



განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის
ექსპერტთა დასკვნა
შპს დავით ტვილდიანის სახელობის სამედიცინო უნივერსიტეტი

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: პროფესორი მაირი გრეი ბროუნინგ სკოტი (Mairi Gray Browning Scott);
სამედიცინო განათლების ცენტრი, მედიცინის სკოლა, დანდის უნივერსიტეტი, გაერთიანებული
სამეფო

თანა-თავმჯდომარე; ასოცირებული პროფესორი კეროლ სიბილ ჰოდგსონ ბირკმენი (Carol Sybil
Hodgson Birkman), მედიცინისა და სტომატოლოგიის ფაკულტეტი, ალბერტას უნივერსიტეტი,
ედმონტონი, კანადა

წევრები:

სალომე ვორონოვი, თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი, საქართველო
თინათინ გაბრიჩიძე, ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი, საქართველო

მარიამ ღამბაშიძე, უმაღლესი განათლების ექსპერტი, საქართველო

გიორგი მღვდელაძე, თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი, საქართველო
ცოტნე სამადაშვილი, კავკასიის სამედიცინო ცენტრი, საქართველო

თბილისი

2024

ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტი (დტსუ), 2011 წლამდე ცნობილი იყო, როგორც უმაღლესი სამედიცინო სკოლა „აიეტი“. იგი დაარსდა 1992 წელს საჯარო და სამედიცინო განათლებაში საერთაშორისო თანამშრომლობის აუცილებლობის იდეით, რათა გავლენა მოეხდინა საქართველოსა და ფართო რეგიონში სამედიცინო განათლებაზე. აკადემიური კეთილსინდისიერებისა და ეთიკური სტანდარტების საფუძველზე დაფუძნებული უნივერსიტეტი მიზნად ისახავს მოამზადოს მედიცინის დარგის პროფესიონალები, რომლებსაც შეუძლიათ დააკმაყოფილონ ჯანდაცვის სექტორის მომავალი საჭიროებები.

დაარსების დღიდან დტსუ-მ აჩვენა განსაკუთრებული გამძლეობა და პროგრესისადმი ერთგულება, სწავლისა და სწავლების მაღალი სტანდარტების შენარჩუნებით, შესანიშნავი სამედიცინო განათლების პროგრამების შემუშავებით. ეს პროგრამები აერთიანებს საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკას, როგორიცაა PBL, CBL, ინტეგრირებული სასწავლო გეგმები და კლინიკური განთავსება, სათანადოდ განცალკევებული შეფასებებით, რომლებიც შექმნილია ცოდნის გამოყენების (ქუიზები და ინტეგრირებული MCQs) და უნარების განვითარების შესამოწმებლად (OSCE და WBA). გარდა ამისა, უნივერსიტეტი გთავაზობთ თანამედროვე სასწავლო მასალებს, როგორიცაა Body Interact და Practicum Script. დტსუ-მ ასევე დანერგა ახალი „სამეცნიერო“ მოდული, რათა წახალისოს სტუდენტების ჩართულობა კვლევაში, რითაც ხელს შეუწყობს საქართველოში სამედიცინო კვლევის შესაძლებლობებს.

დტსუ-ს ჰყავს სტუდენტთა მრავალფეროვანი კონტიგენტი, რომელიც მოიცავს როგორც ადგილობრივ ქართველ, ასევე უცხოელ სტუდენტებს, რაც ხელს უწყობს მულტიკულტურულ და კონკურენტულ გარემოს. უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს თანაბარ შესაძლებლობებს ყველა სტუდენტისთვის; მაღალი მოსწრების სტუდენტებს სთავაზობს შედგათებს სწავლის საფასურზე; სტუდენტებს ასევე აქვთ წვდომა სხვადასხვა თვითმმართველ სტუდენტურ ორგანოებსა და მათი ინტერესის შესაბამის ჯგუფებზე. უცხოელ სტუდენტებს უტარდებათ ქართული ენის კურსები ადგილობრივ საზოგადოებასთან და პაციენტებთან ურთიერთობის გასაადვილებლად. უნივერსიტეტი ასევე უზრუნველყოფს დამხმარე საცხოვრებელ გარემოს რუსთავის კამპუსში, სადაც უზრუნველყოფილია საყოფაცხოვრებო სერვისები და კეთილმოწყობა.

თავისი პროგრამების გასაუმჯობესებლად დტსუ თანამშრომლობს ევროპის სამედიცინო განათლების შემფასებელთა ჯგუფთან (EBMA), რათა უზრუნველყოს ხარისხის უზრუნველყოფის დამატებითი მონაცემები და საერთაშორისო ბენჩმარკინგი. უნივერსიტეტის მედიცინის პროგრამა აკრედიტებულია საქართველოს განათლების ხარისხის განვითარების ცენტრის მიერ და ჩამოთვლილია სამედიცინო სკოლების მსოფლიო ცნობარში, „სპონსორის შენიშვნით“. კურსდამთავრებულებს რეზიდენტურის პროგრამაზე განაცხადის შემოტანა გლობალური მასშტაბით შეუძლიათ; დტსუ-ს სტუდენტები ყოველთვის მაღალ შედეგზე აბარებენ ისეთ გამოცდებს, როგორებიცაა USMLE, PLAB და FMGE. დტსუ ასევე ახორციელებს სადოქტორო პროგრამას და ინარჩუნებს ერთგულებას სტუდენტების მომავლისადმი; ქმნის სტაჟირების პროგრამებს შინაგან მედიცინაში, საოჯახო მედიცინაში და გეგმავს რომ დაიწყოს ასეთი პროგრამა ზოგად ქირურგიაშიც.

დტსუ-ს ჰყავს თავდადებული და ერთგული პერსონალი, რომელთაგან ზოგიერთი უნივერსიტეტში მრავალი წელია მუშაობს. დაწესებულება ასევე ასაქმებს საკუთარ კურსდამთავრებულებს და მხარს უჭერს მათ სადოქტორო სწავლების პროცესში. ეს გრძელვადიანი ძალისხმევა ხელს უწყობს ძლიერ

ურთიერთობებს და აშკარაა, რომ სტუდენტები კარგად იცნობენ თავიანთ პროფესორ-მასწავლებელს, რასაც შედეგად მოაქვს პერსონალსა და სტუდენტს შორის შესანიშნავი ურთიერთობები.

დღეს ამჟამად განლაგებულია რამდენიმე ადგილას და ზოგიერთი მათგანი მოძველებული და ცუდ მდგომარეობაშია. უნივერსიტეტმა შეიმუშავა ყოვლისმომცველი გეგმები ახალი ერთობლივი კამპუსისა და საავადმყოფოს ასაშენებლად, რომელიც მიზნად ისახავს მისი ობიექტების კონსოლიდაციას და არსებული ინფრასტრუქტურის შეზღუდვების მოგვარებას. თუმცა, ეს გეგმები ცოტა ხნის წინ გადაიდო, სამშენებლო ადგილზე გამოვლენილი პოტენციური სტრუქტურული პრობლემების გამო. ამ შეყოვნების გამო, დღეს იძულებული გახდა ალტერნატიული სტრატეგიები განეხილა, რაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მით უმეტეს თუ გავითვალისწინებთ თუ რა გავლენას ახდენს კამპუსის ამჟამინდელი მდგომარეობა უნივერსიტეტის ფუნქციონირების სხვადასხვა ასპექტსა და მე-7 სტანდარტთან შესაბამისობაზე.

საავტორიზაციო შეფასების პროცესის მოკლე მიმოხილვა: თვითშეფასების ანგარიში და ვიზიტი

თვითშეფასების ანგარიში და მასთან დაკავშირებული დოკუმენტები ექსპერტთა ჯგუფს გაეგზავნა 2024 წლის 21 მაისს. ექსპერტთა ჯგუფის წევრებმა, საკუთარი გამოცდილების შესაბამისად გაინაწილეს თითოეული სტანდარტი. თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფის წევრები, მოწოდებულ მონაცემებთან დაკავშირებით შეკითხვების დასმის დროს, მხოლოდ ერთი სტანდარტით შეზღუდულები არ ყოფილან. ადგილზე ვიზიტისთვის მომზადდა საკვლევი მიმართულებები. ადგილზე ვიზიტის დროს, ექსპერტთა ჯგუფმა მოითხოვა დამატებითი დოკუმენტები, რომლებიც დამატებითი ინფორმაციის შემცველი იყო. აღნიშნული დოკუმენტები ექსპერტთა ჯგუფს ვიზიტის მიწურულს მიაწოდეს.

ვიზიტი 15,17 და 18 ივნისს, გეგმის მიხედვით წარიმართა. იგი მოიცავდა ყველა შეხვედრასა და ადგილის დათვალიერებას. სამდღიანი განრიგის შესაბამისად ჩატარდა შეხვედრები სკოლის უფროს მენეჯმენტთან და ადმინისტრაციასთან, ხარისხის უზრუნველყოფის გუნდთან, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან, კოორდინატორთან და PBL მასწავლებლებთან, სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან და დამსაქმებლებთან.

გარდა ამისა, ვიზიტები შედგა შემდეგ ადგილებზე:

- **დღე 2:** ვიზიტი სამ ობიექტზე, სადაც ექსპერტებს თან ახლდნენ პროფესორები ნინო თაბაგარი და თამარ თალაკვაძე:
 1. მ.იშვილის სახელობის ზავშვთა ცენტრალური საავადმყოფო,
 2. კავკასიის სამედიცინო ცენტრი
 3. დიდუბის კლინიკური უნარების/OSCE ცენტრი

- **დღე 3:** ვიზიტი მთავარ კამპუსში

რამდენიმე შეხვედრას მონაწილეთა ნაწილი ZOOM-ით ჩაერთო, თუმცა ეს მხოლოდ რამდენიმე ისეთ შემთხვევაში მოხდა, რაც გამოწვეული იყო მონაწილეთა საზღვარგარეთ ყოფნით.

ექსპერტთა ჯგუფის ყველა წევრმა დაუსვა შეკითხვები დღეს-ს წარმომადგენლებს და საკუთარი წვლილი შეიტანა ვიზიტის ბოლოს გამართულ არაფორმალურ უკუკავშირში.

26.07.24-ში განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრს წარედგინა დასკვნის პროექტი, ხოლო დტსუ-ს არგუმენტირებული პოზიცია დაუბრუნდა ექსპერტთა ჯგუფს 19.08.24-ში. ექსპერტთა ჯგუფმა სრულად გაითვალისწინა დტსუ-სგან მიღებული ყველა დამატებითი ინფორმაცია და კომენტარი, რამაც გამოიწვია მცირე კორექტირებები რეკომენდაციებსა და რჩევებში 3, 4 და 7 სტანდარტებში. დტსუ-მ დიდი ყურადღებით მიიღო დასკვნის პროექტის რეკომენდაციები, დაეთანხმა მის უმეტეს ნაწილს. მათ აღიარეს, რომ დასკვნა სწორად მიუთითებს მათი ამჟამინდელი შენობის მიერ შექმნილ გამოწვევებზე და აღნიშნეს, რომ ეს საკითხები, სავარაუდოდ, გადაიჭრება ახალი შენობის შეძენით, რაც რეკომენდაციებს უფრო მიღწევადს გახდის.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

დტსუ მუშაობს ისეთ დონეზე, რომელიც უზრუნველყოფს სტუდენტების წარმატებულ სწავლასა და მიღწევებს; ეს აისახება იმაში, რომ უნივერსიტეტს აქვს სტუდენტთა კმაყოფილების მაღალი დონე. მათ შეიმუშავეს მედიცინის პროგრამები, რომლებშიც გათვალისწინებულია საერთაშორისო დონეზე აღიარებული საუკეთესო პრაქტიკის მნიშვნელოვანი ელემენტები, რაც ეფექტურია. თუმცა, მაინც არსებობს გამოწვევები, კერძოდ ამჟამინდელი კამპუსის კეთილმოწყობასთან მიმართებით. გარეშე ფაქტორების გამო ახალი კამპუსისა და კლინიკური შენობებისთვის დაგეგმილი სამუშაოების დაყოვნებამ უარყოფითი გავლენა მოახდინა მეშვიდე სტანდარტთან და გარკვეულწილად სხვა მასთან დაკავშირებულ სტანდარტებთან შესაბამისობაზე. ეს სიტუაცია ცხადყოფს გაუმჯობესებული ინფრასტრუქტურის საჭიროებას, რათა უზრუნველყოფს და გააუმჯობესოს დტსუ-ს ძალისხმევა საგანმანათლებლო ხარისხისა და სტუდენტზე ორიენტირებული სასწავლო გარემოს უზრუნველყოფისადმი.

რეკომენდაციები

1.1. რეკომენდებულია, რომ დტსუ-მ მისიის განაცხადი უფრო მეტად დააკონკრეტოს, მკაფიოდ გამოხატოს თუ როგორ გეგმავენ აქტიური და სოციალური პასუხისმგებლობის მქონე კურსდამთავრებულების აღზრდასა და სტუდენტთა მომზადებას წარმატებული პროფესიული კარიერისთვის. ამასთან დაკავშირებით, მისიის განაცხადში მოცემული პრინციპები მკაფიოდ უნდა იყოს დაკავშირებული სტანდარტებთან, დაკონკრეტდეს თუ როგორ უჭერს მხარს ისეთი პრინციპები, როგორიცაა უწყვეტი გაუმჯობესება ხელს სტუდენტების განვითარებას და მზაობას დასაქმებისთვის.

2.1 რეკომენდებულია გადაიხედოს სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები, პასუხისმგებლობები და ანგარიშვალდებულება და მკაფიოდ განისაზღვროს ისინი, რათა არ მოხდეს მათი დუბლირება და ერთმანეთთან გადაკვეთა.

2.1 აუცილებელია უნივერსიტეტის ორგანოგრამის გადახედვა, რათა ნათლად გამოიკვეთოს ერთეულების ურთიერთკავშირი და ანგარიშვალდებულება.

2.1 რეკომენდებულია აკადემიური საბჭოს, როგორც წარმომადგენლობითი ორგანოს როლის გაძლიერება, მისი ფუნქციებისა და როლის შესახებ ცნობიერების ამაღლება და საბჭოს დაკომპლექტების წესების გადახედვა. საბჭოს ავტომატური წევრობის ნაცვლად არჩევნების ჩატარებამ

შესაძლოა გაზარდოს წევრთა როლისადმი მიკუთვნებულობის განცდა და ხელი შეუწყოს საბჭოს მუშაობის ეფექტურობას.

2.2 ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა ფუნქციისა და პროცესების შესახებ ცოდნის საერთო დონე და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ჩატარებული სამუშაოს მასშტაბის შესახებ ინფორმირებულობა არასაკმარისია, რაც იწვევს ხარისხის კულტურის დაქვეითებას. სასარგებლო იქნება უკუკავშირის ციკლის დახურვა, შეფასებების შედეგების გაზიარება და მათზე დაფუძნებული შემდგომი პროცედურები.

2.2 უზრუნველყავით პერსონალის საქმიანობის ეფექტურობის შეფასება შემდეგნაირად: პერსონალი ინფორმირებული უნდა იყოს მკაფიოდ დოკუმენტირებული პროცესის შესახებ, პერსონალის თითოეული წევრი შეფასდეს მომდევნო წლის განმავლობაში და მიეწოდოს ინდივიდუალური უკუკავშირი მათი შედეგებისა და გასაუმჯობესებელი მხარეების შესახებ.

2.3 რეკომენდებულია დტსუ-მ გააგრძელოს ძალისხმევა, რომ მთელმა აკადემიურმა საზოგადოებამ გაიზიაროს აკადემიური კეთილსინდისიერებისა და აკადემიური თავისუფლების საერთო გაგება, რომელიც შეესაბამება დაწესებულების სტანდარტებს.

4.1 პერსონალის შეფასების სისტემა უნდა იყოს უფრო სისტემური, მრავალფეროვანი და კრიტერიუმებზე დაფუძნებული, თანამშრომლებისთვის მექანიზმებისა და სიხშირის შესახებ მკაფიო კომუნიკაციით. გარდა ამისა, ადამიანური რესურსების მართვის ეფექტურობის მრავალმხრივი შეფასება უნდა ჩატარდეს აუდიტის, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ან სპეციალურად დანიშნული კომისიის მიერ, რასაც უნდა მოჰყვეს ინტენსიური უკუკავშირი შედეგების ანალიზის საფუძველზე. '

4.1. დაუყონებლივ უნდა შეივსოს ადამიანური რესურსების დეპარტამენტში არსებული ვაკანტური პოზიცია.

4.1. უნდა განახლდეს, ყველა დამხმარე პერსონალის CV, რათა დადასტურდეს, რომ დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტი არის მათი სამუშაო ადგილი.

7.1 დტსუ-ს ახალი კამპუსის მშენებლობის გეგმის შეფერხების გამო, სასწრაფოდ არის საჭირო ახალი სტრატეგია, რომელიც მოიცავს სათანადო გეგმებს პოტენციური სამომავლო შეფერხებებისთვის, რათა დააკმაყოფილოთ მიმდინარე პროგრამების მოთხოვნები და სტუდენტთა კონტიგენტის საჭიროებები. კამპუსის პრობლემების მოგვარება არაერთ ინფრასტრუქტურულ სირთულეს გამოასწორებს.

7.1 რამდენადაც კრიტერიუმები მიუთითებს, რომ „სასწავლო/სამეცნიერო-კვლევით ლაბორატორიებში დაცული უნდა იყოს უსაფრთხოების წესები“, ყველა ლაბორატორიული სივრცე უნდა გადაიხედოს, სპეციალური საჭიროების მქონე პირთათვის ხელმისაწვდომობის უზრუნველსაყოფად. ეს ხელს შეუწყობს ყველა სტუდენტისა და პერსონალის კეთილდღეობის დაცვას.

7.1 შეზღუდული წვდომის მქონე ლაბორატორიული სივრცეები, როგორცაა ვიწრო დერეფნები ან ის ოთახები რომლებზეც წვდომა სხვა ოთახებიდან ხდება, გულდასმით უნდა შეისწავლოთ, რადგან მათ შეიძლება საფრთხე წარმოქმნან გაუთვალისწინებელი შემთხვევის ან საგანგებო სიტუაციების დროს. ასეთ სივრცეებზე უსაფრთხო და დაუბრკოლებელი წვდომის უზრუნველყოფა გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა, სტუდენტებისა და პერსონალის უსაფრთხოებისთვის.

7.1 უნივერსიტეტის კამპუსის შენობაში არსებული ლაბორატორიები საჭიროებს რემონტს.

7.2 ბიბლიოთეკის სივრცე შეზღუდულია, რაც ხაზს უსვამს ახალი შენობის საჭიროებას. ამ ობიექტების გაფართოება პრიორიტეტული უნდა იყოს სტუდენტებისა და პერსონალის აკადემიური და კვლევითი საჭიროებების მხარდასაჭერად.

რჩევები

2.1 გადახედეთ უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკას, განსაკუთრებით ინსტიტუციურ დონეზე ინტერნაციონალიზაციის კუთხით, რათა ის უფრო მეტად მოიცავდეს ინსტიტუციური პოლიტიკის აღწერას და არა უნივერსიტეტის საქმიანობის აღწერას.

3.3 დტსუ-მ სასურველია განიხილოს დომენზე დაფუძნებული ინტეგრირებული OSCE-ს შემუშავება კომპლექსური სადგურებით, განსაკუთრებით ბოლო კურსის სტუდენტებისთვის.

3.3 დტსუ-სთვის სასარგებლო იქნება როგორც თანამშრომლების, ასევე სტუდენტების აზრის გათვალისწინება, რათა შეინარჩუნოს და მხარი დაუჭიროს პოლიტიკას, რომელიც ქართული MD პროგრამის სტუდენტებს სთავაზობს ტესტების ქართულ ან ინგლისურ ენაზე ჩაბარების არჩევანს.

4.1. აამაღლეთ აკადემიური პერსონალის საერთო ცნობიერება აფილირების წესებისა და პირობების შესახებ.

4.1.სასურველია, დტსუ-მ გაზარდოს აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის მიერ სამეცნიერო ანგარიშის წარდგენის სიხშირე უფრო დროული უკუკავშირის უზრუნველსაყოფად.

4.2 სამუშაო დატვირთვის ეფექტური მართვა გადამწყვეტია საგანმანათლებლო პროგრამების წარმატებული განხორციელებისთვის, ამიტომ სასარგებლოა სამუშაო დატვირთვის რაც შეიძლება მეტი ელემენტის გათვალისწინება.

5.2 სასურველია, დტსუ-მა გადადგას დამატებითი ნაბიჯები გაცვლითი პროგრამების შესაძლებლობების ხელშეწყობისთვის და აქტიურად წახალისოს სტუდენტები საერთაშორისო ღონისძიებებში მონაწილეობის მისაღებად.

6.1 იმის გათვალისწინებით, რომ დოქტორანტების ხელმძღვანელებთან თანაფარდობა (1.1) დაბალია მათ სამიზნე მაჩვენებელთან (1.5) შედარებით, სასურველია, გაძლიერდეს უმცროსი აკადემიური პერსონალის მენტორობა და გადამზადება, რათა შემცირდეს აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის სამუშაო დატვირთვა და დროთა განმავლობაში გაიზარდოს იმ მკვლევართა რაოდენობა, რომლებსაც შეუძლიათ დოქტორანტების კვლევის ხელმძღვანელობა.

6.1 იმის აღიარებით, რომ დტსუ არ არის კვლევაზე ორიენტირებული უნივერსიტეტი, მაგრამ მაინც მიისწრაფვის კვლევის განვითარებისკენ, როგორც მთავარი განზომილებისკენ, კვლევითი საქმიანობის შეფასებისა და ანალიზის არსებული სისტემა, მიუხედავად ეფექტურობისა, შედარებით ნელი ჩანს. სასურველია, განიხილონ უფრო ეფექტური და პროპორციული სისტემის შემუშავება, განსაკუთრებით გამოცდილი აკადემიური პერსონალისთვის, რამაც შეიძლება თავიდან აიცილოს შეფერხებები მათ საკუთარ კვლევებში და შესაბამისად, უარყოფითად არ იმოქმედოს გამოცდილი აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის სამუშაო დატვირთვაზე დოქტორანტების ხელმძღვანელობის პროცესში.

