



განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

შპს დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტის ავტორიზაციის ექსპერტთა დასკვნა

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: დენეკენს ჟოზეტ, ანტვერპენის უნივერსიტეტი, ბელგია

წევრები:

ივანე აბიათარი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

გიორგი ჩილინგარაშვილი, თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი, საქართველო

სოფია ლებანიძე, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

ირმა მანჯავიძე, თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი, საქართველო

მაია ზარნაძე, თბილისის სამედიცინო აკადემია, საქართველო

თბილისი

2018

ანგარიშის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტი, როგორც კერძო უნივერსიტეტი 1992 წელს დავით ტვილდიანის მიერ. 2011 წლამდე უნივერსიტეტი ცნობილი იყო „უმაღლესი სამედიცინო სკოლის- აიეტის" სახელწოდებით. პირველივე მისიის განაცხადი იყო ცოდნაზე დაფუძნებული საზოგადოების მშენებლობა, საერთაშორისო საზოგადოებაში ინტეგრირება და ახლებური მიდგომა. განათლების სისტემის მიმართ. პირველი პროგრამა საკმაოდ ინოვაციური იყო ქვეყნისათვის, რადგან ახალი სამედიცინო პროგრამის განვითარების საფუძველი არა მარტო „რა ვასწავლოთ" შეკითხვა იყო, არამედ შეკითხვაც: „როგორ ვასწავლოთ". ფაქტიურად, ძირითადი დიდაქტიკური კონცეფციაა „შეფასება წარმართავს სწავლას" და მექანიზმი, რომელსაც დტსუ იყენებს- USML ტესტი (USML- „აშშ სამედიცინო ლიცენზირების გამოცდა"). ასევე, სახეზეა ექსპერიმენტი e-PBL (პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლა) სახით, მაგრამ სამწუხაროდ ეს მეთოდოლოგია არ გამოიყენება სამედიცინო პროგრამებზე (ქართულ და ინგლისურ ენებზე).

დტსუ-ს სამი აკრედიტებული პროგრამა აქვს, დიპლომირებული მედიკოსის პროგრამა ქართულს ენაზე, დიპლომირებული მედიკოსის პროგრამა ინგლისურ ენაზე და სადოქტორო პროგრამა ბიო-სამედიცინო და საზოგადოებრივი ჯანდაცვის მეცნიერებებში. მთლიანად ჩარიცხულთა რიცხვია 884, რომელთაგანაც 134 სტუდენტს შეჩერებული აქვს სტატუსი. 501 უცხოელი სტუდენტია, რომელთაგანაც 64 სტუდენტს შეჩერებული აქვს სტატუსი. სადოქტორო პროგრამაზე 31 სტუდენტი ირიცხება. უნივერსიტეტში არ სწავლობენ სპეციალური საჭიროების მქონე პირები. უნივერსიტეტი დამთავრებული აქვს 476 კურსდამთავრებულს.

პერსონალი 271 დასაქმებულისგან შედგება, მათ შორის: 68- აკადემიური პერსონალია, 64 - აფილირებული, 116- მოწვეული და 82- ადმინისტრაციული პერსონალი. მთლიანი ბიუჯეტია 7.403.439 ლარი, 345.000 ლარი გამოყოფილია კვლევის, ხოლო 32.000 ლარი ბიბლიოთეკის ფუნქციონირების განვითარებისთვის. პედაგოგიურ საქმიანობასთან ერთად, დტსუ ჩართულია კვლევით საქმიანობაშიც. გასული ავტორიზაციის პერიოდში 37 კვალევითი პროექტი განხორციელდა.

ავტორიზაციის შეფასების პროცედურის მოკლე მიმოხილვა: თვითშეფასების ანგარიში და ადგილზე ვიზიტი

დტსუ-მ შექმნა თვითშეფასების პროცესის მაკოორდინირებელი ჯგუფი, რომლის შემადგენლობაშიც არიან უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამების ხელმძღვანელები, ასევე ძირითადი დეპარტამენტებისა და სამსახურების წარმომადგენლები. თემატურმა სამუშაო ჯგუფებმა შეაგროვეს შესაბამისი ინფორმაცია და მონაცემები თითოეული სტანდარტისთვის და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან ერთად მოამზადეს თვითშეფასების ანგარიშის სხვადასხვა თავები (სექციები). თვითშეფასების ანგარიშთან ერთად, ექსპერტთა ჯგუფს მიეწოდა საკმაო რაოდენობის შესაბამისი დოკუმენტი.

დოკუმენტები კარგად იყო ორგანიზებული და ხელმისაწვდომი იყო ინგლისურ და ქართულ ენებზე.

თვითშეფასების ანგარიშში კარგად და თვალსაჩინოდ არის წარმოდგენილი ინფორმაცია თითოეულ სტანდარტთან დაკავშირებული რეგულაციებისა და დოკუმენტების შესახებ (წარსული და ამჟამინდელი სიტუაცია), განსაკუთრებით კარგადაა წარმოდგენილი ინფორმაცია გაწეული შრომისა და ძალისხმევის შედეგების თაობაზე. თუმცა, პოლიტიკის, სტრატეგიების, მენეჯმენტის, შესრულების და პრაქტიკის ანალიზი არ არის საკმარისად დამუშავებული.

ვიზიტი კარგად იყო ორგანიზებული და ექსპერტთა ჯგუფს მიეცა შესაძლებლობა გასაუბრებოდა 21 ჯგუფს უფრო ღრმა წარმოდგენის შექმნის მიზნით დტსუ-ს ფუნქციონირების, მართვის და ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესის განხორციელების ასპექტებში.

სტანდარტებთან უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შესაბამისობის მიმოხილვა

ამ ეტაპზე დაწესებულებას არ გააჩნია გამოკვეთილი სტრატეგიის, პოლიტიკის, ბენჩმარკინგის, ინდიკატორების და ა.შ. კულტურა, უფრო კონკრეტული მოცემული მიზნებისთვის მუშაობს და კორპორატიული კულტურა კი ასე ესმით: „რაც შემოდის, ყველაფერს ვაკეთებ“.

დტსუ-ს ახალი მისიის განაცხადი ძალიან ზოგადია და არ არის მომავალზე ორიენტირებული. სტუდენტთა და პედაგოგთა უმრავლესობა არ იცნობს მისიის განაცხადს.

დტსუ-ს შემუშავებული აქვს სრულყოფილი სტრატეგიული განვითარების გეგმა. აღწერილი სტრატეგიები უფრო ფართო მიზნებია, ვიდრე სტრატეგიები. არ არის საკმარისად დამუშავებული სხვადასხვა მიზნების ეფექტურად და ეფექტიანად სამართავად. აქედან გამომდინარე, ქვე-სტანდარტი მხოლოდ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან და სტანდარტი 1 მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან.

ხელმძღვანელობა სუსტია და უნდა გაძლიერდეს სამი და შვიდწლიანი გეგმების რეალიზაციის უზრუნველსაყოფად.

შეიცვალა ორგანიზაციული სტრუქტურა და შეიქმნა ახალი სტრიქტურული ერთეულები. ჯერჯერობით ძალიან ადრეა იმაზე მსჯელობა ეს სტრუქტურა კარგად ფუნქციონირებს თუ არა. უნდა გაძლიერდეს ხელმძღვანელობა და საჭიროა უფრო მეტი საინფორმაციო ტექნოლოგიური მხარდაჭერა. მეორე სტანდარტი მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან.

მესამე სტანდარტი მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან, რადგან პროგრამის განახლება მხოლოდ რეაგირებაა (რეაქტიული) სტუდენტების შეფასებაზე და არ არის პროაქტიური საზოგადოების ცვალებადი საჭიროებების, ჯანდაცვის სფეროს და ბიო-სამედიცინო მეცნიერების მიხედვით 3.3. ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან რადგან შეფასება და სწავლის შედეგები და სწავლა/სწავლების აქტივობები არ არის შესაბამისობაში ერთმანეთთან.

სტანდარტი 4 მხოლოდ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან, რადგან ადამიანური რესურსების მართვა სუსტია, შეფასებისა და აკადემიური პერსონალის დაჯილდოების ახალი სტრატეგია შემუშავებულია, მაგრამ ჯერ არ არის განხორციელებული.

სტანდარტი 5 მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან, რადგან მეტი შეიძლება გაკეთდეს სტუდენტთა მხარდასაჭერად, გამსაკუთრებით, უნდა გაუმჯობესდეს ქართველი და უცხოელი სტუდენტების ინტეგრაცია. უნდა გაუმჯობესდეს სტუდენტთა ჩართულობა პოლიტიკის შემუშავებაში და უნივერსიტეტის მართვაში.

სტანდარტი 6 ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან, რადგან კვლევის მიმართულება ძალიან სუსტია. ასევე, ძალიან სუსტია კვლევის კომპონენტი დიპლომირებული მედიკოსის პროგრამაში და საჭიროებს გაძლიერებას.

სტანდარტი 7 მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან. რესურსები (მატერიალური, საინფორმაციო ტექნოლოგიები, ბიბლიოთეკა, ფინანსები) საკმარისია, მაგრამ სრულყოფილი გრძელვადიანი გეგმა არ არის სახეზე.

რეკომენდაციების შეჯამება

- რეკომენდირებულია, რომ დტსუ-მ ჩართოს უნივერსიტეტის ყველა პირი პროცესებში, რათა ღირებულებები, ხედვა და ახალი მისია მათი ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილი გახდეს, იცოდნენ და იზიარებდნენ მათ.
- დტსუ-მ უნდა ჩამოაყალიბოს რეალისტური სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია.
- საჭიროა იმ მრავალი აქტივობის პრიორიტეტიზაცია, რაც განსაზღვრულია 2018-2024 სამოქმედო გეგმაში.
- რეკომენდირებულია მოხდეს დტსუ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურისა და მენეჯმენტის მოდერნიზაცია და დაინერგოს შესრულების მონიტორინგის ეფექტიანი სისტემა (აითი მხარდაჭერა), რათა ყველა პროცესი ეფექტური, ეფექტიანი და გამჭვირვალე იყოს.
- რეკომენდირებულია, რომ დტსუ-მ ხელი შეუწყოს სტუდენტთა ჩართულობას ყველა საინივერსიტეტო საქმიანობაში.
- რეკომენდირებულია ეთიკის კოდექსის მეტი ხელშეწყობა აკადემიური თავისუფლების პრინციპებისთვის, ეთიკური წესებისა და ქცევის დარღვევის აღმოფხვრის მიზნით, განსაკუთრებული ყურადღებით პლაგიატის საკითხზე.
- რეკომენდირებულია ახალი სამიზნე ნიშნულების 2018 წლის დოკუმენტის გამოყენება დიპლომირებული მედიკოსის პროგრამის გასაახლებლად, რათა ის გახდეს კომპეტენციებზე-დაფუძნებული და საზოგადოებაზე-დაფუძნებული პროგრამა და მოხდეს ვერტიკალური და ჰორიზონტალური ინტეგრაცია არა მარტო სტრუქტურაში, არამედ სწავლა/სწავლების და შეფასების მეთოდებში (იხ.3.3).
- რეკომენდირებულია ყურადღება გამახვილდეს კომპეტენციებზე დაფუძნებულ სწავლაზე და არა მხოლოდ ცოდნაზე დაფუძნებულ სწავლაზე. ეს ნიშნავს, რომ პროგრამამ უნდა შექმნას სწავლისა და სწავლების ისეთი აქტივობები, სადაც სტუდენტებს შეუძლიათ შეუთავსონ ცოდნის მიღება, უნარები და დამოკიდებულებები კომპეტენციის დონეზე სასწავლად.
- რეკომენდირებულია პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლა დიპლომირებული მედიკოსის როგორც ინგლისურენოვან, ასევე ქართულენოვან პროგრამებზე.
- განისაზღვროს და შეიქმნას სოციალური აქტივობები იმგვარად, რომ სტუდენტებმა ისწავლონ სოციალურ აგენტებად ყოფნა, საზოგადოების ტრანსფორმაცია და სწავლა

ისე, რომ შესაბამისობაში იყვნენ ჯანდაცვის სექტორის მიზნებთან. ამდენად, მეტი კონტაქტები, კვლევები და სხვადასხვა დამჭირავებლებთან და დიპლომირებულ მედიკოსთა სამეცნიერო და პროფესიულ ორგანიზაციებთან და ჯანდაცვის სხვადასხვა გარემოსთან თანამშრომლობაა საჭირო.

- რეკომენდირებულია, სტუდენტები უფრო მეტად ჩაერთონ პროგრამების განახლების პროცესში.
- საჭიროა უფრო მეტი აქცენტი გაკეთდეს საზოგადოების მოთხოვნილებათა, ჯანდაცვის სისტემისა და ბიო-მედიცინის მეცნიერებაში ახალი შეფასებების ცვლილებებზე, რათა ჩამოყალიბდეს თანამედროვე კურიკულუმი, მაგალითად მეტი საოჯახო მედიცინით, მეტი ინტერპროფესიული განათლებით, მეტი პრევენციით და ქრონიკული დაავადებებით, მეტი ასპექტებით მდგრადობაზე.
- საჭიროა, რომ დტსუ-მ შეფასების მეთოდები შესაბამისობაში მოიყვანოს სწავლის შედეგებთან და სწავლა/სწავლების აქტივობებთან.
- რეკომენდირებულია, რომ შეფასება მოხდეს კომპეტენციაზე დაფუძნებულ დონეზე, მოხდეს ობიექტურად სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდა ინტეგრაცია კლინიკურ მსჯელობასთან.
- რეკომენდირებულია სტუდენტებთან სისტემატიური უკუკავშირი ყოველი გამოცდის შემდეგ.
- რეკომენდირებულია დტსუ-მ დაწესებულების შინაგანაწესი გააცნოს სხვადასხვა დასაქმებულებს (აკადემიური, მოწვეული, აფილირებული და ადმინისტრაციული) სხვადასხვა ხელშეკრულებებში მისი შეტანით.
- რეკომენდირებულია დტსუ-მ შეიმუშავოს აკადემიური რიგითობის დაგეგმვის სტრატეგია,
- რეკომენდირებულია, რომ დტსუ-მ შეიმუშავოს სტრატეგია, რომელიც გააძლიერებს თანამშრომლობას აკადემიურ პერსონალსა და ადამიანური რესურსების დეპარტამენტს შორის.
- საჭიროა სხვადასხვა მიდგომების უზრუნველყოფა აკადემიური პერსონალის და მოწვეული პერსონალის დაჯილდოების (წახალისების) მიზნით მათი პასუხისმგებლობებისა და შესაბამისი ხელფასების მიხედვით.
- საჭიროა გაიზომოს სტუდენტის სატვირთვა (1 კრედიტი უფროს 25 ან 30 საათიან შრომას) სტუდენტის დატვირთვა ძალიან მძიმეა. ჩარიცხულია საუკეთესო სტუდენტები და მაინც მათ 15%-ს არ აქვს ჩაბარებული პირველი კურსის გამოცდები.
- რეკომენდირებულია სისტემატიური შეხვედრების ორგანიზება სტუდენტებისა და მასწავლებელისათვის, რათა მათ მიაწოდოთ ინფორმაცია დტსუ-ს რეგულაციების, წესების და პროცედურების შესახებ და დარწმუნდეთ, რომ ინფორმაცია სწორად იქნა აღქმული.
- საჭიროა ქართველი და უცხოელი სტუდენტების, ასევე საზოგადოების ინტეგრაციის ხელშეწყობა და სხვადახვა სოციალური პროექტების ორგანიზება („კულტურის დღე“, სადაც ყველა ქვეყნის თითო სტუდენტმა წარმოადგინოს მისი ქვეყანა დამახისიათებელი კულტურული თავისებურებებით).
- რეკომენდირებული საკონსულტაციო მომსახურების მიწოდება კარიერის განვითარების დეპარტამენტის მხრიდან. დეპარტამენტს მჭიდრო კავშირი უდა ჰქონდეს კურსდამთავრებულებთან და დამსაქმებლებთან. უნდა შემუშავდეს კურსდამთავრებულთა კვლევა კარიერის შესახებ და განხორციელდეს კურსდამთავრებულის კარიერის შემდგომი მონიტორინგის სისტემა.

