცავს ინფორმაციას სტუდენტების ჯგუფების, ადგილის, დროის და პედაგოგის შესახებ, თუმცა იგივე ინფორმაცია ვერ იქნა ნანახი ელექტრონულ პორტალზე. ასევე, მიმდინარე ზოგიერთი კლინიკური კურსის პრაქტიკული მეცადინეობის ცხრილი სტუდენტებისთვის უცნობია.</p>
3.1. ყველა პროგრამის, განსაკუთრებით კი დიპლომირებული მედიკოსის პროგრამების განხორციელების წესები უნდა იყოს ნათლად განსაზღვრული და ხელმისაწვდომი.	<p>შესრულებულია</p> <p>სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესის თანახმად ხდება სასწავლო პროცესის განხორციელება, კლინიკური როტაციების რეგულირების მიზნით, დოკუმენტს დაემატა მე-15 მუხლი. უნივერსიტეტის მიერ ასევე გაწერილია ჰიბრიდულ სწავლებაზე გადასვლასთან დაკავშირებული რეგულაციები.</p>
3.1. კლინიკებთან კონტრაქტის დადებისას ყურადღება უნდა მიექცეს	<p>არ არის შესრულებული</p> <p>კონტრაქტებში ამ ეტაპზე არ არის ასახული ის ინფორმაცია და მექანიზმები, რომლებიც კლინიკური სწავლების გარანტიაა.</p>

<p>იმ მექანიზმებს, რომლებიც კლინიკური სწავლების გარანტიას.</p>	
<p>3.1. ადგილობრივი შრომითი ბაზრის განახლებული კვლევა უნდა ჩატარდეს სტუდენტთა არსებულ კონტიგენტთან და მის სამომავლო ზრდასთან მიმართებით.</p>	<p>არ არის შესრულებული კვლევა არ განახლებულა, არ ჩატარებულა ანალიზი სტუდენტთა არსებულ კონტიგენტთან და მის სამომავლო ზრდასთან მიმართებით.</p>
<p>3.1. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა, პროგრამების ხელმძღვანელებმა და დეკანებმა უნდა უზრუნველყონ სწავლების შესაბამისობა გეომედის შიდა რეგულაციასთან.</p>	<p>ნაწილობრივ შესრულებულია სასწავლო პროცესი ძირითადად მიმდინარეობს შიდა რეგულაციების დაცვით, თუმცა რიგი საკითხების (ელექტრონული პორტალი, კლინიკურ ჯგუფებში სტუდენტების რაოდენობა, კონტიგენტის დაგეგმვა და ა.შ) მოგვარება და იმპლემენტირება ამ ეტაპზე პროცესშია და არ არის დასრულებული.</p>
<p>3.2. უნივერსიტეტს უნდა ჰქონდეს ნათლად განსაზღვრული აკადემიური კალენდარი, რომელიც საჯაროდ იქნება ხელმისაწვდომი მთელი სასწავლო წლის განმავლობაში, თუ აუცილებელია, შესწორებებით. თუმცა ყველა ეს დოკუმენტი უნდა იყოს ხელმისაწვდომი ორივე ენაზე მთელი დადგენილი დროის განმავლობაში</p>	<p>შესრულებულია აკადემიური კალენდარი განთავსებულია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე, ორივე ენაზე და ხელმისაწვდომია დაინტერესებული პირებისთვის; ამასთანავე, აკადემიური კალენდარი ინფორმატიულია (მოიცავს ინფორმაციას სასესიო, სააუდიტორიო, არდადეგების პერიოდების შესახებ პროგრამების შესაბამისად)</p>
<p>3.2. გეომედის ვებ-საიტზე უნდა არსებობდეს ცალკე განყოფილება ჩაბარების შესახებ, რომელშიც მოცემული იქნება კონკრეტულ პროგრამებზე დაშვების ინფორმაცია, მათ შორის პირობები, თარიღები და ა.შ.</p>	<p>ნაწილობრივ შესრულებულია საგანმანათლებლო პროგრამები და მათზე დაშვების წინაპირობები განთავსებულია ვებ-გვერდზე, კერძოდ საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგში და ეს კატალოგი ხელმისაწვდომია დაინტერესებული პირებისთვის. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ დაწესებულების მიერ არ არის გამოყოფილი ცალკე განყოფილება მიღების დეტალური პირობების შესახებ (წარმოსადგენი დოკუმენტაცია, ვადები და ა.შ.), რომელიც დაინტერესებული პირებისთვის ვიზუალურად უფრო აღქმადი და ინფორმატიული იქნებოდა.</p>
<p>3.2 უზრუნველყოფილ უნდა იქნეს პროგრამის სტრუქტურაზე წვდომა,</p>	<p>შესრულებულია სტუდენტებისა და პერსონალისთვის პროგრამის სტრუქტურა, რომელიც განთავსებულია ვებ-გვერდზე, ხელმისაწვდომია</p>

<p>ყოველ შემთხვევაში გეომედის სტუდენტებისა და პერსონალისთვის მაინც.</p>	<p>პაროლის მეშვეობით, სხვა დაინტერესებულ პირებისთვის წვდომა შეზღუდულია. სტუდენტებს აქვთ წვდომა პროგრამასა და სილაბუსებზე, რომელიც ასევე განთავსებულია სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონულ პლატფორმაზე.</p>
<p>3.2. უნდა ტარდებოდეს გადმოყვანილ სტუდენტთა ჩართულობის მუდმივი სიღრმისეული ანალიზი მათი აკადემიური მზაობის დასადასტურებლად და შემდგომი რეალური საჭიროებების დასადგენად, აგრეთვე - სტუდენტების სხვა სასწავლო დაწესებულებებში გადასვლის მიზეზები.</p>	<p>არ არის შესრულებული ამ ეტაპზე არ არის ჩატარებული გადმოყვანილ სტუდენტთა სიღრმისეული ანალიზი აკადემიური მზაობის დასადასტურებლად და შემდგომი რეალური საჭიროებების დასადგენად</p>
<p>3.3. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა არა მხოლოდ უნდა შეაფასოს გამოკითხვები, არამედ მოძებნოს გზები, თუ როგორ უნდა შემოწმდეს სტუდენტების პრაქტიკული და კომუნიკაციური უნარების შეფასება.</p>	<p>ნაწილობრივ შესრულებულია დოკუმენტაციის დონეზე უსდ-ს გააზრებული და შემუშავებული აქვს პრაქტიკული და კომუნიკაციური უნარების შეფასების სისტემა, თუმცა პრაქტიკულად ის ჯერ არ განხორციელებულა</p>
<p>3.3. რეგულარულად უნდა შეფასდეს ინტეგრირების დონე დიპლომირებული მედიკოსის სასწავლო პროგრამებში.</p>	<p>ნაწილობრივ შესრულებულია უნივერსიტეტის მიერ შემუშავებულია ინსტრუმენტები, რომელიც ხელს უწყობს პროგრამის ეფექტურობის და შედეგების მიღწევის განსაზღვრას, თუმცა რეალურად უსდ ამ ეტაპზე არ იყენებს ამ ინსტრუმენტებს</p>
<p>4.1. შემუშავდეს და დამტკიცდეს აკადემიური საბჭოს მიერ აკადემიური პერსონალის არჩევისა და დანიშვნის წესი, რაც უზრუნველყოფს კვალიფიციური კადრების მოზიდვისა და დანიშვნის პროცესის გამჭვირვალობას, ობიექტურობას და მდგრადობას.</p>	<p>შესრულებულია რეკომენდაციის თანახმად, უნივერსიტეტის მიერ შემუშავებულია და დამტკიცებულია „პერსონალის არჩევის და დანიშვნის წესი“</p>
<p>4.1. გაუმჯობესდეს პერსონალის პროფესიული განვითარების პოლიტიკა</p>	<p>ნაწილობრივ შესრულებულია უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს დახელოვნების და რეზიდენტურის სამსახური. ამ ეტაპზე გადამზადებული 26</p>

<p>და პრაქტიკა ამ პროცესში სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულების როლის და ფუნქციების იდენტიფიცირებით, დამტკიცებითა და განხორციელებით.</p>	<p>ლექტორი. უნივერსიტეტი ზრუნავს პერსონალის პროფესიულ განვითარებაზე, თუმცა აღნიშნული პროცესი არ არის სტრუქტურულიზებული, სისტემურად არ ხდება ტრენინგების მიმართულებების და საჭიროებების შესწავლა/იდენტიფიცირება და ტრენინგები ჩატარდა ექსპერტთა რეკომენდაციების შესაბამისად. ადმინისტრაციული პერსონალის განვითარებისთვის ტრენინგები ჯერ არ ჩატარებულა.</p>
<p>4.1. უზრუნველყოფილ იქნეს პერსონალის საჭიროებებზე ორიენტირება და ტრენინგების ფინანსური მხარდაჭერა.</p>	<p>ნაწილობრივ შესრულებულია უნივერსიტეტის მიერ ამ ეტაპზე საჭიროებების იდენტიფიცირება არ განხორციელებულა, ადმინისტრაცია დაეყრდნო ავტორიზაციის საბჭოს რეკომენდაციებს. უსდ-ს მიერ გათვალისწინებულია ტრენინგების ფინანსური მხარდაჭერა.</p>
<p>4.1. შემუშავდეს, დამტკიცდეს და განხორციელდეს ახალი თანამშრომლების სამუშაო გარემოში ინტეგრირების პროცედურა.</p>	<p>შესრულებულია უნივერსიტეტის მიერ შემუშავებულია ახალი თანამშრომლის სამუშაო გარემოში ადაპტაციის პროცედურა. ინტერვიუს დროს, უნივერსიტეტში ინტეგრირების პროცესების დეტალური აღწერა მოხდა.</p>
<p>4.1. პერსონალის შეფასების და კმაყოფილების გამოკითხვის შედეგები გამოყენებულ იქნეს სწავლებისა და კვლევების ხარისხის ასამაღლებლად, ისევე როგორც უნივერსიტეტის მართვის გასაუმჯობესებლად.</p>	<p>შესრულებულია უნივერსიტეტი ახორციელებს პერსონალის შეფასების გამოკითხვას და კმაყოფილების კვლევას. უსდ-მ გაანალიზა გასული სემესტრის შედეგები და დაგეგმა შესაბამის აქტივობები.</p>
<p>4.1. შემუშავდეს და დამტკიცდეს სამუშაოს აღწერილობები სხვადასხვა ტიპის პერსონალისათვის და დადგინდეს შესრულების ძირითადი ინდიკატორები პერსონალის ეფექტიანი შეფასებისათვის.</p>	<p>ნაწილობრივ შესრულებულია უსდ-ს მიერ შემუშავებულია პერსონალის სამუშაოს აღწერილობები, თუმცა ამ ეტაპზე შესრულების ინდიკატორები არ არის დადგენილი სხვადასხვა ტიპის პერსონალისთვის</p>
<p>4.2. დაწესებულებამ გამოიყენოს სრული განაკვეთის ექვივალენტი (FTE) ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე და მოწვეული პერსონალის სამუშაო დატვირთვის და ასევე, აფილირებული პერსონალის სასწავლო სამუშაო დატვირთვის გასაზომად.</p>	<p>ნაწილობრივ შესრულებულია უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს „აფილირებული აკადემიური პერსონალის საქმიანობა, დატვირთვის ზღვრული ოდენობა და ანაზღაურების წესი“, რომელიც განსაზღვრავს დატვირთვის ოდენობას დაკავებული პოზიციების მიხედვით და შესაბამის ანაზღაურებას. დოკუმენტი არ ითვალისწინებს მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალის დატვირთვას. უნივერსიტეტის განმარტებით გამოყენებულია სრული დატვირთვის ეკვივალენტი.</p>
	<p>ნაწილობრივ შესრულებულია</p>

<p>4.2. დაწესებულებამ შეიმუშაოს აკადემიური პერსონალის მთლიანი სამუშაო დატვირთვის გამოსაანგარიშებელი მკაფიო სქემა, მათ შორის სწავლებაზე, კურსების მომზადებაზე, კონსულტაციებზე, სადიპლომო თემების ხელმძღვანელობაზე, კვლევით საქმიანობაზე, ადმინისტრაციულ სამუშაოზე და ა.შ.</p>	<p>უსდ-მ შეიმუშავა „აფილირებული აკადემიური პერსონალის საქმიანობა, დატვირთვის ზღვრული ოდენობა და ანაზღაურების წესი“, სადაც გაწერილია პროცენტული დაანგარიშება.</p>
<p>4.2.სწავლების თითოეული მეთოდისთვის (მაგალითად, PBL, სწავლება პაციენტის საწოლთან) დაწესებულებამ გაზომოს სტუდენტი/მასწავლებლის თანაფარდობა და დაიცვას უკვე არსებული საკუთარი წესები.</p>	<p>არ არის შესრულებული უნივერსიტეტის მიერ სტუდენტი/მასწავლებლის თანაფარდობა შედგენისას არ არის გათვალისწინებული ის კრიტერიუმები, რომელიც განსაზღვრავს და ემსახურება კონტიგენტის დაგეგმვას და ხარისხიანი სწავლებისთვის სასწავლო ცხრილის შემუშავებას</p>
<p>4.2. დაწესებულებამ ობიექტურად გაითვალისწინოს სტუდენტების/პედაგოგის რაოდენობათა თანაფარდობა შესაბამისი პერსონალის სასწავლო დატვირთვის მიხედვით.</p>	<p>ნაწილობრივ შესრულებულია უნივერსიტეტის მიერ გადასახედია სტუდენტების/პედაგოგის რაოდენობათა თანაფარდობა კლინიკური კურსების მიმართულებით, სადაც გათვალისწინებული იქნება სასწავლო პრაქტიკის დაწესებულებების შესაძლებლობები და იქ დასაქმებული აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა.</p>
<p>5.1. დაწესებულებამ უნდა უზრუნველყოს მკაფიო და ზუსტი, საჯაროდ ხელმისაწვდომი ინფორმაცია დიპლომირებული მედიკოსის პროგრამით დაინტერესებული საერთაშორისო სტუდენტებისათვის, მათი უფლებებისა და ინტერესების დასაცავად.</p>	<p>შესრულებულია სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, ცვლილებისა და განათლების აღიარების წესები განსაზღვრულია „სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესით“, რაც სტუდენტებისთვის ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე. დიპლომირებული მედიკოსის უცხოენოვანი პროგრამის სტუდენტებს (რომლებიც უნივერსიტეტის სტუდენტების დიდ ნაწილს წარმოადგენენ), შესაძლებლობა აქვთ, ინგლისურ ენაზე მიიღონ ინფორმაცია სტუდენტის სტატუსის მოპოვების / შეცვლის და სასწავლო პროცესთან დაკავშირებულ სხვა საკითხებზე, ასევე, მათი უფლებების დაცვის მექანიზმებზე.</p>
<p>5.1. დაწესებულებამ უნდა შეიტანოს გარკვეული დებულება სტუდენტურ კონტრაქტებში.</p>	<p>შესრულებულია სტუდენტის კონტრაქტი განსაზღვრავს მხარეთა ძირითად უფლებებსა და მოვალეობებს. ხოლო ის საკითხები, რაც უშუალოდ კონტრაქტით არ არის განსაზღვრული, რეგულირდება</p>

	შინაგანაწესით, ეთიკის კოდექსით, შიდა სამართლებრივი აქტებითა და საქართველოს კანონმდებლობით.
5.2. აკადემიურ პერსონალს უნდა ჰქონდეს ფიქსირებული ყოველკვირეული საკონსულტაციო საათები სტუდენტთა დასახმარებლად, ფიზიკურად ან ვიდეო კონფერენციის მეშვეობით, რომლებიც ცხადდება სემესტრის დასაწყისში.	ნაწილობრივ შესრულებულია გაცნობოდნენ აკადემიურ პერსონალთან საკონსულტაციო საათების განრიგი გამოკრულია უნივერსიტეტის შენობაში, შესაბამის სტენდზე, თუმცა სტუდენტებთან და აკადემიურ პერსონალთან ინტერვიუების შედეგად არ გამოვლინდა კონსულტაციების გამართვის დროს აღნიშნული განრიგით სარგებლობის ან ამ განრიგის შესახებ სტუდენტების ინფორმირებულობის მაგალითები, რაზე დაყრდნობითაც შეიძლება ითქვას, რომ ეს პრაქტიკა კვლავ დანერგვის ეტაპზეა.
5.2. უნდა გაუმჯობესდეს კარიერული დახმარების სერვისები უნივერსიტეტის გარეთ პრაქტიკისა და სტაჟირების პროგრამების განხორციელებით.	ნაწილობრივ შესრულებულია ინტერვიუების შედეგად ჩანს, რომ დაწესებულებამ დაიწყო კარიერული დახმარების სერვისების გაუმჯობესებაზე მუშაობა, თუმცა კვლავ არსებობს მნიშვნელოვანი დეფიციტი იმ სტაჟირებისა და სამუშაო შესაძლებლობების კუთხით, რომელსაც სთავაზობენ მესამე მხარის დამსაქმებლები.
5.2. უზრუნველყოფილ უნდა იქნეს სტუდენტების, კურსდამთავრებულებისა და დამსაქმებლების ჩართულობა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებში.	მეტწილად შესრულებულია სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან ინტერვიუების დროს დასახელდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებში მათი ჩართულობის მაგალითები, თუმცა ისინი ეხებოდა ცალკეული პროგრამის სტუდენტების მიერ კონკრეტულ სასწავლო კურსთან მიმართებით გაცემულ უკუკავშირს. უმჯობესი იქნება, რომ ყველა ფაკულტეტისა თუ პროგრამის სტუდენტს თანაბარი შესაძლებლობები ჰქონდეთ, ჩაერთონ ხარისხის უზრუნველყოფის ნებისმიერ ეტაპზე და ამას მიეცეს მეტად სისტემური ხასიათი.
5.2. უნივერსიტეტმა უნდა განამტკიცოს საერთაშორისო კავშირები; შექმნას სტუდენტთა საერთაშორისო მობილობისა და უნივერსიტეტს მიღმა პროექტებსა და კონფერენციებში მონაწილეობის მეტი შესაძლებლობა.	ნაწილობრივ შესრულებულია დაწესებულება ხელს უწყობს სტუდენტების ინფორმირებულობასა და ჩართულობას ადგილობრივ პროექტებსა და ღონისძიებებში, ასევე, მათი ინიციატივების მხარდაჭერას. მაგრამ სტუდენტები კვლავ საჭიროებენ მეტ შესაძლებლობებს საერთაშორისო მობილობისა და უნივერსიტეტს მიღმა პროექტებსა და კონფერენციებში მონაწილეობის მისაღებად. დაწესებულება მუშაობს საერთაშორისო კავშირების გაფართოებასა და სტუდენტებისთვის ამ მიმართულებით სამომავლოდ მეტი შესაძლებლობის შექმნაზე, თუმცა შედეგების შეფასება ამ ეტაპზე არ არის შესაძლებელი, რადგან პროცესების უმეტესობა ამ მომენტისთვის საწყის ეტაპზეა.
5.2. უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს სტუდენტთა ჯანდაცვა და	არ არის შესრულებული ვიზიტის დროს დაწესებულებისა და სტუდენტების მიერ არ ყოფილა წარმოდგენილი მაგალითები იმის საჩვენებლად, თუ რა

<p>ფსიქოლოგიური დახმარება, განსაკუთრებით უცხოელი სტუდენტებისათვის.</p>	<p>ნაბიჯები გადაიდგა ფსიქოლოგიური დახმარების სერვისების დასაწერად.</p>
<p>5.2. სტუდენტებთან ურთიერთობისა და სტუდენტური ცენტრის პერსონალი უნდა იყოს დაკომპლექტებული ინგლისური ენის კარგად მცოდნე პერსონალით.</p>	<p>შესრულებულია ვიზიტის დროს დადასტურდა, რომ სტუდენტებთან ურთიერთობის სამსახურს დაემატა ინგლისური ენის მცოდნე თანამშრომელი. ასევე დახელოვნებისა და რეზიდენტურის სამსახურთან ინტერვიუმ აჩვენა, რომ გადაამზადდა დაახლოებით 3 პერსონალი საკომუნიკაციო ინგლისური ენის ცოდნის ნაწილში და ამ მიმართულებით იგეგმება უფრო მეტი პერსონალის გადამზადება</p>
<p>5.2. სტუდენტებთან ურთიერთობის ცენტრმა უნდა შექმნას კურსდამთავრებულთა მონაცემთა ბაზა, დამსაქმებელთა მონაცემთა ბაზა და სტუდენტთა CV-ების ბანკი, რაც შესაძლებელს გახდის სისტემატურ კარიერულ დახმარებას და სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულთა გამოკითხვების ეფექტიანად ჩატარებას მათი პირადი, პროფესიული და აკადემიური განვითარების შესახებ.</p>	<p>შესრულებულია ინტერვიუების შედეგად გამოვლინდა, რომ სტუდენტებთან ურთიერთობის სამსახურმა დაიწყო კურსდამთავრებულთა და დამსაქმებელთა მონაცემთა ბაზების განვითარება, ასევე, სტუდენტთა CV-ების ბანკის შექმნა. სტუდენტებმა და კურსდამთავრებულებმა დაადასტურეს, რომ ამ საკითხებზე უნივერსიტეტის მხრიდან არაერთხელ მოხდა მათთან დაკავშირება.</p>
<p>6.1. უნივერსიტეტმა უფრო დაბალანსებულად უნდა გააძლიეროს კვლევითი პროფილი ფაკულტეტებზე, რომლებმაც უნდა შეიმუშაონ კვლევების დღის წესრიგი, მოახდინონ ისეთ კვლევით სფეროებზე ფოკუსირება, რომელიც უნივერსიტეტის მისიის შესაბამისად, მნიშვნელოვანია რეგიონის სოციალური და ეკონომიკური განვითარებისათვის.</p>	<p>მეტწილად შესრულებულია უსდ-ს მიერ შექმნილია სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი, უნივერსიტეტთან ფუნქციონირებს სამეცნიერო კვლევების ხელშეწყობისათვის ფონდი და ფაკულტეტებისათვის განსაზღვრულია სამეცნიერო კვლევითი პრიორიტეტები. მიუხედავად გაწეული მუშაობისა, საჭიროა პრიორიტეტული მიმართულებების ჩამოყალიბება ეროვნული და საერთაშორისო სამეცნიერო ფონდების კლასიფიკატორების მიხედვით და დეტალური გეგმის გაწერა სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის.</p>
<p>6.1. უნდა დაიბეჭდოს მეტი ინგლისურენოვანი</p>	<p>ნაწილობრივ შესრულებულია</p>