6.2. სასურველია, რომ დტსუ-მ განიხილოს სისტემური მენტორობის პროგრამის დანერგვა, სადაც უმცროსი აკადემიური პერსონალი დაწყვილდება უფროს მკვლევრებთან კვლევის ხარისხის

გასაუმჯობესებლად, საერთაშორისო გრანტების მოპოვებისა და მაღალი სამეცნიერო გავლენის მქონე ჟურნალებში პუბლიკაციების გამოქვეყნების მიზნით.

6.2. სასურველია, განიხილონ კვლევის განვითარებისა და მხარდაჭერის გუნდის გაერთიანება ერთ, მთლიან ჯგუფად. ეს გაერთიანება გაამარტივებს პროცესებს, პროცედურებს უფრო გასაგებს გახდის სტუდენტებისა და პერსონალისთვის, და ხელს შეუწყობს უნივერსიტეტში კვლევით საქმიანობაში მეტ ჩართულობას.

7.4. სასურველია, რომ ინსტიტუციური მდგრადობისთვის დტსუ აგრძელებდეს აქტიურად შემოსავლის დამატებითი წყაროების ძიებას, პროგრამებიდან მიღებული სწავლის საფასურის გარდა.

საუკეთესო პრაქტიკა

2.2 სტუდენტური ხარისხის უზრუნველყოფის კლუბი საინტერესო მიდგომაა ხარისხის უზრუნველყოფის ხარისხის დეცენტრალიზაციისა და უნივერსიტეტში ხარისხის კულტურის მასშტაბისა და უფლებამოსილების გასამდიერებლად.

3.1 დასაფასებელია რეზიდენტურის პროგრამების შემუშავება შიდა და საოჯახო მედიცინაში; ასევე დასაფასებელია, რომ უახლოეს მომავალში ქირურგიის რეზიდენტურაც იგეგმება. სამედიცინო განათლების ცენტრის (MEC) მიერ კოორდინირებული ეს პროგრამები უზრუნველყოფს ღირებულ დიპლომისშემდგომ გადამზადებას, საქართველოში კლინიკური პრაქტიკის გაგრძელების მსურველთათვის. დტსუ უზრუნველყოფს, რომ ამ პროგრამებმა შეინარჩუნოს მაღალი სტანდარტები და სტუდენტებს მიაწოდოს ეფექტური სწავლება.

7.3. უნივერსიტეტი შექმნას იმსახურებს არა მხოლოდ "Body Interact"-ისა და "Practicum Script"-ის ელექტრონული რესურსების შეძენისთვის, არამედ მათი ეფექტური ინტეგრაციისთვის სასწავლო პროგრამაში. ეს რესურსები ეფექტურად გამოიყენება განათლების როგორც საბაზისო მეცნიერების, ისე პრაქტიკულ ეტაპებზე, რაც აუმჯობესებს სწავლის გამოცდილებას.

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის
შეფასების შემაჯამებელი ცხრილი

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

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. პროფესორი მეირი სკოტი (თავმჯდომარე)
კეროლ ჰოჯსონ ბირკმანი (თანათავმჯდომარე)
2. სალომე ვორონოვი (წევრი)
3. თინათინ გაბრიჩიძე (წევრი)
4. მარიამ ღამბაშიძე, (წევრი)
5. გიორგი მღვდელაძე (წევრი)
6. ცოტნე სამადაშვილი (წევრი)

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

1. უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება

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

1.1 უსდ-ის მისია

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

დტსუ-ს მისიის განაცხადს მართალია კარგი მიზნები უდევს საფუძველად, თუმცა არ აქვს კონკრეტულობა, რომელიც საჭიროა ქვე-სტანდარტ 1.1-თან, კერძოდ კი მე-2 პუნქტთან შესაბამისობისთვის. მისიაში ასახული პრინციპები უფრო დეტალურად არის მოცემული, მაგრამ ისინი მკაფიოდ არ უკავშირდება ამ სტანდარტებს, რაც მისიას საერთო ჯამში, ბუნდოვანს ხდის. გარდა ამისა, უნივერსიტეტის ხედვისა და მისიის დოკუმენტებში აღწერილი მიზნები ფართოა და მათ აკლია მკაფიო, სამოქმედო სპეციფიკა.

მისიის განაცხადი განსაზღვრავს დტსუ-ს როლს უმაღლესი განათლების სივრცესა და საზოგადოებაში, თუმცა არ იძლევა საკმარისად დეტალურ ინფორმაციას იმის თაობაზე, თუ როგორ გეგმავს განსაზღვრული გეგმების მიღწევას. სტანდარტი 1.1 მოითხოვს, რომ მისია ასახავდეს დაწესებულების როლს საზოგადოების აქტიური წევრების ჩამოყალიბებასა და შრომის ბაზარზე სტუდენტების კონკურენტუნარიანობის უზრუნველყოფაში, მაგრამ მიმდინარე მისია ამ საკითხებს მკაფიოდ არ ეხება. მართალია, მისიასთან დაკავშირებული პრინციპები გვთავაზობს გარკვეულ მითითებებს, როგორიცაა მუდმივი გაუმჯობესება და სწავლებისა და კვლევისთვის ოპტიმალური გარემოს ხელშეწყობა, ისინი ცალსახად არ უკავშირდება სტანდარტის მოთხოვნებს, რაც ართულებს მისიასა და მის განხორციელებას შორის პირდაპირი კავშირის დანახვას.

ეს საკითხი აღინიშნა 2019 წლის ავტორიზაციის ანგარიშში. როდესაც ამის შესახებ ვიკითხეთ, უფროსი მენეჯმენტის გუნდმა განმარტა, რომ მათ მისიის განაცხადის გადახედვის პროცესში პერსონალი ჩართეს; თუმცა, ყველამ მიიჩნია, რომ ეს მისია მათი კოლექტიური ხედვის ადეკვატურ შეჯამებას წარმოადგენდა. ამ ვიზიტის დროს, გასაუბრებაზე, თანამშრომლებმა დაადასტურეს ეს განწყობა.

გარდა ამისა, ხედვისა და მისიის დოკუმენტებში ნახსენები მიზნები მოკლებულია გაზომვადი მიზნების კონკრეტულ დეტალებს, რაც ართულებს უნივერსიტეტის 2024-30 წლების სტრატეგიული განვითარების გეგმისა და 2024-26 წლების სამოქმედო გეგმის შესრულების პროგრესის მონიტორინგს.

დაბოლოს, მისიის, ხედვისა და მიზნების გადახედვით, დტსუ-ს შეუძლია უფრო ნათლად წარმოაჩინოს თავისი ერთგულება სტანდარტებისადმი და უზრუნველყოს უფრო კონკრეტული ჩარჩო მისი იმ გეგმების მისაღწევად, რომლებიც ასახულია 2024-30 წლების სტრატეგიული განვითარებისა და 2024-26 წლების სამოქმედო გეგმაში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • დტსუ-ს თვითშეფასების ანგარიში • უნივერსიტეტის ვებ-საიტი • დანართი 1; სტრატეგიული განვითარების და სამოქმედო გეგმა • დანართი 2; სამოქმედო გეგმა • დანართი 3; სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია • NCEQE მონიტორინგის ანგარიში, 2019; • ინტერვიუები	
რეკომენდაციები: • რეკომენდებულია, რომ დტსუ-მ მისიის განაცხადი უფრო მეტად დააკონკრეტოს, მკაფიოდ გამოხატოს თუ როგორ გეგმავენ აქტიური და სოციალური პასუხისმგებლობის მქონე კურსდამთავრებულების აღზრდასა და სტუდენტთა მომზადებას წარმატებული პროფესიული კარიერისთვის. ამასთან დაკავშირებით, მისიის განაცხადში მოცემული პრინციპები მკაფიოდ უნდა იყოს დაკავშირებული სტანდარტებთან, დაკონკრეტდეს თუ როგორ უჭერს მხარს ისეთი პრინციპები, როგორიცაა უწყვეტი გაუმჯობესება ხელს სტუდენტების განვითარებას და მზაობას დასაქმებისთვის.	
რჩევები: არასავალდებულო რჩევები შემდგომი განვითარებისთვის	
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): პრაქტიკა, რომელიც განსაკუთრებით ეფექტურია და შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის	
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან	
1.2 სტრატეგიული განვითარება	
○ უსდ-ს აქვს სტრატეგიული განვითარების (7-წლიანი) და სამოქმედო (3-წლიანი) გეგმები. ○ უსდ-ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას დაწესებულებაში დაგროვებულ ცოდნას და ხელს უწყობს უწყვეტ განათლებას. ○ უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.	
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი	

დტსუ-ს სტრატეგიული განვითარების გეგმა, როგორც ის წარმოდგენილია მოწოდებულ დოკუმენტში, მოწმობს მტკიცე და ყოვლისმომცველ მიდგომას. მისი შექმნის პროცესი მოიცავდა SWOT ანალიზს და ფართო კონსულტაციებს უნივერსიტეტის სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარესთან, რაც უზრუნველყოფს ფართო საზოგადოების მიერ წვლილის შეტანას და ჩართულობას. გეგმა ორგანიზებულია ოთხი ძირითადი სფეროს გარშემო: „საერთაშორისო და ეროვნული უნივერსიტეტი, ადამიანები ქმნიან უნივერსიტეტს, განვითარებადი ორგანიზაცია და პაციენტზე ორიენტირებულ საქმიანობაში საზოგადოების განვითარების ხელშეწყობა.“ თითოეული სფერო მხარდაჭერილია კონკრეტული მიზნებითა და პასუხისმგებელი ჯგუფებით, რომლებსაც აქვთ შესაბამისი ვადები და პარტნიორი ორგანიზაციების (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) მითითებები. თუმცა, სამოქმედო გეგმაში ჩამოთვლილ შესრულების ძირითად ინდიკატორებს (KPI), მიუხედავად იმისა, რომ კარგად იყო განსაზღვრული კონკრეტულ ქმედებებთან მიმართებით, არ გააჩნდათ წარმატების რიცხობრივი ინდიკატორები, რამაც შესაძლოა შეზღუდოს გეგმის განხორციელების პროგრესის მონიტორინგის შესაძლებლობა.

სტრატეგიული გეგმის შემუშავება მოჰყვა საფუძვლიან და ინკლუზიურ პროცესს, რომელიც მოიცავდა კვლევებს, ფოკუს ჯგუფებს და კონსულტაციებს, ასევე რეკომენდაციებს გარე შეფასებებისა და აკრედიტაციის პროცესებიდან. თუმცა, გეგმის ამჟამინდელი ფორმის შესახებ, გამოკითხული პერსონალის ნაწილი არასაკმარისად იყო ინფორმირებული. სტრატეგიული გეგმა თითოეული თემის ფარგლებში მოიცავს მკაფიო მიზნებს, აქტივობებს და ვადებს, რომლებიც ზოგადად აკმაყოფილებს მითითებულ სტანდარტს, რომ მიზნები იყოს „მიღწევადი, დროში შეზღუდული და გაზომვადი“.

თუმცა, მიუხედავად იმისა, რომ სტრატეგიული გეგმა ყოვლისმომცველი და კარგად სტრუქტურირებულია, უნივერსიტეტის უფრო ფართო მიზნებში კონკრეტულის ნაკლებობა (როგორც აღწერილია 2.1 ნაწილში) ქმნის კავშირის მცირე პრობლემას. ეს მოწმობს, რომ აუცილებელია უნივერსიტეტის მისიის, ხედვისა და განვითარების მიზნების გაფართოება, როგორც რეკომენდებულია 1.1 სტანდარტში. ამ საკითხებზე რეაგირება დტსუ-ს დაეხმარება, რომ სტრატეგიული განვითარების გეგმამ გადააჭარბოს 1.2 სტანდარტის მოთხოვნებს და გამოიყენოს ასეთი დეტალური და მკაფიო სტრატეგიული და ოპერატიული გეგმის უპირატესობები.

დტსუ ხელს უწყობს ქვეყნის სოციალურ განვითარებას ცოდნისა და გამოცდილების გაზიარებით და პროფესიული ორგანიზაციების მხარდაჭერით. ის აწყობს კონფერენციებსა და საგანმანათლებლო ღონისძიებებს, თანამშრომლობს საერთაშორისო ექსპერტებთან (როგორიცაა UEMS) და სამედიცინო პრაქტიკის გასაუმჯობესებლად იყენებს კვლევის შედეგებს. გარდა ამისა, დტსუ ინვესტიციას დებს რეზიდენტურის პროგრამებში, ექთნების გადამზადებასა და სხვა ინიციატივებში ჯანდაცვის ეროვნული საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად. სტუდენტებს ურჩევენ, მიჰყვნენ მასწავლებლების მაგალითებს და საჭიროების შემთხვევაში თავად მოირგონ ლიდერის როლები.

დტსუ-ს აქვს ეფექტური სისტემა მისი სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების განხორციელებისა და ზედამხედველობისთვის. განახლებული სტრატეგიული გეგმა აერთიანებს მოქნილობის პრინციპებს, რათა უნივერსიტეტი მუდმივად იყოს რეაგირებადი. სტრატეგიული განვითარებისა და მართვის კომიტეტმა შეიმუშავა განვითარებისა და მონიტორინგის რეგულარულად განახლებადი ინკლუზიური პროცესი, სხვადასხვა მეთოდის მეშვეობით, რათა მოხდეს ყველა შეხედულების ინფორმირება და გათვალისწინება, მონიტორინგი, შეფასება და საჭიროების

შემთხვევაში, შეფასებაზე დაფუძნებული ცვლილებები. ამგვარი მონიტორინგის სისტემა ეხმარება დტსუ-ს შეინარჩუნოს შესაბამისობა მის სტრატეგიულ გეგმასთან.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • დტსუ-ს თვითშეფასების ანგარიში • უნივერსიტეტის ვებ-საიტი • დანართი 1; სტრატეგიული განვითარების და სამოქმედო გეგმა • დანართი 2; სამოქმედო გეგმა • დანართი 3; სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია • NCEQE მონიტორინგის ანგარიში, 2019; • ინტერვიუები პერსონალთან და დამსაქმებლებთან
რეკომენდაციები: არ არის მითითებული
რჩევები: არასავალდებულო რჩევები შემდგომი განვითარებისთვის
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): პრაქტიკა, რომელიც განსაკუთრებით ეფექტურია და შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☒ 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
○ უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს თავის სტრატეგიულ გეგმაში აღწერილი მიზნებისა და ღონისძიებების განხორციელებას.

○ უსდ-ის მართვის ორგანოებში არჩევის/დანიშვნის პროცედურა არის გამჭვირვალე, სამართლიანი და კანონთან შესაბამისი. ○ უსდ-ის ხელმძღვანელობა/მართვის ორგანოები უზრუნველყოფენ დაწესებულების საქმიანობის ეფექტურ მართვას. ○ 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

დტსუ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა მთლიანობაში უზრუნველყოფს სტრატეგიული აქტივობების განხორციელებას, თუმცა, სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები და პასუხისმგებლობები არ არის მკაფიოდ განსაზღვრული და გამოიწველი, არ გააჩნიათ მკაფიო უფლებამოსილებები და ანგარიშვალდებულებები, რაც იწვევს დუბლირების, კოორდინაციისა და ეფექტიანობის ნაკლებობის რისკს.

კერძოდ; დტსუ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურისა, ორგანოგრამის და სხვადასხვა ერთეულის ფუნქციების შესწავლის შემდეგ, აშკარაა, რომ არსებობს გარკვეული სფეროები, რომლებიც საჭიროებს გაუმჯობესებას, რადგან ამჟამინდელმა ორგანიზაციულმა სტრუქტურამ და პასუხისმგებლობების განაწილებამ შეიძლება გამოიწვიოს პასუხისმგებლობის დუბლირება და ზოგიერთ შემთხვევაში, ანგარიშვალდებულებასა და პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებული პრობლემები:

- **კვლევის ფუნქცია** – დტსუ-ს სტრუქტურაში არის პრორექტორი სამეცნიერო დარგში (პრორექტორის ქვეშ არის ერთი განყოფილება – ცენტრალური სამეცნიერო-კვლევითი ლაბორატორია); ასევე მითითებულია დეკანის მოადგილე სამეცნიერო დარგში, რომელიც ორგანოგრამაზე დაყრდნობით ანგარიშვალდებულია მედიცინის ფაკულტეტის და ფაკულტეტის დეკანის და სამეცნიერო კვლევითი სამსახურის წინაშე, რომელიც ასევე ექვემდებარება მედიცინის ფაკულტეტს და ანგარიშვალდებულია დეკანის წინაშე. ერთეულების ჩართულობა და ურთიერთდამოკიდებულება გაურკვეველია როგორც ორგანოგრამიდან, ისე ინტერვიუებიდან, რადგან პასუხისმგებლობისა და ჩართულობის მკაფიო განაწილება ადეკვატურად ვერ იქნა აღწერილი.
- **სამედიცინო განათლება** – დტსუ-ს სტრუქტურაში სამედიცინო განათლების ცენტრი ექვემდებარება უშუალოდ რექტორს, ხოლო მას ხელმძღვანელობს მედიცინის ფაკულტეტის დეკანი. ამ ერთეულის ფუნქციების და მისი მენეჯმენტის შესწავლის საფუძველზე ჩანს, რომ ეს ერთეული მედიცინის ფაკულტეტის ქვეშ უნდა მოექცეს. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ფაკულტეტის დეკანს აქვს დეკანის მოადგილის როლი სამედიცინო განათლებაშიც, მიუხედავად იმისა, რომ დეკანის მოადგილე არის სამედიცინო განათლების ცენტრის წევრი; სტრუქტურულად პასუხისმგებლობის, ანგარიშვალდებულებისა და პასუხისმგებლობის განაწილება ბუნდოვანია.

დტსუ-ს სტრატეგიულ გეგმაში მოცემული SWOT ანალიზის საფუძველზე, უნივერსიტეტის კვლევითი საქმიანობა გასაუმჯობესებელი მხარეების (სისუსტეების) ერთ-ერთი მიმართულებაა. სამოქმედო გეგმაში კვლევის კუთხით აქტივობების უმეტესობა ეკისრება სამეცნიერო კვლევით სამსახურს. სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობისა და კვლევის ფუნქციაზე მიძღვნილი შესაბამისი სტრუქტურების/ერთეულების შემდგომი განვითარების კუთხით, ერთეულების რაოდენობამ და ამავდროულად პასუხისმგებლობების ბუნდოვანმა გადანაწილებამ შეიძლება გამოიწვიოს კვლევისადმი ერთიანი მიდგომისა და კვლევის გაძლიერების ნაკლებობა. უნდა განიხილოთ ამ გუნდის გაერთიანება ერთიან ჯგუფში, რათა წახალისოთ მეტი პერსონალი და სტუდენტი, რომ ჩაერთონ კვლევაში და გააძლიერონ კვლევის განვითარება მთელს უნივერსიტეტში.

სამსახურის ფუნქციებისა და პასუხისმგებლობის აღწერის დოკუმენტებში არის მცირე შეცდომები, მაგალითად, დეკანის სამუშაო აღწერილობაში მითითებულია, რომ დეკანი არის აკადემიური საბჭოს ხელმძღვანელი. კიდევ ერთი მაგალითი: კანცლერის ფუნქციებში (დანართი 6) ვკითხულობთ, რომ კანცლერი წარმოადგენს უნივერსიტეტს ფინანსურ-ეკონომიკურ ურთიერთობებში, მაშინ როცა კანცლერი არ არის პასუხისმგებელი დაწესებულების ფინანსურ დაგეგმვასა და ბიუჯეტირებაზე, ეს ფუნქციები ექვემდებარება რექტორის საბჭოს და რექტორის პასუხისმგებლობას.

დამფუძნებელი ან/და რექტორი ნიშნავს ადმინისტრაციული მართვის ორგანოებს. ყველა მმართველი ორგანო დანიშნულია. აღიარებულია, რომ დტსუ არის კერძო დაწესებულება და არ არის შეზღუდული საკანონმდებლო რეგულაციებით, რომ არჩევნები ჩაატაროს მმართველი ორგანოების წარმომადგენლებისთვის.

აკადემიური საბჭო არის დტსუ-ს ერთ-ერთი მმართველი და წარმომადგენლობითი ორგანო, რომელიც პასუხისმგებელია საგანმანათლებლო და სამეცნიერო საქმიანობაზე. ექსპერტთა ჯგუფს საშუალება ჰქონდა შეხვედროდა აკადემიური საბჭოს ზოგიერთ წარმომადგენელს, მაგრამ გასაუბრების შედეგებიდან ირკვევა, რომ აკადემიური საბჭოს ფორმირების ან საბჭოს გადაწყვეტილების მიღების პრინციპების შესახებ ინფორმირებულობა შეზღუდულია - მაგალითად, მიღებული პასუხები განსხვავებული იყო შემადგენლობის, რაოდენობის, გადაწყვეტილების მიღების პროცესის შესახებ და ა.შ. აკადემიური საბჭოს არსებული დებულებისა და მისი ფორმირების, აგრეთვე გასაუბრებისას მიღებული ზოგიერთი პასუხის საფუძველზე, ირკვევა, რომ აკადემიური საბჭო დაკომპლექტებულია დტსუ-ს ყველა პროფესორისა და ასოცირებული პროფესორისგან. აკადემიურ საბჭოში ასევე შედიან სტუდენტების წარმომადგენლები. შესაბამისად, აკადემიური პერსონალის შერჩევის პროცედურა არ არსებობს და საბჭოში არის პროფესორ-ასოცირებული პროფესორების ყველა წარმომადგენელი. რექტორი ხელმძღვანელობს აკადემიურ საბჭოს. ფაკულტეტის საბჭო გაუქმდა იმ ლოგიკური მოსაზრებით, რომ ფაკულტეტის საბჭო აკადემიური საბჭოს ფუნქციების დუბლირებას მოახდენდა.