- რეკომენდირებულია აიგოს და აღიჭურვოს კვლევითი ლაბორატორიები სმაცნიერო აქტივობების ხელშეწყობისა და სტაბილურობისთვის ბაკალავრისა და სადოქტორო პროგრამების სტუდენტებისათვის.
- საჭიროა უფრო რელევანტური სფეროების პრიორიტეტიზაცია კვლევებისათვის (მაგ; კონკრეტული მკვლევარების პროდუქტიულობაზე დაყრდნობით ან სოციალური ან საზოგადოებრივი საჭიროებები, ად.ა.შ) და მათი განვითარების მხარდაჭერა მაღალი ხარისხის, უწყვეტი პროფესიონალიზმის და ახალი ცოდნის შესაქმნელად.
- საჭიროა მკვლევარი პროფესორების აქტიური აყვანა სამუშაოდ.
- საჭიროა სტრატეგიული განვითარების გეგმის მეორე თავში მოცემული სტრატეგიების პრიორიტეტიზაცია განაკუთრებული ყურადღებით შემდეგზე:
 - ფინანსების გამოყოფა ძლიერი ჯგუფების პრიორიტეტიზაციით და ინტერდისციპლინური კვლევებისთვის, მაგრამ ამასთანავე გამოყავით ფინანსები მცირე ჯგუფებისთვის, რომელთაც აქვთ გავლენა ქართულ საზოგადოებაზე: შემოიღეთ უკეთესად სტრუქტურირებული და კატეგორიზებული შიდა გრანტების პროგრამები;
 - საგრანტო განაცხადების ოპტიმიზაცია ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე კვლევის დეპარტამენტის დახმარებით.
 - კვლევის პერსონალის პროფესიონალიზმის ამაღლება (რეგულარული კვლევის კვალიფიკაციის კურსები უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალისთვის);
 - მაქსიმალური მხარდაჭერა სადოქტორო პროგრამის სტუდენტებს;
 - საერთაშორისო თანამშრომლობის გადრმავება;
 - სასიამოვნო გარემოს შექმნა კვლევისა და სწავლებისათვის.
- რეკომენდირებულია კარგად განსაზღვრული სისტემის დანერგვა პერსონალისა და ინსტიტუციური ერთეულების კვლევითი საქმიანობის შესაფასებლად.
- საჭიროა სრულყოფილი გეგმა ინფრასტრუქტურისა და შენობა-ნაგებობების განვითარებისთვის.
- რეკომენდირებულია ახალი საავადმყოფოს, როგორც „თანამედროვე სწავლების“ საავადმყოფოს, მშენებლობა, რომელსაც სამომავლოდ შეუძლია მოემსახუროს თბილისის სხვა სამედიცინო პროფილის პროგრამებს.
- საჭიროა არსებობდეს კლინიკური უნარების ლაბორატორია ახალი საავადმყოფოს შენობაში ახალი სამედიცინო განათლების სამიზნე ნიშნულებთან დაკავშირებით.
- საჭიროა განავითაროთ სწავლისათვის სასიამოვნო ფიზიკური გარემო ბიბლიოთეკაში. ალბათ, ამის გაკეთება შეუძლებელია არსებულ ბიბლიოთეკაში, რადგან მეტი სივრცეა საჭირო, მითუმეტეს, მომავალში მზარდი სტუდენტთა რიცხვის გათვალისწინებით.
- რეკომენდირებულია შესაბამისი საინფორმაციო ტექნოლოგიების პროგრამების განვითარება ქალაქებთან მუშაობის შესამცირებლად და მონიტორინგის პროცესის ოპტიმიზაციისათვის.
- რეკომენდირებულია ვებ-გვერდის განვითარება.
- რეკომენდირებულია სრულყოფილი განვითარების გეგმის შემუშავება კონკრეტული სამოქმედო გეგმით და საინფორმაციო ტექნოლოგიების რესურსებისთვის გამოყოფილი ფინანსებით.
- რეკომენდირებულია ფინანსური დეპარტამენტის გაძლიერება.
- რეკომენდირებულია მონიტორინგისა და შეფასების მექანიზმების ჩამოყალიბება ფინანსური რესურსების გასაკონტროლებლად და ფინანსური დეპარტამენტის უფრო პროაქტიულად სამართავად.
- რეკომენდირებულია გქონდეთ საშუალო-ვადიანი და გრძელ-ვადიანი ბიუჯეტირების პროცესი.

- საჭიროა ბიუჯეტირების პროცესის ინსტიტუციონალიზაცია.

რჩევების შეჯამება

1. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს უნდა ჰყავდეს მეტი თანამშრომელი დიდი რაოდენობის სამუშაოს შესასრულებლად, ნამდვილი ხარისხის კულტურის დასამკვიდრებლად დტსუ-ს ყოველდღიურ საქმიანობაში.
2. განისაზღვროს და შეიქმნას სოციალური აქტივობები იმგვარად, რომ სტუდენტებმა შეძლონ სოციალურ აგენტებად ყოფნა, საზოგადოების ტრანზორმაცია და სწავლა ისე, რომ შესაბამისობაში იყვნენ ჯანდაცვის სექტორის მიზნებთან. ამდენად, მეტი კონტაქტები, კვლევები და სხვადასხვა დამჭირავებლებთან და დიპლომირებულ მედიკოსთა სამეცნიერო და პროფესიულ ორგანიზაციებთან და ჯანდაცვის სხვადასხვა გარემოსთან თანამშრომლობაა საჭირო.
3. რეკომენდირებულია განახლებული კურიკულუმის კურსებში შეიტანოთ ინტერ-პროფესიული სწავლა და თანამშრომლობის სტაბილურობის საკითხები თბილისის სხვადასხვა ორგანიზაციებთან (სოციალური სამუშაო, სკოლები, მუნიციპალიტეტი, მთავრობა, და ა.შ.)
4. გირჩევთ, რომ სამედიცინო განათლების ცენტრმა ითავოს დიპლომირებული მედიკოსის პროგრამების ინოვაცია (შინაარსი და დიდაქტიკური მეთოდები). იცვლება დრო და პრობლემები უფრო ინტერ-დისციპლინური ხდება, იცვლება საზოგადოება და პაციენტების საჭიროებები და მოთხოვნები სხვადასხვაგვარია. ეს ნიშნავს, რომ უნდა ჩამოყალიბდეს ახალი კურიკულუმი, რომელიც მოამზადებს ისეთ მედიკოსებს, რომლებიც მომავლის მოთხოვნებს დააკმაყოფილებენ (მომავალი 60 წლისთვის!) ამის ეფექტურად და ეფექტიანად გასაკეთებლად აუცილებელია სამედიცინო განათლების ცენტრის ექსპერტული დახმარება.
5. გირჩევთ, უფრო მეტი ინფორმაცია მიაწოდოთ სტუდენტებს სხვადასხვა კვლევითი სტიპენდიების, სტაჟირებისა და ვორქშოპების შესახებ და ორგანიზება გაუკეთოთ შეხვედრებს მომავალი რეზიდენტურის პროგრამების დასაგეგმად.
6. გირჩევთ, გააკეთოთ აღიარებული სამეცნიერო ჟურნალების სია (საქმიანობის სფეროების მიხედვით) სადოქტორო პროგრამის სტუდენტების ნაშრომების გამოსაქვეყნებლად.
7. საჭიროა ბიბლიოთეკის თანამშრომლებმა უფრო მეტი ადგილზე-ტრენინგი და პრაქტიკული მხარდაჭერა აღმოუჩინონ სტუდენტებსა და პერსონალს.

საუკეთესო პრაქტიკის შეჯამება

1. დისციპლინური კომისია, სადაც წევრების ნახევარი სტუდენტები უნდა იყვნენ.
2. მეტი რეზიდენტური პროგრამები ზოგად შინაგან მედიცინასა და საოჯახო მედიცინაში.
3. უწყვეტი პროფესიული განათლების პროგრამები.
4. ელექტრონული პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლება.
5. დტსუ გამოავლენს რისკის ქვეშ მყოფ სტუდენტებს და უწერვს მათ დახარებას ძირითადად მოხალისე „თანატოლი მასწავლებლების“ საშუალებით (ძირითადად 3-4 კურსელები) ეს საკმაოდ კარგი დახმარებაა, რადგან თანატოლები სხვა გზით, უფრო მეტად გასაგებად ხსნიან მასალას.

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის
შეფასების შემაჯამებელი ცხრილი

	სტანდარტი	შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ შეესაბამება მოთხოვნებს
1.	უსდ-ს მისია და სტრატეგიული განვითარება	☐	x	☐	☐
1.1	უსდ-ს მისია	☐	x	☐	☐
1.2	სტრატეგიული განვითარება	☐	☐	x	☐
2	უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	☐	x	☐	☐
2.1	ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	☐	x	☐	☐
2.2	შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები		x	☐	☐
2.3	ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა	☐	☐	x	☐
3	საგანმანათლებლო პროგრამები	☐	x	☐	☐
3.1	საგანმანათლებლო პროგრამების დიზაინი და შემუშავება		x	☐	☐
3.2	საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი	☐	X	☐	☐
3.3	სწავლის შედეგების შეფასება		☐	x	☐
4	უსდ-ის პერსონალი	☐	x		☐
4.1	პერსონალის მართვა	☐	x	☐	☐
4.2	აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა	☐	x	☐	☐
5	სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები	☐	x	☐	☐
5.1	სტუდენტის სტატუსის მოპოვების და შეცვლის, განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა უფლებები	x	☐	☐	☐
5.2	სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები	☐	x	☐	☐
6	კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა	☐	☐	x	☐
6.1	კვლევითი საქმიანობა	☐	☐	x	☐
6.2	კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია	☐	☐	x	☐
6.3	კვლევითი საქმიანობის შეფასება	☐	☐	x	☐
7	მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები	☐	☐	x	
7.1	მატერიალური რესურსები	☐	x	☐	☐
7.2	საბიბლიოთეკო რესურსები	☐	x	☐	☐
7.3	საინფორმაციო რესურსები	☐	☐	x	☐
7.4	ფინანსური რესურსები	☐	☐	x	☐

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები:

1. ჯოზეტ პიეტერ დენეკენსი (თავმჯდომარე)

2. მაია ზარნაძე *M. Zarnadze*



3. ირმა მანჯავიძე

4. ივანე აბიათარი

5. სოფიო ლეზანიძე

6. გიორგი ჩილინგარაშვილი

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

1. უსდ-ს მისია და სტრატეგიული განვითარება

უსდ-ს მისიის შესახებ განაცხადი განსაზღვრავს მის როლსა და ადგილს უმაღლესი განათლების სფეროში და ფართო საზოგადოებრივ კონტექსტში. უსდ-ს სტრატეგიული განვითარების გეგმა შეესაბამება დაწესებულების მისიას, ეფუძნება დაწესებულების მიზნებს და აღწერს ამ მიზნების მიღწევის საშუალებებს.

1.1 უსდ-ის მისია
უსდ-ს მისიის შესახებ განაცხადი შეესაბამება საქართველოსა და ევროპულ უმაღლეს საგანმანათლებლო მიზნებს, განსაზღვრავს მის როლს და ადგილს უმაღლესი განათლების სფეროში და საზოგადოებაში, როგორც ქვეყნის, ისე საერთაშორისო მასშტაბით. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი დტსუ-ს მისიის განაცხადი არის მეცნიერებაზე დაფუძნებული უმაღლესი განათლებისა და საუკეთესო საერთაშორისო გამოცდილების უზრუნველყოფა. დტსუ-ს მიხედვით აუცილებელია ცოდნაზე დაფუძნებული საზოგადოების მშენებლობა, საერთაშორისო საზოგადოებაში ინტეგრირება და ახლებური მიდგომა. განათლების სისტემის მიმართ. დტსუ-ს სურს პროფესიონალების აღზრდა და განვითარება, რომლებიც წარმატებით გაართმევენ თავს მომავალი ექიის ყველა ფუნქციას როგორც ადგილობრივ, ასევე საერთაშორისო დონეზე. დტსუ ისწრაფვის სასწავლო გარემოზე, სადაც სტუდენტი ცენტრალური ფიგურაა. ავტონომია, დამოუკიდებლობა და „იყოს საუკეთესო“ შრომის ბაზარზე არის მთავარი ღირებულებებზე მისიის რეალიზაციისათვის. გასაუბრებების დროს გამოიკვია, რომ სტუდენტთა და მასწავლებელთა დიდმა ნაწილმა არაფერი იცის მისიის განაცხადის შესახებ.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები ვებსაიტი თვითშეფასების ანგარიში გასაუბრებები დანართი 1 უნივერსიტეტის მისია და სტრატეგიული გეგმა დანართი 3 დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტის წესდება
რეკომენდაციები: რეკომენდირებულია, რომ დტსუ-მ ჩართოს უნივერსიტეტის ყველა პირი პროცესებში, რათა ღირებულებები, ზედვა და ახალი მისია მათი ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილი გახდეს, იცოდნენ და იზიარებდნენ მათ.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა:
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

□ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
1.2 სტრატეგიული განვითარება
- o უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების (7-წლიანი) და სამოქმედო გეგმები (3-წლიანი). - o უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, დაწესებულებაში გენერირებულ ცოდნას უზიარებს საზოგადოებას და ხელს უწყობს უწყვეტ განათლებას. - o უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების შეფასებას და სათანადოდ რეაგირებს შეფასების შედეგებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი სტრატეგიული განვითარების გეგმა სრულყოფილი დოკუმენტია, რომელიც ასახავს უნივერსიტეტის მისიას. დოკუმენტის შესავალი ნაწილი აღწერს ა აფასებს უნივერსიტეტის სოციალურ, ეკონომიკურ და პოლიტიკურ გარემოს. მისია 12 მიზანშია მოქცეული, სწავლების ხარისხი, კვლევის ხარისხი, ადამიანური რესურსების ხარისხი, ხელმძღვანელობის და მართვის ხარისხი, თანამშრომლობა, ფინანსური რესურსების ეფექტური გამოყენება, ინფრასტრუქტურა და გარემო, სტუდენტთა ჩართულობა და მონაწილეობა, გამოცდილების ინტერნაციონალიზაცია, საზოგადოებასთან ურთიერთობა, პოზიციის დამკვიდრება ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე, ხარისხის კულტურა. ყოველი მიზნისთვის განსაზღვრულია სტრატეგია. ასევე, მოცემულია საანგარიშო პერიოდის (2011-2016) ანგარიში, აღწერილია არსებული სიტუაცია და განსაზღვრულია სამ- და შვიდწლიანი სამოქმედო გეგმები. მთლიანობაში არ არის ძალიან კონკრეტული და მკაფიოდ დაკავშირებული მისიის განაცხადთან. ზემოთხსენებული სტრატეგიები ფაქტიურად არ არის სტრატეგიები, არამედ ფართოდ განსაზღვრული აქტივობებია. არ არის განსაზღვრული შესრულების ინდიკატორები. სახეზეა ცხრილი მკაცრი ვადებით, პროცესების და შეფასების მონიტორინგის მეთოდოლოგია არ არის შემუშავებული. უამრავი აქტივობების პრიორიტეტიზაცია არ არის სახეზე. თვითშეფასების ანგარიშში აღწერილია ძლიერი და სუსტი მხარეები, მაგრამ ნამდვილი სვოთ ანალიზი არ არის წარმოდგენილი. თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, ყველა სტრუქტურა, თვითმმართველობის ორგანოები და აკადემიური საზოგადოების წარმომადგენლები ჩართულების არიან სტრატეგიული გეგმის ჩამოყალიბებისა და მისი განხორციელების პროცესში. გასაუბრებების დროს ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ ახალი მისია და სტრატეგიული განვითარების გეგმა არ ფუნქციონირებენ ახალი მიმართულებით. ფაქტიურად, რამდენიმე ჯგუფში ნახსენები იქნა, რომ ახალი მისია არ არსებობს და აკეთებენ იგივეს, რასაც ყოველთვის აკეთებდნენ. ექსპერტთა ჯგუფის აზრით, ეს სიმართლეა და საწყისი ეტაპის მისია ჯერ კიდევ სახეზეა, ჯგუფის აზრით, ხოლო სტრატეგიული განვითარების გეგმა ჯერ არ შემუშავებულა, როგორც მართვის სტრატეგია. 12 მიზანში ძალიან ბევრი აქტივობაა განსაზღვრული, მაგრამ ეს აქტივობები ჯერ კარგად არ არის დამუშავებული, რადგან პოლიტიკა და სტრატეგია კარგად არ არის განსაზღვრული. დტსუ-მ უნდა შეიმუშავოს კარგი სტრატეგიული დაგეგმვისა და მონიტორინგის მეთოდოლოგია რეალური კომპასის სახით, რომელიც შეძლებს მიმართულებების მიცემას მისიის განაცხადისა და მრავალი აქტივობისთვის. დტსუ -ს შეაქვს წვლილი საზოგადოების განვითარებაში, ავრცელებს ცოდნას სხვადასხვა აქტივობების გზით და ცდილობს რეზიდენტურის პროგრამებისა და უწყვეტი ზრდასრულთა განათლების განხორციელებას.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები თვითშეფასების ანგარიში გასაუბრებები

დანართები 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9
რეკომენდაციები: დტსუ-მ უნდა ჩამოაყალიბოს რეალისტური სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია. საჭიროა იმ მრავალი აქტივობის პრიორიტეტიზაცია, რაც განსაზღვრულია 2018-2024 სამოქმედო გეგმაში. რეკომენდირებულია მოხდეს დტსუ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურისა და მენეჯმენტის მოდერნიზაცია და დაინერგოს შესრულების მონიტორინგის ეფექტიანი სისტემა (აიტი მხარდაჭერა), რათა ყველა პროცესი ეფექტური, ეფექტიანი და გამჭვირვალე იყოს.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

თვითშეფასების ანგარიშში დტსუ აქცენტს აკეთებს დეცენტრალიზაციაზე, თანამშრომლობაზე და ერთობლივ მხარდაჭერაზე ორგანიზაციული სტრუქტურის ფარგლებში მკაფიოდ გაწერილი ფუნქციებით, მოვალეობებით და პასუხისმგებლობებით. თვითშეფასების ანგარიშში და დანართები იძლევიან სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულებისა და ხელმძღვანელი პოზიციების მიმოხილვას შესაბამისი ფუნქციებითა და პასუხისმგებლობებით. გასაუბრებრების დროს ექპერტთა ჯგუფმა მართლაც საკმაოდ ჰორიზონტალური ორგანიზაცია იხილა. თუმცა, ფინანსური და იურიდიული დეპარტამენტები რექტორის უშუალო მართვისა და კონტროლის ქვეშ არიან. ჩანს, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ჩატარებული გაოკითხვის შედეგები

მართავენ უნივერსიტეტს ყოველდღიური საკითხების გადაწყვეტის რეჟიმში. უნდა გაძლიერდეს ხელმძღვანელობა.

