



უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის  
ექსპერტთა საბოლოო დასკვნა  
შპს ავიცენა ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტი

**ექსპერტთა ჯგუფის წევრები**

თავმჯდომარე: პანდელის ივსილანდისი, ემერიტუსი, თესალის ტექნოლოგიური განათლების ინსტიტუტი, საბერძნეთი

**წევრები:**

მიტრა ამინი (თანა-თავმჯდომარე) - პროფესორი, სამედიცინო მეცნიერებების შირაზის უნივერსიტეტი, ირანი

ჯილდა ჭეიშვილი, სამედიცინო პროგრამის ხელმძღვანელი, სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტი, საქართველო

ნინო ამირანაშვილი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელის მოადგილე, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

ხათუნა საგანელიძე, დამსაქმებლის წარმომადგენელი, ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის ჰოსპიტალი, საქართველო

შოთა სილაგაძე - სტუდენტი ექსპერტი, თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი, საქართველო

## ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

### ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

შპს ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტი (შემდგომში ავიცენა) არის დამფუძნებელი ორგანიზაციების მიერ ახლად დაარსებული სასწავლო უნივერსიტეტი ბათუმში; დამფუძნებელი ორგანიზაციები წარმოადგენს რეგიონში მოქმედ 4 მსხვილ სამედიცინო დაწესებულებას - შპს "High-tech Clinic Medcenter". კლინიკა მედცენტრი და მის მიერ რეგიონში შექმნილი 3 უმსხვილესი ამბულატორიული სერვისის მიმწოდებელი კლინიკა მოიცავს თითქმის ყველა სამედიცინო სფეროს ტრანსპლანტაციისა და ინოვაციური ონკოლოგიური სერვისების ჩათვლით.

დამფუძნებელი პარტნიორების მთავარი იდეაა, რომ ერთ სივრცეში, უნივერსიტეტის და მრავალდისციპლინური თანამედროვე ტექნოლოგიებით აღჭურვილი სამედიცინო დაწესებულების (კლინიკის), სამედიცინო პერსონალის, ექიმების, პროფესორებისა და სტუდენტების თანაარსებობა და თანამშრომლობა ის ფაქტორია, რომელსაც წვლილი შეაქვს ხარისხიან განათლებაში. ეს კი ქმნის ძლიერ პლატფორმას ცოდნის გადაცემის, გამოყენების, ერთობლივი პროექტის დაგეგმვისა და კვლევის განხორციელებისთვის.

დამფუძნებელი კლინიკის მიერ ჩატარებული ბაზრის კვლევის შედეგებმა, ასევე რეგიონის სამედიცინო საგანმანათლებლო პროგრამების სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა გამოკითხვის შედეგებმა განამტკიცა უნივერსიტეტის დაარსების იდეა. Medcenter- ის მიერ დაარსებული ერთ-ერთი კლინიკა შეირჩა ავიცენას მთავარ ადმინისტრაციულ და საგანმანათლებლო კამპუსად და განახლდა დანიშნულებისამებრ.

ამ ეტაპზე უნივერსიტეტი, მედიცინაში ერთსაფეხურიანი საგანმანათლებლო პროგრამის გახსნის გეგმებზე დაყრდნობით ითხოვს ავტორიზაციას, რომელიც იქნება ინგლისურენოვანი ქართველი და უცხოელი სტუდენტებისთვის, რადგან მათმა კვლევამ დაადასტურა კანდიდატების მაღალი მაჩვენებელი, რომელთაც სურთ ჩაერთონ ასეთ პროგრამაში. მენეჯმენტის აღწერით, ავიცენას უპირატესობები არის ინტეგრირებული სწავლის მიდგომა სამედიცინო განათლებაში, ის ფაქტი, რომ კლინიკური განათლება მიმდინარეობს მათ საკუთარ დაწესებულებებში, უნივერსიტეტის ბათუმში მდებარეობის პარალელურად.

სამომავლო გეგმები მოიცავს საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების განვითარებას ფიზიკურ მედიცინასა და რეაბილიტაციაში, საზოგადოებრივ ჯანმრთელობასა და საექთნო საქმეში; უნივერსიტეტს ასევე სურს კვლევითი პროფილის გაძლიერება და დოქტორანტურის შეთავაზება, უკვე განსაზღვრული კვლევისა და დაფინანსების სქემების პრიორიტეტებით. ავიცენამ უკვე დაამყარა საწყისი კონტაქტები მეზობელი ქვეყნებისა და ევროპის უნივერსიტეტებთან და მოუთმენლად ელის თანამშრომლობას კვლევაში და ცოდნის გაცვლას მობილობისა და ერთობლივი პროგრამების მეშვეობით. გარდა აკადემიური და კვლევითი საქმიანობისა, ავიცენა ხედავს საკუთარ მნიშვნელოვან როლს რეგიონში, სხვა სამედიცინო დაწესებულებებთან თანამშრომლობითა და მრავალ სოციალურად ორიენტირებულ პროექტში ჩართულობით.

### საავტორიზაციო შეფასების პროცესის მოკლე მიმოხილვა: თვითშეფასების ანგარიში და ვიზიტი

ავიცენას უნივერსიტეტმა განათლების ხარისხის განვითარების ცენტრს ვრცელი თვითშეფასების ანგარიში (SER) წარუდგინა, რომელსაც თან ახლავს ყველა სტანდარტის დამხმარე დოკუმენტაცია ქართულ და ინგლისურ ენებზე. პანელს სურს მადლიერება გამოხატოს ძალიან დეტალური

ანგარიშისთვის, რომელიც მოიცავს თითოეულ სფეროში ძლიერი მხარეებისა და გასაუმჯობესებელი სფეროების იდენტიფიცირებას, რაც ანალიტიკური და ინფორმაციული იყო. უნივერსიტეტის ვებგვერდი, რომელიც ინფორმაციის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი წყარო უნდა ყოფილიყო, უწყვეტი განვითარების პროცესში იყო და ახალი მასალები ვიზიტამდე ყოველ დღე იტვირთებოდა. ადგილზე ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფმა მოითხოვა დამატებითი დოკუმენტები, რაც უნივერსიტეტმა უზრუნველყო.

ადგილზე ვიზიტი ორდღიანი იყო - ოთხშაბათი, 25 აპრილიდან ხუთშაბათს, 26 აპრილამდე. ვიზიტამდე პანელს ჰქონდა წინასწარი მოსამზადებელი შეხვედრა 11 აპრილს, ხოლო მეორე 24 აპრილს ვიზიტამდე.

ვიზიტის დროს პანელს საშუალება ჰქონდა შეხვედროდა და გასაუბრებოდა უნივერსიტეტის მმართველ გუნდს (პარტნიორთა საბჭო, რექტორი და რექტორის მოადგილეები, აკადემიური საბჭო), თვითშეფასების გუნდს, ხარისხის უზრუნველყოფის გუნდს, სკოლის ადმინისტრაციას და მედიცინის პროგრამას (დეკანი, დეკანის მოადგილე, სამედიცინო სკოლის საბჭოს წარმომადგენლები, პროგრამის ხელმძღვანელი, საზოგადოებრივი ჯანდაცვისა და ძირითადი მედიცინის, პრეკლინიკური და კლინიკური დეპარტამენტების ხელმძღვანელები), აკადემიური და მოწვეული პერსონალის წარმომადგენლებს, ადმინისტრაციული ერთეულების (საზოგადოებრივი ურთიერთობები, საერთაშორისო ურთიერთობები, ადამიანური რესურსები, იურიდიული, სტუდენტური და სამაგისტრო მომსახურება, ბუღალტერია და ფინანსები), ფსიქოლოგიური მხარდაჭერასა და ინტერპერსონალური კეთილდღეობის და დამსაქმებლების წარმომადგენლებს და სტაჟირების ხელმძღვანელებს. შეხვედრების ყველა მონაწილე მზად იყო თანამშრომლობისთვის, დისკუსიებში ღიად და გულახდილად მონაწილეობისათვის.

ვიზიტის დროს დამატებითი დოკუმენტებისა და მტკიცებულებების მოთხოვნები განიხილებოდა პროფესიონალურად და ეფექტურად.

პირველი დღის განმავლობაში პანელმა მოინახულა 3 სამედიცინო დაწესებულება, სადაც ტარდება კლინიკური სწავლება, დაათვალიერა სტუდენტების პრაქტიკული სწავლებისთვის განკუთვნილი ადგილები და გაესაუბრა პასუხისმგებელ კლინიკურ პერსონალს. მეორე დღეს პანელის წევრებმა მოინახულეს ბიბლიოთეკა, IT ოთახი და ობიექტები, აუდიტორიები, სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალისთვის განკუთვნილი ფართები, სანიტარული საშუალებები, ასევე დაათვალიერეს კლინიკა, რომელიც მდებარეობს უნივერსიტეტის შენობის მე-2 სართულზე.

ექსპერტთა ჯგუფს სურს გულითადი მადლობა გადაუხადოს ყველა მონაწილეს თანამშრომლობისა და ნაყოფიერ დისკუსიებში მონაწილეობისათვის.

## **უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა**

უსდ:

- **სრულ შესაბამისობაშია პირველ სტანდარტთან: *უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება***

ავიცენას აქვს საჯაროდ გაცხადებული მკაფიო მისია, რომელიც ასახავს მისი დამფუძნებლების მისწრაფებებს, რომლებიც ასევე არიან შპს "High- tech Hospital Medcenter"- ის საკუთრებაში არსებული სამედიცინო დაწესებულებების დამფუძნებლები. უნივერსიტეტის მიზანია შექმნას დინამიურად განვითარებადი, კვლევაზე და ინოვაციებზე ორიენტირებული სასწავლო სივრცე სამედიცინო განათლების თანამედროვე მოდელის დაწესებით, რომელიც ხელს შეუწყობს მაღალკვალიფიციური და კონკურენტუნარიანი პროფესიონალების ჩამოყალიბებას არა მხოლოდ

მედიცინაში, არამედ ჯანდაცვის პროფესიების უფრო ფართო სპექტრში. უნივერსიტეტის ფუნქციონირება მისი დამფუძნებელი სამედიცინო დაწესებულებების კლინიკურ ბაზაზე იძლევა რეალურ შესაძლებლობას გააძლიეროს ჯანმრთელობის ხელშემწყობი ჯაჭვის სხვადასხვა რგოლი, რაც მისი მისიის განხორციელების მთავარი ელემენტია. კონკრეტული ქმედებები, რომლებიც წარმოქმნიან ხელშესახებ და გაზომვად მიღწევებს, რომლებიც ემსახურება მის მისიას, საჭირო ბიუჯეტით ან სხვა საჭირო რესურსებით, და პასუხისმგებლობების მკაფიო განაწილებით, წარმოდგენილია უნივერსიტეტის სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში, რომლებსაც შესაძლოა გარკვეული ტექნიკური გაუმჯობესება დასჭირდეს ბიუჯეტსა და ქმედებებს შორის სრული თანმიმდევრულობის უზრუნველსაყოფად.

- **მეტწილად შესაბამისობაშია მეორე სტანდარტთან: *უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა***

უნივერსიტეტის ზოგადი სტრუქტურა და მართვის სისტემა, მმართველი ორგანოების ფუნქციები, კადრების შერჩევის პროცედურები და საგანმანათლებლო საქმიანობასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განსაზღვრულია სასწავლო უნივერსიტეტის ავიცენას დებულებით და შეესაბამება არსებულ კანონმდებლობას. აკადემიური ორგანიზაცია ამჟამად შემოიფარგლება ერთი სკოლით, რომელსაც ხელმძღვანელობს დეკანი და სკოლის საბჭო, ხოლო ადმინისტრაციული ერთეულები დაყოფილია სამ ძირითად ჯგუფად, რომლებსაც ხელმძღვანელობს აკადემიური და სტრატეგიული განვითარების, ადმინისტრაციული და ფინანსური საკითხების, კლინიკური ბაზების და საგანმანათლებლო რესურსების მენეჯმენტის მიმართულებით რექტორის მოადგილეები. ადმინისტრაციული ერთეულების პასუხისმგებლობა ნათლად არის აღწერილი ავიცენას უნივერსიტეტის დებულებაში; თუმცა, აუცილებელია ძირითადი ადმინისტრაციული ერთეულების ხელმძღვანელების გადამზადება, რათა იცოდნენ და შესაბამისად, დაგეგმონ და განახორციელონ თავიანთი ფუნქციები, გადაფარვების თავიდან აცილების მიზნით. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს ადმინისტრაციული პერსონალის დაქირავებას ავიცენას დებულებაში აღწერილი პროცედურების მიხედვით, წინასწარ განსაზღვრული პოზიციის მოთხოვნების გათვალისწინებით. ხარისხის უზრუნველყოფის პროცედურები არსებობს და გამოიყენება მედიცინაში საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავებისა და დამტკიცების პროცესში. თუმცა, ავიცენა ჯერ არ ფუნქციონირებს სრულად. ხარისხის უზრუნველყოფის პრაქტიკა შეზღუდულია და, შესაბამისად, არ არსებობს მტკიცებულება PDCA ხარისხის გაუმჯობესების ციკლის სრულ განხორციელებასთან დაკავშირებით.

- **მეტწილად შესაბამისობაშია მესამე სტანდარტთან. *საგანმანათლებლო პროგრამები***

ექვსწლიანი პროგრამა მედიცინაში, რომლის შეთავაზებაც გეგმავს ავიცენა, დადგენილი პროცედურების მიხედვით განისაზღვრა შრომისა და განათლების ბაზრების კვლევის შემდეგ, უნივერსიტეტის მიზნების სრული დაცვით, დარგის პროფესიონალებთან კონსულტაციისა და სხვა ადგილობრივ თუ უცხოურ სამედიცინო უნივერსიტეტებთან კომუნიკაციის შემდეგ. პროგრამა შეიცავს საბაზისო და კლინიკურ საგნებს შორის ჰორიზონტალურად და ვერტიკალურად ინტეგრირებულ სასწავლო გეგმას, რომელმაც უნდა გააუმჯობესოს სტუდენტების უნარები და უზრუნველყოს მათი პროფესიონალური განვითარების პერსპექტივა. პროგრამა კარგად არის დაგეგმილი და ფორმულირებული სწავლის შედეგებზე დაყრდნობით და ზოგადად აკმაყოფილებს სამედიცინო განათლების ეროვნულ მახასიათებლებს. კლინიკურ დაწესებულებებს დიდწილად უზრუნველყოფენ უნივერსიტეტის დამფუძნებლების

საკუთრებაში არსებული და სხვა სამედიცინო ცენტრები. თუმცა, განხორციელების ეფექტურობა შეფასდება ზუსტი ინდიკატორებით პროგრამის გაშვების შემდეგ, ვინაიდან ამ ავტორიზაციის ვიზიტის დროისთვის შესრულების შეფასება ვერ ხორციელდება.

- **მეტწილად შესაბამისობაშია** მეოთხე სტანდარტთან: *უსდ-ის პერსონალი*

ავიციენას პროგრამებს ახორციელებს ახლად დაქირავებული აკადემიური და მოწვეული პერსონალი; უმეტესობას აქვს როგორც პროფესიონალური, ასევე პედაგოგიური გამოცდილება და, აკადემიური პერსონალის შემთხვევაში, ასევე მნიშვნელოვანი კვლევითი ისტორია. აფილირების წესები ნათელია და აკადემიური პერსონალის თითქმის ნახევარი ამჟამად აფილირებულია ავიციენასთან. მოწვეული პერსონალის ცალკეულ შემთხვევებში საჭიროა ინგლისური ენის ცოდნის ამაღლება, რათა მათ შეძლონ უცხოელი სტუდენტების სწავლება ინგლისური ენის პროგრამაზე; მთლიანი პედაგოგიური პერსონალი უნდა ფლობდეს ინგლისურ ენას უფრო მაღალ დონეზე, ვიდრე სტუდენტებს მოეთხოვებათ. აღნიშნულია, რომ აკადემიური პერსონალისთვის ჩატარდა რამდენიმე ტრენინგის კურსი; ტრენინგი უნდა გავრცელდეს ყველა მასწავლებელზე ისე, რომ ყველა მათგანმა გაიზიაროს სწავლებისა და სწავლის ერთი და იგივე პრინციპები.

ადმინისტრაციული პერსონალი შეზღუდულია - უმეტეს შემთხვევაში მხოლოდ ადმინისტრაციული ერთეულის უფროსი (რაც შეიძლება საკმარისია, ოპერაციების საწყის ეტაპზე) და მათი უმეტესობა მუშაობს ნახევარ განაკვეთზე, რამაც შეიძლება პრობლემა შექმნას ძირითადი სერვისების მიწოდებაში. რამდენიმე შემთხვევაში, შეინიშნება გარკვეული შეუსაბამობები სამუშაოს აღწერილობებში მოცემულ მოთხოვნებსა და მოქმედი პირობების CV-ებს შორის. გასაგებია, რომ დაქირავება განხორციელდა არასრულყოფილ პირობებში, რომლებიც ვერ უზრუნველყოფდა აპლიკანტების მუშაობის სტაბილურობას; მოსალოდნელია, რომ ყველა მომავალი დაქირავება განხორციელდება ავიციენას წესების მიხედვით, რათა დაქირავებული პერსონალი აკმაყოფილებდეს შესაბამისი თანამდებობის მოთხოვნებს.

- **მეტწილად შესაბამისობაშია** მეხუთე სტანდარტთან: *სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები*

ავიციენას თითოეული საგანმანათლებლო საფეხურისათვის შემუშავებული აქვს სტუდენტის სტატუსის მინიჭების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, საგანმანათლებლო დოკუმენტის გაცემის, ასევე მიღებული განათლების აღიარების ნათალად განსაზღვრული წესები, რომლებიც ადგილზე ვიზიტის დროს საჯაროდ იყო ხელმისაწვდომი მხოლოდ ქართულ ენაზე და არ იყო ადვილად ხელმისაწვდომი მოსალოდნელი სტუდენტებისთვის. ვინაიდან პროგრამა ინგლისურ ენაზეა და იგეგმება უცხოელი სტუდენტების ჩარიცხვა, ყველა დოკუმენტი საჯაროდ ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ინგლისურ ენაზე. არსებობს რეგულაციები სტუდენტების უფლებების, უნივერსიტეტის მმართველობაში სტუდენტთა წარმომადგენლობის, სტუდენტური თვითმმართველობისა და სტუდენტური ომბუდსმენის შესახებ, მაგრამ საჭიროა მათი შესწორება ტექნიკური თვალსაზრისით, მათ პრაქტიკაში ამოქმედებამდე. სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულთა მომსახურების დაგეგმვა ძალიან ადრეულ ფაზაშია და არ იმართება ეფექტურად. უნივერსიტეტს ჯერ არ ჰყავს აქტიური სტუდენტი და შესაძლოა, ეს არის იმის მიზეზი, რომ ჯერ არ არის სათანადოდ გამართული. თუმცა მნიშვნელოვანია, რომ სტუდენტების მხარდაჭერის მექანიზმები იყოს დაგეგმილი და არსებობდეს და არ იყოს გამოყენებული სპეციალურად, სტუდენტების ჩარიცხვისას.

- **მეტწილად შესაბამისობაშია** მეექვსე სტანდარტთან: *კვლევა, განვითარება და/ან სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა*

უსდ ჯერ არ არის ავტორიზებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება და ამ ეტაპზე ვერ ექნება კონკრეტული მიმდინარე კვლევითი პროექტები. შესაბამისად, სტანდარტთან შესაბამისობა ძირითადად მოწმდება უნივერსიტეტის მექანიზმებისა და დებულებების საფუძველზე კვლევის ხელშეწყობასთან, მხარდაჭერასა და მართვასთან დაკავშირებით.

სასწავლო უნივერსიტეტი, ავიცენა, როგორც ეს ნათლად არის ნათქვამი მის მისიაში, აცხადებს, რომ ის არის კვლევაზე და ინოვაციებზე ორიენტირებული. ამისთვის, პირველ ნაბიჯად, მან შეიმუშავა მკაფიო "სამეცნიერო კვლევის განვითარების პოლიტიკა", დააარსა "ჯანმრთელობისა და სიცოცხლის ხანგრძლივობის კვლევითი ცენტრი" და დაადგინა კვლევის მკაფიო მიმართულებები საზოგადოებრივი ჯანდაცვის, ბიომედიცინისა და კლინიკური მედიცინის სფეროში. აკადემიური პერსონალის ბევრ წარმომადგენელს აქვს კვლევითი გამოცდილება როგორც ზემოთ აღნიშნულ, ისე ჯანდაცვის სხვა სფეროებში, რაც უკავშირდება მათ ჩართულობას აკადემიურ და კვლევით ორგანიზაციებში; მათი სამეცნიერო შედეგები წინა აფილირებას ეკუთვნის და ისინი აპირებენ კვლევითი გუნდების შექმნას, რათა ავიცენა გამოჩნდეს აკადემიურ კვლევებში. უნივერსიტეტის პოლიტიკა მოიცავს კონკრეტულ მექანიზმებს იმ ძალისხმევის მხარდასაჭერად, რაც ბიუჯეტით არის გათვალისწინებული უნივერსიტეტის 7- წლიანი ბიუჯეტის გეგმაში. ასევე, უსდ რეგიონის დაწესებულებებს სთავაზობს შესაძლებლობას შექმნან ასოციაცია რეგიონის საჭიროებებზე და პრიორიტეტებზე მორგებული ერთობლივი კვლევის განსახორციელებლად, მისი შედეგების ინტერნაციონალიზაციისა და კომერციალიზაციისთვის. ავიცენამ უკვე გააფორმა ოთხი მემორანდუმი საერთაშორისო სამედიცინო სკოლებთან და სხვა ორგანიზაციებთან, და კიდევ სამი ამჟამად აქტიურად მიმდინარეობს.

ამ ეტაპზე „სამეცნიერო კვლევის განვითარების პოლიტიკაში“ განსაზღვრულ პრიორიტეტებში კონკრეტული კვლევითი პროექტები ჯერ არ გამოჩენილა, ამდენად, ავიცენას კვლევის პროფილი კვლევის შედეგებისა და სამეცნიერო სტატისტიკის თვალსაზრისით ჯერ შემუშავებას საჭიროებს; ამ მიმართულებით, რა თქმა უნდა, დაეხმარება კვლევისა და ინტერნაციონალიზაციის საქმიანობის ბიუჯეტის გაზრდა.

შინაგანად, არსებობს აკადემიური საქმიანობის კვლევის შეფასების მკაფიო სქემა, რომელიც სტიმულს აძლევს პერსონალს კვლევით საქმიანობაში აქტიურობისთვის და აჯილდოებს კვლევის შედეგებს მათი გავლენის საფუძველზე.

ამჟამად არ არსებობს დებულებები სადოქტორო ხელმძღვანელობის შესახებ, მაგრამ სადოქტორო პროგრამების ჩამოყალიბება გათვალისწინებულია უნივერსიტეტის სტრატეგიულ გეგმაში. უსდ-მ შეიმუშავა სამეცნიერო კვლევის ეთიკის რეგულაცია და შექმნა სამეცნიერო კვლევის ეთიკის კომისია, ხოლო უნივერსიტეტის ჯანმრთელობისა და სიცოცხლის ხანგრძლივობის კვლევის ცენტრი პასუხისმგებელია პლაგიატის კონტროლზე Turnitin პროგრამული უზრუნველყოფის საშუალებით. საერთო ჯამში, უნივერსიტეტს აქვს მტკიცე სურვილი აწარმოოს კვლევა და გააჩნია საჭირო რეგულაციები და მექანიზმები თავისი მიზნის წარმატებით განსახორციელებლად. ამ მიმართულებებზე კონკრეტული კვლევითი პროექტი ჯერ არ გამოჩენილა და, შესაბამისად, ავიცენას ჯერ არ აქვს რაიმე სახის მეცნიერული შედეგი.

- **მეტწილად შესაბამისობაშია** მეშვიდე სტანდარტთან: *მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები*

უნივერსიტეტის ინფრასტრუქტურა, სალექციო ოთახების, ლაბორატორიების, კლინიკური სივრცეების თვალსაზრისით, საკმარისია სწავლებისა და სწავლის პროცესის მხარდასაჭერად,

სტუდენტების დაგეგმილი რაოდენობისთვის. საავადმყოფოებთან გაფორმებული ზოგიერთი მემორანდუმი უნდა გადაიხედოს დარგობრივი მახასიათებლების დასაკმაყოფილებლად. ბიბლიოთეკა საკმარისია სტუდენტების პირველი ნაკადისთვის, მაგრამ აუცილებლად უნდა გაფართოვდეს, თუ სტუდენტთა რაოდენობა მიაღწევს უნივერსიტეტის მიზანს პირველი 6 წლის განმავლობაში. ბიბლიოთეკის სამუშაო საათებია 9 საათი დღეში ორშაბათიდან შაბათის ჩათვლით, სტანდარტების შესაბამისად. ინფორაციული ტექნოლოგიების სერვისები უზრუნველყოფილია აუთსორსინგით და უფასო უკაბელო ინტერნეტი ხელმისაწვდომია პერსონალისთვის და სტუდენტებისთვის. ინტეგრირებული ელექტრონული მართვის სისტემა, რომელიც მოიცავს სწავლებისა და სწავლის ელექტრონულ ქვესისტემას, საქმის წარმოების ფუნქციებს, ბიბლიოთეკის ელექტრონულ კატალოგს და სერვისებს, ჯერ კიდევ ინგლისურ ენაზე თარგმნის პროცესში და პერსონალიზაციის ფაზაშია და, სავარაუდოდ, სრულად ამოქმედდება როცა უნივერსიტეტი დაიწყებს სტუდენტების მიღებას. იგივე ეხება უნივერსიტეტის ვებ-გვერდს, რომელიც ჯერ კიდევ არ არის სრულად განახლებული და იმაზე ორიენტირებული, რომ ადვილად მიაწოდოს ინფორმაცია მომავალ სტუდენტებს, დაინტერესებულ საერთაშორისო პარტნიორებს და საზოგადოებას.

შემოსავლის მთავარი წყარო სტუდენტების გადასახადია. ფინანსური რესურსების განაწილება ზოგადად ეფუძნება სტრატეგიული განვითარების გეგმაში ხაზგასმულ პრიორიტეტებს. ბიუჯეტი საგულდაგულოდ არის აგებული, რათა მხარი დაუჭიროს გეგმაში შემავალ ყველა აქტივობას და ითვალისწინებს კონკრეტულ საბიუჯეტო სქემას თითოეული აქტივობისთვის. სტუდენტებისა და პერსონალის მხარდაჭერასთან დაკავშირებული ხარჯები უნდა გადაიხედოს, დაგეგმვის პერიოდში სტუდენტებისა და პერსონალის რაოდენობის მოსალოდნელი ზრდის მიხედვით.

### ***პასუხი შპს ავიცენა ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის არგუმენტირებულ პოზიციასზე***

2023 წლის 3 ივლისს პანელმა მიიღო არგუმენტირებული პოზიციის დოკუმენტი, რომელიც მოიცავდა ავიცენას შენიშვნებს პანელის მიერ გაკეთებულ რეკომენდაციებზე.

ავიცენას არგუმენტების შესწავლის შემდეგ, პანელი აღნიშნავს შემდეგს:

- I. უსდ-ის შესაბამისობა ავტორიზაციის სტანდარტებთან შემოწმებულია უნივერსიტეტის შესაძლებლობებთან მიმართებით, იყოს სრულად მომზადებული და მზად იყოს ფუნქციონირებისთვის შეფასების დღეს. ამიტომ ნებისმიერი ხარვეზი, რომელიც გამოვლინდა ავიცენას უნივერსიტეტის ავტორიზაციის პროცესში, მითითებულია, როგორც რეკომენდაცია, რომელიც უნივერსიტეტმა უნდა შეასრულოს, რათა გახდეს სრულად მომზადებული ფუნქციონირებისთვის.
- II. ბევრი არგუმენტირებული პოზიცია კარგად არის მიღებული უნივერსიტეტის მიერ. ხშირ შემთხვევაში, უნივერსიტეტი აცხადებს, რომ ცვლილებები უკვე განხორციელდა ან მიმდინარეობს ან დაგეგმილია. მიუხედავად იმისა, რომ ეს დაფასებულია პანელის მიერ, ავტორიზაციის ანგარიში ასახავს სიტუაციას ვიზიტის დროს; ამდენად, რეკომენდაციები ეფუძნება ვიზიტამდე და ვიზიტის დროს მოწოდებულ დოკუმენტაციას, **გასაუბრებისა და დაწესებულებებში ფიზიკური ვიზიტის დროს მიღებულ მტკიცებულებებს.**

- III. პანელი ვერ გაითვალისწინებს უმაღლეს სასწავლებლის მიერ, არგუმენტირებულ პოზიციასთან ერთად მოწოდებულ დამატებით დოკუმენტაციას, რადგან ეს მტკიცებულება გამოიგზავნა ავტორიზაციის დასკვნის პროექტის წარდგენის შემდეგ, (მაგ., 2023 წლის მაისის თვის კვლევითი აქტივობები პოსტერ-პრეზენტაციების სახით - ავტორიზაციის ვიზიტიდან ერთი თვის შემდეგ. ვებგვერდის შემდგომი განვითარება, ინგლისურენოვანი დოკუმენტების წარმოება და ა.შ.).
- IV. ცხადია, ადგილზე ვიზიტის დროს პანელმა გამოიკითხა პერსონალის გარკვეული ნაწილი. სისუსტის ერთი შემთხვევის იდენტიფიცირებაც კი, მიუხედავად იმისა, რომ ეს შეიძლება მხოლოდ ერთი შემთხვევა იყოს, პანელს უჩენს ეჭვს, სტანდარტთან ზოგად შესაბამისობასთან დაკავშირებით.
- V. პანელი გულდასმით გაეცნო ავიცენას არგუმენტირებულ პოზიციას, განიხილა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მიერ წამოყენებული 51 პუნქტიდან თითოეული (ყველა მათგანი არ მიუთითებდა ფაქტობრივ შეცდომებზე - ბევრი იყო მხოლოდ უმაღლესი სასწავლებლის მოსაზრებები) და საჭიროებიდან გამომდინარე, დასკვნას დაამატა ცვლილებები და განმარტებები. შეჯამებაში, დაემატა 1 საუკეთესო პრაქტიკა, 6 რეკომენდაცია შეიცვალა რჩევით და კიდევ 6 გაერთიანდა სხვა რეკომენდაციასთან ან გაუქმდა.

