



უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტუდენტთა ადგილების ზღვრული რაოდენობის გაზრდის შესახებ ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნა

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სახელწოდება:
შპს კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტი

ვიზიტის განხორციელების თარიღი: 27-28 დეკემბერი, 2024

დასკვნის წარმოდგენის თარიღი: 19 მარტი, 2025

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე:

დავით მახვილაძე, სსიპ - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, საქართველო;

წევრები:

შოთა ფოთოლაშვილი, სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო;

ხათუნა საგანელიძე, ა(ა)იპ ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი, საქართველო;

თამარ გოდერიძე, შპს საქართველოს უნივერსიტეტი, საქართველო;

შოთა სილაგაძე, სსიპ - თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი, საქართველო.

2025 წელი

I. ზოგადი ინფორმაცია უმაღლესი დაწესებულების შესახებ

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სახელწოდება	კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტი
ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა	შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება
დაწესებულების სახე	უნივერსიტეტი
სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობა	600
სტუდენტების ფაქტობრივი რაოდენობა (გთხოვთ მიუთითოთ აქტიური და სტატუსშეჩერებული სტუდენტების რაოდენობა ცალ-ცალკე)	აქტიური: 443
	შეჩერებული: 49
აქტიური და სტატუსშეჩერებული საერთაშორისო სტუდენტების რაოდენობა	აქტიური: 439
	შეჩერებული: 49
აკადემიური (მათ შორის აფილირებული), მოწვეული და სამეცნიერო პერსონალის რაოდენობა	აკადემიური: 121
	მათ შორის აფილირებული: 33
	მოწვეული: 163
	სამეცნიერო: 0
სასწავლო და/ან სამეცნიერო პროცესში ჩართული საერთაშორისო პერსონალის რაოდენობა	0
ავტორიზაციის მინიჭების თარიღი	08/07/2021
ავტორიზაციის საბჭოს გადაწყვეტილების მიღების თარიღი და ნომერი	733777; 22/07/2021
ავტორიზაციის ვადის გასვლის თარიღი	7/8/2027
სტუდენტთა ადგილების მოთხოვნილი ზღვრული რაოდენობა	2300

შეფასების პროცესის მოკლე მიმოხილვა

აღწერა:

დაწესებულებაში ვიზიტი განხორციელდა 2024 წლის 27-28 დეკემბერს, ექსპერტთა ჯგუფის სრული მონაწილეობით. ექსპერტთა ჯგუფმა, ვიზიტის დღის წესრიგის შესაბამისად ჩაატარა ინტერვიუები დაწესებულების წარმომადგენლებთან და დაათვალიერა საგანმანათლებლო საქმიანობისათვის გათვალისწინებული მატერიალური ქონება, მათ შორის პრაქტიკის ობიექტები.

განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის წარმომადგენლები, საკუთარი კომპეტენციით და მაღალი კვალიფიკაციით მონაწილეობდნენ პროცესში, ვიზიტის სრული პერიოდის განმავლობაში.

ვიზიტის პირველ დღეს, 27 დეკემბერს, ექსპერტების მხრიდან განხორციელდა ინტერვიუები ადმინისტრაციის წარმომადგენლებთან, მათ შორის რექტორთან, კანცლერთან და სტრატეგიული განვითარების საკითხებში ჩართულ პირებთან, დეკანებთან, პროგრამის ხელმძღვანელებთან, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან, საფინანსო, ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების წარმომადგენლებთან, დამსაქმებლებთან, სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან, აგრეთვე, აკადემიური და ფაკულტეტის საბჭოების წევრებთან.

ვიზიტის მე-2 დღეს, 28 დეკემბერს, განხორციელდა ინტერვიუ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლებთან და მოხდა შემდეგი პრაქტიკის ობიექტების დათვალიერება:

1. თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტისა და ინგოროყვას მაღალი სამედიცინო ტექნოლოგიების საუნივერსიტეტო კლინიკა;
2. სტომატოლოგიური კლინიკა უნიდენტში;
3. თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტის პირველი საუნივერსიტეტო კლინიკა;
4. კენ ვოლკერის სახელობის სამედიცინო რეაბილიტაციის საუნივერსიტეტო კლინიკა.

ექსპერტთა ჯგუფის ვიზიტმა შეუფერხებლად ჩაიარა. პროცესს ეფექტურად უჭერდნენ მხარს უნივერსიტეტის წარმომადგენლები და განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის ორივე თანამშრომელი.

მნიშვნელოვანი მიღწევების და/ან პროგრესის მოკლე მიმოხილვა

აღწერა:

ექსპერტთა ჯგუფის მოსაზრებით, კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტის, როგორც ახალი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მნიშვნელოვან მიღწევას წარმოადგენს საერთო მიზნით გაერთიანებული, მოტივირებული და მაღალკვალიფიციური თანამშრომელთა გუნდის ფორმირება, უნივერსიტეტის საქმიანობისთვის ყველა საჭირო მიმართულებით, რაც ცხადად დადასტურდა ვიზიტისას. პოზიტიურად და პროგრესად უნდა აღინიშნოს საგანმანათლებლო სივრცეში არსებული კარგი გამოცდილების გაზიარების, გაცვლითი პროგრამების, არსებული თანამედროვე სასწავლო ინფრასტრუქტურისა და კლინიკურ ბაზებთან თანამშრომლობის ხარისხი.

რეკომენდაციების შეჯამება¹

I სტანდარტის ფარგლებში (უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება)

რეკომენდაციის შემუშავება მიზანშეუწონლად ჩაითვალა

II სტანდარტის ფარგლებში (უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა)

- რეკომენდებულია გადაიხედოს სტუდენტთა კონტიგენტის განსაზღვრის წესში მითითებული პერსონალის დაგეგმვის თანაფარდობები საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის გათვალისწინებით;

III სტანდარტის ფარგლებში (საგანმანათლებლო პროგრამები)

რეკომენდაციის შემუშავება მიზანშეუწონლად ჩაითვალა

IV სტანდარტის ფარგლებში (უსდ-ის პერსონალი)

რეკომენდაციის შემუშავება მიზანშეუწონლად ჩაითვალა

V სტანდარტის ფარგლებში (სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები)

რეკომენდაციის შემუშავება მიზანშეუწონლად ჩაითვალა

VI სტანდარტის ფარგლებში (კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა)

- რეკომენდებულია უნივერსიტეტის მიერ გათვალისწინებულ იქნეს კვლევის და მეცნიერების ხელშეწყობის მატერიალურ-ტექნიკური კომპონენტი სამომავლო დაგეგმარებაში;

VII სტანდარტის ფარგლებში (მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები)

- რეკომენდებულია უნივერსიტეტის მიერ სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობის განსაზღვრისას გათვალისწინებულ იქნეს ზრდის სამიზნე კვოტის მაჩვენებელთან შესაბამისი, პროპორციული სასწავლო, მათ შორის, კვლევითი ლაბორატორიების ფართი.

რჩევების შეჯამება

II სტანდარტის ფარგლებში (უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა)

- საჭიროა გაიზარდოს ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესში ჩართული ადამიანური რესურსი, სტუდენტთა კონტიგენტის ზრდის მოთხოვნის პროპორციულად;

¹ საჭიროების შემთხვევაში, გთხოვთ, დაამატოთ

V სტანდარტის ფარგლებში (სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები)

- უსდ-მ გაზარდოს სტუდენტების ინფორმირებულობა პარტნიორ კლინიკებში დასაქმების/მოხალისეობრივი საქმიანობის შესაძლებლობების შესახებ
- უსდ-მ გაზარდოს 2024-2026 წლების სამოქმედო გეგმაში სტუდენტთა საერთაშორისო გაცვლით პროექტებში მონაწილეობის მინიმალური სამიზნე მაჩვენებელი კვოტის ზრდის პროპორციულად
- მნიშვნელოვანია, რომ ხელშეკრულებაში ჩაიწეროს პუნქტი სწავლის საფასურის გადახდის მოქნილი სქემის შესახებ
- უსდ-მ დანერგოს სტუდენტებისთვის სტიპენდია, როგორც ფინანსური წახალისების მექანიზმი აკადემიური მიღწევებისთვის

საუკეთესო პრაქტიკები (არსებობის შემთხვევაში)

- საუკეთესო პრაქტიკა 1

ექსპერტთა ჯგუფის შეფასება (გთხოვთ მონიშნოთ ერთერთი)

☐ განხორციელებული გარე შეფასების საფუძველზე გამოიკვეთა, რომ დაწესებულება მზად არის სტუდენტთა მოთხოვნილი ზღვრული რაოდენობის მისაღებად;

☒ განხორციელებული გარე შეფასების საფუძველზე გამოიკვეთა, რომ დაწესებულება მზად არის სტუდენტთა მოთხოვნილზე ნაკლები ზღვრული რაოდენობის მისაღებად;

☐ განხორციელებული გარე შეფასების საფუძველზე გამოიკვეთა, რომ დაწესებულება მზად არის სტუდენტთა არსებული და არა მოთხოვნილი² ზღვრული რაოდენობის მისაღებად.

ინფორმაცია არგუმენტირებული პოზიციის გაზიარება/არგაზიარების შესახებ

აღწერა:

² იმ შემთხვევაში, თუკი განხორციელებული გარე შეფასების საფუძველზე გამოიკვეთა, რომ დაწესებულება მზად არ არის სტუდენტთა არსებული ზღვრული რაოდენობის მისაღებად, გთხოვთ, აღწეროთ/გაანალიზოთ სტანდარტების აღწერილობით ნაწილში

ექსპერტთა ჯგუფმა ნაწილობრივ გაიზიარა დაწესებულების მიერ წარმოდგენილი არგუმენტირებული პოზიცია. კერძოდ, მეორე სტანდარტის ფარგლებში შემუშავებული რეკომენდაცია - „რეკომენდებულია გაიზარდოს ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესში ჩართული ადამიანური რესურსი, სტუდენტთა კონტიგენტის ზრდის მოთხოვნის პროპორციულად;“ გადაიტანა იმავე სტანდარტის რჩევის ნაწილში. რაც შეეხება მეორე სტანდარტის ფარგლებში შემუშავებულ რეკომენდაციას - „რეკომენდებულია გადაიხედოს სტუდენტთა კონტიგენტის განსაზღვრის წესში მითითებული პერსონალის დაგეგმვის თანაფარდობები საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის გათვალისწინებით.“, დაწესებულების პოზიცია არ არის გაზიარებული ჯგუფის მიერ და აღნიშნულ მითითებას ტოვებს რეკომენდაციის სტატუსით.

მე-7 სტანდარტის ფარგლებში გაცემული რეკომენდაცია შემუშავებულია შეფასების პროცესში არსებული, დადასტურებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით (უნივერსიტეტის სასწავლო ფართი შეადგენს 2607.84 კვ.მ.-ს, აქედან, ბიბლიოთეკა 248.8 კვ.მ.-ს და სამეცნიერო/კვლევითი ლაბორატორიები 53.8 კვ.მ.-ს.) და მიემართება სტანდარტის სრულად დაკმაყოფილების მიზანს. ამიტომ, ექსპერტთა ჯგუფი არ იზიარებს დაწესებულების პოზიციას რეკომენდაციის გაცემის საჭიროებასთან მიმართებით.

1. უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება

1.1 უსდ-ის მისია

1.2 სტრატეგიული განვითარება

გთხოვთ შეაფასოთ რამდენად აკმაყოფილებს დაწესებულების მოთხოვნილი სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობის გაზრდა სტანდარტის მოთხოვნებს:

☒ აკმაყოფილებს

☐ ნაწილობრივ აკმაყოფილებს

☐ არ აკმაყოფილებს

გთხოვთ აღწეროთ, გაანალიზოთ და შეაფასოთ დაწესებულების პირობების შესაბამისობა მოცემულ საკითხთან მიმართებით და მოიყვანოთ შესაბამისი მტკიცებულებები

შპს კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, სასწავლო უნივერსიტეტის სახით, 2019 წელს დაარსდა. დაწესებულების სახელი უკავშირდება პროფ. კენ ვოლკერს - ემორის უნივერსიტეტის მედიცინის, ნევროლოგიისა და გლობალური ჯანდაცვის სკოლის პროფესორს, საქართველოს საპატიო მოქალაქეს. უნივერსიტეტის დამფუძნებლებს შორის სწორედ ის კორპორაციაა, რომლის ხელმძღვანელი თავად კენ ვოლკერი იყო - „პარტნიორობა საერთაშორისო თანამშრომლობისათვის“.

კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტის მისიაა უმაღლესი განათლების საერთაშორისო სტანდარტებზე დაყრდნობით, უზრუნველყოს მაღალი ხარისხის განათლება და კვლევითი საქმიანობა ჯანდაცვის სფეროში, ხელი შეუწყოს სტუდენტების კონკურენტუნარიან პროფესიონალებად ჩამოყალიბებას, რომელთაც უწყვეტი განათლების პრინციპებისა და მთელი სიცოცხლის განმავლობაში სწავლების იდეის გაზიარებით შეეძლებათ საზოგადოების სამსახურში ყოფნა ადამიანის ფიზიკურ,

მენტალურ და სოციალურ კეთილდღეობაზე ზრუნვის, ეთიკურ-ზნეობრივი პრინციპების დაცვისა და ზოგადსაკაცობრიო ღირებულებების აღიარების გზით.

ღირებულებები, რომლებსაც ეფუძნება უნივერსიტეტი შემდეგია:

- სტუდენტების პერსონალური და ინტელექტუალური განვითარება
- ცოდნის ძიება
- აკადემიური, პროფესიული და კვლევითი თანამშრომლობის ინტერნაციონალიზაცია
- ინკლუზიურობა და სამართლიანობა
- მრავალფეროვნება და საგანმანათლებლო შესაძლებლობები
- აკადემიური თავისუფლება
- ეთიკური პრინციპების დაცვა
- სოციალური პასუხისმგებლობა
- პასუხისმგებლიანი მართვა

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს სტრატეგიული განვითარების 7 წლიანი (2021-2027) და სტრატეგიული განვითარების სამოქმედო გეგმა (2024-2026) სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგიის მიხედვით. უნივერსიტეტში ვიზიტისას დადასტურდა სტრატეგიული განვითარების დოკუმენტაციის შექმნისას თანამონაწილეობითი პროცესი და მასში ყველა დაინტერესებული მხარის მონაწილეობა.

უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების სამწლიან სამოქმედო გეგმაში (2024- 2026) ნათლად არის ჩამოყალიბებული განსახორციელებელი აქტივობები, განსაზღვრულია განხორციელების ვადები, შესრულების ინდიკატორები, პასუხისმგებელი პირები და მის შესასრულებლად საჭირო ფინანსური რესურსები. ყოველი კალენდარული წლის ბოლოს ხდება სამოქმედო გეგმის შეფასება და საჭიროების შემთხვევაში მისი მოდიფიცირება.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- სტრატეგიული გეგმა 2021-2027
- სამოქმედო გეგმა - 2024-2026
- მისია, ღირებულებები, ხედვა

ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაციები

-

ექსპერტთა ჯგუფის რჩევები

-

2. უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

2.2 ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები

2.3 ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა

გთხოვთ შეაფასოთ რამდენად აკმაყოფილებს დაწესებულების მოთხოვნილი სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობის გაზრდა სტანდარტის მოთხოვნებს:

გთხოვთ აღწეროთ, გაანალიზოთ და შეაფასოთ დაწესებულების პირობების შესაბამისობა მოცემულ საკითხთან მიმართებით და მოიყვანოთ შესაბამისი მტკიცებულებები**2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა**

უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვის პრინციპები რეგულირდება შპს „კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტის“ წესდებითა და დებულებით.

უნივერსიტეტის მმართველობითი ორგანოები (მმართველი სუბიექტები) არიან: აკადემიური საბჭო, რექტორი, ადმინისტრაციის უფროსი და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური. ხოლო, უნივერსიტეტის ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეულის (ფაკულტეტის) მმართველობითი ორგანოები: ფაკულტეტის საბჭო და ფაკულტეტის დეკანი.

უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრული საქმიანობის ეფექტურად განხორციელებასა და უსდ-ის მიზნების მიღწევას. ასევე მათ მიერ გადაწყვეტილებები მიიღება დროულად და ეფექტურად.

გარდა მმართველობითი ორგანოებისა, საგანმანათლებლო საქმიანობის განხორციელების მიზნით, უნივერსიტეტში არსებობს შემდეგი სტრუქტურული ერთეულები:

- სამედიცინო განათლებისა და მეცნიერების განვითარების სამსახური;
- სტრატეგიული განვითარებისა და საერთაშორისო ურთიერთობების მენეჯერი;
- ფინანსური მენეჯერი;
- იურისტი;
- საქმისწარმოების მენეჯერი;
- ლოჯისტიკის მენეჯერი;
- ინფორმაციული ტექნოლოგიების მენეჯერი;
- ადამიანური რესურსების მენეჯერი;
- საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და მარკეტინგის მენეჯერი;
- სტუდენტთა მიღების სამსახური;
- ბიბლიოთეკა.

თითოეული ერთეულის კომპეტენციები და პასუხისმგებლობები გაწერილია კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტის დებულებით. ფუნქციები და პასუხისმგებლობები დეტალიზებული და დიფერენცირებულია სტრუქტურულ ერთეულებს შორის.

კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტს დამტკიცებული აქვს შესაბამისი სამუშაოს აღწერილობები და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. პოზიციებზე არჩევის/დანიშვნის კრიტერიუმები წინასწარგანსაზღვრული და ნათელია. კრიტერიუმები არის გამჭვირვალე, სამართლიანი და კანონთან შესაბამისი.

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა და მექანიზმები. მიუხედავად საქმიანობის მცირე პერიოდისა, უნივერსიტეტს ჰყავს ძლიერი საერთაშორისო პარტნიორები, განსაკუთრებით გამოსარჩევია ემორის უნივერსიტეტი, რომელთანაც გარდა საკონსულტაციო, თუ სხვა ტიპის ურთიერთთანამშრომლობისა, ხდება სტუდენტთა გაცვლაც, მაგალითად: 2023-2024 წლის ზაფხულში კვსუ-ის მიერ შერჩეულ იქნა 10 მაღალრეიტინგული სტუდენტი ემორის მედიცინის სკოლაში სტაჟირებისთვის.

2.2 ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები

უნივერსიტეტს დამტკიცებული აქვს "ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები და მათი ეფექტიანობის" დოკუმენტი, რომლითაც განისაზღვრება ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები და ფასდება მათი ეფექტიანობა. უსდ-ში მოქმედი ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები მრავალფეროვანია და მოიცავს გამოკითხვებს, აკადემიური მოსწრების მონიტორინგს, სწავლის შედეგების მიღწევის შეფასებას, ყოველწლიურ ანგარიშებს და სხვა.

უნივერსიტეტში მოქმედი ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები მოიცავს ისეთი მიმართულებების შეფასებას, როგორებიცაა: საგანმანათლებლო პროგრამები და სწავლა-სწავლება; პერსონალის საქმიანობა; სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა; ორგანიზაციულ-მმართველობითი პროცესები; მიწოდებული სერვისები და რესურსები და სხვ.

ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმი უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო დაწესებულების საქმიანობისა და რესურსების უწყვეტ შეფასებასა და განვითარებას.

ინტერვიუებისას გამოიკვეთა, რომ უსდ-ის მმართველი რგოლები გადაწყვეტილებებს იღებენ ხარისხის შეფასების შედეგებზე დაყრდნობით და შეფასების შედეგები გამოიყენება დაწესებულების საქმიანობის შემდგომი განვითარებისთვის. მნიშვნელოვანია, რომ ინტერვიუების დროს ასევე დადასტურდა სხვადასხვა სამსახურის აქტიური მონაწილეობა და ჩართულობა ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესებში.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური შეფასების პროცესში იყენებს, როგორც რაოდენობრივი, ასევე თვისობრივი ანალიზის მეთოდებს.

უნივერსიტეტის თვითშეფასებით, სამოქმედო გეგმითა და ჩატარებული ინტერვიუებით დასტურდება, რომ „უნივერსიტეტის არსებული სტრუქტურა დაგეგმილია იმგვარად, რომ უზრუნველყოფს სტუდენტთა გაზრდილი კონტინგენტის ფარგლებში ეფექტურ ფუნქციონირებას სტრუქტურულ ერთეულებში ადამიანური რესურსის რაოდენობის გაზრდის ხარჯზე, რათა არსებულმა მართვის სისტემამ (რომელიც მეტწილად ელექტრონულად მიმდინარეობს) სრულად უზრუნველყოს სტუდენტზე ორიენტირებული გარემოს შენარჩუნება“. თუმცა ხაზგასასმელია, რომ ექსპერტთა აზრით შეფასების მომენტისთვის არსებული ადამიანური რესურსების რაოდენობა მოთხოვნილ კონტიგენტს სრულად არ აკმაყოფილებს.

უნივერსიტეტს დამტკიცებული აქვს სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობისა და პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის წესი, რომელიც ეფუძნება უნივერსიტეტის რესურსებს, საჭირო ინდიკატორებს, სამიზნე ნიშნულებს და დოკუმენტით განსაზღვრულ სხვა გარემოებებს. უნივერსიტეტში სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობის განსაზღვრის კრიტერიუმები და ინდიკატორებია: ადამიანური რესურსი - თითოეულ საგანმანათლებლო პროგრამაზე აკადემიური და მოწვეული პერსონალისა და სტუდენტების თანაფარდობა, მათ შორის პერსონალის დატვირთვის გათვალისწინებით; მატერიალური და საინფორმაციო რესურსი - მატერიალურ - ტექნიკური რესურსი და ინფრასტრუქტურა სამუშაო დღეებსა და სამუშაო საათებში იძლევა სწავლა-სწავლების სტუდენტთა მომსახურების საშუალებას.

წესის თანახმად, ადამიანური რესურსი: აკადემიური პერსონალის თანაფარდობა სტუდენტთა ზღვრულ რაოდენობასთან მიმართებით არაა ნაკლები 1/35-ზე. მოწვეული პერსონალის თანაფარდობა სტუდენტთა ზღვრულ რაოდენობასთან მიმართებით არაა ნაკლები 1/35-ზე. ექსპერტთა აზრით და საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე, განსაკუთრებით წარმოდგენილი უნივერსიტეტის პროფილური მიმართულების გათვალისწინებით ხსენებული მაჩვენებელი მაღალია და უნდა გადაიხედოს. მითუმეტეს, არათუ მიმდინარე სტუდენტთა რაოდენობის ფარგლებში, არამედ სტუდენტთა კონტიგენტის მაქსიმალურ ოდენობამდე ზრდის შემთხვევაშიც კი თანაფარდობა არ აჭარბებს 1/25-ს. რაც შეეხება, ადმინისტრაციული პერსონალის რაოდენობას, ადმინისტრაციული პერსონალი - ამჟამად, უშუალოდ სტუდენტთა მომსახურებისთვის გამოყოფილ პერსონალსა და აქტიურ სტუდენტთა ზღვრულ ოდენობას შორის ფარდობაა 1 : 40 (15 : 600). ადმინისტრაციული პერსონალი

ეტაპობრივად გაიზრდება და ზღვრული კონტინგენტის სრულად ათვისების პირობებში აღნიშნული ფარდობა იქნება 1: 85 (27 : 2300). რაც ასევე ძალიან მაღალი მაჩვენებელია.

აღსანიშნავია, სტუდენტთა ზღვრული კონტინგენტის განსაზღვრის შესახებ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის დასკვნა, რომელიც შესაბამისობაშია ზემოხსენებული წესით დადგენილ მოთხოვნებთან.

2.3 ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა

უნივერსიტეტს სტუდენტებისა და პერსონალისთვის შემუშავებული აქვს ეთიკისა და ქცევის წესები და განსაზღვრული აქვს ამ წესების დარღვევაზე რეაგირების შესაბამისი პროცედურები. უნივერსიტეტი სხვადასხვა ღონისძიებებით ზრუნავს ეთიკური და ქცევის ნორმების დაცვის ხელშეწყობასა და ცნობიერების ამაღლების მიმართულებით. უნივერსიტეტი ამ მიმართულებით ახორციელებს სხვადასხვა შინაარსის ღონისძიებებს, მათ შორის საინფორმაციო კამპანიებს და სხვ.