პროფესორებისა და ასოცირებული პროფესორების ამჟამინდელი რაოდენობის პირობებში, აკადემიური საბჭოს მართვა უკვე რთულია, რაც შეიძლება დაკავშირებული იყოს საბჭოს ფუნქციებისა და მუშაობის შესახებ აშკარად დაბალ ინფორმირებულობასთან. ამან ასევე შეიძლება გამოიწვიოს უნივერსიტეტში გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ინდივიდუალური როლის დაქვეითება. აკადემიური საბჭოს წარმომადგენლებმა კითხვაზე, თუ რა ხდებოდა აკადემიურ საბჭოში, უმეტესად განაცხადეს, რომ ეს იყო სადოქტორო თემის/რეცენზენტების დამტკიცება. ეს დადასტურდა საბჭოს სხდომების ოქმებითაც; თუმცა, განიხილეს სტრატეგიული განვითარების გეგმაც. ასევე, გასაუბრებისას ვერ გაიხსენეს თუ როგორ ტარდება კენჭისყრა, საბჭოს რამდენი წევრია საჭირო ქვორუმისთვის ან როგორ მიიღება გადაწყვეტილებები. ეს საკითხები უფრო აქტუალური გახდება პერსონალის მატებასთან და დაწესებულების ზრდასთან ერთად. გარდა ამისა, დტსუ-ის ერთ-ერთი მიზანია აკადემიური თვითმმართველობის გაძლიერება.

დტსუ-ს მეორე წარმომადგენლობითი ორგანოა რექტორის საბჭო, რომელიც შედგება ადმინისტრაციული სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებისგან. შესაბამისად, არ არსებობს საარჩევნო პროცედურები; რექტორის საბჭოს წევრები ხდებიან სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელები.

დტსუ-ს აქვს დოკუმენტბრუნვის რეგულაცია, რომელიც შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობას. უსდ აწარმოებს საგანმანათლებლო დაწესებულების რეესტრს. უნივერსიტეტი იყენებს თანამედროვე ტექნოლოგიებს, მათ შორის დოკუმენტების ელექტრონული მართვის სისტემას.

დტსუ-ს ასევე შემუშავებული აქვს ბიზნესის უწყვეტობის გეგმა, დაწესებულების ყველა მსხვილი პროცესის უწყვეტობის უზრუნველსაყოფად. ბიზნესის უწყვეტობის გეგმა მოიცავს რისკების რეესტრს, პროგნოზებისა და გავლენის დონეებით, ასევე რისკების შემსუბუქების მექანიზმებით. კონკრეტული პასუხისმგებელი ერთეულები/პირები არ არიან ჩართული ბიზნესის უწყვეტობის გეგმაში, რადგან რისკის შემსუბუქება არის სპეციალურად შედგენილი ჯგუფის პასუხისმგებლობა.

დტსუ-მ შეიმუშავა ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა, რომელიც აღწერს ინტერნაციონალიზაციას სამ დონეზე: ინსტიტუციურ დონეზე, პროგრამულ დონეზე და ინდივიდუალურ დონეზე. ინსტიტუციურ დონეზე აღწერილია დტსუ-ს მონაწილეობა საერთაშორისო პროექტებში, მათ შორის კვლევით პროექტებსა და შესაძლებლობების განვითარების პროექტებში. სასწავლო პროგრამის დონეზე, ინტერნაციონალიზაცია გაგებულია საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკაზე დაფუძნებული პროგრამების შემუშავების თვალსაზრისით, დტსუ-ს სადოქტორო განათლების ევროპულთან ჰარმონიზაციის მხარდამჭერი აქტივობებით და სადოქტორო განათლების სფეროში თანამშრომლობით.

ინდივიდუალურ დონეზე, ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა აღწერს ინტერნაციონალიზაციას, როგორც საერთაშორისო სტუდენტების ინტეგრაციას და პერსონალისა და სტუდენტების მხარდაჭერას საერთაშორისო აქტივობებში მონაწილეობის თვალსაზრისით და ა.შ.

ინფორმაცია საერთაშორისო მობილობის პროექტებში მონაწილე პერსონალისა და სტუდენტების რაოდენობის შესახებ ვერ მოიძებნა თვითშეფასების ანგარიშში; მობილობის/გაცვლითი პროგრამების ხელმისაწვდომობის, ან პროგრამებში მონაწილე სტუდენტების შესახებ ინფორმირებულობა დაბალი იყო. კარგად არის გააზრებული, რომ ინტერნაციონალიზაცია არ არის მხოლოდ გაცვლითი/მობილობის პროგრამები, რომ ეს მისი მხოლოდ ერთ-ერთი კომპონენტია და სასურველია სტუდენტებისა და პერსონალის გაცვლით პროგრამებში მონაწილეობის ხელშეწყობა. დტსუ-ს ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა უფრო მეტად აღწერს დტსუ-ს ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით არსებულ აქტივობებს, ვიდრე ინსტიტუციურ პოლიტიკას, განსაკუთრებით ინსტიტუციურ დონეზე ინტერნაციონალიზაციასთან დაკავშირებით, რომელიც აღწერს დტსუ-ში მიმდინარე საერთაშორისო პროექტებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში;
- მმართველი ორგანოების დანიშვნის/არჩევის წესი (თვითშეფასების ანგარიშის დანართი #7);
- აკადემიური საბჭოს დებულება;
- რექტორის საბჭოს დებულება
- დაწესებულების სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები (თვითშეფასების ანგარიშის დანართი N6)
- დაწესებულების ვებ გვერდი
- ინტერვიუს შედეგები;
- დოკუმენტბრუნვის რეგულაცია
- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა.

რეკომენდაციები:

- რეკომენდებულია გადაიხედოს სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები, პასუხისმგებლობები და ანგარიშვალდებულება და მკაფიოდ განისაზღვროს ისინი, რათა არ მოხდეს მათი დუბლირება და ერთმანეთთან გადაკვეთა.
- აუცილებელია უნივერსიტეტის ორგანოგრამის გადახედვა, რათა ნათლად გამოიკვეთოს ერთეულების ურთიერთკავშირი და ანგარიშვალდებულება.
- რეკომენდებულია აკადემიური საბჭოს, როგორც წარმომადგენლობითი ორგანოს როლის გაძლიერება, მისი ფუნქციებისა და როლის შესახებ ცნობიერების ამაღლება და საბჭოს დაკომპლექტების წესების გადახედვა. საბჭოს ავტომატური წევრობის ნაცვლად არჩევნების ჩატარებამ შესაძლოა გაზარდოს წევრთა როლისადმი მიკუთვნებულობის განცდა და ხელი შეუწყოს საბჭოს მუშაობის ეფექტურობას.

რჩევები:

- გადახედეთ უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკას, განსაკუთრებით ინსტიტუციურ დონეზე ინტერნაციონალიზაციის კუთხით, რათა ის უფრო მეტად მოიცავდეს ინსტიტუციური პოლიტიკის აღწერას და არა უნივერსიტეტის საქმიანობის აღწერას.

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

პრაქტიკა, რომელიც განსაკუთრებით ეფექტურია და შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის

შეფასება

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

2.2 ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები

- უსდ-ში ეფექტურად ხორციელდება ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის მექანიზმები. უსდ-ის ხელმძღვანელობა მუდმივად ზრუნავს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს უსდ-ში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას.
- უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

დღეს გამოყოფს ადეკვატურ ადამიანურ, მატერიალურ და საინფორმაციო რესურსებს შიდა ხარისხის ფუნქციის ეფექტურად განსახორციელებლად. ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქცია ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მეშვეობით. ხარისხის უზრუნველყოფის სტუდენტური ჯგუფის არსებობა მისასალმებელია, როგორც ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის განხორციელების კარგი პრაქტიკა. ხარისხის უზრუნველყოფით დაინტერესებული სტუდენტები მონაწილეობენ ხარისხის

უზრუნველყოფის პროცესში, კერძოდ გამოკითხვების ანალიზით, გამოწვევების იდენტიფიცირებითა და პრობლემების გადაჭრის გზების შეთავაზების მეშვეობით.

დტსუ-ში ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა ეფუძნება ESG სტანდარტებს; იყენებს ფოკუს ჯგუფებს, ინტერვიუებს და გამოკითხვებს დაინტერესებული მხარეებისგან უკუკავშირის შესაგროვებლად.

თუმცა, როდესაც ვკითხეთ გამოკითხვების შესახებ, სტუდენტებმა და კურსდამთავრებულებმა სხვადასხვა პასუხი გაგვცეს შეფასებების პერიოდულობასთან დაკავშირებით. მაგალითად, ზოგიერთმა კურსდამთავრებულმა აღნიშნა, რომ არასოდეს მიუღია მონაწილეობა გამოკითხვებში, ხოლო ზოგმა ახსენა რომ მხოლოდ ერთხელ მიიღო მონაწილეობა გამოკითხვაში. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან გასაუბრების საფუძველზე ირკვევა, რომ ეს განპირობებულია შეფასებების სხვადასხვა პერიოდულობით - კურსდამთავრებულების გამოკითხვა ტარდება 5 წელიწადში ერთხელ (კარგი იქნება თუ დაწესებულება შეფასებების პერიოდულობის საკითხსაც გადახედავს). თუმცა, შიდა ხარისხის ფუნქციის და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ განხორციელებული სამუშაოების შესახებ ინფორმირებულობა არ არის საკმარისი.

დტსუ-ს პერსონალს, იქნება ეს აკადემიური თუ ადმინისტრაციული, ძალიან მცირე ინფორმაცია აქვს იმაზე, თუ როგორ და ვის მიერ ფასდება მათი საქმიანობის შესრულება, თუ რა ინდიკატორები არსებობს და როგორ გამოიყენება შეფასების შედეგები. ეს კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს პერსონალის საქმიანობის შეფასების ეფექტურობას.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ განხორციელებული შეფასებების შედეგები გვიჩვენებს, რომ დტსუ აფასებს სხვადასხვა პროცესსა და რესურსს, მაგ: მიზნობრივი კვლევა ქართული ენის კურსების კურსდამთავრებულთათვის, 2019-2023 წლების კურსდამთავრებულთა გამოკითხვა, ლაბორატორიული პრაქტიკის შეფასება, ინტერნაციონალიზაციის კვლევა, პროგრამების შეფასება და ა.შ. დტსუ-ს ასევე აქვს აკადემიური საქმიანობის მონიტორინგის მექანიზმები. თვალსაჩინოა შეფასების შედეგების გამოყენება საგანმანათლებლო პროგრამების ან უნივერსიტეტის საქმიანობის სხვა მიმართულებებისთვის.

დტსუ-ს აქვს სტუდენტური კონტიგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს სტუდენტთა კვოტების დაგეგმვისთვის სხვადასხვა კრიტერიუმის გამოყენებას, მათ შორის პერსონალთან, მატერიალურ რესურსებთან მიმართებით ბენჩმარქინგს და სხვა. ასევე აღინიშნა, რომ სტუდენტებმა თავად ჩამოაყალიბეს საკუთარი ინტერესთა ჯგუფი, რომელიც შეეხება ხარისხის უზრუნველყოფას და ამ ჯგუფის მეშვეობით, მათ აქვთ შესაძლებლობა, რომ სტუდენტურ კონტიგენტში აამაღლონ ხარისხის გაუმჯობესების მნიშვნელობის შესახებ ცნობიერება.

დტსუ-ს შემუშავებული აქვს მენეჯმენტის ეფექტურობის მონიტორინგის მექანიზმი; მონიტორინგის შედეგები გამოვითხოვეთ, თუმცა არ მოგვაწოდეს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- გასაუბრების შედეგები;
- ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების განხორციელების შედეგები
- ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა;

• მენეჯმენტის ეფექტურობის შეფასების მექანიზმები; • სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის მექანიზმები
რეკომენდაციები: • ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა ფუნქციისა და პროცესების შესახებ ცოდნის საერთო დონე და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ჩატარებული სამუშაოს მასშტაბის შესახებ ინფორმირებულობა არასაკმარისია, რაც იწვევს ხარისხის კულტურის დაქვეითებას. სასარგებლო იქნება უკუკავშირის ციკლის დახურვა, შეფასებების შედეგების გაზიარება და მათზე დაფუძნებული შემდგომი პროცედურები. • უზრუნველყავით პერსონალის საქმიანობის ეფექტურობის შეფასება შემდეგნაირად: პერსონალი ინფორმირებული უნდა იყოს მკაფიოდ დოკუმენტირებული პროცესის შესახებ, პერსონალის თითოეული წევრი შეფასდეს მომდევნო წლის განმავლობაში და მიეწოდოს ინდივიდუალური უკუკავშირი მათი შედეგებისა და გასაუმჯობესებელი მხარეების შესახებ.
რჩევები: არასავალდებულო რჩევები შემდგომი განვითარებისთვის
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): • სტუდენტური ხარისხის უზრუნველყოფის კლუბი საინტერესო მიდგომაა ხარისხის უზრუნველყოფის ხარისხის დეცენტრალიზაციისა და უნივერსიტეტში ხარისხის კულტურის მასშტაბისა და უფლებამოსილების გასაძლიერებლად.
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☐ 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. აღნიშნული რეგულაციები საჯაროდ ხელმისაწვდომია. ○ უსდ-ს დანერგილი აქვს პლაგიატის აღმოჩენისა და თავიდან აცილების მექანიზმები. ○ უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი დტს-მ შეიმუშავა შესაბამისი რეგულაციები და მექანიზმები დაწესებულებაში ეთიკური ქცევისა და აკადემიური კეთილსინდისიერების მხარდასაჭერად; ეს რეგულაციები საჯაროდ ხელმისაწვდომია. სტუდენტთა ეთიკის კოდექსი აღწერს სტუდენტების ეთიკური ქცევის ნორმებს, ხოლო

პერსონალისთვის არსებული შესაბამისი დებულებები, მათ შორის დისციპლინური სანქციები გათვალისწინებულია დაწესებულების შრომით შინაგანაწესში.

დტსუ-მ ასევე დანერგა პლაგიატის გამოვლენის პროგრამული უზრუნველყოფა (TURNITIN), რომელიც გამოიყენება სტუდენტების ნაშრომებში პლაგიატის გამოსავლენად. არსებობს პლაგიატის პრევენციისა და გამოვლენის რეგულაციები და ინსტრუმენტები, მათ შორის პროგრამული უზრუნველყოფა. უნივერსიტეტი ასევე ახორციელებს საინფორმაციო საქმიანობას. პლაგიატის გამოვლენისა და პრევენციის შესახებ არსებულ რეგულაციებში ჩამოთვლილია აკადემიური არაკეთილსინდისიერების სხვადასხვა ტიპი და დარღვევის დონეები (დონე 1, დონე 2 და დონე 3). სანქციებიც დიფერენცირებულია, დარღვევის დონის და ნორმების დარღვევის სიხშირის მიხედვით. ეს რეგულაცია ყოვლისმომცველია; დაწესებულებამ სერიოზულად იშრომა პროცესის უწყვეტი გაუმჯობესების კუთხით; მათ შორის გადახედა მარეგულირებელ დოკუმენტებს, გადაამზადა პერსონალი და ჩაატარა ცნობიერების ასამაღლებელი აქტივობები. ვიზიტის დროს მოვითხოვეთ და მოგვაწოდეს ინფორმაცია Turnitin-ის პროგრამული უზრუნველყოფის გამოყენების შესახებ, რომელიც მოწმობს პროგრამული უზრუნველყოფის გამოყენებას.

თუმცა, შეხვედრებიდან გაირკვა, რომ ამ თემაზე ინფორმირებულობა დაბალია, რადგან სტუდენტებს, მათ შორის გასაუბრებაზე დამსწრე დოქტორანტებს, არ ჰქონდათ ინფორმაცია უნივერსიტეტში პლაგიატის გამოვლენის ინსტრუმენტებისა და მექანიზმების შესახებ. აქედან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია პლაგიატზე სტუდენტების ინფორმირებულობის დონის ამაღლება.

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი საკითხი, რომელიც შეიძლება დაუკავშირდეს სტანდარტ 2.1-ის კომპონენტის განხილვას, არის პლაგიატის გამოვლენაზე (ნამუშევრების შეფასებაზე) პასუხისმგებელი ერთეული/პირი. სამეცნიერო კვლევითი სამსახურის სამუშაო აღწერილობიდან გამომდინარე, ნაშრომების პლაგიატზე შემოწმება ეკისრება ამ სამსახურს; თუმცა, ინტერვიუებიდან ირკვევა, რომ ეს პასუხისმგებლობა კვლევის დარგში ფაკულტეტის დეკანის მოადგილეს ეკისრება. ვინაიდან საკითხი პასუხისმგებლობების განაწილებას ეხება, რეკომენდაცია უკვე გაცემულია შესაბამისი სტანდარტების კომპონენტში და აქ აღარ განმეორდება. კვლევის დარგში დეკანის მოადგილემ განმარტა, რომ პლაგიატის გამოვლენის პროგრამა გამოიყენება დოქტორანტების ნაშრომებისა და იმ წერითი დავალებების შეფასების დროს, სადაც სტუდენტები მუშაობენ წყაროებთან. შეფასების შედეგები გამოიყენება განმარტებებისთვის, პლაგიატთან დაკავშირებული საკითხების გარკვევისა და განმავითარებელი შეფასებისთვის/ უკუკავშირისთვის.

დოკუმენტების, დტსუ-ს ვებგვერდისა და ინტერვიუს შედეგების მიხედვით, აკადემიური თავისუფლება დტსუ-ს ერთ-ერთი ფუნდამენტური ღირებულებაა, აკადემიურ კეთილსინდისიერებასთან ერთად. თუმცა, კონკრეტული გზები, რომლითაც ინსტიტუტი მხარს უჭერს ან უზრუნველყოფს აკადემიურ თავისუფლებას, ვერ დასახელდა ზოგიერთი ინტერვიუს დროს. რამდენადაც არსებობს აკადემიური კეთილსინდისიერებისა და აკადემიური თავისუფლების გაძლიერებისადმი დტსუ-ს ძალისხმევის მხარდაჭერის სურვილი, ასევე შესაბამისი ინსტრუმენტები, მექანიზმებისა და პოლიტიკის შემუშავებისა და გაუმჯობესების მიმართულებით გაწეული ძალისხმევის გათვალისწინებით, გადაწყვეტი მნიშვნელობისაა, უზრუნველყოთ რომ აკადემიური საზოგადოება, მათ შორის სტუდენტები, ადეკვატურად იყვნენ ინფორმირებულნი ყოველივე ამის შესახებ.

დტსუ ასევე განიხილავს კვლევის ეთიკას, როგორც მათი პოლიტიკის მნიშვნელოვან ნაწილს და მუდმივად მუშაობს კვლევის ეთიკის მხარდაჭერასთან დაკავშირებული რეგულაციებისა და პრაქტიკის

გაუმჯობესებაზე, მათ შორის საერთაშორისო შესაძლებლობების განვითარების პროექტში მონაწილეობისა (ERASMUS+) და ევროკავშირის კარგი პრაქტიკის გაზიარების გზით.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- გასაუბრების შედეგები;
- აკადემიური არაკეთილსინდისიერების გამოვლენისა და სანქციების დაწესების პროცედურები (თვითშეფასების ანგარიშის დანართი 16);
- შრომის შინაგანაწესი (თვითშეფასების ანგარიშის დანართი 17);
- სტუდენტების ეთიკის კოდექსი (თვითშეფასების ანგარიშის დანართი 15);
- დაწესებულების სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები (თვითშეფასების ანგარიშის დანართი N6)

რეკომენდაციები

- რეკომენდებულია დტსუ-მ გააგრძელოს ძალისხმევა, რომ მთელმა აკადემიურმა საზოგადოებამ გაიზიაროს აკადემიური კეთილსინდისიერებისა და აკადემიური თავისუფლების საერთო გაგება, რომელიც შეესაბამება დაწესებულების სტანდარტებს.

რჩევები:

არასავალდებულო რჩევები შემდგომი განვითარებისთვის

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

პრაქტიკა, რომელიც განსაკუთრებით ეფექტურია და შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის

შეფასება

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

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

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

3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება

უსდ-ს აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შედგენის, განხორციელებისა და განვითარების პოლიტიკა.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

დღეს ამჟამად ახორციელებს შემდეგ აკრედიტებულ საგანმანათლებლო პროგრამებს: მედიცინის ერთსაფეხურიანი პროგრამა – ქართული; მედიცინის ერთსაფეხურიანი პროგრამა – ინგლისური; ერთსაფეხურიანი MD ePBL პროგრამა და სადოქტორო პროგრამა ბიოსამედიცინო და ჯანდაცვით მეცნიერებებში.

თვთშეფასების ანგარიშში ნათქვამია, რომ „სტუდენტების სწავლის შესაძლებლობების გაზრდა ჩვენი ერთ-ერთი მთავარი პრიორიტეტია“ და ამიტომ ისინი მზად არიან გააერთიანონ კურიკულუმის დაგეგმვისა და შემუშავების თანამედროვე მიდგომები, პროგრამების გაუმჯობესების მიზნით.

შედეგად უნივერსიტეტი იყენებს დაგეგმვის მოქმედ მეთოდოლოგიას, რომელიც ეფუძნება „თიუნინგ პროექტის“ მოდელს სასწავლო გეგმების დაგეგმვის, განხორციელებისა და გადამხილვის („Tuning Quality Development Cycle“). შესაბამისი წესები და პროცედურები აღწერილია მე-18 დანართში; მათი პრაქტიკაში გამოყენება კი აშკარაა დაგეგმვის, განხორციელებისა და მოპოვებული პროდუქტების შეფასების მთელ პროცესებში, რომლებიც უწყვეტად ტარდება ხარისხის უზრუნველყოფის გუნდისა ჩართულობით, რაც დადასტურდა გასაუბრების დროსაც.

ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში, დღეს ხარისხის შეფასების კრიტერიუმებს სასწავლო პროგრამების მოდერნიზებისთვის იყენებს. ეს უნივერსიტეტს ხდის უფრო მეტად სტუდენტზე ორიენტირებულსა და კომპეტენციებზე დაფუძნებულს. უნივერსიტეტის მიზანი იყო ცოდნის, უნარებისა და დამოკიდებულებების უკეთესად ინტეგრაცია, სწავლებისა და შეფასების თანამედროვე მეთოდების გამოყენებით. ამის მაგალითები მოიცავს MD ePBL პროგრამის შემუშავებას და Covid-19-ის პანდემიის დროს განხორციელებულ ცვლილებებს. გარდა ამისა, დღეს-ს ყველა პროგრამას განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრისგან 7 წლიანი აკრედიტაციები აქვს მინიჭებული.