<p>პუბლიკაცია საერთაშორისო აღიარებულ ჟურნალებში, რათა გაიზარდოს გავრცელებისა და აღიარების დონე და გაჩნდეს საერთაშორისო კვლევაში მონაწილეობის შესაძლებლობები.</p>	<p>რეკომენდაცია გაზიარებულია და მუშაობა დაწყებულია ამ მიმართულებით. უსდ აფინანსებს აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალისათვის სამეცნიერო-კვლევითი სტატიის, მონოგრაფიის, სახელმძღვანელოს თუ სხვა ნაშრომების გამოქვეყნებას. გარდა ამისა, სამეცნიერო ფონდის მიერ მოთხოვნილია პროექტის დაფინანსებისა, მინიმუმ 1 სტატიის გამოქვეყნება საერთაშორისო ჟურნალში.</p>
<p>6.2. უნდა შემუშავდეს კვლევების ინტერნაციონალიზაციის გაუმჯობესების საიმედო გეგმა.</p>	<p>ნაწილობრივ შესრულებულია უსდ-ს დაწყებული აქვს მუშაობა, სამწლიან სამოქმედო გეგმაში ინტერნაციონალიზაციის გაზრდის მიზნით გაწერილია კონფერენციების, სიმპოზიუმების მოწყობა, ასევე მსოფლიოს სხვადასხვა უნივერსიტეტებთან მემორანდუმების გაფორმება. ხელშეკრულებები გაფორმებულია თურქეთის, უკრაინის, ინდოეთის უნივერსიტეტებთან.</p>
<p>6.2. უნდა განხორციელდეს ახალგაზრდა სპეციალისტთა მოზიდვის სტრატეგია. უნდა ჩატარდეს დაგეგმილი ღია კონკურსი.</p>	<p>მეტწილად შესრულებულია უსდ-ს მიერ განსაზღვრულია ახალგაზრდა სპეციალისტთა მოზიდვის სტრატეგია, რომელიც ასახულია „ახალგაზრდა კადრების მოზიდვის და კვლევით საქმიანობაში ჩართვის მეთოდოლოგიაშია“ და სამოქმედო გეგმაში.</p>
<p>6.2 საჭიროა ცოდნის მიღება კვლევითი პროექტების ღია კონკურსებში მონაწილეობისთვის. საჭიროა აკადემიურ და სამეცნიერო პერსონალისათვის სპეციალური ტრენინგების ჩატარება ეროვნული და საერთაშორისო სამეცნიერო სააგენტოებისათვის კვლევითი წინადადებების შედგენაზე.</p>	<p>მეტწილად შესრულებულია უსდ-ს მიერ რეკომენდაცია გაზიარებულია, როგორც ინტერვიუდან ირკვევა, სამეცნიერო ფონდის მიერ ორგანიზებული კონკურსისთვის ჩატარდა პერსონალის ტრენინგი ფონდში წარსადგენი პროექტების მომზადების მიზნით. თუმცა ამ მიმართულებით მუშაობა მეტი ინტენსივობით უნდა გაგრძელდეს და რეკომენდებულია შემუშავდეს გარკვეული ნიშნულები.</p>
<p>6.2 საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური უნდა შეიცავდეს სამეცნიერო კვლევით განყოფილებას, რომელიც უზრუნველყოფს აკადემიური პერსონალისა და მეცნიერებისათვის ევროპულ და საერთაშორისო დონეზე</p>	<p>შესრულებულია უსდ-მ მოახდინა ცვლილება და ვიცე-რექტორს სამეცნიერო დარგში დაუქვემდებარა საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური, რაც ხელს შეუწყობს სამეცნიერო კოლაბორაციას ევროპულ და საერთაშორისო დონეზე.</p>

კვლევის შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებასა და დახმარებას.	
6.2 დაწესებულებამ უნდა გაითვალისწინოს საერთაშორისო კვლევითი გამოცდილებისა და უნარების მოთხოვნა აკადემიური პერსონალის სამსახურში აყვანისას.	შესრულებულია უსდ პერიოდულად აცხადებს კონკურსებს, როგორც აკადემიური, ასევე სამეცნიერო პერსონალის აყვანის მიზნით. ყველა გამოცხადებულ კონკურსში მოთხოვნილია უკანასკნელი წლების სამეცნიერო გამოცდილება, მათი გრანტებში მონაწილეობის ისტორია და სხვა სამეცნიერო გამოცდილების დამადასტურებელი პარამეტრები.
6.2 დაწესებულებამ უნდა იმუშაოს საერთაშორისო ჟურნალების მონაცემთა ბაზებში უნივერსიტეტის პუბლიკაციის „მედიცინისა და მენეჯმენტის თანამედროვე საკითხები“ განთავსებაზე.	მეტწილად შესრულებულია უსდ-მ მოახდინა ჟურნალის გაცვიფრულება, გააფორმა ხელშეკრულება „ასოციაცია მეცნიერებისათვის“, რომელთა ძალისხმევით ჟურნალი შესულია Crossref, SCILIT (https://www.scilit.net/journal/6440603) და იკებნება GOOGLE SCHOLAR-ში.
6.2 დაწესებულებამ უნდა უზრუნველყოს დიპლომირებული მედიკოსის პროგრამის სტუდენტთა ჩართვა კვლევებში და მათი აქტივობის მონიტორინგი.	მეტწილად შესრულებულია უნივერსიტეტი რეკომენდაციას ითვალისწინებს და აწყობს ყოველწლიურად სტუდენტურ კონფერენციებს, აფინანსებს სტუდენტებს საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობის მისაღებად, მათი წახალისება პროექტებში ჩართვით და სხვა).
6.3 კვლევების შეფასების მოქმედი პროცესი გაფართოვდეს კვლევის ანალიზისა და შეფასების ინტეგრირებულ სისტემამდე, რომელიც მოიცავს ფაკულტეტებს, მეცნიერებს, ადამიანურ რესურსს და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს.	მეტწილად შესრულებულია უსდ-ს გააჩნია „აფილირებული პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობისა და კვლევების ხარისხის მუშაობის შეფასების სისტემა“. აღნიშნული სისტემის შესაბამისად, უსდ ყოველწლიურად ახორციელებს შეფასებას და ახდენს მათ რანჟირებას.
6.3 დაინერგოს აკადემიური პერსონალის ინდივიდუალური კვლევითი საქმიანობის დაგეგმვის მოთხოვნა.	შესრულებულია უსდ-ს მიერ მოთხოვნილია, რომ თითოეული პერსონალმა ყოველწლიურად წარადგინოს კვლევითი საქმიანობის ანგარიში.
6.3. დაწესებულებამ უნდა დაუკავშიროს კვლევის შეფასების შედეგები და	შესრულებულია უსდ-ს მიერ აკადემიური პერსონალისთვის სამუშაო დროის დაყოფილია კვლევითი (35%) და სასწავლო აქტივობისთვის

<p>კვლევითი სამუშაოს დაგეგმვა პერსონალის დატვირთვისა და ანაზღაურებას.</p>	<p>(65%). მეცნიერ-თანამშრომლები კი ძირითადად ჩართული არიან პროექტების განხორციელებაში და ეს ყველაფერი აისახება ანაზღაურებაში.</p>
<p>6.3. თითოეულ აკადემიკოსზე უნდა განისაზღვროს გამოქვეყნებული სამუშაოს მინიმალური წლიური ზღვარი</p>	<p>შესრულებულია უსდ-ს მიერ ყოველწლიურად ფასდება სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობა ქულობრივად და მინიმალური ზღვარი არის 8 ქულა.</p>
<p>6.3. რეგულარულად გამოქვეყნდეს ანგარიშები კვლევითი საქმიანობის შესახებ.</p>	<p>ნაწილობრივ შესრულებულია უსდ-ს ვებ გვერდზე წარმოდგენილია ინფორმაცია მიმდინარე და განხორციელებულ კვლევებზე, თუმცა სრული სამეცნიერო-კვლევითო მუშაობის ანგარიშები არ არის დადებული, რადგანაც კვლევის შედეგები ქვეყნდება შესაბამის სპეციალობის ჟურნალებში სტატიების სახით ან მოხსენებულა სამეცნიერო სიმპოზიუმებზე.</p>
<p>7.1. დაწესებულებამ უნდა უზრუნველყოს კლინიკური უნარების ლაბორატორიის სათანადოდ აღჭურვა სამედიცინო განათლების დარგობრივი მახასიათებლის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.</p>	<p>შესრულებულია კლინიკური უნარების ლაბორატორიაში ინახა კანქვეშა ინექციების, ჭრილობის მოვლისა და შარდის ბუშტის კათეტერიზაციის განსახორციელებლად საჭირო ახალი მანეკენები და მულაჟები. ასევე, სხვა აღჭურვილობა, რომლებიც მოთხოვნილია სამედიცინო განათლების დარგობრივი მახასიათებლით.</p>
<p>7.1. დაწესებულებამ უნდა უზრუნველყოს ადეკვატური გასახდელი ოთახები კარადებით ყველა ობიექტზე, სადაც მიმდინარეობს სწავლება.</p>	<p>შესრულებულია ვიზიტის დროს დათვალიერებულ სასწავლო პროცესისთვის განკუთვნილ ობიექტებზე ნანახი იქნა არაერთი გასახდელი ოთახი, რომელთა სარგებლობა შეუძლიათ სტუდენტებს.</p>
<p>7.2 მოინახოს სტუდენტებისა და პერსონალის მიერ ელექტრონული ბაზების გამოყენების გაზრდის გზები.</p>	<p>ნაწილობრივ შესრულებულია დაწესებულებამ დაიწყო ელექტრონული ბაზების გამოყენების შესახებ ტრენინგების/სემინარების განხორციელება, რაც ხელს შეუწყობს მათი გამოყენების სტატისტიკის ზრდას, თუმცა ეფექტიანი შედეგისთვის, მნიშვნელოვანია მრავალფეროვანი მექანიზმების შემუშავება/დანერგვა.</p>
<p>7.2 დაწესებულებამ უნდა გააუმჯობესოს საბიბლიოთეკო რესურსების დაგეგმვის პროცესი.</p>	<p>არ არის შესრულებული ვიზიტის დროს არ გამოვლენილა ახალი და დანერგილი მექანიზმი, რომელიც გააუმჯობესებდა საბიბლიოთეკო რესურსების კვლევას, აკადემიური პერსონალისა და ფაკულტეტების მიერ წარდგენილი მოთხოვნების პრიორიტეტიზაციასა და კლასიფიკაციას.</p>

<p>7.2 ბიბლიოთეკის მონაცემთა ბაზის გაცნობა უნდა მოეწყოს წელიწადში მინიმუმ ორჯერ, რადგან გეომედი სტუდენტებს წელიწადში ორჯერ იღებს. სწავლის პერიოდში ყველა სტუდენტს პერიოდულად უნდა ჩაუტარდეს დამატებითი ტრენინგები.</p>	<p>ნაწილობრივ შესრულებულია ექსპერტების ვიზიტამდე ერთი თვით ადრე (2021 წლის 29 ოქტომბერი) დაწესებულებაში ჩატარდა სემინარი “სამეცნიერო ელექტრონული ბაზების გამოყენების გზები”. მსგავსი ტიპის აქტივობები, რა თქმა უნდა, ხელს შეუწყობს ელექტრონული ბაზების შესახებ ინფორმირებულობისა და, შესაბამისად, მათი გამოყენების გაზრდას. თუმცა, ამ ეტაპზე არ არის შესაძლებელი ერთჯერადად გატარებული ღონისძიებების შედეგების შეფასება, რადგან რეკომენდაცია მოიცავს სტუდენტებისთვის სწავლის პერიოდში პერიოდულად ტრენინგების ჩატარების ნაწილსაც.</p>
<p>7.2 შემოწმდეს სილაბუსებში მითითებული ძირითადი ლიტერატურის ხელმისაწვდომობა ბიბლიოთეკაში.</p>	<p>შესრულებულია სილაბუსებში მითითებული წიგნების ელექტრონულ კატალოგში მოძიება მოხდა შემთხვევითობის პრინციპით და ნანახი იქნა როგორც ძირითადი, ასევე – დამხმარე ლიტერატურის ეგზემპლარები.</p>
<p>7.3 პროგრამაზე დაშვების კრიტერიუმები განთავსებული უნდა იყოს ვებგვერდზე.</p>	<p>შესრულებულია ვიზიტის პერიოდში მოხდა ვებ-გვერდზე განთავსებული პროგრამების აღწერილობების გაცნობა, სადაც ასევე წარმოდგენილი იყო პროგრამაზე დაშვების წინაპირობები.</p>
<p>7.3 აკადემიური კალენდარი ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ვებგვერდზე</p>	<p>შესრულებულია ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე, ორივე ენაზე.</p>
<p>7.3. ცხრილები ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ვებგვერდზე შესვლისთანავე.</p>	<p>არ არის შესრულებული ცხრილები არ არის ხელმისაწვდომი სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონულ პლატფორმაზე.</p>
<p>7.3. დაწესებულებამ უნდა უზრუნველყოს, რომ სხვა კომერციულ ვებგვერდებს, რომლებიც ასრულებენ აგენტის როლს უცხოელი სტუდენტებისათვის, ჰქონდეთ სწორი ინფორმაცია „გეომედის“ შესახებ, თუმცა დაწესებულებამ არ უნდა შეიქმნას წარმოდგენა, რომ ისინი უნივერსიტეტის ნაწილს წარმოადგენს. საუკეთესო პრაქტიკაა მოკლე ინფორმაციის განთავსება სააგენტოს საიტზე გეომედის ვებგვერდის ბმულითურთ</p>	<p>შესრულებულია Geomedi India წარმოადგენს მთავარ სააგენტოს, რომელიც ასრულებს აგენტის როლს უცხოელი სტუდენტებისათვის. ვიზიტის პერიოდში სააგენტოს ვებ-გვერდის (geomediindia.com) დათვალიერებით შეიძლება ითქვას, რომ აქ ძირითადად წარმოდგენილია ინფორმაცია საქართველოში არსებულ რეგულაციებსა თუ საქართველოში სწავლის უპირატესობებზე, ხოლო გეომედთან დაკავშირებით ინფორმაცია წარმოდგენილია იმ მოცულობით, რაც საკმარისია დაწესებულების ცნობადობის გასაზრდელად.</p>

სადაც იქნება წარმოდგენილი ოფიციალური ინფორმაცია.	
7.4. ჩაშალეთ ბიუჯეტის ხარჯვითი ნაწილი ფაკულტეტებისა მიხედვით.	შესრულებულია დაწესებულებამ წარმოადგინა ბიუჯეტის ახალი ვერსია, სადაც ხარჯვითი ნაწილი ჩაშლილია ფაკულტეტების მიხედვით, ასევე, კლინიკების ბიუჯეტიც, სადაც წარმოდგენილია შემოსავლები და ხარჯები.
7.4. უნდა გაიზარდოს პროფესიული განვითარებისათვის გამოყოფილი ბიუჯეტი.	შესრულებულია მოხდა მეცნიერებისა და პროფესიული განვითარების ბიუჯეტისა (388 900 ლ) და სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტის ბიუჯეტების განცალკევება (170 00 ლ) და გაიზარდა ამ პუნქტებისთვის გამოყოფილი თანხების მოცულობა.
7.4. უნდა გაიზარდოს ინტერნაციონალიზაციაზე გამოყოფილი ბიუჯეტი	შესრულებულია ინტერნაციონალიზაციაზე გამოყოფილი ბიუჯეტი 15 000 ლარიდან გაიზარდა 50 000 ლარამდე.
7.4. ხელმისაწვდომი უნდა იყოს გარე ფინანსური აუდიტის ანგარიში.	შესრულებულია გარე ფინანსური აუდიტის ანგარიში ხელმისაწვდომია შემდეგ მისამართზე: https://geomedi.edu.ge/wp-content/uploads/pdf/audit_daskvna_2020.pdf
7.4. უკეთესი მონიტორინგისა და კონტროლისთვის თითოეული კლინიკის ბიუჯეტი უნდა შეიცავდეს შემოსავლებსა და ხარჯებს.	შესრულებულია დაწესებულებამ წარმოადგინა ბიუჯეტის ახალი ვერსია, სადაც ხარჯვითი ნაწილი ჩაშლილია კლინიკების ბიუჯეტიც, სადაც წარმოდგენილია შემოსავლები და ხარჯები.

სტანდარტი 1:

- SWOT ანალიზის შედეგებისას გამოიყენეთ გარე შეფასების შედეგებიც და სამოქმედო განვითარების გეგმაში კიდევ უფრო ნათლად წარმოადგინეთ უნივერსიტეტის ყველა სტრატეგიულ მიზანის მისაღწევად შესაბამისი ამოცანა/აქტივობა;
- განახორციელეთ სამოქმედო და სტრატეგიული განვითარების გეგმების მონიტორინგი თქვენ მიერ განსაზღვრული/დადგენილი ინტენსიობით
- განაახლეთ ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმა სტრატეგიული მიზნების რისკებისა და საფრთხეების სრულყოფილად მართვის მიზნით

სტანდარტი 2:

- უზრუნველყავით მონიტორინგი და საჭიროებისამებრ, თანამშრომელთა გადამზადება, რომ ყველა სტრუქტურულმა ერთეულმა განახორციელოს ის ფუნქცია-მოვალეობები, რაც მათ განესაზღვრათ განახლებული თანამდებობრივი ინსტრუქციებით/დებულებით.
- გახადეთ თანამდებობრივი ინსტრუქციები უფრო დეტალური/კონკრეტული როგორც ფუნქცია-მოვალეობების გაწერის ნაწილში, ასევე საკვალიფიკაციო მოთხოვნების ნაწილში
- უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს კრიტიკული ოპერაციების უწყვეტობა მოადგილეების მეშვეობით და საერთო პრაქტიკის დანერგვა
- გაზარდეთ გაცვლით პროგრამებში სტუდენტთა ჩართულობა და განახორციელეთ გაცვლით პროგრამები პერსონალისთვის
- გააუმჯობესეთ ხარისხის უზრუნველყოფა საგანმანათლებლო ერთეულების დონეზე
- უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს გარე დაინტერესებული მხარეების სისტემატური და ეფექტური მონაწილეობა ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის პროცესებში, უკუკავშირის გაცემისა და ფორმალური პროცედურების ჩამოყალიბების ჩათვლით.
- უნივერსიტეტის მმართველობამ უნდა განიხილოს პლაგიატის აღმოჩენის საკუთარი პროგრამული უზრუნველყოფის შექმნა, მისი LMS სისტემაში ინტეგრირება და პლაგიატზე შეამოწმოს სტუდენტების ყველა წერიტი ნაშრომი.

სტანდარტი 3:

- რეკომენდირებულია, კონტიგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგიის შესაბამისად და მასში გაწერილი ყველა კრიტერიუმის ანალიზის საფუძველზე სტუდენტთა მისაღები კონტიგენტის და სასწავლო პროცესის დაგეგმვა, სადაც მოიაზრება გარდა ბაზრის ზოგადი კვლევისა, ასევე კლინიკური პრაქტიკის ობიექტებთან კონტრაქტების განახლება (სასწავლო კურსების და სტუდენტების რაოდენობის, ასევე სასწავლო ოთახების/სივრცეების გამოყოფით, ლექტორის/ადგილობრივ სუპერვაიზერის მითითებით).
- რეკომენდირებულია სასწავლო პროცესის მართვის და ცხრილის შემუშავების პრინციპების გადახედვა, რათა მოხდეს ცხრილის გაზიარება სემესტრის დაწყებამდე სტუდენტებისთვის და ლექტორებისთვის, განსაკუთრებით კლინიკური კურსების პრაქტიკული მეცადინეობების.
- რეკომენდირებულია, გადაიხედოს სტუდენტთა მობილობის საკითხი ერთსაფეხურიან მედიცინის პროგრამაზე და შემუშავდეს კრიტერიუმები, რომელიც მიმართული იქნება უნივერსიტეტში სწავლის მაღალი ხარისხისკენ;
- რეკომენდირებულია მონიტორინგი გაეწიოს სასწავლო პროცესს, რომ სწავლის შედეგების შეფასება მოხდეს პროგრამასა და სილაბუსებში გაწერილი მეთოდების (მედიცინის პროგრამის შემთხვევაში, ასევე მედიცინის დარგობრივი მახასიათებლის შესაბამისად);
- რეკომენდირებულია განხორციელდეს პრაქტიკული და კომუნიკაციური უნარების იმ შედეგების შეფასების ანალიზი, რომლებიც რეალურად დანერგილი და გამოყენებული იქნება პროგრამის ფარგლებში სასწავლო პროცესის დროს, რაც თავის მხრივ ხელს შეუწყობს პროგრამის განვითარებას და ხარისხის უზრუნველყოფას;
- გეომედის ვებ-საიტზე უნდა არსებობდეს ცალკე განყოფილება „მიღების” შესახებ, რომელშიც მოცემული იქნება ინფორმაცია სხვადასხვა საფეხურზე და პროგრამაზე დაშვების წინაპირობების, მიღების ვადების, წარმოსადგენი დოკუმენტაციისა და ა.შ. შესახებ.

სტანდარტი 4:

- უნივერსიტეტმა უნდა განახორციელოს უნივერსიტეტის თანამშრომლების საჭიროებების სისტემური შესწავლა და ამის მიხედვით განსაზღვროს ტრენინგების მიმართულებები როგორც აკადემიური, ისე ადმინისტრაციული პერსონალის განვითარებისთვის;

- დადგინდეს როგორც აკადემიური, ისე მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალის საქმიანობის ეფექტიანობის შესწავლის შეფასების კრიტერიუმები და ინდიკატორები;
- რეკომენდირებულია კლინიკურ როტაციებზე 12-14-სტუდენტთან ჯგუფებში სტუდენტების რაოდენობის შემცირება;
- გადაიხედოს დატვირთვის სქემა აკადემიური პერსონალის მიერ ერთი ან რამდენიმე ადმინისტრაციული თანამდებობის დაკავების შემთხვევაში;
- უნივერსიტეტის მიერ გადასახედია სტუდენტების/პედაგოგის რაოდენობათა თანაფარდობა კლინიკური კურსების მიმართულებით, სადაც გათვალისწინებულ უნდა იყოს სასწავლო პრაქტიკის დაწესებულებების შესაძლებლობები და იქ დასაქმებული აკადემიური და მოწვეული პერსონალის კლინიკური და სასწავლო დატვირთვა.

სტანდარტი 5:

- საჭიროა აკადემიურ პერსონალთან საკონსულტაციო სერვისებისა და შესაბამისი განრიგების შესახებ სტუდენტების ინფორმირების გაზრდა;
- გაუმჯობესდეს კარიერული დახმარების სერვისები უნივერსიტეტის გარეთ პრაქტიკისა და სტაჟირების პროგრამების განხორციელებით;
- ყველა პროგრამისა და ფაკულტეტის სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს უნდა მიეცეთ ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებში ჩართვის მეტი შესაძლებლობა;
- საჭიროა საერთაშორისო კაშირების განმტკიცება, საერთაშორისო კონფერენციებსა და გაცვლით პროგრამებში მონაწილეობის შესაძლებლობების გაზრდა;
- უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს სტუდენტთა ფსიქოლოგიური დახმარების სერვისები, განსაკუთრებით უცხოელი სტუდენტებისათვის.