პლაგიატის გამოვლენისა და რეაგირების მიზნით დაწესებულებაში დანერგილია საჭირო ელექტრონული სისტემა. დაწესებულებას, ასევე შემუშავებული აქვს რეაგირების მექანიზმები, რომელიც ნათელია და ერთმნიშვნელოვანია, როგორც სტუდენტებისთვის, ასევე პერსონალისთვის.

ინტერვიურებისას დადასტურდა, რომ დაწესებულების საზოგადოება იცნობს აკადემიური კეთილსინდისიერების და აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.

უშუალოდ კონტიგენტის ზრდის კონტექსტში აღსანიშნავია, რომ ექსპერტთა ჯგუფის მოსაზრებით ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა და უზრუნველყოფა უსდ-სთვის გამოწვევას არ წარმოადგენს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასება;
- დებულება დანართი;
- ორგანიზაციული სტრუქტურა;
- სამუშაო აღწერილობები და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები;
- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა და მექანიზმები;
- ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების აღწერა და მათი ეფექტიანობის შეფასება;
- სტუდენტთა ზღვრული ოდენობისა და პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის წესი;
- სტუდენტთა ზღვრული ოდენობის განსაზღვრის შესახებ დასკვნა;
- პლაგიატის აღმოჩენის, თავიდან აცილების, პლაგიატის შემთხვევაზე რეაგირების პროცედურები და მექანიზმები;
- ინტერვიუს შედეგები.

ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაციები

- რეკომენდებულია გადაიხედოს სტუდენტთა კონტიგენტის განსაზღვრის წესში მითითებული პერსონალის დაგეგმვის თანაფარდობები საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის გათვალისწინებით.

ექსპერტთა ჯგუფის რჩევები

- საჭიროა გაიზარდოს ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესში ჩართული ადამიანური რესურსი, სტუდენტთა კონტიგენტის ზრდის მოთხოვნის პროპორციულად;

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება

3.2 საგანმანათლებლო პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი

3.3 სწავლის შედეგების შეფასება

გთხოვთ შეაფასოთ რამდენად აკმაყოფილებს დაწესებულების მოთხოვნილი სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობის გაზრდა სტანდარტის მოთხოვნებს:

☒ აკმაყოფილებს

☐ ნაწილობრივ აკმაყოფილებს

☐ არ აკმაყოფილებს

გთხოვთ აღწეროთ, გაანალიზოთ და შეაფასოთ დაწესებულების პირობების შესაბამისობა მოცემულ საკითხთან მიმართებით და მოიყვანოთ შესაბამისი მტკიცებულებები

3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება

კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტის „საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განვითარების, ცვლილებების შეტანის და გაუქმების წესი“-ს თანახმად, პროცესი რამოდენიმე ეტაპს მოიცავს:

1. საგანმანათლებლო პროგრამის შექმნის იდეის გაცხადება: იდეის გაცხადება უნდა განხორციელდეს ფაკულტეტის საბჭოზე იდეის განხილვამდე არაუმცირეს 2 კვირით ადრე, ხოლო მისი განხილვის ვადა საჭიროებიდან გამომდინარე განისაზღვრება ფაკულტეტის საბჭოს მიერ“.

2. საგანმანათლებლო პროგრამის დაგეგმვა (ზაზრის კვლევის/მოთხოვნების გათვალისწინებით): განისაზღვრება ფაკულტეტის საბჭოს მიერ, პროგრამის სპეციფიკით

3. საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავება: განისაზღვრება ფაკულტეტის საბჭოს მიერ, რომელიც უნდა დასრულდეს არაუმცირეს 3 თვისა პროგრამის აკრედიტაციის მოსაპოვებლად წარდგენამდე.

4. საგანმანათლებლო პროგრამის თანმიმდევრული განხილვა (დაინტერესებულ მხარეებთან ერთად)

- საგანმანათლებლო პროგრამის პაკეტის წარდგენა სასწავლო დეპარტამენტში

- საგანმანათლებლო პროგრამის პაკეტის წარდგენა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურში

- საგანმანათლებლო პროგრამის პაკეტის წარდგენა ფაკულტეტის საბჭოსთვის

ვადები განისაზღვრება ფაკულტეტის საბჭოს მიერ, რომელიც უნდა დასრულდეს არაუმცირეს 6 კვირისა პროგრამის აკრედიტაციის მოსაპოვებლად წარდგენამდე

5. საგანმანათლებლო პროგრამის დამტკიცება: საგანმანათლებლო პროგრამის პაკეტის წარდგენა უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოსთვის დასამტკიცებლად

6. პროგრამის იმპლემენტაცია და განვითარება

ახალი საგანმანათლებლო პროგრამის იდეა შეიძლება მოწოდებული იქნას: უნივერსიტეტის აკადემიური, მოწვეული და სამეცნიერო პერსონალის მიერ; უნივერსიტეტის საერთაშორისო პარტნიორი დაწესებულებების მიერ; უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულის მიერ; დარგის სპეციალისტის/დამსაქმებლის მიერ; სხვა უნივერსიტეტის (მათ შორის, უცხოურის) მიერ (ერთობლივი პროგრამის განხორციელების ან/და ურთიერთთანამშრომლობის საფუძველით); ნებისმიერი დაინტერესებული მხარის (საჯარო, კომერციული, არასამთავრობო და პროფესიული ორგანიზაციების) მიერ. ფაკულტეტის საბჭო განსაზღვრავს საგანმანათლებლო პროგრამის დაგეგმვას, შემუშავებას, აკრედიტაციისთვის მომზადებასა და განხორციელებაზე პასუხისმგებელ ჯგუფს, რომლის შემადგენლობა განისაზღვრება შემდეგი პირებისგან: პროგრამის იდეის მომწოდებელი (ან მისი წარმომადგენელი); ფაკულტეტის აკადემიური და მოწვეული პერსონალი; უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული პერსონალი; სტუდენტები; უნივერსიტეტის პარტნიორი ინსტიტუციებისა და

ორგანიზაციების წარმომადგენლები; დამსაქმებლები; უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულები. ფაკულტეტის საბჭო განიხილავს და აფასებს წარდგენილი პროგრამის შესაბამისობას უნივერსიტეტის მისიასთან, სტრატეგიული განვითარების გეგმასთან, ასევე განსახორციელებლად აუცილებელი რესურსების ხელმისაწვდომობას. ფაკულტეტის საბჭოს დადებითი გადაწყვეტილების საფუძველზე პროგრამის პაკეტი ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის და ფაკულტეტის საბჭოს შეფასებებთან ერთად წარედგინება უნივერსიტეტის აკადემიურ საბჭოს შემდგომი მსჯელობისა და დამტკიცებისთვის.

საგანმანათლებლო პროგრამის განვითარებისათვის საჭირო ცვლილებების იდეის განმცხადებელი შესაძლებელია იყოს ნებისმიერი დაინტერესებული პირი, რომელიც არგუმენტირებულ პოზიციას (ცვლილების აუცილებლობის საფუძველს) წარუდგენს პროგრამის ხელმძღვანელს.

პროგრამის ხელმძღვანელი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან ერთად, დაინტერესებულ პირებთან სათანადო კონსულტაციებისა და პროგრამის შეფასების შედეგების ანალიზის შემდეგ, განიხილავს ცვლილებების აუცილებლობას, მოსალოდნელ შედეგებს და განსაზღვრავს შესაბამის ღონისძიებებს.

გადაწყვეტილებას უნივერსიტეტში მოქმედი საგანმანათლებლო პროგრამის გაუქმების შესახებ იღებს აკადემიური საბჭო ობიექტური გარემოებების ანალიზის საფუძველზე.

უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი პროგრამები შემუშავებულია და დამტკიცებულია ზემოთაღერილი პროცესების თანახმად.

3.2 საგანმანათლებლო პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი

კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტი ამჟამად ახორციელებს მედიცინისა და სტომატოლოგიის ინგლისურენოვან საგანმანათლებლო პროგრამებს.

მედიცინის პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი სრულად შესაბამისობაშია დარგობრივი მახასიათებელი მოთხოვნებთან. სწავლის შედეგები ჩამოყალიბებულია გამჭირველად და მიღწევადია. პროგრამის თანახმად დიპლომირებული მედიკოსის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად სტუდენტმა უნდა დააგროვოს 360 კრედიტი (ECTS)- 6 წელი. მედიცინის პროგრამა შემუშავებულია საერთაშორისო პარტნიორობთან (ემორის უნივერსიტეტის მედიცინის სკოლასთან (ატლანტა) ერთად. პროგრამის მიზანია, მოამზადოს საერთაშორისოდ აღიარებული კომპეტენტური, კონკურენტუნარიანი, სათანადო ცოდნითა და უნარებით აღჭურვილი მაღალკვალიფიციური ექიმები, რომელთაც სრულად აქვთ გააზრებული ვალდებულება პაციენტებისა და საზოგადოების წინაშე, იზიარებენ ეთიკური ღირებულებების (თანაგრძნობისა და ტოლერანტობის) პრინციპებს, აღიარებენ კვლევის მნიშვნელოვან როლს ჯანდაცვის სისტემის განვითარებისათვის, მზად არიან დიპლომისშემდგომი განვითარებისა და მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლისათვის.

კურიკულუმი ინტეგრირებულია. პრეკლინიკურ ეტაპზე იგი აგებულია ანატომიურ-ფუნქციური სისტემების მიხედვით მოდულების სახით.

პრეკლინიკური ეტაპის ფაზები:

- მოსამზადებელი/პრესამედიცინო ფაზა (Premedical)
- მედიცინის საფუძვლების ფაზა (Foundations of Medicine)
- ჯანმრთელი ადამიანი (Healthy human)
- ადამიანის დაავადებები (Human Diseases)

კლინიკური ეტაპის ფაზები:

- სამედიცინო მეცნიერებების გამოყენების ფაზა (Applications of Medical Sciences Phase).
- ტრანსლაციის ფაზა (Translation of Medical Sciences Phase).
- აღმოჩენის ფაზა (Discovery Phase)

მედიცინის პროგრამის სწავლის შედეგები წარმოდგენილია 14 ძირითადი შედეგის სახით, რომელიც პასუხობს დარგობრივი სტანდარტის მოთხოვნებს. შედეგები მიღწევადი და გაზომვადია.

სტომატოლოგიის საგანმანათლებლო პროგრამის ხანგრძლივობაა 5 აკადემიური წელი - 10 სემესტრი, პროგრამა მოიცავს 300 ECTS. სტუდენტის სტანდარტული დატვირთვა წელიწადში 60 კრედიტია, თუმცა შესაძლებელია სტუდენტის წლიური დატვირთვა ნაკლები იყოს ან აღმატებოდეს 60 ECTS წელიწადში - თუმცა არაუმეტეს 75 ECTS-ისა. პროგრამის სასწავლო კურსები/მოდულები/კურაციები რამდენიმე მსხვილ კომპონენტადაა წარმოდგენილი და ემსახურება როგორც ზოგადტრანსფერული, ისე დარგობრივი ცოდნისა და უნარ-ჩვევების განვითარებას: 1. ზოგადტრანსფერული კომპონენტი. 2. ფუნდამენტური მეცნიერებების კომპონენტი; 3. საბაზისო მედიცინის კომპონენტი (ნაწილი ინტეგრირებული მოდულებითაა წარმოდგენილი). 4. კლინიკური მედიცინის კომპონენტი. 5. სტომატოლოგიური კომპონენტი; 6. საზოგადოებრივი ჯანმრთელობის დაცვის კომპონენტი.

პროგრამა პირობითად მოიცავს ორ ძირითად ეტაპს: I ეტაპი- პრეკლინიკური და II ეტაპი- კლინიკური ეტაპი. პრეკლინიკური ეტაპი მოიცავს ფუნდამენტური სამედიცინო განათლებას, როგორც ჯანმრთელი ადამიანის, ისე პათოლოგიის შესახებ. კლინიკური ეტაპი კი აერთიანებს როგორც ზოგადსამედიცინო კლინიკურ კურსებს: შინაგანი მედიცინა, ქირურგია, პედიატრია, ოფთალმოლოგია, ნევროლოგია, ინფექციური დაავადებები, რადიოლოგია, ონკოლოგია, ოტორინოლარინგოლოგია და სხვა, ასევე სპეციალიზაციის მოდულებს, როგორცაა ოდონტოლოგია, პერიოდონტოლოგია, ენდოდონტია, პროსტოდონტია, პირის ღრუს ქირურგია, კლინიკური ორთოპედიული სტომატოლოგია, ყბა-სახის ქირურგია, გადაუდებელი დახმარება სტომატოლოგიურ პრაქტიკაში.