საგანმანათლებლო პროგრამები მუშავდება დაინტერესებულ მხარეებთან (პროფესორ-მასწავლებლები, სტუდენტები და დამსაქმებლები) თანამშრომლობით და აქტიურად მიიღება მხედველობაში მათი უკუკავშირი. უნივერსიტეტი მხარს უჭერს პროგრამის უწყვეტ განვითარებას, მათ შორის მიმდინარე კურსების და მოდულების ტესტირებას და დაგეგმვას, პილოტირებას და განხორციელებას და ისეთ ახალ ინიციატივებს, როგორიცაა სწავლების ინოვაციური ფორმატები, ახალი ტიპის გამოცდები და თანამედროვე საგანმანათლებლო რესურსები. უნივერსიტეტს აქვს სასწავლო გეგმის კომიტეტი, რომელიც ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან ერთად ჩართულია ყველა ეტაპზე, საწყისი დაგეგმვისა და განხორციელებიდან დაწყებული შედეგების შეფასებამდე და სამომავლო განვითარების გეგმების შემუშავებამდე.

როგორც თვითშეფასების ანგარიშშია აღნიშნული, გასაუბრებისას სამედიცინო განათლების ცენტრის (MEC) სასწავლო გეგმის შემუშავების ჯგუფმა დაადასტურა, რომ მუდმივად მუშაობენ კონკრეტულ აქტივობებზე და განხორციელებულ ცვლილებებზე. ეს ცვლილებები უკვე გამოცდილია და ეფუძნება სტუდენტების, კურსდამთავრებულებისა და დამსაქმებლების გამოკითხვის შედეგად მიღებული შედეგების ანალიზის ანგარიშს, რომლებიც მიზნად ისახავს პროგრამების განვითარებას, როგორც ეს დეტალურადაა აღწერილი დანართ 1-ში. ქვემოთ მოცემულია რამდენიმე მაგალითი:

- ობიექტურად სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდა (OSCE) შემუშავდა ქირურგიისა და პედიატრიის კურსისთვის და ჩატარდა მე-6 კურსის სტუდენტებისთვის.
- EBMA გამოცდა ჩატარდა სტუდენტების პროგრესის ტესტით გარე შეფასების ფარგლებში.

– 2022-2023 სასწავლო წლიდან დაწესდება ლაბორატორიული პრაქტიკის კურსები ცალკეულ საბაზისო დისციპლინებში და წარმოადგენს შესაბამისი მოდულების სავალდებულო კომპონენტს. – ახალი დარგობრივი მახასიათებლის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, გადაიხედა და 12 კრედიტამდე გაიზარდა ქართული ენის 7.5 კრედიტიანი კურსი, რომელიც უცხოელ სტუდენტებს უტარდებათ კლინიკური კურსის დაწყებამდე (IV სემესტრი). – Lab Basic Skills Logbook-ის (Labster) შემუშავება პროგრამებისთვის (MD, MD ePBL), ასევე საბაზისო კლინიკური უნარების ჩანაწერების, პაციენტის მენეჯმენტის და ა.შ. – კურსი „ლაპაროსკოპიული ქირურგიის საფუძვლები“ შემუშავდა და დაინერგა ქირურგიის სპეციალობით დაინტერესებული სტუდენტებისთვის; კურსით სტუდენტების კმაყოფილება მაღალია. დტსუ-მ ასევე შეიმუშავა რეზიდენტურის პროგრამები შინაგან და საოჯახო მედიცინაში; მალე მომზადდება ქირურგიის რეზიდენტურაც. ეს ინიციატივები კოორდინირებულია სამედიცინო განათლების ცენტრის (MEC) მიერ და სტაჟირება უზრუნველყოფს დიპლომის შემდგომი სწავლების გაგრძელებას მათთვის, ვისაც სურს დარჩეს და იმუშაოს საქართველოში. ეს პროგრამები სათანადოდ არის შემუშავებული და დაწესებული დტსუ-ს მიერ, რაც უზრუნველყოფს მაღალ სტანდარტებს და ეფექტურ გადამზადებას. გარდა ამისა, დტსუ თანამშრომლობს დიპლომის შემდგომ განათლებაში, რამდენადაც მონაწილეობს შინაგანი მედიცინის სწავლებისთვის (რეზიდენტურისთვის) ევროპული მოთხოვნების გადახედვის სამუშაო ჯგუფში. ეს თანამშრომლობა უზრუნველყოფს უნივერსიტეტის რეზიდენტურის პროგრამების შესაბამისობას საერთაშორისო სტანდარტებთან და საუკეთესო პრაქტიკასთან, რაც კიდევ უფრო ამაღლებს სამედიცინო განათლებისა და სწავლების ხარისხს.	მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • დანართი 18. დავით ტვილდიანის სახელობის სამედიცინო უნივერსიტეტში პროგრამებისა და პროცედურების დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, ცვლილებების შეტანისა და გაუქმების პოლიტიკა. • დანართი 21. ანგარიში სტუდენტების, კურსდამთავრებულებისა და დამსაქმებლების გამოკითხვის შედეგების ანალიზის შესახებ, პროგრამების განვითარებისა და შედეგების გამოყენების მიზნით. • ინტერვიუები
რეკომენდაციები: არ არის მითითებული	
რჩევები: არასავალდებულო რჩევები შემდგომი განვითარებისთვის	
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): • დასაფასებელია რეზიდენტურის პროგრამების შემუშავება შიდა და საოჯახო მედიცინაში; ასევე დასაფასებელია, რომ უახლოეს მომავალში ქირურგიის რეზიდენტურაც იგეგმება.	

სამედიცინო განათლების ცენტრის (MEC) მიერ კოორდინირებული ეს პროგრამები უზრუნველყოფს ღირებულ დიპლომისშემდგომ გადამზადებას, საქართველოში კლინიკური პრაქტიკის გაგრძელების მსურველთათვის. დღეს უზრუნველყოფს, რომ ამ პროგრამებმა შეინარჩუნოს მაღალი სტანდარტები და სტუდენტებს მიაწოდოს ეფექტური სწავლება.
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან. ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
3.2 საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი
○ პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან. ○ ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების მეშვეობით, უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული მოთხოვნების, საჭიროებებისა და აკადემიური მომზადების გათვალისწინებას და მათ შეუფერხებელ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროცესში.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი დღეს ახორციელებს 3 სამედიცინო საგანმანათლებლო პროგრამას, MD (ქართული); MD (ინგლისური) და MD ePBL (ქართული). სამედიცინო პროგრამები გრძელდება 6 წელი და მოიცავს 360 კრედიტს, რომელთა შორის არის არჩევითი კურსების არჩევანი, კანონმდებლობისა და დარგობრივი მახასიათებლის შესაბამისად. სწავლის 6 წლიანი პერიოდი მოიცავს 3 ეტაპს: 1- ძირითადი სამედიცინო და კლინიკური მეცნიერების კურსი; 2- კლინიკური მედიცინის კურსი, 3 - კლინიკური პრაქტიკის კურსი. პროგრამების შესახებ ინფორმაცია ხელმისაწვდომია საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგის საშუალებით, რომელიც რეგულარულად ახლდება და ქვეყნდება უნივერსიტეტის ვებგვერდზე. საგანმანათლებლო პროგრამები შექმნილია სხვადასხვა სასწავლო საჭიროებების მხარდასაჭერად, სწავლების, სწავლისა და შეფასების შესაბამისი ფორმატებისა და პირობების უზრუნველყოფით. ეს მოიცავს თანამედროვე სასწავლო მასალებისა და რესურსების გამოყენებას, როგორცაა Body Interact და Practicum Script და ქართული ენის კურსების შეთავაზებას უცხოელი სტუდენტებისთვის. პროგრამების სწავლის შედეგები ნათლადაა ფორმულირებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურზე მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან. პროგრამა არის ინტეგრირებული საგანმანათლებლო კურსი - ჰორიზონტალური ინტეგრაცია საბაზისო ეტაპზე ვერტიკალური ინტეგრაციის ელემენტებით. სასწავლო პროგრამა ინტეგრირებულია ორგანოთა სისტემის გარშემო და აღწევს მე-7 ან მე-8 საფეხურებს „ჰარდენის ინტეგრაციის კიბეზე“; სწავლების შინაარსი, მეთოდები, შეფასება და პროგრამის სპირალური

ორგანიზაციული სტრუქტურა შექმნილია იმისათვის, რომ ხელი შეუწყოს მიზნობრივი (გაცხადებული) სწავლის შედეგების ეტაპობრივ მიღწევას.

სასწავლო გეგმის საგნების უმრავლესობა - 95% - სავალდებულოა და ემსახურება დასახული შედეგების მიღწევას კომპეტენციებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფის გზით. პროგრამა ითვალისწინებს არანაკლებ 10 კრედიტს არჩევითი საგანმანათლებლო კურსებისთვის.

კლინიკური კურსები ისწავლება მოდულარული მიდგომის გამოყენებით, პროგრესულ ეტაპებად. მაგალითად, მოდულები, როგორიცაა „სიცოცხლის ციკლი“, „სიცოცხლის დაცვა“, „სიცოცხლის მხარდაჭერა“, „სიცოცხლის შენარჩუნება“, „სიცოცხლის სტრუქტურა და სიცოცხლის კონტროლი“ გრძელდება კლინიკური მედიცინისა და ზოგადი სპეციალიზაციის ეტაპებზე და შინაგანი მედიცინის სწავლება ვერტიკალურად ღრმავდება საწყისი წლებიდან მოწინავე დონეზე, PCD-ში (მე-2-3 წელი), კლინიკურ სპეციალობებში (მე-3-4 წელი), შინაგანი დაავადებების დიფერენციალურ დიაგნოზსა და მკურნალობაში (მე-5 წელი) და სინდრომის დიფერენციალურ დიაგნოზსა და გადაუდებელ თერაპიაში (მე-6 წელი). თითოეული პროგრამის კომპონენტების მოცულობა განისაზღვრება მათი შინაარსით, სწავლის შედეგებითა და დარგობრივი მოთხოვნებით. ეს აშკარად ჩანს პროგრამის დეტალურ აღწერილობაში და სასწავლო გეგმის ინტეგრირებულ მიდგომაში.

პროგრამა ეფუძნება სპირალურ სასწავლო გეგმის მოდელს, რომელიც არის აღიარებული მიდგომა ინტეგრაციის მისაღწევად და კლინიკური მსჯელობის უნარების განვითარებისათვის, როგორც ჰორიზონტალური, ისე ვერტიკალური სწავლების გზით; იგი მოიცავს კლინიკურ სცენარებს, შემთხვევებზე დაფუძნებული დისკუსიებით ან პაციენტის საწოლთან სწავლებით.

სასწავლო გეგმა შედგება ციკლისგან, რომელიც მოიცავს სამ სპირალს:

პირველი სპირალი არის საბაზისო მედიცინისა და კლინიკური მეცნიერების ეტაპი, რომელიც ფოკუსირებულია ორგანოთა სისტემებზე დაფუძნებულ მოდულებზე, რომლებიც მოიცავს ნორმალური და პათოლოგიური პროცესების მექანიზმებს, კლინიკურ შეფასებას, დაავადების გამოვლინებებს, დიაგნოზს, პაციენტის მენეჯმენტს და კომუნიკაციის უნარებს. მეორე სპირალი კლინიკური მედიცინის ეტაპია. ეს არის გარდამავალი ეტაპი მართულ და თვითმიმართულ სწავლებას შორის. იგი მოიცავს სიღრმისეულ გადასინჯვას, სამედიცინო სპეციალობებში რეალურ პაციენტთა შემთხვევებზე მუშაობას, სამედიცინო და სოციალურ პრობლემებზე ჯანდაცვის საკითხებს და პაციენტთან კომუნიკაციას.

მესამე სპირალი არის კლინიკური სტაჟირება, რომელიც ეფუძნება წინა სპირალებში შეძენილ ცოდნასა და უნარებს და ორიენტირებულია სტუდენტების კომპეტენციების კონსოლიდაციასა და მომავალი კლინიკური პრაქტიკისთვის მომზადებაზე (რეზიდენტურის პროგრამები).

მედიცინის პროგრამის თითოეულ მოდულში ინტეგრირებულია საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკაში აღიარებული მეთოდები, როგორებიცაა PBL და CBL (სტანდარტ 3.3-ში აღწერილი შეფასების მეთოდებთან ერთად), რომლებმაც გაზარდეს სასწავლო მასალების (ფუნდამენტური და კლინიკური მეცნიერებები) ფოკუსირება კლინიკური სწავლების მნიშვნელობასა და პაციენტზე. MD ePBL პროგრამის მესამე წელი (მე-6 სემესტრი) ორგანიზებულია, ძირითადი და კლინიკური მეცნიერებების ინტერდისციპლინარული საგანმანათლებლო კურსის ფორმით (დაფუძნებულია ადამიანის სხეულის ძირითად ფუნქციებზე) და წარმოადგენს მოსამზადებელ საფეხურს შემდეგი, კლინიკური კვლევების ეტაპისთვის.

გარდა ამისა, უნივერსიტეტი გთავაზობთ თანამედროვე სასწავლო მასალებს, როგორიცაა Body Interact და Practicum Script. დტსუ-მ ასევე დანერგა ახალი „სამეცნიერო“ მოდული, რათა წაახალისოს

სტუდენტების ჩართულობა კვლევაში, რითაც ხელს შეუწყობს საქართველოში სამედიცინო კვლევის შესაძლებლობებს.

ბიოსამედიცინო და ჯანდაცვით მეცნიერებათა სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამის გაცნობით, ცხადი ხდება რომ ის სტრუქტურირებულია ინტერდისციპლინარული მიდგომის გარშემო, რომელიც მოიცავს კვლევის კრიტიკულ სფეროებს, როგორიცაა ნორმალური და პათოლოგიური პროცესების სტრუქტურული, მოლეკულური, ბიოლოგიური და ფუნქციური საფუძველი, ბიომარკერების თანამედროვე გამოყენება და სამომავლო პერსპექტივები და ადამიანის ორგანიზმის მოლეკულური და უჯრედული რეაქციები პათოლოგიურ პროცესებზე, დაავადების მართვა და სამედიცინო განათლების პროფესიონალიზაცია.

სამედიცინო პროგრამების მსგავსად, ეს პროგრამა მოიცავს მკაფიოდ განსაზღვრულ გენერალისტულ საგნებს, რათა მხარი დაუჭიროს ძლიერ ფუნდამენტურ ცოდნას და ინდივიდუალურ საგანმანათლებლო გეგმებს, რომელიც დაფუძნებულია დოქტორანტის კვალიფიკაციასა და გამოცდილებაზე. ხელმძღვანელ(ებ)თან და დოქტორანტურის კომისიასთან ერთად, დოქტორანტი აყალიბებს ინდივიდუალურ გეგმას ზოგადი საგანმანათლებლო კურსებისთვის კრედიტების „მოსაპოვებლად“.

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა და დაიწყო მენტორობის პროგრამა, რომელიც ასახავს ურთიერთობების ტიპებს, ხელშეკრულებების პრინციპებს და სტუდენტთა მოხსენების ფორმებს. ეს დეტალურად არის აღწერილი მენტორობის პროგრამის გზამკვლევა და დოკუმენტში "მენტორობა და მენტორი დტსუ-ში".

გარდა ამისა, უკრედიტო პროგრამის ფარგლებში, დტსუ სთავაზობს მხარდაჭერას სკოლის დამამთავრებელი კლასის მოსწავლეებს, სანამ ისინი დტსუ-ს რომელიმე პროგრამაზე ჩაირიცხებიან, აწვდის მათ წინასწარ კურსებს, რათა გაიუმჯობესონ ცოდნა საბაზისო მეცნიერებების მიმართულებით. ეს კიდევ უფრო მეტად მოწმობს დტსუ-ს ძალისხმევას იმ მიმართულებით, რომ აბიტურიენტებს მისცეს ის ცოდნა, რომელიც აუცილებელი წინაპირობაა სწავლის გაგრძელებისთვის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- დანართი 19.1. მედიცინის პროგრამა (ქართული)
- დანართი 19.2. მედიცინის პროგრამა (ინგლისური)
- დანართი 19.3. MD ePBL პროგრამა
- დანართი 19.4. სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამა ბიოსამედიცინო და ჯანდაცვით მეცნიერებებში
- დანართი 20. საგანმანათლებლო პროგრამების სილაბუსები;
- დანართი 23. დტსუ-ში აკადემიური პროცესის დებულება
- დანართი 24. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების მეთოდოლოგია
- დანართი მენტორობაზე
- ინტერვიუები

რეკომენდაციები:

არ არის მითითებული

რჩევები: არასავალდებულო რჩევები შემდგომი განვითარებისთვის
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): პრაქტიკა, რომელიც განსაკუთრებით ეფექტურია და შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☒ 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: დტსუ-ს აქვს გამჭვირვალე და სამართლიანი შეფასების სისტემა, რომელიც შეესაბამება კანონმდებლობას და ადეკვატურია სწავლის შედეგებისთვის. შეფასების სისტემა და მასთან დაკავშირებული რეგულაციები კარგად არის აღწერილი სილაბუსებში, შესაბამისია როგორც საბაკალავრო ასევე სადოქტორო პროგრამებისთვის; ისინი წარმოადგენს ყველა საფეხურის შესაბამისი კომპეტენციის სათანადო ტესტს და შეესაბამება საქართველოს მარეგულირებელ წესებს. გამოყენებული მეთოდები მოიცავს ცოდნისა და უნარების შეფასების სხვადასხვა მეთოდს და ფორმებს, კერძოდ: მრავალარჩევანი კითხვები (MCQs), მინი-შემთხვევები, პრობლემების ანალიზის კითხვები, ობიექტურად სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდა (OSCE), კლინიკური შემთხვევები - მინი- CEX (კომუნიკაცია სტანდარტიზებულ და/ან რეალურ პაციენტებთან), პროცედურულ უნარზე პირდაპირი დაკვირვება (DOPS), შემთხვევებზე დაფუძნებული დისკუსიები (CBD), პორტფოლიო, ზეპირი პრეზენტაციები და პოსტერები, ჟურნალის სტატიის კრიტიკული შეფასება, კვლევის პროექტი, პაციენტის მონაცემების ინტერპრეტაცია, მედიკამენტთა ელექტრონული ფორმულარის გამოყენება. თითოეული სასწავლო კურსისთვის განისაზღვრება სწავლა/სწავლების აქტივობები და შესაბამისი შეფასების ფორმები. შეფასების მეთოდებისა და კურსის დახურვის კრიტერიუმების შესახებ ინფორმაცია მოცემულია მოდულის სილაბუსებში თითოეული საგნობრივ ბლოკში და განმარტებულია მასწავლებლის მიერ. განმსაზღვრელი და განმავითარებელი შეფასებების ბალანსი სათანადოა და იძლევა გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობას სტუდენტების სწავლასა და აკადემიურ პროგრესთან დაკავშირებით. სტუდენტებს შეუძლიათ მიიღონ უკუკავშირი თითქმის ყოველდღიურად, პრაქტიკული გაკვეთილების დროს (პრაქტიკული გაკვეთილები, მინი CEX და ა.შ.), ყოველკვირეულად PBL ფორმატში

მუშაობისას, მოდულის თითოეულ საგნობრივ ბლოკში (ზეპირი გამოცდა), მოდულური შემაჯამებელი გამოცდის (სტუდენტების სურვილის მიხედვით) და 39 ეტაპიანი გამოცდის შედეგების განხილვისას; ასევე სიმულაციური, სტანდარტიზებული პაციენტის და/ან რეალურ პაციენტთან კომუნიკაციის ფარგლებში და პორტფოლიოს ანალიზის საფუძველზე.

ვიზიტის დროს აღინიშნა, რომ ონლაინ MCQ ტესტები ტარდება მხოლოდ ინგლისურ ენაზე, ქართულენოვანი პროგრამისთვისაც. ამის მიზეზი ის გახლავთ, რომ კითხვების მზარდი ბანკის ქართულ ენაზე თარგმნის საუნივერსიტეტო გამოცდილებით გამოჩნდა, რომ სამედიცინო ტერმინოლოგიის თარგმნასთან დაკავშირებულმა სირთულეებმა უზუსტობები გამოიწვია. უნივერსიტეტში განმარტეს, რომ სტუდენტების ჩარიცხვისას დააწესეს ინგლისური ენის კომპეტენციის მაღალი დონე, სტუდენტებს აცნობეს, რომ MCQ ტესტები ინგლისურ ენაზე იქნებოდა და იმის გათვალისწინებით, რომ გამოცდის ყველა სხვა ელემენტი ტარდება ქართულად, მათი გადაწყვეტილება იყო მხარდაჭერილი და სამართლიანი. მოწოდებულმა დამატებითმა ინფორმაციამ დაადასტურა, რომ ისინი მოითხოვენ თანამშრომლებისა და სტუდენტების თანხმობას ამ პოლიტიკის გაგრძელებისთვის.

როგორც თვითშეფასების ანგარიშშია ნათქვამი, შემაჯამებელი OSCE ძირითადად ორგანიზებულია კლინიკურ დისციპლინებში, როგორიცაა შინაგანი მედიცინა, პედიატრია, მეანობა და გინეკოლოგია და ქირურგია; და სტუდენტებიც ინსტრუქტირებულნი არიან გამოცდების პროცესში. გარდა ამისა, მეექვსე კურსის სტუდენტებს ეძლევათ შესაძლებლობა გადაიმეორონ კურსის ადრეულ ეტაპზე მიღებული ტექნიკური

დტსუ გეგმავს გადასვლას OSCE-ს უფრო ინტეგრირებულ გამოცდაზე, უფრო ხანგრძლივი და რთული სადგურებით, განსაკუთრებით ფინალური წლის შეფასებებისთვის, რათა უკეთ შეამოწმოს სტუდენტების მზადყოფნა პრაქტიკისთვის. თუმცა, ამჟამად, დტსუ სტუდენტთა შეფასებისთვის უმეტესად საკონტროლო სიაზე დაფუძნებულ მიდგომას იყენებს და არა დომენზე-დაფუძნებულ მიდგომას, რომელიც უფრო და უფრო მეტად გამოიყენება მაღალი რანგის OSCE შეფასებებისთვის, როგორიცაა MBBS შეფასებები.