უნივერსიტეტის ყველა სტრუქტურულ ერთეულს აქვს თავისი ფუნქცია, რაც ნათლად და მკაფიოდ არის განსაზღვრული შესაბამის დეპარტამენტის ან სამსახურის დებულებებში. პრინციპები შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების კანონთან, უნივერსიტეტის ქარტიასთან და წესდებასთან, ევროპული უნივერსიტეტის დიდი ქარტიის შესაბამისად, უნივერსიტეტის მისიისა და სტრატეგიული გეგმის შესრულებისთვის.

ავტორიზაციის პერიოდში დტსუ-მ შექმნა ახალი სტრუქტურა სტრატეგიული განვითარების გეგმის მიზნების მიხედვით, რაც შექმნას იმსახურებს: კარიერული განვითარებისა და კურსდამთავრებულებთან თანამშრომლობის დეპარტამენტი, დიპლომისშემდგომი განათლება და უწყვეტი პროფესიული განვითარება სამეცნიერო კვლევითი დეპარტამენტი. ახალი სტრუქტურების საშუალებით დაგეგმილია მეტი ეფექტიანობის და ხარისხის რეალიზაცია 2018-2024 წლის მიზნებისთვის. ჩამოყალიბდა უნივერსიტეტის მართვის ჯგუფი, რომელიც იფუნქციონირებს სტრატეგიული მენეჯმენტის და განვითარების ახა სტრუქტურაში. საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში უნივერსიტეტის ახალი წესდება შემუშავდა.

საქმისწარმოების რეგულაციები სახეზეა, ისევე როგორც ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის სისტემა. მონიტორინგის მექანიზმები უფრო ეფექტიანი და ეფექტური უნდა იყოს მომავალში. ამ ასპექტში, სტრატეგიული განვითარების გეგმის სტრატეგია-3 მეოთხე თავში ხელმძღვანელობისა და მენეჯმენტის ხარისხის შესახებ ძალიან მნიშვნელოვანია. „ჩვენ გვჭირდება არსებული სერვისების (ადმინისტრაციის ფუნქციონირება) შესრულებისა და ეფექტურობის მნიშვნელოვანი გაუმჯობესება" დტსუ-მ იცის ამ სისუსტის შესახებ. ექსპერტთა ჯგუფის მოსაზრებით, აუცილებელია აითი-მხარდაჭერის მონიტორინგის მექანიზმის პრიორიტეტიზაცია.

თვითშფასების ანგარიშის მიხედვით სტუდენტები უნდა იყვნენ/არიან ჩართული პოლიტიკის შემუშავებაში. სტუდენტები კარგად არიან ორგანიზებული (არჩევნები ყოველ სასწავლო წელს). მათ ყავთ წარმომადგენლები სხვადასხვა საბჭოებში და თვითმმართველობაში. გასაუბრებების დროს ნათელი გახდა, რომ სტუდენტებს ბევრი შესაძლებლობა აქვთ, თავიანთი სიტყვა თქვან პოლიტიკის/მართვის ასპექტებში, მაგრამ ისინი ხშირად არ იყენებენ ამ შესაძლებლობებს.

ამ ასპექტში სტრატეგიული განვითარების გეგმის VIII თავი ძალიან მნიშვნელოვანია, რადგან დტსუ აღიარებს სტუდენტთა ჩართულობის მნიშვნელობას ყველა საუნივერსიტეტო საქმიანობაში, არა მხოლოდ განათლებისა და კვლევის კუთხით, არამედ პოლიტიკის შემუშავებაში, სოციალურ და პროფესიულ აქტივობებში. დტსუ-სთვის მნიშვნელოვანია მიზანია სხვადასხვა სტუდენტური ორგანიზაციების თვითმმართველობების მხარდაჭერა და მათი მუშაობისთვის ხელსაყრელი გარემოს შექმნა. კარგი პრაქტიკაა დისციპლინური კომისია, სადაც წევრების ნახევარზე მეტი სტუდენტები უნდა იყვნენ.

ხელმძღვანელ ორგანოებში პერსონალის შერჩევის/დანაშინის პროცედურები გამჭვირვალეა, სამართლიანი და შესაბამისობაშია მოქმედ კანონმდებლობასთან (დანართი 13) გადაწყვეტილების მიღება ხდება დროულად და ეფექტურად.

საქმისწარმოებისა და ადამიანური რესურსების დეპარტამენტი პასუხისმგებელია დოკუმენტბრუნვის რეგულაციების შესრულებაზე კანონმდებლობით დადგენილი წესის მიხედვით.

მონიტორინგის მექანიზმები და შეფასების სისტემა ემყარება მიზნებს, ფუნქციებს და ამოცანებს და განიხილება, როგორც თვითრეგულირებადი უკუკავშირის მექანიზმი. დანართი 16

მონიტორინგისა და შეფასების მექანიზმებია: სამოქმედო გეგმის შესრულების მონიტორინგის არსებული მექანიზმები (ასევე იხილეთ „სამოქმედო გეგმა“), შიდა თვითშეფასების მექანიზმები, რომეთაც იყენებს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, სტრატეგიული განვითარების კომისიის ანგარიშები, ადამიანური რესურსების განვითარების გეგმა და შესრულების ანგარიშები, შედეგების შედარებითი ანალიზი და ნორმატიულ დოკუმენტებზე დაფუძნებული გეგმები, კონტროლის სისტემა: მონაცემები დისციპლინაზე, ინიციატივები და სამუშაო თვისებები, კვლევების მართვის მონიტორინგის არსებული მექანიზმები (სტრუქტურათა, მონიტორინგის და შეფასების მექანიზმები)

სახეზეა ბიზნეს-უწყვეტობის გეგმა, მაგრამ საჭიროა მისი განხორციელება (დანართი 15). ეს შეეხება სამ მთავარ საკითხს: 1. ორგანიზაციის ბიზნეს-პროცესის დაგეგმვა და უზრუნველყოფა;

2. ბიზნეს-პროცესის დაგეგმვა რაიმე შემთხვევის შემდეგ;

3. კრიზისის მართვა.

როლები და პასუხისმგებლობები გადანაწილებულია. გეგმის ხარისხი მოწმდება.

კოორდინატორების ტრენინგი გათვალისწინებულია. უნივერსიტეტის გადახედავს გეგმას ყოველწლიურად.

მისიის განაცხადისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი მიზანია ინტერნაციონალიზაცია. (დტსუ დაარსების დღიდან-1992- მხარს უჭერს ინტერნაციონალიზაციას). დტსუ-ს თანამშრომლობა აქვს განათლებისა და კვლევის სფეროებში უამრავ სერთაშორისო პარტნიორთან (AMEE, WFME, AMSE, EBMA, ORPHEUS, UEMS, EUA, PACT, ePBL-net, INTEGRITY, TASK, BIOTUNE, CDMED, DREAM HERD. სტუდენტები, მასწავლებლები და ახალგაზრდა ექიბები ჩართულები არიან საერთაშორისო პროექტებში. მოწვეული არიან უცხოელი კონსულტანტები და ოპონენტების სადოქტორო პროგრამის სტუდენტების მზაობისა და კვლევებში დახმარების უზრუნველსაყოფად. დტსუ თანამშრომლობს ევროპისა და აშშ კურსდამთავრებულებთან უნივერსიტეტის სტუდენტების მომავალი კარიერული ზრდის ხელშეწყობის მიზნით. კურსდამთავრებულებს, რომლებიც ცხოვრობენ და მუშაობენ საზღვარგარეთ, დტსუ იწვევს მოწვეული მასწავლებლის რანგში სწავლებისა და კვლევების სფეროში დახმარების გასაწევად. ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა შემუშავებულია პროგრამისა და სტუდენტების/მასწავლებლების პერსონალურ დონეზე. (დანართი 17, არ არის პოლიტიკის დოკუმენტი, არამედ უფრო სხვადასხვა აქტივობების მიმოხილვა ინტერნაციონალიზაციის ასპექტში)

პროგრამის დონე: უნივერსიტეტის პროგრამების შემუშავება და განვითარება საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკაზე დაყრდნობით, ევროპულ სტანდარტებთან ჰარმონიზაციის ზომების ხელშეწყობა სადოქტორო პროგრამებში, თანამშრომლობა სადოქტორო პროგრამაზე სწავლებაში (ექსპერტებთან თანამშრომლობა, ერთობლივი ხელმძღვანელობა).

ინდივიდუალური მხარდაჭერა: სტუდენტთა ჩართულობის მხარდაჭერა საერთაშორისო კულტურულ დიალოგში: დტსუ-ს სტუდენტური ორგანიზაციების ქართველ და უცხოელ სტუდენტთა ერთობლივი მონაწილეობა ინტერესეთა ჯგუფებში, სტუდენტთა კონფერენციებში ვორქშოპებში და სხვა აქტივობებში ჩართულობა.

სტუდენტთა მონაწილეობის ხელშეწყობა არჩეული კურსთან დაკავშირებულ ტრენინგებში და კონფერენციებში მონაწილეობის მისაღებად საზღვარგარეთ.

სვალადებული ქართული ენის კურსის უცხოელებისთვის. საგანმანათლებლო და კვლევითი თანამშრომლობა დტსუ-ს საზღვარგარეთ მომუშავე კურსდამთავრებულებთან. მაასტრიხტის პროგრეს-ტესტების უზრუნველყოფა სტუდენტებისთვის, მათ შორის უკუკავშირის დამყარება უნივერსიტეტის სტუდენტებთან. სტუდენტებისა და მასწავლებლების მხარდაჭრა სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობის მისაღებად და პრეზენტაციის წარსადგენად.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები თვითშეფასების ანგარიში გასაუბრებები დანართები: 3, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 43, 88
რეკომენდაციები: რეკომენდირებულია, მოხდეს დტსუ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურისა და მენეჯმენტის მოდერნიზაცია და დაინერგოს შესრულების მონიტორინგის ეფექტიანი სისტემა (აიტი მხარდაჭერა), რათა ყველა პროცესი ეფექტური, ეფექტიანი და გამჭვირვალე იყოს. რეკომენდირებულია, რომ დტსუ-მ ხელი შეუწყოს სტუდენტთა ჩართულობას ყველა საინივერსიტეტო საქმიანობაში.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): კარგი პრაქტიკაა დისციპლინური კომისია, სადაც წევრების ნახევარზე მეტი სტუდენტები უნდა იყვნენ.
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
2.2 შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები
- o დაწესებულება ეფექტიანად ახორციელებს შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებს. დაწესებულების ხელმძღვანელობა უწყვეტად მუშაობს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გასაძლიერებლად და ხელს უწყობს დაწესებულებაში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას. - o დაწესებულებას აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს შესაძლებლობას, მიიღოს მაღალი ხარისხის განათლება.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ხარისხის უზრუნველყოფის გუნდის პასუხისმგებლობაა საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასება, განვითარება და აკრედიტაცია, ასევე პასუხისმგებელია ინსტიტუციურ განვითარებისა და ავტორიზაციის პროცესებზე. ამისთვის გუნდი მრავალი სახის მეთოდებს იყენებს: ზოგად კვლევებს, ფოკუს-ჯგუფებს, სპეციფიურ კითხვარებს სხვადასხვა დონეზე (ოფიციალური სტრუქტურები, პერსონალი და სტუდენტები). ხარისხის უზრუნველყოფის გუნდი ორგანიზებას უკეთებს წლიური თვითშეფასების დაგეგმვას, მონიტორინგს და შეფასებას ადმინისტრაციული/აკადემიური პერსონალის და სტუდენტების სვალადებული ჩართვით ხსენებულ პროცესებში. შედეგები გამოიყენება პოლიტიკისა და ხელმძღვანელობის სამართავად. ხარისხის უზრუნველყოფის მოდელად გამოიყენება ჰარდენის სპირალური მოდელი. დანართი 19 აღწერს ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებს, მაგრამ არა მათი ეფექტიანობის შეფასებას.

PDCA (დაგეგმე-გააკეთე-შეამოწმე-იმოქმედე) ციკლის ეს ვარიანტი უზრუნველყოფს სხვადასხვა კითხვარების შედეგების გამოყენებას სხვადასხვა დონეზე უკუკავშირის დასამყარებლად და დაწესებულების უკეთეს მართვას მომავალში.

სტრატეგიული განვითარების გეგმის მე-13 თავი ეძღვნება ხარისხის კულტურას 4 ე.წ. სტრატეგიით, 7 მიზნით დამდეგი 7 წლისთვის და 8 მიზნით დამდეგი 3 წლისთვის. დღეს ამ გზით გვიჩვენებს, რომ უნივერსიტეტის საზოგადოება ეცდება ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესების ინტეგრირებას სტრატეგიულ დაგეგმარებაში.

დანართ 24-ში დღეს აღწერს სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის მექანიზმებს. ეს არა პროცედურა, არამედ მექანიზმების ნაირგვარობაა, როგორებიცაა: ადამიანური რესურსების და მასალების შეფასება, სტუდენტთა განაწილების შესაძლებლობა კურსებზე მათი პროგრესის მიხედვით, სემესტრის გაზაფხულზე და შემოდგომაზე დაწყების შესაძლებლობა, პროგრამის მოდულური ორგანიზება, ჩარიცხვის წინაპირობები და ა.შ.

კონკრეტული ინდიკატორები არ არის სახეზე.

ხელმძღვანელობა გადაწყვეტილებებს იღებს ხარისხის უზრუნველყოფის შედეგების საფუძველზე, არ არის ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტიანობის შეფასების სისტემა.

სტუდენტებისთვის განოიყენება პროგრესის მართვის სისტემა, სადაც ნებისმიერ სტუდენტს შეუძლია საკუთარი პროგრესის ნახვა. ასევე, კოორდინატორებს შეუძლიათ ნახონ სტუდენტების მოსწრება, გამოავლინონ რისკის ქვეშ მყოფი სტუდენტები და ეძიონ მიზეზები და გზებიარსებული პრობლემების გამოსასწორებლად, კოორდინატორების მიერ შეთავაზებული მომსახურებით სტუდენტები კმაყოფილები არიან. ადმინისტრაციული პერსონალი ძალზე სწრაფად რეაგირებს და პრობლემების გადაწყვეტა იოლად ხდება, სტუდენტების შეხედულებით. მიუხედავად ამისა, შეიძლება გაკეთდეს უფრო მეტი აითი მხარდაჭერის ფუნქციის გასაუმჯობესებლად სტუდენტთა მოსწრების მართვის ასპექტში და ქაღალდების შესამცირებლად.

ადმინისტრაციული პერსონალის მონიტორინგი ხორციელდება წელიწადში ერთხელ კითხვარებითა და გასაუბრებებით. სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელების მონიტორინგი- რექტორის, ხოლო სტრუქტურული ერთეულების თანამშრომლებისა კი უშუალო ხელმძღვანელების მიერ.