3.3 სწავლის შედეგების შეფასება

უნივერსიტეტი აფიქსირებს, რომ საგანმანათლებლო პროგრამების სწავლის შედეგების შეფასების წესში პროგრამის სწავლის შედეგების ანალიზის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია სწავლის შედეგების შეფასების გეგმა, რომელიც ასახავს, თუ როგორ შეფასდება პროგრამის სწავლის შედეგები პროგრამის დასასრულს. აქვე აღნიშნულია, რომ პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასება ხდება ძირითადად იმ სასწავლო კურსებში, რომლებშიც კურიკულუმის რუკის მიხედვით ხდება პროგრამის სწავლის შედეგების განმტკიცება. მედიცინის პროგრამას ყავს მხოლოდ ორი კურსდამთავრებული, რომლებიც მოხილვით წესით ჩაირიცხნენ უნივერსიტეტში მაღალ სემესტრზე. შესაბამისად პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასება ამ ეტაპზე ვერ ხორციელდება სრულად, სანამ არ იქნება უნივერსიტეტის სრული 6-წლიანი ციკლის კურსდამთავრებული. თუმცა აქვე უნა აღინიშნოს, რომ უნივერსიტეტი დოკუმენტაციაში და ინტერვიუს დროს აფიქსირებს, რომ მედიცინის საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების პირველადი შეფასება განხორციელდება 2025- 2026 სასწავლო წლის გაზაფხულზე, როდესაც სტუდენტები დაასრულებენ მე-7 სემესტრს, სასწავლო მოდულის “მულტისისტემური და ინტეგრაციული პრინციპები“-ს მეშვეობით. აღნიშნული სასწავლო მოდულის მიზანია შეაჯამოს პრეკლინიკური ცოდნა. მოდულის დასრულებისას ფასდება პროგრამის სწავლოს შედეგი: „კურსდამთავრებულს აქვს ბიოსამედიცინო, ქცევითი, სოციალური, კლინიკური მეცნიერებებისა და დარგის ფუნდამენტური პრინციპების ღრმა და საფუძვლიანი ცოდნა“. აღნიშნული მიდგომა განაპირობებს პროგრამის შედეგების შუალედურ შეფასებას.

მედიცინის პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასება ხორციელდება დარგობრივი მახასიათებლით გათვალისწინებული მეთოდების მეშვეობით. უნივერსიტეტს უზრუნველყოფილი აქვს როგორც ობიექტურად სტრუქტურირებული გამოცდისთვის აუცილებელი სადგურები, ისე კონკრეტული „ქეისები“ შედეგების შეფასებისთვის თოთოეულ სადგურზე. კლინიკური კურსების გამოცდების ორგანიზება მცოცავი ცხრილით უზრუნველყოფს მოთხოვნილი რაოდენობის სტუდენტების შედეგების შეფასებას შესაბამისად.

სტომატოლოგიის პროგრამა ამ ეტაპზე არ ხორციელდება. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ პროგრამაში მითითებული სწავლის შედეგები შეესაბამება პროგრამის მიზნებს, უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის სტანდარტებს, არსებული რესურსების ფარგლებში მიღწევადი და რეალისტურია. სწავლის შედეგები დაჯგუფებულია ზოგადი და დარგობრივი კომპეტენციების შესაბამისად და მოიცავს პროგრამის შინაარსით გათვალისწინებულ ძირითად ცოდნას, უნარებს და პასუხისმგებლობა- ავტონომიურობას. საგანმანათლებლო პროგრამების სწავლის შედეგები არის მიღწევადი და გაზომვადი, სრულად შეესაბამება სექტორის მოთხოვნებსა, დარგის თავისებურებებს, და დამსაქმებელთა პროფესიულ სტანდარტებს. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ პროგრამების ფორმირება ეფუძნება საერთაშორისო გამოცდილებასა და საუკეთესო პრაქტიკას. აღნიშნული უზრუნველყოფილია აკადემიური პერსონალის აქტიური მონაწილეობით, საერთაშორისო პარტნიორი უნივერსიტეტის (ემორის უნივერსიტეტის მედიცინის სკოლა, აშშ) ჩართულობით და შრომის ბაზრის კვლევის შედეგების გათვალისწინებით, როგორც პროგრამის სტრუქტურის დაგეგმვის, ისე სწავლების შედეგების განსაზღვრის პროცესში. პროგრამის განვითარებისა და სწავლის შედეგების განსაზღვრის პროცესს აქტიურად მართავენ ფაკულტეტის დეკანი და პროგრამის ხელმძღვანელი, რომლებიც უზრუნველყოფენ აკადემიური პერსონალის, დამსაქმებლებისა და სხვა დაინტერესებული მხარეების ჩართულობას. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ახორციელებს შედეგების მიღწევის მუდმივ მონიტორინგს. ორივე პროგრამის სწავლის შედეგების განსაზღვრის მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია კურიკულუმის რუკა, რომელიც უზრუნველყოფს სწავლების შედეგების მიღწევის მონიტორინგს და მიუთითებს სამიზნე ნიშნულებს. ის ასახავს, თუ რომელი სასწავლო კურსი უკავშირდება კონკრეტულ სწავლის შედეგებს და რა დონით ავითარებს მათ (გაცნობა, გაღრმავება, განმტკიცება). შედეგების მუდმივი მონიტორინგი და ადრეულ ეტაპზე პრობლემების იდენტიფიცირების ანალიზი საშუალებას იძლევა, მყისიერი რეაგირება მოყვეს ადმინისტრაციის მხრიდან. სილაბუსებში მითითებული სწავლის შედეგების ფორმები და მეთოდები სტუდენტის კომპეტენციების სრულად შეფასების საშუალებას იძლევა.	
მტკიცებულებები/ინდიკატორები:	
• საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განვითარების, მასში ცვლილებების შეტანის და გაუქმების წესი • საგანმანათლებლო პროგრამები • სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის შედეგები • საგანმანათლებლო პროგრამების სწავლის შედეგების შეფასების წესი • სწავლის შედეგების სემესტრული ანალიზის/მონიტორინგის დოკუმენტაცია • თვითშეფასების კითხვარი • ინტერვიუს შედეგები	
ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაციები	
-	
ექსპერტთა ჯგუფის რჩევები	
-	

4. უსდ-ის პერსონალი

4.1. პერსონალის მართვა

4.2 აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა

გთხოვთ შეაფასოთ რამდენად აკმაყოფილებს დაწესებულების მოთხოვნილი სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობის გაზრდა სტანდარტის მოთხოვნებს:

☒ აკმაყოფილებს

☐ ნაწილობრივ აკმაყოფილებს

☐ არ აკმაყოფილებს

გთხოვთ აღწეროთ, გაანალიზოთ და შეაფასოთ დაწესებულების პირობების შესაბამისობა მოცემულ საკითხთან მიმართებით და მოიყვანოთ შესაბამისი მტკიცებულებები

4.1 პერსონალის მართვა

კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტში პერსონალის მართვის, ასევე აკადემიური, მოწვეული და ადმინისტრაციული პერსონალის დატვირთვის საკითხები დარეგულირებულია „პერსონალის მართვის პოლიტიკით“ - დოკუმენტით, რომელიც სასწავლო უნივერსიტეტის მისიის განაცხადისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმით გათვალისწინებული მიზნების შესაბამისადაა შექმნილი. დოკუმენტი ეფუძნება ჩართულობაზე ორიენტირებული მენეჯმენტის მიდგომას, ითვალისწინებს რა დასაქმებულთა მონაწილეობას გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, პერსონალის განვითარებასა და გაძლიერებაზე დაფუძნებულ ურთიერთობებს - აღნიშნული საკითხები მკაფიოდ დადასტურდა უნივერსიტეტში ვიზიტის დროს გასაუბრების პროცესშიც. ამ დოკუმენტის მიხედვით, საგანმანათლებლო საქმიანობის განხორციელებისას უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის პოლიტიკა მიმართულია უნივერსიტეტში პერსონალის მოზიდვის, შერჩევის, შეფასების, განვითარების, ინტერნაციონალიზაციის, წახალისების, დისციპლინარული პასუხისმგებლობის, პერსონალთან კომუნიკაციის და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ჩართულობის უზრუნველსაყოფად საჭირო მექანიზმებზე. პერსონალის მართვის პოლიტიკის დოკუმენტი ითვალისწინებს უნივერსიტეტის წესდების, შინაგანაწესის, ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკის დოკუმენტის მიდგომებს. ამასთანავე, იზიარებს უნივერსიტეტის, როგორც უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების საქმიანობის შინაარსს და აკადემიური პერსონალის აკადემიური და კვლევითი საქმიანობის შეფასებისას და აკადემიურ თანამდებობის დაკავებისათვის საჭირო განსაკუთრებული მოთხოვნების დაწესების აუცილებლობას.

უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის პოლიტიკის მიზანია უნივერსიტეტის გაძლიერება კვალიფიციური პერსონალით, პერსონალი მუდმივი განვითარება და მათი ჩართვა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში.

პერსონალის მართვის პოლიტიკის ძირითადი პრინციპებია:

- კორპორატიული პასუხისმგებლობა;
- თანამონაწილეობა;
- განვითარებაზე ორიენტირებულობა;
- აკადემიური თავისუფლება;
- გუნდურობა.

უნივერსიტეტის პერსონალი შედგება აკადემიური, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალისგან.

ახალი კადრების მოზიდვის მიზნით უნივერსიტეტი აქტიურად იყენებს თანამედროვე საკომუნიკაციო საშუალებებს (მათ შორის უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი, სოციალური ქსელები, დასაქმების ვებ-გვერდები, საერთაშორისო ელექტრონული პლატფორმები); ამასთან ადამიანური რესურსების მენეჯერი, კონკრეტული მიმართულების მიხედვით, ინდივიდუალურად იძიებს კადრებს და სთავაზობს მათ უნივერსიტეტთან თანამშრომლობას.

აკადემიური პერსონალის შერჩევისას, აკადემიური თანამდებობის დაკავების მიზნით, უნივერსიტეტი ირჩევს მხოლოდ ღია კონკურსის წესს, რომელიც უნდა შეესაბამებოდეს გამჭვირვალობის, თანასწორობისა და სამართლიანი კონკურენციის პრინციპებს.

აკადემიური პერსონალის შერჩევა კონკურსის გამოცხადებიდან პროცესის დასკვნითი ეტაპის - შედეგების გაცნობის ჩათვლით, მიმდინარეობს საქართველოს კანონდებლობის, უნივერსიტეტის წესდების, დებულების შესაბამისად, არსებული დარგობრივი დოკუმენტების მოთხოვნების გათვალისწინებით.

უნივერსიტეტს წარმოდგენილი აქვს დოკუმენტი „სტუდენტთა ზღვრული ოდენობის განსაზღვრის დასკვნა“, სადაც დეტალურად აღწერს დადგენილ სამიზნე ნიშნულებს და მათთან შესაბამისობას:

აკადემიური პერსონალისთვის უნივერსიტეტს დადგენილი აქვს თანაფარდობა 1:35-თან. ამჟამად არსებული რაოდენობაა 1:8.1-თან (600 სტუდენტზე გაანგარიშებით). გაზრდილი კონტინგენტის შემთხვევაში აღნიშნული სამიზნე ნიშნული იქნება 1:24.4-თან, რაც სრულად შეესაბამება უნივერსიტეტის მიერ დადგენილ ნიშნულს.

მოწვეული პერსონალისთვის აღნიშნული ნიშნული ამჟამად არის 1:5.5-თან, ხოლო გაზრდილი კონტინგენტის შემთხვევაში ნიშნული იქნება 1:17.9-სთან, რაც ასევე სრულად აკმაყოფილებს უნივერსიტეტის მიერ დადგენილ ნიშნულს (1:35-თან).

უნივერსიტეტს ასევე წარმოდგენილი აქვს სამიზნე ჯამური ნიშნული აკადემიური და მოწვეული პერსონალის სტუდენტთა კონტინგენტთან მიმართებაში. ამჟამად აღნიშნული ფარდობა 600 სტუდენტზე გათვლით არის 1:3.3-თან, ხოლო გაზრდილი კონტინგენტის შემთხვევაში აღნიშნული ფარდობა იქნება 1:10.4-თან.