სტანდარტი 6:

- რეკომენდებულია პრიორიტეტული მიმართულებების განსაზღვრა ეროვნული და საერთაშორისო სამეცნიერო ფონდების კლასიფიკატორების მიხედვით;
- რეკომენდებულია სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის რეალური გეგმის შემუშავება კონკრეტული შესრულების ინდიკატორების მითითებით;
- რეკომენდებულია ინტერნაციონალიზაციის გეგმის დეტალური გაწერა, განსაკუთრებით სამეცნიერო მიმართულებით;
- სტუდენტების, ახალგაზრდა პერსონალის და აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის გაზრდის მიზნით საჭიროა მინიმალური ზღვრების/ინდიკატორების შემუშავება და აგრეთვე ვრცელი და ყოვლისმომცველი პიარ კამპანიის წარმოება მიმართულებით;
- რეგულარულად გამოქვეყნდეს ანგარიშები კვლევითი საქმიანობის შესახებ.

სტანდარტი 7:

- მოინახოს სტუდენტებისა და პერსონალის მიერ ელექტრონული ბაზების გამოყენების გაზრდის კიდევ უფრო მეტად ეფექტიანი გზები;
- გაუმჯობესდეს საბიბლიოთეკო რესურსების დაგეგმვის პროცესი;
- უზრუნველყავით სასწავლო ცხრილების განთავსება სტუდენტისა და პედაგოგის პროფილიდან ელექტრონულ ბაზებში.

საბჭოს თავმჯდომარემ მიმართა დაწესებულების წარმომადგენლებს დაეფიქსირებინათ თავიანთი პოზიცია

რექტორმა, მარინა ფირცხალავამ, მაღლობა გადაუხადა ექსპერტთა ჯგუფს გაწეული სამუშაოსათვის.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსმა, მანანა ცერცვაძემ, განაცხადა, რომ ობიექტურად იქნა გაწერილი რეკომენდაციები და შეფასებული ძველი რეკომენდაციები. დაწესებულებას წინა ექსპერტთა ჯგუფის მიერ გაწერილი ჰქონდა 80 რეკომენდაცია, რომელთაგან 60% შეფასებულ იქნა შესრულებულად, 39% - ნაწილობრივ შესრულებულად, და 11% ვერ შესრულებულად, ექსპერტთა ჯგუფმა გაწერა 34 რეკომენდაცია, რომელთაგან 46% იყო ისეთი, რომლებზეც მიმდინარეობდა მუშაობა, რაც იქნა დანახული და ობიექტურად აღწერილი, რომ დაწესებულება მუშაობდა აღნიშნულ საკითხებზე, დანარჩენი რეკომენდაციების ნაწილი შეასრულა დაწესებულებამ, მაგ., ატვირთეს ცხრილები, გამოკითხვის შედეგად იყო მოთხოვნა განახლებულიყო საინფორმაციო მართვის სისტემა, რაც განახლდა და პროცესი იყო ცხრილების ჩაშენება სისტემაში, რაც იყო აღნიშნული. ასევე ვებ გვერდზე უკვე აიტვირთა სამეცნიერო ნაშრომები.

დაწესებულება გეგმავდა გადაეხედა ბიზნეს უწყვეტობის გეგმისთვის, აღნიშნული რეკომენდაცია გაიზიარეს და დაგეგმეს/შეუკვეთეს სტატისტიკის ეროვნულ ბიუროს ბაზრის კვლევა და უნდა ჰქონოდათ განახლებული შრომის ბაზრის კვლევა. დაიწყეს მოადგილეების დანიშვნის პროცესი, უკვე დანიშნეს რამდენიმე მათგანი, უნივერსიტეტს გააჩნდა ყველანაირი რესურსი (ადამიანური, მატერიალური), დარჩენილი რეკომენდაციების შესასრულებლად. შესაბამისად, მათ გაიზიარეს და აპირებდნენ გაეთვალისწინებინათ ყველა დარჩენილი რეკომენდაცია და თვლიდნენ, რომ უნივერსიტეტს წაადგებოდა შემდგომი განვითარებისთვის და შეუწყობდა ხელს.

SWOT ანალიზის შედეგისას აპირებდნენ აუცილებლად გამოეყენებინათ აღნიშნული რეკომენდაცია, რომელიც მისაღებია და დაიწყეს მსჯელობა და ფიქრი უფრო მეტად გამოეყენებინათ გარე შეფასებები. სამოქმედო და სტრატეგიული გეგმის მონიტორინგთან დაკავშირებით დაწესებულების წარმომადგენელმა განაცხადა, რომ დაწესებულებამ გაითვალისწინა ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაცია, უბრალოდ ჯერ არ დამდგარა სემესტრის ბოლო, რადროსაც აუცილებლად უნდა დაედოთ ანგარიში.

ბიზნეს უწყვეტობის შესახებ დაწესებულებას მზად ჰქონდა პროექტი, რომელიც გასატანი იყო აკადემიურ საბჭოზე, რომლის ჩატარებასაც ელოდებოდნენ, რადგან მომზადდა პროექტი მთელი უნივერსიტეტის ჩართულობით, ასევე უნდა განხორციელებულიყო შრომის ბაზრის კვლევა, რისთვისაც საჭირო იყო 3 თვე. მონიტორინგი თანამშრომლების გადამზადების შესახებ და სტრუქტურული ერთეულების მიერ მათი ფუნქცია მოვალეობების ცოდნის შესახებ ეს პერიოდულად ისედაც ტარდებოდა და ისევ ჩაატარებდნენ. ასევე, მუშაობა დაიწყეს თანამდებობრივი ინსტრუქციებში იმ მოთხოვნის ჩაშლის შესახებ, რაც წარდგენილი იყო. კრიტიკული ოპერაციების უწყვეტობის უზრუნველყოფა პრორექტორების საშუალებით დაიწყეს და დახელოვნებისა და რეზიდენტურის სამსახურის უფროსს დაენიშნა მოადგილე და ასევე ბიბლიოთეკის უფროსს დაენიშნა მოადგილე და ა.შ. მისი თქმით, გასაგები იყო, რომ გაცვლით პროგრამაში 2 სტუდენტი ცოტა იყო, მაგრამ რთული პერიოდი იყო პანდემიის კუთხით და ზოგი თავსაც იკავებდა მონაწილეობისგან, თუმცა მუშაობა ამ მიმართულებით დაწყებული იყო.

დაწესებულების წარმომადგენელმა გარე მხარეების ჩართულობასთან დაკავშირებით მონიტორინგის პროცესში განაცხადა, რომ შედგენილი ჰქონდათ კითხვარები, რაც მუდმივად ხორციელდებოდა, თუმცა დაწესებულება გეგმავდა უკუკავშირის გაღრმავებას. პლაგიატის აღმოჩენის პლატფორმის შესახებ მან განმარტა, რომ დაწესებულება ისედაც მსჯელობდა ამ საკითხზე, მიუხედავად იმისა, რომ ვერ გაითვალისწინეს აღნიშნული რეკომენდაცია, აღსანიშნავი იყო, რომ მათი ყველა ფაკულტეტი იყო ჯანდაცვის კუთხით, მათ არ ჰქონდათ ესეები, თემები. შესაბამისად, ყველა სტატია, თუ რამე ქვეყნდებოდა ან მონაწილეობდა კონფერენციებში ყველაფერი მოწმდებოდა პლაგიატზე. ამასთან, დაწესებულება ფიქრობდა და მსჯელობდა საკუთარი პლატფორმის შექმნაზე. აღნიშნული პლატფორმის შექმნა სამომავლოდ

დაგეგმილი იყო, მაგრამ არ შეეძლო ეთქვა, რომ 1 ან 2 თვეში განხორციელდებოდა. დაწესებულების წარმომადგენელმა კიდევ ერთხელ დააზუსტა, რომ ყველა ნაშრომი, რომელიც ქვეყნდებოდა მოწმდებოდა პლაგიატის სისტემაზე.

კონტიგენტის დაგეგმვის შესაბამისად კლინიკების ხელშეკრულებებს, სადაც უნდა გაწერილიყო შესაბამისი ინფორმაცია, სტუდენტების გამტარიანობა და ფაქტები, დაწესებულების იურისტმა რამდენიმე კლინიკასთან მიაღწია ამ შეთანხმებას და ჰქონდათ ხელმოწერამდე მისული აღნიშნული პროცესი. აქედან გამომდინარე თანხმობა უკვე ჰქონდათ რამდენიმე მსხვილი კლინიკისგან, რომ აღნიშნული ცვლილება შესულიყო კონტრაქტში, მისი მოსაზრებით იანვრის ბოლოს უკვე ყველა კლინიკასთან უნდა ჰქონოდათ გაფორმებული შესაბამისი ხელშეკრულებები, რადგან ვისთანაც აწარმოეს მოლაპარაკება მათი მხრიდან იყო მზაობა.

დაწესებულების წარმომადგენელმა ცხრილების შესახებ განმარტა, რომ აიტვირთა ვებ გვერდზე, სადაც საკურაციო კურსებიც იყო მითითებული და ჩვეულებრივი ბაზისური კურსებიც, აქედან გამომდინარე წვდომა უკვე ყველას ჰქონდა. ასევე მოახდინეს ინფორმირება სტუდენტებისა და პედაგოგების, რომ ვებ გვერდზე იყო ატვირთული. ასევე მიდიოდა მუშაობა მის ელექტრონული მართვის სისტემაში ჩაშენებაზე. სტუდენტთა მობილობის შესახებ დაწესებულების წარმომადგენელმა განაცხადა, რომ იმსჯელეს ამ საკითხზე და საუბარი იყო ზღვარის დაწესების შესახებ, რომ დაბალი აკადემიური მოსწრების მქონე სტუდენტები ხვდებოდნენ მედიცინის ფაკულტეტზე დაწესებულება გეგმავდა ემსჯელა პროგრამის ხელმძღვანელთან და განმახორციელებლებთან და სავარაუდოდ დააწესებდნენ უფრო მაღალ ზღვარს, რათა შიდა მობილობაში მონაწილეობა მიეღოთ მაღალი აკადემიური მოსწრების მქონე სტუდენტებს, მაგრამ დაწესებულება აწარმოებდა გამოკითხვას თუ რატომ ხდებოდა შიდა მობილობა და რატომ იცვლიდა სტუდენტი ფაკულტეტს, აღმოჩნდა, რომ სტუდენტი, რომელიც მათთან ჩაირიცხა სხვა პროგრამაზე სურვილი ჰქონდა, რომ ჩარიცხულიყვნენ მედიცინის პროგრამაზე, ვერ მოხვდნენ, მონიშნეს იგივე უნივერსიტეტი და ელოდებოდნენ შიდა მობილობას, რომ გადასულიყვნენ მედიცინის ფაკულტეტზე.

ვებ გვერდზე მიღების განყოფილების არსებობის შესახებ დაწესებულების წარმომადგენელმა განაცხადა, რომ არსებობდა განყოფილება „აბიტურიენტებისათვის“, სადაც მოცემული იყო, როგორც ვრცელი ინფორმაცია ქართულ-ინგლისურ ენაზე, ასევე იქ იყო ლინკები სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი და სრულად იყო ჩაშლილი ინფორმაციები, რაც უნდა ცოდნოდა მსურველს, რომელიც მიდიოდა უნივერსიტეტში.

დაწესებულება იზიარებდა რეკომენდაციას, რომ საჭირო იყო სისტემური შესწავლა, აღნიშნულმა რეკომენდაციამ მათ მისცა ბიძგი რომ შეემუშავებინათ კითხვარი, რომელიც პედაგოგების საჭიროებას ზომავდა, დაწესებულებას ეს ჰქონდა არა განცალკევებული, არამედ სხვა კითხვარში ჩაშენებული, სადაც იყო კომენტარის გაკეთების შესაძლებლობა. მათი განმარტებით, უკვე არსებობდა კითხვარი და აწარმოებდნენ მოლაპარაკებას პროგრამისტებთან, რომ ჩაეშენებინათ სისტემაში, ექსპერტებმა ნახეს თუ როგორ ამოდიოდა კითხვარები. ასევე კითხვარებს მიეცემა სისტემატური სახე და პედაგოგებსაც ექნებათ, სადაც ისაუბრებენ თავის საჭიროებებზე თუ რაზე სურთ ტრენინგების მიღება და ა.შ.

ადმინისტრაციული/აკადემიური პერსონალის საქმიანობის ეფექტიანობის შეფასების შესახებ დაწესებულების წარმომადგენელმა განაცხადა, რომ უნივერსიტეტში შემუშავებული იყო აფილირებული/აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის პროდუქტიულობისა და ხარისხის შეფასების სისტემა, ასევე ჰქონდათ კითხვარები, როდესაც სტუდენტი თვითონ აფასებდა აკადემიურ/აფილირებულ პერსონალს. ზემოაღნიშნული 2 შეფასების საფუძველზე ხდებოდა ეს შეფასება და გაწერილი იყო შეფასების ანალიზის მეთოდოლოგიაში. დაწესებულებამ ასევე გაითვალისწინა წინა ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაცია და შეცვალეს კრიტერიუმები და ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების სისტემა, რაც ხდებოდა, სემესტრში ერთხელ, სემესტრულად და ყოველი წლის ბოლოს.

პედაგოგის, სტუდენტებისა და კლინიკაში განხორციელებული როტაციების თანაფარდობის საკითხი ძირითადად ეხებოდა მედიცინის პროგრამას. შესაბამისად, იმუშავეს მის ხელმძღვანელთან ერთად და გაიზიარეს მედიცინის განახლებული დარგობრივი მახასიათებელი. მათ ჰქონდათ 15 სტუდენტისანი ჯგუფები, უფრო დიდი ჯგუფები არ ჰქონდათ, პანდემიიდან გამომდინარე კიდევ უფრო დანაწევრება მოუწიათ ჯგუფების.

აკადემიური პერსონალის დატვირთვის სქემის შესახებ დაწესებულების წარმომადგენელმა განაცხადა, რომ აკადემიური პერსონალის საქმიანობა, დატვირთვის ზღვრული ოდენობა და ანაზღაურების წესი გაწერილი იყო. ადმინისტრაციულ თანამდებობაზე დასაქმებული აფილირებული/აკადემიური პერსონალი ადმინისტრაციული თანამდებობის ფუნქციების შესრულებას ეთმობოდა მხოლოდ 65% დანარჩენი 35% იყო ის პროცენტი, რომელიც შეეძლო მოეხმარა ლექციების წარმართვისთვის, მეთოდოლოგიური მუშაობისთვის და ა.შ.

მეხუთე სტანდარტის შესახებ დაწესებულების წარმომადგენელმა განაცხადა, რომ აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების საკონსულტაციო სერვისებისა და შესაბამისი განრიგების ინფორმირების კუთხით დაეთანხმა რეკომენდაციას და აღნიშნა, რომ აუცილებლად გაზრდიდნენ ინფორმირებას და აუცილებლად გააღრმავებდნენ ხელშემწყობ მექანიზმებს. კარიერული დახმარების სერვისების შესახებ მან განმარტა, რომ პანდემიის პერიოდი იყო ძალიან რთული და აღნიშნულ სეგმენტსაც შეეხო, თუმცა დაწესებულების სტუდენტები მაღალკურსელები როგორც კი სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამა გამოცხადდა რომ კლინიკებს დახმარებოდნენ მათი თითქმის ყველა სტუდენტი დარეგისტრირდა და გაატარეს აღნიშნული ტრენინგი, რომელიც ჯანდაცვის სამინისტრომ ჩაატარა, თუ როგორ უნდა მომსახურებოდნენ კორონავირუსით დაინფიცირებულ პაციენტებს. ასევე ევექსის ჰოსპიტალებიდან, რომელთანაც ჰქონდათ მემორანდუმი, სტუდენტები გადიოდნენ საკურაციო კურსებს, მიუვიდათ შემოთავაზება კარიერულ დახმარებასა და სტაჟირებასთან დაკავშირებით. მათ აღნიშნულთან დაკავშირებით აცნობეს სტუდენტებს და ელოდებოდნენ უკუკავშირს სტუდენტებისგან 2 კვირის განმავლობაში. ასევე კიდევ ერთმა დაწესებულებამ განახორციელა იგივე შეთავაზება, შესაძლებელია ეს მცირე იყო, თუმცა პანდემიის გათვალისწინებით რთული იყო, რადგან დაკეტილი იყო კლინიკები, თუმცა დაწესებულება მაქსიმალურად ცდილობდა მათი სტუდენტებისთვის მიეწოდებინათ ინფორმაცია. ყველა პროგრამისა და ფაკულტეტის სტუდენტებისთვის ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებში ჩართვის მეტი შესაძლებლობის შესახებ, წარმომადგენელმა განაცხადა, რომ ყველასთან ჩაშენებული იყო ელექტრონული მართვის სისტემა. შესაბამისად, სტუდენტს უნდოდა თუ არა მაინც უგდებდა კითხვარებს, თუმცა მას შეეძლო გამოეტოვებინა კითხვარები და ჩაეწერა ხაზები, ან შეევესო რეალურად, დაწესებულება ბევრს მუშაობდა, ეს იყო სტუდენტის ერთგვარი პასუხისმგებლობა, რომ შეეფასებინა უნივერსიტეტის სასწავლო კურსები, სასწავლო პროცესი, ლექტორები, მენეჯმენტი, რათა მასვე გაუმჯობესებოდა აღნიშნული სერვისები და სტუდენტები ძალიან აქტიურად მონაწილეობდნენ. კურსდამთავრებულებთან მიმართებით დაწესებულებას ჰქონდა ორი სახის კითხვარი, შიდა და გარე, კურსდამთავრებულები გატანილი ჰქონდათ გარე კითხვარებშიც, აღნიშნული საინფორმაციო მართვის სისტემის განახლებასთან დაკავშირებით უკვე გაიარეს კონსულტაცია პროგრამისტებთან, კურსდამთავრებულების კითხვარიც ჩაშენებული უნდა ყოფილიყო, რომელიც იქნებოდა შიდა კითხვარი და დაწესებულება მიიღებდა ძალიან ღრმა უკუკავშირს კურსდამთავრებულებისგან, თუ რისი გაუმჯობესება ენდომებოდათ ან რა რეკომენდაციები ექნებოდათ უნივერსიტეტისთვის, ამიტომ აღნიშნული რეკომენდაციაც უკვე შესრულებული იყო.

ფსიქოლოგიური დახმარების სერვისის შესახებ დაწესებულების წარმომადგენელმა განაცხადა, რომ ფიქრობდნენ ფსიქოლოგის შტატის დამატებას, თუმცა მათი სტუდენტები, მითუმეტეს უცხო ქვეყნის სტუდენტები არასდროს დაუტოვებიათ უყურადღებოდ. მითუმეტეს ჰყავდათ ისეთი სპეციალისტები, რომლებიც აღნიშნულ სტუდენტებს ღებულობდნენ დეკანატში და

სტუდენტთა მომსახურების ცენტრში, როდესაც რეკავდნენ და მათ ნაკლებად სჭირდებოდათ ფსიქოლოგის მომსახურება, უფრო სჭირდებოდათ დაკვალიანება ვაქცინაციასთან, სიმპტომებთან დაკავშირებით და ა.შ.

დაწესებულების წარმომადგენლის მოსაზრებით, მეექვსე სტანდარტთან დაკავშირებით გაცემული რეკომენდაციები აბსოლუტურად შესრულებული იყო, ანგარიშები უკვე ატვირთეს, რაც შეეხება პრიორიტეტული მიმართულებების განსაზღვრას ეროვნული და სამეცნიერო ფონდების კლასიფიკატორების მიხედვით, დაწესებულება გეგმავდა რეკომენდაციის გათვალისწინებას და უნივერსიტეტის სამეცნიერო ვებ გვერდის კლასიფიცირებას საერთაშორისო ფონდების მიერ აღიარებული კლასიფიკატორებით. მიდიოდა ამ კუთხით მუშაობა და სამეცნიერო ნაწილთან ჰქონდათ ეს კონსულტაციები და იზიარებდნენ აღნიშნულ საკითხს. სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობის რეალური გეგმის შემუშავებასა და კონკრეტული ინდიკატორების მითითების შესახებ მან განაცხადა, რომ აღნიშნულ საკითხზეც ჰქონდათ გეგმა-გრაფიკები შემუშავებული, განიხილეს და ჩათვალეს, რომ მოხდებოდა მათი გაწერა კიდევ უფრო სიღრმისეულად და შემდგომში წარმოდგენა, ინტერნაციონალიზაციის გეგმის დეტალური გაწერის შესახებ რეკომენდაციაც გაიზიარა დაწესებულებამ და მიმდინარეობდა მიმართულება აღნიშნული მიმართულებით, აღრმავდნენ მუშაობას სასწავლო და კვლევით დაწესებულებებთან, უნივერსიტეტს ჰქონდა საკმაოდ ღრმა კავშირები და ბევრი ხელშეკრულება/მემორანდუმი აღნიშნული კუთხით, თუმცა მიმდინარეობდა მუშაობა და კიდევ უფრო გაღრმავება ამ მიმართულებით. რა თქმა უნდა პანდემიამ ამ საკითხსაც შეუშალა ხელი, მაგრამ დაწესებულება არ გაჩერებულა და სჯეროდა, რომ დაწესებულება ამ მიმართულებით იტყოდა თავის სიტყვას.

რაც შეეხებოდა სამეცნიერო პროდუქტულობის გაზრდის მიზნით მინიმალური ზღვრების/ინდიკატორების შემუშავებას, დაწესებულებას აკადემიური პერსონალის პროდუქტულობის მინიმალური ზღვარი ჰქონდათ 8 ქულა, რაც იყო ის ქულა, რომ შესაძლებლობა მისცემოდა პერსონალს, ერთგვარად წახალისებულიყო. რომლის მიღებაც არც ისე მარტივი იყო, მაგრამ ეს იყო ერთ კონფერენციაზე დასწრება და ერთი სტატიის განთავსება, მაგრამ გამკაცრება და ზღვრის აწევამ შესაძლოა უკურეაქცია გამოიწვიოს, ამიტომ თუ მათი აფილირებული პერსონალი წლის განმავლობაში ერთ სტატიას გამოაქვეყნებს და ერთ კონფერენციაში მიიღებდა მონაწილეობას ეს მინიმალური ზღვარი გადალახული ექნებოდა, რადგან მათთან იყო ფულადი პრემიები, პირველ, მეორე და მესამე ადგილზე პროდუქტულობის შეფასების სისტემით განსაზღვრული. ავტომატურად ხდება შეფასებები Exel-ის ფაილში, აქედან გამომდინარე არ თვლიდნენ, რომ ზღვრის აწევა ამ რთულ პერიოდში სასარგებლო იქნებოდა, თუმცა მსჯელობა მისაღები იყო.