დტსუ-ს აქვს ინდივიდუალური საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვისა და განვითარების მეთოდოლოგია და გეგმავს შექმნას მეტი შესაძლებლობები. პროგრამების შესახებ ინფორმაცია სრულყოფილად არის მოცემული უნივერსიტეტის ვებგვერდზე.

საერთო ჯამში, დტსუ-ს შეფასების სისტემა შეესაბამება მესამე სტანდარტის ყველა კრიტერიუმს, რამეთუ ის უზრუნველყოფს ყველა სწავლის შედეგის ადეკვატურ შეფასებას, ითვალისწინებს რა გამჭვირვალე და სამართლიან რეგულაციებს და სტუდენტთა სათანადოდ ინფორმირებულობას, ასევე შეფასების გასაჩივრების ეფექტურ სისტემას. შეფასების მრავალფეროვანი მეთოდებისა და უწყვეტი უკუკავშირის მექანიზმების ინტეგრაცია ასახავს დტსუ-ს ძალისხმევას, შეინარჩუნოს მაღალი ხარისხის განათლება და ხელი შეუწყოს მუდმივ განვითარებას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- დანართი 18. დავით ტვილდიანის სახელობის სამედიცინო უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების, დამტკიცების, ცვლილებებისა და გაუქმების პოლიტიკა.
- დანართი 22. სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტის დაგეგმვის, განხორციელებისა და შეფასების წესი

• დანართი 24. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების მეთოდოლოგია • ინტერვიუები
რეკომენდაციები: •
რჩევები: • დტსუ-მ სასურველია განიხილოს დომენზე დაფუძნებული ინტეგრირებული OSCE-ს შემუშავება კომპლექსური სადგურებით, განსაკუთრებით ბოლო კურსის სტუდენტებისთვის. • დტსუ-სთვის სასარგებლო იქნება როგორც თანამშრომლების, ასევე სტუდენტების აზრის გათვალისწინება, რათა შეინარჩუნოს და მხარი დაუჭიროს პოლიტიკას, რომელიც ქართული MD პროგრამის სტუდენტებს სთავაზობს ტესტების ქართულ ან ინგლისურ ენაზე ჩაბარების არჩევანს.
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): პრაქტიკა, რომელიც განსაკუთრებით ეფექტურია და შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☒ 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, სამეცნიერო და ადმინისტრაციული პროცესის ეფექტურად წარმართვა და დაწესებულების სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული შედეგების მიღწევა. თავის მხრივ, დაწესებულება მუდმივად ზრუნავს პერსონალის პროფესიულ განვითარებასა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესებაზე.

4.1. პერსონალის მართვა ○ უსდ-ს განსაზღვრული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რაც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის და სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული სხვა აქტივობების განხორციელებას. ○ უსდ უზრუნველყოფს აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრების დასაქმებას.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა, რომელიც ეხება ადამიანური რესურსების მართვას როგორც სტრატეგიულ, ისე ოპერაციულ დონეზე. მარეგულირებელი დოკუმენტების მიხედვით, ორგანიზაციაში ყველა ხელმძღვანელი პირი პასუხისმგებელია ადამიანური რესურსების მართვაზე, რაც ხაზს უსვამს კომპლექსური მიდგომის აუცილებლობას.

ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის დოკუმენტის თანახმად, უნივერსიტეტში მოქმედებს "სტრატეგიული მართვისა და განვითარების კომიტეტი", რომელიც განიხილავს სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულის შუალედურ და წლიურ ანგარიშებს.

ექსპერტთა ჯგუფის მიერ ადამიანური რესურსების მართვის შესახებ განმეორებითი კითხვების მიუხედავად, გამოკითხულთაგან არცერთმა (მათ შორის ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების წარმომადგენლებმაც კი) არ ახსენა აღნიშნული კომიტეტი. ეს შესაძლოა მიუთითებდეს თანამშრომლებს შორის კომიტეტის შესახებ ცნობიერების ნაკლებობასა და მის არაეფექტურობაზე. ყველა პასუხი ადასტურებდა ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკაში მოცემულ დებულებას, რომ ორგანიზაციაში ყველა ხელმძღვანელი პასუხისმგებელია ადამიანური რესურსების მართვაზე. მიუხედავად იმისა, რომ ეს კარგი პრაქტიკაა, ექსპერტთა ჯგუფისთვის რთული აღმოჩნდა მისი წარმატებული განხორციელების დანახვა პრაქტიკაში, რადგან სიტუაცია აღიქმებოდა გარკვეულწილად არაორგანიზებულად.

უნივერსიტეტის ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი ძირითადად ოპერაციულ დონეზე ფუნქციონირებს. სხვა საქმიანობებთან ერთად, მის ფუნქციებს შორისაა თანამშრომელთა მიღებისა და გადაყვანის რეგისტრაცია, დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტში დასაქმების შესახებ ცნობების გაცემა და თანამშრომელთა დოკუმენტების ასლების დამოწმება. უნდა აღინიშნოს, რომ სამსახურებრივი აღწერილობების თანახმად, კანცელარიისა და ადამიანური რესურსების დეპარტამენტში არის 3 თანამდებობა: დეპარტამენტის უფროსი, დეპარტამენტის უფროსის თანაშემწე (კანცელარიის მიმართულებით) და საარქივო საქმის სპეციალისტი. როგორც ექსპერტთა ჯგუფს აცნობეს, ამჟამად ადამიანური რესურსების დეპარტამენტში მხოლოდ ერთი პირია (დეპარტამენტის უფროსი), რომელიც ასრულებს ყველა ფუნქციას, თუმცა, მის რეზიუმეში მითითებულია, რომ იგი მხოლოდ კანცელარიის ფუნქციებს ასრულებს. გასაუბრებისას აღინიშნა, რომ ადამიანური რესურსების დეპარტამენტში არის ვაკანტური თანამდებობა (თანამდებობა: დეპარტამენტის უფროსის თანაშემწე (კანცელარიის მიმართულებით)). არავის უხსენებია, არქივარიუსის თანამდებობა. ექსპერტთა ჯგუფი რეკომენდაციას იძლევა დროულად შეივსოს აღნიშნული ვაკანსია სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრით.

უნივერსიტეტი ადგენს სტანდარტებთან შესაბამის აფილირების წესებს და პირობებს. საუნივერსიტეტო პოლიტიკის მიხედვით, აკადემიური პერსონალი ვალდებულია განაცხადოს აფილირების სტატუსი. პირობები გაწერილია მარეგულირებელი დოკუმენტის დანართში „შეთანხმება აკადემიურ თანამდებობაზე მყოფ პირთან აფილირების შესახებ“. ექსპერტთა ჯგუფმა განათლების მართვის საინფორმაციო სისტემის პორტალზე შეამოწმა უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის კუთვნილების სტატუსი და დაადასტურა, რომ აკადემიური პერსონალი მხოლოდ ერთ უნივერსიტეტთან არის აფილირებული. თუმცა, აკადემიურ პერსონალთან ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ ზოგიერთმა არ იცოდა, რას ნიშნავდა აფილირების პირობები. სასურველია, რომ ინფორმაცია აფილირების წესებისა და პირობების შესახებ უფრო ყოვლისმომცველი იყოს.

ადამიანური რესურსების პოლიტიკიდან გამომდინარე, ექსპერტთა ჯგუფს შეუძლია დაადასტუროს დაწესებულების სურვილი, ჩართოს აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალი საგანმანათლებლო და კვლევით საკითხებზე გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. ეს დადასტურდა აკადემიური საბჭოსა და რექტორატის წევრების გამოკითხვისას.

დტსუ-ში პერსონალის საქმიანობისა და განვითარების პოლიტიკა ჩამოყალიბდა და განხორციელდა დტსუ აკადემიური პერსონალის დატვირთვის გაანგარიშებისა და გამოყენების სახელმძღვანელოს შესაბამისად: სასწავლო და არასასწავლო მუშაობის ნორმები, დამატებითი სასწავლო დატვირთვის ნორმები (საათობრივი) ანაზღაურების მიზნით., რაც მნიშვნელოვანი იქნებოდა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისთვის აკადემიური პერსონალის და სტუდენტის თანაფარდობის ნორმის გაანგარიშების სამომავლო ანალიზისთვის და მომავალი განვითარების ანალიზის სწორად დაგეგმვისთვის. რაოდენობრივი სამიზნე ნიშნულები განსაზღვრულია თვითშეფასების დოკუმენტში, რომელიც ლოგიკურია (იხ. თვითშეფასების დოკუმენტი, გვ. 8).

რაც შეეხება პერსონალის პროფესიულ განვითარებას, დაწესებულების მართვის პოლიტიკა უზრუნველყოფს თანამშრომელთა შორის კოლეგიალური დამოკიდებულების ხელშეწყობას და მხარდაჭერას, ყველა პერსონალის უშუალო ჩართვას პროცესში და ეხმარება თითოეულ მათგანს აღიაროს და გააცნობიეროს მათი მნიშვნელობა. ეს ნათლად გამოიკვეთა ინტერვიუების დროს, სადაც გამოკითხულებმა აღნიშნეს, რომ მიმდინარე პროცესები, ინსტიტუციური აკრედიტაციისთვის მზადების ჩათვლით, ხელს უწყობს მათ განვითარებას, ხელს უწყობს კოლეგიალურ ურთიერთობებს და ხაზს უსვამს მათ ინდივიდუალურ როლებს. ეს დაადასტურა მთელმა პერსონალმა და შეიძლება დასაფასებელ პრაქტიკად ჩაითვალოს.

დაწესებულებას აქვს სამედიცინო განათლების ცენტრი, რომელიც აწყობს ტრენინგებსა და კურსებს თანამშრომლებისთვის (მათ შორის აკადემიური პირებისთვის) და საჭიროების შემთხვევაში უზრუნველყოფს გარე სასწავლო ცენტრების დაფინანსებას. თანამშრომლებთან ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ ისინი გრძნობენ მხარდაჭერას და კმაყოფილი არიან უნივერსიტეტის პროფესიული განვითარების ღონისძიებებით.

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს მეაქნიზმები, რომელიც ემსახურება ახალი თანამშრომლების სამუშაო გარემოში ინტეგრაციას. თანამშრომლის სამსახურში აყვანიდან პირველი სამი კვირის განმავლობაში, ხელმძღვანელი და ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის წარმომადგენელი ხვდებიან ახალ თანამშრომელს, რათა განიხილონ ნებისმიერი საწყისი პრობლემა და მათი გადაჭრის გზები, რაც ხელს უწყობს მათ სრულ ადაპტაციას ახალ სამუშაო გარემოსთან.

ახალი თანამშრომლის აყვანის შემდეგ, ადამიანური რესურსების წარმომადგენელი ხელმძღვანელთან ერთად ატარებს საორიენტაციო შეხვედრას სხვადასხვა საკითხზე, როგორცაა სამუშაო ფუნქციები და მოვალეობები. ისინი განმარტავენ გამოსაცდელი პერიოდის არსს და მნიშვნელობას (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), აწვდიან ინფორმაციას ანაზღაურების, სამუშაო შეღავათებისა და სამომავლო პროფესიული პერსპექტივების შესახებ, აგზავნიან შრომის წესებს ელექტრონული ფოსტით და უქმნიან უნივერსიტეტის ელექტრონული ფოსტის ანგარიშს. გასაუბრებისას დადასტურდა, რომ ამ პროცესში აქტიურად არის ჩართული ადამიანური რესურსების დეპარტამენტი და ხელმძღვანელი.

პერსონალის მოტივაციის მიზნით, დაწესებულება გასცემს ფულად პრემიებს, აგზავნის მადლობის წერილებს და აძლევს საჩუქრებს. სხვადასხვა ჯგუფთან შეხვედრისას ზოგიერთმა აღნიშნა, რომ ფულადი პრემია მე-13 ხელფასის სახითაა, ზოგმა კი აღნიშნა, რომ უნივერსიტეტიდან მადლობის წერილები მიიღეს. ინტერვიუზე მყოფმა ზოგიერთმა პირმა აღნიშნა, რომ ისინი დიდ მნიშვნელობას არ ანიჭებდნენ ამ მექანიზმებს, რადგან მათი სამსახურებრივი მოვალეობები და პასუხისმგებლობები უკვე ასახული იყო მათი როლების მარეგულირებელ დოკუმენტში და მათი მოვალეობა იყო შეესრულებინა ყველა აქტივობა. პერსონალის წახალისება და მათი პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა არის უნივერსიტეტის სტრატეგიულ და სამოქმედო გეგმებში გაწერილი ერთ-ერთი მიზანი.

წამახალისებელი აქტივობების არსებობა დაადასტურა აკადემიურმა პერსონალმაც, რომელმაც აღნიშნა, რომ უნივერსიტეტის მხარდაჭერით ისინი ესწრებოდნენ საერთაშორისო ფორუმებს, ტრენინგებს და რომ უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს ფინანსურ მხარდაჭერას პროფესიული საერთაშორისო ორგანიზაციების წევრობის საწევრო გადახდით.

რაც შეეხება პერსონალის შეფასებას, მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგის მექანიზმისა და შეფასების სისტემის დოკუმენტის (დანართი 9) მიხედვით, მონიტორინგისა და შეფასების ინსტრუმენტებია:

- სამოქმედო გეგმის შესრულების მონიტორინგის მექანიზმი (ასევე სამოქმედო გეგმის შესაბამისად გაწერილი სამუშაო გეგმა);
- ხარისხის უზრუნველყოფის სერვისის შიდა თვითშეფასების არსებული მექანიზმი;
- სტრატეგიული განვითარების კომიტეტის ანგარიშები;
- ადმინისტრაციული პერსონალის განვითარების გეგმები და შესრულების ანგარიშები;
- ნორმატიული დოკუმენტებით განსაზღვრული ფაქტობრივი შედეგების შედარება;
- საკონტროლო სისტემა; მონაცემები დისციპლინის, ინიციატივისა და სამუშაო ეთიკის შესახებ;
- მენეჯმენტის ეფექტიანობის მონიტორინგის არსებული მექანიზმების კვლევები

აკადემიური პერსონალის შეფასებასთან დაკავშირებით არსებობს მათი საქმიანობის მრავალმხრივი შეფასება. ამას მხარს უჭერს დოკუმენტი სახელწოდებით „უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის დატვირთვის შესახებ“ (დანართი 25.3). პერსონალის შეფასება მოიცავს სტუდენტების უკუკავშირს, რომელიც მოიცავს როგორც რაოდენობრივ, ასევე თვისობრივ კვლევის კომპონენტებს.

კადრების დაკომპლექტების წესის მიხედვით, პროფესორს უფორმდება უვადო ხელშეკრულება. ამასთან, ყოველ 5 წელიწადში ერთხელ პროფესორები ექვემდებარებიან ატესტაციას (დანართი 25.2.) (ატესტაციის პროცედურა უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის შესაბამისად). გასაუბრებისას ერთ პროფესორს ჰკითხეს ატესტაციის წესებსა და პირობებზე, თუმცა პროფესორს ამის შესახებ ინფორმაცია არ ჰქონდა, აღნიშნულ პირს ჰქონდა 5 წელზე მეტი სამუშაო გამოცდილება უნივერსიტეტში.

ინსტიტუციური აკრედიტაციის თვითშეფასების დოკუმენტის დანართში წარმოდგენილია სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების სისტემის დოკუმენტი (დანართი N45), სადაც აღნიშნულია, რომ სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასება ეფუძნება რაოდენობრივ და თვისობრივ ანალიზს.

დოკუმენტში აღნიშნულია, რომ რაოდენობრივი ანალიზისთვის ფასდება ისეთი აქტივობები, როგორიცაა გამოქვეყნებული სტატიების რაოდენობა, კონფერენციის მასალების აბსტრაქტები, სახელმძღვანელოების, მონოგრაფიებისა და პერსონალის მიერ გამოცემული წიგნების რაოდენობა. გარდა ამისა, დადგენილია შესრულებული აქტივობების ხარისხობრივი შეფასების კრიტერიუმები, მათ შორის - აკადემიური პერსონალის მიერ გამოცემული სტატიები და ნაშრომები რეცენზირებად ჟურნალებში, გამოქვეყნებული Pubmed-ში (აბსტრაქტები მოხსენებული და გამოქვეყნებული დარგში/სპეციალიზაციის სფეროში საერთაშორისო კონგრესებზე/ კონფერენციები და სიმპოზიუმები); სახელმძღვანელო, მონოგრაფია, წიგნი (მასში შედის თავი) საერთაშორისო გამოცემებში და ა.შ.

37-ე დანართის „ინფორმაცია უნივერსიტეტის აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის შესახებ“, მიხედვით, აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალი ვალდებულია უნივერსიტეტს წარუდგინოს ანგარიში თავისი სამეცნიერო საქმიანობის შესახებ. ასევე ნათქვამია, რომ აკადემიურმა პერსონალმა ეს ანგარიში სამ წელიწადში ერთხელ მაინც უნდა წარადგინოს. თუმცა, ვიზიტის დროს, პროდუქტიულობა ამ სამწლიან ინტერვალში არ დადასტურდა, მაგრამ ზოგადად, რაც უფრო ხშირია გამოხმაურება, მით უფრო ეფექტურია ის და ამიტომ შესაძლოა დტსუ-სათვის სასარგებლო იქნეს ამ საკითხზე მსჯელობა.

რაც შეეხება ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შეფასებას, ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის მიხედვით, უნივერსიტეტი აფასებს პერსონალს უნივერსიტეტის სამოქმედო გეგმაში ასახული ღონისძიებებისა და ყოველდღიური ოპერატიული ქმედებების განხორციელების საფუძველზე. ამ შედეგების საფუძველზე უნივერსიტეტი აანალიზებს და ადგენს არსებულ გამოწვევებს, ხარვეზებს და გაუმჯობესების სფეროებს. უნივერსიტეტში აცხადებენ, რომ ყველა ეს ინფორმაცია დოკუმენტირებულია თანამშრომლების მიერ მომზადებულ ანგარიშებში. შეფასების მეორე მეთოდი არის პერიოდული გამოკითხვის შეფასება, რომელიც, უნივერსიტეტის თქმით, საშუალებას აძლევს თანამშრომლებს გამოხატონ თავიანთი ინიციატივები და მოსაზრებები კარიერულ წინსვლასთან ან პოზიციის ცვლილებასთან დაკავშირებით.

თითოეულ შეხვედრაზე ექსპერტთა ჯგუფი სვამდა კითხვებს იმის შესახებ, თუ როგორ შეფასდა მათი სამუშაო შესრულება. ზოგიერთმა თქვა, რომ თუ უნივერსიტეტს ფინანსური ჯარიმები დაემუქრება, მაშინ ეს მიუთითებს ცუდად შესრულებულ სამუშაოზე. გამოკითხულთა უმეტესობამ აღნიშნა, რომ სტუდენტთა გამოკითხვა, რომელსაც ატარებს ხარისხის სამსახური, ასახავს იმ სფეროებს, რომლებიც საჭიროებს გაუმჯობესებას. ამ შეხედულებას ასევე იზიარებდნენ პერსონალის წევრები, რომელთა როლები ნაკლებად იყო პირდაპირ დაკავშირებული სტუდენტებთან ყოველდღიურ ურთიერთობასთან. უნდა აღინიშნოს, რომ სტუდენტების გამოკითხვამ შესაძლოა სრულად ვერ შეაფასოს ყველა ფუნქციისა და პასუხისმგებლობის შესრულება. სამუშაოს ბუნებიდან გამომდინარე, სამუშაო პასუხისმგებლობის ყველა ასპექტი არ შეიძლება მოიცავდეს პირდაპირ ინტერაქციას სტუდენტებთან.

ვიზიტის დროს, ზოგიერთმა თანამშრომელმა თავდაპირველად ფრაგმენტულად ახსენა შესრულების ანგარიშების წარდგენის პრაქტიკა. ეს მიუთითებს, რომ ანგარიშების წარდგენა არ არის სისტემური და თანამშრომლებს აკლიათ ინფორმაცია მათი სამუშაოს შეფასების შესახებ. ერთმა პირმა, რომელიც ორგანიზაციაში 8 წელია მუშაობს, თქვა, რომ მისი შეფასება მხოლოდ სტუდენტთა გამოკითხვებს ეფუძნებოდა. მას არ მიუღია უკუკავშირის სხვა ფორმა დასაქმების დაწყებიდან დღემდე.

აღსანიშნავია, რომ პერსონალის მართვის პოლიტიკის დოკუმენტში ხაზგასმულია, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია ინსტიტუციისთვის განსაზღვროს "რა ითვლება კარგ სამუშაო შედეგად" და "როგორ უნდა გაიზომოს ის". ექსპერტთა ჯგუფმა ამ მიდგომის დოკუმენტური დადასტურება მხოლოდ პროგრამების განმახორციელებელ პერსონალთან მიმართებაში დააფიქსირა, რაც არ გამოვლინდა ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შემთხვევაში. მხოლოდ სამოქმედო გეგმის არსებობა არ არის საკმარისი; თავად სამოქმედო გეგმა მოითხოვს, რომ არსებობდეს გასაუმჯობესებელი სფეროები, რათა შესაბამისად გაზომვადი იყოს.

ექსპერტთა ჯგუფისთვის რთული აღმოჩნდა პერსონალის სისტემური, მრავალფეროვანი და კრიტერიუმებზე დაფუძნებული შეფასების დადასტურება. გარდა ამისა, როგორც აღინიშნა, უნივერსიტეტის თანამშრომლების მნიშვნელოვან ნაწილს არ აქვს ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ როგორ და რა სიხშირით ფასდებიან ისინი. ინტერვიუებმა ასევე გამოავლინა უკუკავშირის ნაკლებობა ინსტიტუციის ფარგლებში შესრულებული სამუშაოს ეფექტურობის შესახებ.

ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობების შესახებ დეტალური ინფორმაცია მოცემულია სამუშაოს აღწერილობის ფორმებში, თუმცა პერსონალის CV-ების შემოწმებისას აღმოჩნდა, რომ ზოგიერთი CV (დამხმარე პერსონალის) მოძველებულია და არ მიუთითებს დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტს, როგორც სამუშაო ადგილს.

უნივერსიტეტი ადგენს აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის, მოწვეული მასწავლებლების, ტუტორების, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის დაქირავების (ასევე სამსახურიდან გათავისუფლების) პროცედურებს პერსონალის დაქირავების პროცედურის დოკუმენტის მეშვეობით. ინფორმაცია მათი უფლებებისა და ვალდებულებების შესახებ მითითებულია ხელშეკრულების ფორმებში. შემოთავაზებული წესები შეესაბამება კანონმდებლობას. თუმცა, განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს აკადემიური პერსონალის სამსახურში აყვანის შესახებ ჩანაწერს:

აკადემიური პერსონალის დაქირავებისას უნივერსიტეტი ხელმძღვანელობს პერსონალის მიღების პროცედურით, რომელიც განსაზღვრავს შეფასების კრიტერიუმებს (თავი III, მუხლი 2). დოკუმენტი ასევე აზუსტებს აკადემიური თანამდებობების დასაკავებლად კონკურსში მონაწილე აპლიკანტებისთვის საჭირო დოკუმენტების ჩამონათვალს.

საერთო ჯამში, აშკარა იყო, რომ დტსუ არის მეტად თანამშრომლობითი ორგანიზაცია, სადაც ადამიანები ინარჩუნებენ ძლიერ, გრძელვადიან და ლოიალურ კავშირებს. პერსონალის დამოკიდებულება, განსაკუთრებით ხარისხის უზრუნველყოფის დეპარტამენტში და სამედიცინო განათლების მიწოდებაში ჩართულ პერსონალს შორის, ამ ძლიერი კავშირების ნათელი მაგალითია.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის პოლიტიკა
- აფილირების პირობები და წესები;
- მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგის მექანიზმები და შეფასების სისტემა
- უნივერსიტეტის პედაგოგიური პერსონალის სამუშაო დატვირთვა;
- თანამშრომელთა სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების სისტემა
- უნივერსიტეტის აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის ჩამონათვალი

• სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ხარისხის შეფასების მექანიზმი და შეფასების შედეგები • სამუშაოს აღწერილობის ფორმები; • ფუნქცია-მოვალეობები; • წესდება; • პერსონალის მიღების პროცედურა; • აკადემიური პოზიციებისათვის კონკურსის მასალები; • ინტერვიუები
რეკომენდაციები: • პერსონალის შეფასების სისტემა უნდა იყოს უფრო სისტემური, მრავალფეროვანი და კრიტერიუმებზე დაფუძნებული, თანამშრომლებისთვის მექანიზმებისა და სიხშირის შესახებ მკაფიო კომუნიკაციით. გარდა ამისა, ადამიანური რესურსების მართვის ეფექტურობის მრავალმხრივი შეფასება უნდა ჩატარდეს აუდიტის, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ან სპეციალურად დანიშნული კომისიის მიერ, რასაც უნდა მოჰყვეს ინტენსიური უკუკავშირის შედეგების ანალიზის საფუძველზე. ' • დაუყოვნებლივ უნდა შეივსოს ადამიანური რესურსების დეპარტამენტში არსებული ვაკანტური პოზიცია. • უნდა განახლდეს, ყველა დამხმარე პერსონალის CV, რათა დადასტურდეს, რომ დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტი არის მათი სამუშაო ადგილი.
რჩევები: • აამაღლეთ აკადემიური პერსონალის საერთო ცნობიერება აფილირების წესებისა და პირობების შესახებ. • სასურველია, დტსუ-მ გაზარდოს აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის მიერ სამეცნიერო ანგარიშის წარდგენის სიხშირე უფრო დროული უკუკავშირის უზრუნველსაყოფად.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): პრაქტიკა, რომელიც განსაკუთრებით ეფექტურია და შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის
შეფასება მოწინააღმდეგე დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

4.2. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის სამუშაო დატვირთვა

უსდ-ის აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა დაწესებულებაში განხორციელებული საგანმანათლებლო პროგრამების, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობისა და მათზე დაკისრებული სხვა ფუნქციების ადეკვატურია.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერილობითი შეჯამება და ანალიზი

დტსუ-ში ჩამოყალიბებული და განხორციელებულია დებულებები პერსონალის საქმიანობისა და განვითარებისთვის (იხილეთ დანართი 25.3). ეს დოკუმენტი მოიცავს დტსუ-ს აკადემიური პერსონალის დატვირთვის გამოთვლისა და გამოყენების ნორმებს, რომელიც მოიცავს სასწავლო და არასასწავლო მოვალეობების სტანდარტებს, ასევე ანაზღაურების მიზნით დამატებითი საათობრივი სასწავლო დატვირთვის ნორმებს. ეს ნორმები მნიშვნელოვანია ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისთვის, რათა გააანალიზოს აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების თანაფარდობის სამომავლო ნორმები და სათანადოდ დაგეგმოს მომავალი განვითარების ანალიზი. რაოდენობრივი სამიზნე მაჩვენებლები გაწერილია თვითშეფასების დოკუმენტში, რაც გონივრული მიდგომაა.

დტსუ-ში აკადემიური პერსონალის აკადემიური დატვირთვა უმაღლესი განათლების საგანმანათლებლო პროგრამებში დიფერენცირებულია პროფესორებისა და მასწავლებელთა თანამდებობების მიხედვით - მაქსიმუმ 900 საათი (და მინიმუმ 200 საათი) აკადემიური წლის განმავლობაში (ოფიციალური ხელფასის ფარგლებში). დტსუ-ს პროფესორებისა და მასწავლებელთა შემადგენლობისთვის (პედაგოგიური პერსონალისთვის) განსაზღვრულია შემდეგი აკადემიური დატვირთვა:

- პროფესორი: 300 (სააუდიტორიო მუშაობა);
- ასოცირებული პროფესორი: 400 (სააუდიტორიო მუშაობა);
- ასისტენტ-პროფესორი 500 (სააუდიტორიო მუშაობა);
- ასისტენტი (პოზიცია, რომელსაც იკავებენ დოქტორანტები): 220 (სააუდიტორიო მუშაობა);

მოწვეული პედაგოგები შეირჩევიან კურსის ხელმძღვანელთან და საგანმანათლებლო დეპარტამენტთან შეთანხმებით, რათა მონაწილეობა მიიღონ ლექციების, პრაქტიკული მეცადინეობებისა და სხვა სასწავლო აქტივობების ჩატარებაში, ასევე წვლილი შეიტანონ სამეცნიერო-კვლევით პროცესებში. ხელშეკრულება ფორმდება შესაბამისად. ათი აკადემიური დატვირთვა განისაზღვრება სემესტრულად, განახლებული დატვირთვის სქემის საფუძველზე, 50 საათიდან 900 საათამდე, პროგრამის საგანმანათლებლო კურსის მოთხოვნების შესაბამისად.

ვიზიტის დროს არ იქნა წარმოდგენილი აკადემიური პერსონალის ინდივიდუალური დატვირთვის გრაფიკები მიმდინარე და წინა წლისთვის, რომლებიც მოთხოვნილი იყო აკადემიური წლის განმავლობაში დატვირთვის შესაფასებლად. თუმცა, ყველა გამოკითხულმა თანამშრომელმა აღიარა, რომ მათი სამუშაო დატვირთვა, მიუხედავად იმისა, რომ დატვირთულია, არ იყო გადაჭარბებული. გარდა ამისა, განათლების მართვის საინფორმაციო სისტემა აჩვენებს მხოლოდ აკადემიურ და სამეცნიერო დატვირთვას, გამოტოვებულია აკადემიური საქმიანობის სხვა სახეობები, როგორიცაა აუდიტორიული სწავლება, კონსულტაციები, შეფასებები, პრაქტიკული მეცადინეობები, სამეცნიერო-პედაგოგიური პერსონალის ხელმძღვანელობა და ა.შ. ვინაიდან ადეკვატური სამუშაო დატვირთვის მართვა მნიშვნელოვანია საგანმანათლებლო პროგრამების წარმატებული განხორციელებისთვის, სასარგებლოა დატვირთვის ელემენტების, რაც შეიძლება მეტი ნაწილის ასახვა.

დოკუმენტაციაში, ისევე როგორც ინტერვიუს დროს, დადასტურდა, რომ ინსტიტუცია ითვალისწინებს და ამოწმებს პერსონალის დატვირთვას სხვა უნივერსიტეტში ან დაწესებულებაში. ასევე, აკადემიურ პერსონალთან შეხვედრის დროს დადასტურდა, რომ ინსტიტუცია ცდილობს მაქსიმალურად ინდივიდუალურად გაითვალისწინოს მათი განრიგი და მოარგოს ცხრილები ლექციების საჭიროებებს.

პროგრამის მდგრადობის უზრუნველსაყოფად, აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის დაგეგმვისას, უნივერსიტეტი ითვალისწინებს სტუდენტების არსებულ და მიღებულ კონტინგენტსა და პროგრამის სპეციფიკას. უნივერსიტეტს ჰყავს საკმარისი პერსონალი საგანმანათლებლო პროგრამების ეფექტურად განსახორციელებლად. ეს დადასტურდა როგორც სტუდენტებთან, ასევე პროგრამის განმახორციელებლებთან ინტერვიუს დროს. გარდა ამისა, სტუდენტების აკადემიური მოსწრების შედეგები სანდო და ვალიდურია. ეს გვაფიქრებინებს, რომ სისტემა ეფექტურად მუშაობს. პროგრამის განმახორციელებლების რაოდენობის გამოთვლის პროცესში განისაზღვრება კონკრეტულ საგანში სალექციო და პრაქტიკული მეცადინეობების საათების საერთო რაოდენობა. ეს მეთოდოლოგია ეფუძნება "აკადემიური პერსონალის სამუშაო დატვირთვის" დოკუმენტს. სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი ითვალისწინებს ისეთ კომპონენტებს, როგორიცაა პროგრამების თავისებურება: მოდულური ორგანიზება, მოდულზე ჩარიცხვის წინაპირობები; პედაგოგიური დატვირთვისთვის დადგენილი ზღვრული (საკონტაქტო საათების) ნორმები და მასწავლებლების დამატებითი მოწვევის აუცილებლობა და შესაძლებლობა და ა.შ.

როგორც აღინიშნულია სტანდარტ 4.1-ში. უნივერსიტეტი ადგენს აფილირების პირობებს, რომლებიც შეესაბამება სტანდარტებს. საუნივერსიტეტო პოლიტიკის მიხედვით, აკადემიური პერსონალი ვალდებულია განაცხადოს აფილირების სტატუსი. პირობები გაწერილია მარეგულირებელი დოკუმენტის დანართში „შეთანხმება აკადემიურ თანამდებობაზე მყოფ პირთან აფილირების შესახებ“ ექსპერტთა ჯგუფმა განათლების მართვის საინფორმაციო სისტემის პორტალზე შეამოწმა უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის კუთვნილების სტატუსი და დაადასტურა, რომ აკადემიური პერსონალი მხოლოდ ერთ უნივერსიტეტთან არის აფილირებული.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგია პროგრამების მიხედვით
- ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის პოლიტიკა
- პედაგოგიური დატვირთვის დოკუმენტი
- აკადემიური პერსონალის აფილირების პირობები და წესები
- ინტერვიუები

რეკომენდაციები:

არ არის მითითებული

რჩევები:

- სამუშაო დატვირთვის ეფექტური მართვა გადამწყვეტია საგანმანათლებლო პროგრამების წარმატებული განხორციელებისთვის, ამიტომ სასარგებლოა სამუშაო დატვირთვის რაც შეიძლება მეტი ელემენტის გათვალისწინება.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): პრაქტიკა, რომელიც განსაკუთრებით ეფექტურია და შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები

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

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

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უნივერსიტეტის ვებგვერდი (dtmu.ge), თვითშეფასების ანგარიში და ინტერვიუს შედეგები, უნივერსიტეტის მიერ მოწოდებული ხელშეკრულების ნიმუშებთან ერთად, აჩვენებს, რომ სტუდენტის სტატუსის მინიჭების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭებისა და განათლების აღიარების რეგულაციები დამტკიცებულია რექტორის საბჭოს მიერ და არის გამჭვირვალე, სამართლიანი და შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობას. ასევე, სამართლიანია კრედიტების აღიარება. ინფორმაცია საჯაროა და ყველასათვის ხელმისაწვდომი.

უსდ-ს აქვს ინგლისური ენის კრიტერიუმები იმ კატეგორიის აპლიკანტებისთვის, რომლებიც უნივერსიტეტში ირიცხებიან ეროვნული გამოცდების გარეშე. აპლიკანტს უნდა ჰქონდეს საერთაშორისოდ აღიარებული სერტიფიკატი, რომელიც ადასტურებს უცხო ქვეყნის მოქალაქის მიერ ინგლისური ენის მინიმუმ B1 დონეს (IELTS, TOEFL, Cambridge English, UNICert®, English Score და ა.შ.).

დტსუ-ს აქვს მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს სტუდენტთა უფლებების დაცვას, როგორც ეს აღწერილია ეთიკის კოდექსში, და არსებობს ამის შესახებ ეფექტური კომუნიკაცია და ცნობიერება

მთელი უნივერსიტეტის მასშტაბით. ინტერვიუს დროს, სტუდენტებმა ახსენეს, რომ კოორდინატორები წარუდგენენ სტუდენტებს კონტრაქტით ნაკისრ ვალდებულებებს.

სტუდენტებს აქვთ შესაძლებლობა, გაასაჩივრონ ის, რასაც სასწავლო პროცესის დროს არ დაეთანხმებიან. ინტერვიუს დროს უცხოელმა სტუდენტებმა განაცხადეს, რომ დტსუ მათთვის მეგობრული გარემო აღმოჩნდა.

ეთიკის კოდექსი ხშირად მიეწოდება სტუდენტებს და ინტერვიუების მიხედვით ყველა მათგანი კარგადაა ინფორმირებული მათი უფლებებისა და ვალდებულებების, ასევე, გაცნობიერებული აქვთ გადაწყვერის ან პლაგიატის შედეგები.

სტუდენტები არიან სხვადასხვა საბჭოებისა და კომიტეტების წევრები, მათ შორის რექტორის საბჭოს, სასწავლო პროგრამების კომიტეტის, ფაკულტეტის საბჭოს, ხარისხის უზრუნველყოფის თვითშეფასების ჯგუფის და დისციპლინური კომიტეტის. უნივერსიტეტი ასევე მხარს უჭერს სტუდენტური თვითმმართველობის ორგანოს, სტუდენტთა და ახალგაზრდა მეცნიერთა სამეცნიერო ასოციაციას (SYSSA), რომელიც მონაწილეობს აკადემიურ და სამეცნიერო დისკუსიებსა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში. ყოველივე ეს საშუალებას აძლევს სტუდენტებს ჰქონდეთ ხმა და ეხმარება მათი ინტერესების დაცვაში.

თვითშეფასების ანგარიშის, ჩატარებული ინტერვიუებისა და მარეგულირებელი დოკუმენტების შეფასების საფუძველზე შეიძლება ითქვას რომ დაწესებულება უზრუნველყოფს სტუდენტთა უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში
- უნივერსიტეტის ვებგვერდი
- ინტერვიუების შედეგები
- დანართი 32. უნივერსიტეტსა და სტუდენტს შორის დადებული ხელშეკრულების ნიმუში.
- დანართი 33.1 სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერების, შეწყვეტის, აღდგენის, მობილობის წესები
- დანართი 33. სტუდენტის (PhD) სტატუსის მოპოვების, შეჩერების, შეწყვეტის, აღდგენის, მობილობის წესები
- დანართი 33.3 სტუდენტთა უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვის მექანიზმები (რეგისტრაციის წესები)

რეკომენდაციები:

არ არის მითითებული

რჩევები:

არასავალდებულო რჩევები შემდგომი განვითარებისთვის

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

პრაქტიკა, რომელიც განსაკუთრებით ეფექტურია და შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის

შეფასება

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით

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

5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები

- სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად უსდ-ში მოქმედებს საკონსულტაციო მომსახურება.
- უსდ-ში ფუნქციონირებს კარიერული მხარდაჭერის სერვისი, სადაც სტუდენტები იღებენ შესაბამის კონსულტაციას და მხარდაჭერას დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით.
- უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტთა ინფორმირებას და მათ ჩართულობას სხვადასხვა საუნივერსიტეტო, ადგილობრივ და საერთაშორისო პროექტებსა და ღონისძიებებში, ასევე ხელს უწყობს სტუდენტური ინიციატივების მხარდაჭერას.
- უსდ-ს გააჩნია სოციალურად მოწყვლადი სტუდენტების მხარდაჭერის, მათ შორის, ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმები.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

დტსუ-ს სტუდენტები იღებენ შესაბამის ინფორმაციას სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესების შესახებ, რაც მიიღწევა ვებგვერდისა და ელექტრონული ფოსტის გამოყენებით. იგი ყველა სტუდენტს აძლევს შესაძლებლობას თვალი ადევნოს საკუთარ მიღწევებს სწავლაში, ისევე, როგორც ურთიერთობა იქონიოს ადმინისტრაციის წარმომადგენლებთან და ლექტორებთან. სტუდენტებთან ინტერვიუმ ასევე გამოავლინა, რომ სტუდენტები იღებენ შესაბამის კომუნიკაციას უსდ-ს პერსონალისგან, განსაკუთრებით სტუდენტთა კოორდინატორებისგან. კოორდინატორები აკვირდებიან სტუდენტთა მოსწრებას, ავლენენ რისკის ქვეშ მყოფ სტუდენტებს და უზრუნველყოფენ მათ დახმარებას (დამატებითი მეცადინეობით სხვა სტუდენტის ან მასწავლებლის მიერ). სტუდენტები ასევე გრძნობენ მხარდაჭერას სიმულაციის ცენტრის თანამშრომლების მხრიდან, რომლებიც დამატებით დახმარებას სთავაზობენ კლინიკური უნარების გასაუმჯობესებლად.

სტუდენტური თვითმმართველობა ხელს უწყობს ექსტრაკურთულობით აქტივობებს და ქმნის ახალი ინტერესების კლუბის დაარსების პირობებს. სტუდენტური თვითმმართველობა, ასევე, უზრუნველყოფს კავშირს სტუდენტებსა და უნივერსიტეტის ადმინისტრაციას შორის.

დტსუ-ში ინტერესების სფეროს მიხედვით არსებობს რამდენიმე ჯგუფი ქირურგიაში, გინეკოლოგიაში, ნევროლოგიაში, რეაბილიტაციაში, ორთოპედიულ ქირურგიაში და სპორტული მედიცინაში, რომლებიც აწყობენ კლასგარეშე ვორკშოპებს, რათა უზრუნველყონ დტსუ-ს სტუდენტების შესაძლებლობები გაზარდონ ინტეგრაცია ქართველ და უცხოელ სტუდენტებს შორის. ეს აღნიშნეს სტუდენტებმა ინტერვიუების დროს და ეს არის ის, რასაც ისინი ნამდვილად აფასებენ. სტუდენტური კლუბები, რომლებიც დაფუძნებულია სპეციალურ ინტერესთა ჯგუფებზე, მოუწოდებენ სტუდენტებს ფოკუსირება მოახდინონ ერთ კონკრეტულ სფეროზე, რომელიც შეიძლება დაეხმაროს მათ მომავალი კარიერის არჩევანში.

სტუდენტთა ახალგაზრდა მეცნიერთა სამეცნიერო ასოციაცია (SYSSA) და ინტერესთა ჯგუფები SIGA და GIGA ბოლო 10 წლის განმავლობაში ყოველწლიურად აწყობენ 2 სამეცნიერო კონფერენციას: "ნობელის დღე" და ყოველწლიური სამეცნიერო კონფერენცია.

სტუდენტები წახალისებულნი არიან ჩაერთონ სხვადასხვა ექსტრაკურუკულარულ აქტივობაში, კლუბში, სპორტულ თუ კულტურულ აქტივობაში მონაწილეობის მისაღებად, რომელთაც მართავს უნივერსიტეტი ან თავად სტუდენტები. სტუდენტები აწყობენ ღონისძიებებს და აქტივობებს, სადაც არგენებენ თავიანთ შესაძლებლობებს. სტუდენტებმა აღნიშნეს, რომ უნივერსიტეტი მხარს უჭერს ამ აქტივობებს და მაგალითად მოიყვანეს კულტურული დღისა და კალათბურთის შეჯიბრის მხარდაჭერა.

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს სწავლის გადახდის მოქნილი სისტემა, რომელიც ძალიან წარმატებულია და ასევე ითვალისწინებს სტიპენდიებს სტუდენტებისთვის, მათ შორის უცხოელი სტუდენტებისთვის. დავით ტვილდიანის სტიპენდია მეორე-მეექვსე კურსის სტუდენტებისთვის, რექტორის სტიპენდია და შეღავათები წარჩინებული სტუდენტებისთვის. ასევე უსდ აფინანსებს USMLE-ის გამოცდების მონაწილე სტუდენტებს. დტსუ ითვალისწინებს სტუდენტის სოციალურ-ეკონომიკურ სტატუსს და შემუშავებული აქვს სწავლის გადახდის მოქნილი სისტემა (სემესტრში 3-ჯერ ან ინდივიდუალურად განსაზღვრული გეგმის მიხედვით).

შესამჩნევია "კავშირების" ნაკლებობა რუსთავსა და ცენტრს და საერთაშორისო და ქართველ სტუდენტებს შორის. რუსთავში გახანგრძლივებული დროით ყოფნა, შესაძლოა, საჭიროებდეს გადახედვას. განსაკუთრებით, დტსუ-ის ახალი კამპუსისა და საავადმყოფოს დაგეგმილი განვითარების ფონზე.