აღსანიშნავია, რომ უნივერსიტეტში აკადემიური თანამდებობების დაკავება შეუძლიათ პროფესიული ნიშნით კვალიფიცირებულ პირებს. რისთვისაც პირის კვალიფიკაცია შეიძლება დასტურდებოდეს პროფესიული გამოცდილებით, სპეციალური მომზადებით ან/და პუბლიკაციებით. შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონედ ითვლება პირი, რომელსაც აქვს პროგრამით გათვალისწინებული სწავლის შედეგების გამომუშავებისათვის აუცილებელი კომპეტენცია.

მოწვეული პერსონალის შერჩევისას უნივერსიტეტი იყენებს როგორც ღია კონკურსს, აგრეთვე კონკურსის გარეშე მეთოდსაც, რელევანტური გამოცდილებისა და კვალიფიკაციის გათვალისწინებით.

ადმინისტრაციული პერსონალის შერჩევა ხორციელდება კონკრეტული თანამდებობისთვის გათვალისწინებული მოთხოვნების დაცვით, როგორც ღია კონკურსის, აგრეთვე კონკურსის გარეშე, რელევანტური გამოცდილებისა და კვალიფიკაციის გათვალისწინებით.

პერსონალთან სტრატეგიული კომუნიკაციის უზრუნველყოფის მიზნით, უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს

- პერსონალისთვის საუნივერსიტეტო შეილებების შექმნას;
- პერსონალისთვის საუნივერსიტეტო სიახლეების, კონკურსების და ღონისძიებების შესახებ ინფორმაციის მუდმივად მიწოდებას;
- ფაკულტეტის საბჭოების შეხვედრების ორგანიზებას;
- საუნივერსიტეტო ვებინარებისა და ონლაინ-შეხვედრების ორგანიზებას;
- საუნივერსიტეტო ელექტრონულ პლატფორმებზე პირადი ანგარიშების შექმნას;

- საუნივერსიტეტო მართვის პროცესში პერსონალის ჩართვის შესაძლებლობას, აკადემიური საბჭოსა და ფაკულტეტის საბჭოს წევრობის შესაძლებლობით.
- Team building-ებისა და workshop-ების ორგანიზებას;
- კორპორატიული ღონისძიებების ორგანიზებას;

ვიზიტის დროს უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული რგოლის წარმომადგენლებმა ხაზგასმით აღნიშნეს, რომ მათთვის უმნიშვნელოვანესია პერსონალის მდგრადობის უზრუნველყოფა, როგორც აუცილებელი პირობა უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული მიზნების მიღწევისთვის. ეს არის კიდევ უნივერსიტეტისთვის ერთ-ერთი გამოწვევა საგანმანათლებლო ბაზარზე არსებული კონკურენციის გათვალისწინებით. სწორედ ამიტომ უნივერსიტეტი სხვადასხვა გზით ცდილობს გრძელვადიან პერსპექტივაში კვალიფიციური კადრების მოზიდვასა და მდგრადობის შენარჩუნებას, მათ შორის, სახელფასო პოლიტიკით, მოქნილი შრომითი კონტრაქტებით, განვითარებაზე ორიენტირებული საუნივერსიტეტო გარემოს შექმნით, პერსონალის საერთაშორისო მობილობის ხელშეწყობითა და სხვ.

აღსანიშნავია, რომ კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტმა ბოლო შეფასებიდან (2021 წელი, ავტორიზაცია) დღემდე რამდენიმე აკადემიური კონკურსი ჩაატარა და აკადემიური პერსონალი 55-დან 74 - მდე, ხოლო მოწვეული პერსონალი და 91-დან 108-მდე გაზარდა.

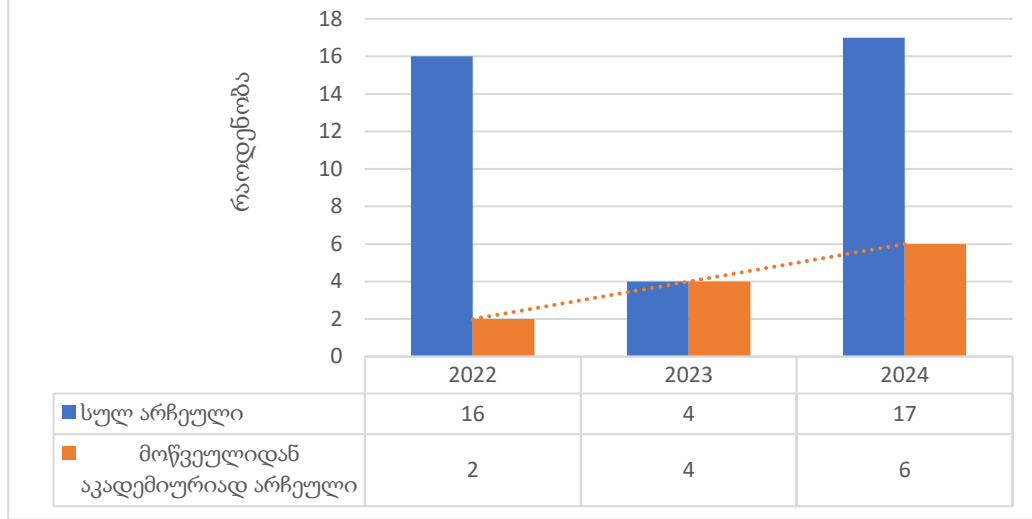
აქვე აღსანიშნავია, რომ ჯერ-ჯერობით მედიცინის პროგრამის მხოლოდ 5 სემეტრია აქტიურ რეჟიმში (უნივერსიტეტმა პირველი სტუდენტები მიიღო 2022 წლის შემოდგომის სემეტრში).

მნიშვნელოვანი ფაქტია, ის, რომ მიუხედავად უნივერსიტეტის „ხანმოკლე ისტორიისა“, აკადემიური პოზიციებზე გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეთა საკმაო სიმრავლე აღინიშნება, რაც საზოგადოებაში უნივერსიტეტის მიმართ მაღალ ინტერესზე მეტყველებს, ეს კი უნივერსიტეტს კონკურსის პირობებში საუკეთესო კანდიდატების შერჩევის საშუალებას აძლევს.

საინტერესოა უნივერსიტეტის მიდგომა იმ კანდიდატებთან, რომელთაც კონკურსში ვერ გაიმარჯვეს - მათ შერჩეულ ნაწილთან უნივერსიტეტი აწარმოებს გასაუბრებას მოწვეული ლექტორების პოზიციების დასაკავებლად.

კიდევ ერთი ფაქტი, რაც უნივერსიტეტის სტრატეგიის სისწორეზე მეტყველებს პერსონალის მათთვის პოლიტიკასთან დაკავშირებით, არის ის, რომ 2022-2024 წლებში მნიშვნელოვნად გაიზარდა აკადემიური პერსონალის რაოდენობა, მათ შორის იმ მოწვეული პერსონალის რაოდენობა, რომლებიც შემდეგში კვსუ-ს აკადემიური პერსონალი გახდა.

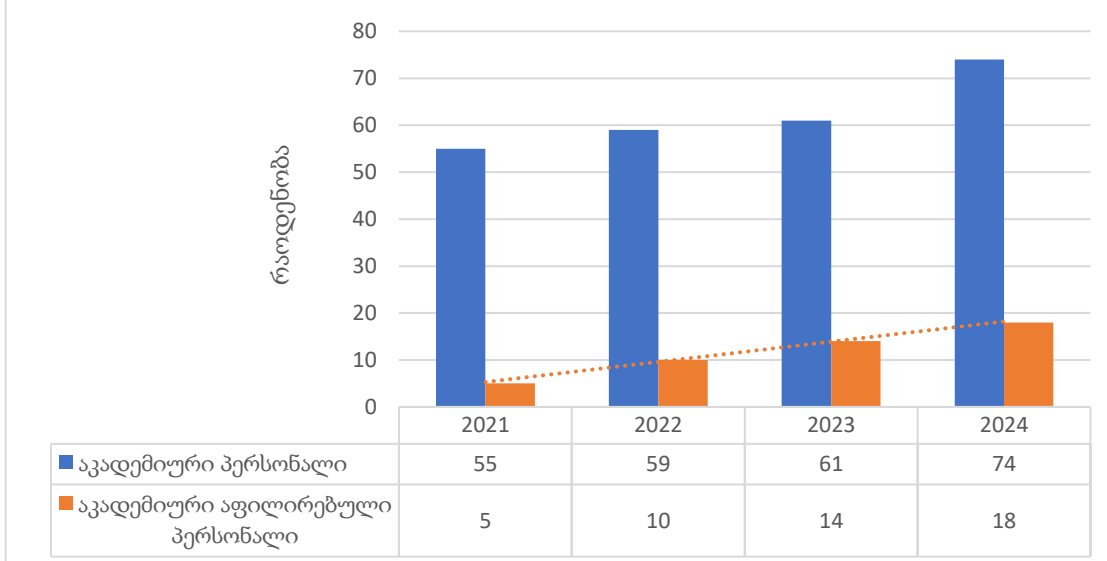
მოწვეული პერსონალის შემდგომ, აკადემიურ პერსონალად განვითარება წლების მიხედვით



კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტში მოქმედებს აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი, სადაც გაწერილია აკადემიური პერსონალის უნივერსიტეტთან აფილირების პირობები, მათ შორის, აფილირებული პერსონალის ვალდებულებაც. აღნიშნული დოკუმენტით განსაზღვრულია აფილირებული პერსონალის ზრდის დინამიკა, რასაც უნივერსიტეტი ზედმიწევნით იცავს:

2021 წელს ავტორიზაციის დროს უნივერსიტეტს ჰყავდა 5 აფილირებული პერსონალი, ამჟამად მათი რიცხვი 18-ია. თვალსაჩინოა აკადემიურ პერსონალთან ერთად აფილირებული პერსონალის ზრდის დინამიკა წლების განმავლობაში:

აკადემიური და აფილირებული პერსონალის რაოდენობა 2021-2024 წწ



აფილირებული პერსონალის რაოდენობის ზრდის დინამიკა 2021 წლიდან დღემდე ასე გამოიყურება: 2021 წელს აფილირებული პერსონალის რაოდენობა იყო აკადემიურ პერსონალის 9%, 2022 წელს შეადგინა 16,9%, 2023 წელს - 22.9%, ამჟამად - 24,3%-ია. მნიშვნელოვანია, რომ ეს ზრდა ხდება აკადემიური პერსონალის რაოდენობის ზრდის პარალელურად.

კვსუ-ს დეტალურად აქვს გაწერილი აკადემიური აფილირებული პერსონალის სამიზნე ნიშნულები სამოქმედო გეგმაში (2024-2026). აკადემიურ კონკურსებში არსებული მაღალი კონკურენცია უნივერსიტეტის მიმართ მაღალი ინტერესზე მეტყველებს.

აღნიშნული ფაქტობრივი მონაცემები, ასევე, უნივერსიტეტის წარმომადგენლებთან, მათ შორის, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან გასაუბრებისას მიღებული ინფორმაცია უნივერსიტეტის სწორ შიდა საკადრო პოლიტიკაზე მეტყველებს, რაც მყარ ნიადაგს წარმოადგენს სამოქმედო გეგმით დასახული ნიშნულების მისაღწევად.

ვინაიდან კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტის ერთ-ერთ სტრატეგიულ მიმართულებას აკადემიური და მოწვეული პერსონალის განვითარებაზე ზრუნვა წარმოადგენს, უნივერსიტეტი ზრუნავს ერთი მხრივ, კვალიფიკაციური კადრების მოზიდვაზე და მეორე მხრივ, არსებული პერსონალის კიდევ უფრო განვითარებაზე.

კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალი შედგება თავის სფეროში მაღალი კვალიფიკაციის მქონე პროფესიონალებისგან, რომელთა გარკვეული ნაწილი აქტიურად არის ჩართული ქვეყნის შიგნით სამედიცინო განათლების რეგულირების პროცესში ექსპერტების და მედიცინის დარგობრივი საბჭოს წევრების სახით. ამასთან აღსანიშნავია, რომ აკადემიური პერსონალის მნიშვნელოვანი ნაწილი (15 აკადემიური პერსონალი) ფლობს სამედიცინო განათლების სპეციალისტის სერტიფიკატს (AMEE Specialist Certificate).