პერსონალის მიერ ელექტრონული ბაზების გამოყენების შესახებ დაწესებულების წარმომადგენელმა განაცხადა, რომ ბიბლიოთეკა აქტიურად მუშაობდა, იმატებდნენ ბაზებს, ატარებდნენ შეხვედრებს ონლაინ, დაბეჭდეს უამრავი ბუკლეტები, თუ როგორ უნდა გამოეყენებინათ სტუდენტებსა თუ ახალ პერსონალს, ელექტრონული ბაზები, მისი მოსაზრებით ძალიან კარგი პროფესიონალები ჰყავდათ დასაქმებული ბიბლიოთეკაში და აუცილებლად გააღრმავებდნენ მუშაობას ამ კუთხით, მითუმეტეს, როდესაც ისედაც მუშაობდნენ. საბიბლიოთეკო რესურსების დაგეგმვის პროცესის შესახებ, მან განაცხადა, რომ შემუშავებული ჰქონდათ კითხვარები, რომლებიც მუშაობდა და იყო მომხმარებელთა მიერ ბეჭდურ და ციფრულ ფონდებში არარსებული რესურსის მოთხოვნის რეესტრი, ნებისმიერი პედაგოგი ავსებდა აღნიშნულ კითხვარს, შემდეგ მუშავდებოდა და პრიორიტეტი ჰქონდა საგანმანათლებლო პროგრამებსა და რესურსებში შეტანილი ცვლილებები, ახალი გამოწვევები/ლიტერატურა, რასაც სთხოვდნენ პედაგოგები და თვლიდნენ, რომ სილაბუსისა და სასწავლო პროგრამისთვის ეს იყო კარგი/განმავითარებელი, უნივერსიტეტს არასდროს უთქვამს უარი, მითუმეტეს, ბიბლიოთეკის განვითარების საკმაოდ სოლიდური ფონდი არსებობდა და ისინი ამ რესურსს ივსებდნენ მოთხოვნის შესაბამისად. რაც შეეხებოდა ბოლო რეკომენდაციას, ცხრილებთან დაკავშირებით, უკვე აღინიშნა, რომ ამ მიმართულებით

მიმდინარეობს მუშაობა, სრულყოფილი ცხრილების მიწოდებისთვის საჭირო იყო დაახლოებით ერთი თვე. უნივერსიტეტს გააჩნდა აბსოლუტურად ყველა რესურსი რეკომენდაციების დარჩენილი მცირე ნაწილის უმოკლეს ვადაში შესასრულებლად.

საბჭოს თავმჯდომარემ მიმართა საბჭოს წევრებს არსებობის შემთხვევაში დაესვათ შეკითხვები.

საბჭოს წევრმა, თამარ ზარანდიამ, განაცხადა, რომ გასაგები იყო სურათი, ექსპერტთა ჯგუფმაც აღნიშნა, რომ დაწესებულებამ გადადგა მთელი რიგი ნაბიჯები გაუმჯობესებისაკენ, რაც მისასალმებელია, მაგრამ მაინც არსებობდა შეუსრულებელი რეკომენდაციები და რეკომენდაციები რომელთა იმპლემენტაციის პროცესიც ჯერ არ იყო დასრულებული. ის დაინტერესდა დაწესებულებამ თუ რა ნაბიჯები გადადგა შეუსრულებელი რეკომენდაციების ნაწილში და დაახლოებით რა დრო დასჭირდებოდა დაწესებულებას აღნიშნული რეკომენდაციების შესასრულებლად.

სასწავლო უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსმა, მანანა ცერცვაძემ, განაცხადა, რომ შეუსრულებელი იყო 10 რეკომენდაცია. უკვე გადადგმული იყო ნაბიჯები, გარდა პლაგიატის აღმოჩენის სისტემის შექმნისა, რადგან ეს უფრო სამსჯელო საგანი აღმოჩნდა, რადგან დაკავშირებულია დიდ თანხებთანაც. დაწესებულება აწარმოებდა მოლაპარაკებებებს რიგ უნივერსიტეტებთან, რომ იქნებ ერთიანად შეეძინათ აღნიშნული სისტემა, დანარჩენი ყველა რეკომენდაციის შესრულება დაწყებულია. მისი მოსაზრებით, ერთადერთი რეკომენდაცია რომელიც შესაძლებელია დროში გაწელილიყო ეს არის შრომის ბაზრის კვლევა, რადგან სტატისტიკის ეროვნულმა ბიურომ მოითხოვა 3 თვე, დანარჩენი რეკომენდაციების შესასრულებლად ფაქტობრივად საჭირო იყო 1 თვე, შეიძლება ცოტა ნაკლები. ყველაზე მეტად დროში შეიძლება გაწელილიყო კლინიკებთან კონტრაქტები და თითქმის ყველა კლინიკასთან მოლაპარაკება თითქმის დასრულებულია. ამ ეტაპზე განიხილავდნენ კონტრაქტის ფორმას, შესატანი ინფორმაცია კი უკვე შეჯერებული იყო და ინავარში ყველა გაწერილი იქნებოდა. დაწესებულების წარმომადგენელმა კიდევ ერთხელ ხაზგასმით დაადასტურა, რომ ყველა რეკომენდაციაზე მუშაობა უკვე დაწყებული იყო.

საბჭოს წევრმა, მარინა ქორიძემ, განაცხადა, რომ საკმაოდ ვრცლად იყო წარდგენილი უნივერსიტეტის პოზიცია, მას სურდა კითხვა დაესვა სამეცნიერო კვლევების მიმართულებით. მან განმარტა, რომ თუ სხვა საკითხების მოგვარებაში პანდემია ხელისშემშლელი იყო, ჯანდაცვის მიმართულებით კვლევები უნდა გააქტიურებულიყო ყველა უნივერსიტეტში. იგი დაინტერესდა, თუ როგორი სტრატეგია ჰქონდა ამ მიმართულებით სასწავლო უნივერსიტეტს, რადგან თუკი შესაძლებელი იყო ელექტრონული სისტემის შეზღუდვა, ბაზრის კვლევის დაკვეთა და სხვა, აღნიშნული საკითხი უფრო რთულად განსახორციელებელი იყო და დიდ მხარდაჭერას მოითხოვდა უნივერსიტეტის მხრიდან. საინტერესო იყო თუ რა მიმართულებით გეგმავდა დაწესებულება სამეცნიერო კვლევების განვითარებას და რა აკადემიური/მატერიალური რესურსი გააჩნდა მას ამისთვის.

დაწესებულების რექტორის მოადგილემ სამეცნიერო დარგში, ზურაბ ცეცხლაძემ, განაცხადა, რომ უნივერსიტეტის პროფილიდან გამომდინარე მათ ჰქონდათ ბიო სამედიცინო ტიპის კვლევები. როგორც მათთვის ცნობილი იყო ბიო სამედიცინო კვლევები დიდ ფინანსებთან იყო დაკავშირებული და დიდ დროს მოითხოვდა. სასწავლო უნივერსიტეტმა შექმნა ექსპერიმენტული და კლინიკური მედიცინის სამეცნიერო კვლევების ინსტიტუტი, სადაც აიყვანეს თანამშრომლები და დაამტკიცეს 3 სამეცნიერო პროექტი, გარდა ამისა დაწესებულებამ შექმნა სამეცნიერო ფონდი, რომლის მიერ გამოცხადებულ კონკურსში, დაწესებულება არ ზღუდავდა მონაწილეებს და არა მხოლოდ სასწავლო უნივერსიტეტის აფილირებული აკადემიური ან მოწვეული პერსონალი იღებდა მონაწილეობას, არამედ მონაწილეობის მიღება შეეძლო ნებისმიერს. გაწერილი ჰქონდათ მოთხოვნები, დაწესებულების გარედანაც შესაძლებელი იყო მოთხოვნების დაკმაყოფილება. განაცხადების წარმოდგენის შემდეგ მოხდებოდა მათი განხილვა და შერჩევის შემდეგ მათი დაფინანსება. სამეცნიერო კვლევით ინსტიტუტში უკვე არსებობს დაფინანსებული პროექტები, ერთი მათგანი დაფინანსებულია სამეცნიერო ფონდის მიერ.

საბჭოს წევრის, გოდერძი ბუჩაშვილის, განცხადებით დასკვნის თანახმად პლაგიატის სისტემის შემდგომი შემთხვევაში ყველა სტუდენტის ნაშრომი იქნება შემოწმებული, ის დაინტერესდა თუ რა მოიაზრებოდა სიტყვაში „ნაშრომი“, ყველა შესრულებული საბაკალავრო ნაშრომი თუ სამაგისტრო ნაშრომი და როგორ ფიქრობდა დაწესებულება აღნიშნულის შესრულებას.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსმა, მანანა ცერცვაძემ, განაცხადა, რომ დაწესებულების ხედვით აღნიშნული კითხვა უფრო ექსპერტებისკენ უნდა ყოფილიყო მიმართული, რათა განმარტონ თუ რას გულისხმობდნენ ყველა ნაშრომში. დაწესებულებაში ნაშრომი შეიძლება ყოფილიყო კონფერენციაში მონაწილის ნაშრომი და გამოსაქვეყნებელი სტატია, სტუდენტი ამ შემთხვევაში განიხილება, როგორც კონფერენციაში მონაწილე და მისი კონფერენციაზე წარდგენილი ნაშრომი მოწმდება პლაგიატზე. მან დასძინა, რომ სტუდენტური კონფერენციები ტარდება ყოველწლიურად დაწესებულების ორგანიზებით, სხვა ნაშრომი, მაგალითად თემა, ესე ან სხვა, დაწესებულებაშიარ იწერებოდა.

ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარემ, ქეთევან აფთარაშვილმა, განაცხადა, რომ აღნიშნული პასუხი ექსპერტთა ჯგუფს უკვე მოსმენილი ჰქონდა, შესაბამისად კითხვა დასმული იყო აკადემიურ/მოწვეულ პერსონალთან ვინც უშუალოდ ახორციელებდა კონკრეტულ სასწავლო კურსს, მათ აღნიშნეს, რომ მათი სილაბუსებით განსაზღვრული იყო ისეთი წერიტი დავალებები, როგორცაა სხვადასხვა ტიპის პროექტები და ა.შ. აქედან გამომდინარე ამ მიმართულებით წერით დავალებებზე იყო საუბარი წინა რეკომენდაციებშიც და ახლაც იგივე მიმართულება გაჟღერდა.

ექსპერტმა, ხათუნა საგანელიძემ, დასძინა, რომ საუბარი იყო სამაგისტრო ნაშრომებზეც.

ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარემ განმარტა, რომ სამაგისტრო ნაშრომზე ნაკლებად იყო ყურადღება გამახვილებული, რადგან სამაგისტრო ნაშრომი იმ ხელშეკრულების ფარგლებში, რომელიც გაფორმებული იყო ასოციაციასთან და ის წერიტი ნაშრომები, რომლებიც უნივერსიტეტის ჟურნალში ქვეყნდებოდა ნამდვილად დასტურდებოდა ინტერვიუს დროს და მტკიცებულებებით, რომ ხორციელდება. საუბარია უშუალოდ სტუდენტების ნაშრომების, გადაწერის, ციტირების წესის დაცვის მსგავსების ნახვაზე, რათა უფრო მეტი მექანიზმი ჰქონოდა აკადემიურ თუ მოწვეულ პერსონალს წერიტი დავალებების შემოწმებისას, რომ მარტივად აღმოეჩინა გადაფარვები სტუდენტების ნაშრომებს შორის.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსმა დასძინა, რომ აუცილებლად, სიღრმისეულად შეისწავლიდნენ აღნიშნულ საკითხს.

საბჭოს თავმჯდომარემ გამოაცხადა სათათბირო შესვენება: 17:16 საათი
საბჭოს სხდომა განახლდა: 17:25 საათი

საბჭომ განიხილა წარმოდგენილი დოკუმენტაცია, ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნა, ასევე ზეპირ მოსმენაზე გამოვლენილი გარემოებები და მიიჩნია, რომ დაწესებულებას ჰქონდა გადადგმული გარკვეული ნაბიჯები რეკომენდაციების შესასრულებლად. შესაბამისად, საბჭოს მოსაზრებით, იმ სტანდარტებში, რის გამოც დაწესებულებას დაუდგინდა სტუდენტთა მიღების უფლების შეზღუდვა, იყო პროგრესი. თუმცა, საბჭომ აქვე განმარტა, რომ რეკომენდაციების ნაწილი ჯერ კიდევ ამ ეტაპზე იყო შეუსრულებული. აღსანიშნავია, რომ შეუსრულებელ რეკომენდაციებზე მუშაობა დაწესებულების მიერ უკვე დაწყებული იყო და საჭირო იყო მათი პროცესებში დანერგვა, შედეგების ანალიზი. აქედან გამომდინარე, საბჭომ მიზანშეწონილად მიიჩნია, რომ დაწესებულებაში ცენტრის მიერ 1 წლის ვადაში განხორციელებულიყო მონიტორინგი, რა დროსაც კიდევ ერთხელ შემოწმდებოდა რეკომენდაციების შესრულების ხარისხი.

ამასთან, ვინაიდან მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, 14 დეკემბერს დაწესებულებებს ეწურებოდათ სსიპ - განათლების მართვის საინფორმაციო სისტემაში ანკეტა-კითხვარების რეგისტრაციის ვადა, საბჭომ დაწესებულების ინტერესების გათვალისწინებით მიიღო გადაწყვეტილება, რომ საბჭოს გადაწყვეტილება ძალაში შესულიყო 2021 წლის 13 დეკემბერს.

შესაბამისად, საბჭოს თავმჯდომარემ კენჭისყრაზე დააყენა შპს სასწავლო უნივერსიტეტი გეომედის მონიტორინგთან დაკავშირებით ადმინისტრაციული წარმოების შეწყვეტისა და სტუდენტთა მიღების უფლების შეზღუდვის მოხსნის საკითხი. ასევე, საბჭომ ცენტრთან იშუამდგომლა გადაწყვეტილების ძალაში შესვლიდან 1 წელიწადში მონიტორინგის განხორციელებასთან დაკავშირებით, რომლის ფარგლებშიც გადამოწმდება ყველა ის რეკომენდაცია რომელიც ჯგუფის მიერ იყო გაცემული თუ რამდენად შესრულდა.

კენჭისყრის შედეგი:

მომხრე: 14

წინააღმდეგი: 0

გადაწყვეტილება:

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 1 ოქტომბრის №99/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის დებულების“ 77 - ე მუხლის მე - 8 პუნქტის, მე - 80 მუხლის პირველი, მე - 2, მე - 4 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის, 88 - ე მუხლის პირველი, მე - 2 და 25 - ე პუნქტების, შესაბამისად, შეწყდეს შპს სასწავლო უნივერსიტეტი „გეომედის“ მონიტორინგთან დაკავშირებული ადმინისტრაციული წარმოება და დაწესებულებას მოეხსნას სტუდენტთა მიღების უფლების შეზღუდვა. ასევე, გადაწყვეტილების ძალაში შესვლიდან 1 წელიწადში განხორციელდეს მონიტორინგი. გადაწყვეტილება ძალაში შევიდეს 2021 წლის 13 დეკემბრიდან.

17:26 საათზე საბჭო დატოვა ივანე აბაშიძემ.

მეორე საკითხი : უცხოური საწარმოს ფილიალის - „ვებსტერ უნივერსიტეტი, ინკ.-ის ფილიალი საქართველოში“ ავტორიზაციის საკითხის განხილვა

უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის თანამშრომელმა ზუმის (Zoom Meeting) საშუალებით ჩართო ექსპერტები და დაწესებულების წარმომადგენლები.

საბჭოს თავმჯდომარემ მიმართა დაწესებულების წარმომადგენლებს ხომ არ ჰქონდათ საბჭოს წევრების მიმართ აცილება.

დაწესებულების მიერ საბჭოს წევრ(ებ)ის აცილება

- არა

საბჭოს წევრებს მიმართა, ხომ არ ჰქონდათ განსახილველ საკითხთან მიმართებით თვითაცილება და/ან აცილება.

ავტორიზაციის საბჭოს წევრ(ებ)ის თვითაცილება

- არა

საბჭოს თავმჯდომარემ მიმართა საბჭოს წევრებს, დაედასტურებინათ, რომ იცნობდნენ დაწესებულების მიერ წარმოდგენილი ვითმეფასებას, მასზე თანდართულ დოკუმენტაციას, ასევე ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნასა და დასკვნის პროექტზე დაწესებულების

მიერ წარმოდგენილ არგუმენტირებულ პოზიციას. საბჭოს წევრებმა დაადასტურეს, რომ იცნობდნენ საქმის მასალებს. საბჭოს თავმჯდომარემ ჰკითხა დაინტერესებული მხარის წარმომადგენელს, იცნობდა თუ არა ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნას. დაწესებულების წარმომადგენელმა დაადასტურა, რომ იცნობდა ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნას.

საბჭოს თავმჯდომარემ მიმართა ექსპერტებს დაეფიქსირებინათ თავიანთი მოსაზრებები განსახილველ საკითხთან მიმართებით.

ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარემ, ანკუტა დიანა პრისაკარიუმ განაცხადა, რომ სანამ დაიწყებდა უშუალო მიმოხილვას სურდა რამდენიმე მნიშვნელოვან საკითხზე გაემახვილებინა ყურადღება. როგორც მან აღნიშნა, სტანდარტები, რომლითაც შემოწმდა დაწესებულება, ემყარებოდა ევროპულ სტანდარტებს და ის ერთნაირად ვრცელდებოდა ნებისმიერი სახის საგანმანათლებლო დაწესებულებაზე, არ აქვს მნიშვნელობა, პირველად გადის ავტორიზაციის პროცესს თუ მეორედ. მისი განმარტებით, დაწესებულების მხრიდან უსამართლო ბრალდების ნაცვლად, უმჯობესი იყო, როგორც ფილიალს ეზრუნა რომ თავისი საქმიანობა შესაბამისობაში მოეყვანა ავტორიზაციის სტანდარტებთან. კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი პუნქტი ეხებოდა საგანმანათლებლო პროგრამებს, რომელთა შესახებაც დაწესებულებას უწევდა მტკიცება, რომ იყო საერთაშორისო, ისინი იყო მოქმედი პროგრამები ტაილანდში ან შვეიცარიაში, თუმცა ეს არ ნიშნავს იმას, რომ ის ავტომატურად იქნებოდა აკრედიტებული საქართველოში, რადგან ის უნდა იყოს მორგებული საქართველოს კონტექსტს და ადგილობრივ მოთხოვნებს. ექსპერტის განმარტებით, დადებული იყო გარკვეული შეთანხმებები, რომლის თანახმადაც პროგრამა ადგილობრივ კონტექსტსა დაკანონმდებლობას უნდა მორგებოდა. დაწესებულების მხრიდან გარკვეულწილად იყო უთახმოება, რომ შემფასებელთა ჯგუფი შეფასების პროცესში არ ითვალისწინებდა პროგრამების საერთაშორისო ხასიათს. დაწესებულება აპელირებდა, რომ მათი პროგრამები იყო აღიარებული და მოქმედებდა სხვადასხვა ქვეყანაში.

ექსპერტის თქმით, დაწესებულება აღნიშნავდა, რომ ექსპერტებმა ავტორიზაციის სტანდარტებთან მიმართებით ისე შეაფასეს ინსტიტუცია, თითქოს დაწესებულება მეორე დღეს იწყებდა ფუნქციონირებას და უხსნიდნენ კარებს სტუდენტებს. როგორც ექსპერტმა აღნიშნა, ინსტიტუციის შესაბამისობა ავტორიზაციის სტანდარტებთან იყო დაბალ დონეზე, რადგან არსებობდა უთანხმოება მოლოდინებს შორის. კერძოდ, დაწესებულებას მიაჩნდა, რომ ექსპერტების რეკომენდაციები მაშინ იქნებოდა აქტუალური, როდესაც დაწესებულება მიიღებდა ავტორიზაციას და დაიწყებდა ფუნქციონირებას, რასაც ექსპერტები არ ეთანხმებოდნენ მოქმედი კანონმდებლობიდან გამომდინარე. ექსპერტთა ჯგუფი შეფასების პროცესში შეხვდა ძალიან ბევრი ტიპის დაშვებას და სამომავლო ხედვებს, რომელთა საფუძველზე ექსპერტთა ჯგუფი ვერ დაწერდა მაღალ შეფასებას. გარკვეულწილად დაბნეულობა ეხებოდა იმას, თუ რა იყო კანონის მოთხოვნა და რა გამომდინარეობდა სტანდარტებიდან. დაწესებულება შესაძლოა თავისი სამართლებრივი ბუნებით არ მოდიოდა წინააღმდეგობაში კანონთან, თუმცა მათი საქმიანობის ეფექტურობა და კანონიერება სწორედ ავტორიზაციის სტანდარტებთან შესაბამისობაში უნდა გაზომილიყო და მათ ეს არ ესმოდათ.

ექსპერტთა ჯგუფის ხელმძღვანელმა ასევე აღნიშნა, რომ დაწესებულების პასუხიდან გამომდინარე შეუსაბამობა გამოიკვეთა დასკვნის ტექსტსა და შეფასების დონეს შორის. ცენტრის სახელმძღვანელოს, ავტორიზაციის პროცედურების მიხედვით, ჩამოწერილი იყო სტანდარტის კომპონენტები, რომლებიც ფასდებოდა ოთხდონიანი შკალით. გარკვეული დოკუმენტების არსებობა დადასტურებული იყო დასკვნაში, მათ შორის ძალიან მნიშვნელოვანი დოკუმენტები, რომელთა ნაწილიც არსებობდა, თუმცა ერთი იყო მათი არსებობა და მეორე მათი დანერგვა და იმპლემენტაცია. შესაბამისად, ექსპერტებისთვის შეფასებისას მნიშვნელოვანი იყო არა მხოლოდ დოკუმენტის არსებობა, არამედ, ის თუ რამდენად იყენებდა დაწესებულება ამ დოკუმენტებს თავის საქმიანობაში, თუნდაც ავტორიზაციისთვის წინამოსამზადებელ ეტაპზე.

ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარემ ხაზი გაუსვა, რომ ექსპერტთა ჯგუფმა ზუსტად, აბსოლუტურად ყველა კრიტერიუმის შესრულების ხარისხი შეამოწმას ინსტიტუციური შეფასების დროს და აღმოაჩინა, რომ სტანდარტის მოთხოვნების ძირითადი ნაწილი არ იყო დაკმაყოფილებული. შესაბამისად, მათი შედარებით მძიმე შეფასება სწორედ აღნიშნულ საკითხს ეყრდნობოდა. ჯგუფის ხელმძღვანელმა ასევე აღნიშნა, რომ ექსპერტთა ჯგუფი გაოცებული იყო იმ ტონით, რომელიც არგუმენტირებული პოზიციიდან იკითხებოდა. შესაბამისად, ცალსახა იყო მათი შეფასებების და დასკვნების მიუღებლობა. მისი მოსაზრებით, იმის მაგივრად, რომ დაწესებულებას გაეთვალისწინებინა ექსპერტების რეკომენდაციები, გარკვეულწილად ექსპერტთა ჯგუფმა დამცინავი პასუხი მიიღო, რასაც არ უნდა ჰქონოდა ადგილი საგანმანათლებლო, აკადემიურ სივრცეში. კერძოდ, დაწესებულებას არგუმენტირებულ პოზიციასში ეწერა „ექსპერტებმა უნდა დაასაბუთონ“, „ექსპერტებმა უნდა განამტკიცონ“, ექსპერტთა ჯგუფი კი ამის ნაცვლად ამბობდა, რომ მათი შეფასება გამყარებული იყო კონკრეტული მტკიცებულებებით, არგუმენტებით და მათ არგუმენტირებულ პოზიციასში უნდა მოეთხოვათ რაიმე შეცდომის, ფაქტობრივი უზუსტობის შესწორება და არა ის, რომ ექსპერტები რაიმეს არასწორად აფასებდნენ. .

ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარემ განაგრძო დასკვნაში ასახული რეკომენდაციების შესახებ საუბარი. მან განაცხადა, რომ ვებსტერის უნივერსიტეტის მისიაა უზრუნველყოს მაღალი ხარისხის სასწავლო გამოცდილება, რომელიც გარდაქმნის სტუდენტებს გლობალური მოქალაქეობისა და ინდივიდუალური სრულყოფილებისკენ, რაც არის ვებსტერის გლობალური ქსელის მისია და ასევე წარმოადგენს უნივერსიტეტის საქართველოში არსებული ფილიალის მისიასაც. შესაბამისად, ჯგუფის შეფასებით ეს არ იყო საქართველოში მოქმედი ავტორიზაციის სტანდარტების მოთხოვნების შესაბამისად მოდიფიცირებული მისია ისე, რომ მორგებოდა ადგილობრივ კონტექსტს და ასევე არ ითვალისწინებდა მის საგანმანათლებლო პროგრამებს, მათ პროფილს. გარდა ამის საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობის თანახმად, ფილიალს მისი დამფუძნებელი უნივერსიტეტის მსგავსი, იგივე საგანმანათლებლო პროგრამები უნდა განეხორციელებინა, თუმცა კანონში არსად ეწერა, რომ უნდა გაეზიარებინა ზუსტად იგივე, იდენტური მისიის განაცხადი. შესაბამისად, დაწესებულების მხრიდან არგუმენტირებულ პოზიციასში იმის მტკიცება, რომ თუ მისია იგივე არ დარჩებოდა რაც დამფუძნებელ უნივერსიტეტს ჰქონდა, კანონი დაირღვეოდა, არ შეესაბამებოდა სიმართლეს. ექსპერტების შეფასების, ზემოაღნიშნული დაშვებით, დაწესებულება უგულებელყოფდა ავტორიზაციის ადგილობრივ სტანდარტებს, რომელსაც ძალიან მკაფიო მოლოდინები და მახასიათებლები აქვს, თუ როგორ უნდა გამოიყურებოდეს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მისია.

ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარის შეფასებით, სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში წარმოდგენილი ინფორმაცია დიდწილად მიღწევადია, მაგრამ გამორჩენილი იყო მნიშვნელოვანი ასპექტები, რომლებიც არ არის დაფარული მაგ., მატერიალური და ადამიანური რესურსების განვითარება. ასევე, სამოქმედო გეგმაში მითითებული იყო კონკრეტული პირები, რომლებიც უნდა დანიშნულიყვნენ კონკრეტული სამიზნე ნიშნულების მისაღწევად, თუმცა მათ შესახებ ინფორმაცია სტრატეგიულ გეგმაში არ იყო მითითებული. რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, კონკრეტული სამიზნე ნიშნულები იყო ძალიან მცირე რაოდენობით, არ იყო ყოვლისმომცველი და არ ფარავდა ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებს, რომლებიც შემდეგ უზრუნველყოფდა დაწესებულების მიერ ნორმალურ ფუნქციონირებასა და დასახული მიზნების მიღწევას.

მეორე სტანდარტის შესახებ ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარემ განაცხადა, რომ ორგანიზაციული სტრუქტურული ერთეულები და მნიშვნელოვანი თანამდებობის პირები, როგორ იყვნენ განლაგებულები მთლიან ორგანიზაციულ სტრუქტურაში მეტწილად გაუგებარი იყო. კონკრეტულსტრუქტურულ ერთეულებს, ასევე მნიშვნელოვან პოზიციებს რა როლი ჰქონდა და რა მიმართება ჰქონდა სტუდენტებთან იყო არარეალისტური. ხშირ შემთხვევაში იერარქია და მენეჯმენტის ხაზი არ იყო კარგად გამოკვეთილი და არ ჩანდა ნათელი სურათი,

თუ როგორ იყო იერარქია აგებული, ვინ ვის ემორჩილებოდა, რომ იერარქიულად მდგრადი მართვა ყოფილიყო უზრუნველყოფილი და ეს ყველაფერი მინიშნებად ადამიანური რესურსების დანაკლისზე.

რაც შეეხება უნივერსიტეტის მართვის ნაწილს, ექსპერტებს თქმით, სამი ძირითადი ორგანო: ბორდი, აკადემიური საბჭო და რექტორი იყო ძირითადი პასუხისმგებელი ორგანოები. ექსპერტთა ჯგუფის მოსაზრებით, აღნიშნული ორგანოების წევრები არ იყვნენ არჩეული გამჭვირვალე და ღია კრიტერიუმებით. მაგალითად, ადგილობრივ ადმინისტრაციულ პერსონალთან მიმართებით არსებობდა კონკრეტული წესი თუ როგორ ირჩევდნენ მათ, თუმცა აკადემიურ პოზიციებზე არცერთი პერსონალი არ იყო არჩეული ღია და გამჭვირვალე წესის მიხედვით, რომელიც შესაბამისობაში იქნებოდა ადგილობრივ კანონმდებლობასთან.

ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმებზე ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარემ აღნიშნა, რომ ექსპერტებმა ნახეს კონკრეტული დოკუმენტი, სადაც აღწერილი იყო ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები, მაგრამ ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა დაწესებულებაში შემუშავებული არ იყო. აღსანიშნავი იყო ისიც, რომ ხარისხის უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებელი სტრუქტურა და პირები ვერ მოიცავდნენ მთლიანად საუნივერსიტეტო საქმიანობას. მათი მოქმედების არეალი დაწესებულებაში საკმაოდ შეზღუდული იყო, რასაც ნაწილობრივ განაპირობებდა ის ადამიანური და მატერიალური რესურსები, რომელიც ინსტიტუციას გააჩნდა. როგორც ჯგუფის ხელმძღვანელმა აღნიშნა, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური საუნივერსიტეტო დონეზე გადაწყვეტილების მიღების პროცესში არ იქნებოდა ჩართული. კერძოდ, ექსპერტებმა იმის მტკიცებულებები ვერ ნახეს, რომ ხარისხის სამსახური მთელი საუნივერსიტეტო მასშტაბით გადაწყვეტილების მიღების პროცესში იქნებოდა ჩართული, რაზეც დაწესებულების მხრიდან მიიღეს პასუხი, რომ ვინაიდან დაწესებულება იყო კერძო ტიპის, მათ ჰქონდათ უფლება ხარისხის უზრუნველყოფის სტრუქტურა მოექციათ მათთვის სასურველ ფარგლებში, თუმცა დაწესებულება ვალდებული იყო დაეკმაყოფილებინა ავტორიზაციის მოთხოვნები, რომელშიც დაწვრილებით არის გაწერილი, თუ როგორ უნდა იმუშაოს შიდა ხარისხის უზრუნველყოფამ დაწესებულებაში. შესაბამისად, აღნიშნულ არგუმენტებზე პოზიციას ექსპერტთა ჯგუფი ვერ გაიზიარებდა.

რაც შეეხება საგანმანათლებლო პროგრამებს, დაწესებულება გეგმავდა განახორციელოს 6 პროგრამა, რომელიც მორგებული იქნება კრედიტების სქემასთან და საკვალიფიკაციო ჩარჩოსთან. გარკვეული მზაობა იყო პერსონალის მხრიდან ადაპტირება მოეხდინათ ადგილობრივი კონტექსტისთვის, რის მაგალითადაც მოიყვანეს საქართველოს კონკრეტული ქეისები, რომლებიც განხილული იქნებოდა სილაბუსებში, თუმცა ექსპერტთა ჯგუფი მოსაზრებით უფრო მეტი დაინტერესებული მხარე უნდა ყოფილიყო ჩართული, როგორც პროგრამის შემუშავებაში, ისე მათ მონიტორინგსა და საჭიროების შემთხვევაში ცვლილების პროცესში. პროგრამების სტრუქტურა მთლიანობაში ლოგიკურად იყო აგებული, შინაარსი დამაკმაყოფილებელი იყო. ასევე, მათი სწავლის შედეგები ფორმულირებული იყო ნათლად და საშუალო აკადემიურ მოსწრების სტუდენტზე იყო მორგებული. სტუდენტთა სწავლის შედეგების შეფასების სისტემა იყო ლოკალურად მორგებული, თუმცა შეიძლებოდა უფრო მეტის გაკეთება. ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარის განმარტებით, ვინაიდან ფილიალი იყო ახალი და მათ შესაძლოა ჰყავდეთ ქართველი სტუდენტები, შესაძლოა წარმოიქმნას ენობრივი ბარიერის პრობლემა, რაც გათვალისწინებული უნდა იყოს შეფასების სისტემის დახვეწის პროცესში. ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარის შეფასებით, შეფასების სისტემა თითოეულ სილაბუსში არ იყო გაწერილი, თუმცა არსებობდა ცალკე დოკუმენტი, რომელიც ხელმისაწვდომი იქნებოდა სტუდენტებისთვის.

რაც შეეხება აკადემიურ პერსონალს, ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ ნახა მტკიცებულება, თუ როგორ მოხდა მათი შერჩევის პროცესი. ექსპერტთა ჯგუფს გადასცეს თანხმობის ფორმები პერსონალისგან, რომლებიც მუშაობდნენ ვებსტერის საერთაშორისო ქსელის სხვა ფილიალებში, თუმცა ეს ადგილობრივი სტანდარტების მოთხოვნის შესაბამისად ვერ გამოდგებოდა მტკიცებულებად, რადგან პერსონალს არ ჰქონდა სამართლიანად შერჩევის წესი

გავლილი, შესაბამისად მხოლოდ თანხმობის ფორმა ვერ იქნებოდა ამის გარანტი. აქედან გამომდინარე, ექსპერტთა ჯგუფმა მიიჩნია, რომ ვინაიდან აკადემიური პერსონალი არ იყო შერჩეული საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით, დაწესებულებას არ ჰყავდა აკადემიურ პერსონალი.

ადმინისტრაციული პერსონალის შესახებ ექსპერტთა ჯგუფის ხელმძღვანელმა განმარტა, რომ აქ შედარებით უკეთესი მდგომარეობა იყო. კერძოდ, ძირითადად რეკრუტირებისა და არჩევის პროცესი იყო გამჭვირვალე, თუმცა ის პოლიტიკის დოკუმენტი, რომელსაც იყენებენ ადმინისტრაციული პერსონალის შესარჩევად ყველა შემთხვევაში თანმიმდევრულად არ იყო გამოყენებული, რაც დეტალურადაა ახსნილი ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნაში.

სტუდენტების მხარდამჭერ სერვისებთან დაკავშირებით ექსპერტმა აღნიშნა, რომ აღნიშნული სერვისები არ იყო დამაკმაყოფილებლად განვითარებული. შესაბამისი პერსონალი, რომლებსაც ამ სერვისებზე უნდა ემუშავათ არ იყვნენ კვალიფიციურები. დაწესებულების სამომავლო გეგმები არ მოიცავდა სტუდენტთა სერვისების გაუმჯობესებას და არც შესაბამისი ბიუჯეტი იყო გამოყოფილი.

საბჭოს თავმჯდომარემ განაცხადა, რომ საბჭოს ყველა წევრი იცნობდა ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნას და ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარეს სთხოვა ყურადღება გაემახვილებინა ძირითად აქცენტებზე.

ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარემ, მე-6 სტანდარტთან დაკავშირებით აღნიშნა, რომ ვინაიდან, დაწესებულებას სურდა ავტორიზაცია გაეწეოთ სასწავლო უნივერსიტეტის ფარგლებში, ექსპერტებს არ შეუფასებიათ იგი, როგორც ფუნდამენტური კვლევების განმახორციელებელი დაწესებულება. ჯგუფის ხელმძღვანელმა განმარტა, რომ ადგილობრივი მოთხოვნების გათვალისწინებით კვლევის კომპონენტი შეტანილი იყო ყველა კურსში, წახალისებული იყო ყველა სტუდენტი, რომ გაეწეოთ კვლევის ნაწილი.

მეშვიდე სტანდარტთან დაკავშირებით, ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარემ აღნიშნა, რომ უნივერსიტეტმა წარადგინა ქვე იჯარის დოკუმენტი, რომელიც გაფორმებული იყო ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტთან. ექსპერტების შეფასების, ახალი ინსტიტუცია უნდა ყოფილიყო მოქმედი უნივერსიტეტის შენობაში. დაწესებულებამ ასევე ჯგუფს წარუდგინა შესაბამისი მტკიცებულებები, რაც ადასტურებდა უძრავი და მოძრავი აქტივობის არსებობას. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფის მოსაზრებით, გამოყოფილი სივრცე არ იყო საკმარისი, როგორც ადმინისტრაციული, ისე აკადემიური პერსონალისთვის. მითუმეტეს მათი საქმიანობისთვის, რომელსაც უნდა მოეცვა ადგილობრივად და სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობა. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნებოდა იმ რაოდენობას რომელსაც ითხოვდა უნივერსიტეტი - 1080 სტუდენტი. შესაბამისად, ექსპერტების შეფასებით, დაწესებულების მიერ ქვეიჯარით აღებული ფართი არ იყო გათვლილი აღნიშნულ რაოდენობაზე. ასევე, საბიბლიოთეკო რესურსიც იყო არასაკმარისი. ონლაინ რესურსებთან დაკავშირებით მან განაცხადა, რომ ექსპერტთა ჯგუფმა ნახა აღნიშნული რესურსები, რომლებიც იყო მრავალფეროვანი და მდიდარი, თუმცა არსებული მდგომარეობით აკადემიური/ადმინისტრაციული პერსონალისთვის არ იყო ხელმისაწვდომი.

რაც შეეხებოდა IT რესურსებს, როგორც ფიზიკური ისე პროგრამული ხასიათის IT რესურსებზე იყო საუბარი, რომ ის ან არ იყო ხელმისაწვდომი ან მათი მომზადების ხარისხი იყო არა დამაკმაყოფილებელი. დაწესებულება ამბობდა, რომ 1080 სტუდენტი არ იქნებოდა ფილიალში ერთდროულად. სტუდენტების რეკრუტირების პროცესი უნდა ყოფილიყო ეტაპობრივი, წლიდან-წლამდე, თუმცა ექსპერტთა ჯგუფი აღნიშნული სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობას აფასებს არსებული მდგომარეობით, არსებული მდგომარეობა კი არ აკმაყოფილებდა ავტორიზაციის სტანდარტების მოთხოვნებს. ასევე ძალიან მნიშვნელოვანი ასპექტი, რომელიც ფინანსურ ნაწილს უკავშირდებოდა, ექსპერტთა ჯგუფის მოსაზრებით დაგეგმარება არ არის საკმარისი, მდგრადი და გამჭვირვალე.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნის მიხედვით, ექსპერტთა რეკომენდაციები იყო შემდეგი:

- გადახედეთ მისიის ტექსტს ისე, რომ იგი ითვალისწინებდეს უმაღლესი განათლების როლს შრომის ბაზარზე სტუდენტების კონკურენტუნარიანობის უზრუნველსაყოფად, განსაზღვრავდეს როლს, რომელსაც უნივერსიტეტი ისწრაფვის ადგილობრივ და/ან საერთაშორისო დონეზე და მოიცავდეს იმ პროფილებს, რომელთა ჩართვაც მას სურს თავის მუშაობაში (იგულისხმება მისი სასწავლო პროგრამების პროფილები);
- უზრუნველყავით შვიდწლიანი სტრატეგიისა და სამწლიანი სამოქმედო გეგმის შემუშავების, განახლებისა და რეაგირების წესებისა და მეთოდოლოგიის პრაქტიკაში დანერგვა;
- გადახედეთ სტრატეგიულ გეგმას, რათა ის შეიცავდეს დაწესებულების ფუნქციონირებისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სხვა ასპექტებს, როგორცაა ინსტიტუციური განვითარება, ხარისხის უზრუნველყოფა, სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვა, კვლევა, ადამიანური და მატერიალური რესურსები, ინფრასტრუქტურა, ინტერნაციონალიზაცია, საზოგადოების ჩართულობის მომსახურება და კვლევა;
- უზრუნველყავით სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების საერთო კომპონენტებს შორის თანმიმდევრულობა, რათა ისინი არ ეწინააღმდეგებოდეს ერთმანეთს;
- გადახედეთ სტრატეგიული მიზნების არსებულ სტრუქტურას, რათა დარწმუნდეთ, რომ ჩაშლილ ამოცანებში მიზნის ყველა კომპონენტი აისახება; გადახედეთ თითოეული ამოცანის ფორმულირებას (ან განიხილეთ მათი შემდგომი დაყოფა აქტივობებად) ისე, რომ ისინი საკმარისად დეტალური იყოს და ხელი შეუწყოს სტრატეგიული გეგმის განხორციელებას როგორც გუნდის, ისე ინდივიდუალურ დონეზე ორგანიზაციის ფარგლებში;
- თითოეული სტრატეგიული ამოცანის/აქტივობის განხორციელებისთვის განსაზღვრეთ უფრო კონკრეტული ვადები, რაც დაწესებულებას დაეხმარება ყოველთვის განსაზღვროს თავისი პრიორიტეტები და წარმატებით დააკვირდეს სტრატეგიული მიზნების მიღწევას;
- უზრუნველყავით, რომ სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმა განსაზღვრავდეს მიზნებისა და ამოცანების განხორციელებისათვის საჭირო კონკრეტულ მატერიალურ, ფინანსურ და ადამიანურ რესურსებს;
- თითოეული სტრატეგიული ამოცანის/აქტივობის გასაზომად შეიმუშავეთ გაზომვადი ძირითადი შესრულების ინდიკატორები, რაც ხელს შეუწყობს დაწესებულებას სტრატეგიული პრიორიტეტების განხორციელებასა და მონიტორინგში;
- უზრუნველყავით, რომ სტრატეგიული დაგეგმვა იყოს თანამონაწილეობითი პროცესი, რომელშიც აქტიურად არიან ჩართული აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი, სტუდენტები, დამსაქმებლები და დაწესებულების სხვა დაინტერესებული მხარეები;
- დაწესებულების სტრატეგიულ პრიორიტეტებში ჩართეთ და მხარი დაუჭირეთ იმ აქტივობების განხორციელებას, რომლებიც ხელს უწყობს საზოგადოების განვითარებას და ცოდნის გავრცელებას;
- გააფართოვეთ სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგიის დებულებები სტრატეგიული გეგმის განხორციელების მონიტორინგისა და ანგარიშგების, ამ პროცესის რეგულარულობისა და ამოცანების დაყოფის კუთხით, აგრეთვე, იმის მიხედვით, თუ როგორ იწვევს მონიტორინგის შედეგები ცვლილებებს;
- დააზუსტეთ ინსტიტუციური სქემის სტატუსი და უზრუნველყავით მისი უახლესი ვერსიის ოფიციალურად მიღება, ხელმოწერა და დათარიღება;
- ოფიციალურად შეიმუშავეთ უმაღლესი განათლების მართვის საუკეთესო პრაქტიკაზე დაფუძნებული ორგანიზაციული სქემა, რომელიც ხელს შეუწყობს დაწესებულებას სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული აქტივობების ეფექტურად განხორციელებასა და მიზნების მიღწევაში;