აკადემირული პერსონალის სწავლების მონიტორინგს ახორციელებს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური წელიწადში ერთხელ კმაყოფილების კითხვარების საშუალებით (სტუდენტები) და DREEM მეთოდოლოგიით.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

თვითშეფასების ანგარიში
გასაუბრებები
დანართები 19,23

რეკომენდაციები:

რჩევები:

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს უნდა ჰყავდეს მეტი თანამშრომელი დიდი რაოდენობის სამუშაოს შესასრულებლად, ნამდვილი ხარისხის კულტურის დასამკვიდრებლად დღეს-ს ყოველდღიურ საქმიანობაში.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა ☐ უსდ-ს შემუშავებული აქვს რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც იცავს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპებს. ასეთი რეგულაციები საჯაროდ არის ხელმისაწვდომი. ☐ დაწესებულებას განხორციელებული აქვს პლაგიატის დადგენისა და მისი პრევენციის მექანიზმები. ☐ უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი დტსუ-ს შემუშავებული აქვს ეთიკისა და ქცევის კოდექსი პერსონალისა და სტუდენტებისათვის. თვითშეფასების ანგარიშის მიხედვით, დტსუ მუდმივად მუშაობს „ნორმების“ დასამკვიდრებლად და პლაგიატის აღკვეთის ახალი მეთოდებისა და საშუალებების მოსაძიებლად, დტსუ-მ მოიპოვა „ტურნიტინის“ ტექნოლოგიის ინსტიტუციური ლიცენზია პლაგიატის აღკვეთის მიზნით. მიმდინარეობს მისი განხორციელების პროცესი. შემუშავებულია ინსტრუქციები სტუდენტებისა და მასწავლებლებისათვის ამ რესურსის გამოსაყენებლად. მიუხედავად ამ მცდელობებისა და ვებ-გვერდზე ეთიკის კოდექსის ხელმისაწვდომობისა და აკადემიური წლის დაწყების წინ ინფორმაციის გავრცელებისა, სტუდენტთა უმრავლესობამ და ზოგიერთმა მასწავლებელმაც კი არაფერი იციან ეთიკის კოდექსის შესახებ. დისციპლინური კომისია, რომლის ნახევარზე მეტსაც სტუდენტები უნდა შეადგენდნენ, სახეზეა. სახეზეა საჭირო პროცედურები დარღვევის შემთხვევაში. ამ დრომდე არცერთი შემთხვევა არ დაფიქსირებულა. დტსუ აღიარებს და იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს დაწესებულების შესაბამისი რეგულაციის თანახმად. მასწავლებლების ამბობენ, რომ ეს ნამდვილად არ წარმოადგენს პრობლემას. ისინი თავს თავისუფლად გრძნობენ დაწესებულებაში მუშაობის დროს. უნივერსიტეტი ჩართულია აკადემიური კეთილსინდისიერების განვითარების ევროპულ პროექტში ერაზმუს პლუსის ფარგლებში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები თვითშეფასების ანგარიში გასაუბრებები დანართები 3, 25,26,27,28,39
რეკომენდაციები: გირჩევთ, მეტი აქცენტი გააკეთოთ ეთიკის კოდექსზე, აკადემიური თავისუფლების პრინციპებზე, ეთიკის და ქცევის წესების დარღვევის პრევენციაზე, განასკუთრებით პლაგიატის აღკვეთაზე.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

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

3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება
უსდ-ს აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შედგენის, განხორციელებისა და განვითარების პოლიტიკა. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი დტსუ-ს გააჩნია პროექტის კურიკულუმის დაგეგმვის, განხორციელების და გადამხილვის მოდელის მეთოდოლოგია, რომელსაც იყენებს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარებისთვის. დანართი 29 აღწერს თეორიულ შინაარსს, მაგრამ არაფერს ამბობს ამ თეორიის პრაქტიკაში განხორციელების შესახებ. თვითშეფასების ანგარიშის 30-ე გვერდზე ნახსენებია, რომ სტუდენტებს აქვთ შესაძლებლობა შეცვალონ ან შეწყვიტონ მონაწილეობა პროგრამაში, ასეთი სურვილის არსებობის შემთხვევაში. სტუდენტებს აქვთ შესაძლებლობა გადავიდნენ სხვა უნივერსიტეტების სამედიცინო პროგრამებზე, რისთვისაც დტსუ მათ უზრუნველყოფს აკადემიური მოსწრებისა და ყველა საჭირო დოკუმენტით, რასაც მოქმედი კანონმდებლობა ითვალისწინებს. პროგრამის შემუშავებაში ჩართულები არიან: რექტორის საბჭო, აკადემიური საბჭო, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, კურიკულუმისა და შეფასების კომიტეტი. შრომის ბაზრის კვლევა, დამსაქმებლების მოთხოვნები, სტუდენტების/კურსდამთავრებულების/დამსაქმებლების კმაყოფილების კითხვარები, კურსდამთავრებულთა კარიერული განვითარების კვლევები, სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების შედეგები გამოიყენება პროგრამების დაგეგმვისა და განვითარებისთვის. მიუხედავად ამისა, სტუდენტები რეალურად არ არიან ჩართული საგანმანათლებლო პროგრამების განახლებაში და სტრატეგიული განვითარების გეგმაში დტსუ მიზნად ისახავს სტუდენტთა აქტიური ჩართულობის ხელშეწყობას საუნივერსიტეტო ცხოვრებაში და მათი როლის გაძლიერებას განსაკუთრებით სწავლის პროცესის ორგანიზებასა და მართვაში. დტსუ-მ შეიმუშავა ახალი არჩევით საგანი კლინიკურ იმუნოლოგიაში, განაახლა 10 სხვადასხვა საგანი (მაგალითი- რესპირატორული სისტემის სილაბუსი, კუჭ-ნაწლავის სისტემის სილაბუსი) და 2 ტრენინგ-კურსი მასწავლებლებისთვის. ეს გაუმჯობესება გვიჩვენებს ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემას, რომელიც კარგად ფუნქციონირებს, მაგრამ მხოლოდ კურიკულუმის ინოვაცია არ არის საკმარისი. დტსუ-ს შუძლია მეტი აქცენტი გააკეთოს საზოგადოების მოთხოვნილებათა, ჯანდაცვის სისტემისა და ბიომედიცინის მეცნიერებაში ახალ ევოლუციებზე, რათა ჩამოყალიბდეს თანამედროვე კურიკულუმი, მაგალითად მეტი საოჯახო მედიცინით, მეტი ინტერპროფესიული განათლებით, მეტი პრევენციით და ქრონიკული დაავადებებით, მეტი ასპექტებით მდგრადობაზე, და ა.შ. ექსპერტთა გუნდის მოსაზრებით, USML კითხვარის, როგორც უმთავრესი მექანიზმის გამოყენება დიდაქტიკული კონცეპციის - „შეფასებას მივყავართ სწავლამდე“ - ფონზე, მოძველებულია (USML- აშშ სამედიცინო ლიცენზირების გამოცდა). კურიკულუმის ინოვაციის დროს აქცენტი უნდა გაკეთდეს კომპეტენციებზე-დაფუძნებულ, და არა მხოლოდ ცოდნაზე-დაფუძნებულ სწავლაზე. ეს ნიშნავს, რომ პროგრამამ უნდა შექმნას სწავლისა და

სწავლების ისეთი აქტივობები, სადაც სტუდენტებს შეუძლიათ შეუთავსონ ცოდნის მიღება, უნარები და დამოკიდებულებები კომპეტენციის დონეზე სასწავლად (მიღერი).

მისიის განაცხადის მიხედვით, უნივერსიტეტს გააჩნია მნიშვნელოვანი როლი, რომ შემოგვთავაზოს ახალი განათლება საზოგადოების განვითარების მიზნით. ამ განაცხადის მიხედვით, კურიკულუმმა უნდა განისაზღვროს და შექმნას სოციალური აქტივობები ისე, რომ სტუდენტებმა შეძლონ სწავლა, როგორ გახდნენ სოციალური აგენტები, რომლებიც გარდაქმნიან საზოგადოებას, ისწავლონ ისე, რომ შესაბამისობაში იყვნენ ჯანდაცვის სექტორის მიზნებთან. ამდენად, მეტი კონტაქტები, კვლევები და სხვადასხვა დამჭირავებლებთან და დიპლომირებულ მედიკოსთა სამეცნიერო და პროფესიულ ორგანიზაციებთან და ჯანდაცვის სხვადასხვა გარემოსთან თანამშრომლობაა საჭირო.

დტსუ-მ დააარსა სამედიცინო განათლების ცენტრი უნივერსიტეტში, რომელიც არსებული კურიკულუმის განახლების პროცესის ფასილატატორია და ხელს უწყობს ახალი კურიკულუმის ჩამოყალიბებას. უნივერსიტეტი, ასევე, საზოგადოებას თავაზობს ტრენინგ-კურსს „თანამედროვე სამედიცინო კურიკულუმი“, მაგრამ უკეთესი იქნებოდა ამ კურსში ჩაერთოს უფრო მეტი მასწავლებელი და სტუდენტი. გირჩევთ, რომ სამედიცინო განათლების ცენტრმა ითავოს დიპლომირებული მედიკოსის პროგრამების ინოვაცია (შინაარსი და დიდაქტიკური მეთოდები). იცვლება დრო და პრობლემები უფრო ინტერ-დისციპლინური ხდება, იცვლება საზოგადოება და პაციენტების საჭიროებები და მოთხოვნები სხვადასხვაგვარია. ეს ნიშნავს, რომ უნდა ჩამოყალიბდეს ახალი კურიკულუმი, რომელიც მოამზადებს ისეთ მედიკოსებს, რომლებიც მომავლის მოთხოვნებს დააკმაყოფილებენ (მომავალი 60 წლისთვის!) ამის ეფექტურად და ეფექტიანად გასაკეთებლად აუცილებელია სამედიცინო განათლების ცენტრის ექსპერტული დახმარება.

დტსუ-ს სტუდენტები მონაწილეობენ ე.წ. ონლაინ პროგრეს-ტესტში (მოწოდებულია მასტრიხტის უნივერსიტეტის მიერ), რომელიც ზომავს სტუდენტის პროგრესს სრული კურიკულუმის განმავლობაში და ავლენს პროგრამის პრობლემურ სფეროებს, სადაც სტუდენტთა ჯგუფის მოსწრება დაბლა ეცემა (მაგალითი- ასეთი პრობლემა აღმოიფხვრა ანატომიაში). საბოლოოდ, დტსუ მუშაობს პროგრამების გაუმჯობესებაზე და გააჩნია პროცედურები ამ პროცესის სამართავად, რაც ნათლადაა აღწერილი დანართ 29-ში.

მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, დტსუ-ს შემუშავებული აქვს რეგულაციები და პროცედურები საგანმანათლებლო პროგრამის დამტკიცების, ცვლილების შეტანისა და გაუქმებისათვის. დტსუ-ში ფუნქციონირებს ორი დიპლომირებული მედიკოსის პროგრამა (ერთი EPBL-ტრეკინგის შესაძლებლობით), რაც საშუალებას აძლევს სტუდენტებს გააკეთონ არჩევანი მათ შორის, ან შეცვალონ ან შეწყვიტონ პროგრამაში მონაწილეობა სურვილის შემთხვევაში (დანართი 38).

დტსუ-, ორი ახალი რეზიდენტური პროგრამა დაიწყო. საოჯახო მედიცინა და ზოგადი შინაგანი მედიცინა. ექსპერტთა გუნდი ძალიან კმაყოფილია ამ ახალი ინიციატივებით, რადგან ცვალებადი ჯანდაცვის საჭიროებები უფრო მეტ საოჯახო მედიცინის პრაქტიკოსებს/ზოგად პრაქტიკოსებს მოითხოვს, რათა გამოვლინდეს, არის თუ არა საჭირო პაციენტის ჰოსპიტალიზაცია.

საავამყოფოს კართან ზოგადი შინაგანი მედიცინა უფრო და უფრო მნიშვნელოვანი ხდება, რადგან ბევრი პაციენტი მულტი-მორბიდულობას უჩივის და ამ პაციენტებს ზოგადი შინაგანი მედიცინის სპეციალისტმა უნდა მიხედოს ეფექტურად და გაანაწილოს ქვე-სპეციალიზირებულ ან ინტერ-პროფესიულ დეპარტამენტებში, რომელთა რიცხვის მომავალში უფრო და უფრო გაიზრდება.

კიდევ ერთი კარგი პრაქტიკაა უწყვეტი პროფესიული განათლების კურსის შემოღება. უწყვეტი პროფესიული განათლება ძალიან მნიშვნელოვანია ჯანდაცვის ხარისხის უზრუნველსაყოფად. შესაძლოა მიმზიდველი საჭიროებებზე-დაფუძნებული პროგრამის შემოღება, განსაკუთრებით ოჯახის ექიმებისთვის, კომპეტენციების ასამაღლებლად უშუალოდ წინა ხაზზე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

დანართები 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38

თვითშეფასების ანგარიში

გასაუბრებები

რეკომენდაციები:

რეკომენდირებულია ყურადღება გამახვილდეს კომპეტენციებზე დაფუძნებულ სწავლაზე და არა მხოლოდ ცოდნაზე დაფუძნებულ სწავლაზე. ეს ნიშნავს, რომ პროგრამამ უნდა შექმნას სწავლისა და სწავლების ისეთი აქტივობები, სადაც სტუდენტებს შეუძლიათ შეუთავსონ ცოდნის მიღება, უნარები და დამოკიდებულებები კომპეტენციის დონეზე სასწავლად. I

განისაზღვროს და შეიქმნას სოციალური აქტივობები იმგვარად, რომ სტუდენტებმა ისწავლონ სოციალურ აგენტებად ყოფნა, საზოგადოების ტრანსფორმაცია და სწავლა ისე, რომ შესაბამისობაში იყვნენ ჯანდაცვის სექტორის მიზნებთან. ამდენად, მეტი კონტაქტები, კვლევები და სხვადასხვა დამქირავებლებთან და დიპლომირებულ მედიკოსთა სამეცნიერო და პროფესიულ ორგანიზაციებთან და ჯანდაცვის სხვადასხვა გარემოსთან თანამშრომლობაა საჭირო.

რეკომენდირებულია, სტუდენტები უფრო მეტად ჩაერთონ პროგრამების განახლების პროცესში.

რეკომენდირებულია, აქცენტი გაკეთდეს საზოგადოების მოთხოვნილებათა, ჯანდაცვის სისტემისა და ბიო-მედიცინის მეცნიერებაში ახალ ევოლუციებზე, რათა ჩამოყალიბდეს თანამედროვე კურიკულუმი, მაგალითად მეტი საოჯახო მედიცინით, მეტი ინტერპროფესიული განათლებით, მეტი პრევენციით და ქრონიკული დაავადებებით, მეტი ასპექტებით მდგრადობაზე, და ა.შ.

რჩევები:

რეკომენდირებულია განახლებული კურიკულუმის კურსებში შეიტანოთ ინტერ-პროფესიული სწავლა და თანამშრომლობის სტაბილურობის საკითხები თბილისის სხვადასხვა ორგანიზაციებთან (სოციალური სამუშაო, სკოლები, მუნიციპალიტეტი, მთავრობა, და ა.შ.)

გირჩევთ, რომ სამედიცინო განათლების ცენტრმა ითავოს დიპლომირებული მედიკოსის პროგრამების ინოვაცია (შინაარსი და დიდაქტიკური მეთოდები). იცვლება დრო და პრობლემები უფრო ინტერ-დისციპლინური ხდება, იცვლება საზოგადოება და პაციენტების საჭიროებები და მოთხოვნები სხვადასხვაგვარია. ეს ნიშნავს, რომ უნდა ჩამოყალიბდეს ახალი კურიკულუმი, რომელიც მოამზადებს ისეთ მედიკოსებს, რომლებიც მომავლის მოთხოვნებს დააკმაყოფილებენ (მომავალი 60 წლისთვის!) ამის ეფექტურად და ეფექტიანად გასაკეთებლად აუცილებელია სამედიცინო განათლების ცენტრის ექსპერტული დახმარება.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

მეტი რეზიდენტურის პროგრამები ზოგად შინაგან მედიცინასა და საოჯახო მედიცინაში.
უწყვეტი პროფესიული განათლების პროგრამები.

შეფასება

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

3.2 საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი

- o პროგრამის სწავლის შედეგი მკაფიოდაა განსაზღვრული და ისინი შეესაბამება უმაღლესი განვითარების დონეს და მისანიჭებელ კვალიფიკაციას.
- o 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

დტსუ-ში ამჟამად ფუნქციონირებს 3 აკრედიტებული აკადემიური პროგრამა- 2 მედიკოსის- ქასრთულ და ინგლისურ ენებზე და ასევე სადოქტორო პროგრამა ბიომედიცინისა და საზოგადოებრივი ჯანდაცვის მეცნიერებებში. თითოეული პროგრამის კომპონენტების მოცულობა (ჩთშ ქულები) განისაზღვრება მათი შინაარსით, სწავლის შედეგებითა და დარგის სპეციფიკით. ინგლისურ ენაზე ე- პროგრამის სწავლის შესაძლებლობა 2014 წლიდან არსებობს („ტემპუსის" პროექტის „-ზე და ვირტუალურ პაციენტებზე ფოკუსირებული სამედიცინო განათლების ეროვნული ცენტრების სუფრა-რეგიონული ქსელის დაარსება" .)

სახეზეა არჩევითი საგნები და მეექვსე კურსზე ყოველი სტუდენტისთვის შესაძლებელია ერთვიანი არჩევითი პრაქტიკული საგნის გავლა.

უნივერსიტეტი იცავს მოქმედ კანონმდებლობას და ევროპული კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების სისტემის მითითებებს. პროგრამების სწავლის შედეგები ნათლადაა ფორმულირებული და შესაბამისობაშია უმაღლესის განათლების საფეხურზე მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან. სწავლის შედეგები არ არის შესაბამისობაში 2018 წლის ახალი სამიზნე ნიშნულების დოკუმენტთან.

დიპლომირებული მედიკოსის 6-წლიანი სწავლის პერიოდი მოიცავს 3 ეტაპს: 1- ძირითადი სამედიცინო და კლინიკური მეცნიერების კურსი; 2- კლინიკური მედიცინის კურსი, 3- ზოგადი სპეციალიზაციის კურსი.

პროგრამ ინტეგრირებული სასწავლო კურსია (საბაზისო დონეზე ჰორიზონტალური ინტეგრაცია ვერტიკალური ინტეგრაციის ელემენტებით-დანართი 31), პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი უზრუნველყოფენ ლოგიკურ კავშირს ყველა მის კომპონენტსა და სწავლის შედეგების მიღწევას შორის.