პანელს სურს კიდევ ერთხელ აღნიშნოს, რომ შემდეგი რეკომენდაციები არ არის დაფუძნებული მხოლოდ უმაღლესი სასწავლებლის მიერ მიღებულ წესებსა და დებულებებზე, არამედ ძირითადად, პოლიტიკის განხორციელებასთან დაკავშირებით, ვიზიტის დროს მიღებულ მტკიცებულებებზე. ჩვენ ნამდვილად გვჯერა, რომ რეკომენდაციები შეესაბამება ავიცენას უნივერსიტეტის გაცხადებულ ხედვასა და მიზნებს.

### **რეკომენდაციების შეჯამება**

- უსდ-მ უზრუნველყოს თანმიმდევრულობა სტრატეგიულ გეგმას, სამიზნე ინდიკატორებსა და უნივერსიტეტის ბიუჯეტს შორის.
- უსდ-მ სამოქმედო გეგმაში ჩართოს აკადემიური, მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალის დასაქმების დებულებები და ამოცანები.
- უსდ-მ უზრუნველყოს ავიცენას უნივერსიტეტში რექტორის და, ასევე, უნივერსიტეტის გაფართოებასთან ერთად, მენეჯმენტის სხვა ადმინისტრატორების სრული განაკვეთით დასაქმება.
- ადმინისტრაციული ერთეულების ხელმძღვანელები გადამზადდნენ და დაეკისროთ საკუთარი ფუნქციების დაგეგმვისა და ფუნქციონირების სრული პასუხისმგებლობა, სტუდენტების ჩარიცხვამდე. განსაკუთრებით, სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა მხარდაჭერის და კარიერული განვითარების, და ფიქლოლოგიური დახმარებისა და ინტერპერსონალური კომუნიკაციის გაუმჯობესების სამსახურებში.
- უსდ-მ უზრუნველყოს, რომ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული პერსონალის დანიშვნის პროცესი ყოველთვის განხორციელდეს მის დებულებაში აღწერილი პროცედურების შესაბამისად, წინასწარ განსაზღვრული მოთხოვნების გათვალისწინებით.
- გაიზარდოს დამხმარე ადმინისტრაციულ ერთეულებში დასაქმებული ინგლისურ ენაზე მოსაუბრე პერსონალის რაოდენობა, არსებული პერსონალისთვის ინგლისური ენის კურსების შეთავაზებით და ინგლისური ენის შესაბამისი კომპეტენციის მქონე ახალი კადრების დაქირავებით.



- სტუდენტების მიღებამდე სრულად დაინერგოს ელექტრონული მართვის სისტემა.
- სტუდენტური კონტინენტის დაგეგმვის მექანიზმი უნდა ასახავდეს უნივერსიტეტის მიზანს განავითაროს საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამები ადიქტიოლოგიის, ფიზიკური მედიცინის და რეაბილიტაციის, და საექთნო საქმის მიმართულებით, ასევე, უნივერსიტეტში სტუდენტების მოსალოდნელ რაოდენობას სტრატეგიული გეგმის მიხედვით.
- უსდ-მ გამოსცეს სტუდენტებისა და პერსონალის ეთიკის კოდექსი ინგლისურ ენაზე, რადგან პროგრამა, რომლის შეთავაზებაც იგეგმება ინგლისურ ენაზეა.
- მედიცინის მედიკოსის ხარისხი უტოლდება მაგისტრის ხარისხს; ექსპერტთა პანელის რეკომენდაციით, სანამ სტუდენტი დაასრულებს ერთსაფეხურიან საგანმანათლებლო პროგრამას ინგლისური ენის დონე უნდა გაუმჯობესდეს B2 დონემდე, რაც შეფასდება.
- ავიცენას ინგლისური ენის გამოცდის ფორმატი უნდა შესწორდეს და უნდა შეიცავდეს ყველა უნარს და გამომცდელებს უნდა ჰქონდეთ კვალიფიკაცია ინგლისური ენის ტესტის ჩასატარებლად.
- პროგრამა და სრული კურიკულუმი აიტვირთოს ვებგვერდზე ქართულ და ინგლისურ ენებზე, რათა იგი ადვილად ხელმისაწვდომი იყოს დაინტერესებული პირებისთვის.
- აისახოს მინიმალური ბარიერები შუალედური და დასკვნითი გამოცდისთვის ყველა სილაბუსში.
- დაინერგოს პერსონალის განვითარების ყოველწლიური პოლიტიკა.
- უსდ-მ უზრუნველყოს, რომ პროგრამის პროვაიდერები აკმაყოფილებენ ენის კომპეტენციის მოთხოვნებს (დარგობრივი მახასიათებლის მიხედვით).
- გადაიხედოს პროგრამის სასწავლო პერსონალის კვალიფიკაცია.
- პერსონალის დაქირავების პროცესი უნდა იყოს გამჭვირვალე, რათა შეირჩეს საუკეთესო კანდიდატები, სამუშაოს აღწერილობის მოთხოვნების შესაბამისად.
- უსდ-მ უზრუნველყოს შესაბამისი ტრენინგი პროგრამის ყველა განმახორციელებლისთვის სამედიცინო განათლების თანამედროვე სწავლისა და სწავლების მეთოდებში, რათა ყველა იზიარებდეს სწავლებისა და სწავლის მიდგომების ერთსა და იმავე პრინციპებს.
- რეკომენდებულია სტუდენტების რაოდენობის დადგენა ლაბორატორიულ სამუშაოებში დარგობრივი მახასიათებლის მიხედვით (მინიმუმ 5- 6) და ICU კლასში (საავადმყოფოში) დარგობრივი მახასიათებლის მიხედვით (არაუმეტეს 6). ეს გავლენას მოახდენს პერსონალის დატვირთვაზე.
- უსდ-მ წარმოადგინოს მკაფიო და ზუსტი ინფორმაცია და დოკუმენტები სტუდენტების საქმიანობის, უფლებებისა და მოვალეობების შესახებ როგორც ინგლისურ, ასევე ქართულ ენაზე, ყველა საკომუნიკაციო საშუალებაში.
- უსდ-მ უზრუნველყოს, რომ ადმინისტრაციულ პერსონალს სრულად ესმის ყველა ძირითადი პროცედურა სტუდენტების უფლებების განხორციელებასთან დაკავშირებული.
- სტუდენტური თვითმმართველობის პირველი არჩევნების გამოცხადების ბარიერის გაუქმება.
- ადმინისტრაციული პერსონალის კომპეტენცია და გამოცდილება სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისის მიმწოდებელ განყოფილებებში უნდა შეესაბამებოდეს სამუშაო მოთხოვნებს და პერსონალი უნდა გაიზარდოს და დამატებით გადამზადდეს.
- პოტენციურ დამსაქმებლებთან ერთად მუშაობით შეიქმნას გეგმა, როგორ დაეხმაროს უსდ სტუდენტებს ნაყოფიერად გააერთიანონ სამუშაო და სწავლა და დააწესოს

მექანიზმი დამსაქმებლების უკუკავშირის შესაგროვებლად, რაც ხელს შეუწყობს სწავლებისა და სწავლის პროცესის გაუმჯობესებას.

- გაიზარდოს სოციალური მხარდაჭერის დაფინანსება (მათ შორის ფინანსური მხარდაჭერა), პირველ წელს და ასევე ეტაპობრივად, მომდევნო წლებში, რომ სტუდენტებისთვის მომსახურება თანაბარი და სრულად ხელმისაწვდომი იყოს; შემუშავდეს ობიექტური კრიტერიუმები და დაზუსტდეს ფინანსური მხარდაჭერისთვის სტუდენტების შერჩევის პროცედურა.
- დადგინდეს სტიპენდიის პოლიტიკა, სტუდენტებისთვის ცნობილი, ობიექტური, წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების საფუძველზე, და დაზუსტდეს მაღალი აკადემიური მოსწრების მქონე სტუდენტების წახალისების სამოქმედო გეგმა.
- გაუმჯობესდეს სტუდენტთა სპორტული/ კულტურული აქტივობების მხარდამჭერი მექანიზმები და საშუალებები.
- გაძლიერდეს მცდელობები კვლევით საქმიანობაში ჩართვისა და ავიცენას უნივერსიტეტის სახელით შედეგების წარმოების მიზნით, რათა დაიწყოს კვლევის პროფილის შექმნა.
- გაიზარდოს კვლევისა და ინტერნაციონალიზაციის საქმიანობის ბიუჯეტი, რათა აისახოს მისი ამბიციური გეგმები, გახდეს ლიდერი კვლევებში და გაზარდოს მიზნების მიღწევის შანსები.
- უსდ-მ უზრუნველყოს, რომ ბიბლიოთეკის სივრცის გაფართოებას მიენიჭოს მაღალი პრიორიტეტი იმის გათვალისწინებით, რომ ბიბლიოთეკის მარაგის რაოდენობა პირდაპირ კავშირშია სტუდენტების რაოდენობასა და პროგრამებთან.
- დროულად გაფართოვდეს ბიბლიოთეკის მარაგი, პირველი წლის მიღმა, მთელი პროგრამის სახელმძღვანელოების საჭიროებების დასაფარად.
- დაინერგოს ელექტრონული მართვის სისტემა სტუდენტების პირველი ნაკადის მიღებამდე.
- სრულად განვითარდეს უნივერსიტეტის ვებგვერდი ქართულ და ინგლისურ ენაზე და შეიქმნას ისეთი სტრუქტურა, რომელიც საშუალებას მისცემს მომავალ სტუდენტებს, დაინტერესებულ პარტნიორებს და საზოგადოებას ადვილად მოიძიონ და მიიღონ ინფორმაცია.
- დაიგეგმოს ყველა აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ტრენინგი LMS პლატფორმის სწავლებისა და სწავლის მოდულების გამოყენებაში.
- გაიზარდოს ბიუჯეტი სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისებისთვის სტუდენტთა რაოდენობის ზრდასთან მიმართებაში.
- გაიზარდოს საერთაშორისო კვლევით საგრანტო კონკურსებში მონაწილეობის ბიუჯეტი.
- უსდ-მ უზრუნველყოს სახსრები ბიბლიოთეკის სივრცის გაფართოებისთვის, როგორც ეს შემოთავაზებულია 7.2-ში.

## რჩევების შეჯამება

- მოხდეს ადგილობრივ დაინტერესებულ მხარეებთან თანამშრომლობის ინსტიტუციონალიზაცია, „სამრეწველო მრჩეველთა კომიტეტის“ ორგანოს ფორმირება უსდ-ის მფლობელებთან და უმაღლესი ადმინისტრაციის ორგანოებთან.
- გაძლიერდეს სტრატეგიული გეგმის სტრატეგიული ორიენტაცია ინდივიდუალური ამოცანების ინტეგრირებულ მიზნებზე დაჯგუფებით, სამოქმედო გეგმაში ამოცანის დეტალების შენარჩუნებით.
- გადაიხედოს რექტორის აფილირება უნივერსიტეტისა და მისი პროგრამის მდგრადობისთვის.

- უსდ-მ აწარმოოს პერსონალის დატვირთვის მონაცემთა ბაზა, სხვა უსდ-ში მათი სრული დატვირთვის გათვალისწინებით, როცა პერსონალს მიენიჭება დატვირთვა ავიცენაში.
- უსდ-მ დაიწყოს ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესში PDCA ციკლის სრული განხორციელება, რადგან უნივერსიტეტი იწყებს მუშაობას.
- პროგრამაში საჭიროა დამატებითი ინგლისური ენის შემსწავლელი კურსები, ასე სტუდენტები სწრაფად აითვისებენ B2 დონეს.
- დაიგეგმოს ინტეგრაციის უფრო მაღალი დონე (ინტეგრაციის კიბეზე დაფუძნებული) და სრულად ინტეგრირებულ სასწავლო გეგმაზე გადასვლა საბაზო და კლინიკურ მეცნიერებებს შორის.
- მოწვეულ პედაგოგებს უნდა ჩაუტარდეთ მასწავლებლების გადამზადების ფორმალური ტრენინგი შეფასების სფეროში.
- უნივერსიტეტს ვურჩევთ, რომ დასკვნითი და შუალედური შეფასებების გასაჩივრებისთვის ჰქონდეს უფრო გამჭვირვალე მექანიზმი; უფრო დეტალური ინსტრუქცია უფრო მეტ ინფორმაციას მიაწვდიდა სტუდენტებს მათი უფლებების შესახებ.
- რეკომენდებულია ყველა დაქირავებული პირის (თანამშრომლის) პოზიციის ჩვენება შესაბამის CV- ში.
- სასურველია გაიზარდოს ძირითადი ადმინისტრაციული სამსახურების ხელმძღვანელების სრულ განაკვეთზე დასაქმება.
- უნივერსიტეტმა რეგლამენტით უნდა განსაზღვროს გარე მობილობისთვის ყველა საჭირო დოკუმენტაციის მიწოდების ვადა, თუ მოხდება პროგრამის შეწყვეტა.
- იურიდიული და სტუდენტთა მხარდაჭერის სამსახურების ხელშეკრულებები უნდა მოიცავდეს კონსულტაციის, მხარდაჭერისა და პროაქტიული უკუკავშირის ვალდებულებებს სტუდენტური ომბუდსმენის მიმართ.
- სასურველია შეიქმნას სამართლებრივი საფუძველი ავიცენას სტუდენტური ომბუდსმენის წესდებაში, რათა გაფართოვდეს სტრუქტურა მომდევნო წლებში სტუდენტთა კონტინენტის ზრდის შესაბამისად.
- უსდ-მ უზრუნველყოს, რომ ავიცენას სტუდენტური ომბუდსმენის მხარდაჭერის დონე შეესაბამება სტუდენტთა რაოდენობის ზრდას მომდევნო წლებში.
- სტუდენტ-უნივერსიტეტის კონტრაქტში განისაზღვროს, რა პერიოდით ადრე იქნება სტუდენტი ინფორმირებული მომავალი ცვლილებების შესახებ და შეძლებს თუ არა ის ან მის წარმომადგენელი მონაწილეობა მიიღოს ცვლილებების შემუშავებაში.
- სასურველია უსდ-მ გადაწყვიტოს ქალაქიდან უნივერსიტეტში სტუდენტების ტრანსპორტირების საკითხი და მოელაპარაკოს მერიას უნივერსიტეტის ტერიტორიაზე საზოგადოებრივი ტრანსპორტის გაზრდილი მოთხოვნის შესახებ, უსდ მოემზადოს პრობლემის გადასაჭრელად საკუთარი ძალებით ან ოფიციალურ სამსახურებთან ერთად.
- უმჯობესია სტუდენტებს მიეცეთ შესაძლებლობა სწავლის საფასური გადაიხადონ ნაწილ-ნაწილ.
- განისაზღვროს როგორ უნდა ადევნოს თვალი უსდ-მ კურსდამთავრებულთა მოსწრებას მათი მშობლიური ქვეყნების სალიცენზიო გამოცდებში, სტუდენტების საგანმანათლებლო და კარიერის დაგეგმვის პროცესის შემდგომი გაუმჯობესებისთვის.
- გაუმჯობესდეს უნივერსიტეტის საერთაშორისო პროფილი; დაიწყოს არსებული მემორანდუმის ფარგლებში საერთაშორისო თანამშრომლობის განხორციელება და ევროკავშირის სხვა პარტნიორებთან საერთაშორისო თანამშრომლობის გაფართოება.

- შეფასების სქემის კრიტერიუმებში უნდა მიეთითოს, რომ აქტივობა უნდა განხორციელდეს ავიცენას უნივერსიტეტის სახელით.
- სასურველია გაიზარდოს მაღალი გავლენის მქონე ჟურნალებში გამოქვეყნების წონა.
- რეკომენდებულია საავადმყოფოებთან ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმის გადახედვა დარგობრივი კრიტერიუმების მიხედვით.
- რადგან სტუდენტებისა და პროგრამების რაოდენობა იზრდება, ბიბლიოთეკის როლი გახდება პროაქტიული, რაც მოითხოვს სტუდენტებისთვის ბიბლიოთეკის სერვისების გამოყენების ინსტრუქციას.
- დასრულდეს ადამიანური რესურსების სამსახურში ფიზიკური ფორმით დაცული პერსონალური მონაცემების კონვერტაცია ციფრულ ფორმაში.
- კვლევისთვის გამოყოფილი ბიუჯეტი უნდა იყოს დაკავშირებული უნივერსიტეტის პრიორიტეტებთან სამეცნიერო კვლევების დაგეგმვისა და განხორციელების ეტაპებზე.

### საუკეთესო პრაქტიკის შეჯამება

- უნივერსიტეტსაქტივის შეჯამებატი უნდა იყოს დაკავშირებული უნივერსიტეტის პრიორიტეტების იმულატორები იმულატორებიაქტივის შეჯამებატი უნ

### უსდ-ს სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების შემაჯამებელი ცხრილი

	სტანდარტი	შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ შესაბამისობაშია მოთხოვნებს
1.	უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.1	უსდ-ის მისია	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	სტრატეგიული განვითარება	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.1	ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის მექანიზმები	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	საგანმანათლებლო პროგრამები	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1	საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	სწავლის შედეგების შეფასება	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	უსდ-ის პერსონალი	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.1	პერსონალის მართვა	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5	<b>სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.1	სტუდენტის სტატუსის მოპოვებისა და ცვლილების წესი, განათლების აღიარება და სტუდენტთა უფლებები	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2	სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	<b>კვლევა, განვითარება და/ან სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.1	კვლევითი საქმიანობა	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2	კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3	კვლევითი საქმიანობის შეფასება	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	<b>მატერიალური, ინფორმაციული და ფინანსური რესურსები</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.1	მატერიალური რესურსები	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.2	საბიბლიოთეკო რესურსები	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3	ინფორმაციული რესურსები	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.4	ფინანსური რესურსები	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. პანდელის იპსილანდისი (თავმჯდომარე)
2. მიტრა ამინი სახელი, (თანა-თავმჯდომარე)
3. ჯილდა ჭეიშვილი (წევრი)
4. ნინო ამირანაშვილი (წევრი)
5. ხათუნა საგანელიძე (წევრი)
6. შოთა სილაგაძე (წევრი)

# ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შესაბამისობა

## 1. უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

### 1.1 უსდ-ის მისია

უსდ-ის მისია ითვალისწინებს საქართველოსა და ევროპის უმაღლესი განათლების ძირითად მიზნებს, განსაზღვრავს მის როლსა და ადგილს უმაღლეს საგანმანათლებლო სივრცესა და საზოგადოებაში, ადგილობრივ და საერთაშორისო დონეზე.

#### სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

შპს ავიცენა- ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის (შემდგომში ავიცენა) მისია ოფიციალურად არის ჩამოყალიბებული შპს ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტი - ავიცენას უნივერსიტეტის დებულებაში, და საჯაროდ ხელმისაწვდომია მის ვებგვერდზე, როგორც ქართულ, ასევე ინგლისურ ენებზე. ავიცენას მისია ასახავს მისი დამფუძნებლების მისწრაფებებს, რომლებიც ასევე არიან შპს "High- tech Hospital Medcenter"- ის საკუთრებაში არსებული სამედიცინო დაწესებულებების დამფუძნებლები. მისი მისიის მიხედვით, უნივერსიტეტი მიზნად ისახავს შექმნას დინამიურად განვითარებადი, კვლევასა და ინოვაციებზე ორიენტირებული, ინტერკულტურული, საგანმანათლებლო სივრცე, რომელიც ხელს შეუწყობს საზოგადოებრივ ჯანმრთელობას გლობალური და რეგიონული გამოწვევების გადასაჭრელად; მისი მიზანია ასევე ხელი შეუწყოს კომპეტენტური, კონკურენტუნარიანი, ადამიანის ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობაზე ორიენტირებული, მზრუნველი და დამოუკიდებელი პროფესიონალის ჩამოყალიბებას, რომელიც ადაპტირებული იქნება ცვალებად გარემოსთან.

დამფუძნებლებთან, რექტორთან და უნივერსიტეტის აკადემიურ საბჭოსთან ინტერვიუებმა გამოავლინა მათი მისწრაფება შეასრულონ თავისი მისია სამედიცინო განათლების თანამედროვე მოდელის დანერგვით, რომელიც უზრუნველყოფს ადამიანის კეთილდღეობას, დღეგრძელობას, ფსიქიკურ და ფიზიკურ ჯანმრთელობას და ფსიქო-სოციალურ ჰარმონიას, დაავადების პრევენციიდან რეაბილიტაციამდე. ინტერვიუს დროს დამსაქმებლებმა დაადასტურეს რეგიონულ და ეროვნულ დონეზე კარგად მომზადებული პროფესიონალების საჭიროება არა მხოლოდ მედიცინაში, არამედ ჯანდაცვის პროფესიების უფრო ფართო სპექტრში. უნივერსიტეტის ფუნქციონირება მისი დამფუძნებელი სამედიცინო დაწესებულებების კლინიკურ ბაზაზე (ასევე შპს "High- tech Hospital Medcenter"- ის მიერ დაარსებული/ მართული/ მის მფლობელობაში მყოფი სხვა სამედიცინო დაწესებულებები) იძლევა რეალურ შესაძლებლობას გააძლიეროს ჯანმრთელობის ხელშემწყობი ჯაჭვის სხვადასხვა რგოლი - დაწყებული საბაზო განათლების საფეხურიდან, მათ შორის პროფესიული უნარებისა და უწყვეტი განათლების საფეხურიდან.

უმაღლეს სასწავლებელს აქვს ძლიერი რეგიონული განზომილება თავის მიდგომებში და თავისი მისიისა და სტრატეგიის შემუშავებისას ავიცენამ გაიარა კონსულტაცია ჯანდაცვის ადგილობრივ ორგანიზაციებთან, პროფესიონალებთან დაავადებათა კონტროლისა და საზოგადოებრივი ჯანდაცვის ეროვნული ცენტრის (NCDC) აჭარის ფილიალიდან, ბათუმის ინფექციურ დაავადებათა რეგიონალური ცენტრიდან, და ჯანდაცვის სხვა პროვაიდერებთან. უნივერსიტეტის ინტერესი რეგიონული განვითარების მიმართ ჯანდაცვის სექტორში ასევე

აშკარად ვლინდება რეგიონის „კონკურენტი“ უმაღლესი სასწავლებლების აკადემიკოსებთან თანამშრომლობით, რაც კარგი პრაქტიკის განსაზღვრაში გამოიხატება. მიუხედავად იმისა, რომ ავიცენას დამფუძნებლები უშუალოდ არიან ჩართულნი მედიცინის პრაქტიკაში, ავიცენასთვის სასარგებლო იქნება ადგილობრივ დაინტერესებულ მხარეებთან თანამშრომლობის ინსტიტუციონალიზაცია, საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით „სამრეწველო მრჩეველთა კომიტეტის“ ორგანოს ჩამოყალიბება.

ინტერვიუები აკადემიურ საბჭოსთან, მედიცინის პროგრამის ხელმძღვანელთან და დეპარტამენტის ხელმძღვანელებთან ადასტურებს, რომ უნივერსიტეტის მისია განიხილებოდა პერსონალის ძირითად წევრებთან, რომლებიც იზიარებენ ხედვას, რომ ავიცენა შეიძლება გახდეს პრესტიჟული სამედიცინო უნივერსიტეტი, რომელიც წამყვან პოზიციას დაიკავებს სამედიცინო განათლების სფეროში როგორც ადგილობრივ, ასევე საერთაშორისო დონეზე.

იმის გამო, რომ ავიცენას ჯერ არ დაუწყია ფუნქციონირება (იგი ელოდება უმაღლესი სასწავლებლის ავტორიზაციას და, შესაბამისად, პროგრამულ აკრედიტაციას), პანელს არ შეუძლია იმის შეფასება, შეესაბამება თუ არა მისი ქმედებები და ფუნქციონირება მის მისიას. თუმცა, თვითშეფასების დოკუმენტში უსდ ნათლად მიუთითებს საკუთარი საქმიანობის გარკვეულ პრინციპებზე: აკადემიური თავისუფლება და კეთილსინდისიერება; გუნდური მუშაობა და პერსონალის და სტუდენტების ჩართულობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში; არჩევნებისა და კონკურსების საჯაროობა და გამჭვირვალობა; თანასწორობა, ობიექტურობა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობა; სიტყვის თავისუფლებისა და აზრთა პლურალიზმის მხარდაჭერა; პოლიტიკური და რელიგიური ნეიტრალიტეტის დაცვა; საგანმანათლებლო და კვლევით პროცესში ხარისხისკენ სწრაფვა; აქტიური ჩართულობა ჯანმრთელობისა და სოციალური კეთილდღეობის ხელშემწყობ აქტივობებში.

საერთო ჯამში, უნივერსიტეტის მისია და ხედვა განსაზღვრავს უნივერსიტეტის მახასიათებლებს, მისი ტიპისა და საქმიანობის ძირითადი მიმართულებების შესაბამისად.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- ავიცენა ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის მისია - ამონარიდი რექტორის 2022 წლის 01 დეკემბრის No01- 09/28 ბრძანებიდან
- ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის ხედვა - ამონაწერი დებულებიდან, დანართი No2, პარტნიორთა საერთო კრების 2022 წლის 21 ივლისის №01-03/02 ოქმის მე-8 მუხლი.
- ავიცენა ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის წესდება
- თვითშეფასების ანგარიში
- სამედიცინო უნივერსიტეტის პერსონალის გამოკითხვა სამედიცინო მეცნიერებათა უნივერსიტეტის მისიისა და ხედვის პროექტზე უკუკავშირის მისაღებად
- სოციალური საქმიანობის გეგმა (2023- 2025 წლები) - აკადემიური საბჭოს 2022 წლის 30 დეკემბრის N01- 07/08 დადგენილება, დანართი N1.
- ინტერვიუები დამფუძნებლებთან, რექტორთან, აკადემიურ საბჭოსთან, სამედიცინო სკოლის საბჭოსთან, დეკანთან, დეპარტამენტის ხელმძღვანელებთან (საზოგადოებრივი ჯანმრთელობა და ძირითადი მედიცინა, პრეკლინიკური, კლინიკური) და დამსაქმებლებთან, სტაჟირების ხელმძღვანელებთან.
- ავიცენას უნივერსიტეტის ვებგვერდი

**რეკომენდაციები:**



<p><b>რჩევები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ მოხდეს ადგილობრივ დაინტერესებულ მხარეებთან თანამშრომლობის ინსტიტუციონალიზაცია, „სამრეწველო მრჩეველთა კომიტეტის“ ორგანოს ფორმირება უსდ- ის მფლობელებთან და უმაღლესი ადმინისტრაციის ორგანოებთან.</li> </ul>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b></p>
<p><b>შეფასება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> არ შეესაბამება მოთხოვნებს</li> </ul>
<p><b>1.2 სტრატეგიული განვითარება</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების (შვიდწლიანი) და სამოქმედო (სამწლიანი) გეგმები.</li> <li>○ უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, დაწესებულებაში დაგროვებულ ცოდნას უზიარებს საზოგადოებას და ხელს უწყობს უწყვეტ განათლებას.</li> <li>○ უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.</li> </ul>
<p><b>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</b></p> <p>ავიცენამ შეიმუშავა 7- წლიანი სტრატეგიული გეგმა (2023- 2029) იმ დებულებების მიხედვით, რომლებიც აღწერილია უნივერსიტეტის ოფიციალურ დოკუმენტში „სტრატეგიული განვითარების გეგმის შემუშავება და შესრულების მონიტორინგი: ავიცენას მეთოდოლოგია - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტი 29/07/2022“. შესაბამისად, უნივერსიტეტის აკადემიურმა საბჭომ შექმნა დროებითი სამუშაო- საკონსულტაციო ჯგუფი უნივერსიტეტის სტრატეგიულ ინიციატივებზე. სამუშაო ჯგუფში შედიოდნენ უნივერსიტეტის ხელმძღვანელი პერსონალი და მოწვეული პირები/ დარგის სპეციალისტები, სხვა უნივერსიტეტების სტუდენტები და კურსდამთავრებულები, დამსაქმებლები და პარტნიორი კლინიკური ბაზების წარმომადგენლები, სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების წარმომადგენლები და შესაბამისი დარგის ექსპერტები. სტრატეგიული გეგმის თავდაპირველი ვერსია, რომელიც წარედგინა დამფუძნებელ პარტნიორებს და დამტკიცდა ივლისში, აკადემიური პერსონალის აყვანის შემდეგ, წარედგინა სამედიცინო სკოლის საბჭოს დახვეწისა და მის განხორციელებასთან დაკავშირებული მოთხოვნების დადგენის მიზნით. საბოლოოდ სტრატეგიული გეგმა დამტკიცდა აკადემიური საბჭოს მიერ უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმის შემუშავების მეთოდოლოგიის დებულებების შესაბამისად.</p> <p>უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმა, რომელიც ითვალისწინებს ობიექტური და რეალისტური SWOT ანალიზის შედეგებს, ეხება 8 სტრატეგიულ ინიციატივას, რომელიც მოიცავს ამოცანებს, რომლებიც სრულად შეესაბამება უნივერსიტეტის მისიას. კერძოდ:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ქვეყნისა და რეგიონის საჭიროებებზე მორგებული დინამიური ინსტიტუციური განვითარება.</li> <li>2. საერთაშორისო დონის კვლევების განხორციელება.</li> <li>3. დასაქმებაზე ორიენტირებული, თანამედროვე სტანდარტები, უმაღლესი აკადემიური ხარისხის განათლების მიწოდება და ცოდნის მიღება.</li> <li>4. ინტერნაციონალიზაცია.</li> <li>5. პარტნიორთა წრის გაფართოება.</li> </ol>



- 6. სწავლებაზე ადაპტირებული ინფრასტრუქტურისა და სტუდენტური სივრცეების შექმნა.
- 6. შედეგზე ორიენტირებული მენეჯმენტის განხორციელება.
- 8. აქტიური ჩართულობა საზოგადო საქმიანობაში.