- გააფართოვეთ ფილიალის ადმინისტრაციული პერსონალის შესაძლებლობები და კომპეტენცია;
- უზრუნველყავით, რომ ფილიალის საქმიანობა და მართვა ამომწურავად მოიცავდეს სხვადასხვა ერთეულის ფუნქციებსა და პასუხისმგებლობებს და რომ ისინი ეფექტურად დაუკავშირდნენ სხვა ინსტიტუციურ რეგულაციებს;
- შეიმუშავეთ და მიიღეთ ინსტიტუციური მენეჯმენტის გამჭვირვალე, სამართლიანი და კანონმდებლობის შესაბამისი კრიტერიუმები და არჩევის/დანიშვნის პროცედურა; უზრუნველყავით, რომ მენეჯმენტის შემადგენელი თითოეული პიროვნება და ერთეული არჩეული/დანიშნული იყოს წინასწარ განსაზღვრული მოთხოვნების შესაბამისად, კანდიდატების ხედვისა და გეგმების განხილვის საფუძველზე;
- გადახედეთ გადაწყვეტილების მიმღები, საკონსულტაციო და აღმასრულებელი ორგანოების შემადგენლობას, რათა უზრუნველყოთ სტუდენტების, როგორც სრულუფლებიანი წევრების წარმომადგენლობა ყველა დონეზე; უზრუნველყავით, რომ გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში სტუდენტების ჩართულობა განხორციელდეს „ევროპის სტუდენტთა კავშირის“ (ESU) სტუდენტური მოძრაობის მიზნების შესაბამისად;
 - შეიმუშავეთ და მიიღეთ გეგმა, რომელიც უზრუნველყოფს დაწესებულებაში მიმდინარე ყველა ძირითადი ბიზნეს პროცესის უწყვეტობას და ითვალისწინებს ყველა შესაძლო რისკს, მათი პრევენციის მექანიზმებს და რისკის შემცირების სტრატეგიას იმ შემთხვევაში, თუ პრევენცია შეუძლებელია;
- შეუსაბამეთ ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგია რეგიონულ (კავკასიურ) მიზნებს, რომელიც ინსტიტუტმა განსაზღვრა თავისთვის, და უზრუნველყავით შესაბამისი ადამიანური და ფინანსური რესურსების გამოყოფა ამ დღის წესრიგის განსახორციელებლად;
- გადახედეთ ხარისხის უზრუნველყოფის მენეჯერის როლებსა და პასუხისმგებლობებს ისე, რომ მას შეჰქონდეს ფორმალური წვლილი ყველა შესაბამის სფეროში, როგორცაა პერსონალის მუშაობის მიმოხილვა, მტკიცებულებებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილების მიღების მხარდაჭერა, სტრატეგიული მართვის მონიტორინგი და ა.შ. ამავდროულად გადაამისამართეთ სხვა, ნაკლებად შესაბამისი პასუხისმგებლობები სხვა ორგანიზაციულ ერთეულებზე; მოახდინეთ ხარისხის უზრუნველყოფის მენეჯერზე სხვა მარეგულირებელი დოკუმენტებით დაკისრებული ყველა პასუხისმგებლობის სინქრონიზება ერთეულის აღწერილობასთან;
- უზრუნველყავით, დაწესებულების ყველა ერთეულის ეფექტურად ჩართვა ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის მექანიზმების განხორციელებაში და ასეთი როლების ფორმალურად რეგულირება; ჩართეთ სხვა შიდა და გარე დაინტერესებული მხარეები ხარისხის უზრუნველყოფაში;
- გამოყავით ადამიანური, ინფორმაციული და მატერიალური რესურსები (მათ შორის კვალიფიციური მენეჯერი), რათა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა შეძლოს თავისი მოვალეობების ეფექტურად შესრულება; იმავე მიზნით გადახედეთ ერთეულის პოზიციას ორგანიზაციულ სქემაზე;
- მოახდინეთ საქართველოს ფილიალის უზრუნველყოფა კონტექსტუალური, მიზნისთვის შესაფერისი მარეგულირებელი დოკუმენტებით, რომლებიც ზუსტად ასახავს ფილიალის საქმიანობას და ორგანიზაციულ სტრუქტურას;
- გააფართოვეთ ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის მექანიზმების არეალი, რათა ისინი მოიცავდეს დაწესებულების ყველა საქმიანობისა და რესურსის მუდმივ შეფასებასა და განვითარებას, მათ შორის ისეთ სფეროებს, როგორცაა: პერსონალის მუშაობის მიმოხილვა, მტკიცებულებებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებების მიღების ხელშეწყობა, სტრატეგიული მართვის მონიტორინგი, შიდა დაინტერესებული მხარეების (სტუდენტების გარდა) და გარე დაინტერესებული მხარეების კმაყოფილების შეფასება და ა.შ.; ეს ყველაფერი საერთოდ გამოტოვებულია;

- უზრუნველყავით პირდაპირი კავშირი ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემასა და სტრატეგიულ და ოპერაციულ მენეჯმენტს შორის, რათა ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემამ ხელი შეუწყოს დაწესებულების ხელმძღვანელობას მტკიცებულებებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებების მიღებაში;
- გადახედეთ ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმების სამიზნე ინდიკატორებს, რათა ისინი უფრო ყოვლისმომცველი და დანიშნულების შესაბამისი იყოს და უზრუნველყავით განსაზღვრული და ეფექტური ინსტრუმენტები თითოეული მათგანის მისაღწევად;
- დაასრულეთ ყველა გამოკითხვა და მონაცემთა შეგროვების ინსტრუმენტი და დარწმუნდით, რომ ისინი სტატისტიკურად მართებული და საკმარისად დეტალურია, რათა მიიღოთ ინფორმაცია გაუმჯობესების შესახებ მიზნობრივი გზით და გამოიყენოთ შეფასების შედეგების შემდგომი წინსვლისთვის;
- გადახედეთ მთელი პერსონალის მუშაობის მიმოხილვის სისტემას, რათა მან მიიღოს 360 გრადუსიანი შეფასების სახე და მოიცვას სტუდენტებისა და კოლეგების შეხედულებები; ასევე გააფართოვეთ ამ სისტემის თემები, რათა ის სტრატეგიული დაგეგმვისა და სამუშაო აღწერილობის გარდა მოიცავდეს აკადემიური საზოგადოებისთვის წვლილის შეტანასაც: ლიდერობას, ეთიკას, პროფესიონალიზმს, ორგანიზაციის თუ საზოგადოების განვითარებაში შეტანილ წვლილს და ა.შ.);
- გადახედეთ პროგრამის შეფასებისა და განვითარების სისტემას, რათა მასში მეტი ინფორმაცია იყოს მონაცემებზე და ჩაერთოს დაინტერესებული მხარეების მთელი სპექტრი;
- უზრუნველყავით სტუდენტური კონტინგენტის დაგეგმვისა და პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგიის პრაქტიკაში დანერგვა ხელმისაწვდომი რესურსების შესაბამისად;
- უზრუნველყავით, რომ ეთიკის კოდექსი მოიცავდეს დაწესებულების მიერ განსაზღვრული ქცევის წესების დარღვევის შემთხვევაში შესაბამის სანქციებს.
- გადახედეთ „ტურნიტინის“ განხორციელებასთან დაკავშირებულ დებულებებს, რათა უზრუნველყოთ ფაკულტეტის მიერ მისი მოხმარების თანმიმდევრულობა, სტანდარტიზაცია და პროგნოზირებადობა.
- დაარეგულირეთ ინტერესთა კონფლიქტის ინსტიტუციური გაგება და უზრუნველყავით მისი პრაქტიკაში განხორციელება, რათა დაცული იყოს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპები.
- გამოაქვეყნეთ ეთიკის კოდექსი უნივერსიტეტის ვებგვერდზე;
- გაზარდეთ დაინტერესებული მხარეების, მათ შორის სტუდენტების, კურსდამთავრებულებისა და დამსაქმებლების ჩართულობა საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებაში;
- უზრუნველყავით პროგრამების სტრუქტურასა და შინაარსში ცვლილებებისა და შესწორებების განხორციელება, რათა ისინი უკეთ მოარგოთ ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებებსა და საზოგადოებრივ კონტექსტს;
- პროგრამის ჩამოყალიბებისა და განვითარების შემთხვევისთვის, უზრუნველყავით მტკიცებულებებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესი;
- გადახედეთ პროგრამების სილაბუსების აგებულებასა და შინაარსს, რათა დარწმუნდეთ, რომ სტუდენტებისთვის ხელმისაწვდომია ყველა არსებული ინფორმაცია, მათ შორის სასწავლო მასალები/ლიტერატურა პროგრამის განხორციელების მხარდასაჭერად და შეფასების მეთოდები;
- დააზუსტეთ ინდივიდუალურ სასწავლო პროცესში სტუდენტთა ხელმძღვანელობის პასუხისმგებლობები, რათა უზრუნველყოთ მხარდაჭერა, რომელიც მიზნის შესაბამისია;

- დარწმუნდით, რომ სილაბუსებში ნათლად არის აღწერილი შეფასების სისტემა; · დეტალურად გადახედეთ გასაჩივრების სისტემას, რათა აღმოფხვრათ მისი ხარვეზები და უზრუნველყოთ, რომ ის იყოს სამართლიანი და მიზნის შესაბამისი;
- საქართველოს კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში მოიყვანეთ აკადემიური თანამდებობის დაკავების წესები და პირობები, როგორც კრიტერიუმების, ასევე პროცედურების თვალსაზრისით; უზრუნველყავით მათი თანმიმდევრული განხორციელება მთელ ფილიალში;
- ვებსტერის უნივერსიტეტის საქართველოს ფილიალში აკადემიური პერსონალი დაასაქმეთ ღია, გამჭვირვალე და ობიექტური შერჩევის პროცედურებისა და საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნების შესაბამისად;
- ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის დაქირავების შესახებ დებულებები განახორციელეთ თანმიმდევრულად და განსაზღვრული კრიტერიუმების გათვალისწინებით;
- შექმენით პირობები გადაწყვეტილების მიღების პროცესში აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის ჩართულობისთვის;
- უზრუნველყავით თანმიმდევრული კავშირი სტუდენტების კმაყოფილების შედეგებსა და პროფესიული განვითარების სტრატეგიას შორის;
- გადახედეთ აკადემიური პერსონალის ხაზობრივი ხელმძღვანელობის ხასიათს მათი ზრდისა და განვითარების ხელშეწყობის მიზნით;
- უზრუნველყავით, რომ ადმინისტრაციული პერსონალის პროფესიული განვითარება ასევე სარგებლობდეს ინსტიტუციური პრიორიტეტებითა და რესურსებით;
- ფილიალის სტრატეგიული მართვის კომპონენტის შემადგენლობაში განსაზღვრეთ პროფესიული განვითარების უფრო ყოვლისმომცველი სტრატეგია და გამოყავით შესაბამისი ბიუჯეტი მისი განხორციელებისთვის;
- ნათლად განსაზღვრეთ ანაზღაურებისა და წახალისების ობიექტური საფუძვლები და უზრუნველყავით ამ სისტემის თანმიმდევრული კავშირი პერსონალის საქმიანობის განხილვასთან;
- შეიმუშავეთ პროცედურა, რომელიც უზრუნველყოფს ახალი თანამშრომლების ინტეგრირებას სამუშაო გარემოში და მათ ეფექტიან ჩართულობას სამუშაო პროცესში;
- უზრუნველყავით პერსონალის მართვასთან დაკავშირებული სტატისტიკური მონაცემების სიზუსტე და თანმიმდევრულობა სტრატეგიული და ოპერაციული მართვის, ასევე ადმინისტრაციის ყოველდღიური საქმიანობის მაქსიმალური მხარდაჭერის მიზნით;
- განსაზღვრეთ შესაბამისი შიდა სამიზნე ნიშნულები ცალკეული ერთეულებისა და თანამდებობებისთვის, რათა მოხდეს საკუთარი წარმატებისა და წარმატებულობის შეფასება სტრატეგიული და ოპერაციული გეგმებიდან გამომდინარე;
- უზრუნველყავით აკადემიური პერსონალის აფილირების წესების საქართველოს კანონმდებლობასთან შესაბამისობა;
- უზრუნველყავით, რომ სტუდენტური პოლიტიკის გავრცელება იყოს კონსოლიდირებული და მისი ძირითადი აუდიტორიისთვის მარტივად გამოსაყენებელი, რათა ის მიზანს შეესაბამებოდეს;
- დანერგეთ მოქმედი სტუდენტის სახელმძღვანელოს ალტერნატივა, რათა ქართულ კამპუსში ჩარიცხული სტუდენტები ზუსტად ხელმძღვანელობდნენ მათ საჭიროებებსა და კონტექსტზე მორგებული რეგულაციებით, შესაბამისი ეროვნული კანონმდებლობით და რეალურად არსებულ ადმინისტრაციულ ერთეულებზე მითითებით;
- განაახლეთ დაწესებულების ვებგვერდი, რათა ის შეიცავდეს ინფორმაციას სტუდენტების მხარდაჭერის ყველა სერვისის შესახებ, ასევე თითოეული შესაბამისი განყოფილებისა და ინდივიდის როლს, პასუხისმგებლობასა და საკონტაქტო დეტალს;
- გადახედეთ ორგანიზაციულ სტრუქტურას, როლებსა და პასუხისმგებლობებს სტუდენტების მხარდაჭერის სფეროში; დარწმუნდით, რომ ამ სფეროს ექნება საჭირო

ადამიანური და ფინანსური რესურსები, რათა უზრუნველყოს ყველა სახის მხარდაჭერა სტუდენტებისთვის; უზრუნველყავით სტრატეგიული დაგეგმვა და ბიუჯეტირება ამგვარი განვითარებისთვის;

- შექმენით პროგრამის კოორდინატორის თანამდებობა ექვსივე პროგრამისთვის, რაც სტუდენტებს დაეხმარება სასწავლო პროცესის დაგეგმვაში და აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესებაში;
- ფილიალის დონეზე შექმენით კარიერის მხარდაჭერის სერვისებზე პასუხისმგებელი განცალკევებული განყოფილება/თანამდებობა, რათა სტუდენტებმა მიიღონ პროფესიული ორიენტირება და სხვა საინფორმაციო ღონისძიებები დასაქმებისა და კარიერული წინსვლის შესახებ;
- უზრუნველყავით, რომ სათანადოდ შესრულდეს პასუხისმგებლობები დამსაქმებელთა მენეჯმენტის სფეროში, როგორცაა: პოტენციურ დამსაქმებლებზე ინფორმაციის მოძიება, საგანმანათლებლო პროგრამების შექმნასა და განხორციელებაში დამსაქმებლების ჩართულობის ხელშეწყობა, საგანმანათლებლო პროგრამების შესაბამისი სტაჟირებისა და პრაქტიკის განხორციელება, დამსაქმებელთა მონაცემთა ბაზის შექმნა, სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების მუდმივი ინფორმირება დასაქმების შესაძლებლობებზე/ვაკანსიებზე;
- შეადგინეთ დებულებები სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულებისთვის გამოკითხვების შემუშავებისა და განხორციელების მიზნით, მათ პიროვნულ, პროფესიულ და აკადემიურ განვითარებასთან დაკავშირებით;
- გადახედეთ პასუხისმგებლობის განაწილებას კურიკულუმს გარე აქტივობებთან, სპორტთან, ხელოვნებასთან, საგანმანათლებლო საქმიანობასთან, სტუდენტური ინიციატივების მხარდაჭერასთან, ასევე ოპერაციონალიზაციის სპეციფიკასთან კავშირში, რათა სტუდენტებმა მიიღონ საჭირო მომსახურება ამ სფეროებშიც;
- განავითარეთ ფილიალის სპეციფიკური ფინანსური დახმარება, რომელიც მოერგება ეროვნულ, რეგიონულ და ადგილობრივ კონტექსტს, განსაკუთრებით დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტებისთვის; გახადეთ ეს ინფორმაცია საჯაროდ ხელმისაწვდომი და შეიტანეთ სტუდენტის სახელმძღვანელოში;
- უზრუნველყავით, რომ არსებული უძრავი და მოძრავი აქტივები საკმარისი იყოს 1080 სტუდენტის ეფექტური სწავლებისთვის; ეს მოიცავს საჭირო რაოდენობის კვადრატულობის გამოყოფას, რათა სტუდენტებმა თავი დაცულად, კომფორტულად იგრძნონ და ჰქონდეთ სწავლისთვის ხელსაყრელი გარემო;
- გადახედეთ სტუდენტური კონტინენტის დაგეგმვისა და პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგიას და უზრუნველყავით მისი მიზანთან შესაბამისობა;
- გადახედეთ ქვეიჯარის ხელშეკრულებას, რათა მან მოიცვას ავტორიზაციის მთელი პერიოდი;
- გადახედეთ ადმინისტრაციული პერსონალისთვის გამოყოფილ ფართს არსებული და სამომავლო ორგანიზაციული განვითარების გათვალისწინებით;
- გადახედეთ პროფესორების კაბინეტებისთვის ხელმისაწვდომ სივრცეს, სადაც ისინი საკუთარი ინდივიდუალური აკადემიური, კვლევითი და ადმინისტრაციული სამუშაოს წარმართვის გარდა კონსულტაციას გაუწევენ სტუდენტებს;
- უზრუნველყავით დანიშნულებაზე უფრო მეტად მორგებული სივრცეების გამოყოფა, რომლებიც იქნება დასასვენებელი, მოსწავლეთა შეკრებისა და სოციალიზაციის, ჯგუფური მუშაობის ადგილი და ფოიე;
- დაამონტაჟეთ ცენტრალური გათბობის სისტემა;
- გადაუდებელი გასასვლელები უნდა იყოს ავტორიზაციის სტანდარტის მოთხოვნის შესაბამისი; უზრუნველყავით ცეცხლმაქრების გამოყენების ინსტრუქციების ინგლისურენოვანი თარგმანი;

- დაწესებულების ინფორმაციული ტექნოლოგიების სერვისები უზრუნველყავით საჭირო ადამიანური რესურსით, რაც ხელს შეუწყობს მათ ეფექტურობას; პრაქტიკაში განახორციელეთ ინსტიტუციურ სქემაში შემოთავაზებული სტრუქტურა;
- ხელახლა განიხილეთ ბიბლიოთეკის სივრცე, რათა დარწმუნდეთ, რომ იგი აღჭურვილია როგორც ინდივიდუალური კითხვისთვის, ასევე ჯგუფური მუშაობისთვის საჭირო ადგილით;
- გააფართოვეთ ბიბლიოთეკის მარაგი პროგრამის განხორციელებისთვის საჭირო ძირითადი ლიტერატურის უზრუნველსაყოფად; შექმენით 1080 სტუდენტისთვის საკმარისი ასლები;
- უზრუნველყავით, რომ საქართველოს ფილიალის სტუდენტებს სათანადო წვდომა ჰქონდეთ ვებსტერის უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკის ყველა რესურსზე;
- დანერგეთ ელექტრონული სამიებო სისტემა;
- ბიბლიოთეკაში სრულ განაკვეთზე დაასაქმეთ ბიბლიოთეკარი, რომელსაც ექნება შესაფერისი კომპეტენცია საბიბლიოთეკო მეცნიერებაში, მათ შორის, საერთაშორისო საბიბლიოთეკო მონაცემთა ბაზებით სარგებლობაში დახმარების უნარი;
- მნიშვნელოვნად გაზარდეთ ფინანსების გამოყოფა, რათა უზრუნველყოთ, რომ მომავალმა 1080-მა სტუდენტმა ისარგებლოს როგორც ტექნიკით, ასევე პროგრამული ინფრასტრუქტურით, რაც ეფექტურად შეუწყობს ხელი მათ სასწავლო გამოცდილებას;
- გაამყარეთ კავშირი EDocument-სა და ვებსტერის უნივერსიტეტის ცენტრალურ სისტემებს შორის; უზრუნველყავით სისტემების ეფექტური გამოყენება დაწესებულების მართვისა და ადმინისტრაციის მხარდასაჭერად ადგილობრივ დონეზე, მათ შორის ადგილზე გადაცემის მეთოდების მეშვეობით;
- ჩაატარეთ შესაბამისი შეფასება ინფორმაციული ტექნოლოგიების რისკების შესაფასებლად, რაც დაწესებულებას საშუალებას მისცემს დაგეგმოს ბიზნეს პროცესების უწყვეტობა, რომელიც ეფექტურად მოიცავს ინფორმაციული ტექნოლოგიების რესურსებსა და ინფრასტრუქტურას;
- შეიმუშავეთ და დანერგეთ ინფორმაციული ტექნოლოგიების პოლიტიკა, რომელიც დაარეგულირებს IT რისკების მართვას და მონაცემთა დაცვას, კერძოდ, უზრუნველყოფს ამერიკული სისტემის შესაბამისობას ევროპული GDPR რეგულაციებთან;
- დაწესებულების ბიუჯეტისა და ბალანსის მიხედვით, ვებსტერის უნივერსიტეტის საქართველოს ფილიალი არ გეგმავს მნიშვნელოვან ინვესტიციებს IT ინფრასტრუქტურაში სტუდენტების რაოდენობის პროპორციულად და არც სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში ფიქსირდება მნიშვნელოვანი განვითარება;
- განაახლეთ დაწესებულების ვებგვერდის შინაარსი ავტორიზაციის სტანდარტებთან სრულ შესაბამისობაში.
- უზრუნველყავით, რომ ბიუჯეტირების პროცესი იყოს გამჭვირვალე, თანამონაწილეობითი და ეროვნულ კანონმდებლობასთან შესაბამისი;
- შეუსაბამეთ დაწესებულების ბიუჯეტი სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებს; შეიმუშავეთ და განხორციელეთ ბიუჯეტის მონიტორინგის პროცედურები, ფინანსური აღრიცხვის პოლიტიკა და პროცედურები ფინანსური ანალიზისა და ანგარიშგების სისტემებისთვის;
- გადახედეთ ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის, ფინანსური მენეჯმენტისა და კონტროლის სისტემას და დანერგეთ ის პრაქტიკაში, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ფუნქციური მენეჯერული ანგარიშვალდებულება, ფინანსური მართვისა და კონტროლის სისტემა, ასევე რესურსების კანონიერი, გამჭვირვალე, ეკონომიური, ეფექტური და პროდუქტიული გამოყენება სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების მისაღწევად

საბჭოს თავმჯდომარემ მიმართა დაწესებულების წარმომადგენლებს დაეფიქსირებინათ თავიანთი პოზიცია

დაწესებულების რექტორმა, ნენსი ჰელერუდმა, საბჭოს გააცნო თავისი თავი, როგორც ვებსტერის გლობალური ქსელის ვიცე პრეზიდენტმა აკადემიურ საკითხებში. მან აღნიშნა, რომ ვებსტერის გლობალურ პრეზიდენტთან, ასევე ადგილობრივად დასაქმებულ ადმინისტრაციულ პერსონალთან ერთად ბოლო რამდენიმე თვის განმავლობაში მუშაობდნენ და ემზადებოდნენ ინსტიტუციის ავტორიზაციისთვის. დაწესებულების მიზანი იყო ამერიკული განათლებისა და თანასწორობის დამკვიდრება, სხვა უამრავ პრინციპებთან ერთად, რაც ახასიათებდა ამერიკულ განათლებას. ვებსტერი მდებარეობდა ევროპის რამდენიმე ქვეყანაში, მაგალითად - შვეიცარიაში, საბერძნეთში, ნიდერლანდებში. ასევე რამდენიმე აზიურ სახელმწიფოში - ჩინეთში, სინგაპურში, ცენტრალურ აზიაში, უზბეკეთში, ყაზახეთში. ასევე, აფრიკაში, მაგალითად - განაში. ყოველ ახალ ლოკაციაზე შესვლისას, დაწესებულების წარმომადგენლებს გააზრებული ჰქონდათ შესაძლო ცვლილებების განხორციელება, რათა გაეთვალისწინებინათ, როგორც ადგილობრივი, ისე ამერიკული მოთხოვნები. დაწესებულების რექტორმა განაცხადა, რომ ისინი აპირებენ საქართველოში ჩამოსვლას და უნივერსიტეტში ჩადებული ინვესტიციის გაზრდას, თუ კი ამის შესაძლებლობა მიეცემოდათ. შესაბამისად, ინტენსიურად მიმდინარეობდა საუბრები ამერიკული ინვესტიციების გაზრდაზე საქართველოში. მან გამოთქვა სურვილი საბჭოზე გამოთქმული პრობლემების სწრაფი გადაჭრის შესახებ.