მიუხედავად იმისა, რომ ჰორიზონტალური ინტეგრაციის იდეა სხვადასხვა კურსების გაერთიანებით გარდაიქმნა ორგანული სისტემის სხვადასხვაგვარ მოდულებად, რეალური ინტეგრაცია არ ხორციელდება არც სწავლე/სწავლების და არც შეფასების მეთოდებში. გირჩევთ სამიზნე ნიშნულების 2018 წლის დოკუმენტის რეკომენდაციების შემუშავებას. ეს დოკუმენტის უნდა გახდეს კურიკულუმის შედგენის საფუძველი 2019 წლის იანვრიდან მთელ საქართველოში. ეს დოკუმენტი ასევე ძალიან მნიშველოვანია

შედგზე-დაფუძნებული კურიკულუმების განსახორციელებლად, ცოდნაზე-დაფუძნებული კურიკულუმების ნაცვლად.

ე- ში სწავლა სტუდენტზე ორიენტირებულია. სტუდენტები სესიებზე სხვადასხვა პაციენტთა შემთხვევებზე მუშაობენ. სტუდენტები პაციენტებთან დაკავშირებულ პრობლემებს თავად წყვეტენ და ნაბიჯ-ნაბიჯ სწავლობენ რეალურ ექიმობას. სტუდენტები დი ენთუზიაზმს იჩენენ არ მეთოდის მიმართ.

სხვა პროგრამებში სესიები შემთხვევაზე-დაფუძნებული მცირე ჯგუფების სასწავლო სესიებია, სადაც მასწავლებელიც სახეზეა და სესია კლასიკური გზით მიმდინარეობს.

საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში გამოყენებული სწავლებისა და სწავლის მეთოდები ასახავენ დარგის სპეციფიკას და უზრუნველყოფენ პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევას.

პროგრამა საშუალებას აძლევს სტუდენტს აირჩიოს საგანმანათლებლო პროგრამის არასავალდებულო კომპონენტი. ერთთვიანი არჩევითი საგნის შესაძლებლობა მე-6 კურსზე ამ პროგრამის ერთ-ერთ უძლიერეს მხარედ უნდა ჩაითვალოს. ეს საშუალებას აძლევს სტუდენტებს, დაგეგმონ კურსი თავიანთი სურვილების/არჩევანის მიხედვით სწავლის გასაგრძელებლად.

დტსუ-ს სტუდენტებს აქვთ შესაძლებლობა ჰკითხოთ დეკანს ინდივიდუალური კურიკულუმის და სასწავლო კურსის შესახებ, რომლის შესწავლაც სურთ დამატებით. სტუდენტებს ასევე შეუძლიათ იკითხოთ მათი სამეცნიერო კვლევითი კომპონენტის შესახებ. სადოქტორო პროგრამის სტუდენტი, მთავარ სამეცნიერო თანამშრომელთან და სადოქტორო კომიტეტთან კონსულტაციით, ადგენს გეგმას სადოქტორო სტუდენტებისათვის ხელმისაწვდომი ზოგადი ტრენინგ-კურსის შესრულებასთან დალაგშირებით (დანართი 39.40).

დტსუ-ს გააჩნია ინდივიდუალური საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვისა და განვითარების მეთოდოლოგია.

ინფორმაცია პროგრამების შესახებ ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე. ვებ-გვერდი განახლების პროცესშია (ვიზიტის დროს რამდენიმე საკითხი დამუშავდა, მაგრამ ოპტიმიზაცია ჯერ კიდევ მიმდინარეობს). ვებ-გვერდზე ვერ მოვიძიეთ პროგრამების კატალოგი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

თვითშეფასების ანგარიში

გასაუბრებები

დანართი 31,39,40

რეკომენდაციები:

რეკომენდირებულია ახალი სამიზნე ნიშნულების 2018 წლის დოკუმენტის გამოყენება დიპლომირებული მედიკოსის პროგრამის გასაახლებლად, რათა ის გახდეს კომპეტენციებზე-დაფუძნებული და საზოგადოებაზე-დაფუძნებული პროგრამა და მოხდეს ვერტიკალური და ჰორიზონტალური ინტეგრაცია არა მარტო სტრუქტურაში, არამედ სწავლა/სწავლების და შეფასების მეთოდებში (იხ.3.3).

რეკომენდირებულია ყურადღება გამახვილდეს კომპეტენციებზე დაფუძნებულ სწავლაზე და არა მხოლოდ ცოდნაზე დაფუძნებულ სწავლაზე. ეს ნიშნავს, რომ პროგრამამ უნდა შექმნას სწავლისა და სწავლების ისეთი აქტივობები, სადაც სტუდენტებს შეუძლიათ

შეუთავსონ ცოდნის მიღება, უნარები და დამოკიდებულებები კომპეტენციის დონეზე სასწავლად.
რჩევები: რეკომენდირებულია განახლებული კურიკულუმის კურსებში შეიტანოთ ინტერ-პროფესიული სწავლა და თანამშრომლობის სტაბილურობის საკითხები თბილისის სხვადასხვა ორგანიზაციებთან (სოციალური სამუშაო, სკოლები, მუნიციპალიტეტი, მთავრობა, და ა.შ.)
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): e-PBL პროგრამა
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
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 ძირითად, ისევე როგორც კლინიკურ საგნებში ყოველი მოდულის გავლის შემდეგ დტსუ სტუდენტები რთულ გამოცდებს აბარებენ ტესტებით: MCQ-ქვიზი საგამოცდო ცენტრში. შეკითხვათა საერთო რაოდენობაა : 180 ეს შეკითხვები მოიცავენ ყველა საკითხს, რაც მოდულში იყო შეტანილი. ქვიზის დროს, შეკითხვების რაოდენობა სხვადასხვა თემების ირგვლივ გადანაწილებულია ამ საკითხების კრედიტების მიხედვით. დაართი 44- ეს სტუდენტთა ცოდნის შეფასების ძალიან კარგი მეთოდია. მაგრამ დტსუ-ს პროგრამებისა და სილაბუსების სწავლის შედეგების შეფასება მხოლოდ MCQ-ქვიზით და ზეპირი გამოცდით არ ხდება. MCQ-ქვიზს შეუძლია შეაფასოს ცოდნა და არა კომპეტენციები (ეს უკანასკნელი საკმაოდ ნათლადაა აღწერილი სილაბუსების სწავლის შედეგებში). ამგვარად, არ არის შესაბამისობა სწავლის შედეგებსა და შეფასების მეთოდებს შორის (Biggs). სტუდენტებისა და რეზიდენტების კლინიკური კომპეტენციების შეფასებისთვის დღეს ბევრ უმაღლეს სამედიცინო სკოლაში გამოიყენება OSCE- ობიექტურად სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდა. OSCE- ობიექტურად სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდის დროს სტუდენტები ავლენენ კლინიკური უნარებს სიმულატორებისა და „ცრუ“ პაციენტების საშუალებით (WFME, WHO). დტსუ OSCE-ს მხოლოდ ფარმაცოლოგიაში იყენებს (4 სადგური/წერტილი)- სწავლის მე-6 წელს შემოდის ფარმაცოთერაპიის პრობლემაზე-ორიენტირებული სასწავლო ციკლი, რომელსაც გრონინგენის უნივერსიტეტი თავაზობს დტსუ-ს (გრონინგენის მეთოდი). ციკლის მიზანია პრაქტიკული უნარების შესწავლა კონკრეტული პაციენტისთვის ფარმაცოლოგიური მკურნალობის დანიშვნით. ციკლის დასასრულ- სრულდება ობიექტური სგამოცდო ტესტი- OSCE- მაგრამ ეს გამოცდა კარგად არ არის აღწერილი სილაბუსში. გასაუბრებების დროს, ამასთანავე, ნახსენები იქნა MiniCEX- მინი კლინიკური შეფასების სავარჯიშო გინეკოლოგიაში, მაგრამ სილაბუსში არ ჩანს შესაბამისი მტკიცებულება. შეფასების სისტემა და მასთან დაკავშირებული რეგულაციები მკაფიოდაა აღწერილი და ისინი შეესაბამება საქართველოს სამართლებრივ აქტებს.

დტსუ-ს სწავლის შედეგების შეფასების სისტემა ყოველთვის არ ითვალისწინებს სფეროს სპეციფიკას და ყოველთვის არ იყენებს ადეკვატურ შეფასების ფორმატებს, კომპონენტებს და მეთოდებს, რომლებიც საშუალებას იძლევა გამოვლინდეს, მიაღწიეს თუ არა სტუდენტებმა კონკრეტული პროგრამისთვის განსაზღვრულ სწავლის შედეგებს.

სტუდენტების ცოდნის შესაფასებლად გამჭვირვალე კრიტერიუმები არსებობს, მაგრამ გასაუბრებრების დროს აღმოჩნდა, რომ არ არსებობს ეფექტიანი სისტემა სტუდენტებთან გამოცდების შემდეგ უკუკავშირის დასამყარებლად.

დტსუ-ს სტუდენტები ინფორმირებული არიან შეფასების სისტემისა და მასთან დაკავშირებული რეგულაციების შესახებ.

დტსუ-ს გააჩნია შეფასების გასაჩივრების ეფექტური სისტემა და სტუდენტები ინფორმირებული არიან ხსენებული სისტემის შესახებ. სტუდენტების მხრიდან გასაჩივრების შემთხვევები არ დაფიქსირებულა.

დასკვნა:

მიუხედავად იმისა, რომ მრავალი გამოცდა ტარდება (ზეპირი და MCQ), სისტემა არ იძლევა მტკიცებულებას, რომ არსებობს კომპეტენციებზე-დაფუძნებული დონის ტესტირება. (არ არის ცოდნის, უნარების და დამოკიდებულებების საკმარისი ინტეგრაცია, არც OSCE გამოცდების სახით).

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

დანართები: 42,31,44

თვითშეფასების ანგარიში

გასაუბრებები.

რეკომენდაციები:

საჭიროა, რომ დტსუ-მ შეფასების მეთოდები შესაბამისობაში მოიყვანოს სწავლის შედეგებთან და სწავლა/სწავლების აქტივობებთან.

რეკომენდირებულია, რომ შეფასება მოხდეს კომპეტენციაზე დაფუძნებულ დონეზე, მოხდეს ობიექტურად სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდა ინტეგრაცია კლინიკურ მსჯელობასთან.

რეკომენდირებულია სტუდენტებთან სისტემატიური უკუკავშირი ყოველი გამოცდის შემდეგ.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

4. უსდ-ის პერსონალი

უსდ უზრუნველყოფს, რომ დაწესებულებაში დასაქმებული პერსონალი (აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე) იყოს მაღალკვალიფიციური, რათა მათ შეძლონ საგანმანათლებლო, კვლევითი/სამეცნიერო/შემოქმედებითი/საშემსრულებლო და ადმინისტრაციული პროცესის ეფექტურად წარმართვა და დაწესებულების სტრატეგიული გეგმით

განსაზღვრული შედეგების მიღწევა. თავის მხრივ, ადმინისტრაცია მუდმივად ზრუნავს თავისი პერსონალის პროფესიულ განვითარებასა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესებაზე.

4.1. პერსონალის მართვა
• უსდ-ს აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რომელიც უზრუნველყოფს სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული საგანმანათლებლო პროცესისა და სხვა საქმიანობების განხორციელებას. • უსდ უზრუნველყოფს აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრების დასაქმებას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი დტსუ-ს გააჩნია ადამიანური რესურსების მართვის რეგულაციები და პროცედურები. დტსუ-მ შეიმუშავა პერსონალის მართვის პოლიტიკა და რიგი პროცედურები, რაც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმით გათვალისწინებული სხვა აქტივობების განხორციელებას: პერსონალის დაქირავების პროცედურა, აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი და დებულებები, საკვალიფიკაციო ჩარჩო და სამუშაოთა აღწერილობები. წესდება: დტსუ-ს პედაგოგიური პერსონალის დატვირთვა; აკადემიური პერსონალის აკადემიური დატვირთვის რეგულაცია. შემუშავებულია ანაზღაურებისა და წახალისების პრინციპების წესი, მაგრამ პერსონალი არ არის ინფორმირებული ამ დოკუმენტების შესახებ. ანაზღაურება დღემდე დამოკიდებულია სამუშაო საათებზე, და არა სამუშაოს შესრულების შედეგებზე. ანაზღაურებადია მხოლოდ სწავლება და არა კვლევა, 2018 წლის სექტემბრიდან არა მხოლოდ სწავლება, არამედ კვლევებიც ანაზღაურდება. აკადემიური პერსონალის პირადი საქმეები შესაბამისობაშია იმ სფეროს საგნის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან, რომელსაც ისინი ასწავლიან. აკადემიური პერსონალი წარმოდგენილია 68 პირით (17 პროფესორი, 39 ასოცირებული პროფესორი, 12 ასისტენტ-პროფესორი), მათ შორის უმრავლესობა (14 პროფესორი, 36 ასოცირებული პროფესორი, 11 ასისტენტ-პროფესორი) აფილირებულია; მოწვეული პერსონალის რაოდენობა დაახლოებით ორჯერ აღემატება აკადემიური პერსონალის რიცხვს- 116. სამიზნე ნიშნულების ფარგლებში, დტსუ 2021 წლისთვის გააუმჯობესებს ინდიკატორებს აკადემიური და სამეცნიერო-კვლევითი პერსონალის რაოდენობის გაზრდით; აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის თანაფარდობა მოწვეულ პერსონალთან ამჟამად 0,56-ია და 2021 წელს უნდა იყოს 1,38. აკადემიური პერსონალის შენარჩუნების ინდიკატორია- 0.92, მოწვეული პერსონალის- 0,81 და 2021 წლისთვის დაგეგმილია მისი ზრდა 1-მდე. დტსუ-ში სახეზეა პერსონალის დაქირავების წესი. დოკუმენტი აღწერს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის სხვადასხვა პასუხისმგებლობებსა და ვალდებულებებს, ამასთანავე PBL (პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლა) მენტორის პოზიციას, მაგრამ ხელშეკრულებებში არ არის შინაარსობრივი განსხვავება აკადემიური და მოწვეული პერსონალის პოზიციებს შორის. გასაუბრებების შედეგებზე იგივე გამოავლინა. აფილირებული აკადემიური პერსონალის ხელშეკრულებები მათ პირად საქმეებში იწახება. სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების ადამიანური რესურსების მართვასთან დაკავშირებული ასპექტები არ მოიცავენ აკადემიური რიგითობის დაგეგმვის

სტრატეგიას. მესამე წლის მიზნებში ნახსენებია ადამიანური რესურსების მართვის განვითარების კონცეპციის შემუშავების საკითხი.

დტსუ-ს შეტანილი აქვს დასაქმებულის წახალისების მექანიზმი შრომითი ურთიერთობის დოკუმენტში. ჩვენი ვიზიტის დროს გავცეანით დტსუ-ს გადაწყვეტილებებს მატერიალური და არა-მატერიალური წახალისების შესახებ. უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტმა წარმოადგინა სხვადასხვა ტიპის პერსონალის შეფასების დოკუმენტები, კმაყოფილების კითხვარები, (მათ შორის DREEM-ით) საბონუსე სისტემა, მასწავლებელთა პრიზები (?). რაც შეეხება გასაუბრების შედეგებს, ნათელია, რომ არ არის მჭიდრო თანამშრომლობა აკადემიურ პერსონალსა და ადამიანური რესურსების დეპარტამენტს შორის.

აკადემიური პერსონალის განაწილება ასაკისა და სქესის მიხედვით: ასოცირებული და ასისტენტ პროფესორები ძირითადად ქალები არიან, 50 წლის და ზემოთ. აკადემიური პერსონალის 43 % ქალია.

დტსუ-ს სტუდენტებთან გასაუბრებამ ცხადყო, რომ მათი უმრავლესობა დტსუ-ს კურსდამთავრებულია და ჩართულია პედაგოგიურ მოღვაწეობაში დტსუ-ში. მათ უმეტესობას მჭიდრო თანამშრომლობა აქვს და დიდი სურვილი, რომ გახდნენ დტსუ-ს აკადემიური პერსონალი. ეს ძალიან კარგი შესაძლებლობაა აკადემიური პერსონალის გასაახალგაზრდავებლად.

დტსუ-ს აქვს გამათლების მეთოდოლოგიის სპეციალური დეპარტამენტი. შემუშავებულია 8 პროგრამა: ტრენერთა ტრენინგი (TOT) მენტორებისთვის ან „ჟურნალის კლუბი“ (3-დღიანი ტრენინგი), ტრენერთა ტრენინგი e-PBL სესიებითვის (3-დღიანი ტრენინგი); აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ტექნიკური მხარდაჭერა ლექციებისა და პრაქტიკულების დროს (2 საათი); მართვის საფუძვლები (16 საათი); კურიკულუმის შემუშავების ტრენინგ-კურსი (16 საათი); სამედიცინო სწავლების, სწავლისა და შეფასების ძირითადი პრინციპები (10 საათი); პროექტის წერა (18 საათი); სამეცნიერო კვლევითი წერა-ძირითადი პრინციპები (10 კვირა, კვირაში 6-8 საათი).