ასევე განიხილება ის ქმედებები, რომლებიც გამოიყენება SWOT ანალიზში გამოვლენილი შესაძლო საფრთხეების დაძლევაში. მაგალითად, „ინვესტორთა კლინიკების, ასევე ქვეყანაში მოქმედი სხვა სამედიცინო დაწესებულებების უპირატესი დამოკიდებულება სახელმწიფო დაფინანსებაზე“ დაიძლევა „აფილირებული კლინიკების ქსელის ფორმირებით“, „უცხოელი სტუდენტების ლოჯისტიკასთან დაკავშირებული ბარიერები“ - „სამიზნე ქვეყნებში პარტნიორი სააგენტოების მოძიებით“, „კონკურენტი საგანმანათლებლო პროგრამების რაოდენობის ზრდა“ - „დასაქმებაზე ორიენტირებული, თანამედროვე სტანდარტების შესაბამისი, მაღალი ხარისხის აკადემიური განათლებისა და ცოდნის მიღების“ ამოცანებით.

სამწლიანი სამოქმედო გეგმა მოიცავს იმ ამოცანებს, რომლებიც ასევე შედის სტრატეგიულ გეგმაში, მაგრამ ეხება 7- წლიანი სტრატეგიული ჰორიზონტის პირველ 3 წელს. ამრიგად, ამ ორს შორის პრაქტიკულად არ არის განსხვავება ამოცანების დეტალების დონეზე. უნივერსიტეტმა შეიძლება მისცეს სტრატეგიულ გეგმას უფრო სტრატეგიული ორიენტაცია, დეტალური ამოცანების საერთო მიზნების დაჯგუფებით, რათა წარმოადგინოს მისი განვითარების სტრატეგიის უფრო ნათელი სურათი. მაგალითად, „პარტნიორის პოვნა ერთობლივი სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამისთვის“ და „ერთობლივი სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამის აკრედიტაცია...“ შეიძლება გამოჩნდეს სტრატეგიულ გეგმაში, როგორც „განვითარება და აკრედიტაცია ...“, ხოლო დეტალური ამოცანები შეიძლება გამოჩნდეს სამოქმედო გეგმაში. იგივე ეხება „Erasmus+ პროექტების დაგეგმვა და განვითარებას“ და „Erasmus+ პროგრამის კონსორციუმის ფორმირებას“, „მობილობას“, რომელიც შეიძლება დაჯგუფდეს როგორც „ინფრასტრუქტურული მოწყობა“ და ა.შ.

პანელი აღიარებს უნივერსიტეტის დიდ მონდომებას წვლილი შეიტანოს საზოგადოებაში, რასაც მოწმობს სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში შეტანილი შესაბამისი ქმედებები, როგორცაა: მონაწილეობა ჯანდაცვის სფეროსთან დაკავშირებულ შემდეგ პროექტებში „უფასო სამედიცინო კონსულტაციები“, „ბათუმის გული“, "ტელემედიცინის ცენტრი", "ბათუმის სამი ფერი", "ჯანსაღი მოძრაობის ხელშეწყობა"; „უფასო ცდები“ ჯამური ბიუჯეტით 523 000 ლარი 2023- 2027 წლებში. სხვა სოციალური აქტივობები მოიცავს „დაავადების დღისადმი" მიძღვნილი ღონისძიებების ორგანიზებას საზოგადოების ცნობიერების ამაღლების მიზნით; უფასო გამოკვლევებს; პოსტ-კოვიდური ჯანმრთელობის სკრინინგს საუნივერსიტეტო კლინიკებში; კონფერენციების/მრგვალი მაგიდების ორგანიზებას მაღალმთიან და შორეულ ადგილებში დასაქმებული სამედიცინო პერსონალისთვის და ა.შ. ავიცენა ასევე დაინტერესებულია აქტიურად გააზიაროს ცოდნა აკადემიური განათლების საზღვრებს მიღმა, უწყვეტი პროფესიული განვითარების ცენტრის დაარსების გზით.

როგორც სტრატეგიული, ასევე სამოქმედო გეგმა მოიცავს დეტალურ ინფორმაციას, რომელიც აუცილებელია ამოცანების დაგეგმვისა და კონტროლისთვის. კონკრეტულად, თითოეული ქმედებისთვის განსაზღვრულია პასუხისმგებელი პირი, ფინანსური/ ადამიანური და მატერიალური რესურსები, ბიუჯეტის წლიური გადანაწილება და რაოდენობრივი და ხარისხობრივი მიღწევის ინდიკატორები; ეს იძლევა ეფექტური განხორციელების, მონიტორინგისა და კონტროლის საშუალებას. უნივერსიტეტის დოკუმენტში „სტრატეგიული განვითარების გეგმის შემუშავება და შესრულების მონიტორინგის მეთოდოლოგია“ დეტალურად არის აღწერილი განხორციელების პროცესის მონიტორინგი;

საერთაშორისო ურთიერთობებისა და სტრატეგიული დაგეგმვის სამსახური კოორდინაციას უწევს პროცესს და სტრუქტურული ერთეულები წარადგინენ სემესტრულ ანგარიშს იმ ამოცანების შესახებ, რომლებზეც ისინი პასუხისმგებელი არიან. რექტორის მოადგილე აკადემიური და სტრატეგიული განვითარების საკითხებში აფასებს სტრუქტურულ ერთეულებს და გეგმების მიმდინარე მონიტორინგის შესახებ ანგარიშს წარუდგენს უნივერსიტეტის რექტორს და აკადემიურ საბჭოს, რომელიც უფლებამოსილია მიიღოს გადაწყვეტილება შეცვალოს გეგმ(ებ)ი კონკრეტულ სტრატეგიულ მიზნებთან დაკავშირებით. სტრატეგიულ გეგმაში მოცემულია ინდიკატორების ერთობლიობა და მათი სამიზნე მნიშვნელობები 2027/28 წლებში, რომლებიც ასახავს უნივერსიტეტის ზრდას 2023 – 2028 წლებში. პანელი აღიარებს ზრდის ინდიკატორების დადგენის კარგ პრაქტიკას, მაგრამ სტრატეგიულ გეგმაში აღინიშნა გარკვეული ბუნდოვანება ქმედებებს, მიზნობრივ მაჩვენებლებსა და უნივერსიტეტის ბიუჯეტს შორის. მაგალითად: სტრატეგიული გეგმის მიხედვით, საექთნო დარგში საბაკალავრო პროგრამის აკრედიტაცია 2024/25 წლებში, ხოლო ფიზიკური მედიცინისა და რეაბილიტაციის საბაკალავრო პროგრამა 25/26 წლებშია დაგეგმილი, თუმცა უნივერსიტეტის ბიუჯეტში ორივე პროგრამა 2024/25 წლების ბიუჯეტში ფიგურირებს. უფრო მეტიც, მიუხედავად იმისა, რომ ამ ორი საბაკალავრო პროგრამისა და ერთი სამაგისტრო პროგრამის ნარკოლოგიის მიმართულებით აკრედიტაციის დასრულება დაგეგმილია 2026 წლისთვის, ინდიკატორის „აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის თანაფარდობა უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების რაოდენობასთან“ მიზნობრივი ღირებულება 2027 წლისთვის არის 250/1, ხოლო „აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის თანაფარდობა უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების რაოდენობასთან“ სამიზნე ღირებულება 2028 წლისთვის არის 149/1. მსგავსი მდგომარეობაა სტუდენტების პროგნოზირებულ რაოდენობასთან, რაც არ არის ნათელი, რადგან ინდიკატორები, როგორც ჩანს, მიუთითებს მხოლოდ მედიცინის პროგრამაში სტუდენტების რაოდენობაზე, თუმცა სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები მოიცავს ქმედებებს საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების განვითარებისთვის ნარკოლოგიის, ფიზიკური მედიცინისა და რეაბილიტაციის და საექთნო სფეროებში. ეს შეუსაბამობები შეიძლება მხოლოდ რიცხვითი უზუსტობები იყოს; მიუხედავად ამისა, ისინი წარმოშობენ გარკვეულ კითხვებს უნივერსიტეტის ვალდებულებასთან დაკავშირებით, იყო თუ არა აკადემიური პროგრამების ხელშეწყობისთვის საჭირო ადამიანური რესურსების მოთხოვნები გათვალისწინებული სტრატეგიული გეგმით და ბიუჯეტით. როგორც ფინანსური და ბუღალტერიის ოფისის მიერ იქნება ახსნილი პანელისთვის, დამფუძნებლები მხარს დაუჭერენ ავიცენას გაფართოებას დამატებითი პროგრამებით. თუმცა, არც სტრატეგიული და უფრო მეტიც, არც სამოქმედო გეგმა არ შეიცავს, ახალი პროგრამების განსახორციელებლად საჭირო საქმიანობებთან და შესაბამის ბიუჯეტთან დაკავშირებულ რაიმე ამოცანას (მაგ., შესაბამის დროში, აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის დაქირავება). ეფექტური მონიტორინგისა და კონტროლის სისტემის ფუნქციონირებისთვის აუცილებელია სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების სისრულე.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა (2023-2029) და სამოქმედო გეგმა (2023-2025 წწ.) (30.12.2022)
- სტრატეგიული განვითარების გეგმის შემუშავებისა და შესრულების მონიტორინგის მეთოდოლოგია (29.07.2022)

<ul style="list-style-type: none"> <li>• შპს ავიცენა ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის დამტკიცებული ბიუჯეტი - 2023 წლისთვის და საპროგნოზო ინდიკატორები 2024-2029 წლებისთვის.</li> <li>• თვითშეფასების ანგარიში</li> <li>• ინტერვიუები აკადემიურ საბჭოსთან, სამედიცინო სკოლის საბჭოსთან</li> <li>• ინტერვიუები თვითშეფასების გუნდთან, საერთაშორისო ურთიერთობებისა და სტრატეგიული დაგეგმვის სამსახურთან, იურიდიულ სამსახურთან, საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და მარკეტინგის სამსახურთან, ფინანსური და ბუღალტერიის ოფისი.</li> </ul>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ უსდ-მ უზრუნველყოს თანმიმდევრულობა სტრატეგიულ გეგმას, სამიზნე ინდიკატორებსა და უნივერსიტეტის ბიუჯეტს შორის.</li> <li>➢ უსდ-მ სამოქმედო გეგმაში ჩართოს აკადემიური, მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალის დასაქმების დებულებები და ამოცანები.</li> </ul>
<p><b>რჩევები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ გაძლიერდეს სტრატეგიული გეგმის სტრატეგიული ორიენტაცია ინდივიდუალური ამოცანების ინტეგრირებულ მიზნებზე დაჯგუფებით, სამოქმედო გეგმაში ამოცანის დეტალების შენარჩუნებით.</li> </ul>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b></p>
<p><b>შეფასება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> არ შესაბამეა მოთხოვნებს</li> </ul>

## 2. უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

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

### 2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს თავის სტრატეგიულ გეგმაში აღწერილი მიზნებისა და ღონისძიებების განხორციელებას.</li> <li>○ უსდ-ის მართვის ორგანოებში არჩევის/დანაშინის პროცედურა არის გამჭვირვალე, სამართლიანი და კანონთან შესაბამისი.</li> <li>○ უსდ-ის ხელმძღვანელობა/მართვის ორგანოები უზრუნველყოფენ დაწესებულების საქმიანობის ეფექტურ მართვას.</li> <li>○ უსდ-ის ხელმძღვანელობა უსდ-ს მისიისა და მიზნის შესაბამისად, ხელს უწყობს საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო თანამშრომლობას და ინტერნაციონალიზაციის პროცესს.</li> </ul>
---

### სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტი დაფუძნებულია როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირი და ამჟამად მიმდინარეობს უმაღლესი საგანმანათლებლო

დაწესებულების ავტორიზაციის თაობაზე განაცხადის შეტანის პროცესი. უნივერსიტეტის სამართლებრივი ფორმაა შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება. უნივერსიტეტის ზოგადი სტრუქტურა და მართვის სისტემა, მართვის ორგანოების ფუნქციები, კადრების შერჩევის პროცედურები და საგანმანათლებლო საქმიანობასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები მკაფიოდ არის განსაზღვრული სასწავლო უნივერსიტეტის ავიცენას წესდებით და შეესაბამება არსებულ კანონმდებლობას.

უნივერსიტეტის უმაღლესი მმართველი ორგანოა პარტნიორთა ასამბლეა, რომელიც პასუხისმგებელია უნივერსიტეტის ძირითად ფუნქციებთან დაკავშირებულ ყველა ძირითად გადაწყვეტილებაზე. 4 წელიწადში ერთხელ პარტნიორთა ასამბლეა ირჩევს რექტორს, რომელიც ხელმძღვანელობს უნივერსიტეტის საქმიანობას და წარმოადგენს უნივერსიტეტს მესამე მხარეებთან და დაწესებულებებთან ურთიერთობაში. რექტორი არის აკადემიური საბჭოს თავმჯდომარე, რომელიც არის მთავარი კოლეგიური მართვის ორგანო, რომელიც იღებს გადაწყვეტილებებს უნივერსიტეტის აკადემიურ და სამეცნიერო საქმიანობასთან დაკავშირებით. აკადემიური საბჭო შედგება უნივერსიტეტის პროფესორებისა და ასოცირებული პროფესორებისგან, რომელსაც 4 წელიწადში ერთხელ ირჩევს სკოლის საბჭო. აკადემიური საბჭოს წევრების არჩევის პროცედურები არის გამჭვირვალე, სამართლიანი და შეესაბამება კანონმდებლობას.

სტრატეგიულ გეგმაში აღწერილი მიზნებისა და აქტივობების განსახორციელებლად უნივერსიტეტს აქვს შესაბამისი ადმინისტრაციული ერთეულები, რომლებიც იყოფა სამ ძირითად ჯგუფად და ექვემდებარება რექტორის მოადგილეს აკადემიური და სტრატეგიული განვითარების საკითხებში, რექტორის მოადგილეს ადმინისტრაციულ და ფინანსურ საკითხებში და რექტორის მოადგილეს კლინიკური ბაზებისა და საგანმანათლებლო რესურსების მართვის საკითხებში. ადმინისტრაციული ერთეულების პასუხისმგებლობა აღწერილია ავიცენას უნივერსიტეტის დებულებაში. ზოგადად, ადმინისტრაციულ ერთეულებს შორის პასუხისმგებლობის განაწილება მკაფიოა და ემსახურება იმ ძირითად ფუნქციებს, რომლებსაც თითოეულმა ერთეულმა უნდა შეუწყოს ხელი. ინტერვიუების დროს დაფიქსირდა გარკვეული ბუნდოვანება უცხოელი სტუდენტების მხარდაჭერის პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებით (მაგ. განაცხადი, ჩარიცხვა, საცხოვრებლის მხარდაჭერა ან სხვა საჭიროებები და ა.შ.) საერთაშორისო ურთიერთობებისა და სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების სამსახურებს შორის, თუმცა დოკუმენტში „უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სქემა - სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები“, ამ ორ ერთეულს შორის პასუხისმგებლობის განაწილება ნათლად არის წარმოდგენილი. პანელი იმედოვნებს, რომ ეს არის ერთი შემთხვევა, თუმცა გაჩნდა ეჭვები ადმინისტრაციული პერსონალის მომზადების დონესთან დაკავშირებით მათი სამუშაო მოთხოვნების შესაბამისად; აქედან გამომდინარე, პანელმა ხაზი გაუსვა კარგად მომზადებული ხელმძღვანელების საჭიროებას, რომლებიც დაგეგმავენ და აწარმოებენ იმ ერთეულების ფუნქციებს, რომლებსაც ხელმძღვანელებენ.

სწავლების, სწავლისა და კვლევითი საქმიანობის ხარისხის უზრუნველყოფისა და შეფასებისთვის უნივერსიტეტს აქვს სპეციალური ერთეული - ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური. აკადემიურ მხარეს აქვს ერთი ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეული – მედიცინის სკოლა. სკოლა პასუხისმგებელია საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელებასა და მოწოდებაზე და აქვს მისი საკუთარი ორგანიზაციული სტრუქტურა, რომელიც მოიცავს: ა) სკოლის დეკანს; ბ) სკოლის საბჭოს; გ) დეკანის მოადგილეს; დ) საგანმანათლებლო პროგრამის ხელმძღვანელს; ე) საზოგადოებრივი ჯანმრთელობისა და

ძირითადი მედიცინის დეპარტამენტს; ვ) პრეკლინიკურ საველე დეპარტამენტს; ზ) კლინიკურ საველე დეპარტამენტს.

უნივერსიტეტის დებულების მიხედვით, ადმინისტრაციულ და დამხმარე პერსონალს ნიშნავს რექტორი, უნივერსიტეტის დებულებისა და წინასწარ განსაზღვრული სამუშაო აღწერილობების გათვალისწინებით. თუმცა, პანელმა აღმოაჩინა გარკვეული შეუსაბამობები სამუშაოს აღწერილობებსა და მაღალი დონის ადმინისტრაციული პერსონალის CV-ებს შორის - ზოგიერთ შემთხვევაში დანიშნვის წინაპირობები, მაგალითად, აკადემიური მოსწრება და/ან წინა სამუშაო გამოცდილების ხანგრძლივობა არ ემთხვევა CV-ში მითითებულ ინფორმაციას (მაგალითად, IR და სტრატეგიული დაგეგმვის სამსახურის უფროსი, PR და მარკეტინგის ხელმძღვანელი, ფსიქოლოგიური მხარდაჭერისა და ინტერპერსონალური კომუნიკაციის ხელმძღვანელი, უწყვეტი პროფესიული განვითარების ხელმძღვანელი).

სამტატო განრიგით განსაზღვრული ადმინისტრაციული პერსონალის რაოდენობა (რექტორის N01-09/02 ბრძანებით დამტკიცებული ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის ნუსხა) და დებულებით განსაზღვრული მათი პასუხისმგებლობები შეესაბამება უნივერსიტეტის ზომას, პროფილს და საქმიანობას. თუმცა, ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებულმა ინტერვიუებმა და ადმინისტრაციული პერსონალის CV-ებმა ცხადყო, რომ ამჟამად უნივერსიტეტს ჰყავს მხოლოდ 15 სრულ განაკვეთზე მომუშავე ადმინისტრაციული თანამშრომელი, ხოლო საკვანძო ადმინისტრაციული ერთეულების ხელმძღვანელები დასაქმებულნი არიან სხვა დაწესებულებებში და უკავიათ მაღალი ადმინისტრაციული თანამდებობები. გარდა ამისა, ავტორიზაციის პანელმა შენიშნა, რომ უნივერსიტეტის რექტორი, რომელიც ასევე არის უნივერსიტეტის მიერ მოწოდებული ერთიანი საგანმანათლებლო პროგრამის ხელმძღვანელი და პროგრამისა და უნივერსიტეტის განვითარების ლიდერი, ამჟამად სხვა უმაღლეს სასწავლებელშია აფილირებული. პანელი მიიჩნევს, რომ თუ ეს ასე დარჩება, ამან შეიძლება უარყოფითი გავლენა მოახდინოს უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობის მდგრადობაზე; შესაბამისად, იგი მოელის, რომ მომდევნო სასწავლო წელს, როდესაც უნივერსიტეტი საგანმანათლებლო და კვლევით საქმიანობას დაიწყებს, რექტორი შეწყვეტს ვალდებულებებს წინა სამუშაო ადგილთან. კომპეტენტური კადრების ნაკლებობა განსაკუთრებით შესამჩნევია სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების სამსახურში (იხილეთ ასევე სტანდარტი 4.2). ამჟამად ეს განყოფილება შედგება ერთი თანამშრომლისგან, რომელიც პასუხისმგებელია ძირითადად სტუდენტების მხარდაჭერის სერვისებზე. ასევე, სტრუქტურული ერთეულის (ფსიქოლოგიური მხარდაჭერა და ინტერპერსონალური კომუნიკაციის გაუმჯობესება) ხელმძღვანელის სამუშაო აღწერილობაში მითითებულია, რომ სავალდებულოა ფსიქოლოგის ხარისხი და ფსიქოლოგიური კონსულტაციის/ტრენინგის 3 წლიანი გამოცდილება. თუმცა, ერთეულის ამჟამინდელ ხელმძღვანელს არ გააჩნია არა მხოლოდ სამუშაო გამოცდილება, არამედ კვალიფიკაცია, რადგან ის არ არის ფსიქოლოგი.

უნივერსიტეტს აქვს მართვის ეფექტურობის მონიტორინგისა და შეფასების სისტემის მექანიზმები, რაც აღწერილია უნივერსიტეტის მენეჯმენტის ეფექტურობის მონიტორინგის წესში. საგანმანათლებლო და ადმინისტრაციული საქმიანობის ეფექტური მართვისთვის უნივერსიტეტმა შეიძინა ელექტრონული მართვის სისტემა, რომელიც მოიცავს სწავლებისა და სწავლის პროცესების ავტომატიზირებულ მართვას, დოკუმენტების ელექტრონული დამუშავების სისტემას, ადამიანური რესურსების მართვას (HR), პერსონალის შეფასებას, გამოკითხვებს, ანგარიშგებას, ელექტრონულ და SMS კომუნიკაციას და ელექტრონული ბიბლიოთეკის მომსახურებას. ადგილზე ვიზიტის დროს მიმდინარეობდა ამ სისტემის

დანერგვა; პანელის შეხედულებით, სასწავლო პროცესის მართვის სისტემას აქვს დიდი შესაძლებლობები და უზრუნველყოფს ყველა საჭირო კომპონენტს სწავლებისა და სწავლის პროცესის მხარდასაჭერად, როცა მისი განხორციელება დასრულდება. თვითშეფასების ანგარიშისა და ინტერვიუს შედეგების მიხედვით, უნივერსიტეტი იცნობს საგანმანათლებლო მენეჯმენტის სისტემაში (საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრში) არსებულ ჩანაწერების შექმნისა და წარმოების წესებსა და პროცედურებს და ავტორიზაციის შემდეგ მიაწვდის შესაბამის ინფორმაციას მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად. საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრში მონაცემთა მართვა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს ევალება. ამჟამად, უნივერსიტეტი მუშაობს პერსონალის პროფილებზე LMS-ში, თუმცა ინფორმაცია პერსონალის დატვირთვის შესახებ უნივერსიტეტში და მის ფარგლებს გარეთ არ არის ასახული ამ სისტემაში, რადგან პერსონალს ავიცენაში, ამჟამად, დატვირთვა არ აქვს. ვინაიდან უმაღლესი სასწავლებლების პერსონალის უმეტესობა სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მუშაობს, უნივერსიტეტისთვის მნიშვნელოვანია პერსონალის დატვირთვის მონაცემთა ბაზის წარმოება სხვა უმაღლეს სასწავლებლებში მათი სრული დატვირთვის გათვალისწინებით, მას შემდეგ რაც პერსონალს მიენიჭება დატვირთვა უნივერსიტეტში.

უმაღლესი პროცესების ბიზნეს უწყვეტობის უზრუნველსაყოფად უნივერსიტეტმა შეიმუშავა ბიზნესის უწყვეტობის პოლიტიკა, რომელიც აღწერს ყველა შესაძლო რისკს, მათი პრევენციის მექანიზმებს და, პრევენციის შეუძლებლობის შემთხვევაში, რისკის შემცირების სტრატეგიებს.

უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმის ერთ-ერთი ფუნდამენტური კომპონენტია სწავლებისა და კვლევის ინტერნაციონალიზაცია. ინტერნაციონალიზაციის პროცესის მხარდასაჭერად უნივერსიტეტმა შეიმუშავა საერთაშორისო პოლიტიკის დოკუმენტი, რომელიც აღწერს უნივერსიტეტის საერთაშორისო სამედიცინო საგანმანათლებლო სივრცეში ინტეგრაციის მექანიზმებსა და ამოცანებს (საერთაშორისო სტუდენტებისა და პერსონალის მოზიდვა, საერთაშორისო მობილობის გაზრდა, ერთობლივი პროგრამების შემუშავება და განხორციელება, კლასგარეშე აკადემიური ღონისძიებების დაგეგმვა და განხორციელება და სხვ.). თუმცა, ინტერვიუებიდან გამოიკვეთა, რომ ადმინისტრაციულ ერთეულებში შეიმჩნევა ინგლისურენოვანი კადრების ნაკლებობა; პრაქტიკულად მხოლოდ იურიდიული სერვისების, სტუდენტების მხარდაჭერისა და მარკეტინგის ხელმძღვანელებს შეეძლოთ ინგლისურად კომუნიკაცია. საერთაშორისო პოლიტიკის დოკუმენტში აღწერილი აქტივობების თანმიმდევრული განხორციელებისთვის უნივერსიტეტმა ყურადღება უნდა გაამახვილოს ინგლისური ენის შესაბამისი კომპეტენციის მქონე ადმინისტრაციული პერსონალის დაქირავებაზე და შესთავაზოს ტრენინგები/კურსები ამჟამინდელ პერსონალს.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- აკადემიური საბჭოს დებულება
- ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის წესდება
- საშტატო განრიგი - ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის სია
- უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სქემა ერთეული - რეგულაცია
- ადმინისტრაციული პერსონალის CV-ები;
- უნივერსიტეტის მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგის წესი
- ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმა
- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა
- “Hosti Ge”- სთან ნასყიდობის ხელშეკრულება და მასთან დაკავშირებული დოკუმენტები

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ელექტრონული მართვის სისტემის (LMS) დემონსტრირება</li> <li>• ინტერვიუების შედეგები</li> </ul>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ უსდ-მ უზრუნველყოს ავიცენას უნივერსიტეტში რექტორის და, ასევე, უნივერსიტეტის გაფართოებასთან ერთად, მენეჯმენტის სხვა ადმინისტრატორების სრული განაკვეთით დასაქმება.</li> <li>➢ ადმინისტრაციული ერთეულების ხელმძღვანელები გადამზადდნენ და დაეკისროთ საკუთარი ფუნქციების დაგეგმვისა და ფუნქციონირების სრული პასუხისმგებლობა, სტუდენტების ჩარიცხვამდე. განსაკუთრებით, სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა მხარდაჭერის და კარიერული განვითარების, და ფიქლოგიური დახმარებისა და ინტერპერსონალური კომუნიკაციის გაუმჯობესების სამსახურებში.</li> <li>➢ უსდ-მ უზრუნველყოს, რომ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული პერსონალის დანიშვნის პროცესი ყოველთვის განხორციელდეს მის დებულებაში აღწერილი პროცედურების შესაბამისად, წინასწარ განსაზღვრული მოთხოვნების გათვალისწინებით.</li> <li>➢ გაიზარდოს დამხმარე ადმინისტრაციულ ერთეულებში დასაქმებული ინგლისურ ენაზე მოსაუბრე პერსონალის რაოდენობა, არსებული პერსონალისთვის ინგლისური ენის კურსების შეთავაზებით და ინგლისური ენის შესაბამისი კომპეტენციის მქონე ახალი კადრების დაქირავებით.</li> <li>➢ სტუდენტების მიღებამდე სრულად დაინერგოს ელექტრონული მართვის სისტემა.</li> </ul>
<p><b>რჩევები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ გადაიხედოს რექტორის აფილირება უნივერსიტეტისა და მისი პროგრამის მდგრადობისთვის.</li> <li>○ უსდ-მ აწარმოოს პერსონალის დატვირთვის მონაცემთა ბაზა, სხვა უსდ-ში მათი სრული დატვირთვის გათვალისწინებით, როცა პერსონალს მიენიჭება დატვირთვა ავიცენაში.</li> </ul>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b></p>
<p><b>შეფასება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li>• <input type="checkbox"/> არ შეესაბამება მოთხოვნებს.</li> </ul>
<p><b>2.2 ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ უსდ-ში ეფექტურად ხორციელდება ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის მექანიზმები. უსდ-ის ხელმძღვანელობა მუდმივად ზრუნავს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს უსდ-ში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას.</li> <li>○ უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.</li> </ul>
<p><b>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</b></p> <p>თავისი საქმიანობისა და რესურსების უწყვეტი შეფასებისა და განვითარების მიზნით უნივერსიტეტმა შეიმუშავა ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა და ჩამოაყალიბა ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა 2022 წლის 1 აგვისტოს.</p>



უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური პასუხისმგებელია ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმების ეფექტურად განხორციელებაზე, და ამ პროცესებში ჩართულია დაწესებულების სხვა ერთეულებიც.

უნივერსიტეტის მიერ მოწოდებულმა დოკუმენტებმა და ადგილზე ვიზიტის დროს ჩატარებულმა ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ უნივერსიტეტს აქვს ყველა საჭირო მექანიზმი და პროცედურა PDCA ციკლის მიხედვით სწავლების, სწავლისა და კვლევითი საქმიანობის უწყვეტი შეფასებისა და გაუმჯობესებისთვის. ეს მექანიზმები მოიცავს: სტუდენტების აკადემიური მოსწრების მონიტორინგს, აკადემიური პროგრამების შეფასებას და გაუმჯობესებას შიდა და გარე დაინტერესებული მხარეების ჩართულობით და აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული და ადმინისტრაციული დამხმარე პერსონალის შეფასებას.

ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობა აპირებს გამოყოს მეტი ინფორმაცია და მატერიალური რესურსები შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის გასაძლიერებლად (მაგ., ელექტრონული კითხვარების ჩართვა ელექტრონული მართვის სისტემაში (LMS)). პანელი მხარს უჭერს ამ წამოწყებას.

ვინაიდან ავიცენას უნივერსიტეტი ახლად დაარსებული უმაღლესი სასწავლებელია, მის საქმიანობაში შეფასების შედეგების გამოყენების პროცედურები და პრაქტიკა ძალიან შეზღუდულია. ფაქტობრივად, ავიცენას ამჟამინდელი ფუნქციონირების ეტაპზე, PDCA ციკლის გამოყენება ხარისხის გაუმჯობესებისთვის შეიძლება განიხილებოდეს მხოლოდ პირველი ეტაპისთვის (გეგმა) უმეტეს ოპერაციებთან დაკავშირებით და (Plan- Do) პროგრამის განვითარების პროცესებთან დაკავშირებით. მედიცინაში უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავებისა და დამტკიცების პროცესი აჩვენებს, რომ დაწესებულება მოქმედებდა ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკის შესაბამისად, რომელიც მოიცავს უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკის მე-9, მე-10, მე-11, მე-12 და მე-13 მუხლების დებულებებს.

უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა, პროგრამის შემუშავებასთან დაკავშირებული პროცესების გარდა, მოიცავს ყველა აუცილებელ პროცესს ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა და გარე მექანიზმისთვის. ეს მოიცავს სტუდენტების, აკადემიური პერსონალის და პროგრამის მენეჯერის მიერ სასწავლო კურსების შეფასებას, აკადემიური პერსონალის, მოწვეული პერსონალის, ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასებას, სასწავლო პროცესს, ურთიერთდაკვირვებას, კვლევას, სამეცნიერო პროდუქტიულობას და მომსახურებას. შეფასების მონაცემების საფუძველზე ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ამზადებს ანალიზების სერიას უნივერსიტეტის მენეჯმენტისთვის, მათ შორის სტუდენტების, კურსდამთავრებულების აკადემიურ მოსწრებას და დამსაქმებლების მოსაზრებას პროგრამის შესახებ, მატერიალური რესურსების შესაბამისობას, საინფორმაციო და საბიბლიოთეკო რესურსების შესაბამისობას, ვებგვერდს და სხვა. საერთო ჯამში, მიჩნეულია, რომ უნივერსიტეტს აქვს ყველა სათანადო ინსტრუმენტი და პროცესი, რათა სრულად განახორციელოს PDCA ხარისხის გაუმჯობესების ციკლი მისი მუშაობის დაწყებისთანავე, იმ პირობით, რომ ყველა პროცესი ეფექტურად განხორციელდება გეგმის მიხედვით.

ავიცენას უნივერსიტეტმა შეიმუშავა სტუდენტური კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც აღწერილია დოკუმენტში - ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის სტუდენტების მაქსიმალური რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგია. ავიცენაში სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია ეფუძნება პარამეტრულ მოდელს, რომლის ძირითადი პარამეტრებია: აკადემიური პერსონალისა და მოწვეული პერსონალის



დატვირთვის მაქსიმალური ჯამური სემესტრული ოდენობა, საგანმანათლებლო პროგრამის სრული საკონტაქტო კომპონენტის საათების ჯამური რაოდენობა და კლინიკური რესურსების შემთხვევაში შესაბამისი შეზღუდვები (მაგ., 10 სტუდენტი თითო პაციენტზე თერაპიაში, ქირურგიაში, სამედიცინო საქმესა და გინეკოლოგიაში, პედიატრიაში და 6 სტუდენტი თითო პაციენტზე რეანიმაციაში/ ინტენსიურ თერაპიაში), კლინიკებთან შეთანხმებით დადგენილი სტუდენტების რაოდენობის შეზღუდვა და სხვა მატერიალური რესურსები, როგორცაა ლაბორატორიები და ა.შ.

6 წლის განმავლობაში უნივერსიტეტი გეგმავს 1080 სტუდენტის მოზიდვას და ამ ეტაპობრივი განვითარებისთვის მან უზრუნველყო ადამიანური, მატერიალური და სხვა რესურსების გაანგარიშება ზემოაღნიშნული მეთოდოლოგიისა და მახასიათებლების მიხედვით. თუმცა, სტუდენტების მაქსიმალური რაოდენობის გამოთვლა და სტუდენტური კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია ითვალისწინებს მედიცინის აკადემიური პროგრამის სპეციფიკას და არ ასახავს უნივერსიტეტის სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში გაცხადებულ მიზანს საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების განვითარების შესახებ ნარკოლოგიის, ფიზიკური მედიცინისა და რეაბილიტაციის, და საექთნო საქმის სფეროში. პანელი იღებს ამ რიცხვს, როგორც მიახლოებით შეფასებას, რადგან ავტორიზაციის შეფასების დროისთვის არ არსებობს მონაცემები ჩარიცხვების შესახებ, მედიცინის პროგრამაშიც კი, რომელიც ამჟამად ერთადერთი სრულად დაგეგმილი პროგრამაა.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა.
- პერსონალის მართვის პოლიტიკა.
- მენეჯმენტის ეფექტურობის მონიტორინგის წესი
- დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განხორციელების, შეფასებისა და განვითარების დებულებები
- საგანმანათლებლო პროგრამები
- ავიცენას - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის სტუდენტების მაქსიმალური რაოდენობის დადგენის მეთოდოლოგია
- თვითშეფასების ანგარიში
- ინტერვიუები
- სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები
- საგანმანათლებლო პროგრამა "მედიცინა"
- მედიცინის ერთსაფეხურიან საგანმანათლებლო პროგრამაზე სტუდენტთა კონტინგენტის გამოთვლა, ავიცენა ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის და სემესტრული დატვირთვის დადგენა.

**რეკომენდაციები:**

- სტუდენტური კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი უნდა ასახავდეს უნივერსიტეტის მიზანს განავითაროს საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამები ადიქტიოლოგიის, ფიზიკური მედიცინის და რეაბილიტაციის, და საექთნო საქმის მიმართულებით, ასევე, უნივერსიტეტში სტუდენტების მოსალოდნელ რაოდენობას სტრატეგიული გეგმის მიხედვით.

**რჩევები:**

- უსდ-მ დაიწყოს ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესში PDCA ციკლის სრული განხორციელება, რადგან უნივერსიტეტი იწყებს მუშაობას.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

**შეფასება**

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

**2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა**

- უსდ-ში შემუშავებულია რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვას. აღნიშნული რეგულაციები საჯაროდ ხელმისაწვდომია.
- უსდ-ს დანერგილი აქვს პლაგიატის აღმოჩენისა და თავიდან აცილების მექანიზმები.
- უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.

**სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი**

ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის დებულება და მის აკადემიურ და კვლევით საქმიანობასთან დაკავშირებული სხვა რეგულაციები ასახავს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპებს.

ეთიკური კოდექსისა და ქცევის ნორმები და ამ წესების დარღვევაზე რეაგირების პროცედურები აღწერილია ორ ძირითად დოკუმენტში: ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის პერსონალის ეთიკის კოდექსი და ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის სტუდენტის ეთიკის კოდექსი. აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი იცნობს ამ დებულებებს და აღნიშნული დოკუმენტების ქართული ვერსია განთავსებულია უნივერსიტეტის ოფიციალურ ვებგვერდზე. თუმცა, ამ დოკუმენტების ინგლისური ვერსია არაა ხელმისაწვდომი საერთაშორისო პერსონალისა და სტუდენტებისთვის.

საგანმანათლებლო და კვლევით საქმიანობაში პლაგიატის გამოვლენისა და თავიდან აცილების მექანიზმების დანერგვის მიზნით უნივერსიტეტმა გამოსცა დოკუმენტი „აკადემიური კეთილსინდისიერების პრინციპების დებულება ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტში“ (დამტკიცებული 5/10/22), რომელშიც შემუშავებულია აკადემიური კეთილსინდისიერების პრინციპების წესების დაცვა და სამეცნიერო კვლევის ეთიკის დებულებები. უნივერსიტეტის აკადემიური და მოწვეული პერსონალი კარგად იყო ინფორმირებული ამ მექანიზმების შესახებ, მათ შორის პლაგიატის აღმოჩენის პროგრამული უზრუნველყოფის - Turnitin-ის გამოყენებაზე, რომელიც შექმნილია 2022 წლის ნოემბერში.

აკადემიური კეთილსინდისიერების პრინციპების რეგულაციების მიხედვით, არსებობს პროცესები, რომლებიც ავლენს პლაგიატის შემთხვევებს მას შენდევ, რაც Turnitin მიუთითებს შესაძლო პლაგიატზე და განსაზღვრავს პლაგიატის დონეს (დაბალი<5%, საშუალო 6-10%, მაღალი 11-15%). პერსონალის შემთხვევაში, თუ პლაგიატი დადასტურდება ან არ არის მოცემული გონივრული ახსნა- განმარტებები, პირს შეიძლება დაეკისროს პასუხისმგებლობა დაწესებული „შენიშვნადან“ „გათავისუფლებამდე“. პლაგიატის ხარისხის მიხედვით (დაბალი<5%, საშუალო 6- 10%, მაღალი 11- 15%). სტუდენტების შემთხვევაში, პლაგიატის დონეებია 5%, 6- 20% და 20%- ზე მეტი. სასჯელი მოიცავს შენიშვნას, გაფრთხილებას, დადებითი შეფასების გაუქმებას, ფინანსური სარგებელის გაუქმებას, სტატუსის შეწყვეტას.

სანდო, პროპორციული და პასუხისმგებლიანი ეთიკური კვლევითი საქმიანობის უზრუნველსაყოფად, უნივერსიტეტმა შეიმუშავა სამეცნიერო კვლევის ეთიკის დებულება

<p>(დამტკიცებული 15/11/22) და შექმნა სამეცნიერო კვლევითი კომიტეტი (სრულად აღწერილია სტანდარტის კომპონენტში 6.1)</p> <p>ინტერვიუებმა აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალთან დაადგინა, რომ უნივერსიტეტის საზოგადოება იცნობს და იზიარებს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.</p>
<p><b>მტკიცებულებები/ინდიკატორები</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის წესდება</li> <li>• ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის პერსონალის ეთიკის კოდექსი</li> <li>• ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის სტუდენტის ეთიკის კოდექსი</li> <li>• აკადემიური კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვის წესი</li> <li>• შპს "ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტსა" და შპს Turnitin,-ს შორის გაფორმებული ხელშეკრულება.</li> <li>• სამეცნიერო კვლევის ეთიკის დებულება</li> <li>• უნივერსიტეტის ვებგვერდი; <a href="https://avicenna.ge/ge/about/legal-reference/university-regulations">https://avicenna.ge/ge/about/legal-reference/university-regulations</a></li> </ul>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ უსდ-მ გამოსცეს სტუდენტებისა და პერსონალის ეთიკის კოდექსი ინგლისურ ენაზე, რადგან პროგრამა, რომლის შეთავაზებაც იგეგმება ინგლისურ ენაზეა.</li> </ul>
<p><b>რჩევები:</b></p>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b></p>
<p><b>შეფასება</b></p> <p><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ შეესაბამება მოთხოვნებს</p>

**3. საგანმანათლებლო პროგრამები**

უსდ- ს აქვს პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განვითარებისა და გაუქმების პროცედურები. პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია ეროვნულ საკვალიფიკაციო ჩარჩოსთან. პროგრამა უზრუნველყოფს დასახული მიზნებისა და მოსალოდნელი სწავლის შედეგების მიღწევას.

<p><b>3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება</b></p>
<p>უსდ- ს აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელებისა და განვითარების პოლიტიკა.</p>
<p><b>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</b></p> <p>ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტმა თვითშეფასების ანგარიშსა და დოკუმენტებში ზუსტად განსაზღვრა საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელებისა და გადახედვის პოლიტიკა და პროცედურები. ეს პროცესი დადასტურდა ადგილზე ვიზიტისა და ინტერვიუების დროს პირველ და ერთადერთ პროგრამასთან დაკავშირებით, რომელმაც უკვე გაიარა ეს პროცესი - მედიცინის 6- წლიანი</p>

პროგრამა. ეს პროცედურა მოიცავს დარგის, შრომისა და საგანმანათლებლო ბაზრის, პოტენციური პარტნიორების, სამუშაო ჯგუფის და პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალის აღწერის ეტაპებს, შრომის ბაზრის აღწერას და უნივერსიტეტის მიზნებთან შესაბამისობას. პროგრამის სამუშაო ჯგუფში შედიან პროგრამის ხელმძღვანელი, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის წარმომადგენლები, უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის წარმომადგენლები, პარტნიორი დამსაქმებლების წარმომადგენლები და შეზღუდული რაოდენობით სტუდენტები (სხვა უნივერსიტეტიდან, რადგან ავიცენაში სტუდენტი ჯერ არ მიუღიათ). პროგრამის დირექტორი მნიშვნელოვან როლს ასრულებს. მან დაიწყო კომუნიკაცია აშშ-სა და გაერთიანებული სამეფოს რამდენიმე მაღალი რანგის უნივერსიტეტთან სამედიცინო სადოქტორო პროგრამასთან დაკავშირებით და ამ სამედიცინო სკოლების ექსპერტებს უზიარებს ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის ხედვასა და ფუნდამენტურ პრინციპებს. პროგრამის დიზაინი ეფუძნება აშშ-სა და გაერთიანებული სამეფოს ამ მაღალი რანგის სასწავლო გეგმებს და, ამავდროულად, ადაპტირებულია საქართველოს ადგილობრივი გარემოს ტრადიციებსა და რესურსებზე.

უნივერსიტეტი ხელმძღვანელობდა საქართველოს კანონით „უმაღლესი განათლების შესახებ“, უნივერსიტეტის დებულებით და ავიცენას მედიცინის სკოლის დებულებით. პროგრამის სამუშაო ჯგუფმა განსაზღვრა ინტეგრირებული სასწავლო გეგმა (როგორც ჰორიზონტალური ასევე ვერტიკალური). საბაზისო და კლინიკურ საგნებს შორის შესაბამისი ინტეგრაცია გააუმჯობესებს სტუდენტების უნარებს, მიიღონ შესაბამისი კლინიკური პასუხისმგებლობა სკოლის დამთავრების შემდეგ და გააგრძელონ თავიანთი პროფესიული განვითარება. დოკუმენტების განხილვისას აშკარა იყო, რომ პროგრამა ნაწილობრივ ინტეგრირებულია. პროგრამის შემუშავებისას გათვალისწინებული იქნა საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი რეგულაციები და ევროპული კრედიტების დაანგარიშების სისტემის მოთხოვნები. პროგრამის ხანგრძლივობა არის 6 წელი, 12 სემესტრის ჩათვლით და სტუდენტებმა უნდა დააგროვონ 360 კრედიტი.

პროგრამის სამუშაო ჯგუფმა და პროგრამის ხელმძღვანელებმა განსაზღვრეს პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი, პროგრამის შესაბამისი მიზნები შედეგებზე დაყრდნობით, სწავლის შედეგების შეფასების მექანიზმები და ა.შ. ამ პროცესს მონიტორინგს უწევს უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი. შემდეგ პროგრამა გადაეცემა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს შესაფასებლად. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური აწარმოებს აკრედიტაციის სტანდარტებთან პროგრამის შესაბამისობის წინასწარ შეფასებას და ამზადებს დასკვნას. ასევე, პროგრამის დირექტორები განახორციელებენ უნივერსიტეტში საგანმანათლებლო პროგრამის უწყვეტ გადახედვას ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ მომზადებული ანგარიშის საფუძველზე, რომელიც ეფუძნება საგანმანათლებლო პროგრამის შედეგების შეფასებას.

პროგრამაზე ჩასარიცხად დოკუმენტებში მითითებულია, რომ საკმარისია B1 ინგლისური დონე; პროგრამის დირექტორს და დეპარტამენტების ხელმძღვანელებს მიაჩნიათ, რომ სწავლის პერიოდში სტუდენტები მიაღწევენ B2 ინგლისურის დონეს. თუმცა, ეს დასახული გაუმჯობესება (რომ სტუდენტები მიაღწევენ ინგლისური ენის კომპეტენციის B2 დონეს) უნდა გაიზომოს და აისახოს კურიკულუმში.

დარგობრივ მახასიათებელში აღნიშნულია, რომ ზემოაღნიშნული დონის ცოდნა უნდა დადასტურდეს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მიერ ორგანიზებული გამოცდის შედეგად (მათ შორის მოსმენა, წაკითხული ტექსტის გააზრება და ანალიზი, საუბარი), რომელსაც ატარებს თავად დაწესებულება, რათა დაადგინოს უცხო ქვეყნის მოქალაქის ინგლისური ენის ცოდნის დონე. (გვ. 5)

ავიცენას თვითშეფასების ანგარიშიდან და დოკუმენტებიდან: აპლიკანტის ინგლისური ენის დონე ფასდება რექტორის N01- 09/57 (30.12.2022) ბრძანებით. *შეფასების პროცესი არ მოიცავს ყველა კომპონენტს, იგი მოიცავს შემდეგ კომპონენტს: კითხვა/ პასუხი, დიალოგი, წაკითხული ტექსტის გაგება (კანდიდატა მოსმენის უნარი ინგლისურ ენაზე არ მოწმდება).* გარდა ამისა, რექტორის N01- 09/57- ის ბრძანებით ინგლისური საგამოცდო ტექსტის ორგანიზატორები და მიმწოდებლები არიან შემდეგი სტრუქტურები:

1. სამედიცინო სკოლის ადმინისტრაცია (დეკანი, პროგრამის წამყვანი); (კვალიფიკაციით MD)
2. რექტორის მოადგილე აკადემიური და სტრატეგიული განვითარების საკითხებში (კვალიფიკაციით სტომატოლოგი, ბაკალავრი)
3. საერთაშორისო ურთიერთობები და სტრატეგიული დაგეგმვა (კვალიფიკაციით სოციალური მეცნიერებები, ჯანდაცვის მენეჯმენტი)

არცერთ ზემოაღნიშნულ პირს არ აქვს კვალიფიკაცია ჩაატაროს გამოცდა ინგლისურ ენაში და ეს მოთხოვნა (ენის გამოცდასთან დაკავშირებით) არ არის ასახული მათ სამუშაოს აღწერაში.

ასევე არსებობს პროგრამის გაუქმების პროცედურები. მიზეზები შეიძლება შეიცავდეს აკადემიურ საკითხებს ან პირად მიზეზებს. უსდ განიხილავს სიტუაციას და დაიწყებს დიალოგს სტუდენტთან დამატებითი ინფორმაციის მიღების ან რაიმე საკითხის გარკვევის მიზნით. უმაღლეს სასწავლებელს შეუძლია შესთავაზოს სტუდენტებს სხვადასხვა გზები მათი ინტერესის გათვალისწინებით, მათ შორის აკადემიური მრჩეველები, საკონსულტაციო სერვისები და ა.შ.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- ავიცენას თვითშეფასების ანგარიში
- შპს ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განხორციელების, შეფასების და განვითარების დებულება (დამტკიცებულია შპს „ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის“ პარტნიორთა საერთო კრების №01- 03/04 ოქმის №5 დანართით, 2022 წლის 30 აგვისტო.)
- ინტერვიუები პროგრამის ხელმძღვანელთან და PHBM- ის, პრეკლინიკური და კლინიკური განყოფილების ხელმძღვანელებთან.

**რეკომენდაციები:**

- მედიცინის მედიკოსის ხარისხი უტოლდება მაგისტრის ხარისხს; ექსპერტთა პანელის რეკომენდაციით, სანამ სტუდენტი დაასრულებს ერთსაფეხურიან საგანმანათლებლო პროგრამას ინგლისური ენის დონე უნდა გაუმჯობესდეს B2 დონემდე, რაც შეფასდება.
- ავიცენას ინგლისური ენის გამოცდის ფორმატი უნდა შესწორდეს და უნდა შეიცავდეს ყველა უნარს და გამომცდელებს უნდა ჰქონდეთ კვალიფიკაცია ინგლისური ენის ტესტის ჩასატარებლად.

**რჩევები:**

- პროგრამაში საჭიროა დამატებითი ინგლისური ენის შემსწავლელი კურსები, ასე სტუდენტები სწრაფად აითვისებენ B2 დონეს.

**საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):**

**შეფასება**

- შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან**
- ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- არ შეესაბამება მოთხოვნებს

**3.2 საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი**

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

**სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი**

ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტმა მედიცინის მედიკოსისთვის ერთი პროგრამა წარადგინა. პროგრამა შემუშავდა უნივერსიტეტის მისიის, ხედვისა და უწყვეტი სწავლის კონცეფციის საფუძველზე. პროგრამის მახასიათებელში დასახელებულია საბაზო და კლინიკურ მეცნიერებათა ინტეგრაცია, სტუდენტის ადრეული კლინიკური სწავლება, ცოდნის გაღრმავება და დისტანციურ განათლებაზე გადასვლის მზადყოფნა. პროგრამის დირექტორებისგან მიღებული ცოდნა და გამოცდილება, ურთიერთდაკვირვება და რეკომენდაციები დაეხმარა პროგრამის სამუშაო ჯგუფს სამედიცინო საგანმანათლებლო პროგრამის ჩამოყალიბებაში. მედიცინის სფეროს ყველა წარმომადგენელმა გააცნობიერა ექიმების კომპეტენციის მნიშვნელობა, ხაზი გაუსვა ღირებულებებს და სოციალურ პასუხისმგებლობას. პროგრამა განხორციელდა სამ ეტაპად:

საბაზისო მეცნიერების ფაზა - მოიცავს ბიოსამედიცინო მეცნიერებების შესავალ ნაწილს და მოდულებს: ცხოვრება, კვება, მოძრაობა, რეპროდუქცია, ჰომეოსტაზი და კონტროლი. იგი ასწავლის ადამიანის ნორმალურ სტრუქტურას, ფუნქციას, ინტეგრაციას და ფიზიოლოგიური მექანიზმების რეგულირებას და აცნობს მათ შესაბამისობას კლინიკურ კონტექსტთან.

პრეკლინიკური ფაზა - აერთიანებს პათოლოგიისა და ფარმაკოლოგიის დისციპლინებს და მიზნად ისახავს შეისწავლოს განსხვავებები ნორმალურსა და დაავადებულს შორის, ორგანოთა სისტემების დაზიანება, კლინიკური, ჰისტოპათოლოგიური, ლაბორატორიული და რადიოლოგიური გამოვლინებები და შესაბამისი კლინიკური უნარების დაუფლება.

კლინიკური ფაზა - ემსახურება სრული კლინიკური დისციპლინების ღრმა და ფუნდამენტური ცოდნის შეძენას, დამოუკიდებელი კლინიკური მსჯელობის ფორმირებას და გადაუდებელი სამედიცინო მდგომარეობის მართვას. აქვე შედის არჩევითი კურსებიც (სულ 29 კრედიტი).

სტუდენტი სწავლის პირველივე წლიდან იღებს საბაზისო ცოდნას პრობლემებისა და შემთხვევაზე დაფუძნებული მეთოდების შესახებ. პრაქტიკული სწავლება მიმდინარეობს კლინიკური უნარებისა და სიმულაციური ტრენინგების სისტემით, რომელიც კარგად არის აღჭურვილი სხვადასხვა სიმულატორებითა და მანეკენებით; ამ ცენტრში ტარდება სწავლება და შეფასება (OSCE, OSPE); სტუდენტი კლინიკური უნარების სწავლას პირველი სემესტრიდან იწყებს სიმულაციური და უნარების ლაბორატორიულ ცენტრში, აგრძელებს სწავლას და მეთორმეტე სემესტრში რეალურ კლინიკურ გარემოში აღწევს მაქსიმუმს.

პროგრამის თითოეული დისციპლინა ადეკვატურია შესაბამისი დონისთვის და ეფუძნება სამედიცინო სტუდენტების მიერ მიღებულ წინასწარ ცოდნასა და უნარებს. აღნიშნულია, რომ პროგრამა სრულად არის ინტეგრირებული, თუმცა პროგრამა მოიცავს ინტეგრაციის გარკვეულ დონეს. სამედიცინო პროგრამა მოიცავს ნაწილობრივ ინტეგრირებულ სასწავლო



გეგმას. ჰორიზონტალური და ვერტიკალური ინტეგრაციის პრინციპი აერთიანებს პროგრამას და მოიცავს ტრანსდისციპლინურ მოდულებს. ადგილზე ვიზიტის დროს გამოჩნდა, რომ ოთახები მცირე ჯგუფური მუშაობისთვის, შემთხვევებზე დაფუძნებული სწავლებისთვის და პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლებისთვის არის განკუთვნილი. პროგრამის დირექტორებისა და აკადემიური პერსონალის მიერ მოხსენებული სწავლებისა და სწავლის მეთოდები შეესაბამება განათლების მეთოდოლოგიურ საჭიროებებს უმეტეს დისციპლინებში.

პროგრამის ხანგრძლივობა არის 6 წელი, 12 სემესტრის ჩათვლით, მოცულობა კი - 360 კრედიტი. ერთი კრედიტი უდრის 25 საათს; საათების ჯამური რაოდენობა არის 9000 საათი; (6326 საათი არის საკონტაქტო საათი, ხოლო 4299 საათი დამოუკიდებელი მუშაობისთვის). სტუდენტის ყოველდღიური დატვირთვა, რომელიც გამოითვლება 15 აკადემიურ კვირაში, არ აღემატება დღეში ხუთ საკონტაქტო საათს.

პროგრამის აუცილებელი ნაწილის დასრულების შემდეგ, ერთსაფეხურიანი სამედიცინო საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებული შეიძლება დასაქმდეს უმცროს ექიმად, რომელიც შეასრულებს ექიმის მოვალეობას დამოუკიდებელი ექიმის მითითებითა და პასუხისმგებლობით (მუხლი 5, საქართველოს კანონი სამედიცინო პრაქტიკის შესახებ).

სავალდებულო კურსები განაწილებულია 341 ECTS- ით, არჩევითი კომპონენტები 14 ECTS- ით, ხოლო თავისუფალ კურსებზე გამოყოფილია 5 ECTS.

კვლევის კომპონენტები მოიცავს 19 ECTS- ს და ის განაწილებულია სამ ნაწილად:

1. სტუდენტიდან მეცნიერამდე A – 4 ECTS მოიცავს შემდეგ დისციპლინებს: კვლევის ეთიკა, მტკიცებულებებზე დაფუძნებული მედიცინა, ბიოსტატისტიკა, სამედიცინო კვლევის საფუძვლები, კვლევის დიზაინი.
2. სტუდენტიდან მეცნიერამდე B- 6 ECTS მოიცავს შემდეგ დისციპლინებს: საზოგადოებრივი ჯანდაცვა და ეპიდემიოლოგია, მონაცემთა დამუშავება და ანალიზის კვლევის მეთოდოლოგია.
3. სტუდენტიდან მეცნიერამდე C – 9 ECTS მოიცავს შემდეგ დისციპლინებს: თარგმანის მედიცინა, კლინიკური კვლევები და კარგი კლინიკური პრაქტიკა (GCP) სამეცნიერო პროექტი.

ქართული ენისთვის გამოყოფილია 12 ECTS და ის წარმოდგენილია კურსებში კომუნიკაცია და თანამშრომლობა A (4 ECTS), კომუნიკაცია და თანამშრომლობა B (4ECTS) და კომუნიკაცია და თანამშრომლობა C (4ECTS).

პროგრამაში სამი ძირითადი ეტაპია:

- საბაზისო ეტაპი - მოიცავს ბიოსამედიცინო მეცნიერებების შესავალ ნაწილს და მოდულებს, რომლებიც გაერთიანებულია სისტემური ფუნქციური კრიტერიუმებით: სიცოცხლე, კვება, მოძრაობა, რეპროდუქცია, ჰომეოსტაზი, კონტროლი. ის ემსახურება ადამიანის ნორმალური სტრუქტურის, ფუნქციისა და განვითარების შესწავლას, ფიზიოლოგიური მექანიზმების ინტეგრაციას და რეგულირებას და მათი შესაბამისობის გააზრებას კლინიკურ კონტექსტთან.
- პრეკლინიკური ფაზა - აერთიანებს ორგანოთა სისტემების პათოლოგიას, დიაგნოსტიკის დისციპლინებს და ძირითად ფარმაკოლოგიას და მიზნად ისახავს განსხვავებას ნორმასა და დაავადებას შორის, ორგანოთა სისტემების დაზიანებას, დეფიციტისა და დაავადებების მიზეზების შესწავლას, კლინიკურ, ჰისტოპათოლოგიურ, ლაბორატორიულ და რადიოლოგიურ გამოვლინებებს და შესაბამისი კლინიკური უნარ- ჩვევების დაუფლებას, რაც თვალსაჩინო და გაზომვადია სწავლებისა და შეფასებისთვის;

<ul style="list-style-type: none"> <li>• კლინიკური ფაზა - ემსახურება ძირითადი ნოზოლოგიების სრულ კლინიკურ სურათს, მათ დიფერენციაციას, კონსერვატიულ და ქირურგიულ მართვას.</li> </ul> <p>პროგრამის კლინიკური უნარების კომპონენტი შემუშავდა ერთიანი პრინციპით და გავრცელდა სასწავლო გეგმის სხვადასხვა საფეხურზე - მარტივიდან რთულამდე, გრადაციის პრინციპის მიხედვით. სწავლების ბოლო სემესტრი მთლიანად დაეთმო პრაქტიკას.</p> <p>პროგრამის ანოტაცია და სასწავლო გეგმა აიტვირთება უნივერსიტეტის ვებგვერდზე.</p> <p>ინდივიდუალური საგანმანათლებლო პროგრამების საშუალებით, უსდ სტუდენტებს სთავაზობს შესაბამის ფორმატს, ხოლო მათ, ვისაც აქვთ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებები და სხვადასხვა აკადემიური მომზადების დონე, სთავაზობს სწავლისა და სწავლების სათანადო ფორმატს/ პირობებს და შეფასებას, ასევე ადაპტირებულ გარემოსა და შესაბამის ადამიანურ რესურსებს.</p> <p>ექსპერტთა ჯგუფმა დაამტკიცა, რომ სამედიცინო განათლების პროგრამა კარგად იყო დაგეგმილი სწავლის შედეგებზე დაყრდნობით. აუცილებელია გავითვალისწინოთ, რომ პროგრამა კარგად არის ჩამოყალიბებული დოკუმენტების მიხედვით. თუმცა, განხორციელების ეფექტურობა შეფასდება ზუსტი მაჩვენებლებით მხოლოდ პროგრამის ამოქმედების შემდეგ. მოკლედ, პროგრამის შინაარსი და სტრუქტურა, სწავლებისა და სწავლის მეთოდები განახლებულია და აკმაყოფილებს მოთხოვნებს. თუმცა, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ პროგრამის გაშვებამდე არ არსებობს შესრულების შეფასების მონაცემები.</p> <p>აღსანიშნავია, რომ მოქმედი კანონმდებლობით დაწესებულებებმა განათლების ხარისხის განვითარების ცენტრს უნდა წარუდგინონ სამოქმედო გეგმა მედიცინის საგანმანათლებლო პროგრამის მოქმედ დარგობრივ მახასიათებელთან შესაბამისობაში მოყვანის შესახებ, დარგობრივი მახასიათებლის დამტკიცებიდან 6 თვის ვადაში.</p>
<p><b>მტკიცებულებები/ინდიკატორები</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ავიცენას თვითშეფასების ანგარიში</li> <li>• უმაღლესი განათლების - მედიცინის დარგობრივი მახასიათებელი</li> <li>• ადგილზე ვიზიტი სასწავლო და კლინიკურ დაწესებულებებში, მათ შორის უნარების ლაბორატორია და სიმულაციური ცენტრი, ლაბორატორიები, კლასები და აუდიტორიები, საავადმყოფოები და ა.შ.</li> <li>• ინტერვიუები პროგრამის ხელმძღვანელთან და PHBM, პრეკლინიკური და კლინიკური დეპარტამენტის ხელმძღვანელებთან და აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან</li> </ul>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ პროგრამა და სრული კურიკულუმი აიტვირთოს ვებგვერდზე ქართულ და ინგლისურ ენებზე, რათა იგი ადვილად ხელმისაწვდომი იყოს დაინტერესებული პირებისთვის.</li> </ul>
<p><b>რჩევები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ დაიგეგმოს ინტეგრაციის უფრო მაღალი დონე (ინტეგრაციის კიბეზე დაფუძნებული) და სრულად ინტეგრირებულ სასწავლო გეგმაზე გადასვლა საბაზო და კლინიკურ მეცნიერებებს შორის.</li> </ul>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• უნივერსიტეტს აქვს კარგად შემუშავებული სიმულაციური სასწავლო ცენტრი და სხვადასხვა სიმულატორები სასწავლო პროცესის მხარდასაჭერად.</li> </ul>



**შეფასება**

- შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან**
- ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- არ შეესაბამება მოთხოვნებს.