დაწესებულების აკადემიური საბჭოს თავმჯდომარემ, რაიან გაფეიმ, განაცხადა, რომ დაწესებულება ყველა ახალი ფილიალის გახსნისას ითვალისწინებდა ადგილობრივ კანონმდებლობასა და ამერიკულ სტანდარტებს. ის გამოეხმაურა ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარის მიერ ნათქვამ ფრაზას, რომ დაწესებულება უნდა შეფასებულიყო ისე, თითქოს შემდეგ დღეს იხსნებოდა. სწორედ ამის გამო ძალიან ბევრი რამ შეცვალეს მათ ყოველდღიურ საქმიანობაში. როგორც ამერიკულ ინსტიტუციას, კონკრეტული ლეგალური მოთხოვნები ჰქონდათ წაყენებული, თუმცა ქართული მოთხოვნების გამო ყოველდღიური საქმიანობა ისე წარმართეს, რომ მაქსიმალურად დაეჩქარებინათ, წარედგინათ გეგმები და მოქმედებაში მოეყვანათ კონკრეტული აქტივობები ისე, თითქოს მზად იყვნენ კარის გაღებისთვის, როგორც ავტორიზებული დაწესებულება.

შესაბამისად, დაწესებულების წარმომადგენლის განცხადებით, მათ გაითვალისწინეს ადგილობრივი კონტექსტი, მაქსიმალურად დააჩქარეს პროცესები, რაც ერთგვარი მუხრუჭი იყო ამერიკული მხარიდან. მიუხედავად იმისა, რომ ორი ქვეყნის განსხვავებული მოთხოვნები გარკვეულწილად ერთმანეთთან არ მოდიოდა თანხვედრაში, დაწესებულება მაქსიმალურად ცდილობდა წასულიყო ადგილობრივი მოთხოვნების შესასრულებლად და მათ აქვთ იმედი, რომ საბჭოც გაითვალისწინებდა აღნიშნულ გარემოებას. დაწესებულების კონკრეტული მაგალითები, მათ შორის მათ არგუმენტირებულ პოზიციაში, რომ ამდენ სხვადასხვა ადგილას ოპერირებენ, არის იმის დადასტურება, რომ დაწესებულებას შეუძლია და მართლა ახდენს მორგებას ადგილობრივ კონტექსტზე და შესაბამისად საქართველოს შემთხვევაშიც აბსოლუტურად მზად არიან ამისთვის. შეჯამების სახით, აკადემიური საბჭოს თავმჯდომარემ დააფიქსირა სრული მზაობა, რომ გაეთვალისწინებინათ ექსპერტების ყველა რეკომენდაცია, რომელიც გამომდინარეობდა ადგილობრივი კანონმდებლობიდან, ავტორიზაციის ადგილობრივი სტანდარტებიდან.

დაწესებულების აკადემიური საბჭოს წევრმა, ერიკ კლიკმა, განაცხადა, რომ მათი გლობალური გუნდი ხელმძღვანელობდა ისეთი პრინციპებით, როგორებიცაა - გამჭვირვალობა და ანგარიშგება. მოსაზრება, რომელიც მუდმივად იჩენდა თავს ექსპერტთა დასკვნაში, რომ ისინი უნდა ყოფილიყვნენ მზად სტუდენტთა მიღებისთვის, ისე, რომ თითქოს ისინი მეორე დღეს იხსნებოდნენ, ეს იყო ნამდვილად პრობლემატური ჩანაწერი დამოსაზრება. მათ ჰქონდათ იმედი და განცდა, რომ ამ მხრივ კომპრომისული მოსაზრება მიიღწეოდა და მისთვის ცხადი არ იყო, თუ რამდენად ესადაგებოდა აღნიშნული სტანდარტის მოთხოვნას ან ლეგალურ მხარეს, ვინაიდან ნებისმიერ ბიზნეს ორგანიზაციისთვის იქნებოდა უკიდურესად ძნელი დაარაფეექტური, რომ ასე დაეწყო საქმიანობა. მას ჰქონდა განცდა, რომ სტანდარტები,

რომელიც იმპლემენტირებული იყო საქართველოში, უნდა ყოფილიყო მხოლოდ მას შემდეგ შესასრულებელი, როდესაც დაწესებულება დაიწყებდა ფუნქციონირებას. მან ასევე განაცხადა, რომ დაწესებულება სხდომის დღესვე სრულად ვერ დაიქირავებდა აკადემიურ პერსონალს, გამომდინარე იქიდან, რომ მას არ ჰქონდა ავტორიზაცია, თუმცა ეს ეხებოდა იმ მოთხოვნებს, რომელთაც ისინი საერთაშორისო დონეზე აკმაყოფილებდნენ. მისი მოსაზრებით, თუ დაწესებულება ამ ნაბიჯს გადადგამდა, შესაძლებელი იყო სხვაგან დაეკარგათ ავტორიზაცია და 5-10 ახალ ადგილზე მოუწევდათ უარის თქმა, რომ დაეწყოთ უმაღლესი საგანმანათლებლო საქმიანობა. ამიტომ ეს მათთვის პრობლემატური ჩანაწერი იყო.

აკადემიური საბჭოს წევრმა აღნიშნა, რომ კონკრეტული პრობლემა, რისგანაც ყველაფერი დაიწყო იყო მისიაზე ხაზის გადასმა, რასაც მოჰყვა ე.წ. კასკადური ეფექტი და ყველა პოზიტიური შეფასება ჩამოშალა. ერთი მისია, გლობალური ქსელის მისია, მათი მოსაზრებით, ყველა ფილიალისთვის უნდა ყოფილიყო საერთო, რაც შეინარჩუნებდა თანმიმდევრულობას, რადგან ისინი არიან მსოფლიოს მასშტაბით უამრავი ფილიალის თანახელმძღვანელები. მისი შინაარსი არ გულისხმობდა და რაიმე წინააღმდეგობაში არ მოდიოდა ლოკალიზაციის მოთხოვნებთან და ადგილობრივი მახასიათებლების გათვალისწინებასთან. დაწესებულების წარმომადგენლები მზად არიან, რომ გააკეთონ ყველაფერი ადგილობრივი მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.

მან გამოთქვა იმედი, რომ საბჭოსთვის გასაგები იქნებოდა თუ რამხელა ბენეფიტი და სარგებელი შემოაქვთ საქართველოს საგანმანათლებლო სივრცეში ამერიკული განათლების შემოტანით. რაც შეეხება კონკრეტულ ჩანაწერს იმასთან დაკავშირებით, რომ რაიმე რესურსი არ იყო ხელმისაწვდომი, დაწესებულებისთვის ეს რესურსი იყო ძალიან მნიშვნელოვანი და საჭიროებდა გაფრთხილებას, რადგან წარმოადგენდა ინტელექტუალურ საკუთრებას. მისი განცხადებით, ექსპერტთა ჯგუფს ადგილზე აჩვენეს ონლაინ რესურსების ნაწილი, მათ შორის ერთ-ერთი მისივე საგნის სასაწავლო მასალები. მისი თქმით აღნიშნული რესურსები არის ადაპტირებული და გლობალურ მოთხოვნებს მორგებული. მათ აქვთ მსოფლიოში ერთ-ერთი ყველაზე კარგი საბიბლიოთეკო რესურსი, რომელიც ასევე ხელმისაწვდომი იყო ონლაინაც. რაც შეეხება პერსონალისა და სასწავლო პროცესში ჩართული პერსონალის დაქირავებას, დაწესებულებამ გარკვეულწილად გაიზიარა აღნიშნული რეკომენდაცია და განაცხადეს, რომ შეეცდებოდნენ მაქსიმალურად კვალიფიციური კადრები ყოფილიყვნენ მოძიებული და ჩართული სასწავლო პროცესში, თუმცა საუბარი იყო გლობალურ ქსელზე, სადაც მთელი მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნიდან მუდმივად გვერდში ედგნენ ერთმანეთს და ერთნაირად იყვნენ ჩართულნი განვითარების პროცესში. როდესაც გაიხსნებოდა ფილიალი, სხვადასხვა ქვეყნიდან მათი აკადემიური პერსონალი გეგმავდა ვიზიტს და ჩართვას საქართველოში არსებულ სასწავლო პროცესში. დაწესებულებაში სასწავლო ენა არის ინგლისური და ამიტომ ბევრი აკადემიური პერსონალი მზად არის ჩამოვიდეს სხვადასხვა ქვეყნიდან. მისიის შესახებ მან განაცხადა, რომ მისიის ფორმულირება არ არის წინააღმდეგობრივი, ის ჯდება როგორც ადგილობრივი ასევე, საერთაშორისო მოთხოვნების ფარგლებში.

დაწესებულების ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებელმა, ემინ ჰაჯიევმა, განაცხადა, რომ ისინი ემსახურებიან გლობალური მასშტაბით განათლების ადმინისტრირებას, განათლების უზრუნველყოფას და მათი კონცეფცია არის, რომ ეს არის ერთი სამყარო, ერთ უნივერსიტეტი. დაწესებულება ფიქრობდა, რომ მეტნაკლებად ერთნაირი სტანდარტები უნდა იყოს გამოყენებული მიუხედავად იმისა თუ რომელ ქვეყანაში ოპერირებენ. მათ შორის ეს ეხება, როგორც ხარისხის უზრუნველყოფას, ისე დაშვების წინაპირობებს. მისი მოსაზრებით, დასკვნაში ხშირად კეთდებოდა მინიშნება იმის შესახებ, რომ სტუდენტებისთვის არსებული ლოკაცია, ფართი არ იყო საკმარისი. მან განმარტა, რომ ყველა სტუდენტი ერთდროულად არ იქნებოდა ადგილზე სასწავლო პროცესში ჩართული. მათ აქვთ 10 აუდიტორია, 206 სასწავლო მერხი, ასევე კალკულაციაში გათვალისწინებულია 21 სასწავლო/აკადემიური კვირა, დღიური სამუშაო დატვირთვაა 13 საათი. არსებული კალკულაციით ყოველ დღე 510 სტუდენტს შეუძლია ჩაერთოს თითო სესიაზე 3 საათის

განმავლობაში. მათ მთლიანობაში სამუალება აქვთ აღნიშნული კალკულაციით მიიღონ არა 1080, არამედ 1570 სტუდენტის კი. მათი მიღება შეეძლება, თუ თითოეული სასაწავლო წესის გაანგრიშებას მოახდენენ უკვე წინასწარ დაგეგმილი 13 საათის ფარგლებში. 3-3 და 4 ამგვარი საათების გადანაწილებით. საბოლოო ჯამში 936 სტუდენტი შეძლებს სწავლას საბაკალავრო დონეზე. სამაგისტრო დონეზე კი 625. საბოლოო ჯამში საბაკალავრო დონეზე გათვლილია 3 სესია, რომელიც დაიწყება დილის 8 საათზე და დამთავრდება 5 საათზე, სადაც გათვლილია შესვენების დროებიც. სამაგისტრო დონეზე კი შევლენ სტუდენტები საღამოს 6 საათზე და გაგრძელდება სწავლა საღამოს 10 საათამდე.

აკადემიური საბჭოს წევრის, ერიკ კლივის, განცხადებით, როდესაც დაწესებულების წარმომადგენლები უყურებდნენ სივრცეებს ფიქრობდნენ, რომ ოპტიმალურად უნდა ყოფილიყო გამოყენებული არა მხოლოდ სტუდენტებისთვის, არამედ იქ დასაქმებული პერსონალისთვის. მათ აქვთ 3 წლიანი გეგმა. უკვე არსებობს შენობა, რომელიც შენების პროცესშია. დაწესებულება არსებულ სივრცეს არ ამზადებს იმისთვის, რომ ყველა სტუდენტი ერთდროულად იყოს ადგილზე. გეგმა ითვალისწინებს სხვა რესურსების მომზადებასა და გამოყენებას, მათ შორის ფინანსურს თუ სხვა რესურსებს. დაწესებულებამ განაცხადა, რომ ჰქონდათ სრული მზაობა, რომ თუკი დაწესებულებას მიენიჭებოდა ავტორიზაცია, გარკვეულ ვადაში განხორციელებულიყო მონიტორინგი, რომლის ფარგლებშიც გადამოწმდებოდა მათი შესაბამისობა სტანდარტებთან და იმ გეგმებთან, რომლებიც მათ ჰქონდათ.

დაწესებულების კონსულტანტმა და სამუშაო ჯგუფის წევრმა, თეა ნადირაძემ, განაცხადა, რომ სამუშაო ჯგუფი შეიქმნა, იმ მიზნით, რომ ორი უნივერსიტეტის, ვებსტერისა და WTO-ს თანამშრომლობის ფარგლებში მომხდარიყო ადგილობრივი სტანდარტების შესწავლა ვებსტერის წარმომადგენლების მიერ, ასევე ქართული კანონმდებლობის დაკმაყოფილების მიზნით დოკუმენტაციის შესაბამისად ფორმირება. მას სურს განემარტოს, რომ ვებსტერი ეს არ არის კომერციული ორგანიზაცია. ეს არის არაკომერციული იურიდიული პირი და მისი მიზანი არ არის ერთგვარი თანხის მოზიდვა და მოგების მიღება. ამას, მოწმობს დაწესებულების სამართლებრივი სტატუსიც. ის მისია, და ყველა თანმდევი დოკუმენტი, რომელიც წარდგენილია, ადასტურებდა, რომ მისი მიზანი არის ამერიკული განათლების დანერგვა კავკასიის რეგიონში. სწორედ ეს მიზანია გაცხადებული გენერალურ ასამბლეის მიერ დამტკიცებულ მიზნებში.

თეა ნადირაძის მოსაზრებით, მისია ვერ იქნება ინდივიდუალური ან ეროვნული, მითუმეტეს, როდესაც საუბარია ფილიალზე. საქართველოს უმაღლესი განათლების შესახებ კანონი ამბობს, რომ ფილიალი ახორციელებს იგივე საგანმანათლებლო პროგრამებს, თუმცა ის არის განცალკევებული სათაო ოფისისგან. იგივე საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელება კი ნიშნავს, რომ აღნიშნული საგანმანათლებლო პროგრამები უნდა იყოს შესაბამისი მისიასთან. შესაბამისად თუ ისინი მისიას ინდივიდუალურად განსაზღვრავდნენ, უგულებელყოფილი იქნებოდა უმაღლესი განათლების შესახებ კანონი, რომელიც ამბობს, რომ იგივე პროგრამები უნდა დანერგილიყო საქართველოში. მაშინ ეს იგივე პროგრამები, თუ არ იქნებოდა სათაო ოფისის მისიის შესაბამისი დაირღვეოდა ადგილობრივი კანონმდებლობა. ამიტომ ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ მოხდეს კანონმდებლობის სწორად გაგება და სტანდარტის მიხედვით შესაბამისი წარმოდგენილი დოკუმენტების შეფასება. ამ შემთხვევაში დაწესებულებამ გაიზიარა უმაღლესი განათლების შესახებ კანონი და წარმოადგინა ის მისია, რომელიც წარმოდგენილია ვებსტერის 50 კამპუსში. მისიას თან სდევს რამდენიმე მიზანი და იმ მიზნებში დაკონკრეტებულია კავკასიის რეგიონის მიმართ ინტერესი და ამ რეგიონში გავრცელების სურვილი. სტრატეგიისა და სხვა თანმდევი დოკუმენტაციის შესახებ მან განაცხადა, რომ მოხდა ავტორიზაციის სტანდარტების გათვალისწინება და ამიტომ აკადემიურმა საბჭომ და სამუშაო ჯგუფის წევრებმა თითოეულ სტანდარტზე დამოუკიდებლად შეიმუშავეს საქართველოს ფილიალისთვის შესაბამისი დოკუმენტაცია, რომელიც განიხილეს სათაო ოფისის

წარმომადგენლობასთან ერთად. აღნიშნული დოკუმენტაცია გამოცემულია რექტორის ბრძანებით ან უმაღლესი ორგანოს გენერალური ასამბლეის მიერაა დამტკიცებული. ასეთ დოკუმენტებს განეკუთვნება 3 და 6 წლიანი სამოქმედო გეგმა და ბიუჯეტი.

თეა ნადირაძის განმარტებით, დაწესებულებას შეეძლო და უმაღლესი განათლების შესახებ კანონიც იძლევა საშუალებას, თუმცა მაინც ინდივიდუალურად განისაზღვრა საქართველოსთვის. როდესაც 7 წლიანი გრძელვადიანი და მოკლევადიანი გეგმა სათაო ოფისსაც გააჩნია და ვრცელდება ყველა დანარჩენ კამპუსზე, მაგრამ მიუხედავად ამისა, ფილიალისთვის განისაზღვრა სტრატეგიული გეგმა და მისი თანმდევი 3 წლიანი გეგმა და ასევე, გათვალისწინებულია კავკასიის რეგიონში კვლევის ჩატარება და საჭიროებების დადგენა და აქედან გამომდინარე ახალი პროგრამების დამატება. 3 წლიან სამოქმედო გეგმაში მითითებულია, რომ კონკრეტული პერსონალი, კონკრეტული კვარტალური მონაცემები, ასევე მონიშნულია თვე, რომელ თვეში რა უნდა განხორციელდეს, მითითებულია მტკიცებულებები, რომ დასტურდებოდეს აქტივობების განხორციელება და ასევე განსაზღვრულია შეფასების ინდიკატორები, რომელებიც იძლევა საშუალებას მენეჯმენტმა დაამონიტორინგოს პროცესი და გადაჭრას გამოვლენილი პრობლემები. მისი თქმით ძალიან რთულია გადმოსცეს ის, თუ რამხელა სამუშაო განხორციელდა.

თეა ნადირაძემ ასევე განაცხადა, რომ ქართული ვებ გვერდი შექმნილია დროებით, ქართული ავტორიზაციის მიზნებისთვის და ფაქტობრივად მისი შექმნა მათი დიდი თხოვნით მოხდა, რადგან ამერიკის კანონმდებლობა ითვალისწინებს, რომ სანამ ამერიკაში არ ექნებოდა ვებსტერის უნივერსიტეტს თანხმობა იმის შესახებ, რომ ფილიალმა განახორციელოს მუშაობა საქართველოში, მანამდე ვებსტერის უნივერსიტეტს არ ჰქონდა ვებ გვერდის საჯაროდ ხელმისაწვდომობის უფლება, მაგრამ ავტორიზაციის მიზნებისთვის აღნიშნული ვებ გვერდი სპეციალურად მომზადდა. რაც შეეხება სტანდარტების მიხედვით წარდგენილი დოკუმენტების შეფასებას, მან განაცხადა, რომ შესაძლებელია კონკრეტული დოკუმენტაციის შესწავლის დროს ექსპერტთა ჯგუფისთვის რაიმე ბუნდოვანი იყო, მათი მოსაზრებით მეტი კონკრეტულობა იყო საჭირო და შესაძლებელი იყო აღნიშნული საკითხების დაზუსტება. მისი მოსაზრებით, თუ რატომ ვერ მოხდა საკითხების დაზუსტება, ამისი მიზეზი შესაძლოა ყოფილიყო ონლაინ ინტერვიუს ნაკლოვანი მხარე, მაგრამ, როდესაც მათ ჰქონდათ შეფასები ოთხდონიანი სისტემა და უფრო მეტი შესაძლებლობა ჰქონდათ ექსპერტებს შეეფასებინათ რა დონეზე შეესაბამებოდა დაწესებულება სტანდარტებს. მათი მოსაზრებით, უმეტეს შემთხვევაში, შეფასება არ იყო მათთვის გასაგები და მისაღები. კერძოდ, გაუგებარი იყო, თუ რატომ მოხდა ასე ხისტად შეფასება ექსპერტების მხრიდან უმრავლესი სტანდარტების შემთხვევაში, რომ თითქოს უმრავლეს შემთხვევაში საერთოდ არაფერი გააჩნდათ, მაშინ როდესაც სახეზე იყო და დოკუმენტურად დასტურდებოდა, რომ იყო ფართი, გატარებული იყო ხელშეკრულება რეესტრში, არსებობდა ამ ფართის გაფართოების ვალდებულება, რაც ითვალისწინებდა ახალი შენობა-ნაგებობის აშენებას, ამის შესახებ დაწესებულებას 3 წლიან გეგმაშიც ჰქონდა მითითებული, რომ იწყებდნენ ახალი შენობის მშენებლობას, რომელიც ფაქტობრივად უკვე დაწყებული იყო და 2024 წელს უფრო აქტიურ ფაზაში შევიდოდა მუშაობა. ერთადერთი საკითხი, რომელიც შესაძლებელია კითხვის ნიშნის ქვეშ იყოს, არის ის რომ ექსპერტთა ჯგუფმა ადგილზე ვერ ნახა გათბობის სისტემა, რაზეც აქტიურად მიმდინარეობდა მუშაობა, გაფორმებული იყო ხელშეკრულება და ექსპულატაციის ვადა იქნებოდა 2022 წლის ზაფხულში. სტანდარტი მოითხოვდა, რომ არსებობდეს დოკუმენტი, რომელიც დაადასტურებს სწავლის პერიოდში გათბობის არსებობას. დოკუმენტი, ნამდვილად იყო წარდგენილი და დადასტურებული ორმხრივი ხელმოწერით. შესაბამისად, შეუძლებელი იყო აღნიშნული მაგალითის მიხედვით სტანდარტი შეფასებულიყო, როგორც სრულიად არ შეესაბამება მოთხოვნებს. ამიტომ, კარგი იქნებოდა უფრო მეტი კომუნიკაცია. თუკი, საბჭო დადებით გადაწყვეტილებას მიიღებს აქ არ მთავრდებოდა აღნიშნული პროცესი. კერძოდ, დაწესებულება

გეგმავდა ინსტიტუციური შეფასების გავლას ასევე შეერთებულ შტატებში და ამზადებდნენ შესაბამის განაცხადს. შესაბამისად, ვებსტერის ქართულმა ფილიალმა შემდეგ ამერიკაში უნდა მოიპოვოს ავტორიზაცია.

დაწესებულების კონსულტანტმა და იურიდიული კომპანიის წარმომადგენელმა, მარიამ ვაშაკიძემ, განაცხადა, რომ მისი ფირმა დაქირავებულია ვებსტერის მიერ რათა გაეცათ იურიდიული კონსულტაცია რეგისტრაციასთან დაკავშირებით. მან განაცხადა, რომ მნიშვნელოვანია ყველას ესმოდეს ის სამართლებრივი ჩარჩო, რომელშიც ვებსტერ უნივერსიტეტის ფილიალი მოქმედებს. ეს არის უცხოური საწარმოს ფილიალი საქართველოში და მას განსაკუთრებული სამართლებრივი სტატუსი გააჩნია. იმისათვის, რომ საქართველოში დარეგისტრირებულიყო ფილიალი მას გააჩნდა გარკვეული ვალდებულებები. მათ შორის უნდა ყოფილიყო დანიშნული დირექტორის ექვივალენტი საქართველოში, ამ შემთხვევაში რამდენადაც საუბარი იყო უნივერსიტეტზე დირექტორს ანაცვლებდა რექტორი, რომელიც შეირჩა ძირითადი კომპანიის სამეურვეო საბჭოს მიერ. თვითონ დამფუძნებელმა, დედა კომპანიამ დანიშნა ფილიალის ხელმძღვანელი, სწორედ ასე დაინიშნა რექტორი.