უმაღლეს სასწავლებელს აქვს გაცვლითი პროგრამები. ერთმა სტუდენტმა აღნიშნა, რომ მან იცის ლიეტუვაში გაცვლითი პროგრამის შესახებ და მეტაბოლიზმისა და ჰორმონების ცენტრი გერმანიაში, ქალაქ მაინცში; მაგრამ ზოგიერთმა სტუდენტმა (ეხება ორივე კამპუსს) არ იცოდა სტუდენტების გაცვლითი პროგრამების შესახებ და, როგორც ჩანს, ნაკლები ინფორმაცია ჰქონდა საერთაშორისო გაცვლითი პროგრამების შესახებ. დტსუ მხარს უჭერს სტუდენტებს საერთაშორისო მედიკოს სტუდენტთა ასოციაციების ფედერაციის (IFMSA) შეხვედრებსა და მუშაობაში.

უნივერსიტეტს აქვს სტუდენტური კარიერის განვითარებისა და კურსდამთავრებულთა მომსახურების დეპარტამენტი. ისინი უზრუნველყოფენ პროფესიულ ორიენტაციას, ინფორმაციას სასწავლო პროგრამის გარე შესაძლებლობებზე და სხვა ინფორმაციას დასაქმების, პირადი და კარიერული განვითარების შესახებ. საერთაშორისო კურსდამთავრებულებმა გვითხრეს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ დტსუ-ს არ შეეძლო პირდაპირ ჩართულიყო პრაქტიკის ლიცენზიის მოპოვების პროცესში, მაგალითად ინდოეთში, ისინი მაქსიმალურად მხარდაჭერნი იყვნენ სერტიფიცირებული დოკუმენტების/სარეკომენდაციო წერილების მოწოდებაში და ა.შ. სპეციალური ინტერესების ჯგუფებზე დაფუძნებული სტუდენტური კლუბები ახალისებს სტუდენტებს, ყურადღება გაამახვილონ ერთ კონკრეტულ სფეროზე, რამაც შეიძლება გავლენა იქონიოს მათ მომავალ კარიერულ არჩევანზე და ამას სტუდენტები ძალიან აფასებენ.

სტუდენტებმა დაადასტურეს, რომ უნივერსიტეტი რეგულარულად ატარებს გამოკითხვებს, რომელიც ორიენტირებულია სწავლების ხარისხითა და სტუდენტების კმაყოფილებით.

კავკასიის სამედიცინო ცენტრში და იაშვილის საავადმყოფოში განხორციელებული ვიზიტისას, გვქონდა შესაძლებლობა გვეჩვენა სტუდენტებისთვის განკუთვნილი აუდიტორიები. ეს საკმარისია მაქსიმუმ 1-12 სტუდენტის ჯგუფის ზომისთვის. სტუდენტებთან ინტერვიუს დროს აღინიშნა, რომ მათ სურთ უნივერსიტეტში სტუდენტური სივრცეების გაუმჯობესება. მათ სურთ კამპუსის ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესება და ბიბლიოთეკის საკითხავი დარბაზებისა და ინდივიდუალური სამუშაო სივრცეების დამატება.

სტუდენტები შეკრულ ჯგუფს წარმოადგენენ და აშკარად ჩართულნი არიან და სიამოვნებით სწავლა, ასევე აფასებენ მჭიდრო კავშირებს, რომლებიც აქვთ პერსონალთან.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • ინტერვიუების შედეგები • სტრატეგიული გეგმა • დანართი 34; კარიერული მხარდაჭერის სამსახური • დანართი 35; კურსდამთავრებულთა კვლევის შედეგები მათი კარიერის შესახებ (მათ შორის დასაქმების მაჩვენებელი მიღებული კვალიფიკაციის მიხედვით) და აკადემიური განვითარება • დანართი 36. სოციალურად დაუცველი და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მხარდაჭერის ინსტრუმენტები
რეკომენდაციები: არ არის მითითებული
რჩევები: • სასურველია, დტსუ-მა გადადგას დამატებითი ნაბიჯები გაცვლითი პროგრამების შესაძლებლობების ხელშეწყობისთვის და აქტიურად წახალისოს სტუდენტები საერთაშორისო ღონისძიებებში მონაწილეობის მისაღებად.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): პრაქტიკა, რომელიც განსაკუთრებით ეფექტურია და შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

6. კვლევა, განვითარება და/ან სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, მისი ტიპისა და კონკრეტული დარგ(ებ)ის გათვალისწინებით, ზრუნავს საკუთარი კვლევითი ფუნქციის გაძლიერებაზე, უზრუნველყოფს კვლევების ხელშეწყობი პირობების შექმნასა და კვლევითი საქმიანობის ხარისხის ამაღლებას

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:

არსებობს მტკიცებულება MEQRA-სა და თვითშეფასების დოკუმენტში, რომ დტსუ ახორციელებს კვლევით და შემოქმედებით საქმიანობას, რომელიც ხელს უწყობს ერის სამეცნიერო, სოციალურ და კულტურულ საჭიროებებს როგორც ეროვნულ, ისე საერთაშორისო დონეზე. ისინი ატარებენ კვლევებს, აქვეყნებენ თავიანთი კვლევების შედეგებს და წარადგენენ კონფერენციებზე. ისინი აღრიცხავენ პუბლიკაციების რაოდენობას, სამეცნიერო გავლენას, მონოგრაფიების რაოდენობას და კონფერენციებს, სადაც ნაშრომები იქნა წარდგენილი. ინტერვიუებიდან შევითქვით, რომ კვლევის ტიპები მოიცავს კლინიკურ კვლევებს შემდეგ სფეროებში: ნევროლოგია, მე-20 ქრომოსომის შესწავლა და სხვა ნეიროგანვითარების კვლევები მათ ცენტრში; ადრეული ჩარევის კვლევა ცერებრალურ დამბლაში 6 თვემდე ასაკის პაციენტებში; მხედველობის დარღვევების კვლევა; და ტუბერკულოზის კვლევა ტუბერკულოზის ცენტრში. ამ კვლევების უმეტესობა ან მრავალი მათგანი მოიცავს საერთაშორისო კოლეგებს, როგორცაა შევიცარიისა და ავსტრალიის წარმომადგენლები. კვლევების უმეტესობა მიზნად ისახავს საქართველოს მოსახლეობის სარგებელს და ხშირად მოიცავს დოქტორანტებს ან პოსტდოქტორანტებს, რომლებიც კლინიკურ კვლევებს ატარებენ კამპუსის გარეთ. ერთ-ერთი მიმდინარე კვლევა ტარდება შევიცარიასთან ერთად კლინიკური იმუნოლოგიის სფეროში. სადოქტორო კვლევასთან დაკავშირებით მიმდინარეობს ტრენინგები კვლევის მეთოდებში და გრანტების მომზადებასა და დაწერაში. სამეცნიერო კვლევების (SR) ოფისი ატარებს დოქტორანტებისთვის ტრენინგს კვლევის მეთოდებზე და გრანტების მოპოვების შესახებ, თუმცა მათ აღნიშნეს, რომ ეს არ კეთდება ყველა დოქტორანტისთვის, რადგან კურსი გრანტების დაფინანსების შესახებ არის არჩევითი და არ იკითხება ყოველ წელს.

სადოქტორო დისერტაციების შეფასებისა და დაცვის პროცესი არის გამჭვირვალე და მიჰყვება დადგენილ წესებსა და რეგულაციებს (სადისერტაციო საბჭოს რეგულაცია [RDC], გვ. 2). არსებობს დისერტაციების შემოწმების რამდენიმე ეტაპი: ხელმძღვანელი, სადისერტაციო საბჭო და აკადემიური საბჭო, რაც ხელს უწყობს კვლევის ხარისხის უზრუნველყოფას. თვითშეფასებაში (გვ. 9) მოცემული ინფორმაციით, ხელმძღვანელებისა და დოქტორანტების თანაფარდობა არის 1.1, სადაც 30 ხელმძღვანელი მოდის 27 დოქტორანტზე, რაც ვერ აკმაყოფილებს მათ სამიზნე მაჩვენებელს - 1.5 ხელმძღვანელების რაოდენობა დოქტორანტებთან მიმართებით (თვითშეფასების დოკუმენტი, გვ. 2). მიზნის მისაღწევად, კურსდამთავრებულთა ამჟამინდელი რაოდენობის გათვალისწინებით, დტსუ-ს დასჭირდება დაახლოებით 10 დამატებითი ხელმძღვანელი. ამ თანაფარდობით, ხელმძღვანელებს ჰყავთ ზედმეტად ბევრ დოქტორანტი.

სადისერტაციო საბჭოს ჰყავს 10 წევრი და დამატებით დანიშნული ექსპერტები, რომლებიც დაკავშირებულია კონკრეტულ სადოქტორო კვლევის თემებთან. საბჭოს წევრი არ შეიძლება იყოს სადოქტორო დისერტაციის ხელმძღვანელი. ინტერვიუების დროს გაირკვა, რომ სამედიცინო

განათლების კვლევების შედეგები გამოიყენება სასწავლო პროგრამის ხარისხის მუდმივი გაუმჯობესების მიზნით.

მტკიცებულება იმისა, რომ ისინი ატარებენ და აქვეყნებენ თავიანთი კვლევების შედეგებს, ასევე წარადგენენ კონფერენციებზე (ანუ, პუბლიკაციების რაოდენობა [n=164], იმპაქტ-ფაქტორის მქონე ჟურნალებში [n=112], მონოგრაფიების რაოდენობა [n=14], საერთაშორისო გრანტები [n=10], დაცული დისერტაციები [n=15], და კონფერენციები და ა.შ.) შეიძლება მოიძებნოს MEQRA-ში (გვ. 3). თვითშეფასების (გვ. 56) თანახმად, კვლევის ტიპები მოიცავს "პაციენტის კეთილდღეობაზე ორიენტირებულ პროფესიულ მეწარმეობას" და განაცხადს, რომ "დტსუ-ს აკადემიური პერსონალი და დოქტორანტები პასუხობენ ადგილობრივ სოციალურ და საზოგადოებრივ საჭიროებებს". (SER, გვ. 56). გარდა ამისა, კვლევის საზოგადოებრივი სარგებელი შეტანილია უნივერსიტეტის მისიაში (SER, გვ. 56). MEQRA-სა და SER-ის მტკიცებულებების გარდა, ინტერვიუს პროცესში გაკეთდა განცხადებები, რომლებიც მიუთითებდა ჩატარებული კვლევების ტიპებზე, რაც მოცემულია ზემოთ წარმოდგენილ შეჯამებაში.

დისერტაციების განხილვასთან დაკავშირებული მტკიცებულებები შეგიძლიათ იხილოთ სადისერტაციო საბჭოს რეგულაციებში. სადისერტაციო საბჭოს რეგულაციების გარდა, MEQRA მიუთითებს, რომ კვლევის ხარისხის შეფასება მოიცავს პუბლიკაციის შეფასებასაც (MEQRA, გვ. 2). "პუბლიკაციისთვის საჭიროა გარე (რედაქტორის მიერ) კოლეგიალური შეფასება. რეცენზირებადი ჟურნალები და ინდექსირება PubMed-ში, ასევე პუბლიკაცია სხვადასხვა ჟურნალში განსხვავებული სამეცნიერო გავლენით." (MEQRA, გვ. 2). ეს დოკუმენტი არ განასხვავებს ფაკულტეტის დონის და სადისერტაციო დონის კვლევებს. სადოქტორო პროგრამაში მეოთხე სადისერტაციო მოთხოვნა არის: "დისერტაციის ძირითადი შედეგები უნდა გამოქვეყნდეს რეცენზირებად და რეფერირებად სამეცნიერო ჟურნალებში, თეზისების კრებულებსა და მონოგრაფიებში შესაბამის სფეროში საქართველოში და საზღვარგარეთ." სამეცნიერო ნაშრომების მინიმალური რაოდენობაა 5, **არანაკლებ 3 სტატიის ფორმატში**. (RDC, გვ. 3). სადისერტაციო მოთხოვნებში კონკრეტულად არ არის მითითებული, რომ მათი პუბლიკაციები აუცილებლად უნდა იყოს სამეცნიერო გავლენის მქონე მქონე ჟურნალებში; თუმცა, ეს არის დტსუ-ში ჩატარებული კვლევების მიმართ არსებული მოლოდინი. დოქტორანტებს მოეთხოვებათ სულ მცირე 3 სტატიის გამოქვეყნება, თუმცა არ არის კონკრეტულად მითითებული მოთხოვნები სამეცნიერო გავლენის მქონე ჟურნალებში გამოქვეყნების შესახებ, მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტში ზოგადად მიღებულია, რომ ეს აუცილებელია მაღალი ხარისხის კვლევისთვის. 6.1-ის ერთ-ერთი შეფასების კრიტერიუმია, რომ არსებობს "მაღალი სტანდარტები დისერტაციების შეფასებისა და დაცვისთვის", რაც უზრუნველყოფილია "პროცესში მაღალკვალიფიციური აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის ჩართულობით". დოქტორანტების კრიტერიუმებში მაღალი სტანდარტი არ არის განსაზღვრული; თუმცა, ის ზოგადად განსაზღვრულია დტსუ-ს ფარგლებში განხორციელებული კვლევისთვის.

სადისერტაციო საბჭო ანონიმურად კენჭს უყრის ხარისხის მინიჭებას კვორუმის არსებობის შემთხვევაში. სადისერტაციო საბჭოს გადაწყვეტილება წარედგინება აკადემიურ საბჭოს, რომელიც ატარებს საკუთარ შეფასებას.

სამედიცინო განათლების ვიცე-დეკანთან და განათლების საკითხებში ვიცე-რექტორთან ინტერვიუს დროს ნათელი გახდა, რომ სამედიცინო განათლების კვლევა, მიუხედავად იმისა, რომ ახალია ინსტიტუტისთვის, გამოიყენება საგანმანათლებლო პროგრამის გასაუმჯობესებლად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

• თვითშეფასების ანგარიში; • ინტერვიუები • სადისერტაციო საბჭოს რეგულაციები [RDC] • დანართი 44 MEQRA • დანართი 38. უნივერსიტეტის, როგორც კვლევითი საქმიანობის დაწესებულების განვითარების სტრატეგია • დანართი 37.1 ანგარიში დტსუ აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის შესახებ • დანართი 37.2 მიმდინარე და/ან დაგეგმილი პროექტების მოკლე აღწერა დეპარტამენტების/ფაკულტეტების მიხედვით
რეკომენდაციები: არ არის მითითებული
რჩევები: • იმის გათვალისწინებით, რომ დოქტორანტების ხელმძღვანელებთან თანაფარდობა (1.1) დაბალია მათ სამიზნე მაჩვენებელთან (1.5) შედარებით, სასურველია, გაძლიერდეს უმცროსი აკადემიური პერსონალის მენტორობა და გადამზადება, რათა შემცირდეს აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის სამუშაო დატვირთვა და დროთა განმავლობაში გაიზარდოს იმ მკვლევართა რაოდენობა, რომლებსაც შეუძლიათ დოქტორანტების კვლევის ხელმძღვანელობა. • იმის აღიარებით, რომ დტსუ არ არის კვლევაზე ორიენტირებული უნივერსიტეტი, მაგრამ მაინც მიისწრაფვის კვლევის განვითარებისკენ, როგორც მთავარი განზომილებისკენ, კვლევითი საქმიანობის შეფასებისა და ანალიზის არსებული სისტემა, მიუხედავად ეფექტურობისა, შედარებით ნელი ჩანს. სასურველია, განიხილონ უფრო ეფექტური და პროპორციული სისტემის შემუშავება, განსაკუთრებით გამოცდილი აკადემიური პერსონალისთვის, რამაც შეიძლება თავიდან აიცილოს შეფერხებები მათ საკუთარ კვლევებში და შესაბამისად, უარყოფითად არ იმოქმედოს გამოცდილი აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის სამუშაო დატვირთვაზე დოქტორანტების ხელმძღვანელობის პროცესში.
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): პრაქტიკა, რომელიც განსაკუთრებით ეფექტურია და შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☒ შეესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია

- უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა.
- ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით და სახელოვნებო-შემოქმედებით საქმიანობაში.
- დაწესებულება მუშაობს კვლევითი, განვითარებისა და შემოქმედებითი საქმიანობების ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

არსებობს რამდენიმე მიმართულება კვლევის მხარდასაჭერად, ძირითადად აკადემიური პერსონალისთვის და მაგისტრატურისა და დოქტორანტურის სტუდენტებისთვის: ვიცე-რექტორი, კვლევის დარგში; ვიცე-დეკანი, კვლევის დარგში; და სამეცნიერო კვლევების (სკ) დეპარტამენტი. სტუდენტებთან ინტერვიუს დროს აღინიშნა, რომ მედიცინის სტუდენტები ძირითადად არ არიან კვლევაზე ორიენტირებულნი, თუმცა სამეცნიერო კვლევების დეპარტამენტის დირექტორი ცდილობს მოერგოს სტუდენტების საჭიროებებს, მიუხედავად ამისა, ზოგჯერ სტუდენტების საჭიროებები "სცდება მათ შესაძლებლობებს". მან ასევე თქვა, რომ არსებობს სისტემა, რომელიც ცდილობს სტუდენტებისთვის კვლევის მენტორებისა და პროექტების მოძიებას, თუმცა ეს შეიძლება მეტ მუშაობას საჭიროებდეს. მისი თქმით, სტუდენტები ქმნიან საკუთარ კვლევით ჯგუფებს.

სხვადასხვა სამსახურის მეშვეობით, მაგრამ ძირითადად სამეცნიერო კვლევების დეპარტამენტში, არსებობს კვლევის კურსები მაგისტრანტებისა და აკადემიური პერსონალისთვის, მაგალითად, როგორ დაწერონ ორიგინალური ნაშრომი, კონსულტაცია როგორ დაწერონ აბსტრაქტები, კვლევის დიზაინი, შერჩევის ნიმუში, სტატისტიკა, კონსულტაცია სხვადასხვა ჟურნალის შესახებ და ა.შ. (ინტერვიუ). არის რამდენიმე კურსი გრანტების დაწერის შესახებ, მაგრამ ეს არის არჩევითი და არ ისწავლება ყოველწლიურად. სამეცნიერო კვლევების დეპარტამენტი უზრუნველყოფს კონსულტაციას გრანტების დაფინანსების შესახებ, მათ შორის საერთაშორისო გრანტებზეც (ინტერვიუ). აკადემიური პერსონალის ასეთი ტიპის გადამზადება არის ერთ-ერთი გზა, რომლითაც სამეცნიერო კვლევების დეპარტამენტი კვლევის დარგში ვიცე-რექტორთან და კვლევის დარგში ვიცე-დეკანთან ერთად, ცდილობენ რომ მოიზიდონ ფაკულტეტის მეტი წევრი კვლევების ჩასატარებლად. მათ ასევე აქვთ პრაქტიკა, რომ უფროსი აკადემიური პერსონალი მენტორობას უწევს უმცროს აკადემიურ პერსონალს, რომლებიც ხელმძღვანელობენ მაგისტრანტებს და დოქტორანტებს. "უნივერსიტეტს დანერგილი აქვს შიდა საგრანტო სისტემა კვლევების დასაფინანსებლად, რომელიც მხარს უჭერს ყველა სახის კვლევით საქმიანობას (სტუდენტებისთვის, დოქტორანტებისთვის, პოსტდოქტორანტებისა და სხვა მკვლევარებისთვის)" (თვითშეფასების ანგარიში, გვ. 64).

ინტერვიუების დროს ნათელი გახდა, რომ არსებობს დიდი მხარდაჭერა კვლევის ინტერნაციონალიზაციისთვის, კვლევითი თანამშრომლობის, გრანტების, კონფერენციებისა და ჟურნალებში პუბლიკაციების მეშვეობით. თვითშეფასების ანგარიშში, დაწესებულება მიუთითებს ევროპელ პარტნიორებთან თანამშრომლობის სხვადასხვა მაგალითს საერთაშორისო კვლევის საჩვენებლად. ერთ-ერთია მუშაობა ევროპის სამედიცინო სკოლების ასოციაციასთან და როგორ მოეწყო კონფერენცია 2022 წელს. დაწესებულებამ წარმოადგინა მინიმუმ 3 კვლევითი პროექტის მაგალითი, რომელიც ჩატარდა ევროკავშირის კოლეგებთან ერთად. უსდ-მ ასევე ახსენა მუშაობა EUA-CDE-სთან და

ORPHEUS-თან საერთაშორისო კვლევითი საქმიანობის დემონსტრირებისთვის. მკვლევარებთან და კვლევის დეპარტამენტის დირექტორთან ინტერვიუს დროს მათ აღწერეს რამდენიმე საერთაშორისო კვლევითი პროექტი, რომელიც ტარდება უსდს დოქტორანტებთან.

თვითშეფასების ანგარიშის მე-6 კატეგორიის ძლიერი მხარეების ნაწილში უსდ აცხადებს: "ინტერნაციონალიზაციასთან დაკავშირებით (ქვეყნისა და დტსუ-ს გაცხადებული სტრატეგიული პრიორიტეტი), პროგრამის განხორციელებაში არსებობს სავალდებულო მოთხოვნები და პრაქტიკა: სტატიების ენა და აბსტრაქტის ერთი ეგზემპლარი - ინგლისური, სხვა შესაბამისი აქტივობები, უცხოელი ხელმძღვანელი (თანახელმძღვანელი) და ა.შ." და "დტსუ-ს აქტიური წევრობა ევროპულ ორგანიზაციებში, რომლებიც მიზნად ისახავენ სადოქტორო პროგრამების კვლევასა და განვითარებას (ORPHEUS, EUA-CDE)" კვლევაში საერთაშორისო ჩართულობის საჩვენებლად.

კვლევის განვითარებისა და მხარდაჭერის ჯგუფის შედარებით მცირე ზომის გათვალისწინებით, არ არსებობს ერთიანი მიდგომა იმის უზრუნველსაყოფად, რომ სტუდენტებმა და პერსონალმა კარგად გაიგონ პროცესები და პროცედურები. ეს აისახება იმაში, რომ არ არსებობს ფაკულტეტის განვითარების სისტემური პროგრამა ახალი და პერსპექტიული მკვლევრების გადასამზადებლად, რაც აღწერილი იყო დოკუმენტებში ან ინტერვიუების დროს, მას შემდეგ რაც კონკრეტულად იქნა დასმული კითხვა ამის შესახებ. გარდა ამისა, ჩანდა, რომ კვლევის განვითარებისა და მხარდაჭერის გუნდში შეზღუდული იყო ინფორმირებულობა ყველა სხვადასხვა კვლევით დაინტერესებული მხარის და მათი კონკრეტული კვლევითი ინტერესის სფეროების შესახებ.