**3.3 სწავლის შედეგების შეფასება**

უსდ-ში მოქმედებს კანონმდებლობის შესაბამისი, სწავლის შედეგების ადეკვატური, გამჭვირვალე და სამართლიანი შეფასების სისტემა, რომელიც ხელს უწყობს სტუდენტების აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესებას.

**სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:**

თვითშეფასების ანგარიშში ნათლად არის აღწერილი ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის სწავლის შედეგების შეფასების სისტემა.

სილაბუსებში ნათლად არის მოცემული ინფორმაცია სავალდებულო და არჩევითი კურსების, და თითოეული კურსისათვის გამოყოფილი საათების რაოდენობის შესახებ. თვითშეფასების ანგარიშში აღნიშნულია სწავლის შედეგების მიღწევისთვის აუცილებელი შეფასების სხვადასხვა მეთოდი. უნივერსიტეტის მისიასა და ხედვაზე დაფუძნებული გაზომვადი, მიღწევადი და გამჭვირვალე შეფასების სისტემის შემუშავებისთვის, პირველი ნაბიჯი იყო პროგრამის სწავლის შედეგების ფორმულირება. სწავლის შედეგების მიღწევიდან გამომდინარე, სტუდენტის შეფასების კომპონენტებია შუალედური და საბოლოო შეფასება, რომელთა ჯამი წარმოადგენს საბოლოო ქულას.

შუალედური შეფასება მოიცავს შუალედური გამოცდის შეფასებას, დამატებით რამდენიმე წერილობით შეფასებას (ესე, შემთხვევის შესწავლა, შეჯამება და ა.შ.), ზეპირ გამოცდებს (დისკუსია, პრეზენტაცია, სამუშაო ჯგუფის პრეზენტაცია და ა.შ.) და შეფასების სხვა ფორმებს (როლური თამაში, იმიტაცია, სიმულაცია, პოსტერი და ა.შ.).

საბოლოო შეფასების ფორმებია დასკვნითი გამოცდები, კვლევითი პროექტები ან სხვა სახის შეფასება. ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტს აქვს თანამედროვე სიმულაციური ცენტრი სამედიცინო პროგრამის სტუდენტებისთვის, რომელიც გამოიყენება როგორც განათლების, ასევე შეფასებისთვის. კლინიკურ ფაზაში ობიექტურად სტრუქტურირებული კლინიკური შეფასება (OSCE) გამოყენებული იქნება კლინიკური კომპეტენციის შესაფასებლად, როგორცაა: ისტორიის შედგენა, პაციენტის გასინჯვა, კომუნიკაციის უნარები, პროფესიონალიზმი, მანუალური უნარები, კლინიკური მსჯელობა და პრობლემის გადაჭრის უნარები და დაავადებების მართვა. უნივერსიტეტში გამოცდებს მონიტორინგს უწევენ მოადგილე აკადემიური და სტრატეგიული მიმართულებით და უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელი. პირდაპირი დაკვირვება ასევე გამოყენებული იქნება იმისთვის, რომ შემოწმდეს სტუდენტის უნარი ადეკვატურად შეასრულოს დავალება რეალურ სიტუაციასთან მიახლოებულ სიტუაციაში. შეფასების კიდევ ერთი მეთოდია 360°-იანი შეფასება, რომელიც გულისხმობს სტუდენტთა თვითშეფასებას და დამკვირვებელთა შეფასებას. ეს მეთოდი იძლევა შესაძლებლობას, შემოწმდეს როგორც სტუდენტის ცოდნა და უნარები, ასევე მისი მიდგომა პაციენტების, კოლეგებისა და სხვა სამედიცინო პერსონალის მიმართ.

ამასთან, ზოგიერთ სილაბუსში არ არის განსაზღვრული მინიმალური ბარიერი შუალედური და დასკვნითი გამოცდისთვის, მაგალითად, ასეთი სილაბუსებია: AV -19 (ბლოკი სისხლი), AV-20 (მედიცინის მიკრობიოლოგია), AV-22 (GI ბლოკი), AV -23 (ნეირომეცნიერება), AV-27 (პედიატრია) და სხვა.

შეფასების მექანიზმი შეესაბამება უნივერსიტეტის ადამიანურ და მატერიალურ შესაძლებლობებს; ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტს აქვს თანამედროვე სიმულაციური ცენტრი მედიცინის პროგრამის სტუდენტებისთვის, რომელიც შეიძლება გამოყენებულ იქნეს OSCE-ს შეფასების ცენტრად.

"სტუდენტების სწავლის შესაფასებლად გამოიყენება გამჭვირვალე კრიტერიუმები. ისინი ასევე აძლევენ სტუდენტებს ინფორმაციას მიღწეული მიზნების, ხარვეზებისა და გაუმჯობესების გზების შესახებ. საკვალიფიკაციო კომისია დეტალურად შეისწავლის თითოეული სტუდენტის პირად საქმეს, სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემის, უმაღლესი განათლების მართვის საინფორმაციო სისტემისა და უნივერსიტეტის მიერ გამოცემული აქტების გათვალისწინებით, და გაარკვევს, შეასრულა თუ არა სტუდენტმა საგანმანათლებლო პროგრამით გათვალისწინებული მოთხოვნები. დავუშვათ, რომ სტუდენტის პირად საქმეში არის ხარვეზი. ამ შემთხვევაში სკოლის დეკანატი უზრუნველყოფს მის აღმოსაფხვრელად საჭირო ზომების მიღებას უმოკლეს დროში (თუ ხარვეზი გამოწვეულია სტუდენტისგან - აძლევს მას ოპტიმალურ დროს გამოსასწორებლად და აუცილებელ რეკომენდაციებს, ხოლო თუ ხარვეზი დაფიქსირებულია უნივერსიტეტის წარმოებაში - ამზადებს შესაბამისი სამართლებრივი აქტის პროექტს/ახორციელებს შესაბამის ზომებს).

საკვალიფიკაციო კომისია ამზადებს ანგარიშს სკოლის საბჭოში წარსადგენად. კომისიის დასკვნაში მითითებული უნდა იყოს თითოეული კურსდამთავრებულისთვის მინიჭებული კვალიფიკაცია და სპეციალობა.

გამოცდის შედეგების საფუძველზე სტუდენტები მიიღებენ უკუკავშირის მათი აკადემიური მოსწრების გასაუმჯობესებლად. ისინი ასევე მიიღებენ უკუკავშირის 360 გრადუსიანი შეფასების საფუძველზე. უნივერსიტეტს აქვს გარკვეული მექანიზმი დასკვნითი ან შუალედური შეფასებების გასაჩივრებისთვის; თუმცა, საჩივრებისთვის ცალკე დანაყოფი, თავისი გზამკვლევებით, უფრო მეტ ინფორმაციას მიაწვდიდა სტუდენტებს მათი უფლებების შესახებ.

თვითშეფასების ანგარიშში აღნიშნულია, რომ უნივერსიტეტის აკადემიურმა პერსონალმა გაიარა სპეციალური ტრენინგი სწავლებასა და შეფასების დაგეგმვაში თურქეთის რესპუბლიკის რეჯეფ თაიფ ერდოღანის უნივერსიტეტის სიმულაციური სწავლების ცენტრში. ინტერვიუში აკადემიურმა პერსონალმა განაცხადა, რომ მონაწილეობდა შეფასების ტრენინგსა და ვორქშოფებში, თუმცა, მოწვეულმა პედაგოგებმა თქვეს, რომ მათ არ ჩატარებიათ მასწავლებლის ფორმალური ტრენინგი შეფასების მეთოდებში, რაც მათ გააცნობდა შეფასების სხვადასხვა მეთოდს და კითხვების შედგენის უნარების გაუმჯობესების გზებს. მოწვეული პერსონალისთვის შემოთავაზებულია სემინარები შეფასების მიმართულებით, როგორცაა სწორი და სანდო კითხვების ბანკების მომზადება, კომპეტენციისა და აკადემიური მოსწრების შეფასება, სტანდარტების დაწესება და ა.შ.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- თვითშეფასების ანგარიში
- დაწესებულებაში ვიზიტი
- ინტერვიუები აკადემიურ პერსონალთან, პროგრამის ხელმძღვანელთან და PHBM-ის, პრეკლინიკური და კლინიკური განყოფილებების ხელმძღვანელებთან
- საგანმანათლებლო პროგრამის აღწერილობა
- საგანმანათლებლო კურსების სილაბუსები

<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ აისახოს მინიმალური ბარიერები შუალედური და დასკვნითი გამოცდისთვის ყველა სილაბუსში.</li> </ul>
<p><b>რჩევები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ მოწვეულ პედაგოგებს უნდა ჩაუტარდეთ მასწავლებლების გადამზადების ფორმალური ტრენინგი შეფასების სფეროში.</li> <li>○ უნივერსიტეტს ვურჩევთ, რომ დასკვნითი და შუალედური შეფასებების გასაჩივრებისთვის ჰქონდეს უფრო გამჭვირვალე მექანიზმი; უფრო დეტალური ინსტრუქცია უფრო მეტ ინფორმაციას მიაწვდიდა სტუდენტებს მათი უფლებების შესახებ.</li> </ul>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b></p>
<p><b>შეფასება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li>• <input type="checkbox"/> არ შეესაბამება მოთხოვნებს.</li> </ul>

#### 4. უსდ-ის პერსონალი

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

<p><b>4.1. პერსონალის მართვა</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ უსდ-ს განსაზღვრული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რაც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის და სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული სხვა აქტივობების განხორციელებას.</li> <li>○ უსდ უზრუნველყოფს აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრების დასაქმებას.</li> </ul>
<p><b>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</b></p> <p>ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის პოლიტიკა არეგულირებს პერსონალის მართვისა და განვითარების, პერსონალის შერჩევისა და დასაქმების პრინციპებს, პერსონალის შეფასების სისტემას, პერსონალის ანაზღაურებას, პერსონალის მოტივაციის სისტემას და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებს.</p> <p><b>აკადემიური და მოწვეული პერსონალი.</b></p> <p>აფილირება რეგულირდება დოკუმენტით „აკადემიური პერსონალის აფილირება, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის მუშაობა, სამუშაო დატვირთვის განსაზღვრა და შრომის ანაზღაურების წესის პოლიტიკა.“</p>

უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალი შედგება პროფესორებისგან [10 (აფილირებული 4)], ასოცირებული პროფესორებისგან [15 (აფილირებული 6)], ასისტენტ-პროფესორებისგან [6 (აფილირებული 5)] და ასისტენტებისგან [23 (აფილირებული 16)].

მოწვეულ პერსონალს, რომელიც დასაქმებულია სხვა უსდ-ში, აქვს მოწვეული პროფესორის/ასოცირებული პროფესორის სტატუსი, იმისდა მიხედვით, თუ რომელ აკადემიურ თანამდებობაზე აირჩევენ სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში. სხვა მოწვეულ პერსონალს აქვს მოწვეული უფროსი მასწავლებლის სტატუსი - დოქტორის ხარისხის მქონე პირი ან მოწვეული მასწავლებლის სტატუსი - პირი, რომელსაც არ აქვს დოქტორის აკადემიური ხარისხი.

აკადემიური პერსონალის რაოდენობაა 54, მოწვეული პერსონალის კი - 95. უნივერსიტეტს არ წარმოუდგენია სრულ განაკვეთზე მომუშავე პერსონალის ეკვივალენტობა. ამიტომ აკადემიური პერსონალის მთლიან პერსონალთან, მასწავლებლების სტუდენტებთან თანაფარდობას და ა.შ., რომელიც გამოიხატება დასაქმებულთა რაოდენობაში, არ აქვს რეალური მნიშვნელობა.

პერსონალთან გასაუბრების დროს ექსპერტთა ჯგუფს საშუალება ჰქონდა შეხვედროდა კვალიფიციურ, ენთუზიაზმით აღსავსე აკადემიური პერსონალის ჯგუფს, მაშინ როცა მოწვეულ პერსონალთან შეხვედრისას სურათი იგივე არ იყო. დაფიქსირდა კიდევ, რომ ერთ-ერთ რესპონდენტს გაუჭირდა ინგლისურ ენაზე კომუნიკაცია. პროფესიული რეზიუმეებისა და დამატებითი დოკუმენტაციის მიხედვით, პერსონალის ნაწილი არ აკმაყოფილებს დარგობრივი მახასიათებლის მოთხოვნას (*მინიმუმ 3 წლიანი სწავლების გამოცდილება ინგლისურენოვან სამედიცინო პროგრამაზე ან სამედიცინო საქმიანობის გამოცდილება ინგლისურ ენაზე საზღვარგარეთ მოქმედ კლინიკაში მინიმუმ 1 წლის განმავლობაში ან ინგლისურ ენაზე სასწავლო/კვლევითი საქმიანობის გამოცდილება ბიომედიცინის სფეროში საზღვარგარეთ მოქმედ კვლევით დაწესებულებაში მინიმუმ 1 წლის განმავლობაში; ან ინგლისურენოვანი დიპლომის შემდგომი ან სადიპლომო პროგრამის დასრულება, რაც დასტურდება შესაბამისი დოკუმენტით; ან ინგლისური ენის კომპეტენციის სერტიფიკატი, მინიმუმ B2 დონე (IELTS, TOEFL, Cambridge English, UNICert)*).

მაგალითად, ზემოთ აღწერილ შემთხვევაში, ინგლისური ენის კომპეტენცია, როგორც ეს გამოჩნდა დაწესებულებაში ჩატარებული ინტერვიუს დროს, არ შეესაბამება მოთხოვნებს. ამასთან, რიგ შემთხვევებში ლექტორებს არ აქვთ კვალიფიკაცია კლინიკურ სფეროში (ჯერ კიდევ სწავლობენ რეზიდენტურაზე).

ინტერვიუს დროს აკადემიურმა პერსონალმა აღნიშნა, რომ მათ გაიარეს ტრენინგები სწავლების თანამედროვე მეთოდოლოგიაში, რაც უნივერსიტეტის მხარდაჭერით განხორციელდა. თუმცა მოწვეულმა თანამშრომლებმა ისაუბრეს გამოცდილებაზე, რომელიც მათ აქვთ სხვა უნივერსიტეტებში და ასევე იმაზე, რომ არ იყვნენ ჩართულები „ავიცენას“ უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესში.

გამოკითხული აკადემიური პერსონალი გრძნობს, რომ უსდ ზრუნავს მათ პროფესიულ განვითარებაზე. თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, პერსონალის პროფესიული განვითარების მიმართულება განისაზღვრება პერსონალის შეფასების შედეგების საფუძველზე და მოიცავს განვითარების აქტივობების ჩამონათვალს. ყველა გამოკითხულ აკადემიურ პერსონალს არ გამოუცდია ეს პროცესი, რადგან მათ ჯერ არ გაუვლიათ შეფასება; ზოგიერთმა იცოდა ამის შესახებ. ექსპერტთა ჯგუფი თვლის, რომ ეს პროცესი ფორმალური ხარისხისაა და აკადემიური პერსონალის თითოეულ წევრს უნდა დაევალოს, წარადგინოს და დაეთანხმოს უსდ-ს პირადი განვითარების წლიური გეგმას, რომელიც ავალდებულებს ორივე მხარეს. აკადემიური პერსონალის დასაქმების პროცესი

რეგულირდება „პერსონალის მართვის პოლიტიკით“; მიუხედავად იმისა, რომ ეს ასეა აკადემიური პერსონალისთვის, მოწვეულ პერსონალთან გასაუბრებისას, მათ აღნიშნეს, რომ მოწვეულები იყვნენ პროგრამის ხელმძღვანელების მიერ. ექსპერტთა ჯგუფი აღიარებს შემდეგ ფაქტს: რადგანაც უნივერსიტეტი ჯერ არ ფუნქციონირებს, დასაქმების პროცესში არსებობს პრაქტიკული პრობლემები, რადგან დასაქმება ოფიციალურად გარანტირებული არ არის, მაგრამ ეს არ უნდა იქცეს წესად.

„პერსონალის მართვის პოლიტიკის“ მიხედვით, აკადემიური თანამდებობისთვის განსხვავებული მოთხოვნებია (მაგალითად: პროფესორებისთვის - 6 წლიანი, ხოლო ასოცირებული პროფესორებისთვის 3 წლიანი სწავლების გამოცდილება) - და რიგ შემთხვევებში არის შეუსაბამობა მოთხოვნილ და მიღებულ დოკუმენტებს შორის, რაც ადასტურებს, რომ კონკურსის პროცესი არ იყო გამჭვირვალე.

#### ადმინისტრაციული პერსონალი.

ადმინისტრაციისა და დამხმარე პერსონალის რაოდენობა სულ არის 28. მოწოდებული პროფესიული რეზიუმეების მიხედვით არის შემთხვევები, როდესაც ავიცენას უნივერსიტეტში პირის ამჟამინდელი თანამდებობა მკაფიოდ არ არის აღნიშნული; გასაგებია, რადგან არსებული პროფესიული რეზიუმეები შემუშავებულია ავიცენაში დასაქმების მიზნით, მაგრამ ისინი უნდა ასახავდეს დასაქმების შემდეგ ავიცენაში მიღებულ სტატუსს. ამავე დროს დაფიქსირდა შეუსაბამობა ვაკანსიის აღწერილობასა და პროფესიულ რეზიუმეს შორის. მაგალითად: დეკანის მოადგილის სამუშაო აღწერილობის მიხედვით, სავალდებულო მოთხოვნაა მსგავს პოზიციაზე მუშაობის გამოცდილება 2 (ორი) წლის განმავლობაში; ამ თანამდებობაზე დასაქმებულ პირს კი არ აქვს საჭირო გამოცდილება. იგივე სიტუაციაა იმ პირზეც, რომელიც დასაქმებულია სიმულაციური სწავლებისა და შეფასების ცენტრის კლინიკურ ხელმძღვანელად (სამუშაო აღწერილობის მიხედვით, მაგისტრის ხარისხი სავალდებულოა, ხოლო დაქირავებულის CV აჩვენებს, რომ ის არის მედდა (თუმცა ბაკალავრიატის დონეზეც კი არაა). ინფორმაციული ტექნოლოგიების მენეჯერებისთვის და სპეციალისტებისთვის სავალდებულო მოთხოვნაა მსგავს პოზიციაზე მუშაობის გამოცდილება 1 და მეტი წლის განმავლობაში, რაც CV-დან არ დასტურდება. არის სხვა მსგავსი შემთხვევებიც.

ასევე აღინიშნა, რომ ადმინისტრაციული სამსახურის უფროსების უმეტესობა დასაქმებულია ნახევარ განაკვეთზე. ვინაიდან ავიცენა არის მისი ყველა სერვისის დაგეგმვის ეტაპზე, განსაკუთრებით სტუდენტებთან დაკავშირებით (მაგ., საერთაშორისო ურთიერთობები, მარკეტინგი, IT სერვისები), მან უნდა უზრუნველყოს, რომ ადმინისტრაციული სამსახურების ხელმძღვანელებმა სრული დატვირთვით იმუშაონ მათი ერთეულების ფუნქციების დაგეგმვასა და განხორციელებაში.

#### **მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის პოლიტიკა (დამტკიცებული „მპს ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის პარტნიორთა გენერალური კრების მიერ, 21 ივლისი, 2022 წ.
- ოქმი N 01-
- 03/01 დანართი N4
- კადემიური პერსონალის აფილიორება, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის მუშაობა, სამუშაო დატვირთვისა და შრომის განსაზღვრა
- გადახდის მეთოდის პოლიტიკა (დამტკიცებული „მპს ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის პარტნიორთა გენერალური კრების მიერ, 29 ივნისი 2022 წ. ოქმი N 01-03/02 დანართი N4

<ul style="list-style-type: none"> <li>• თვითშეფასების ანგარიში</li> <li>• პერსონალის პროფესიული რეზიუმეები</li> <li>• ინტერვიუების შედეგები</li> </ul>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ დაინერგოს პერსონალის განვითარების ყოველწლიური პოლიტიკა.</li> <li>➤ უსდ-მ უზრუნველყოს, რომ პროგრამის პროვაიდერები აკმაყოფილებენ ენის კომპეტენციის მოთხოვნებს (დარგობრივი მახასიათებლის მიხედვით).</li> <li>➤ გადაიხედოს პროგრამის მასწავლებელთა კვალიფიკაცია.</li> <li>➤ პერსონალის დაქირავების პროცესი უნდა იყოს გამჭვირვალე, რათა შეირჩეს საუკეთესო კანდიდატები, სამუშაოს აღწერილობის მოთხოვნების შესაბამისად.</li> <li>➤ უსდ-მ უზრუნველყოს შესაბამისი ტრენინგი პროგრამის ყველა განმახორციელებლისთვის სამედიცინო განათლების თანამედროვე სწავლისა და სწავლების მეთოდებში, რათა ყველა იზიარებდეს სწავლებისა და სწავლის მიდგომების ერთსა და იმავე პრინციპებს.</li> </ul>
<p><b>რჩევები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ რეკომენდებულია ყველა დაქირავებული პირის (თანამშრომლის) პოზიციის ჩვენება შესაბამის CV- ში.</li> <li>○ სასურველია გაიზარდოს ძირითადი ადმინისტრაციული სამსახურების ხელმძღვანელების სრულ განაკვეთზე დასაქმება.</li> </ul>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b></p>
<p><b>შეფასება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> არ შეესაბამება მოთხოვნებს</li> </ul>
<p><b>4.2. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის სამუშაო დატვირთვა</b></p>
<p>უსდ-ის აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა დაწესებულებაში განხორციელებული საგანმანათლებლო პროგრამების, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობისა და მათზე დაკისრებული სხვა ფუნქციების ადეკვატურია.</p>
<p><b>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:</b></p> <p>„ავიცენას“ აკადემიური პერსონალის აფილირება რეგულირდება დოკუმენტით „აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვის განსაზღვრა და შრომის ანაზღაურება“.</p> <p>აკადემიური თანამდებობის პირი, მათ შორის პროფესორი, ასოცირებული პროფესორი, ასისტენტ პროფესორი ან ასისტენტი, ვალდებულია დაიცვას სამუშაო ხელშეკრულებაში მითითებული პირობები.</p> <p>აკადემიური თანამდებობის პირის საგანმანათლებლო საქმიანობა მოიცავს საკლასო დატვირთვას (სტუდენტებთან კონტაქტის საათები - პედაგოგიური დატვირთვა), ახალი სასწავლო პროგრამების, მოდულების ან პროგრამის ინდივიდუალური კომპონენტების შემუშავებას, ასევე არააუდიტორულ დატვირთვას. ეს აქტივობები მოიცავს ლექციებისა და ცოდნის ტესტების მომზადებას, სტუდენტური ნაშრომების ან ცოდნის სხვა შეფასების</p>

რედაქტირებას და ახალი სასწავლო პროგრამების, მოდულების ან ინდივიდუალური პროგრამის კომპონენტების შემუშავებას.

დოკუმენტის - „აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვის განსაზღვრა და შრომის ანაზღაურება“, მიხედვით, აკადემიური პერსონალისთვის (ასისტენტის გარდა) სავალდებულო კვლევითი საქმიანობა 2023 წლიდან დაიწყება. ამიტომ, რადგან ყველა აკადემიური და მოწვეული თანამშრომელი ახლად არის დაქირავებული, მათი კვლევითი საქმიანობა შეესაბამება ავიცენაში მოსვლამდე არსებულ ჩართულობას.

სავალდებულო წლიური აკადემიური დატვირთვა ავიცენას სამტატო ერთეულში თანამდებობის მიხედვით განისაზღვრება შემდეგნაირად: ა) პროფესორი: 300 საათი ბ) ასოცირებული პროფესორი: 330 საათი გ) ასისტენტ პროფესორი: 350 საათი დ) ასისტენტი: 400 საათი. აკადემიური პერსონალის წლიური სასწავლო დატვირთვა განისაზღვრება სასწავლო წლის დასაწყისში, მედიცინის სკოლის წარდგინებით და მოიცავს ლექციებს, პრაქტიკულ მეცადინეობას, ჯგუფურ მუშაობას, სემინარს, კურატორობას და ლაბორატორიულ დატვირთვას. პერსონალის დატვირთვაში შედის ასევე სხვა არასასწავლო აქტივობები (სილაბუსების და სასწავლო მასალის მომზადება, სტუდენტთა კონსულტაცია, გამოცდების ადმინისტრირება, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა და ა.შ.).

უნივერსიტეტი პროგრამით გათვალისწინებული სასწავლო კურსის/კლინიკური კომპონენტის გავლის პროცესში ჯგუფში სტუდენტთა რაოდენობას განსაზღვრავს შემდეგნაირად:

ლექციებზე – მაქსიმუმ 90 სტუდენტი ერთ ლექტორზე. ბ) საბუნებისმეტყველო, ექსპერიმენტულ, კომპიუტერულ და ტექნიკურ მეცნიერებებში ლაბორატორიულ/უცხო ენებში პრაქტიკულ მეცადინეობებზე – მაქსიმუმ 20 სტუდენტი. გ) ჯანდაცვის/ფსიქოლოგიის სპეციალობების კლინიკურ დისციპლინებში პრაქტიკული სწავლებისთვის (კურაციული) და სიმულაციური სწავლებისთვის - მაქსიმუმ 8-12 სტუდენტი. დ) სხვა პრაქტიკული/სემინარული გაკვეთილებისთვის/ჯგუფური მუშაობისთვის – მაქსიმუმ 30 სტუდენტი. ექსპერტთა ჯგუფი აღნიშნავს გარკვეულ შეუსაბამობებს მოწოდებულ დოკუმენტსა და დარგობრივ მახასიათებელს შორის. *[ანუ სტუდენტების (მინიმუმ 5-6 სტუდენტის) კვლევის/პრაქტიკული მუშაობისთვის შესაბამისი გარემო უნდა ითვალისწინებდეს უსაფრთხოების დადგენილ წესებს. უნივერსიტეტში/სატრენინგო კლინიკაში ან/და აფილირებულ კლინიკაში (კონტრაქტის საფუძველზე), სასწავლო კურსის/კურაციის დროს პაციენტებისა და სტუდენტების თანაფარდობა უნდა იყოს არაუმეტეს 6 სტუდენტი თითო პაციენტზე].*

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- აკადემიური პერსონალის აფილირების, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვისა და შრომის ანაზღაურების განსაზღვრის წესი“.
- თვითშეფასების ანგარიში
- ინტერვიუების შედეგები

**რეკომენდაციები:**

- რეკომენდებულია სტუდენტების რაოდენობის დადგენა ლაბორატორიულ სამუშაოებში დარგობრივი მახასიათებლის მიხედვით (მინიმუმ 5- 6) და ICU კლასში (საავადმყოფოში) დარგობრივი მახასიათებლის მიხედვით (არაუმეტეს 6). ეს გავლენას მოახდენს პერსონალის დატვირთვაზე.



რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
<b>შეფასება</b> <input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან <input checked="" type="checkbox"/> <b>მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</b> <input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან <input type="checkbox"/> არ შეესაბამება მოთხოვნებს

### 5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები

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

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

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

#### სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

სტუდენტის სტატუსის მინიჭება, შეჩერება და შეწყვეტა, მობილობა, კვალიფიკაციის მინიჭება და განათლების აღიარება რეგულირდება „ავიჯენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის დებულებით“ და „ავიჯენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტში სწავლების პროცესის რეგულირების წესით“. გამომდინარე იქიდან, რომ სასწავლო პროგრამა ინგლისურენოვანია და პოტენციური სტუდენტების ნაწილი იქნება უცხოელი, უნივერსიტეტს აქვს ვალდებულება აპლიკანტებსა და სტუდენტებს მიაწოდოს ყველა დოკუმენტაცია ინგლისურ ენაზე - „კონტრაქტის გაფორმებით სტუდენტი ადასტურებს, რომ ის იცნობს უნივერსიტეტის ვებგვერდზე განთავსებულ უნივერსიტეტის დებულებებს“ (აკადემიური ხელშეკრულება 9.4). თვითშეფასების ანგარიშში წერია, რომ განხილულ საკითხებთან დაკავშირებული ყველა სამართლებრივი აქტი/დებულება და ინფორმაცია განთავსებულია უნივერსიტეტის ვებგვერდზე, ქართულ და ინგლისურ ენებზე, თუმცა ადგილზე ვიზიტის დროისთვის, ვებგვერდსაც და ელექტრონულ პორტალსაც აკლდა დოკუმენტების უმეტესობა (მაგალითად, სტუდენტების ეთიკის კოდექსი). ასევე, ჯერ არ დასრულებულა არც ვებგვერდის და არც ელექტრონული პორტალის თარგმნის პროცესი. გასაუმჯობესებლად უსდ-ის წარმომადგენლებმა განმარტეს, რომ ორივე პლატფორმა ჯერ კიდევ შემუშავების პროცესშია და სასწავლო პროცესის დასაწყებად ყველა საჭირო დოკუმენტის თარგმნა სრულად იქნება უზრუნველყოფილი. ამ თვალსაზრისით, თვითშეფასების ანგარიშში და ინტერვიუს დროს მიღებული ინფორმაცია არ შეესაბამება ერთმანეთს.