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

თვითშეფასების ანგარიში

გასაუბრებები

დანართები: 45, 46, 28, 48, 49, 50,52,53,55

ხელშეკრულებების ნიმუშები;

აკადემიური საბჭოს ანგარიშები;

აკადემიური თანამდებობების ვაკანსიების ტექსტები.

რეკომენდაციები:

რეკომენდირებულია დტსუ-მ დაწესებულების შინაგანაწესი გააცნოს სხვადასხვა დასაქმებულებს (აკადემიური, მოწვეული, აფილირებული და ადმინისტრაციული) სხვადასხვა ხელშეკრულებებში მისი შეტანით.

რეკომენდირებულია დტსუ-მ შეიმუშავოს აკადემიური რიგითობის დაგეგმვის სტრატეგია,

რეკომენდირებულია, რომ დტსუ-მ შეიმუშავოს სტრატეგია, რომელიც გაამდიერებს თანამშრომლობას აკადემიურ პერსონალსა და ადამიანური რესურსების დეპარტამენტს შორის.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
4.2. აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა
აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის სამუშაო რაოდენობა და დატვირთვა დაწესებულების საგანმანათლებლო პროგრამებისა და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის, და ასევე მათთვის დაკისრებული სხვა ფუნქციების ადეკვატურია.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი დტსუ-ში პედაგოგიური პერსონალის დატვირთვა განსაზღვრულია დებულებით (რომელიც შემუშავებულია საგანმანათლებლო დეპარტამენტის მიერ, განხილული და მიღებულია აკადემიური საბჭოს და დამტკიცებული რექტორის საბლოს მიერ). დოკუმენტი ასახავს კალკულაციის ნორმებს და პროფესორებისა და მასწავლებლების დატვირთვის გამოყენების წესს. მასწავლებელთა წლიური სამუშაო პერიოდი განისაზღვრება აკადემიური წლის ხანგრძლივობით, ზამთრისა და ზაფხულის არდადეგებით, რომელიც არ ემთხვევა დაგეგმილ შვებულებას (?- ინგლისურად არასწორად წერია). პედაგოგიური საქმიანობებისთვის გამოყოფილი მთლიანი დროის-ბიუჯეტი განისაზღვრება წელიწადში 1500 საათით. დტსუ-ს მიერ წარმოდგენილი დატვირთვის დოკუმენტი განსაზღვრავს სემესტრულ დატვირთვას, ამიტომ მწელია, კვირის დატვირთვის დადგენა. გასაუბრებების დროს დტსუ-ს აკადემიურმა პერსონალმა აღნიშნა, რომ დატვირთვა დაახლოებით 20 საათია კვირის განმავლობაში. აკადემიური და მოწვეული პერსონალის რეალისტური დატვირთვა მერყეობს 4-35 საათამდე. რეალურად, პროფესორს, ასოცირებულ პროფესორს/ასისტენტ პროფესორს და მოწვეულ მასწავლებელს ერთნაირი ხელშეკრულებები აქვთ, სავალდებულო საათებისა და დაფიქსირებული ხელფასის გარეშე. დტსუ-ს აქვს ერთი ანაზღაურების პოლიტიკა: ლექცია- 30 ლ/საათი, პრაქტიკული ტრენინგი- 2- ლ/საათი; ეს პოლიტიკა არ აძლევს მოტივაციას აკადემიურ პერსონალს კვლევითი საქმიანობისა და პროფესიული განვითარებისთვის. მაგრამ ჩვენი ვიზიტისას ხელმძღვანელობამ აღნიშნა, რომ დატვირთვის ახალი ნიშნულები მზადდება და ახალ რეგულაციებში კვლევა და სწავლება ანაზღაურდება და სექტენბრიდგან აკადემიურ პერსონალს ექნება ფიქსირებული ხელფასი. პერსონალის მობილობა უზრუნველყოფილია სხვადასხვა გზით: „ტემპუსის“ პროექტის "ePBL-ქსელი" ფარგლებში აკადემიური პერსონალის 23 მობილობა განხორციელდა 2013-2015 წლებში; „ტემპუსის“ პროექტის- PACT-ის ფარგლებში აკადემიური პერსონალის 13 მობილობა განხორციელდა 2015-2016 წლებში; „პრაიდ ტრენინგ კურსის“ ფარგლებში 3 მობილობა განხორციელდა 2016 წელს და ერთიანი აკადემიური მობილობა კარაგადას (ყარაგანდა?) სამედიცინო უნივერსიტეტში (ყაზახეთი-2013). გასაუბრებების დროს აკადემიურმა და მოწვეულმა პერსონალმა დიდი სურვილი გამოთქვა, მანოწილეობა მიიღოს მობილობის პროგრამებში პროფესიული განვითარების მიზნით.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები თვითშეფასების ანგარიში

გასაუბრებები დანართები: 56,57 # 56 პერსონალის მობილობის მასალები; პროფესიული განვითარებისა და სამედიცინო განათლების ტრენინგ-პროგრამები.
რეკომენდაციები: საჭიროა სხვადასხვა მიდგომების უზრუნველყოფა აკადემიური პერსონალის და მოწვეული პერსონალის დაჯილდოების (წახალისების) მიზნით მათი პასუხისმგებლობებისა და შესაბამისი ხელფასების მიხედვით.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები.

უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტზე ორიენტირებული გარემოს შექმნას და მათი უფლებების დაცვას; სთავაზობს

სტუდენტებს შესაბამის სერვისებს, მათ შორის, დასაქმების ხელშეწყობის მექანიზმებს, უზრუნველყოფს

სტუდენტების მაქსიმალურ ინფორმირებას, ახორციელებს მრავალფეროვან ღონისძიებებს და ხელს უწყობს სტუდენტების ჩართულობას ამ ღონისძიებებში. სტუდენტთა მხარდამჭერი ღონისძიებების გასაუმჯობესებლად უსდ ითვალისწინებს სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგებს.

5.1. სტუდენტის სტატუსის მოპოვებისა და ცვლილების წესი, და განათლების აღიარება, და სტუდენტის უფლებები

- o 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.
- o უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვას.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

სტუდენტის სტატუსის მინიჭების, შეჩერებისა და შეწყვეტის რეგულაციები, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების და განათლების აღიარების წესები დეტალურად არის აღწერილი "თბილისის სამედიცინო აკადემიის სასწავლო პროცესის რეგულაციებში. დოკუმენტი საჯაროდ ხელმისაწვდომია ორივე, ქართულ და ინგლისურ ენებზე, თბილისის სამედიცინო აკადემიის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე და მასზე წვდომა აქვს ყველა სტუდენტსა და დაინტერესებულ მხარეს. ზემოთხსენებული წესები ეფუძნება საქართველოს კანონს უმაღლესი განათლების შესახებ.

ექსპერტთა მიერ შესწავლილი ხელშეკრულების ნიმუშები და ვიზიტის დროს მოგროვებული ინფორმაცია ადასტურებს, რომ პროცესები და პროცედურები გამჭვირვალე და სამართლიანია.

სტუდენტსა და თსა-ს შორის გაფორმებული ხელშეკრულება იცავს სტუდენტის უფლებებსა და კანონიერ ინტერესებს. ადგილზე ვიზიტის დროს დადასტურდა, რომ სტუდენტებს

შეეძლოთ მიეღოთ განმარტებები ან/და დამატებითი ინფორმაცია ხელშეკრულების პირობების შესახებ ხელშეკრულების გაფორმებამდე, იმისათვის რათა გაცნობოდნენ შეთანხმების პირობებსა და გარემოებებს. ბევრ უნივერსიტეტში სტუდენტები ყოველთვის არ (სრულად) ფლობენ იმ ინფორმაციას, რომელიც მათ შესაძლოა დასჭირდეთ. თვითშეფასების ანგარიში და სტრატეგიული განვითარების გეგმა ადასტურებს, რომ დტსუ მუდმივად მუშაობს მომავალ განვითარებაზე. სახეზეა გასაჩივრების სისტემა. გასაუბრებების დროს აღინიშნა, რომ გასაჩივრება იშვიათად ხდება.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები დანართები: 58,59,39,60,38,62,27,61,63 თვითშეფასების ანგარიში სტრატეგიული განვითარების გეგმა გასაუბრებები;
რეკომენდაციები:
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისები o უსდ-ს გააჩნია სტუდენტთა კონსულტაციის მომსახურებები საგანმანათლებლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესების უზრუნველსაყოფად o უსდ-ს გააჩნია კარიერის მხარდაჭერის სამსახური, რომელიც უზრუნველყოფს სტუდენტებს შესაბამისი კონსულტაციით და მხარს უჭერს მათ დასაქმებასა და კარიერულ ზრდას. o უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების ცნობიერების ამაღლებას და მათ ჩართულობას უნივერსიტეტის დონეზე, ადგილობრივ და საერთაშორისო პროექტებსა და ღონისძიებებში და მხარს უჭერს სტუდენტურ ინიციატივებს. o უსდ-ს გააჩნია დაბალი სოციალური ფენის სტუდენტების მხარდაჭერის მექანიზმები.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი აკადემიური პერსონალის მიერ სტუდენტების დახმარება რეგულირდება პედაგოგიური დატვირთვის დოკუმენტით, სადაც მოცემულია პედაგოგიური ნორმების კალკულაცია. თვითშეფასების ანგარიშისა და გასაუბრების შედეგების მიხედვით, დეკანატის ყველა თანამშრომელი ჩართულია სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებებში სხვადასხვა კურსის კოორდინატორის ამპლუაში. კოორდინატორები აკვირდებიან სტუდენტთა მოსწრებას, ავლენენ რისკის ქვეშ მყოფ სტუდენტებს და უზრუნველყოფენ მათ დახმარებას (დამატებითი მეცადინეობით თანატოლის ან მასწავლებლის მიერ). დტსუ-ში არსებობს სპეციალური დამატებითი გაკვეთილები მათთვის, ვისაც USMLE-ს ჩაბარება უნდა და ეს გაკვეთილები დტსუ-ს სტუდენტებისთვის უფასოა. სტუდენტებს დახმარებას უწევს დეკანის მოადგილე კვლევებისა და სამეცნიერო აქტივობების თაობაზე კონსულტაციების სახით. სამეცნიერო კვლევითი დეპარტამენტი

უზრუნველყოფს სადოქტორო პროგრამის სტუდენტებს ინდივიდუალური კონსულტაციებით.

აკადემიური წლის პირველივე დღეს სტუდენტებს მიეწოდებათ ინფორმაცია წესების, რეგულაციების და სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისების შესახებ. სტუდენტების სიტყვებით, ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე და ისინი, ასევე, აქტიურად იყენებენ სოციალურ მედიას. მასწავლებლებთან პირდაპირი კომუნიკაცია ინფორმაციის მიღების ღირებული წყაროა. თუმცა, სტუდენტებმა არაფერი იციან ეთიკის კოდექსის შესახებ, მაგრამ აქვთ ინფორმაცია პლაგიატის სისტემის შესახებ.

თბილისის სამედიცინო აკადემია სტუდენტებს აძლევს საერთაშორისო მოხლობისა და სხვადასხვა პროექტებში მონაწილეობის შესაძლებლობებს უზრუნველყოფს სტუდენტების ინფორმირებას დაწესებულების გარეუბრეულ საერთაშორისო პროექტებისა თუ ონლაინ-კურსების შესახებ.

პროგრამის განახლებისათვის ძალიან მნიშვნელოვანია სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები. სტუდენტები იღებენ უკუკავშირს გამოკითხვის შედეგების თაობაზე. სტუდენტები ასახელებენ მასწავლებლებს, რომელთაც უნდა მიეცეთ ბონუსი ან პრიზი.

ყოველ წელიწადს სტუდენტები ირჩევენ თავიანთ წარმომადგენელს რექტორის საბჭოსა და ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტში. აკადემიური საბჭოს სხდომები ღიაა და სტუდენტებს ეგზავნებათ ინფორმაცია მათი თარიღის შესახებ, დასწრების სურვილის შემთხვევაში. საგანმანათლებლო მეთოდოლოგიის დაგეგმვაში მონაწილეობის შესაძლებლობა არსებობს, მაგრამ სტრატეგიული განვითარების გეგმისა და გასაუბრებების მიხედვით, რეალურად სტუდენტები არ არიან ჩართული ამ პროცესებში.

დტსუ უზრუნველყოფს სტუდენტების ტრანსპორტირებას რუსთავის კამპუსიდან და უკან, რუსთავის კამპუსში მობინადრე სტუდენტებისათვის, რომლებიც დღის განმავლობაში ლექციებზე არიან, ლანჩიც კი გათვალისწინებულია,

დტსუ-ს გაფორმებული აქვს რამდენიმე მემორანდუმი სხვა უნივერსიტეტებთან და ორგანიზაციებთან სტუდენტების სტაჟირების უზრუნველსაყოფად (დტსუ ფარავს ყველა ხარჯს: დაბინავება, ავია-ბილეთი, და ა.შ.).

დტსუ ფარავს USMLE-ს პირველი ნაბიჯის საფასურს, თუ სტუდენტი ჩააბარებს შიდა სპეციალურ USMLE-ზე დაფუძნებულ გამოცდას. დტსუ ასაქმებს მის კურსდამთავრებულებს, როგორც მოწვეულ მასწავლებლებს, რომლებიც ქმნიან მეგობრულ და მამოტივებელ გარემოს სტუდენტებისთვის.

სტუდენტების სიტყვებით, დატვირთვა ძალიან მძიმეა, მაგრამ ზოგიერთი მათგანი ამას „დადებით წნეხს“ უწოდებს.

მე-3 და მე-4 კურსელი სტუდენტები მენტორობას უწევენ პირველკურსელებს, რომლებიც რისკის ქვეშ არიან და ჩამორჩენა აქვთ, მთელი პირველი კურსის განმავლობაში.

ექსპერტთა აზრით, სტუდენტების დატვირთვა მძიმეა, განსაკუთრებით პირველ წელს. მიუხედავად იმისა, რომ სტუდენტები მათი შეფასებების მიხედვით ხვდებიან უსდ-ში, 15-20% ვერ აბარებს გამოცდებს პირველ წელს ორივე პროგრამაში (დიპლომირებული მედიკოსი)

დტსუ-ში რამდენიმე ინტერეს-ჯგუფია (ქირურგიაში, სამეანო-გინეკოლოგიაში), რომლებიც ორგანიზებას უკეთებენ ექსტრა-კურიკულუმ ვორქშოფებს ამით საშუალებას აძლევენ

სტუდენტებს აიმაღლონ კლინიკური უნარები კონკრეტულ დისციპლინებში, რადგან, როგორც გასაუბრებების დროს აღნიშნეს, სტუდენტებს აკლიათ კლინიკური გამოცდილება და სასურველია უფრო მეტი და განვითარებული კლინიკური უნარების ფლობა.

ამასთანავე, სახეზეა ახალგაზრდა სტუდენტ-მეცნიერთა სამეცნიერო ასოციაცია (SYSSA), რომელიც ორგანიზებას უწევს რიგ კონფერენციებს სხვადასხვა სფეროებში. ფინანსური ხარჯი იფარება უნივერსიტეტის მიერ, რადგან, როგორც წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, მათ კონკრეტული გამოყოფილი ბიუჯეტი არ აქვთ. ყველა ეს ინტერეს-ჯგუფი (SIGA, GIGA, SYSSA და ა.შ.) იყენებს საინფორმაციო ბანერებს, სოციალურ ქსელებს, ელ-ფოსტას სტუდენტებს შორის ინფორმაციის გასავრცელებლად. ასევე, მათ აქვთ ყოველწლიური შეხვედრა პირველი კურსის სტუდენტებთან.

გარდა სამეცნიერო აქტივობებისა, სტუდენტები დაკავებულები არიან ლაშქრობებითა და ფეხბურთის ჩემპიონატებით.

ადგილზე ვიზიტის დროს დავრწმუნდით, რომ სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისები სახეზეა, პროცედურები გამჭვირვალეა და სტუდენტებისთვის ხელმისაწვდომია ობიექტური და ეფექტური ინფორმაცია.

კარიერული განვითარების დეპარტამენტი ახლადშექმნილია. კოორდინატორები (დეკანატი) კარიერული განვითარების დეპარტამენტის დახმარებით, უზრუნველყოფენ ინფორმაციის მიწოდებას პროფესიული ორიენტაციისა და დასაქმებისა და კარიერული განვითარების სხვა საკითხების შესახებ (სხვადასხვა რეზიდენტურის პროგრამები, ექსტრა-კურიკულური აქტივობები).

რეკომენდირებულია, რომ კარიერული განვითარების დეპარტამენტმა შექმნას დამსაქმებელთა მონაცემთა ბაზა და უწყვეტ რეჟიმში მიაწოდონ ინფორმაცია სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს დასაქმების შესაძლებლობების/ვაკანსიების თაობაზე.

კარიერული განვითარების დეპარტამენტმა ხელი უნდა შეუწყოს დამსაქმებელთა ჩართვას საგანმანათლებლო პროგრამების განახლებასა და შემუშავებაში და სტიმულირება გაუკეთოს სტაჟირებებს შრომის ბაზარზე.

საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და მარკეტინგის დეპარტამენტი ხელს უწყობს სტუდენტთა ჩართულობას სხვადასხვა ტიპის ღონისძიებებში (სპორტი, შემოქმედებითი, შემეცნებითი, სოციალური აქტივობები) სხვადასხვა დამსაქმებელთან თანამშრომლობის გზით.

უნივერსიტეტი მხედველობაში იღებს სტუდენტთა სოციალურ ეკონომიკურ სტატუსს და სთავაზობს სწავლის საფასურის გადახდის მოქნილ მექანიზმებს დტსუ უზრუნველყოფს სტიპენდიის გაცემას სტუდენტის აკადემიური საქმიანობის შესაბამისად. უნივერსიტეტი ათავისუფლებს სემესტრული გადასახადისგან წარმატებულ სტუდენტებს მათი აკადემიური მოსწრების შესაბამისად. დტსუ უცხოელ პირველკურსელებს უზრუნველყოფს დაზღვევით მხოლოდ ერთი წლის განმავლობაში და ორგანიზებას უწევს სადაზღვევო კომპანიებთან შეხვედრას სხვა უცხოელი სტუდენტებისათვის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

თვითშეფასების ანგარიში

გასაუბრებები

დანართები 56, 55, 39, 68, 65, 2, 3, 69

რეკომენდაციები:

საჭიროა გაიზომოს სტუდენტის დატვირთვა (1 კრედიტი უფროს 25 ან 30 საათიან შრომას) სტუდენტის დატვირთვა ძალიან მძიმეა. ჩარიცხულია საუკეთესო სტუდენტები და მაინც 20-დან 30 სტუდენტამდე ვერ აზარებს პირველი კურსის გამოცდებს.

რეკომენდირებულია სისტემატიური შეხვედრების ორგანიზება სტუდენტებისა და მასწავლებლისათვის, რათა მათ მიაწოდოთ ინფორმაცია დტსუ-ს რეგულაციების, წესების და პროცედურების შესახებ და დარწმუნდეთ, რომ ინფორმაცია სწორად იქნა აღქმული. ეს განსაკუთრებით შეეხება ინფორმაციას ეთიკის კოდექსისა და აკადემიური თავისუფლების წესის შესახებ.

საჭიროა ქართველი და უცხოელი სტუდენტების, ასევე საზოგადოების ინტეგრაციის ხელშეწყობა და სხვადასხვა სოციალური პროექტების ორგანიზება („კულტურის დღე“, სადაც ყველა ქვეყნის თითო სტუდენტმა წარმოადგინოს მისი ქვეყანა დამახისათებელი კულტურული თავისებურებებით).

რეკომენდირებული საკონსულტაციო მომსახურების მიწოდება კარიერული ნ განვითარების დეპარტამენტის მხრიდან. დეპარტამენტს მჭიდრო კავშირი უდა ჰქონდეს კურსდამთავრებულებთან და დამსაქმებლებთან. უნდა შემუშავდეს კურსდამთავრებულთა კვლევა კარიერის შესახებ და განხორციელდეს კურსდამთავრებულის კარიერის შემდგომი მონიტორინგის სისტემა.

რჩევები:

გირჩევთ, უფრო მეტი ინფორმაცია მიაწოდოთ სტუდენტებს სხვადასხვა კვლევითი სტიპენდიების, სტაჟირებისა და ვორკშოპების შესახებ და ორგანიზება გაუკეთოთ შეხვედრებს მომავალი რეზიდენტურის პროგრამების დასაგეგმად.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

დტსუ-ს საუკეთესო პრაქტიკაა, რომ იგი ავლენს რისკის ქვეშ მყოფ სტუდენტებს და უწევს მათ დახმარებას ძირითადად მოხალისე „თანატოლი მასწავლებლების“ საშუალებით (ძირითადად 3-4 კურსელები) ეს საკმაოდ კარგი დახმარებაა, რადგან თანატოლები სხვა გზით, უფრო მეტად გასაგებად ხსნიან მასალას. კიდევ ერთი კარგი პრაქტიკაა, რომ უნივერსიტეტი მისსავე კურსდამთავრებულს ასაქმებს მასწავლებლად.

შეფასება

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

6. კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

უმაღლესი სასწავლო დაწესებულება, მისი ტიპისა და კონკრეტული დარგ(ებ)ის გათვალისწინებით, მუშაობს კვლევითი ფუნქციების გაძლიერებაზე, უზრუნველყოფს სათანადო პირობებს კვლევითი საქმიანობის მხარდასაჭერად და აუმჯობესებს კვლევითი საქმიანობის ხარისხს.

6.1 კვლევითი საქმიანობა

- უსდ, მისი ტიპისა და დარგის 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

უნივერსიტეტი ღიად ანიჭებს პრიორიტეტს სადოქტორო კვლევას და თითქმის ყველა კვლევითი საქმიანობა სადოქტორო პროგრამასთანაა დაკავშირებული. დანართი 76 აღწერს სადოქტორო დისერტაციის შეფასებისა და დაცვის რეგულაციებს, უზრუნველყოფს დისერტაციების შეფასების და დაცვის მაღალ სტანდარტებსა და საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიან პროცედურებს. ხელმძღვანელების ფუნქციები კარგადაა განსაზღვრული. ამჟამად სამ სხვადასხვა მიმართულებაზე 33 სადოქტორო კვლევითი პროექტი მიმდინარეობს: ბიო-მედიცინა, კლინიკური მედიცინა და სამედიცინო განათლება. უნივერსიტეტის სადოქტორო პროგრამა 7 წლის წინ დაარსდა და ამ ეტაპზე დაცულია 5 სადოქტორო დისერტაცია. უნივერსიტეტს არ გააჩნია საკუთარი კვლევითი ობიექტი, თუმცა სხვადასხვა ეკონომიკურ აგენტებთან გაფორმებულია ხელშეკრულებები (კლინიკური და კვლევითი დაწესებულებები) და სადოქტორო კვლევა (ძირითადი და კლინიკური მედიცინისთვის) მთლიანად გარე წყაროების („აუთსორსინგი“) საშუალებით ხორციელდება. აღნიშნული კვლევითი ინტერესები (მათ შორის, სადოქტორო პროგრამა) მოიცავს ფართო სამედიცინო სფეროს და უნივერსიტეტს არ გააჩნია მკაფიო პოლიტიკა კონკრეტული სფეროს კვლევის პრიორიტეზაციისათვის. სადოქტორო პროგრამის ხელმძღვანელობის, შეფასებისა და დაცვის რეგულაციები და პროცედურები გამჭვირვალეა. სადოქტორო პროგრამის სტუდენტმა უნდა გამოაქვეყნოს 5 ნაშრომი სწავლის პერიოდში-მათ შორის 3 ჟურნალში. რომელსაც თანატოლები განიხილავენ, თუმცა ეს ყოველთვის არ ნიშნავს ხარისხიან ნაშრომს. ძირითადი და კლინიკური სამედიცინო კვლევისთვის სტუდენტებმა უმჯობესია ნაკლები, მაგრამ ხარისხიანი პუბლიკაციები გამოაქვეყნონ.

სტრატეგიული განვითარების გეგმაში ბევრი ქმედებაა, რომელიც იზნად ისახავს კვლევითი საქმიანობის გაუმჯობესებას და უკვე მიღებული რიგი კვლევის მხარდაჭერის ზომები (კვლევითი დეპარტამენტის შექმნა, შიდა გრანტების შემოღება). მიუხედავად ამისა, დტსუ-ს აკადემიური პერსონალის კვლევითი შედეგი დაბალია (68 პროფესორმა გამოაქვეყნა 105 ნაშრომი ბოლო 5 წლის განმავლობაში). აკადემიური პერსონალის ხელშეკრულებებში მხოლოდ სწავლებისთვის განკუთვნილი ანაზღაურებაა დაფიქსირებული, და არა კვლევისათვის, რაც ვერ შეძლებდა კვლევის სტიმულირებას გასულ წლებში.

დტსუ ხელს უწყობს რამდენიმე სტუდენტურ ორგანიზაციას (მაგ; SYSSA), რომლებიც კვლევაზე არიან ორიენტირებული და სტუდენტთა ჩართულობა სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობაში და გაცვლით პროგრამებში აშკარაა. უნივერსიტეტი დახმარებას უწევს სტუდენტთა კონფერენციებს წელიწადში ორჯერ. თუმცა, უნივერსიტეტს არ გააჩნია საკუთარი ფუნქციური კვლევითი ლაბორატორია, რაც მნიშვნელოვანია სტუდენტების არსებითი კვლევითი უნარების განვითარებისთვის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

თვითშეფასების ანგარიში

დანართები: 71, 72, 84, 80, 76, 82, 86, 85, 81, 88, 73, 84, 79, 77, 78, 83,

გასაუბრებები:

აკადემიურ პერსონალთან, ტოპ-მენეჯმენტთან, კვლევით დეპარტამენტთან, სტუდენტებთან/დოქტორანტებთან

რეკომენდაციები:

რეკომენდირებულია აიგოს და აღიჭურვოს კვლევითი ლაბორატორიები სამეცნიერო აქტივობების ხელშეწყობისა და სტაბილურობისთვის ბაკალავრისა და სადოქტორო პროგრამების სტუდენტებისათვის.

საჭიროა უფრო რელევანტური სფეროების პრიორიტეტიზაცია კვლევებისათვის (მაგ; კონკრეტული მკვლევარების პროდუქტიულობაზე დაყრდნობით ან სოციალური ან საზოგადოებრივი საჭიროებები, და ა.შ) და მათი განვითარების მხარდაჭერა მაღალი ხარისხის, უწყვეტი პროფესიონალიზმის და ახალი ცოდნის შესაქმნელად.

საჭიროა მკვლევარი პროფესორების აქტიური აყვანა სამუშაოდ.

რჩევები:

გირჩევთ, გააკეთოთ აღიარებული სამეცნიერო ჟურნალების სია (საქმიანობის სფეროების მიხედვით) სადოქტორო პროგრამის სტუდენტების ნაშრომების გამოსაქვეყნებლად.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

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

6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია

- o უსდ-ში მოქმედებს კვლევითი, განვითარებისა და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა
- o ახალი თანამშრომლების მოზიდვა და მათი ჩართვა კვლევით ან შემოქმედებით საქმიანობაში.
- o დაწესებულება მუშაობს კვლევითი, განვითარებისა და შემოქმედებითი საქმიანობების ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

დტსუ-ს მენეჯმენტსა და აკადემიურ პერსონალს კარგად ესმის კვლევითი დეპარტამენტის მნიშვნელობა. ბოლო ორი წლის განმავლობაში დტსუ-მ რამდენიმე მექანიზმი დანერგა კვლევის მხარდაჭერისათვის: ბიუჯეტის გამოყოფა შიდა კვლევითი გრანტებისათვის გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურებით და კვლევითი დეპარტამენტის შექმნა გასულ წელს. უნივერსიტეტი გამოყოფს მთლიანი ბიუჯეტის 4-6% კვლევითი საქმიანობისთვის, თუმცა გასულ წელს მხოლოდ 0.4% იქნა ათვისებული კვლევისათვის. რაც იმას ნიშნავს, რომ რესურსი არამართებულად იქნა გამოყენებული. არ არის ეფექტური სისტემა კვლევაში ახალი პერსონალის მოსაზიდად და მხარდასაჭერად. სადოქტორო და პოსტ-სადოქტორო პროგრამების სტუდენტები ჩართულები არიან პედაგოგიურ საქმიანობაში. დტსუ ხელს უწყობს დოქტორანტებს და ბევრ მათგან სურს აკადემიური კარიერის დაწყება. ეს პერსონალის გაახალგაზრდავების კარგი შესაძლებლობაა. სამწუხაროა, რომ ამის განსახორციელებლად არ არის სისტემური სტრატეგია.

უნივერსიტეტმა უნდა შეიმუშავოს სტრატეგიები, სტრატეგიული განვითარების გეგმის მეორე თავის მიხედვით, კვლევის სტიმულირებისთვის. კვლევითმა დეპარტამენტმა უნდა დანერგოს რეგულარული კურსი აკადემიური პერსონალის კვალიფიკაციის ასამაღლებლად კვლევით მეთოდოლოგიაში და პროექტის წერაში, ასევე სხვა ხელშემწყობი ღონისძიებები. უნივერსიტეტმა უნდა დააწესოს სტანდარტიზებული სააპლიკაციო ფორმა შიდა კვლევითი საგრანტო კონკურსებისთვის. საგრანტო კონკურსები სხვადასხვა კატეგორიებად უნდა დაიყოს: ძირითადი საკვლევი გრანტი, კვლევითი მივლინების გრანტი, კვლევითი ინფრასტრუქტურის განვითარების გრანტი, და ა.შ. განაცხადის მნიშვნელოვანი წინაპირობა უნდა იყოს პროექტში სტუდენტის ჩართვა.

დამსაქმებლებთან გასაუბრებამ ცხდაყო, რომ საავადმყოფოების უმრავლესობა მონაწილეობს საერთაშორისო კლინიკურ კვლევებში. შესაბამისად, ექიმს აუცილებლად უნდა გააჩნდეს კარგი კვლევითი უნარები და კომპეტენციები. დტსუ-მ ეხლახან დანერგა 2 სასწავლო კურსი კურიკულუმის ფარგლებში, რომლებიც ორიენტირებულია სდუნეტები კვლევითი უნარების განვითარებაზე. უნივერსიტეტი ხელს უწყობს სტუდენტთა კვლევით საქმიანობებში ჩართულობას და აფინანსებს კიდევ მათ მონაწილეობას საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციებში. თუკი სტუდენტი გადაწყვეტს აილოს კვლევა, როგორც ექსტრა-კურიკულური შესაძლებლობა, კვლევითი დეპარტამენტი უადვილებს მას კონკრეტულ პროფესორთან ურთიერთობას. უნივერსიტეტმა უნდა იფიქროს სამაგისტრო ნაშრომის შემოღებაზე სასწავლო პროგრამაში.

სექტემბრიდან დტსუ აკადემიურ პერსონალს ახალი ტიპის ხელშეკრულებებს გაუფორმებს. დატვირთვის ახალი მოთხოვნები პედაგოგიურის გარდა, კვლევით საქმიანობასაც ითვალისწინებენ. ეს სტრატეგია გაზრდის კვლევითი პროდუქტის რიცხვს და დტსუ-მ უნდა გააგრძელოს მუშაობა ამ მიმართულებით. უნივერსიტეტი მხარს უჭერს კარიერული განვითარების აქტივობებს, მათ შორის, მკვლევარებისთვის აკადემიურ მობილობას. დტსუ თანამშრომლობს ბევრ საერთაშორისო ორგანიზაციასთან და ჩართულია ერთობლივ პროგრამებში, მაგრამ, ძირითადად, სამედიცინო განათლებისა და მანუქმენტის სფეროებში. არ არსებობს ძირითადი სამედიცინო კვლევის ინტერნაციონალიზაციის მკაფიო მტკიცებულება.

დტსუ-მ უნდა გააძლიეროს ინტერნაციონალიზაცია აკადემიური პერსონალის და სადოქტორო პროგრამების დონეზე, მაგ; ერთობლივი სადოქტორო პროგრამების შემოღებით, უცხოელი მეცნიერების მოწვევით სადოქტორო კვლევების ხელმძღვანელობისთვის და ა.შ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

თვითშეფასების ანგარიში

გასაუბრებები: აკადემიურ პერსონალთან, სტუდენტებთან, კვლევით დეპარტამენტთან, დამსაქმებლებთან.

დანართები: 71, 88, 72, 74,75,80, 84, 76, 82,83, 81, 85,86

რეკომენდაციები:

საჭიროა სტრატეგიული განვითარების გეგმის მეორე თავში მოცემული სტრატეგიების პრიორიტეტიზაცია განაკუთრებული ყურადღებით შემდეგზე:

ფინანსების გამოყოფა ძლიერი ჯგუფების პრიორიტეტიზაციით და ინტერდისციპლინური კვლევებისთვის, მაგრამ ამასთანავე გამოყავით ფინანსები მცირე ჯგუფებისთვის, რომელთაც აქვთ გავლენა ქართულ საზოგადოებაზე: შემოიღეთ უკეთესად სტრუქტურირებული და კატეგორიზებული შიდა გრანტების პროგრამები;

საგრანტო განაცხადების ოპტიმიზაცია ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე კვლევის დეპარტამენტის დახმარებით.

კვლევის პერსონალის პროფესიონალიზმის ამაღლება (რეგულარული კვალიფიკაციის ასამაღლებელი კურსები კვლევაში უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალისთვის);

მაქსიმალური მხარდაჭერა სადოქტორო პროგრამის სტუდენტებს;

საერთაშორისო თანამშრომლობის გაღრმავება;

სასიამოვნო გარემოს შექმნა კვლევისა და სწავლებისათვის.