მარიამ ვაშაკიძემ აღნიშნა, რომ უმაღლესი განათლების შესახებ კანონის ძალიან მცირე ნაწილი მიემართება კერძო უნივერსიტეტებს. ძირითადად იქ არსებული მოთხოვნები ორგანიზაციულ სტრუქტურასთან მიმართებით ეხმიანება საჯარო უნივერსიტეტებს, რაც გასაგებია მათი კომპლექსური სამართლებრივი ბუნებიდან გამომდინარე. მან ასევე აღნიშნა უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა, რომელიც გულისხმობს იმას, რომ ყველანაირ ურთიერთობაში, ადმინისტრაციასა და კერძო პირის ურთიერთობაში მნიშვნელოვანია კეთილსინდისიერების პრინციპი, რომელიც გულისხმობს იმას, რომ აუცილებლად უნდა იქნას გათვალისწინებული ის კონკრეტული გარემოებები, რომლებიც ურთიერთობებზე მოახდენდა გავლენას, ამ შემთხვევაში ის ფაქტი, რომ ეს არის უცხოური საწარმოს ფილიალი, არის ამერიკაში აკრედიტებული უნივერსიტეტი, გააჩნია თავისი ვალდებულებები, რაზეც უკვე ისაუბრეს, შეუძლებელი იყო იმის მოთხოვნა, რომ რექტორი დანიშნულიყო იმ წესდების შესაბამისად, რომელიც მოქმედებს საჯარო უნივერსიტეტებში.

საბჭოს თავმჯდომარის განცხადებით საბჭოსთვის გასაგები იყო, რომ აღნიშნული უნივერსიტეტი იყო ამერიკული უნივერსიტეტის ფილიალი, ამავდროულად საბჭო კარგად იცნობდა საქართველოს კანონმდებლობას და საბჭო ამ საკითხებზე კომპლექსურად იმსჯელებდა.

ექსპერტმა, ირინე დარჩიამ განაცხადა, რომ ძალიან წუხს იმ ფაქტის გამო, რომ დაწესებულებას როგორც წარმოუდგენია საკუთარი თავი, ექსპერტთა ჯგუფსაც სთხოვს ასეთ ხედვას. თუმცა, ექსპერტების შეფასებით, დაწესებულებამ კარგად ვერ წარმოაჩინა თავი. ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნა წარმოადგენს ნაწილობრივ დოკუმენტაციის ანალიზს, რომელიც ნაწილობრივად არ შეესაბამებოდა საქართველო კანონმდებლობას და იურიდიული კაზუსტიკა იყო იმის განაცხადი, რომ თითქოს დაუძლეველი ბარიერები იყო კანონმდებლობაში. ასევე ექსპერტთა ჯგუფს ჰქონდა საშუალება მოესმინა ინტერვიუები და მიეღო დაწესებულების არგუმენტირებული პოზიცია, სამწუხაროდ, ის ინფორმაცია, რაც იყო დოკუმენტაციაში არ შეესაბამებოდა საქართველოს კანონმდებლობას და არ იყო გაზიარებული სხვადასხვა დაინტერესებული მხარეების მიერ. დაწესებულების თვითშეფასების დოკუმენტი მოიცავდა მხოლოდ 27 გვერდს, არგუმენტირებული პოზიცია კი იყო 81 გვერდი. მან განმარტა, რომ უმჯობესი იქნებოდა დაწესებულებას უფრო მეტი დრო დაეთმო თვითშეფასების მომზადებისთვის, ვიდრე არგუმენტირებული პოზიციისთვის. ჯგუფისთვის გასაგები იყო, რომ კერძო ინსტიტუცია იყო ავტორიზაციის მაძიებელი და ინსტიტუცია, რომელიც აფუძნებს უნივერსიტეტს აქვს ბიზნეს ინტერესები. იმ თეორიიდან რომ განათლება ეს არის საზოგადოებრივი სიკეთე და ექსპერტები, რომლებიც აფასებდნენ ინსტიტუციას ბაზარზე შემოსვლამდე ხელმძღვანელობდნენ სტუდენტების საუკეთესო ინტერესებიდან, ამიტომ მთავარი კითხვის ნიშანი იყო აკადემიურ პერსონალთან დაკავშირებით. თუ საქართველოში ავტორიზებულმა 60-ზე მეტმა უნივერსიტეტმა შეძლო, რომ წინასწარ აეყვანა პერსონალი,

რატომ გახდა ეს დაუძლეველი ძალა განსახილველი უნივერსიტეტის შემთხვევაში. გარდა ამისა, ინტერნაციონალიზაცია ნამდვილად არის საქართველოს განათლების სისტემის ერთ-ერთი პრიორიტეტი, ძალიან მნიშვნელოვანი კრიტერიუმი, როგორც ხარისხობრივად, ასევე ფინანსური თვალსაზრისითაც.

საბჭოს თავმჯდომარემ მიმართა საბჭოს წევრებს არსებობის შემთხვევაში დაესვათ შეკითხვები.

საბჭოს წევრმა, თამარ ზარანდიამ, განაცხადა, რომ განსახილველი საკითხი განსაკუთრებული შემთხვევაა, რადგან დავა წარმოიშვა ფილიალთან დაკავშირებით. რა არის ეს ფილიალი და რამდენად არის ის განცალკევებული და დამოუკიდებელი, ეს სამართლებრივად მარიამ ვაშაკიძემაც ისაუბრა. მისი თქმით განცალკევებული კი არის, მაგრამ ძირითადად ახორციელებს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ფუნქციებს. ის დაინტერესდა ორგანიზაციული მართვის კუთხით, რადგან აქ მართლაც არის განსხვავება სახელმწიფო დაწესებულებასა და კერძო დაწესებულებას შორის, ამ მიმართულებით დაწესებულება რამდენად აკმაყოფილებდა სტანდარტებს, ასევე დაინტერესდა შიდა ხარისხის მექანიზმებთან დაკავშირებით, რაზეც ექსპერტთა ჯგუფმა გააკეთა აქცენტირება და ძალიან სწორად, მან იკითხა, თუ როგორ უზრუნველყოფს დაწესებულება შიდა ხარისხის მექანიზმებს სხვა ფილიალებში. ასევე, მისი თქმით გასათვალისწინებელია ის ფაქტი, რომ დაწესებულებას არ ჰყავს სტუდენტები და ექსპერტთა ჯგუფმაც აღნიშნა, რომ ამ მიმართულებით არსებობს გარკვეული სირთულეები. ასევე, ის დაინტერესდა რესურსებთან დაკავშირებით, განსაკუთრებით რა სამომავლო ნაბიჯებს გეგმავდა დაწესებულება ამ მიმართულებით. დაწესებულება, რომელიც აფუძნებდა ფილიალს არსებობდა, როგორც არასამეწარმეო იურიდიული პირი, შესაბამისად საუბარი იმაზე, რომ მოგებაზე იყოს ორიენტირებული ნაკლებადაა შესაძლებელია.

ექსპერტმა, ირინე დარჩიამ, აღნიშნა, რომ მან გაიმეორა დაწესებულების მიერ ნათქვამი ფრაზა, რომ მათ ბიზნესში ხელი ეშვებოდათ ავტორიზაციის მოქმედი სტანდარტების დაკმაყოფილებით.

საბჭოს წევრმა, თამარ ზარანდიამ, განაცხადა, რომ თვითონაც მოუსმინა აღნიშნულ ფრაზას, თუმცა მისი მოსაზრებით მისასალმებელი ის გარემოება, რომ ფილიალი დარეგისტრირდა, როგორც არასამეწარმეო იურიდიული პირი, თუმცა ფილიალი არ არის დამოუკიდებელი იურიდიული პირი, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია გააზრებულ იქნას, რომ ეს არის დედა იურიდიული პირის ნაწილი.

საბჭოს წევრის, გოდერძი ბუჩაშვილის განცხადებით დაწესებულების მხრიდან გაიჟღერა ფრაზამ, რომ მათ შემდეგ ამერიკაში უწევთ ავტორიზაციის გავლა. საბჭოს წევრი დაინტერესდა რა იყო ამერიკაში ავტორიზაციის წინაპირობა.

საბჭოს წევრი, ერმილე მესხია დაინტერესდა უნივერსიტეტის ფილიალი უნდა აკმაყოფილებდეს თუ არა ავტორიზაციის სტანდარტებს.

საბჭოს წევრი, აკაკი ხელაძე, დაინტერესდა მეოთხე სტანდარტთან დაკავშირებით, სადაც საუბარი იყო, რომ საქართველოს რეალობაში ფილიალის შემთხვევაში რიგი დეპარტამენტები, რომლებიც სხვა ლოკაციაზე არსებობდა ვებსტერის შემთხვევაში არ არის საქართველოში გადმოტანილი, მაგალითად კოორდინატორი, კარიერული დასაქმების საკითხი და სხვა. ის დაინტერესდა ასეთი სტრუქტურა, რომელიც არ იყო Copy-Paste, რატომ შეიძლება ეს იყოს შეფერხება შემდგომში მართვის პერიოდში და რატომ ფიქრობდა დაწესებულება, რომ ფუნქციების განხორციელება მაინც იქნება შესაძლებელი. მისი თქმით, ვინაიდან დაწესებულება ავტორიზაციის შემდეგ დაიწყებს ფუნქციონირებას ბევრი გეგმა წარმოდგენილი, მაგალითად ბიუჯეტი, სტუდენტთა კონტიგენტის ზრდის გეგმა და სხვა. ის დაინტერესდა, მათი შეფასებით რომელი გეგმა იწვევდა სანდოობას და რომელი ტიპის გეგმები იყო ნაკლებად სანდო.

დაწესებულების კონსულტანტმა, თეა ნადირაძემ, განაცხადა, რომ უმაღლესი განათლების შესახებ კანონი კერძო სუბიექტების შემთხვევაში განსაზღვრავს, რომ მას უნდა ქონდეს დამხმარე და ძირითადი სტრუქტურული ერთეული, ამ ნაწილში იგივეა საჯარო უნივერსიტეტებთან მიმართებითაც. ფილიალშიც ზუსტად ასეა წარმოდგენილი ძირითადი

ერთეული- სასწავლო დეპარტამენტი და დამხმარე სტრუქტურული ერთეული - ადმინისტრაცია. რაც შეეხება მმართველ რგოლებს, უმაღლესი მმართველი რგოლი არის გენერალური ასამბლეა, შემდეგ რექტორი და აკადემიური საბჭო, რომელიც შედგება ვებსტერის ქსელის აკადემიური პერსონალისგან და პასუხისმგებელია ხარისხის უზრუნველყოფაზე ფილიალში. შესაბამისად, სასწავლო პროცესთან დაკავშირებულ საკითხებზე აქტიურად არის ჩართული და გარკვეულწილად ის პასუხისმგებელია გენერალურ ასამბლეასთან, თუმცა გარკვეული თანამშრომლობითი კვება აქვს რექტორთან. შესაბამისად, მათი მოსაზრებით, ადგილობრივ კანონმდებლობის მოთხოვნებთან სტრუქტურა სრულიად შესაბამისობაშია. სასწავლო დეპარტამენტი მოიცავს: ხარისხის მენეჯერს, მარკეტინგის მიმართულების პერსონალს. ადმინისტრაციის მიმართულებით კი არის იურისტი, საქმის მწარმოებელი და სხვა. ადმინისტრაციას ჰყავს თავისი ხელმძღვანელი ოპერაციების მენეჯერი, რომელიც პასუხისმგებელია, როგორც აკადემიური საბჭოს წინაშე, ასევე რექტორის წინაშე. რესურსებთან დაკავშირებით მან განმარტა, რომ ვებსტერს თავის ქსელში დანერგილი აქვს მართვის ელექტრონული სისტემები მართვის ყველა დონეზე. ასევე სტუდენტთა კონტიგენტის რაოდენობის ზრდის შესახებ დაწესებულებამ განაცხადა, რომ პირველ წელს მიიღებდნენ 90 სტუდენტს და მხოლოდ მესამე წელს გაიზრდებოდა ეს რიცხვი 300-მდე. არსებული პერსონალი, რომელიც დასაქმებულია, შერჩეულია ღია შერჩევის წესით, აბსოლუტურად რელევანტურია მათი მომსახურეობა 300 სტუდენტზე. რა თქმა უნდა ამაზე არ გაჩერდება უნივერსიტეტი და სტუდენტების რაოდენობის ზრდასთან ერთად გაიზრდება პერსონალის რაოდენობაც. შიდა ხარისხის მექანიზმებთან დაკავშირებით, მან განაცხადა, რომ ვებსტერს დანერგილი აქვს უნივერსიტეტში და შემოწმებული აქვს მრავალჯერ სხვადასხვა კამპუსებში. განსახილველ ფილიალში შემუშავდა შიდა ხარისხის მექანიზმები, რომელშიც არის ორი მიდგომა - 1. კითხვარების გამოყენება, 2. კომპეტენციაზე დაფუძნებული ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების დანერგვა, რომელიც ვებსტერს აქვს დანერგილი და არა მხოლოდ ვებსტერს აქვს დანერგილი. ამასთან, დაწესებულების წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ ფილიალი უნდა აკმაყოფილებდეს მოქმედი კანონმდებლობის მოთხოვნებს. ექსპერტმა, ეკა გეგეშიძემ, განაცხადა, რომ თუ რაიმე სტრუქტურის გადმოტანა ხდება ან რაიმეს ამოგდება, ეს ვერ იმუშავებს ეფექტურად სისტემაში. მათ გამოითხოვეს ფინანსური გეგმა და ეს ფინანსური გეგმა არ იძლეოდა ბიზნესის უწყვეტობისა და სამომავლო განვითარების პერსპექტივას ადგილზე, ასევე ძალიან ბევრი ასპექტი იყო სტუდენტთა რაოდენობის დაგეგმვასა და ფართს შორის.

საბჭოს თავმჯდომარემ გამოაცხადა სათათბირო შესვენება: 20:36 საათი
საბჭოს სხდომა განახლდა: 21:07 საათი

საბჭოს თავმჯდომარემ აღნიშნა, რომ საბჭოს წევრებმა დეტალურად გაანალიზეს დაწესებულების მიერ საავტორიზაციოდ წარმოდგენილი დოკუმენტაცია, ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნა, დაწესებულების არგუმენტირებული პოზიცია და საბჭოს ზეპირ მოსმენაზე გამოვლენილი გარემოებები. საბჭოს შეფასებით, მნიშვნელოვანი იყო ის გარემოება, რომ ამერიკის შეერთებულ შტატებში მოქმედი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება პირველად შემოდიოდა საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემაში და ის აფუძნებდა ადგილზე ფილიალს. საბჭოს მოსაზრებით, აღნიშნული ფაქტი კიდევ ერთხელ უსვავდა ხაზს ამ ქვეყნების უმაღლეს განათლების სისტემების ჰარმონიზაციის სურვილსა და საჭიროებას. საბჭოს მოსაზრებით, საერთაშორისო მრავალწლიანი გამოცდილების მქონე ინსტიტუციის შემოსვლა უმაღლესი განათლების სისტემაში მნიშვნელოვნად შეუწყობდა ხელს საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემის ინტერნაციონალიზაციას, რაც თავის მხრივ დადებითად აისახებოდა ადგილობრივი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების განვითარებაზე. ასევე, გასათვალისწინებელი იყო ის გარემოება, რომ უცხოური საწარმოს ფილიალი პირველად გადიოდა ავტორიზაციის პროცესს. საბჭო ასევე აღნიშნავდა, რომ ავტორიზაციის პროცესი

ერთიანად სავალდებულო იყო ნებისმიერი სამართლებრივი ფორმისა და სახის ინსტიტუციისთვის. შესაბამისად, კანონმდებლობა ყველა დაწესებულებისთვის, გარდა კანონმდებლობით დადგენილი გამონაკლისებისა, ადგენდა ავტორიზაციის ერთიან სტანდარტებს, რომლის დაკმაყოფილებაც სავალდებულო იყო. საბჭოს მოსაზრებით, მიზანშეწონილი იყო დაწესებულებას მისცემოდა შესაძლებლობა და დრო, რომ საქართველოში დაეწყო ფუნქციონირება და განხორციელებინა ის გეგმები, რომელთა განხორციელებაც ჰქონდა თავის თავზე აღებული ამერიკულ უნივერსიტეტს საქართველოში. ამავდროულად ცენტრს რჩებოდა მონიტორინგის ეფექტური მექანიზმები, რომლის ფარგლებშიც გადამოწმდებოდა დაწესებულების მიერ ავტორიზაციის პირობების შესრულება.

საბჭოს მოსაზრებით, ექსპერტების დასკვნა იყო კვალიფიციურად შედგენილი, თუმცა მისი მოსაზრებით, დრო, რომელიც საჭირო იყო ექსპერტთა რეკომენდაციების შესასრულებლად არ იყო 3 წელზე მეტი და დაწესებულებას ჰქონდა კონკრეტული ხედვა და გეგმა თუ როგორ აპირებდა ის არსებული რეკომენდაციების კონკრეტულ დროში, საშუალო პერიოდში შესრულებას. ამასთან, დაწესებულებას ზურგს უმაგრებდა და მობილიზებული იყო ის მნიშვნელოვანი საერთაშორისო ადამიანური და მატერიალური რესურსები, რომელიც მომართული იქნებოდა ექსპერტთა რეკომენდაციების შესასრულებლად.

შესაბამისად, საბჭომ იხელმძღვანელა ავტორიზაციის დებულების იმ ჩანაწერებით, რომელთა მიხედვითაც, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტატუსის მადიებელი ფასდება სტანდარტის კომპონენტთან მიმართებით, როგორც „არ არის შესაბამისობაში სტანდარტის მოთხოვნებთან“, თუ დაწესებულება არსებული რესურსებითა ან/და პრაქტიკით ვერ უზრუნველყოფს მინიმუმ ნაწილობრივ დონეზე სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნების დაკმაყოფილებას. ხოლო, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტატუსის მადიებელი ფასდება სტანდარტის კომპონენტთან მიმართებით, როგორც „ნაწილობრივ შესაბამისობაშია სტანდარტის მოთხოვნებთან“, თუ დაწესებულება საბაზო დონეზე უზრუნველყოფს კომპონენტის მოთხოვნების დაკმაყოფილებას და მას აქვს ისეთი სუსტი მხარეები, რომელთა დასაძლევადაც საჭიროა მნიშვნელოვანი რესურსების მობილიზება. თუმცა, დაწესებულებას აქვს მზაობა და საშუალოვადიან პერიოდში (1 წელზე მეტი, მაგრამ არაუმეტეს 3 წელი) სუსტი მხარეების დასაძლევად შესაბამისი რესურსებით უზრუნველყოფილი გეგმა.

შესაბამისად, საბჭოს მოსაზრებით, სტანდარტების ნაწილი, რომელიც ფასდებოდა, როგორც შეუსაბამო, მიზანშეწონილი იყო შეფასებულიყო, როგორც ნაწილობრივ შესაბამისი. კერძოდ, საბჭოს მოსაზრებით, პირველი სტანდარტის ორივე კომპონენტი, მე-2 სტანდარტის პირველი და მეორე კომპონენტები უნდა შეფასებულიყო როგორც ნაწილობრივ შესაბამისია მოთხოვნებთან. შესაბამისად, პირველი და მეორე სტანდარტები შეფასდებოდა, როგორც ნაწილობრივ შესაბამისია მოთხოვნებთან. ამასთან, მე-4 სტანდარტის ორივე კომპონენტი მიზანშეწონილია შეფასებულიყო, როგორც მეტწილად შესაბამისია მოთხოვნებთან. შესაბამისად, მე-4 სტანდარტი უნდა შეფასებულიყო როგორც მეტწილი. მე-5 სტანდარტის მე-2 კომპონენტი მიზანშეწონილია შეფასებულიყო როგორც ნაწილობრივ შესაბამისია მოთხოვნებთან. აქედან გამომდინარე, მე-5 სტანდარტი მიზანშეწონილია შეფასებულიყო როგორც მეტწილად შესაბამისია მოთხოვნებთან. ამასთან, მე-7 სტანდარტის ყველა კომპონენტი მიზანშეწონილია ყოფილიყო შეფასებული როგორც ნაწილობრივ შესაბამისია მოთხოვნებთან და მე-7 სტანდარტი შეფასდებოდა, როგორც ნაწილობრივ შესაბამისი.

ამასთან, ვინაიდან მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, 14 დეკემბერს დაწესებულებებს ეწურებოდათ სსიპ - განათლების მართვის საინფორმაციო სისტემაში ანკეტა-კითხვარების რეგისტრაციის ვადა, საბჭომ დაწესებულების ინტერესების გათვალისწინებით მიიღო გადაწყვეტილება, რომ საბჭოს გადაწყვეტილება ძალაში შესულიყო 2021 წლის 13 დეკემბერს.

საბჭოს თავმჯდომარემ კენჭისყრაზე დააყენა უცხოური საწარმოს ფილიალისთვის - „ვებსტერ უნივერსიტეტი, ინკ. - ის ფილიალი საქართველოში“ ავტორიზაციის მინიჭებისა და

სტუდენტთა ადგილების ზღვრული რაოდენობის - 1080 - ით განსაზღვრის საკითხი. საბჭომ ასევე იშუამდგომლა ცენტრთან, რომ 2 წელიწადში დაწესებულებაში განხორციელდეს მონიტორინგი.

კენჭისყრის შედეგი:

მ ო მ ხ რ ე :
წინააღმდეგი: 0

1 3

გადაწყვეტილება:

„განათლების ხარისხის განვითარების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის, მე-12 მუხლის, „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 56² მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის, 56³ მუხლის, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 1 ოქტომბრის №99/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის დებულებისა და საფასურის დამტკიცების შესახებ“ 77-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის, მე-8 პუნქტის, 79-ე მუხლის პირველი პუნქტის, მე-3 პუნქტის, მე-4 პუნქტის, მე - 5 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის და 103-ე მუხლის შესაბამისად, უცხოური საწარმოს ფილიალის - „ვებსტერ უნივერსიტეტი, ინკ. - ის ფილიალი საქართველოში“ მიენიჭოს ავტორიზაცია (სასწავლო უნივერსიტეტი) 6 წლის ვადით და სტუდენტთა ადგილების ზღვრული რაოდენობა განესაზღვროს 1080-ით. დაწესებულებაში მონიტორინგი განხორციელდეს 2 წლის ვადაში. გადაწყვეტილება ძალაში შევიდეს 2021 წლის 13 დეკემბერს.

დღის წესრიგით გათვალისწინებული ყველა საკითხის განხილვის შემდეგ სხდომა დასრულდა 21:10 საათზე.

სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის საბჭო
საბჭოს თავმჯდომარე
ორჯონიკიძე ზურაბ



სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის საბჭო
საბჭოს მდივანი
ტეფნაძე დავით