გარე და შიდა მობილობის პროცესი რეგულირდება „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით, რომელიც იცავს სტუდენტების მობილობის უფლებას და განსაზღვრავს, რომ სტუდენტები გონივრულ ვადაში უნდა იყვნენ ინფორმირებულნი პროგრამის აკრედიტაციის პერიოდის შესახებ. ასევე, სტუდენტსა და უმაღლეს



სასწავლებელს შორის გაფორმებული ხელშეკრულების ფორმის 3.2 ნაწილის „უ“ ქვეპუნქტში წერია, რომ სტუდენტს უფლება აქვს ისარგებლოს მობილობით და გადავიდეს სხვა უმაღლეს სასწავლებელში სწავლის მეორე კურსიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ამასთან, ამავე ხელშეკრულების 3.3 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, უნივერსიტეტი ვალდებულია ხელი შეუწყოს სტუდენტს საქართველოს კანონმდებლობითა და უნივერსიტეტის დებულებით განსაზღვრული უფლებების რეალიზებაში. ამიტომ, პანელი მიიჩნევს, რომ უნივერსიტეტსა და სტუდენტს შორის კონტრაქტი უნდა განსაზღვრავდეს, რომ სტუდენტებს მიეწოდებათ ინფორმაცია სასწავლო პროგრამის გაუქმების შესახებ (თუ ასეთი შემთხვევა მოხდება მომავალში) წინასწარ და მათ დროულად მიეწოდებათ ყველა საჭირო დოკუმენტაცია მობილობის პროცესისთვის. ეს დამატებით დაიცავს სტუდენტთა უფლებებს მიიღონ მონაწილეობა მობილობის პროცესში დროულად. უნივერსიტეტის წესდების 56-ე მუხლის 56.1 პუნქტის თანახმად, უნივერსიტეტი ვალდებულია უზრუნველყოს სტუდენტის ცოდნის სამართლიანი შეფასება, რისთვისაც შეიმუშავებს შესაბამის პროცედურებს, მათ შორის, უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის დებულების მე-10 მუხლში აღწერილ შეფასების გასაჩივრების დებულებას. სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების სამსახურის ხელმძღვანელმა, რომელსაც აქვს სტუდენტებთან კონსულტაციის ფუნქცია და მხარს უჭერს სტუდენტების უფლებების განხორციელებას, ვერ დაადგინა აკადემიური შეფასების გასაჩივრების პროცესი. იმის გათვალისწინებით, რომ ის ამჟამად ერთადერთი დასაქმებულია სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა მხარდაჭერის სამსახურში, აუცილებელია ამ სამსახურს სრულად ჰქონდეს გააზრებული ყველა ძირითადი პროცედურა, რომელიც დაკავშირებულია სტუდენტთა უფლებების რეალიზებასთან (იხილეთ შესაბამისი რეკომენდაცია სტანდარტ 2.1-ში).

როგორც აკადემიურ ხელშეკრულებაშია აღნიშნული, ხელშეკრულებაში ცვლილებების ან დამატებების შეტანა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შორის წერილობითი და ხელმოწერილი შეთანხმების საფუძველზე. კონტრაქტში ასევე არ არის მითითებული, რა პერიოდის განმავლობაში იქნება სტუდენტი ინფორმირებული მომავალი ცვლილებების შესახებ და შეძლებს თუ არა ის ან მისი წარმომადგენელი მონაწილეობა მიიღოს ცვლილებების შეტანაში.

დაწესებულებას აქვს სტუდენტის უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვის მექანიზმი, რომელსაც მხარს უჭერს სტუდენტების ომბუდსმენი და სტუდენტური თვითმმართველობა. ასევე, თვითშეფასების ანგარიშში და მასთან დაკავშირებულ დოკუმენტებში აღნიშნულია, რომ იურიდიულ საკითხებზე სტუდენტებს კონსულტაციას უწევს იურიდიული სამსახური. პირდაპირი, გამჭვირვალე და თანაბარი საარჩევნო პროცედურა და სტუდენტური თვითმმართველობის შემდგომი მართვა წარმართება უნივერსიტეტის მიერ დადგენილი სტუდენტური თვითმმართველობის დებულების შესაბამისად, რომლის მიხედვითაც, პირველი არჩევნები ჩატარდება 100 სტუდენტის ჩარიცხვის შემდეგ ან სტუდენტების სულ მცირე 3 კურსზე ჩარიცხვის შემდეგ. დადგენილი ზღვარი ქმნის სავარაუდო რისკს, რომ თუ პირველ კურსზე ეს არ იქნება მიღწეული, საექვო გახდება სტუდენტთა უფლებების სრულად განხორციელება, სტუდენტური თვითმმართველობის ჩამოყალიბება, სტუდენტური ომბუდსმენის შერჩევა და მათი მუშაობის უზრუნველყოფა სტუდენტთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვის კუთხით.

სტუდენტური თვითმმართველობა თავისი წევრებიდან ირჩევს სტუდენტთა უფლებების დამცველს - სტუდენტების ომბუდსმენს, რომლის მთავარი ამოცანაა სტუდენტის უფლებებისა და ინტერესების დაცვა ყველა დონეზე, უნივერსიტეტის ნებისმიერ სუბიექტთან. მაგრამ ავიცენას სტუდენტური ომბუდსმენის დებულებაში არ არის

დაზუსტებული, სტუდენტური ომბუდსმენის საქმიანობის დასაწყისში, ვინ, როდის და რამდენ ხანს გაუწევს მას კონსულტაციას ყველა იმ სამართლებრივ საკითხსა და პროცედურაზე, რომელთანაც მას შეხება ექნება მომდევნო 2 წლის განმავლობაში.

ავიცენას სტუდენტური ომბუდსმენის დებულების მიხედვით, ის: ა) იღებს განცხადებებს სტუდენტებისგან და სხვა პირებისგან უნივერსიტეტში სტუდენტის უფლებების სავარაუდო დარღვევის ან შეზღუდვის შესახებ; ბ) კონსულტაციას უწევს სტუდენტებს კანონმდებლობითა და უნივერსიტეტის სხვა სამართლებრივი აქტებით განსაზღვრულ სტუდენტთა უფლება-მოვალეობებზე; გ) უფლებამოსილია მიმართოს უნივერსიტეტის სტრუქტურულ ერთეულს კონკრეტული დარღვევის/შეზღუდვის ფაქტზე ინფორმაციის/ახსნა-განმარტების მისაღებად; დ) უფლებამოსილია მოითხოვოს უნივერსიტეტში დაცული კონკრეტული დოკუმენტი, რომელიც აუცილებელია საკითხის გადასაწყვეტად; ე) უფლებამოსილია უნივერსიტეტის აკადემიურ საბჭოს წარუდგინოს რეკომენდაცია კონკრეტული შეზღუდვის არსებობისა და მისი გადაჭრის გზების შესახებ; ვ) სტუდენტების მონაწილეობით წარმოშობილ კონფლიქტურ სიტუაციაში ასრულებს მედიატორის ფუნქციას; ზ) მონაწილეობს სტუდენტის მიმართ დისციპლინურ სამართალწარმოებაში და უზრუნველყოფს სტუდენტის უფლებების დაცვას; თ) შეიმუშავებს რეკომენდაციებს სტუდენტთა უფლებების რეალიზების ხელშეწყობის შესახებ და წარუდგენს აკადემიურ საბჭოს; ი) თანამშრომლობს უნივერსიტეტის სტრუქტურულ ერთეულებთან (სტუდენტთა დახმარების სამსახურთან, იურიდიულ სამსახურთან, ძირითად საგანმანათლებლო ერთეულთან და სხვ.), სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სტუდენტურ გაერთიანებებთან და უფლებადამცველ ორგანიზაციებთან; კ) შეიმუშავებს ყოველწლიურ ანგარიშს სტუდენტთა უფლებების რეალიზების შესახებ და წარუდგენს სტუდენტურ თვითმმართველობას. სტუდენტურ ომბუდსმენს ირჩევს უნივერსიტეტის სტუდენტური თვითმმართველობა ფარული კენჭისყრით, სტუდენტების პირდაპირი არჩევნების საფუძველზე. ასევე, სტუდენტური თვითმმართველობა უფლებამოსილია დააქვეითოს სტუდენტი ომბუდსმენი აღებული ვალდებულებების შეუსრულებლობის საფუძველზე.

უნივერსიტეტის სტუდენტთა მხარდაჭერის სამსახური, რომელიც პასუხისმგებელია ომბუდსმენის საქმიანობის ხელშეწყობაზე, უნივერსიტეტის დებულების შესაბამისად, ვალდებულია უზრუნველყოს ომბუდსმენის სათანადო მომსახურება კონსულტაციისა და სტუდენტებისთვის საჭირო მხარდაჭერის/უკუკავშირის უზრუნველყოფისას, როგორც ზოგადად, ისე ცალკეულ შემთხვევაში.

ექსპერტთა ჯგუფი ასევე დაინტერესებულია სტუდენტის ომბუდსმენის უფლებამოსილებით, რადგან სტუდენტური ომბუდსმენის დებულებით ეს არის განსაზღვრული და არის ერთ-ერთი სტუდენტი.

ვინაიდან სტუდენტი ომბუდსმენი თავად არის სტუდენტი და აქვს ვალდებულება შეასრულოს აკადემიური მოთხოვნები, შესაძლებელია 1080 სტუდენტის მომსახურებამ (მომავალში) და ამავდროულად აკადემიურმა სწავლამ, შეაფერხოს მისი აკადემიური მოსწრება და გააჩინოს სტუდენტების გაზრდილი მოთხოვნების შეუსრულებლობის რისკები. როგორც ჩანს, ომბუდსმენს თავისი მოვალეობების შესრულებაში სჭირდება გუნდის მხარდაჭერა. გამოსავალი შეიძლება იყოს: სტუდენტების მიერ დაკომპლექტებული დამხმარე ჯგუფის ჩამოყალიბება, რომელსაც ირჩევს ომბუდსმენი ან/და თვითმმართველობა და ხელმძღვანელობს ომბუდსმენი და ამ გზით სტრუქტურის გაფართოება. ეს იქნება, ერთი მხრივ, უკვე არჩეული ომბუდსმენის მხარდამჭერი მექანიზმი და, მეორე მხრივ, ყველა სტუდენტისთვის ომბუდსმენის ოფისის მომსახურების სრული მიწოდების გარანტი.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- ავიცენას უნივერსიტეტის წესდება;
- შპს ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის დებულება (დამტკიცებულია პარტნიორთა საერთო კრების მიერ, ოქმი N01-03/01, დანართი N2). 21.07.2022)
- შპს ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტში სწავლების პროცესის რეგულირების წესი (დამტკიცებულია პარტნიორთა საერთო კრების მიერ, ოქმი N01-03/03, დანართი N1. 01.08.2022)
- სტუდენტსა და უმაღლეს სასწავლებელს შორის გაფორმებული ხელშეკრულების ფორმა (დამტკიცებულია რექტორის ბრძანებით N01-09/25 დანართი N1.07.11.2022 წ.
- შპს ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის სტუდენტური თვითმმართველობის ჩარჩო დებულება - (დამტკიცებულია პარტნიორთა საერთო კრების მიერ, ოქმი N01-03/05, დანართი N4. 15.11.2022)
- უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის დებულება
- შპს ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის სტუდენტების ომბუდსმენის დებულება (დამტკიცებულია პარტნიორთა საერთო კრების მიერ, ოქმი N01-03/04, დანართი N4. 30.08.2022)
- ინტერვიუები
- უნივერსიტეტის ვებგვერდი და ელექტრონული მართვის სისტემა
- თვითშეფასების ანგარიში

**რეკომენდაციები:**

- უსდ-მ წარმოადგინოს მკაფიო და ზუსტი ინფორმაცია და დოკუმენტები სტუდენტების საქმიანობის, უფლებებისა და მოვალეობების შესახებ როგორც ინგლისურ, ასევე ქართულ ენაზე, ყველა საკომუნიკაციო საშუალებაში.
- უსდ-მ უზრუნველყოს, რომ ადმინისტრაციულ პერსონალს სრულად ესმის ყველა ძირითადი პროცედურა სტუდენტების უფლებების განხორციელებასთან დაკავშირებული.
- სტუდენტური თვითმმართველობის პირველი არჩევნების გამოცხადების ბარიერის გაუქმება.

**რჩევები:**

- უნივერსიტეტმა რეგლამენტით უნდა განსაზღვროს გარე მობილობისთვის ყველა საჭირო დოკუმენტაციის მიწოდების ვადა, თუ მოხდება პროგრამის შეწყვეტა.
- იურიდიული და სტუდენტთა მხარდაჭერის სამსახურების ხელშეკრულებები უნდა მოიცავდეს კონსულტაციის, მხარდაჭერისა და პროაქტიული უკუკავშირის ვალდებულებებს სტუდენტური ომბუდსმენის მიმართ.
- სასურველია შეიქმნას სამართლებრივი საფუძველი ავიცენას სტუდენტური ომბუდსმენის წესდებაში, რათა გაფართოვდეს სტრუქტურა მომდევნო წლებში სტუდენტთა კონტინგენტის ზრდის შესაბამისად.
- უსდ-მ უზრუნველყოს, რომ ავიცენას სტუდენტური ომბუდსმენის მხარდაჭერის დონე შეესაბამება სტუდენტთა რაოდენობის ზრდას მომდევნო წლებში.
- სტუდენტ-უნივერსიტეტის კონტრაქტში განისაზღვროს, რა პერიოდით ადრე იქნება სტუდენტი ინფორმირებული მომავალი ცვლილებების შესახებ და შეძლებს თუ არა ის ან მის წარმომადგენელი მონაწილეობა მიიღოს ცვლილებების შემუშავებაში.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

**შეფასება**

- შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან**
- ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- არ შეესაბამება მოთხოვნებს

**5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები**

- სასწავლო პროცესის დაგეგმვისთვის და აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად უსდ-ში მოქმედებს სტუდენტთა საკონსულტაციო მომსახურება.
- უსდ-ში ფუნქციონირებს კარიერული მხარდაჭერის სერვისი, სადაც სტუდენტები იღებენ შესაბამის კონსულტაციას და მხარდაჭერას დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით.
- უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების ინფორმირებასა და ჩართულობას საუნივერსიტეტო, ადგილობრივ და საერთაშორისო პროექტებსა და ღონისძიებებში, ასევე მხარს უჭერს სტუდენტურ ინიციატივებს.
- უსდ-ში მოქმედებს დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე სტუდენტების მხარდაჭერის მექანიზმები.

**სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:**

უსდ-ის ორგანიზაციულ სტრუქტურაში შეიქმნა სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების სამსახურის სტრუქტურული ერთეული, რომლის ძირითადი მიზანია სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან აქტიური კომუნიკაცია, კონსულტაციებისა და მხარდაჭერის უზრუნველყოფა, ასევე სტუდენტებისთვის კურიკულუმს გარეთა აქტივობების ორგანიზება სწავლის პროცესში. დაწესებულებაში ვიზიტისა და სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების სამსახურის ხელმძღვანელთან გასაუბრების დროს გამოჩნდა ერთი ყურადსაღები საკითხი: ექსპერტთა ჯგუფმა დააფიქსირა შეუსაბამობა სტუდენტების (განსაკუთრებით ახალი) მხარდაჭერის მხრივ უნივერსიტეტის მზადყოფნასა (რაც ჩანს თვითშეფასების ანგარიშში) და სამსახურის უფროსისგან მიღებულ შთაბეჭდილებას შორის. სტუდენტთა მხარდაჭერის განყოფილებაში მხოლოდ ერთი ადამიანია დასაქმებული - თავად ხელმძღვანელი, თანაც ნახევარ განაკვეთზე. მან კი თავის მხრივ, ასისტენტის პოზიციაზე უნდა შეასრულოს აკადემიური საქმიანობა და ამას მომავალშიც გააგრძელებს. ინტერვიუებიდან ირკვევა, რომ მას არ გააჩნია საჭირო კომპეტენცია სტუდენტთა უფლებების პროცედურების და სტუდენტებისთვის მიწოდებული სერვისების სათანადოდ განხორციელებისთვის.

ექსპერტთა ჯგუფს არ მიუღია მკაფიო პასუხი კითხვაზე, იგეგმება თუ არა რამე ახალი სტუდენტების მისასალმებლად, თავდაპირველი მხარდაჭერის დასადასტურებლად, მიმართულების მისაცემად და ა.შ. სამუშაოს აღწერილობის მიხედვით, სტუდენტთა დახმარების სამსახურის ხელმძღვანელს უნდა ჰქონდეს მინიმუმ ერთ წლიანი სამუშაო გამოცდილება ამ მიმართულებით, მაგრამ მის CV-ში არ ჩანს ეს გამოცდილება და ეს არ შეესაბამება ავიცენას მოთხოვნებს. ეს ქმნის რისკს, რომ ადმინისტრაციის სტუდენტთა დახმარე ორგანომ ადეკვატურად ვერ შეასრულოს თავისი მიზნები. რისკის თავიდან ასაცილებლად საჭიროა პერსონალის გაზრდა და დამატებითი მომზადება.

კადრების ნაკლებობა აშკარაა კიდევ ერთ შემთხვევაში - სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების სამსახურის სტრუქტურული ერთეული იღებს პასუხისმგებლობას უსდ-ის უცხოელი სტუდენტების უცხო ქვეყანაში ინტეგრაციის მხარდაჭერაზე, მათ შორის სტუდენტებისთვის ინფორმაციის

მიწოდებაზე საქართველოს, აჭარის რეგიონის, ბათუმის და უსდ-ის შესახებ, ასევე მომსახურების შეთავაზებაზე ჩარიცხვის უფლების მისაღებად, სავიზო განაცხადის, საზღვრის გადაკვეთის, განსახლებისა და სადაზღვევო სერვისების მიწოდებაზე იმ უნივერსიტეტის ან ორგანიზაციების მეშვეობით, რომლებთანაც უნივერსიტეტი თანამშრომლობს. ექსპერტთა ჯგუფმა იკითხა ამ სერვისების განხორციელების მექანიზმის შესახებ და თუ რომელი ორგანიზაციები აპირებდნენ ერთეულის დახმარებას. ხელმძღვანელმა განმარტა, რომ არ არსებობენ ამჟამინდელი პარტნიორები და თავად განყოფილება (ანუ ხელმძღვანელი, რომელიც ერთადერთია თავის სტრუქტურაში) ასრულებს ყველა ამოცანას, მაგრამ საერთაშორისო ურთიერთობებისა და სტრატეგიული დაგეგმვის სამსახური პასუხისმგებელია უცხოელ სტუდენტებზე, თუმცა მან არ იცის ზუსტად, რომელ სერვისებს ახორციელებს საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური და რომელს - სტუდენტური მომსახურების განყოფილება. ეს იწვევს კიდევ ერთ რისკს, რომ უცხოელმა სტუდენტებმა შეიძლება ვერ მოახდინონ როგორც აკადემიური, ასევე სოციალურ-კულტურული ინტეგრაცია.

მეორე მხრივ, უსდ-ს არ გააჩნია რაიმე მექანიზმი, რომ დაუკავშირდეს კურსდამთავრებულებს მათ ქვეყანაში. როგორც გვაცნობეს, მომავალი სტუდენტები ძირითადად ინდოეთიდან იქნებიან და სავარაუდოდ, სწავლის დასრულების შემდეგ, უმეტესობა სამშობლოში დაბრუნდება. მიუხედავად იმისა, რომ შეიძლება ნაადრევი ჩანდეს ამის განსაზღვრა, რადგან უნივერსიტეტს პირველი კურსდამთავრებულები 6 წლის შემდეგ ეყოლება, გარკვეული საწყისი დაგეგმვა უნდა მოხდეს. უსდ-ს შეუძლია შეიმუშაოს კურსდამთავრებულებისგან უკუკავშირის მიღების გზები, მათი შესაბამისობა მშობლიური ქვეყნის მოთხოვნებთან და თვალყური ადევნოს სალიცენზიო გამოცდების შედეგებს. ეს ნაწილობრივ უზრუნველყოფილი იქნება კურსდამთავრებულთა კლუბის მიერ, თუმცა ამას დამატებით ორგანიზება ესაჭიროება, რამდენადაც, მომავალ კურსდამთავრებულებთან კავშირების დამყარება სწავლის დამთავრებამდე უნდა დაიწყოს. ეს გააუმჯობესებს არა მხოლოდ სასწავლო პროცესის ხარისხს, არამედ სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების მხარდაჭერის სერვისსაც. მაგრამ უნივერსიტეტის წარმომადგენლებმა ინტერვიუებში აღნიშნეს, რომ ასეთი გეგმა და მექანიზმი არ აქვთ.

უსდ-მ განსაზღვრა და გამოაცხადა სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულთა კარიერული ხელშეწყობისა და მხარდაჭერის მიმართულებები. ინტერვიუს დროს განხილული დისკუსიებიდან გამომდინარე, სისტემა, როგორც ჩანს, ჯერ არ არის ბოლომდე განვითარებული. სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულთა მხარდაჭერისა და კარიერული განვითარების სამსახურის უფროსმა განაცხადა, რომ არასოდეს დასწრებია შეხვედრებს პოტენციურ დამსაქმებლებთან. ამიტომ, ექსპერტთა ჯგუფს ექმნება შთაბეჭდილება, რომ მოლაპარაკებები უსდ-სა და დამსაქმებლებს შორის არ მოიცავდა სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების კარიერული წინსვლისა და მხარდაჭერის ყველა საჭირო ასპექტს და შეხედულებას. ექსპერტთა ჯგუფს პასუხი არ მიუღია კითხვაზე, თუ რა რეკომენდაციები მისცეს უნივერსიტეტის წარმომადგენლებმა მომავალ დამსაქმებლებს სტუდენტების კარიერული განვითარებისა და აკადემიური მოსწრების ხელშეწყობის შესახებ. მეორე მხრივ, პოტენციური დამსაქმებლების წარმომადგენლებმა იმავე კითხვას დადებითად უპასუხეს (ანუ მიიღეს რეკომენდაციები), მაგრამ ვერც ერთი ვერ დააზუსტეს. არ არსებობდა რაიმე მტკიცებულება მექანიზმის შესახებ, რომლის მეშვეობითაც დამსაქმებლები იძლევიან უკუკავშირს უსდ-ში აკადემიური პროცესის გასაუმჯობესებლად ბაზრის უახლესი ტენდენციებისა და საჭიროებების გათვალისწინებით. როგორც ჩანს, საჭიროა დაიწყოს უნივერსიტეტსა და დამსაქმებელს შორის ორმხრივი კომუნიკაციის მექანიზმების დაგეგმვა, სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით აკადემიური

საქმიანობისა და სამუშაო ცხოვრების დაწყებისას და ასევე უკუკავშირი სასწავლო პროგრამასთან დაკავშირებით.

ექსპერტთა ჯგუფი ასევე დაინტერესდა ტრანსპორტირების საკითხით. უნივერსიტეტის კამპუსი და მთავარი შენობა მდებარეობს ქალაქის გარე ნაწილში და ამჟამინდელი საზოგადოებრივი ტრანსპორტი არ არის საკმარისი სტუდენტების გაზრდილი რაოდენობისთვის. უნივერსიტეტის პასუხი იყო, რომ ის ხელს უწყობს ჯანსაღ ცხოვრებას და ველოსიპედის გამოყენებას; თუმცა საზოგადოებრივი ტრანსპორტი ადეკვატურად ხელმისაწვდომი უნდა იყოს სტუდენტების გადაადგილებისთვის.

უსდ-ს მიერ მოწოდებული დოკუმენტაციის შემდგომი შემოწმებისას, ექსპერტთა ჯგუფი წააწყდა გაურკვეველობებს. პირს, რომელიც გასაუბრებისას იყო წარმოდგენილი, როგორც სტუდენტთა მხარდაჭერის სამსახურის უფროსი, არ უხსენებია ეს ვაკანსია თავის CV-ში ჩამოთვლილ სამუშაო გამოცდილებაში. თავის მხრივ, ადმინისტრაციულ ორგანოს კიდევ ერთმა თანამშრომელმა CV-ში აღნიშნა, რომ ის არის სტუდენტთა მხარდაჭერის განყოფილების უფროსი. ცხადია, ამან გამოიწვია მორიგი დისონანსი როგორც დეპარტამენტის, ისე ზოგადად ადმინისტრაციული პერსონალის დაკომპლექტების პროცესის შესახებ.

უსდ-ის სტუდენტებს უფასო ფსიქოლოგიურ დახმარებას უწევს უსდ-ის სტრუქტურაში შემავალი ფსიქოლოგიური მხარდაჭერისა და ინტერპერსონალური კომუნიკაციის გაუმჯობესების სტრუქტურული ერთეული. სტრუქტურული ერთეულის უფროსმა განმარტა, რომ სერვისთან დაკავშირებით გამართავდა შეხვედრას სტუდენტებთან და თავად აცნობებდა მათ ცენტრის სერვისებით სარგებლობის შესაძლებლობის შესახებ. ამასთან, ამ სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის (ფსიქოლოგიური მხარდაჭერა და ინტერპერსონალური კომუნიკაციის გაუმჯობესება) სამუშაო აღწერილობაში მითითებულია, რომ ფსიქოლოგის ხარისხი და ფსიქოლოგიური კონსულტაციის/ტრენინგის 3 წლიანი გამოცდილება სავალდებულოა. ამ ინფორმაციასთან დაკავშირებით, განყოფილების ამჟამინდელ ხელმძღვანელს არ გააჩნია არა მხოლოდ სამუშაო გამოცდილება, არამედ კვალიფიკაცია, რადგან ის არ არის ფსიქოლოგი. ეს არის სამუშაოს შესაბამისობის კიდევ ერთი საკითხი სტუდენტთა მხარდაჭერის სფეროში (შესაბამისი რეკომენდაცია 2.1-ში).

განხილვის კიდევ ერთი საკითხი იყო უნივერსიტეტის მიერ დაწესებული სოციალური მხარდაჭერის პოლიტიკა (ძირითადად ფინანსური სახის). სტუდენტების სოციალური მხარდაჭერის ფონდი განისაზღვრება წელიწადში 15000 ლარით, მომდევნო 6 წლის განმავლობაში. ძირითადი შეუსაბამობა არის თანხასა და სტუდენტების რაოდენობას შორის. უნივერსიტეტი გეგმავს სტუდენტთა რაოდენობის ეტაპობრივ გაზრდას 1080-მდე, მაგრამ ბიუჯეტში სოციალური დახმარების ფონდი არ იზრდება. ამას დაეთანხმა ადმინისტრაციულ-ფინანსურ საკითხებში რექტორის მოადგილეც და თქვა, რომ უნივერსიტეტი 2025 წელს თანხის გაზრდაზე მსჯელობას გეგმავს. ასე რომ, როგორც გავიგეთ, მანამდე პრობლემა არ მოგვარდება. შესაძლოა, უსდ-მ დაწეროს ისეთი პოლიტიკა, რომელიც ბიუჯეტის გარკვეულ პროცენტს გამოყოფს სოციალური მხარდაჭერის სერვისების სხვადასხვა მიმართულებებზე. რექტორის მოადგილე ადმინისტრაციულ და ფინანსურ საკითხებში განმარტავს, რომ ეს მოთხოვნის მიხედვით სასწავლო პროცესის დაწყების შემდეგ დადგინდება. გასაუბრებისას იგივე პირმა დაადასტურა, რომ უნივერსიტეტს თავის პოლიტიკაში არ განუმარტავს იმ სტუდენტების შერჩევის კრიტერიუმები, რომლებიც მიიღებენ ფინანსურ მხარდაჭერას. შეფასების პროცესს უზრუნველყოფს სპეციალური

დანაყოფი - სოციალურ საკითხთა საბჭო, მაგრამ უნდა დადგინდეს შეფასების საფუძველი, უფრო ობიექტური შერჩევის კრიტერიუმები.

ფინანსური რესურსების ნაკლებობა, ფინანსური მხარდაჭერის შერჩევის კრიტერიუმები და პოტენციური სტუდენტების გაზრდილი რაოდენობა მომდევნო წლებში იგივე მოცულობის თანხების პირობებში, აჩენს რისკს, რომ უფრო და უფრო მეტი სტუდენტი ვერ მიიღებს სოციალურ სერვისებზე წვდომას.

სტუდენტების ფინანსური მხარდაჭერა შეიძლება ითვალისწინებდეს: სწავლის საფასურის გადახდის მოკლევადიან (არაუმეტეს 1 თვის) გადასახადს; სწავლის საფასურის გადახდის გრძელვადიან (1 თვიდან 1 წლამდე) გადანაწილებას; სწავლის საფასურის ოდენობის შემცირებას; სტუდენტისთვის სტიპენდიის მინიჭებას და სტუდენტის ტრენინგის/კონფერენციაში მონაწილეობის დაფინანსებას. სტუდენტებისთვის უფრო კარგი იქნება, თუ მათ შესაძლებლობა ექნებათ სწავლის საფასური განვადებით გადაიხადონ და ეს მექანიზმი ფინანსური მხარდაჭერის პოლიტიკაში იყოს შეტანილი. უსდ-მ უნდა განსაზღვროს, ერთი მხრივ, სტიპენდიების და, მეორე მხრივ, სწავლის საფასურის სრული დაფარვის პოლიტიკა გარკვეული სტუდენტებისთვის (მაგ., საუკეთესო აკადემიური მოსწრებისთვის), რათა მათთვის ცნობილი იყოს სტიპენდიების ოდენობა და კრიტერიუმები, რომლითაც სტუდენტები დაჯილდოვდებიან და მოტივირდებიან წარჩინებისთვის. ორივე შემთხვევაში კრიტერიუმები უნდა იყოს ობიექტური, გამჭვირვალე და მიეწოდებოდეს სტუდენტებს.