პერსონალის მხარდაჭერისა და მათი პროფესიული და პერსონალური განვითარების მიზნით უნივერსიტეტში ხორციელდება პერსონალის შეფასება.

აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასება ეფუძნება მათი სასწავლო საქმიანობის შეფასებას, ხოლო აკადემიური პერსონალის შემთხვევაში, დამატებით ფასდება მათი სამეცნიერო-კვლევითი და საზოგადოების განვითარებაში პროფესიული და სოციალური საქმიანობა. აღნიშნულ შეფასებას ყოველწლიური ხასიათი აქვს და მოიცავს როგორც რაოდენობრივ, ასევე ხარისხობრივ ინდიკატორებს. შეფასების პროცესს წარმართავს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური შემუშავებული კითხვარების მეშვეობით, ხოლო მიღებული შედეგები დეტალურად ეცნობება პერსონალს და ფაკულტეტის დეკანს.

აკადემიური პერსონალის შეფასება მოიცავს მათ სასწავლო და სამეცნიერო-კვლევით კომპონენტებს. შეფასების ინსტრუმენტებად გამოიყენება თვითშეფასება, შეფასება სტუდენტების და ადმინისტრაციის მხრიდან; სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის და საზოგადოების განვითარებაში პროფესიული და სოციალური აქტივობების შეფასება. მოწვეული პერსონალის შემთხვევაში ფასდება მათი სასწავლო კომპონენტი.

2022-2023 სასწავლო წელს უნივერსიტეტში საპილოტე რეჟიმში განხორციელდა პერსონალის 360 გრადუსიანი შეფასება, რომელიც შექმნილია რონალდ ჰარდენის „The Eight Roles of Medical Teacher”

სახელმძღვანელოს მიხედვით. საპილოტე შეფასება განხორციელდა სასწავლო კურსის „პაციენტი, ექიმი, საზოგადოება“ ფარგლებში.

აღნიშნული შეფასების შედეგები აბსტრაქტის სახით წარდგენილ იქნა სამედიცინო განათლების საერთაშორისო ასოციაციის (AMEE) ყოველწლიურ კონფერენციაზეც.

უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია აცნობიერებს, რომ აკადემიური/მოწვეული პერსონალი ხარისხიანი განათლებისა და კვლევის განხორციელების უმნიშვნელოვანესი წინაპირობაა. შესაბამისად, ინსტიტუტთა გარკვეული პერიოდულობით ატარებს პერსონალის კმაყოფილების კვლევას, შედეგების სამომავლო განვითარების პროცესში გამოყენების მიზნით. ჩატარებულია და პერსონალის რესურსებით კმაყოფილების კვლევა, რომლის შედეგებზე დაყრდნობითაც

უნივერსიტეტის ადმინისტრაციამ დაიწყო მუშაობა სასწავლო პროცესის მართვის ახალ ელექტრონულ სისტემაზე, რომელიც 2024 წლის შემოდგომიდან უკვე ფუნქციონირებს.

ამასთან, პერსონალთან ინტენსიური კომუნიკაციის შედეგად დაიგეგმა და განახლდა უნივერსიტეტის ახალი კორპუსის ინტერიერი და აღიჭურვა შესაბამისი ტექნიკით.

უნივერსიტეტში არსებული პერსონალის შეფასების სისტემა მთლიანად ემსახურება პერსონალის განვითარებასა და მათთვის მოტივაციის შექმნას, რისთვისაც უნივერსიტეტი მისი შესაძლებლობების გათვალისწინებით უზრუნველყოფს:

უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის საჭიროების შესაბამისი ტრენინგების ორგანიზებას;

უნივერსიტეტის სტრატეგიული პარტნიორის, ემორის უნივერსიტეტის წარმომადგენლების ყოველწლიურ სამუშაო ვიზიტებს, როდესაც ისინი სხვადასხვა ფორმატში (ლექცია, ვორქშოპი, მსჯელობა მრგვალი მაგიდის გარშემო და ა.შ.) ხვდებიან აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს.

ევროპის სხვადასხვა უნივერსიტეტების წარმომადგენლების შეხვედრებს, რომლებიც გარკვეული პერიოდულობით ატარებენ კვსუ-ის პერსონალისთვის ონლაინ ან ადგილზე ტრენინგებს.

საერთაშორისო მობილობის მხარდაჭერა: უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული, აკადემიური და მოწვეული პერსონალი ყოველწლიურად სამუშაო ვიზიტით მიემგზავრება ემორის უნივერსიტეტში, სადაც პროფილის და ინტერესების შესაბამისად ხვდებიან დეპარტამენტების წარმომადგენლებს. მხოლოდ გასულ წელს კვსუ-ის 3 აკადემიური, 3 ადმინისტრაციული და 2 მოწვეული პერსონალი იმყოფებოდა ემორის უნივერსიტეტში ამ მიზნით.

გარდა ზემოთ აღნიშნულისა, უნივერსიტეტი ყოველწლიურად უზრუნველყოფს ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის მონაწილეობას სხვადასხვა საერთაშორისო და ადგილობრივ კონფერენციებში, რომლები ტარდება როგორც მედიცინის, ასევე სამედიცინო განათლების მიმართულებით.

უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ინტერვიუებით, მიმდინარე საანგარიშო პერიოდისთვის დაგეგმილია აქტივობების კიდევ უფრო გამრავალფეროვნება, კერძოდ, ახალგაზრდა პერსონალის გადამზადება კვლევისა და სწავლების მეთოდებში; უცხოელი ექსპერტების მონაწილეობით განვითარებაზე ორიენტირებული სამუშაო შეხვედრების ორგანიზება და ა.შ.

უნივერსიტეტში პროცესები ძირითადად ელექტრონულად მიმდინარეობს, აღნიშნული იძლევა ადამიანური რესურსის დაზოგვის საშუალებას. აღსანიშნავია, რომ უნივერსიტეტში ჩატარდა რესტრუქტურიზაცია სწორედ ელექტრონული პროცესების გაძლიერებასთან დაკავშირებით.

ამჟამად უნივერსიტეტის სტუდენტთა უშუალო მომსახურებაში ჩართული ადმინისტრაციული პერსონალის თანაფარდობა სტუდენტთა არსებულ კონტინგენტთან არის 1:40-თან. სტუდენტთა რაოდენობის ზრდასთან ერთად უნივერსიტეტი გეგმავს კადრების ეტაპობრივ დამატებას, რაც ნათლად იყო წარმოდგენილი უნივერსიტეტის სამოქმედო გეგმაში. ადმინისტრაციული კადრების ძირითადი ზრდა ლოგიკურად გათვლილია სტუდენტთა უშუალო მომსახურებაში ჩართული პერსონალის დამატების ხარჯზე.

უნივერსიტეტს აქვს ადამიანური რესურსების გაზრდის გეგმა კონტინგენტის გაზრდის პარალელურად. თუმცა აქვე აღსანიშნავია, რომ არსებული ადამიანური რესურსის (აკადემიური და მოწვეული პერსონალი) მხოლოდ მეოთხედია ჩართული სასწავლო პროცესში (47 პერსონალი არსებული 182-დან), ვინაიდან უნივერსიტეტში ამჟამად მხოლოდ პირველი ხუთი სემესტრია დატვირთული.

4.2. პერსონალის დატვირთვა:

კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტში, უპირველესად, სტუდენტზე ორიენტირებული გარემოს უზრუნველსაყოფად ხდება პერსონალზე ორიენტირებული დატვირთვის სისტემის შემუშავება. რა თქმა უნდა, გათვალისწინებულია ასევე არსებული კონკურენტული გარემო. სასწავლო პროცესში ჩართული ყველა რგოლისთვის (მათ შორის, პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალისთვის) მაქსიმალური ხელშეწყობის მიზნით, ხდება თითოეული პერსონისთვის ინდივიდუალური დატვირთვის სისტემის შემუშავება სასწავლო სემესტრის დასაწყისში, ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე პერსონალის განვითარების პრიორიტეტების გათვალისწინებით.

აკადემიური პერსონალის ინდივიდუალური დატვირთვა მოიცავს სამ მიმართულებას: 1. საგანმანათლებლო; 2. სამეცნიერო-კვლევითი; 3. ადმინისტრაციული საქმიანობა.

კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტში აკადემიური და მოწვეული პერსონალის დატვირთვის სქემა ყოველსემესტრულად ახლდება. პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროგრამების ეფექტურ განხორციელებას.

კიდევ ერთხელ აღსანიშნავია, რომ კვსუ-ში მოქმედი მედიცინის პროგრამა მხოლოდ პირველი ხუთი სემესტრის განხორციელება ხდება, ამიტომ კლინიკური პერსონალის დატვირთვა ამ ეტაპზე დიდი არ არის. თუმცა, როგორც წარმოდგენილი დოკუმენტებიდან და კლინიკურ აკადემიურ პერსონალთან გასაუბრებითაც ირკვევა, მიუხედავად კლინიკური სწავლების მხრივ ჯერ-ჯერობით მათი ნაკლებდაქტიური ჩართულობისა, უნივერსიტეტი მუდმივად ცდილობს მათ ჩართვას საუნივერსიტეტო საქმიანობაში სხვადასხვა სახით: ე.წ. „shadowing“-ისა თუ პრეკლინიკურ სწავლებაში კლინიკური ასპექტების შემოტანით, სხვადასხვა ტრენინგებში, საუბრებში, კონფერენციებში, ასევე კორპორაციულ აქტივობებში ჩართულობით.

კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტის მიერ 2021 წლის შემდეგ პერსონალთან დაკავშირებით გადადგმული ნაბიჯები, პერსონალის მართვის პოლიტიკის იდეიდან მისი მდგრადობის უზრუნველყოფის ჩათვლით თანმიმდევრულია და სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების შესაბამისად ხორციელდება. უნივერსიტეტის მიერ კარგადაა გააზრებული გაზრდილი კონტინგენტის პირობებში შესაბამისი ადამიანური რესურსით უზრუნველყოფის საჭიროება და ამიტომაც ყოველწლიურად გეგმაზომიერი ზრდის პარალელურად მათი ხარისხობრივ ჭრილში პროფესიული განვითარების რეალური გეგმაც აქვს. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ უნივერსიტეტს ამ გეგმის შესრულებისთვის ძლიერი საერთაშორისო პარტნიორიც ჰყავს, პროგრამის განმახორციელებელი და მხარდამჭერი მოტივირებული და კომპეტენტური პერსონალიც და შესაბამისი ფინანსური რესურსიც გააჩნია.

ამჟამად უნივერსიტეტს ჰყავს 18 აფილირებული პერსონალი, რომელიც შესაბამისობაშია უნივერსიტეტის მიერ სამოქმედო გეგმით დადგენილ სამიზნე ნიშნულთან. მომდევნო წლებში უნივერსიტეტი გეგმავს აფილირებული პერსონალის ეტაპობრივ ზრდას აკადემიური პერსონალის

სრული რაოდენობის 50 %-მდე. თუმცა, გარდა ინტერვიუს დროს მოწოდებული სიტყვიერი ინფორმაციისა, წინარე პირობითი შეთანხმების დოკუმენტაცია პერსონალთან და/ან ამ გეგმის შესრულების მყარი სამართლებრივი ან ფაქტობრივი მტკიცებულება არ არსებობს. პერსონალის დატვირთვა სასწავლო პროცესში ამჟამად ჩართულია უნივერსიტეტის პერსონალის მხოლოდ მეოთხედი (182-დან 47), რომელთა საშუალო დატვირთვა კვირაში 8 საათია. გაზრდილი კონტინენტის ფარგლებში არსებული 182 პერსონალის დატვირთვა იქნება 9.7 სთ კვირაში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • პერსონალის მართვის პოლიტიკა • საშტატო განრიგი • აკადემიურ პერსონალიდან გაფორმებული ხელშეკრულების ნიმუში • მოწვეულ პერსონალიდან გაფორმებული ხელშეკრულების ნიმუში • ადმინისტრაციულ პერსონალიდან გაფორმებული ხელშეკრულების ნიმუში • პერსონალის პირადი საქმეები • აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი და პირობები • აკადემიური პერსონალის დატვირთვა • მოწვეული პერსონალის დატვირთვა • აკადემიური პერსონალის ჩამონათვალი სასწავლო კურსების მითითებით • მოწვეული პერსონალის ჩამონათვალი სასწავლო კურსების მითითებით
ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაციები -
ექსპერტთა ჯგუფის რჩევები -

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები

- 5.1. სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, ცვლილებისა და განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა უფლებები
- 5.2. სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები

გთხოვთ შეაფასოთ რამდენად აკმაყოფილებს დაწესებულების მოთხოვნილი სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობის გაზრდა სტანდარტის მოთხოვნებს:

☒ აკმაყოფილებს

☐ ნაწილობრივ აკმაყოფილებს

☐ არ აკმაყოფილებს

გთხოვთ აღწეროთ, გაანალიზოთ და შეაფასოთ დაწესებულების პირობების შესაბამისობა მოცემულ საკითხთან მიმართებით და მოიყვანოთ შესაბამისი მტკიცებულებები
კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტის დებულებით, სტუდენტთან გაფორმებული ხელშეკრულებით, უნივერსიტეტის შიდა ნორმატიული აქტებითა და რეგულაციებით განსაზღვრულია სტუდენტის უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვის მექანიზმები. დაწესებულებაში დანერგილია აკადემიური და ადმინისტრაციული ორგანოებისა და პერსონალის საქმიანობასთან

დაკავშირებით გასაჩივრების მექანიზმიც, ამასთან მიმართვის ხელმისაწვდომობის ხარისხის ასამაღლებლად, საჩივრის წარდგენა შესაძლებელია სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემის მეშვეობით. სტუდენტებთან ინტერვიუების დროს დადგინდა, რომ მათ აქვთ ინფორმაცია ამ პროცედურების შესახებ, იცნობენ და საჭიროების დროს იყენებენ აპელაციის უფლებას.

კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს სტუდენტებს სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად კონსულტაციებითა და სათანადო მხარდაჭერით, კერძოდ, ყოველი სემესტრის დასაწყისში სტუდენტებს უტარდებათ საორიენტაციო კვირეული, რომლის ფარგლებშიც მათ საჭირო ინფორმაცია პროგრამაზე, გასავლელ კურსებზე, განსახორციელებელ აქტივობებზე და პროექტებზე მიეწოდებათ. სტუდენტებს ეგზავნებათ აგრეთვე „სტუდენტის გზამკვლევი“. ეს პრაქტიკა დადებითად შეაფასეს სტუდენტებმა ინტერვიუების დროსაც.

როგორც „სტუდენტთა ზღვრული კონტიგენტის განსაზღვრის შესახებ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის დასკვნაში“ ჩანს, დაგეგმილია სტუდენტთა რაოდენობის ზრდის პროპორციულად სტუდენტური სერვისების სამსახურში ყოველ 1000 სტუდენტზე 1 პერსონალის დამატება, ანუ 2300 სტუდენტზე ჯამურად 5, რაც ექსპერტთა ჯგუფის აზრით, პროცედურებისა და სასწავლო პროცესის მართვის პრაქტიკული და ეფექტური ელექტრონული პორტალის არსებობის პირობებში საკმარისია სტუდენტური სერვისების წარმატებული განხორციელებისთვის.

კენ ვოლკერის უნივერსიტეტში დანერგილია კარიერული მხარდაჭერის მექანიზმები, რომლებიც სტუდენტებისთვის პროფესიული ორიენტაციისა და სხვადასხვა საინფორმაციო ღონისძიებების ჩატარებას უზრუნველყოფენ. დაწესებულება ხელს უწყობს სტუდენტების კარიერულ განვითარებას და ისეთი უნარ-ჩვევების გამომუშავებას, რომელიც გაზრდის მათ კონკურენტუნარიანობას შრომის ბაზარზე. ამისთვის კი განახორციელა და დაგეგმილი აქვს სამოქმედო გეგმით სპეციფიკური აქტივობები. დაწესებულება სთავაზობს სტუდენტებს კლინიკური სწავლების პერიოდში სავალდებულო როტაციების გარდა მოხალისეობრივ საქმიანობას პარტნიორ კლინიკებში, რისი მედიატორიც უსდ იქნება. მიუხედავად იმისა, რომ კვსუ-ს სტუდენტების უმრავლესობა ჯერჯერობით პრეკლინიკურ სწავლებას გადის, მათ შედარებით ნაკლებად აქვთ ინფორმაცია ამ შესაძლებლობის შესახებ.

უსდ სთავაზობს სტუდენტებს როგორც საერთაშორისო მობილობის, ისე საერთაშორისო პროექტებში, სამეცნიერო და ექსტრაკურთკულურ აქტივობებში მონაწილეობის შესაძლებლობებს. აღსანიშნავია, რომ კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტსა და ემორის უნივერსიტეტს (აშშ) შორის გაფორმებული ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმის საფუძველზე 2023-2024 სასწავლო წლის ბოლოს შერჩეულ იქნა 10 სტუდენტი, რომელთაც საშუალება მიეცათ გაცვლითი ვიზიტით წასულიყვნენ ემორის უნივერსიტეტში და მის ჰოსპიტალში. დაწესებულების წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ ეს დინამიკა გაგრძელდება მომავალშიც, რადგან უნივერსიტეტი აღრმავებს როგორც ემორის, ისე სხვა უნივერსიტეტებთან პარტნიორობას, მიზნად ისახავს აშშ-ში პარტნიორი სამედიცინო ბაზების რაოდენობის გაზრდას და შესაბამისად სტუდენტებისთვის უფრო მეტი შესაძლებლობის შეთავაზებას. აღნიშნულის საფუძველზე, მივიჩნევთ, რომ კვსუ სტუდენტთა გაზრდილი რაოდენობის საჭიროებებს საერთაშორისო აქტივობების კუთხით დაფარავს, თუმცა აღსანიშნავია, რომ მან უნდა შეცვალოს 2024-26 წლების სამოქმედო გეგმაში 2.4.2 „ყოველწლიურად უნივერსიტეტის მიერ საერთაშორისო გაცვლით პროგრამაში მონაწილეობისთვის დაფინანსებული მინიმუმ 1 სტუდენტი“ და „ყოველწლიურად საერთაშორისო გაცვლით პროგრამაში მონაწილეობა მიიღო მინიმუმ 3 სტუდენტმა“ მინიმუმები და გაზარდოს სამიზნე ნიშნულები მოთხოვნილი კვოტის პროპორციულად.

დაწესებულება სთავაზობს სოციალურად მოწყვლად სტუდენტებს მხარდაჭერის გამჭვირვალე და ობიექტურ მექანიზმებს, ახორციელებს სხვადასხვა მხარდაჭერ ფინანსურ ღონისძიებებს, თუმცა აღსანიშნავია, რომ ერთი მხრივ საჭიროა სტუდენტების უფლება გადახდის მოქნილი გრაფიკით სარგებლობის შესახებ ჩაიწეროს კონტრაქტის შესაბამის ქვეთავში, ხოლო მეორე მხრივ, უნივერსიტეტმა

შესთავაზოს სტუდენტებს სტიპენდია, როგორც ფინანსური წახალისების საშუალება, რისი სურვილიც და საჭიროებაც ასევე სტუდენტების მხრიდან იქნა გამოთქმული ინტერვიუების დროს.
აღნიშნული მონაცემებიდან, განხორციელებული აქტივობებიდან და ცვლილებებიდან გამომდინარე, მივიჩნევთ, რომ შეთავაზებული სტუდენტური სერვისები სტუდენტთა დაგეგმილი გაზრდილი რაოდენობის მოთხოვნებს, მომავალში რჩევების გათვალისწინების პირობებში, დაწესებულება დაფარავს. მნიშვნელოვანია სტუდენტთა რაოდენობის პროპორციულად მათთვის ფინანსური, საერთაშორისო აქტივობების და კონფერენციების კუთხით მხარდაჭერის პროპორციულად გაძლიერება.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები:
• თვითშეფასება • ინტერვიუები • ვებ-გვერდი • სტუდენტთან გაფორმებული ხელშეკრულების ნიმუში • კარიერული მხარდაჭერის სერვისები • სოციალურად მოწყვლადი და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა მხარდაჭერის პოლიტიკა • სამოქმედო გეგმა 2024-2026 • ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა და მექანიზმები • კვლევების მხარდამჭერი მექანიზმები და დაფინანსების წესი
ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაციები
-
ექსპერტთა ჯგუფის რჩევები
• უსდ-მ გაზარდოს სტუდენტების ინფორმირებულობა პარტნიორ კლინიკებში დასაქმების/მოხალისეობრივი საქმიანობის შესაძლებლობების შესახებ • უსდ-მ გაზარდოს 2024-2026 წლების სამოქმედო გეგმაში სტუდენტთა საერთაშორისო გაცვლით პროექტებში მონაწილეობის მინიმალური სამიზნე მაჩვენებელი კვოტის ზრდის პროპორციულად • მნიშვნელოვანია, რომ ხელშეკრულებაში ჩაიწეროს პუნქტი სწავლის საფასურის გადახდის მოქნილი სქემის შესახებ • უსდ-მ დანერგოს სტუდენტებისთვის სტიპენდია, როგორც ფინანსური წახალისების მექანიზმი აკადემიური მიღწევებისთვის

6. კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

6.1 კვლევითი საქმიანობა

6.2 კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია

6.3 კვლევითი საქმიანობის შეფასება

გთხოვთ შეაფასოთ რამდენად აკმაყოფილებს დაწესებულების მოთხოვნილი სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობის გაზრდა სტანდარტის მოთხოვნებს:

☐ აკმაყოფილებს

☒ ნაწილობრივ აკმაყოფილებს

☐ არ აკმაყოფილებს

გთხოვთ აღწეროთ, გაანალიზოთ და შეაფასოთ დაწესებულების პირობების შესაბამისობა მოცემულ საკითხთან მიმართებით და მოიყვანოთ შესაბამისი მტკიცებულებები

კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტის გაცხადებული პრიორიტეტია მაღალი ხარისხის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის წარმოება-ხელშეწყობა, კვლევითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაცია, და შედეგების სასწავლო პროგრამებში ინტეგრირება.

კვლევითი საქმიანობის კოორდინაციას უნივერსიტეტში უწევს სამედიცინო განათლებისა და მეცნიერების განვითარების სამსახური. მნიშვნელოვანია, რომ უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის მიერ განხორციელდა რამოდენიმე კვლევითი პროექტი ემორის უნივერსიტეტის პერსონალის ჩართულობით სამედიცინო განათლების მიმართულებით.

კვსუ-ის უშუალო მონაწილეობით წარდგენილ იქნა ორი პროექტი საგრანტო ფონდში, როგორიცაა:

- COST – European Cooperation in Science and Technology
- CIF – Competitive Innovative Fund

2022 წელს კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტი გახდა სამეცნიერო-კვლევითი ჟურნალის „Georgian Biomedical Journal” თანადამფუძლებელი.

2024 წლიდან კვსუ-მა აქტიურად დაიწყო სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის მხარდამჭერი ღონისძიებების ამუშავება, რაც მოიცავს შიდა საუნივერსიტეტო საგრანტო პროექტების გამოცხადებას და მათ დაფინანსებას, გარე საგრანტო პროექტების შესახებ სამიზნე ჯგუფების ინფორმირებას, სამეცნიერო კვლევის შედეგების გამოქვეყნების დაფინანსებას და ა.შ.

უნივერსიტეტში ამოქმედებულია „კვლევების მხარდამჭერი მექანიზმები და დაფინანსების წესი“, რომლის რეგულირების სფეროა უნივერსიტეტში კვლევის მხარდამჭერი მექანიზმების განსაზღვრა, უნივერსიტეტში კვლევითი პროცესების წახალისება, კვლევების დაფინანსების საჯარო, სამართლიანი და გამჭვირვალე სისტემის შექმნა. კვლევითი საქმიანობის დაფინანსება მოიცავს აკადემიური პერსონალისთვის საგრანტო დაფინანსების გაცემას, საერთაშორისო კვლევებში პერსონალის ჩართულობის დაფინანსებას, ლიტერატურის, წიგნების, სტატიების ან/და სხვა სახის პუბლიკაციების შექმნისა და გამოცემის დაფინანსებას, საერთაშორისო სამეცნიერო ელექტრონული ბაზების შეძენას და კვლევითი საქმიანობისთვის აუცილებელ სხვა ხარჯებს. უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭო უნივერსიტეტის ბიუჯეტში გამოყოფილი ასიგნებების შესაბამისად, უნივერსიტეტის კვლევის პრიორიტეტების გათვალისწინებით აცხადებს საგრანტო კონკურსს უნივერსიტეტის აკადემიური და მოწვეული პერსონალისთვის. საგრანტო კონკურსის ადმინისტრირებას ახდენს სამედიცინო განათლებისა და მეცნიერების განვითარების სამსახური, რომელიც დაშიფრულ საპროექტო წინადადებას უგზავნის მინიმუმ ორ გარე ექსპერტს. პროექტის შინაარსიდან გამომდინარე, შესაძლებელია საერთაშორისო ექსპერტის ჩართულობაც.