რჩევები:

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

შეფასება

☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება
o უსდ-ს აქვს კვლევითი / შემოქმედებითი საქმიანობის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულების პროდუქტიულობის და აკადემიური / სამეცნიერო პერსონალის ხარისხის შეფასების და ანალიზის სისტემა.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი კვლევის ხარისხის შეფასების მექანიზმები აღწერს სისტემას, თუ როგორ ახორციელებს უნივერსიტეტის სადოქტორო კვლევით პროექტებს. უნივერსიტეტი აფასებს დოქტორანტების მოსწრებას, მაგრამ აკადემიური პერსონალის შეფასება არ კეთდება. დაგეგმილია ამის განხორციელება უახლოეს მომავალში (2018 წლის სექტემბრიდან). სახეზეა, ასევე, პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების სისტემა, მაგრამ ის არ არის დაკავშირებული აკადემიური პერსონალის კარიერულ განვითარებასთან. არ არსებობს რაიმე მექანიზმი, რომელიც ზოგადი კვლევითი სამუშაოს შესრულების შესაფასებლად გამოიყენება. უნივერსიტეტმა უნდა მიიღოს კარგად გააზრებული ზომები პრობლემების აღმოსაფხვრელად და ხარისხის გასაუმჯობესებლად.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები კომპონენტური მტკიცებულებები / ინდიკატორები, მათ შორის შესაბამისი დოკუმენტები, გასაუბრების შედეგები და ა.შ. თვითშეფასების ანგარიში დანართი 85 დანართი 86 გასაუბრებები: ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტთან, კვლევით დეპარტამენტთან, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან.
რეკომენდაციები: კარგად განსაზღვრული სისტემის დანერგვა პერსონალისა და ინსტიტუციური ერთეულების კვლევითი საქმიანობის შესაფასებლად.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

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

7.1 მატერიალური რესურსები

- o დაწესებულებას გააჩნია ან მის მფლობელობაშია მატერიალური რესურსები (ფიქსირებული და მიმდინარე აქტივები), რომლებიც გამოიყენება დაწესებულების მისიისა და მიზნების მიღწევისთვის, ადეკვატურად პასუხობს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვლევითი საქმიანობის მოთხოვნებს და შეესაბამება მოქმედი სტუდენტებისა და დაგეგმილი ჩარიცხვების არსებულ რაოდენობას.
- o უსდ-ში არის საგანმანათლებლო საქმიანობის განხორციელებისთვის შესაფერისი გარემო: სანიტარული ობიექტები, ბუნებრივი განათების შესაძლებლობები და ცენტრალური გათბობის სისტემა.
- o დაწესებულებაში დაცულია პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა.
- o დაწესებულებას აქვს ადაპტირებული გარემო სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

დტსუ-ს საკმარისი მატერიალური რესურსები გააჩნია საგანმანათლებლო პროგრამების განსახორციელებლად.

სახეზეა სანიტარული კვანძები, ბუნებრივი განათების და ცენტრალური გათბობის სისტემები.

აუდიტორიების რაოდენობა საკმარისია ამ ეტაპზე სტუდენტების რაოდენობისთვის. სახეზეა, ასევე, საკლასო ოთახები, საკონფერენციო დარბაზები, ბიბლიოთეკა, საგამოცდო ცენტრი, სივრცეები ჯგუფური მუშაობისთვის და ადმინისტრაციული ერთეულები. სპეციალური საჭიროებების მქონდე სტუდენტებისთვის ადაპტირებულია სანიტარული კვანძი და უზრუნველყოფილია ლიფტები შენობაში სამოდროდ. ამ ეტაპზე უნივერსიტეტში არ სწავლობენ სპეციალური საჭიროების მქონე პირები.

მომზადებულია ნახაზები, სადაც სასწავლო და დამხმარე სივრცეები გამოყოფილია ერთმანეთისგან (დანართები 87 და 98).

ლაბორატორიები (მიკრო-ბიოლოგიის და ბიო-ქიმიის) მშენებლობის პროცესშია და ფუნქციონირებას 2018 წლის სექტემბერში შეძლებენ.

ხელმოწერილია ხელშეკრულებები კლინიკურ და სამეცნიერო ორგანიზაციებთან სტუდენტების მიერ კვლევისა და პროფესიული უნარების შესწავლის უზრუნველსაყოფად.

სახეზეა დამტკიცებული პროექტი რისთავის კამპუსში ახალი საავადმყოფოს მშენებლობაზე (დანართი 90).

აიტი და მედია საშუალებები სახეზეა სასწავლო პროცესების მხარდასაჭერად.

სახეზეა პირველადი სამედიცინო დახმარებისა და დაცვის პერსონალი, ასევე ვიდეო სათვალთვალო კამერები უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად.

ინფრასტრუქტურა საჭიროებს რემონტს და განახლება მიმდინარეობს. საგანმანათლებლო და კვლევით სივრცეებს კარგი ხარისხის ინფრასტრუქტურა ჰქონდათ. მასწავლებელთა და სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგების შესაბამისად, დტსუ ყოველ წელს ატარებს სარემონტო სამუშაოებს (PBL საკლასო ოთახები) და ასევე აშენებს ახალ ნაგებობებს (მიკრო-ბიოლოგიისა და ბიო-ქიმიის ლაბორატორიები- მასწავლებელთა მოთხოვნით).

აშკარა პრობლემაა, რომ არ არსებობს კონკრეტული ხედვა და შემუშავებული სამოქმედო გეგმა/ბიუჯეტი ფიზიკური ინფრასტრუქტურის სისტემატიური განახლების პროცესისთვის.

როგორც ეს ნახსენებია სტრატეგიული განვითარების გეგმაში, დტსუ-მ უნდა „შექმნას და დანერგოს პროცესები, რომლებიც გააუმჯობესებენ დაწესებულების მატერიალურ და ტექნიკურ ბაზას არსებული მწირი ფინანსური რესურსების ეფექტური და მაქსიმალური გამოყენებით. ეს ნიშნავს ობიექტებისა და ინფრასტრუქტურის განვითარების სრულყოფილი გეგმის მომზადებას, რომელიც გულისხმობს გრძელვადიან რესტრუქტურიზაციას და განახლების სქემის კომბინაციას არსებული აქტივების პორტფოლიუმის შეფასების გზით.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები თვითშეფასების ანგარიში გასაუბრებები დანართები: 87,90,93,89,88,99,92,91,70,94,97,98,95
რეკომენდაციები: საჭიროა სრულყოფილი გეგმა ინფრასტრუქტურისა და შენობა-ნაგებობების განვითარებისთვის. რეკომენდირებულია ახალი საავადმყოფოს, როგორც „თანამედროვე სწავლების“ საავადმყოფოს, მშენებლობა, რომელსაც სამომავლოდ შუძლია მოემსახურის თბილისის სხვა სამედიცინო პროფილის პროგრამებს.
რჩევები: საჭიროა კლინიკური უნარების ლაბორატორია მოეწყოს ახალი საავადმყოფოს შენობაში.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.2. საბიბლიოთეკო რესურსები o ბიბლიოთეკის გარეშე, რესურსები და მხარდაჭერის სერვისები უზრუნველყოფენ საგანმანათლებლო და სამეცნიერო საქმიანობის ეფექტიანად განხორციელებას და უსდ მუდმივად უნდა ზრუნავდეს მის გაუმჯობესებაზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ბიბლიოთეკა საკმაოდ მცირე ზომისაა, მაგრამ აღჭურვილია ყველა აუცილებელი ოთახით, მოწყობილობით და მასალით (წიგნების არქივი, სამკითხველო დარბაზი, პერსონალის ოთახი, სივრცეები შეხვედრებისა და ჯგუფური მუშაობისთვის, აიტი აღჭურვილობა, ელექტრონული კატალოგი ვებ-გვერდზე, თანამედროვე და განახლებული წიგნები და საკვანძო ლიტერატურა, რაც საგანმანათლებლო პროგრამისთვისაა საჭირო). კორელაცია სილაბუსებში გამოყენებულ წყაროებსა და ბიბლიოთეკის ფონდს შორის საკმაოდ მაღალია. ადვილია სხვადასხვა ციფრულ მონაცემთა ბაზებში შესვლა სტუდენტის კოდური სიტყვით და შესაბამისი მონაცემების მოძიება. მიუხედავად იმისა, რომ ბიბლიოთეკა კვირაში 6 დღე მუშაობს, სტუდენტები, გამოკითხვების შედეგების მიხედვით, ნაკლებად იყენებენ მას. ბიბლიოთეკა საერთაშორისო ბიბლიოთეკათა ასოციაციის წევრია. ბიბლიოთეკის პერსონალი კარგად-ორგანიზებულია და კარგად ესმის საჭიროებთა კვლევისა და დაგეგმვის აქტივობების მოკლედ დროში შესრულების აუცილებლობა. ბიბლიოთეკა

აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების მოთხოვნის შესაბამისად, სისტემატიურად აახლებს რესურსებსა და სერვისებს. (დანართი 105) არ არსებობს სრულყოფილი განვითარებისა და განახლების 6-წლიანი გეგმა ბიუჯეტის გამჭვირვალე განაწილებით, როგორც ეს ნახსენებია სტრატეგიული განვითარების გეგმაში. სტუდენტები და პერსონალი უზრუნველყოფილია ადგილზე -ტრენინგითა და დახმარებით. ელექტრონული რესურსები ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტიდან და კამპუსიდან. სამკითხველო და ასლების გადასაღები/საბეჭდი ფიზიკური ინფრასტრუქტურა სეხეზეა, მაგრამ საჭიროა განახლება. უნდა განვითარდეს სამკითხველო სივრცე და ინფრასტრუქტურა, რადგან მომავალში გაიზრდება სტუდენტთა რიცხვიც და შენობის ზომაც.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები თვითშეფასების ანგარიში გასაუბრებები დანართები: 100, 102,103,105, 106
რეკომენდაციები: საჭიროა განავითაროთ სასიამოვნო ფიზიკური გარემო სწავლისათვის . ალბათ, ამის გაკეთება შეუძლებელია არსებულ ბიბლიოთეკაში, რადგან მეტი სივრცეა საჭირო, მითუმეტეს, მომავალში მზარდი სტუდენტთა რიცხვის გათვალისწინებით.
რჩევები: საჭიროა ბიბლიოთეკის თანამშრომლებმა უფრო მეტი ადგილზე-ტრენინგი და პრაქტიკული მხარდაჭერა აღმოუჩინონ სტუდენტებსა და პერსონალს.
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): პრაქტიკები, რომლებიც განსაკუთრებით ეფექტიანია და რომლებიც შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.3 საინფორმაციო რესურსები
- o უსდ-მ შექმნა ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და მისი ადმინისტრირება და მასზე ხელმისაწვდომობა არის უზრუნველყოფილი - o ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მისი მუდმივი განვითარების ხელშემწყობი მექანიზმები. - o უსდ უზრუნველყოფს საქმიანობის უწყვეტობას - o უსდ-ს აქვს მოქმედი ვებგვერდი ქართულ და ინგლისურ ენებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი შეჯამება და ანალიზი აიტი და პროგრამული განვითარების სტრატეგია და ხედვა არსებობს, მაგრამ, აქაც, არ არის გრძელვადიანი ხედვა, სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა შესაბამისი ბიუჯეტით მომავალი განვითარებისათვის. საჭიროა ფინანსური მხარდაჭერა, რომელიც ეტაპობრივად უნდა განვითარდეს.

დღიური სამუშაოს მნიშვნელოვანი ნაწილი ქაღალდების სახით იწარმოება, რისი დროც და რესურსიც საშუალოვადიან/გრძელვადიან პერსპექტივაში არ იქნება. პროგრამული უზრუნველყოფის ფუნქციონირება ლიმიტირებულია, ამჟამად სტუდენტებს მხოლოდ ქულებზე მიუწვდებათ ხელი. არ არის პროგრამა, რომელიც ხელმისაწვდომია პერსონალისათვის (ადმინისტრაცია და/ან აკადემიური პერსონალი). ინფორმაციის გაცვლის თანამედროვე ტექნოლოგიები, პროცესების მართვა, ქსელური მართვა და ა.შ. ცუდადაა განვითარებული. ვებ-გვერდი არ არის „მომხმარებლისადმი მეგობრული“ და ბევრ ინფორმაციას მუდმივი განახლება ჭირდება.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები თვითშეფასების ანგარიში გასაუბრებები დანართები 109 და 111
რეკომენდაციები: რეკომენდირებულია შესაბამისი საინფორმაციო ტექნოლოგიების პროგრამების განვითარება ქაღალდებთან მუშაობის შესამცირებლად და მონიტორინგის პროცესის ოპტიმიზაციისათვის. რეკომენდირებულია ვებ-გვერდის მომავალი განვითარება ქართულ და ინგლისურ ენებზე. რეკომენდირებულია სრულყოფილი განვითარების გეგმის შემუშავება კონკრეტული სამოქმედო გეგმით და ფინანსური მხარდაჭერით.
რჩევები:
საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.4 ფინანსური რესურსები
o უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია. o უსდ-ს ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული და საშუალო ვადიანი სამოქმედო გეგმების ფარგლებში აღწერილი საქმიანობების შესრულებას. o უსდ-ს ფინანსური რესურსები ფოკუსირებულია დაწესებულების ძირითადი აქტივობების ეფექტურ შესრულებაზე. o უსდ-ს ბიუჯეტი უზრუნველყოფს კონკრეტული კვლევების, ბიბლიოთეკის ფუნქციონირებისა და განვითარების დაფინანსებას. o უსდ-ს გააჩნია ანგარიშგების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტიანი სისტემა
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი ხაზი უნდა გაესვას, რომ მოწოდებული ფინანსური ინფორმაციის თანახმად, უნივერსიტეტს ადეკვატური ხარჯებისა და შემოსავლების ბალანსი აქვს განვითარებისა და საინვესტიციო საქმიანობებისთვის. უნივერსიტეტს საკმაოდ აბიციური განვითარების გეგმა აქვს, როელიც არ არის პრიორიტეტიზირებული და არ გააჩნია ფინანსური რესურსის გამყოფოფის სამოქმედო გეგმა, რაც შეიძლება სუსტ მხარედ ჩავთვალოთ. ვიზიტისა და გასაუბრების დროს, კანცლერმა აღნიშნა, რომ ის არ არის პასუხისმგებელი ფინანსურ საკითხებზე, რთულია განსაზღვრა, როგორ წყდება ფინანსების გამოყოფის საკითხები. აშკარაა, რომ უნივერსიტეტს არ გააჩნია ფინანსური

სამოქმედო გეგმა დაგეგმილი აქტივობებით და მხოლოდ საბუღალტრო საკითხებია მოგვარებული. საბიუჯეტო პროცესი არ არის ინსტიტუციონალიზებული და სახსრების გამოყოფა მოცემული მომენტის საჭიროებისთვის ხდება. მოვითხოვეთ საშუალო-ვადიანი ფინანსური სამოქმედო გეგმა, მაგრამ არ მოუწოდებიათ, რაც ნიშნავს, რომ აუცილებელია დაგეგმვის აქტივობების განხორციელება. უნივერსიტეტი სლიდან წლამდე იზრდება და მთავარი მიზანი უცხოელი სტუდენტების მოზიდვაა, რაც ბიზნესზე და მოგებაზე ორიენტირებული გადაწყვეტილებაა. ამგვარად, უნდა არსებობდეს ფინანსური სამოქმედო გეგმა, რომელიც ასახავს ინფრასტრუქტურის განვითარებას, სამოქმედო გეგმის განხორციელებას და ხედვას სტაბილურობის შესანარჩუნებლად.

უნივერსიტეტმა უნდა შეიმუშავოს/განსაზღვროს საშუალო-და/ან გრძელ-ვადიანი საბიუჯეტო ხედვა, დამატებით განსაზღვროს სახსრების გამოყოფის სტრატეგია განვითარების გეგმის საფუძველზე და დაადასტუროს ფინანსური სტაბილურობა.

როგორც ეს ნახსენებია სტრატეგიული განვითარების გეგმაში, დტსუ-მ უნდა გააკეთოს ბიზნეს-პროცესების მოდერნიზაცია სწორი, ხარჯ-ეფექტური ფინანსური გარემოს შექმნის მიზნით.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

თვითშეფასების ანგარიში

გასაუბრებები

დანართები: 112, 113, 114, 115, 116

რეკომენდაციები:

რეკომენდირებულია ფინანსური დეპარტამენტის გაძლიერება.

რეკომენდირებულია დაინერგოს საშუალო- და გრძელ-ვადიანი საბიუჯეტო პროცესი.

რეკომენდირებულია მონიტორინგისა და შეფასების მექანიზმების ჩამოყალიბება ფინანსური რესურსების გასაკონტროლებლად და ფინანსური დეპარტამენტის უფრო პროაქტიულად სამართავად.

რეკომენდირებულია საბიუჯეტო პროცესის ინსტიტუციონალიზაცია.

რჩევები:

გირჩევთ, განავითაროთ მონიტორინგისა და შეფასების მექანიზმები და უფრო პრო-აქტიურად მართოთ ფინანსური დეპარტამენტი.

საუკეთესო პრაქტიკა (ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

პრაქტიკები, რომლებიც განსაკუთრებით ეფექტიანია და რომლებიც შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის

შეფასება

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