უნივერსიტეტს აკლია კულტურული და სპორტული აქტივობების არჩევანი, როგორც ეს აღნიშნულია თვითშეფასების ანგარიშში. სტუდენტთა მხარდაჭერის სამსახურის უფროსის თქმით, მიმდინარეობს მოლაპარაკება ახლომდებარე ჩოგბურთის მოედნის სტუდენტებისთვის ხელმისაწვდომობის შესახებ. უნივერსიტეტმა უნდა დააგეგმოს სტუდენტების მხარდაჭერა სხვადასხვა სპორტულ და კულტურულ აქტივობაში.

ექსპერტთა ჯგუფს კარგად ესმის ის ფაქტი, რომ ავიცენას უნივერსიტეტი ამჟამად მოსამზადებელ ფაზაშია, რადგან სტუდენტების მიღებამდე ჯერ კიდევ ელოდება ავტორიზაციისა და პროგრამის აკრედიტაციის შედეგებს. თუმცა, მნიშვნელოვანია, რომ სტუდენტების მხარდაჭერის მექანიზმები იყოს დაგეგმილი და შემუშავებული და არ შემუშავდეს ნაჩქარევად სტუდენტების ჩამოსვლის შემდეგ. უნივერსიტეტმა სერიოზული ყურადღება უნდა დაუთმოს სტუდენტური მომსახურების მიწოდებას, როგორც ეს გააკეთა სწავლებისა და სწავლის აქტივობების დაგეგმვისას.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- შპს ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის დებულება
- შპს ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის მედიცინის სკოლის დებულება
- ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის სტუდენტების კარიერული მხარდაჭერის პოლიტიკა
- ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის სტუდენტური სოციალური მხარდაჭერის პოლიტიკა
- ავიცენა-ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის 2023 წლის ბიუჯეტის დამტკიცების შესახებ
- შპს "ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის" გრძელვადიანი (2024-2029 წწ) საპროგნოზო ბიუჯეტის ძირითადი ინდიკატორების განხილვა-შეთანხმების შესახებ.
- თვითშეფასების ანგარიში
- ინტერვიუები



**რეკომენდაციები:**

- ადმინისტრაციული პერსონალის კომპეტენცია და გამოცდილება სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისის მიმწოდებელ განყოფილებებში უნდა შეესაბამებოდეს სამუშაო მოთხოვნებს და პერსონალი უნდა გაიზარდოს და დამატებით გადამზადდეს.
- პოტენციურ დამსაქმებლებთან ერთად მუშაობით შეიქმნას გეგმა, როგორ დაეხმაროს უსდ სტუდენტებს ნაყოფიერად გააერთიანონ სამუშაო და სწავლა და დააწესოს მექანიზმი დამსაქმებლების უკუკავშირის შესაგროვებლად, რაც ხელს შეუწყობს სწავლებისა და სწავლის პროცესის გაუმჯობესებას.
- გაიზარდოს სოციალური მხარდაჭერის დაფინანსება (მათ შორის ფინანსური მხარდაჭერა), პირველ წელს და ასევე ეტაპობრივად, მომდევნო წლებში, რომ სტუდენტებისთვის მომსახურება თანაბარი და სრულად ხელმისაწვდომი იყოს; შემუშავდეს ობიექტური კრიტერიუმები და დაზუსტდეს ფინანსური მხარდაჭერისთვის სტუდენტების შერჩევის პროცედურა.
- დადგინდეს სტიპენდიის პოლიტიკა, სტუდენტებისთვის ცნობილი, ობიექტური, წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების საფუძველზე, და დაზუსტდეს მაღალი აკადემიური მოსწრების მქონე სტუდენტების წახალისების სამოქმედო გეგმა.
- გაუმჯობესდეს სტუდენტთა სპორტული/ კულტურული აქტივობების მხარდაჭერი მექანიზმები და საშუალებები.

**რჩევები:**

- სასურველია უსდ-მ გადაწყვიტოს ქალაქიდან უნივერსიტეტში სტუდენტების ტრანსპორტირების საკითხი და მოელაპარაკოს მერიას უნივერსიტეტის ტერიტორიაზე საზოგადოებრივი ტრანსპორტის გაზრდილი მოთხოვნის შესახებ, უსდ მოემზადოს პრობლემის გადასაჭრელად საკუთარი ძალებით ან ოფიციალურ სამსახურებთან ერთად.
- უმჯობესია სტუდენტებს მიეცეთ შესაძლებლობა სწავლის საფასური გადაიხადონ ნაწილ-ნაწილ.
- განისაზღვროს როგორ უნდა ადევნოს თვალი უსდ-მ კურსდამთავრებულთა მოსწრებას მათი მშობლიური ქვეყნების სალიცენზიო გამოცდებში, სტუდენტების საგანმანათლებლო და კარიერის დაგეგმვის პროცესის შემდგომი გაუმჯობესებისთვის.

**საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):**

**შეფასება**

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

**6. კვლევა, განვითარება და/ან სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა**

უმალღესი სასწავლო დაწესებულება, მისი ტიპისა და კონკრეტული დარგ(ებ)ის გათვალისწინებით, ზრუნავს საკუთარი კვლევითი ფუნქციის გაძლიერებაზე, უზრუნველყოფს კვლევების ხელშემწყობი პირობების შექმნასა და კვლევითი საქმიანობის ხარისხის ამაღლებას.

**6.1 კვლევითი საქმიანობა**

- უსდ, თავისი ფორმისა და დარგების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ახორციელებს კვლევით/შემოქმედებით საქმიანობას.
- სადოქტორო კვლევების ხელმძღვანელობის ეფექტურობის უზრუნველყოფა
- უსდ-ს აქვს დარგის სპეციფიკის შესაბამისი სადისერტაციო ნაშრომის შეფასებისა და დაცვის საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები.

**სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი**

უსდ ჯერ არ არის ავტორიზებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება და ამ ეტაპზე არ აქვს შესაძლებლობა ჰქონდეს კონკრეტული მიმდინარე კვლევითი პროექტები.

უნივერსიტეტმა თავის მისიაში მკაფიოდ განაცხადა: მიუხედავად იმისა, რომ დაწესებულებამ ავტორიზაციას მიმართა, როგორც სასწავლო უნივერსიტეტმა, ის არის კვლევაზე და ინოვაციებზე ორიენტირებული. ამ მიზნით უნივერსიტეტმა შეიმუშავა „სამეცნიერო კვლევის განვითარების პოლიტიკა“ და დააარსა „ჯანმრთელობისა და დღეგრძელობის კვლევითი ცენტრი“. უნივერსიტეტმა ასევე შეიმუშავა საუნივერსიტეტო სამეცნიერო კვლევების მხარდაჭერის წესი, რომელიც უზრუნველყოფს დაწესებულების კვლევას, განვითარებას, შემოქმედებით საქმიანობას, რაც ხელს შეუწყობს სამეცნიერო, სოციალურ, ეკონომიკურ, კულტურულ განვითარებას რეგიონულ, ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე.

დაწესებულებას აქვს კვლევის განმახორციელებლის მკაფიო ხედვა და აქვს განსაზღვრული კვლევის მიმართულებები, რომლებიც მოიცავს: საზოგადოებრივი ჯანდაცვა, ბიომედიცინა და კლინიკური მედიცინა. თუმცა კონკრეტული კვლევითი პროექტები ამ მიმართულებით ჯერ არ შემუშავებულა და, შესაბამისად, ავიცენას სახელზე ჯერ ჩანს რაიმე სამეცნიერო პროდუქტი ან შედეგი.

აკადემიური პერსონალი გამოცდილია კვლევებში წინა პროფესიული და სამეცნიერო ჩართულობის შედეგად. მათ ჩატარებული აქვთ კვლევები ადამიანის კეთილდღეობისა და ჯანმრთელობის უზრუნველყოფასთან დაკავშირებულ შემდეგ სფეროებში:

- რესპირატორულ და გულ-სისხლძარღვთა დაავადებებთან დაკავშირებული ბიომარკერების შესწავლა და მათი სინთეზირებადი გენეტიკური ლოკუსები
- ბრონქული ასთმის და COPD-ის რეგიონალური, ეპიდემიოლოგიური, სოციალურ-ეკონომიკური მარკერების გამოვლენა, პრევენცია და მართვა
- პოსტ-კოვიდური მოსახლეობის ჯანმრთელობა
- ღვიძლის გადანერგვა და იმუნოლოგია
- ზრდა და განვითარება, პუბერტატული და ადრეული პუბერტატული ასაკის ბავშვების ზოგადი განვითარება
- გულ-სისხლძარღვთა სისტემის დაავადებების ბიომარკერები და გენეტიკური ასპექტები
- კიბოს სკრინინგი უსიმპტომო პოპულაციაში მრავალი სიმსივნური მარკერების გამოყენებით
- კოაგულოპათიების შესწავლა სხვადასხვა კოჰორტებში
- ნარკომანია
- შაქრიანი დიაბეტი და თირეოიდოლოგია
- ჰაერისა და ზღვის წყლის დაბინძურების კვლევა
- ქალთა უფლებები და ფემიციდის პრევენცია

უნივერსიტეტი მზადაა მხარი დაუჭიროს კვლევას ძირითად მიმართულებაში, რომელიც პრიორიტეტულია, მაგრამ ასევე ხელს შეუწყობს აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის ინდივიდუალურ კვლევით ინტერესებს.

ავიცენა დადებით შეფასებას იმსახურებს კვლევის მიმართულებით მკაფიო და ძლიერი მხარდაჭერისთვის. სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების მიხედვით, ავიცენას გეგმები უახლოეს მომავალში არის განავითაროს სადოქტორო პროგრამები; ეს ქმედება შეიძლება იყოს მიზნის მიღწევის საშუალება. იმედია ავიცენა დაინახავს, რომ მისი ხედვა განხორციელდება.

უსდ მხარს უჭერს სწავლებისა და კვლევის ინტეგრაციას, თანამშრომლობს სხვადასხვა დაწესებულებასთან და მემორანდუმები, რომლებიც გაფორმებულია კვლევითი თანამშრომლობის მიზნებისთვის, ხელმისაწვდომი გახდა ექსპერტთა ჯგუფისთვის.

თვითშეფასების ანგარიშში უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება აღნიშნავს, რომ მისი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მოტივია „სწრაფვა ხარისხისკენ საგანმანათლებლო და კვლევით პროცესში“.

უსდ-მ შეიმუშავა სამეცნიერო კვლევის ეთიკის დებულება და შექმნა სამეცნიერო კვლევის ეთიკის კომისია. ეს დებულება მიზნად ისახავს დაიცვას და გააძლიეროს უნივერსიტეტში კვლევის მონაწილეთა უფლებები, უსაფრთხოება, ღირსება და კეთილდღეობა, ხელი შეუწყოს ეთიკურ კვლევას, რომელიც თანაბარ სარგებელს მოუტანს მეცნიერებას და საზოგადოებას, და უზრუნველყოს კვლევის სანდო, პროპორციული და პასუხისმგებელიანი ეთიკური შეფასება.

პლაგიატის შემოწმების მექანიზმის უზრუნველსაყოფად, უსდ-მ გააფორმა კონტრაქტი „ტურნიტინთან“, რომელიც ავიცენას-ს ინსტიტუციური ავტორიზაციის და საგანმანათლებლო პროგრამის აკრედიტაციის მიღების შემდეგ უზრუნველყოფს, რომ უნივერსიტეტი გამოიყენებს „ტურნიტინის“ ანტიპლაგიატის პროგრამას კომპანიასთან გაფორმებული ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესაბამისად. პლაგიატის საწინააღმდეგო სისტემას ადმინისტრირებას გაუწევს უნივერსიტეტის ჯანმრთელობისა და დღეგრძელობის კვლევის ცენტრი.

სამეცნიერო კვლევის ეთიკის კომისიის როლი არის შეაფასოს კვლევის მონაწილეთა უფლებებისა და უსაფრთხოების დაცვა უნივერსიტეტში ჩატარებულ კვლევებში ეთიკური მოსაზრებების შეფასებით, კვლევის კულტურისა და მკვლევარებსა და საზოგადოებას შორის კომუნიკაციის ხელშეწყობით, მეცნიერული და საზოგადოებრივი ინტერესების დაბალანსებით.

საერთო ჯამში, ექსპერტთა ჯგუფის აზრია, რომ უნივერსიტეტი შესაბამის ეტაპზეა თავისი კვლევითი საქმიანობის განსახორციელებლად და მხარდასაჭერად, მას უკვე აქვს შემუშავებული სათანადო რეგულაციები, განსაზღვრული აქვს კვლევის პრიორიტეტები, კვლევის შეფასების მეთოდები აღწერილია 6.3-ში და დასაქმებულია წინა კვლევითი გამოცდილების მქონე აკადემიური პერსონალი. ექსპერტთა ჯგუფი მოელის, რომ უახლოეს მომავალში უნივერსიტეტი იქნება აქტიური კვლევის პროცესში და დაიწყებს საკუთარი კვლევითი საქმიანობის ჩანაწერის შექმნას, რაც ამჟამად არ არსებობს.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- სამეცნიერო კვლევების განვითარების პოლიტიკა;
- სამეცნიერო კვლევის ეთიკის დებულება
- ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტისმისია
- აკადემიური კეთილსინდისიერების პოლიტიკა
- ინტერვიუები აკადემიური და სამედიცინო სკოლის საბჭოს წევრებთან, პროგრამის ხელმძღვანელთან, მედიცინის სკოლის დეკანთან, აკადემიურ პერსონალთან
- თვითშეფასების ანგარიში

<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ გაძლიერდეს მცდელობები კვლევით საქმიანობაში ჩართვისა და ავიცენას უნივერსიტეტის სახელით შედეგების წარმოების მიზნით, რათა დაიწყოს კვლევის პროფილის შექმნა.</li> </ul>
<p><b>რჩევები:</b></p>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b></p>
<p><b>შეფასება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> არ შეესაბამება მოთხოვნებს</li> </ul>
<p><b>6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა.</li> <li>• ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით და სახელოვნებო-შემოქმედებით საქმიანობაში.</li> <li>• დაწესებულება მუშაობს კვლევითი, განვითარებისა და შემოქმედებითი საქმიანობების ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით.</li> </ul>
<p><b>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</b></p> <p>უნივერსიტეტის ორგანიზაციულ სტრუქტურაში არის კვლევის დამხმარე ერთეული - ჯანმრთელობისა და დღეგრძელობის კვლევითი ცენტრი.</p> <p>ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტში სამეცნიერო კვლევის პოლიტიკის განხორციელების მექანიზმებია:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ა) უნივერსიტეტის ორგანიზაციულ სტრუქტურაში კვლევის დამხმარე დანაყოფის – ჯანმრთელობისა და დღეგრძელობის კვლევითი ცენტრის არსებობა.</li> <li>ბ) კვლევის ხელშეწყობი მექანიზმების - კვლევითი უნივერსიტეტების დაფინანსების სისტემის დანერგვა;</li> <li>გ) უნივერსიტეტის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის კვლევითი უნარების განვითარების ხელშეწყობა (ტრენინგები/გადამზადება).</li> <li>დ) სამეცნიერო კვლევების განხორციელება უნივერსიტეტის კვლევითი პრიორიტეტების შესაბამისად;</li> <li>ე) უნივერსიტეტის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის სამეცნიერო კვლევების ხელშეწყობა;</li> <li>ვ) კვლევის სფეროში ადგილობრივ პარტნიორთა ქსელის ფორმირება;</li> <li>ზ) კვლევის სფეროში საერთაშორისო პარტნიორთა ქსელის ფორმირება;</li> <li>თ) უნივერსიტეტის მონაწილეობა ეროვნულ/ადგილობრივ კვლევით საგრანტო კონკურსებში;</li> <li>ი) საერთაშორისო კვლევით საგრანტო კონკურსებში მონაწილეობა;</li> <li>კ) კვლევის შედეგების ინტეგრირება უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამაში;</li> <li>ლ) სტუდენტების უფრო ფართო ჩართულობის უზრუნველყოფა უნივერსიტეტის კვლევით საქმიანობაში;</li> </ul>

მ) კვლევის შედეგებისა და კვლევის პროდუქტიულობის ობიექტური შეფასების სისტემის დანერგვა;

ნ) კვლევის ეთიკისა და აკადემიური კეთილსინდისიერების მაღალი სტანდარტების დაცვა.

ზემოაღნიშნული კვლევის პოლიტიკის განხორციელების მექანიზმების შესაბამისად, უნივერსიტეტმა შეიმუშავა ამ მექანიზმების შესაბამისი განვითარების ამოცანები.

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა ინტერნაციონალიზაციის გეგმა, რომელიც მოიცავს საერთაშორისო პარტნიორების სისტემატიურ ძიებას მსგავსი კვლევითი მიზნების მქონე საერთაშორისო კვლევითი კონსორციუმების შესაქმნელად საგრანტო განაცხადების შემუშავებისთვის და/ან საერთაშორისო კვლევითი საქმიანობის განსახორციელებლად, უნივერსიტეტების თანადაფინანსებით.

კვლევებში ახალი კადრების ინტერნაციონალიზაციის, მოზიდვისა და მხარდაჭერისთვის უსდ რეგიონის დაწესებულებებს სთავაზობს შექმნან ასოციაცია, რომლის მიზანი იქნება რეგიონის საჭიროებებზე და პრიორიტეტებზე მორგებული ერთობლივი კვლევის განხორციელება, ინტერნაციონალიზაცია და მისი შედეგების კომერციალიზაცია. ავიცენამ ხელი მოაწერა მემორანდუმს შემდეგ უმაღლეს სასწავლებლებთან: დანილო ჰალიცკის ლვოვის ეროვნული სამედიცინო უნივერსიტეტი (უკრაინა), ივან ჰორბაჩევსკის ტერნოპოლის ეროვნული სამედიცინო უნივერსიტეტი, ბუკოვის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი (უკრაინა), უკრაინის ეროვნული საავიაციო უნივერსიტეტი. უნივერსიტეტი ასევე აწარმოებს აქტიურ მოლაპარაკებებს მილანის სამედიცინო უნივერსიტეტთან. წარმატებული მოლაპარაკებები შედგა თურქეთის რიზე რეჯევ თაიფ ერდოღანის სამედიცინო უნივერსიტეტთან და სომხეთის ერევნის სახელმწიფო უნივერსიტეტთან და უახლოეს მომავალში გაფორმდება მემორანდუმები. ინტერვიუს დროს გამოიკვეთა, რომ უსდ ზრუნავს ახალგაზრდა პერსონალის, მათ შორის სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების მოტივაციაზე და ხელს უწყობს მათი სამეცნიერო პოტენციალის სწორად დაგეგმვასა და რეალიზებას.

უსდ აცხადებს, რომ „გეგმავს კვლევითი საქმიანობის შედეგების გამოყენებას კომერციალიზაციის თვალსაზრისით კვლევის პრაქტიკული ღირებულების გასაზრდელად, რეგიონში სოლიდური პოზიციის დაკავებას სამეცნიერო/კვლევითი მიმართულებით კომერციალიზაციის მიზნით და საერთაშორისო ქსელში ინტეგრირებას“.

უსდ-ში აკადემიური გარემო უზრუნველყოფს კვლევის თავისუფლებას. აკადემიური პერსონალი თავისუფლად განსაზღვრავს კვლევის საგანს, თუმცა კვლევის თავისუფლება დაკავშირებულია აკადემიურ ერთგულებასთან და კეთილსინდისიერებასთან, რაც გულისხმობს, რომ კვლევის პროცესი და შედეგები არ დააზარალებს საზოგადოებას და რომ კვლევა ჩატარდება პერსონალის უნივერსალური ეთიკური ღირებულებების შესაბამისად.

სამეცნიერო კვლევის ეთიკის დებულების მიხედვით, სამეცნიერო-კვლევით პროექტს, ასევე ჩატარებული სამეცნიერო კვლევითი პროექტის ანგარიშის შეფასებას, ადამიანის კვლევის მარეგულირებელი საერთაშორისო ან ადგილობრივი სამართლებრივი აქტების მოთხოვნების შესაბამისად განხორციელებას, კვლევის პროცესში მონაწილეთა საერთო უფლებების დაცვას აფასებს სამეცნიერო კვლევის ეთიკის კომისია, რომელიც უფლებამოსილია:

ა) შეაფასოს კვლევის რისკები და პოტენციური სარგებელი;

ბ) შეაფასოს კვლევითი პროექტის სამეცნიერო ვალიდურობა, სანდო და ობიექტური ინფორმაციის მოპოვების შესაძლებლობასთან დაკავშირებით;

გ) შეაფასოს კვლევის მონაწილის ინფორმირებული თანხმობის მიღების ინსტრუმენტები და პროცედურები;

დ) შეაფასოს მკვლევარის მიერ კვლევის მონაწილეთა შერჩევის პროცესი;

ე) შეაფასოს კვლევითი პროექტით გათვალისწინებული კვლევის მონაწილეთა წახალისების საშუალებები;

ვ) შეაფასოს კვლევის პროცესში მონაწილეთა შესახებ შეგროვებული ინფორმაციის კონფიდენციალური დაცვისთვის განკუთვნილი ღონისძიებების ადეკვატურობა;

ზ) განსაზღვროს დაგეგმილ კვლევაში დისკრიმინაციის შესაძლო რისკების არარსებობა;

თ) უზრუნველყოს ადგილობრივი მოსახლეობის ინტერესების გათვალისწინება საერთაშორისო კვლევის ჩატარებისას;

ი) შეაფასოს სხვა საკითხები, რომლებმაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს კვლევის ეთიკურად განხილვაზე;

კ) შეაფასოს კვლევის დასრულების გამო წარდგენილი კვლევის ანგარიშები ამ წესით გათვალისწინებული კვლევის ეთიკის მოთხოვნებთან შესაბამისობის კუთხით.

უნივერსიტეტის ბიუჯეტის მიხედვით, უნივერსიტეტმა დააგროვა ფინანსები სამეცნიერო კვლევების, პროექტებისა და პერსონალის სამეცნიერო ღონისძიებებში მონაწილეობისთვის. კვლევის დაფინანსების ოდენობა განისაზღვრება უსდ-ის წლიური ბიუჯეტით და უნივერსიტეტი კვლევის დაფინანსების განხილვისა და გადაწყვეტილების მიღებისას პრიორიტეტს ანიჭებს აფილირებულ პერსონალს. უნივერსიტეტის სამართლებრივი აქტები/რეგულაციები კვლევითი საქმიანობის მხარდაჭერისა და დაფინანსების მექანიზმების შესახებ გამჭვირვალეა.

თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ უნივერსიტეტმა უნდა იზრუნოს კვლევის ბიუჯეტის გაზრდაზე, ვინაიდან მან საკმაოდ ამბიციური განცხადება გააკეთა კვლევებთან დაკავშირებით.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- სამეცნიერო კვლევების განვითარების პოლიტიკა
- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა
- სტრატეგიული განვითარების გეგმა
- მემორანდუმები
- სამეცნიერო კვლევის ეთიკის დებულება
- უნივერსიტეტის სამეცნიერო კვლევების ხელშეწყობის წესები
- ამოცანები კვლევის ხელშეწყობის მექანიზმების მისაღწევად

**რეკომენდაციები:**

- გაიზარდოს კვლევისა და ინტერნაციონალიზაციის საქმიანობის ბიუჯეტი, რათა აისახოს მისი ამბიციური გეგმები, გახდეს ლიდერი კვლევებში და გაზარდოს მიზნების მიღწევის შანსები.

**რჩევები:**

- გაუმჯობესდეს უნივერსიტეტის საერთაშორისო პროფილი; დაიწყოს არსებული მემორანდუმის ფარგლებში საერთაშორისო თანამშრომლობის განხორციელება და ევროკავშირის სხვა პარტნიორებთან საერთაშორისო თანამშრომლობის გაფართოება.

**საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):**

**შეფასება**

- შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან**
- ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- არ შეესაბამება მოთხოვნებს

**6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება**

უსდ-ს გააჩნია კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულებისა და აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასებისა და ანალიზის სისტემა.

**სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი**

აკადემიური პერსონალი სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობას ახორციელებს „აკადემიური პერსონალის აფილირების, აკადემიური დატვირთვისა და აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ანაზღაურების წესის“, პერსონალის ეთიკის კოდექსის, კვლევის ეთიკის კოდექსისა და უნივერსიტეტის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის მარეგულირებელი სხვა სამართლებრივი დოკუმენტების შესაბამისად.

აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა ფასდება „აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების სქემით“, კალენდარული წლის მონაცემების მიხედვით.

უნივერსიტეტის ჯანმრთელობისა და დღეგრძელობის სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრი პასუხისმგებელია აკადემიური პერსონალის კვლევის პროდუქტიულობის შეფასების პროცესის ადმინისტრირებაზე, და ის ატარებს შეფასების პროცესს უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან კოორდინაციით.

ცენტრის ხელმძღვანელი ამზადებს ანგარიშს აკადემიური პერსონალის კვლევითი საქმიანობის შესახებ. ამ დოკუმენტს განიხილავენ ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური და კანცელარია, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, რექტორის მოადგილე აკადემიური და სტრატეგიული განვითარების საკითხებში და რექტორი. ანგარიშში წარმოდგენილი ინფორმაციის საფუძველზე შემუშავდება წინადადება აკადემიური პერსონალის პროფესიული განვითარების ან/და წამახალისებელი საქმიანობის/ფორმების შესახებ. ყველა დოკუმენტი განიხილება უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს სხდომაზე.

აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა ფასდება სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების წესის შესაბამისად. უნივერსიტეტმა შეიმუშავა რამდენიმე შესავსები „ფორმა“ კვლევითი საქმიანობის შესაფასებლად:

1. აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების ფორმა უნივერსიტეტის აკადემიურმა პერსონალმა ყოველწლიურად უნდა შეავსოს სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების ფორმა. თანამშრომლის მიერ თვითშეფასების ველების შევსების შემდეგ შეფასების ფორმა ეგზავნება აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასებაზე უფლებამოსილ პირებს.

2. ფორმა 360 გრადუსიანი უკუკავშირის შეფასებისთვის პერსონალის შეფასებისთვის უნივერსიტეტი იყენებს 360-გრადუსიან უკუკავშირის სისტემას (შემდგომში - „360 შეფასება“), რომელიც უზრუნველყოფს თანამშრომლის მუშაობის შეფასებას მისი შესაძლებლობების შეფასებასთან ერთად. უნივერსიტეტის აკადემიური, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის წარმომადგენელი ფასდება 360 გრადუსიანი შეფასების სისტემით ყოველწლიურად, კალენდარული წლის დასრულებიდან არაუგვიანეს ერთი თვისა.

აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების მიზანია აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო მოღვაწეობის ხელშეწყობა და მაღალი სამეცნიერო



შედეგების მომტანი კვლევითი საქმიანობის წახალისება, აგრეთვე შეფასების სქემისა და კომპონენტების განსაზღვრა და აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასება გაწეული სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შესახებ ანგარიშის წარდგენის პარალელურად.

შეფასების სქემა მოიცავს სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების კომპონენტებს (კრიტერიუმებს) და შესაბამის შეფასების ინდიკატორს, რომელიც გამოხატულია ქულებით თითოეული 16 კომპონენტისთვის, როგორც ეს განსაზღვრულია ოფიციალურ დოკუმენტში „პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების სისტემა“ (ანუ პუბლიკაცია მაღალი გავლენის ფაქტორის მქონე ჟურნალში, პუბლიკაცია რეფერირებად ჟურნალში, პრეზენტაცია საერთაშორისო კონფერენციაზე და ა.შ.).

კალენდარული წლის განმავლობაში ჩატარებული სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების შედეგად აკადემიურმა პერსონალმა უნდა დააგროვოს შეფასების კომპონენტებში ქულების გარკვეული რაოდენობა (პროფესორი - 9, ასოცირებული პროფ. -7, ასისტენტ პროფ. - 5).

პროგრამის ხელმძღვანელის თქმით, ქულები დაწესებულია ისე, რომ აკადემიურ პერსონალს მისცეს სტიმული და წახალისოს კვლევაში აქტიურობისკენ, რაც ლოგიკურია. თუმცა ექსპერტთა ჯგუფის რჩევაა, რომ მაღალი გავლენის ფაქტორის მქონე ჟურნალებში პუბლიკაციას მეტი ქულა მიენიჭოს, რადგან ეს პუბლიკაციები ამალღებს ავიცენას კვლევის შედეგების საერთაშორისო აღიარებას.

აღსანიშნავია, რომ კრიტერიუმებში არ არის მითითებული (მხოლოდ ერთ ადგილასაა აღნიშნული „უნივერსიტეტის სახელით“), რომ ეს აქტივობები უნდა განხორციელდეს ავიცენას უნივერსიტეტის სახელით. ეს გარემოება არამართო თავიდან აიცილებს გაუგებრობას უნივერსიტეტისთვის, არამედ აუცილებელია უნივერსიტეტის მდგრადი განვითარებისთვის, ასევე მაღალი რანჟირების მოსაპოვებლად.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- „აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების სქემა“
- „მეცნიერული კვლევის ეთიკის დებულება“
- „სამეცნიერო კვლევის მხარდაჭერის წესები“
- „აკადემიური პერსონალის აფილირების, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის აკადემიური დატვირთვისა და ანაზღაურების წესი“
- პერსონალის მართვის პოლიტიკა (პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების სისტემა)

**რეკომენდაციები:**

**რჩევები:**

- შეფასების სქემის კრიტერიუმებში უნდა მიეთითოს, რომ აქტივობა უნდა განხორციელდეს ავიცენას უნივერსიტეტის სახელით.
- სასურველია გაიზარდოს მაღალი გავლენის მქონე ჟურნალებში გამოქვეყნების წონა.

**საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):**

**შეფასება**

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

**7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები**

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

**7.1. მატერიალური რესურსები**

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

**სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი**

უნივერსიტეტი ფლობს შემდეგ მატერიალურ რესურსებს:

საერთო ფართის შენობები 17327.8 კვ.მ. (მათ შორის, აფილირებული საავადმყოფოები). ადმინისტრაციისა და სწავლების ძირითადი დაწესებულება მდებარეობს მისამართზე: ბათუმი, ტბეთის ქუჩა, N4. შენობა N3 მოიცავს:

სასწავლო საქმიანობისთვის გამოყოფილ ფართს 2008.1 კვ.მ. რომელიც მოიცავს შემდეგ სივრცეებს: სტაციონარული მოვლა - სიმულაციური ზონა, OSCE-ს სადგურები (8 ოთახი), ანატომიის ოთახი, პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლის (PBL) საკლასო ოთახები, ასკლეპიუსის მორფოლოგიური აუდიტორია, გალენის ფიზიოლოგიის აუდიტორია, ჰიპოკრატეს აუდიტორია, ავიცენას აუდიტორია, კაფეტერია, სასწავლო ლაბორატორია, კვლევითი ცენტრები, სანიტარული ზონები და სხვა. სულ 30 ოთახიანი ფართი გამოყოფილია სასწავლო აქტივობებისთვის (1090 სტუდენტის ტევადობით) და დამატებითი ფართები დასასვენებელი ადგილებისთვის და ფოიესთვის.

შენობის ოთახებს აქვს ბუნებრივი და ხელოვნური განათების შესაძლებლობები. შენობებს აქვს ცენტრალური გათბობის სისტემა. ყველა ობიექტი შესაფერისია სპეციალური საჭიროების მქონე პირების წვდომისთვის. შენობაში დამონტაჟებულია ორი კიბე და ორი ლიფტი.

კვლევითი საქმიანობისთვის მთავარი შენობის მესამე სართულზე არის რამდენიმე ოთახი, რომელიც აღჭურვილია თანამედროვე ტექნოლოგიებით. ასევე, აუდიტორია N1 (16 კვ.მ), ოთახი N2 PCR (16 კვ.მ), ოთახი N1 ექსტრაქციისთვის (16 კვ.მ) და ექსტრაქციის ოთახი.

ერთ-ერთ აფილირებულ საავადმყოფოში ასევე არის სამი მთავარი ოთახი, რომელიც განკუთვნილია „ავიცენას“ სტუდენტებისთვის. საავადმყოფოს ოთახი, რომელიც გამოყოფილია კვლევისთვის, ჯერ არ დასრულებულა. დაწესებულებაში ვიზიტის დროს რექტორმა და თანადადამფუძნებელმა განმარტეს, რომ ამ ოთახებისთვის დამატებითი აღჭურვილობის შეძენის პროცესში არიან.

ძირითადი კამპუსის სამ სართულზე სწავლისთვის არის გამოყოფილი შემდეგი აუდიტორიები:

**მესამე სართულზე:**

- აუდიტორია N1 (16 კვ.მ)
- ოთახი N2 PCR (16 კვ.მ)
- ოთახი N1 ბოქსი ექსტრაქცია (16 კვ.მ)
- აუდიტორია (ფსიქოლოგიური დახმარების ცენტრი)
- ექსტრაქციის ოთახი

**IV სართულზე:**

- აუდიტორია (420) – 21.7 კვ.მ
- აუდიტორია (421) -25.9 კვ.მ
- აუდიტორია (422) -37.4 კვ.მ
- OSCE-ს სიმულაციური ოთახები (14 ოთახი - ანატომიის სიმულაციის ჩათვლით)

**V სართულზე:**

- აუდიტორია (502) -19.2 კვ.მ
- აუდიტორია (503) -41.2 კვ.მ
- აუდიტორია (504) -50 კვ.მ
- აუდიტორია (510) -32.3 კვ.მ
- აუდიტორია (511) -20.8 კვ.მ
- აუდიტორია (512) -92.45 კვ.მ
- აუდიტორია (513) -92.45 კვ.მ
- აუდიტორია (517) -35,9 კვ.მ
- აუდიტორია (518) -72.1 კვ.მ
- აუდიტორია (519) -40.3 კვ.მ

სასწავლო ტერიტორიების მთლიანი მოცულობა შეიძლება იტევს 1090 სტუდენტს - ზღვარს, რომელიც აკმაყოფილებს სტუდენტების რაოდენობის პროგნოზს პირველი 6 წლის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ტევადობა ხელმისაწვდომი იქნება 100%-ით და არსებული სივრცე თითქმის 100%-ით იქნება გამოყენებული.

ძირითადი საშუალებების კანონიერი ფლობა ემყარება წერილობით შეთანხმებებს და ამ უფლების რეგისტრაციას საჯარო რეესტრში.

უნივერსიტეტის მთავარ შენობებში გაყოფილია სანიტარული ბლოკები, უზრუნველყოფილია უწყვეტი ცხელი და ცივი წყალი.

ავიცენას უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს ხანძარსაწინააღმდეგო, უსაფრთხოების, პირველადი სამედიცინო დახმარებისა და წესრიგის დაცვის მექანიზმები, ასევე, აღჭურვილია შესაბამისი ინვენტარით. ხანძარსაწინააღმდეგო მოწყობილობა განლაგებულია შენობის თითოეულ სართულზე თვალსაჩინო ადგილას, გამოყენების დეტალურ ინსტრუქციასთან და კომპეტენტური სააგენტოების მიერ დამტკიცებულ საევაკუაციო გეგმებთან ერთად.

უნივერსიტეტის შენობას აქვს დამატებითი საავარიო გასასვლელი (სადაც კარები იხსნება შიგნიდან გარეთ (არაა რკინის - ადვილი დასამუშავებელი)); ასევე არის ექიმის ოთახი, რომელიც სათანადოდაა აღჭურვილი საგანგებო სიტუაციებისთვის საჭირო ნივთებით.

პროგრამა განხორციელდება ოთხ აფილირებულ და ცხრა არააფილირებულ საავადმყოფოში. არააფილირებულ საავადმყოფოებთან გაფორმებულ მემორანდუმებში ნათლად არ ჩანს მოთხოვნები დარგობრივი მახასიათებლის განცხადებებიდან:

შესაბამისად, არ არის ინფორმაცია თითოეული სასწავლო კურსის ხანგრძლივობის შესახებ,

გრაფიკი/განრიგი კონკრეტული სასწავლო კურსის განმავლობაში სტუდენტთა რაოდენობის ერთსა და იმავე პერიოდში მიღების შესაძლებლობის შესახებ. ზოგიერთ შემთხვევაში (მაგ. ბათუმის რესპუბლიკურ საავადმყოფოსთან) თანამშრომლობის (MOU) ხანგრძლივობა მხოლოდ 5 წელია, ხოლო პროგრამის ხანგრძლივობა - 6 წელი. ამიტომ, პროგრამის მდგრადობისთვის აუცილებელია ამ შემთხვევების გახანგრძლივება მინიმუმ 6 წლიან თანამშრომლობამდე. შემთხვევების ხანგრძლივობა ხუთი წელია ().

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- უძრავი ქონების განკარგვის დამადასტურებელი დოკუმენტები, საჯარო რეესტრიდან ამონაწერი
- შენობების შიდა აზომვითი ნახაზები
- საავადმყოფოებთან გაფორმებული შემთხვევითი შემთხვევითი
- თვითშეფასების ანგარიში
- ინტერვიუების შედეგები

**რეკომენდაციები:**

**რჩევები:**

- რეკომენდებულია საავადმყოფოებთან ურთიერთთანამშრომლობის შემთხვევითი შემთხვევითი გადახედვა დარგობრივი კრიტერიუმების მიხედვით.

**საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):**

**შეფასება**

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

**7.2. ბიბლიოთეკის რესურსები**

ბიბლიოთეკის გარემო, რესურსები და მომსახურება ხელს უწყობს სასწავლო და კვლევითი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებას და უსდ მუდმივად ზრუნავს მის განვითარებაზე.

**სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი**

ბიბლიოთეკა დამოუკიდებელი სტრუქტურული ერთეულია, რომელიც მოქმედებს საკუთარი რეგულაციებით.

უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკა მდებარეობს უნივერსიტეტის მთავარი შენობის მე-4 სართულზე, სადაც ტარდება სასწავლო აქტივობების უმეტესობა. შენობაში არსებული საბიბლიოთეკო სივრცე მოიცავს ბიბლიოთეკას და ორ სამკითხველო დარბაზს, რომლებიც შეიძლება მოერგოს სტუდენტებისა და პერსონალის ინდივიდუალურ ან ჯგუფურ მოთხოვნილებებს.

მთავარ სივრცეში განთავსებულია წიგნების საცავი, სამუშაო ადგილი ბიბლიოთეკაში მომუშავე პერსონალისთვის და IT აღჭურვილობა, რომელიც მოიცავს 13 კომპიუტერს (8 სამკითხველო ოთახებში, 3 - საწყობში, 2 - მომსახურე პერსონალისთვის), 2 პრინტერს, 2 ასლის გადამღებ მანქანას და სკანერს. ამ სივრცეში წიგნის განხილვის ან კითხვის ადგილი შეზღუდულია; სტუდენტებმა და თანამშრომლებმა უნდა ისარგებლონ სხვა ოთახით. ამ ეტაპზე წიგნების კოლექცია ძირითადად წარმოადგენს მედიცინის პროგრამის პირველი წლის საჭიროებებს. ექსპერტთა ჯგუფმა შემთხვევითი არჩევის გზით შეამოწმა დაწესებულების მიერ წარმოდგენილი სილაბუსი და პირველი წლის კურსებისთვის საჭირო

ყველა სავალდებულო ლიტერატურა არ აღმოჩნდა ხელმისაწვდომი ბექდურ და/ან ელექტრონულ მედიაში. გარდა სახელმძღვანელოებისა, ბიბლიოთეკის მარაგში შედის მედიცინის შესახებ სხვა წიგნები და პერიოდული გამოცემები, როგორცაა ენციკლოპედიები, საცნობარო ლიტერატურა, სახელმძღვანელოები, ჟურნალები. ბიბლიოთეკა გაწევრიანებულია სამეცნიერო ჟურნალების რამდენიმე ცნობილ საერთაშორისო ბაზაში და კლინიკურ სამეცნიერო ბაზაში (დღეისთვის). უნივერსიტეტის პერსონალს და სტუდენტებს შეუძლიათ გამოიყენონ კლინიკური სამეცნიერო ბაზები უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკიდან და საავადმყოფოებიდანაც.

სტუდენტებს და თანამშრომლებს აქვთ წვდომა ბიბლიოთეკის ელექტრონულ კატალოგში შენობის შიგნიდან და შეუძლიათ დისტანციურად დაჯავშნონ წიგნები. ექსპერტთა ჯგუფი დაესწრო ელექტრონული კატალოგის სისტემის პრეზენტაციას და გასაუბრებისას აღმოჩნდა, რომ უნივერსიტეტი არის საქართველოს საბიბლიოთეკო ასოციაციის წევრი და მემორანდუმი აქვს გაფორმებული ქალაქ ბათუმის აკაკი წერეთლის სახელობის საჯარო ბიბლიოთეკასთან. მისი ქსელის მეშვეობით ბიბლიოთეკას შეუძლია დააკმაყოფილოს მოთხოვნა მასალაზე (წიგნები, ნაშრომები და ა.შ.), რომელიც არ არის ხელმისაწვდომი მის ამჟამინდელ მარაგში.

ბიბლიოთეკის პერსონალში შედის პროფესიონალი ბიბლიოთეკარი. ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფს ჰქონდა შესაძლებლობა განეხილა ბიბლიოთეკის ფუნქციონირება ბიბლიოთეკართან. ჯგუფი დარწმუნდა, რომ იგი კარგად არის მომზადებული და შეუძლია გაუმკლავდეს ბიბლიოთეკართან დაკავშირებულ საკითხებს (როგორცაა კატალოგები, ელექტრონული რესურსები და ა.შ.).

უნივერსიტეტის ინფორმაციით, ბიბლიოთეკის სივრცე სამივე ოთახში ერთდროულად 50-მდე სტუდენტს იტევს. ექსპერტთა ჯგუფის აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ ბიბლიოთეკის სივრცე ადეკვატურია მედიცინის პროგრამის მოსალოდნელი პირველი კურსის სტუდენტებისთვის, უნივერსიტეტმა უახლოეს მომავალში უნდა დაამატოს სივრცე ბიბლიოთეკისთვის.

ბიბლიოთეკა დაკომპლექტებულია ბიბლიოთეკართან და კიდევ ერთი პირით; მისი სამუშაო საათებია 9:00 საათიდან 21:00 საათამდე, ორშაბათიდან შაბათის ჩათვლით, კვირაში სულ 72 საათი.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- ავიცენას თვითშეფასების ანგარიში
- ვიზიტი საბიბლიოთეკო სივრცეში
- გასაუბრება ბიბლიოთეკის პერსონალთან

**რეკომენდაციები:**

- უსდ-მ უზრუნველყოს, რომ ბიბლიოთეკის სივრცის გაფართოებას მიენიჭოს მაღალი პრიორიტეტი იმის გათვალისწინებით, რომ ბიბლიოთეკის მარაგის რაოდენობა პირდაპირ კავშირშია სტუდენტების რაოდენობასა და პროგრამებთან.
- დროულად გაფართოვდეს ბიბლიოთეკის მარაგი, პირველი წლის მიღმა, მთელი პროგრამის სახელმძღვანელოების საჭიროებების დასაფარად.

**რჩევები:**

- რადგან სტუდენტებისა და პროგრამების რაოდენობა იზრდება, ბიბლიოთეკის როლი გახდება პროაქტიული, რაც მოითხოვს სტუდენტებისთვის ბიბლიოთეკის სერვისების გამოყენების ინსტრუქციას.

--

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

**შეფასება**

- შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან**
- ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- არ შეესაბამება მოთხოვნებს

**7.3 საინფორმაციო რესურსები**

- უსდ-ში შექმნილია ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და უზრუნველყოფილია მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა.
- ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგულია და არსებობს მათი მუდმივი განვითარების ხელშემწყობი მექანიზმები.
- უსდ უზრუნველყოფს ბიზნეს პორცესების უწყვეტობას.
- უსდ-ს აქვს მოქმედი ვებგვერდი ქართულ და ინგლისურ ენებზე.

**სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი**

ავიცენას აქვს ინფორმაციული ტექნოლოგიების მენეჯმენტის ფორმალური პოლიტიკა, რომელიც განსაზღვრავს მოთხოვნებს საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და შექმნის/ინსტალაციის პრაქტიკისთვის, ინფორმაციის შეგროვების, დამუშავებისა და გადაცემის პროცესებს, სპეციფიკურ ტექნოლოგიებს და იმ ადამიანების უფლებებს, რომლებსაც აქვთ ინფორმაციაზე (მათ შორის უსაფრთხოებისთვის აუცილებელი მოთხოვნების და ინფორმაციის ეფექტური გამოყენების შესახებ) წვდომა. პოლიტიკის ჩარჩოს მეშვეობით მკაფიოდ არის განსაზღვრული სტრუქტურული ერთეულების, პერსონალისა და სტუდენტების პასუხისმგებლობა უნივერსიტეტის ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და საინფორმაციო რესურსების ხელმისაწვდომობის კუთხით.

ყველა აუდიტორია აღჭურვილია კომპიუტერებითა და საჩვენებელი აღჭურვილობით; OSCE-ს საგამოცდო ცენტრი აღჭურვილია ვიდეოთვალთვალის სისტემით და ელექტრონული გამოცდების მართვის სისტემით. საგანმანათლებლო ლაბორატორიებში ასევე განთავსებულია შესაბამისი კომპიუტერული ტექნიკა, საჩვენებელი მეთოდით, სწავლების ჩასატარებლად საჭირო ინვენტარით. ასევე, მოწიფო კომპიუტერული აუდიტორია, რომელიც აღჭურვილია 20 კომპიუტერით. ბიბლიოთეკის მომხმარებლებს აქვთ წვდომა ორ სამკითხველოში დაყენებულ კომპიუტერებზე. Wi-Fi კავშირი უზრუნველყოფილია მთელ კამპუსში, რაც ხელს უწყობს ინტერნეტის უფასო წვდომას პერსონალისთვის და სტუდენტებისთვის. მთლიანობაში, სწავლებისა და სწავლის გარემოს აქვს საკმარისი მხარდაჭერა IT ინფრასტრუქტურით.

ძირითადი ინფორმაციული სერვისები უზრუნველყოფილია აუთოსინგის საშუალებით. უნივერსიტეტს აქვს ლიცენზია, რომ ისარგებლოს ინტეგრირებული ელექტრონული მართვის სისტემით (LMS პლატფორმა), შპს „Hosti.ge“-ს მეშვეობით. სისტემა სხვა ქვესისტემებს შორის აერთიანებს სწავლებისა და სწავლის ელექტრონულ სისტემას, საქმისწარმოების ფუნქციებს, ბიბლიოთეკის ელექტრონულ კატალოგს და სერვისებს.

სწავლის ელექტრონული სისტემის პლატფორმა ამჟამად არის ყველა იმ სერვისის დანერგვის ეტაპზე, რომელსაც შეუძლია უზრუნველყოს ავიცენას გარემო (მომსახურებები, როლები, ინგლისურენოვანი ინტერფეისები). დაწესებულებაში ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფს ჰქონდა შესაძლებლობა ენახა ინფორმაციული სისტემების ფუნქციონირების

დემონსტრირება სტუდენტის პერსპექტივიდან (ადმინისტრაციული და აკადემიური), ლექტორებისთვის განკუთვნილი საშუალებები, ასევე ადმინისტრაციული სერვისები და დოკუმენტების მართვა. მნიშვნელოვანი სამუშაო ჯერ კიდევ სჭირდება როგორც სისტემის მიღებას, ასევე დოკუმენტების ციფრულ ფორმირებას, რომლებიც ჯერ კიდევ ბეჭდურ ასლებზეა (მაგ., პერსონალის საქაღალდეები HR-ში). სისტემა სტუდენტებსა და პერსონალს კამპუსს გარეთ წვდომის საშუალებასაც აძლევს.

საბიბლიოთეკო სერვისი დანერგულია მართვის ელექტრონულ სისტემაში ინტეგრირებული მოდულით და ელექტრონული კატალოგი განთავსებულია როგორც ვებგვერდზე, ასევე მართვის ელექტრონულ სისტემაში.

უნივერსიტეტს აქვს პლაგიატის შემოწმების პროგრამა (Turnitin), რომელიც შესაბამისი მოთხოვნებიდან გამომდინარე მუდმივად იქნება გამოყენებული სასწავლო პროცესში.

სისტემის ვებგვერდი განახლების პროცესშია და მას ვიზიტამდე მუდმივად ემატებოდა ახალი ინფორმაცია, როგორც ინგლისურ, ასევე ქართულ ენაზე. მიუხედავად ამისა, ვებგვერდის ამჟამინდელი სტრუქტურა წააგავს დოკუმენტების მოძიების საშუალებას, რომელიც შექმნილია ავტორიზაციის საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად და არა საზოგადოებისა და პოტენციური სტუდენტების ინფორმირებისთვის. ამჟამად არ არსებობს ინფორმაცია პროგრამის (პროგრამების) დეტალების და სტუდენტთა ჩარიცხვის შესახებ. ამის შესახებ საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და მარკეტინგის განყოფილებამ იცის და მათი ახსნა იმაში მდგომარეობს, რომ ავტორიზაციისა და პროგრამული აკრედიტაციის მიღებამდე არ უნდათ შესაბამისი ინფორმაციის საიტზე განთავსება. რა თქმა უნდა, ვებგვერდის დიზაინი უნდა მოერგოს უფრო მეტად დაინტერესებულ მხარეებს (როგორცაა სტუდენტები, მშობლები, სოციალური პარტნიორები, ამჟამინდელი და პოტენციური საერთაშორისო პარტნიორები).

ინფორმაციული ტექნოლოგიების სერვისების სტრუქტურული ერთეული ამჟამად დაკომპლექტებულია ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე ერთი პირით. პასუხისმგებელ პირთან გასაუბრებისას განმარტეს, რომ პერსონალური მონაცემთა დაცვის მექანიზმები არის შესაბამისი და დაცული. ინფორმაციული ტექნოლოგიების სერვისებზე პასუხისმგებელმა პირმა ასევე ისაუბრა უნივერსიტეტის პოლიტიკაზე ბიზნესის უწყვეტობის უზრუნველსაყოფად. მონაცემების სარეზერვო ასლი რეგულარულად (ყოველ 3 საათში) განახლდება დღის განმავლობაში "ქლაუდში". ასევე არის უნივერსიტეტის სერვერი შენახვისთვის. სერვერზე განთავსებული დოკუმენტების უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად, ყოველი დღის ბოლოს, ფაილების სარეზერვო ასლები ავტომატურად იქმნება google drive-ზე.

#### მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ავიცენას ინფორმაციული ტექნოლოგიების მართვის პოლიტიკა (29.07.2022).
- ავიცენას თვითშეფასების ანგარიში
- შპს ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის ბიზნესის უწყვეტობის პოლიტიკა
- ხელშეკრულება ინტერნეტ პროვაიდერთან
- დომენის შესყიდვის/რეგისტრაციის დამადასტურებელი დოკუმენტი
- მომსახურების ხელშეკრულება შპს შინდისთან. ვებგვერდის შექმნისა და სოციალური მედიის არხების რეგისტრაციისთვის და ბრენდინგისთვის
- შპს ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის 2023-2029 წლების ბიუჯეტი
- ინტერვიუ ინფორმაციული ტექნოლოგიების სამსახურთან
- ვიზიტი და გასაუბრება ბიბლიოთეკის თანამშრომლებთან.



<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ დაინერგოს ელექტრონული მართვის სისტემა სტუდენტების პირველი ნაკადის მიღებამდე.</li> <li>➤ სრულად განვითარდეს უნივერსიტეტის ვებგვერდი ქართულ და ინგლისურ ენაზე და შეიქმნას ისეთი სტრუქტურა, რომელიც საშუალებას მისცემს მომავალ სტუდენტებს, დაინტერესებულ პარტნიორებს და საზოგადოებას ადვილად მოიძიონ და მიიღონ ინფორმაცია.</li> <li>➤ დაიგეგმოს ყველა აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ტრენინგი LMS პლატფორმის სწავლებისა და სწავლის მოდულების გამოყენებაში.</li> </ul>
<p><b>რჩევები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ დასრულდეს ადამიანური რესურსების სამსახურში ფიზიკური ფორმით დაცული პერსონალური მონაცემების კონვერტაცია ციფრულ ფორმაში.</li> </ul>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b></p>
<p><b>შეფასება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> სრულ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> არ შეესაბამება მოთხოვნებს</li> </ul>
<p><b>7.4 ფინანსური რესურსები</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად შესაძლებელია.</li> <li>• უსდ-ის ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული და შუალედური სამოქმედო გეგმების ფარგლებში აღწერილი საქმიანობების შესრულებას.</li> <li>• უსდ-ის ფინანსური რესურსები ფოკუსირებულია დაწესებულების ძირითადი აქტივობების ეფექტურ განხორციელებაზე.</li> <li>• უსდ-ის ბიუჯეტში გათვალისწინებულია სამეცნიერო კვლევებისა და ბიბლიოთეკის ფუნქციონირების/განვითარების დაფინანსება.</li> <li>• უსდ-ს გააჩნია ანგარიშგების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტური სისტემა.</li> </ul>
<p><b>სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</b></p> <p>დაწესებულების ძირითადი ფინანსური გეგმა მისი წლიური ბიუჯეტია. ავიცენას ფინანსური მართვის პოლიტიკის მიხედვით, ბიუჯეტის მომზადება ყოველი კონკრეტული წლისთვის იწყება ახალი კალენდარული წლის დაწყებამდე მინიმუმ ორი თვით ადრე და მტკიცდება ახალი საბიუჯეტო წლის დაწყებამდე. რექტორის მოადგილე, რომელიც პასუხისმგებელია ადმინისტრირებასა და ფინანსებზე, აკადემიურ საბჭოს წარუდგენს ბიუჯეტის წინადადებას, რომელსაც შემდეგ ამტკიცებს უნივერსიტეტის პარტნიორთა საერთო კრება.</p> <p>2023 წლის ბიუჯეტი და 2024-2029 წლების პროგნოზი, რომელიც დაკავშირებულია სტრატეგიული განვითარების დაგეგმვის პერიოდთან, დამფუძნებელმა პარტნიორებმა 2022 წლის დეკემბერში დაამტკიცეს.</p> <p>ავიცენას ბიუჯეტი შედგება ორი ნაწილისაგან, ესენია: შემოსავალი და ხარჯი. ბიუჯეტში ძირითადი შემოსავალი მოდის სწავლის საფასურიდან, ხოლო მუშაობის პირველ წელს უფრო მცირე ნაწილი დამფუძნებლის შენატანიდან მოდის. ფინანსური გეგმის მიხედვით, უნივერსიტეტის ფუნქციონირება მომდევნო წლებში სრულად გაგრძელდება სტუდენტების სწავლის საფასურით. ბიუჯეტი აგებულია იმ ვარაუდით, რომ მედიცინის პროგრამაზე წლიური ჩარიცხვა იქნება 180 სტუდენტი. დამფუძნებლებთან, რექტორთან და</p>

ადმინისტრაციის წარმომადგენლებთან გასაუბრებისას ექსპერტთა ჯგუფისთვის ცხადი გახდა, რესპონდენტებს სჯეროდათ, რომ ვარაუდი რეალურია და დამფუძნებლები გაზრდიან თავიანთ წვლილს, თუ ამის აუცილებლობა იქნება. უნივერსიტეტის ფინანსური მართვის პოლიტიკის დებულებების მიხედვით დამფუძნებელს ეკისრება ფინანსური მხარდაჭერა ბიუჯეტის მიმდინარე ან წლიური დეფიციტის შემთხვევაში, რაც წარმოადგენს შემოსავლის ნაწილის დაზღვევას.

ფინანსური რესურსების განაწილება ეფუძნება სტრატეგიული განვითარების გეგმაში ხაზგასმულ პრიორიტეტებს. ბიუჯეტი საგულდაგულოდ არის შედგენილი, რათა მხარი დაუჭიროს გეგმაში შემავალ ყველა აქტივობას და ითვალისწინებს კონკრეტულ საბიუჯეტო ხაზს თითოეული აქტივობისთვის. მთლიანობაში, პირველი წლის მუშაობისთვის, საგანმანათლებლო საქმიანობის პირდაპირი მხარდაჭერა შეადგენს ბიუჯეტის 64%-ს, 20% გამოიყოფა უნივერსიტეტის მენეჯმენტისა და განვითარებისთვის და 7.5% - კვლევისა და ინტერნაციონალიზაციის აქტივობებისთვის. თუმცა, ბიუჯეტის ის ნაწილი, რომელიც გამოყოფილია საერთაშორისო კვლევით საგრანტო კონკურსებში მონაწილეობისთვის (თანადაფინანსების გათვალისწინებით) არ არის ადეკვატური საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით, რათა ხელი შეუწყოს ამგვარი გრანტების მოსაპოვებლად საჭირო ძალისხმევას. ბიბლიოთეკის გაფართოების ბიუჯეტი შეადგენს 360 000 ლარს 7 წლის დაგეგმვის პირობებში, მაგრამ ეს არ მოიცავს ინფრასტრუქტურულ ხარჯებს (ანუ ბიბლიოთეკის სივრცის გაფართოებას, როგორც ეს ქვესტანდარტ 7.2-შია გათვალისწინებული). ექსპერტთა ჯგუფმა შენიშნა: მიუხედავად იმისა, რომ დაგეგმვის პერიოდში მოსალოდნელი სტუდენტების რაოდენობა ექვსჯერ იზრდება, სტუდენტთა მხარდაჭერის ფონდი რჩება იმავე დონეზე მეორე კურსიდან დანარჩენი დაგეგმვის პერიოდის განმავლობაში.

ბიუჯეტის შესრულებას აკონტროლებს აუდიტი, რომელიც ამზადებს დასკვნებსა და რეკომენდაციებს დირექტორთა საბჭოსთვის. აუდიტის დასკვნა, ბიუჯეტის შესრულებასთან ერთად, საბოლოო შეფასებისთვის წარედგინება პარტნიორთა საერთო კრებას. ვინაიდან ეს არის ფუნქციონირების პირველი წელი, აუდიტის პროცესი პირველად ჩატარდება 2024 წლის დასაწყისში.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა (2023-2029 წწ) და სამოქმედო გეგმა (2023-2025 წწ.) (30.12.2022)
- შპს „ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის“ ფინანსური მართვის პოლიტიკა (ნაწილი/კ/ოქმი N01-03/04, 30.08. 2022, დანართი N2)
- შპს ავიცენა - ბათუმის სამედიცინო უნივერსიტეტის დამტკიცებული ბიუჯეტი 2023 წლისთვის და 2024-2029 წლების საპროგნოზო ინდიკატორები.
- ინტერვიუ დეკანის მოადგილესთან ადმინისტრაციული მომსახურებისა და ფინანსების მიმართულებით
- ინტერვიუ ბუღალტრული აღრიცხვისა და საფინანსო სამსახურთან
- გასაუბრებები თვითშეფასების ჯგუფთან

**რეკომენდაციები:**

- გაიზარდოს ბიუჯეტი სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისებისთვის სტუდენტთა რაოდენობის ზრდასთან მიმართებაში.
- გაიზარდოს საერთაშორისო კვლევით საგრანტო კონკურსებში მონაწილეობის ბიუჯეტი.

<p>➤ უსდ-მ უზრუნველყოს სახსრები ბიბლიოთეკის სივრცის გაფართოებისთვის, როგორც ეს შემოთავაზებულია 7.2-ში.</p>
<p><b>რჩევები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ კვლევისთვის გამოყოფილი ბიუჯეტი უნდა იყოს დაკავშირებული უნივერსიტეტის პრიორიტეტებთან სამეცნიერო კვლევების დაგეგმვისა და განხორციელების ეტაპებზე.</li></ul>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):</b></p>
<p><b>შეფასება</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li><li><input checked="" type="checkbox"/> <b>მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</b></li><li><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li><li><input type="checkbox"/> არ შეესაბამება მოთხოვნებს</li></ul>