სტუდენტთა კონტიგენტის ზრდის კონტექსტში განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია თვითშეფასების დოკუმენტით წარმოდგენილი ინფორმაცია, კერძოდ:

უნივერსიტეტში სამეცნიერო/კვლევითი ლაბორატორიები ჯამში იკავებს 53.8 კვ.მ-ს.

ვინაიდან, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობისთვის მნიშვნელოვანია უნივერსიტეტის პერსონალისა და სტუდენტების მატერიალურ-ტექნიკური მხარდაჭერა და ხელმისაწვდომობა, ექსპერტთა ჯგუფს მიაჩნია, რომ ხსენებული მოცულობის სამეცნიერო/კვლევითი ლაბორატორიები (რომელიც ჯამში წარმოადგენს ორ მცირე სივრცეს) ვერ პასუხობს კონტიგენტის ზრდის ნაწილში გათვალისწინებულ სტუდენტთა და პერსონალის გაზრდილი რაოდენობის საჭიროებებს სრულად. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია

უნივერსიტეტმა გაითვალისწინოს კვლევის და მეცნიერების ხელშეწყობის მითითებული კომპონენტი სამომავლო დაგეგმარებაში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები:
• თვითშეფასება; • კვლევის მხარდამჭერი მექანიზმები და დაფინანსების წესი; • განხორციელებული კვლევების შესახებ ანგარიში; • ინტერვიუები; • ადგილზე ვიზიტი.
ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაციები
• რეკომენდებულია უნივერსიტეტის მიერ გათვალისწინებულ იქნეს კვლევის და მეცნიერების ხელშეწყობის მატერიალურ-ტექნიკური კომპონენტი სამომავლო დაგეგმარებაში
ექსპერტთა ჯგუფის რჩევები
-

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

7.1 მატერიალური რესურსი

7.2 საბიბლიოთეკო რესურსები

7.3 საინფორმაციო რესურსი

7.4 ფინანსური რესურსი

გთხოვთ შეაფასოთ რამდენად აკმაყოფილებს დაწესებულების მოთხოვნილი სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობის გაზრდა სტანდარტის მოთხოვნებს:

☐ აკმაყოფილებს

☒ ნაწილობრივ აკმაყოფილებს

☐ არ აკმაყოფილებს

გთხოვთ აღწეროთ, გაანალიზოთ და შეაფასოთ დაწესებულების პირობების შესაბამისობა მოცემულ საკითხთან მიმართებით და მოიყვანოთ შესაბამისი მტკიცებულებები
კენ ვოლკერის საერთაშორისო უნივერსიტეტის საკუთრებაში და მფლობელობაში არსებული მატერიალური რესურსები გამოიყენება საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების პროცესში, მათი მიზნებისა და სწავლის შედეგების მისაღწევად. უნივერსიტეტის სასწავლო, კლინიკური და კვლევითი აქტივობები ხორციელდება მის პარტნიორი ორგანიზაციების მფლობელობაში არსებულ უძრავ ქონებაში. უნივერსიტეტის შენობებში მოწყობილია თეორიული სწავლების აუდიტორიები, პერსონალის სამუშაო ოთახები, სივრცე ჯგუფური მუშაობისთვის, ბიბლიოთეკა, დარგობრივი სპეციფიკის შესაბამისი ლაბორატორია, კლინიკური უნარ-ჩვევების შესაბამისი აღჭურვილობის მქონე სიმულაციური ცენტრი, სასწავლო ოთახები, არქივის ოთახი და საგამოცდო ცენტრი.

უნივერსიტეტის სივრცეები აღჭურვილია კომპიუტერული ტექნიკით, კონდიციონერ-გათბობა-ვენტილაციის თანამედროვე სისტემით. უნივერსიტეტში არსებული გარემო სრულად ადაპტირებულია სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მოთხოვნებთან. უნივერსიტეტში მოწყობილია ლიფტები, პანდუსები, სველი წერტილები და ა.შ. შენობის მიმდებარედ არსებობს ავტოსადგომი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის, საიდანაც შეუფერხებლად შესაძლებელია შენობამდე მისვლა. უნივერსიტეტი ფლობს კარგად აღჭურვილ თანამედროვე ინფრასტრუქტურას, სათანადო ინვენტარითა და ტექნიკით. პროგრამის განხორციელებისთვის უნივერსიტეტს აქვს საჭირო ტექნიკური და მატერიალური რესურსები. შენობაში მოწყობილია გამიჯნული სანიტარიული კვანძები, რომლებიც მუდმივად მარაგდება წყლით და სათანადოდ მოწესრიგებულია.

ხაზგასასმელია, რომ უნივერსიტეტის სასწავლო ფართი შეადგენს 2607.84 კვ.მ.-ს. აქედან, ბიბლიოთეკა 248.8 კვ.მ.-ს და სამეცნიერო/კვლევითი ლაბორატორიები 53.8 კვ.მ.-ს. მიუხედავად კარგი დაგეგმარების და თანამედროვე რესურსებისა, ექპერტთა აზრით შეფასების მომენტისთვის არსებული ეს რესურსები იძლევა სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობის მოთხოვნილზე ნაკლებით ზრდის შესაძლებლობას.

უნივერსიტეტის მიერ ხორციელდება ახალი საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და პროგრამული უზრუნველყოფის დანერგვა, ვებგვერდის დიზაინი და მისი გამართული მუშაობის უზრუნველყოფა, ქსელური ინფრასტრუქტურის, კომპიუტერებისა და სხვა საოფისე ტექნიკის გამართული მუშაობისა და ინტერნეტთან კავშირის უზრუნველყოფა.

უნივერსიტეტის სტრუქტურებში მოქმედი ყველა პერსონალური კომპიუტერი გაერთიანებულია ქსელში, რომელიც ჩართულია ინტერნეტში. უნივერსიტეტის ტერიტორია დაფარულია უკაბელო Wi-Fi ქსელით, რომელიც უზრუნველყოფს ინტერნეტთან შეუფერხებელ წვდომას.

უნივერსიტეტში შემუშავებულია და მოქმედებს ხანძარსაწინააღმდეგო უსაფრთხოების, სამედიცინო დახმარების აღმოჩენისა და წესრიგის დაცვის მექანიზმები, რომლის მიზანია თავიდან იქნას აცილებული წესრიგის დარღვევის შემთხვევები, უნივერსიტეტში სახანძრო ან სხვა ტიპის საგანგებო მდგომარეობები და ინციდენტები.

უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკა აღჭურვილია საბიბლიოთეკო პროცესების წარმოებისათვის საჭიროა ყველა სპეციალური ინვენტარითა და მოწყობილობით, ორიენტირებულია უნივერსიტეტის აკადემიური, მოწვეული პერსონალის და სტუდენტთა სასწავლო და კვლევითი საქმიანობის ინფორმაციულ ხელშეწყობასა და უზრუნველყოფაზე. ბიბლიოთეკის გარემო, რესურსები, სერვისები და მათი განვითარების ხედვა ხელს უწყობს სასწავლო და კვლევითი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებას. დადგენილია და თვალსაჩინოდ განთავსებულია ბიბლიოთეკით სარგებლობის წესები ქართულ და ინგლისურ ენებზე. ბიბლიოთეკაში მომსახურება წარმოებს ქართულ და ინგლისურ ენებზე. ელექტრონული კატალოგი და ელექტრონული წიგნების ბაზა განთავსებულია ბიბლიოთეკის ვებგვერდზე.

უნივერსიტეტში შემუშავებულია ინფორმაციული ტექნოლოგიების მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რომელიც გაწერილია შესაბამის სახელმძღვანელო დოკუმენტში. არსებულ ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და რესურსების გამართულ მდგომარეობასა და ექსპლუატაციაზე პასუხისმგებელია უნივერსიტეტის ინფორმაციული ტექნოლოგიების მენეჯერი.

ინფორმაციული ტექნოლოგიები, რესურსები და ინფრასტრუქტურა უნივერსიტეტის სალექციო აუდიტორიები და ბიბლიოთეკა აღჭურვილია საერთო სარგებლობის კომპიუტერებითა და პროექტორებით.

უნივერსიტეტში დანერგილია და მოქმედებს სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემა, რომელშიც ინტეგრირებულია უნივერსიტეტში მოქმედი სხვა ელექტრონული სერვისები. სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემა განთავსებულია შემდეგ ვებ მისამართზე: <https://digital.kwiiu.edu.ge/> სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონულ სისტემაში ხდება შემდეგი პირების დაშვება: სტუდენტი; აკადემიური პერსონალი; მოწვეული პერსონალი და ადმინისტრაციის წარმომადგენლები შესაბამისი უფლებრივი დაშვებებით. ამ პირებს სისტემაზე წვდომისთვის სჭირდებათ ავტორიზაცია, რომელიც ხორციელდება მომხმარებლის ელფოსტისა და პაროლის მეშვეობით.

უნივერსიტეტს აქვს ოფიციალური ვებ-გვერდი და ანგარიშები სოციალურ ქსელებში. უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი განთავსებულია შემდეგ მისამართზე: www.kwiiu.edu.ge . უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე განთავსებულია შესაბამისი განახლებული ინფორმაცია ქართულ და ინგლისურ ენებზე,

უნივერსიტეტში არსებული ინფორმაციული ტექნოლოგიები და რესურსები დაცულია როგორც პროგრამული და პროცედურული ხასიათით, ისე ფიზიკური გარემოს თვალსაზრისით. დაუშვებელია არავტორიზებული წვდომა ინფორმაციაზე, რომელიც არ არის საჯაროდ ხელმისაწვდომი.

უნივერსიტეტის ბიუჯეტი ორიენტირებულია უნივერსიტეტის ფინანსური რესურსების იმგვარ გამოყენებაზე, რომელიც უზრუნველყოფს დაწესებულების ძირითადი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებას. ფინანსური შემოსავლის წყაროები დივერსიფიცირებულია. ხოლო ხარჯვით ნაწილში გათვალისწინებულია სწავლა-სწავლების, სამეცნიერო კვლევებისა, ბიბლიოთეკის ფუნქციონირება-განვითარების, ინფრასტრუქტურისა და ადამიანური რესურსების მიმართულებით განვითარების დაფინანსება, აგრეთვე კონფერენციების მუშაობაში მონაწილეობა, საერთაშორისო ჟურნალებში სტატიის გამოქვეყნება და ა.შ..

უნივერსიტეტს აქვს ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის გეგმა, რომლის მიზანი საქმიანობის იმ რისკების შეფასება, რომლებმაც შეიძლება ზეგავლენა იქონიონ უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო საქმიანობაზე და, ასევე, პოლიტიკის, გეგმებისა და პროცედურების შემუშავება იმ მიზნით, რომ მოხდეს ზემოაღნიშნული რისკების შერბილება.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ბიუჯეტი
- პრაქტიკის ობიექტთან დადებული ხელშეკრულები
- ბიბლიოთეკის რესურსებისა და სერვისების განვითარებისა და განახლების მექანიზმები
- ვებგვერდი
- ამონაწერების საჯარო რეესტრიდან
- ინტერვიუს და ადგილზე დათვალიერების შედეგები.

ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაციები

- რეკომენდებულია უნივერსიტეტის მიერ სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობის განსაზღვრისას გათვალისწინებულ იქნეს ზრდის სამიზნე კვოტის მაჩვენებლთან შესაბამისი, პროპორციული სასწავლო, მათ შორის, კვლევითი ლაბორატორიების ფართი.

ექსპერტთა ჯგუფის რჩევები

-

დანართები (არსებობის შემთხვევაში)

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. დავით მახვილაძე (თავმჯდომარე)



2. შოთა ფოთოლაშვილი (წევრი)



3. ხათუნა საგანელიძე (წევრი)



4. თამარ გოდერიძე (წევრი)



5. შოთა სილაგაძე (წევრი)