ადმინისტრაცია და მკვლევრები ერთუზიანობით არიან განწყობილნი კვლევის მიმართ; ეს კარგი პირველი ნაბიჯია უფრო ძლიერი და პროდუქტიული კვლევითი პროგრამის განვითარებისკენ, განსაკუთრებით კლინიკურ კვლევებში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- ინტერვიუები
- დანართი 44 MEQRA

რეკომენდაციები:

არ არის მითითებული

რჩევები:

- სასურველია, რომ დტსუ-მ განიხილოს სისტემური მენტორობის პროგრამის დანერგვა, სადაც უმცროსი აკადემიური პერსონალი დაწყვილდება უფროს მკვლევრებთან კვლევის ხარისხის გასაუმჯობესებლად, საერთაშორისო გრანტების მოპოვებისა და მაღალი სამეცნიერო გავლენის მქონე ჟურნალებში პუბლიკაციების გამოქვეყნების მიზნით.
- სასურველია, განიხილონ კვლევის განვითარებისა და მხარდაჭერის გუნდის გაერთიანება ერთ, მთლიან ჯგუფად. ეს გაერთიანება გაამარტივებს პროცესებს, პროცედურებს უფრო გასაგებს გახდის სტუდენტებისა და პერსონალისთვის, და ხელს შეუწყობს უნივერსიტეტში კვლევით საქმიანობაში მეტ ჩართულობას.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): პრაქტიკა, რომელიც განსაკუთრებით ეფექტურია და შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება უსდ-ს გააჩნია კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულებისა და აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასებისა და ანალიზის სისტემა. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი არსებობს სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასების სისტემა (დანართი 45), რომელიც განიხილავს გამოქვეყნებული სტატიების რაოდენობას, კონფერენციებს, საპროექტო წინადადებებს, დოქტორანტების ჩართულობას, მიმოხილვებს და საერთაშორისო პროექტებში მონაწილეობას. (დანართი 45, გვ. 1) MEQRA-ში ისინი აღწერენ თავიანთი კვლევის შეფასების პროცესს. დტსუ – ში დანერგილია შემოთავაზებული კვლევითი პროექტის ხარისხის საფუძვლიანი შეფასების პრაქტიკა, ვიდრე მკვლევარი ან მაგისტრანტი/დოქტორანტი დაიწყებს ახალ კვლევით პროექტს, რაც შეიძლება სასარგებლო იყოს ბაკალავრიატის სტუდენტებისთვის, მაგისტრანტებისთვის/დოქტორანტებისთვის და უფრო ახალგაზრდა აკადემიური პერსონალისთვის. ისინი აცხადებენ, რომ კვლევითი პროექტის დაგეგმვის ფაზაში მათ ჰყავთ მინიმუმ ერთი გარე ექსპერტი, რომელიც განიხილავს პროექტს და ამის შემდეგ ის გადადის აკადემიურ საბჭოზე. (MEQRA, გვ. 2). რეცენზიის გაკეთება ასევე მიზნად ისახავს აკადემიური პერსონალისა და მაგისტრანტების/დოქტორანტების დაცვას, რათა თავიდან აიცილონ მტაცებლურ ჟურნალებსა და კონფერენციებში მონაწილეობა. (MEQRA, გვ. 2). ისინი აღწერენ, თუ როგორ და რა განიხილება; თუმცა, არ არის ნახსენები მიმოხილვების შედეგებზე ანგარიშების გამოქვეყნება. მიუხედავად იმისა, რომ ინდივიდუალური კვლევითი პროექტები გადაიხედება ხარისხის შემოწმების მიზნით, არ არის ნათელი, ფასდება თუ არა სამეცნიერო კვლევების ერთეულები და აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალი. თუმცა, აკადემიური პერსონალის კვლევითი ნაშრომების შეფასების პროცესი შედარებით ხანგრძლივია, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს ფაკულტეტის წევრების მიერ გრანტებზე განაცხადის შეტანის შესაძლებლობების გაშვება. სასურველია, დაწესებულებამ შეიმუშაოს კვლევის ხარისხის შეფასების სისტემა, რომელიც ითვალისწინებს მკვლევარის გამოცდილების დონეს. უფრო გამოცდილ მკვლევარებს შესაძლოა შეეძლოთ თავი აარიდონ კვლევის შეფასების სისტემის გავლას და ამის ნაცვლად გამოიყენონ სამეცნიერო ნაშრომების უნივერსალური შეფასება, რაც გულისხმობს სამეცნიერო გავლენის მქონე ჟურნალებში მათი ნაშრომების გამოქვეყნებას. ეს გულისხმობს, რომ მათმა სტატიებმა გაიარეს რეცენზირება ვიდრე დაიბეჭდებოდა ან მიიღებდნენ საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობას.

ეს ახალი სისტემა შეიძლება განვითარდეს, რაც გულისხმობს უმცროსი მკვლევარებისათვის უფროსი მკვლევარების მიერ მენტორობის გაწევას, რათა წახალისონ და მხარი დაუჭირონ მეტ კვლევას უნივერსიტეტის აკადემიურ პერსონალში. ეს, თავის მხრივ, ხელს შეუწყობს მაგისტრანტებისა და დოქტორანტების მიერ უფრო მაღალი ხარისხის კვლევების ჩატარებას, ასევე დოქტორანტებისთვის უფრო კვალიფიციური ხელმძღვანელების მომზადებას.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • ინტერვიუები • დანართი 44 MEQRA
რეკომენდაციები: არ არის მითითებული
რჩევები: არასავალდებულო რჩევები შემდგომი განვითარებისთვის
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): პრაქტიკა, რომელიც განსაკუთრებით ეფექტურია და შესაძლოა გახდეს ორიენტირი ან მოდელი სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

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

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

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

დტსუ-მა მნიშვნელოვანი ძალისხმევა გასწია 7.1 სტანდარტთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად, მატერიალურ რესურსებზე ფოკუსირებით, საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობის მხარდასაჭერად, თუმცა არსებობს რამდენიმე გამოწვევა, რომელთა წინაშეც ისინი დგანან, ძირითადად დაკავშირებული იმ საჭიროებასთან, რომ უნდა გადავიდნენ ახალ შენობაში.

2018 წლის აგვისტოს მდგომარეობით, დტსუ-ს ჰქონდა უფლებამოსილება განეხორციელებინა საგანმანათლებლო პროცესები ორ სივრცეში (ერთი საკუთრებაში, მეორე სარგებლობის უფლებით) და დამატებით არასაგანმანათლებლო სივრცეში (სტუდენტთა საერთო საცხოვრებელი), რომელიც აღჭურვილი იყო 369 სტუდენტისთვის. რუსთავის კამპუსი მას შემდეგ გაუმჯობესდა საგანმანათლებლო მიზნებისთვის, უძრავი ქონება დარეგისტრირდა უკრაინის საჯარო რეესტრის მონაცემთა ბაზაში და მიენიჭა საკადასტრო კოდები. საზომი ნახაზები აშკარად გამოყოფს სასწავლო და დამხმარე ფართობებს.

უნივერსიტეტმა გაარემონტა და აღჭურვა საგანმანათლებლო აუდიტორიები და ჰოლები განახლებული აპარატურითა და ავეჯით, უზრუნველყოფილია, რომ აუდიტორიების რაოდენობა აკმაყოფილებს მაქსიმალური სტუდენტური კონტინგენტის საჭიროებებს. გარდა ამისა, დტსუ-მა გააფართოვა კლინიკური უნარების სასწავლო ცენტრი 180 კვადრატული მეტრით. ამჟამად უნივერსიტეტი იყენებს 3346.71 კვადრატულ მეტრ საგანმანათლებლო სივრცეს სამ ადგილმდებარეობაზე, რომლებიც უზრუნველყოფს ისეთ ობიექტებს, როგორიცაა ბიბლიოთეკები, სიმულაციის ოთახები, დამხმარე ზონები და სანიტარული კვანძები. ეს ობიექტები სათანადოდ არის აღჭურვილი გათბობისა და კონდიციონერების სისტემებით. თუმცა, მთლიანობაში ობიექტები ცუდ მდგომარეობაშია და ზღუდავს „თავისუფალი სივრცის“ რაოდენობას, სადაც სტუდენტებს შეუძლიათ სწავლა დამოუკიდებლად ან თვითორგანიზებულ სტუდენტურ ჯგუფებში.

დტსუ-მ გააფორმა თანამშრომლობის ხელშეკრულებები საქართველოს კლინიკებთან მათი საგანმანათლებლო პროგრამების კლინიკური კომპონენტის მხარდასაჭერად. ეს შეთანხმებები უზრუნველყოფს, რომ სტუდენტებისა და პაციენტების თანაფარდობა სხვადასხვა კლინიკურ გარემოში აკმაყოფილებდეს სავალდებულო მოთხოვნებს, რაც უზრუნველყოფს პრაქტიკულ გამოცდილებას თერაპიულ, ქირურგიულ, მეან-გინეკოლოგიის, პედიატრიის და რეანიმაციის/ინტენსიური თერაპიის განყოფილებებში. მათ ასევე დაამყარეს ურთიერთობები საერთაშორისო პარტნიორებთან, რომლებიც სთავაზობენ გაცვლით ვიზიტებს, რომლებზეც ნებისმიერ სტუდენტს შეუძლია განაცხადის შეტანა.

დტსუ-მა გააფართოვა კლინიკური უნარების სასწავლო ცენტრი და დაამატა 180 კვ.მ. ფართი, რის შედეგადაც სულ 3346.71 კვ.მ. გათვლილია საგანმანათლებლო მიზნებისთვის. კლინიკური უნარების ცენტრი, რომელიც მდებარეობს ცალკე ადგილას, კარგად არის აღჭურვილი ისეთი რესურსებით, როგორიცაა მუცლის გამოკვლევის ტრენაჟორი, SAM ალსკულტაციის მანეკენი და ელექტრონული სიმულაციის ინსტრუმენტები, როგორიცაა Body Interact და Practicum Script. ფართო ოთახებს შეუძლია დაიტოს 12 სტუდენტამდე ერთ სესიაზე და აღჭურვილია შესაბამისი მულაჟებით, მანეკენებითა და სიმულატორებით კლინიკური უნარების განვითარებისა და შეფასებისთვის, ასევე OSCE გამოცდების ჩასატარებლად. თუმცა, ცენტრი მდებარეობს მთავარი კამპუსის გარეთ, რაც სტუდენტებისთვის რთულს ხდის დამატებითი პრაქტიკული აქტივობების მორგებას მათ არსებულ სასწავლო განრიგზე, დამატებითი მგზავრობის საჭიროების გამო. გარდა ამისა, დტსუ-ს აქვს მცირე კამპუსზე დაფუძნებული საგანმანათლებლო კვლევითი ლაბორატორია და აფილირება სს "მეგალაბთან", რაც სტუდენტებს აძლევს წვდომას თანამედროვე ლაბორატორიულ ტექნოლოგიებზე.

მიუხედავად ამ ძალისხმევისა, გამოწვევები რჩება. ახალი კამპუსისა და საავადმყოფოს მშენებლობის გეგმა გაურკვეველი ვადით გადაიდო გაუთვალისწინებელი გარემოებების გამო. ამჟამინდელი საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობა გადანაწილებულია ორ მთავარ კამპუსზე, რაც იწვევს სივრცის შეზღუდვებს და ორცვლიანი საგანმანათლებლო აქტივობების საჭიროებას. კამპუსში არსებული ლაბორატორიები შეზღუდულია როგორც სივრცეში, ასევე აღჭურვილობით, რაც ზღუდავს სტუდენტთა სწავლას ლაბორატორიულ პრაქტიკაში. იმ მოთხოვნის გათვალისწინებით, რომ "სასწავლო/სამეცნიერო-კვლევით ლაბორატორიებში დაცული უნდა იყოს უსაფრთხოების წესები", რთულია განისაზღვროს, როგორ არის ხელმისაწვდომი დტსუ-ს კამპუსში არსებული უფრო მცირე ლაბორატორიები გაუთვალისწინებელი შემთხვევის დროს.

ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ზომები დანერგილია უმეტეს ადგილებში, პირველადი დახმარებისა და უსაფრთხოების პერსონალი უზრუნველყოფს სტუდენტებისა და თანამშრომლების უსაფრთხოებას. სახანძრო გასასვლელების გარშემო ნიშნები ყოველთვის არ არის ნათელი. თუმცა, დამატებითმა ინფორმაციამ დაადასტურა, რომ მათ ჰქონდათ შესაბამისობის სერტიფიკატი შინაგან საქმეთა სამინისტროს საგანგებო სიტუაციების მართვის სამსახურისგან (No.0254572), თანამშრომლებისა და სტუდენტების უსაფრთხოების პროცედურებში გადამზადების პროცესითურთ. აუდიტორიები, სტუდენტების სამუშაო სივრცეები, ბიბლიოთეკა, საგამოცდო ცენტრი და ადმინისტრაციული ერთეულები ცუდ მდგომარეობაშია და საჭიროებს რემონტს. ყველა სფერო არ არის ადაპტირებული სპეციალური საჭიროებების მქონე სტუდენტებისთვის ან აკადემიური პერსონალისთვის.

თუმცა, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, უნივერსიტეტს არ გააჩნია კამპუსის განახლების ყოვლისმომცველი გეგმა, რომელიც აუცილებელია ამ მიმდინარე საკითხების გადასაჭრელად და საერთო სასწავლო გარემოს გასაუმჯობესებლად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- სტრატეგიული განვითარების გეგმა (2024-2030);
- ინტერვიუები
- დანართი 47. უძრავი ქონების ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტები, საჯარო რეესტრის ამონაწერი,
- დანართი 49. მოძრავი ქონების ინვენტარიზაციის მასალები;
- დანართი 48. პრაქტიკის/სამეცნიერო-კვლევით დაწესებულებებთან გაფორმებული ხელშეკრულებები;
- დანართი 50. მექანიზმები ხანძარსაწინააღმდეგო, სამედიცინო დახმარების აღმოჩენისა და წესრიგის დაცვისათვის.

რეკომენდაციები:

- დტსუ-ს ახალი კამპუსის მშენებლობის გეგმის შეფერხების გამო, სასწრაფოდ არის საჭირო ახალი სტრატეგია, რომელიც მოიცავს სათადარიგო გეგმებს პოტენციური სამომავლო შეფერხებებისთვის, რათა დააკმაყოფილოთ მიმდინარე პროგრამების მოთხოვნები და სტუდენტთა კონტიგენტის საჭიროებები. კამპუსის პრობლემების მოგვარება არაერთ ინფრასტრუქტურულ სირთულეს გამოასწორებს.
- რამდენადაც კრიტერიუმები მიუთითებს, რომ „სასწავლო/სამეცნიერო-კვლევით ლაბორატორიებში დაცული უნდა იყოს უსაფრთხოების წესები“, ყველა ლაბორატორიული სივრცე უნდა გადაიხედოს, სპეციალური საჭიროების მქონე პირთათვის ხელმისაწვდომობის

უზრუნველსაყოფად. ეს ხელს შეუწყობს ყველა სტუდენტისა და პერსონალის კეთილდღეობის დაცვას. • შეზღუდული წვდომის მქონე ლაბორატორიული სივრცეები, როგორცაა ვიწრო დერეფნები ან ის ოთახები რომლებზეც წვდომა სხვა ოთახებიდან ხდება, გულდასმით უნდა შეისწავლოთ, რადგან მათ შეიძლება საფრთხე წარმოქმნან გაუთვალისწინებელი შემთხვევის ან საგანგებო სიტუაციების დროს. ასეთ სივრცეებზე უსაფრთხო და დაუბრკოლებელი წვდომის უზრუნველყოფა გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა, სტუდენტებისა და პერსონალის უსაფრთხოებისთვის. • უნივერსიტეტის კამპუსის შენობაში არსებული ლაბორატორიები საჭიროებს რემონტს.
რჩევები: არასავალდებულო რჩევები შემდგომი განვითარებისთვის
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება მოწინააღმდეგეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
7.2. ბიბლიოთეკის რესურსები
ბიბლიოთეკის გარემო, რესურსები და მომსახურება ხელს უწყობს სასწავლო და კვლევითი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებას და უსდ მუდმივად ზრუნავს მის განვითარებაზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი დტსუ-ს დაფნე ჰეარის სამედიცინო ბიბლიოთეკა აღჭურვილია შესაბამისი ინვენტარით და მისი კოლექცია ადეკვატურია სამედიცინო განათლების ყველა დონისთვის, მათ შორის დიპლომამდელი, დიპლომის შემდგომი და უწყვეტი პროფესიული განვითარებისთვის. იგი შეიცავს რესურსების ფართო სპექტრს ძირითად სამედიცინო მეცნიერებებში, კლინიკურ მეცნიერებებში, სოციალურ და ქცევით მეცნიერებებში, რომლებიც ყველა საჭიროა მიმდინარე პროგრამებისთვის. დტსუ პერიოდულად აახლებს ბიბლიოთეკის კოლექციას სახელმძღვანელოებისა და სხვა ლიტერატურის ახალი გამოცემებით, და რესურსები ადვილად ხელმისაწვდომია სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალისთვის როგორც ადგილზე, ისე დისტანციურად ინტერნეტის მეშვეობით, დაცული შესვლით. ბიბლიოთეკას აქვს მრავალი წევრობა საზოგადოებებსა და სხვა საერთაშორისო თუ ეროვნულ საბიბლიოთეკო რესურსების მომწოდებლებთან, რაც უზრუნველყოფს დამხმარე რესურსების

ფართო სპექტრს მასალების ბეჭდვის, კოპირებისა და გაციფრულებისთვის. ეს მოიცავს წევრობას საქართველოს საბიბლიოთეკო ასოციაციაში, საქართველოს საბიბლიოთეკო კონსორციუმში და მონაწილეობას "ელექტრონული ინფორმაცია ბიბლიოთეკებისთვის - eIFL" პროექტში, რომელიც უზრუნველყოფს წვდომას ელექტრონულ რესურსებსა და მონაცემთა ბაზებზე როგორც აკადემიური პერსონალისთვის, ასევე სტუდენტებისთვის.

უნივერსიტეტი იყენებს Moodle-ს ონლაინ სწავლისთვის, რომელშიც შედის ავტომატური განახლება. დაწყებულია ბიბლიოთეკის კოლექციის გაციფრულება, და სტუდენტურმა ინიციატივამ წარმატებით დააფუძნა ელექტრონული სამკითხველო დარბაზი, რომელმაც დადებითი შეფასება მიიღო ბოლო აკრედიტაციის ვიზიტის დროს. ბიბლიოთეკის მოდული 'lms.aieti.ge' პორტალზე საშუალებას იძლევა დეტალურად აიტვირთოს და მოხდეს ციფრული და ფიზიკური მასალების კატეგორიზაცია, რაც აუმჯობესებს რესურსების ხელმისაწვდომობას.

ბოლო დროს გარკვეული გაუმჯობესებები მოხდა რუსთავეში ახალი სამკითხველო დარბაზის დამატებით, ტექნიკური და სხვა რესურსების გაუმჯობესებით; სტუდენტთა გამოკითხვები აჩვენებს, რომ ეს სასარგებლო იყო. დამატებით, სწავლებისა და კვლევის IT ტექნოლოგიური მხარდაჭერის მიზნით, განხორციელდა IT ინფრასტრუქტურის განახლებები, დამატებითი IT უსაფრთხოების ზომების ჩათვლით.

მიუხედავად იმისა, რომ მიღებულია, რომ ბიბლიოთეკის სამომავლო განვითარების სტრატეგია ხაზს უსვამს უფრო ძლიერ ფოკუსს ელექტრონულ ბიბლიოთეკაზე აკადემიური საქმიანობის შემდგომი მხარდაჭერისთვის, მთავარ კამპუსზე არსებული ბიბლიოთეკა მნიშვნელოვან გაუმჯობესებებს საჭიროებს. მას აკლია პერსონალისთვის აუცილებელი ადგილები, სამკითხველო დარბაზი, შეხვედრების ოთახები და ჯგუფური სამუშაო ადგილები. მიუხედავად იმისა, რომ ბიბლიოთეკის წიგნადი რესურსები კარგია და სათანადოდ შეესაბამება სილაბუსებს, და ხელმისაწვდომია როგორც ბეჭდური, ისე ელექტრონული ფორმატით, ფიზიკური ინფრასტრუქტურა საჭიროებს განახლებას ეფექტური სწავლების სრულად მხარდასაჭერად.

ბიბლიოთეკა დაკომპლექტებულია კვალიფიციური პერსონალით, რომლებიც უზრუნველყოფენ სპეციალიზებულ დახმარებას საერთაშორისო საბიბლიოთეკო მონაცემთა ბაზებთან მუშაობაში, აწვდიან ინფორმაციას ბიბლიოთეკის რესურსებისა და სერვისების შესახებ, და ეხმარებიან სტუდენტებსა და პერსონალს შესაბამისი ლიტერატურისა და რესურსების მოძიებაში. ისინი ასევე ატარებენ საორიენტაციო სესიებს, კონსულტაციებს, სემინარებსა და ტრენინგებს ბიბლიოთეკის წვლილის ეფექტური გამოყენების მხარდასაჭერად სწავლებისა და კვლევითი საქმიანობისთვის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- ინტერვიუების შედეგები
- ობიექტები.
- დანართი 51. ბიბლიოთეკის საინფორმაციო რესურსების ინვენტარიზაციის მასალები
- დანართი 51.1 საერთაშორისო ელექტრონულ საბიბლიოთეკო ქსელში მონაწილეობის დამადასტურებელი დოკუმენტები.
- დანართი 52. ბიბლიოთეკის საერთაშორისო ელექტრონული მონაცემთა ბაზის გამოყენების სტატისტიკა;
- დანართი 53. ბიბლიოთეკის რესურსებისა და სერვისების განახლების და განვითარების მექანიზმები

რეკომენდაციები: • ბიბლიოთეკის სივრცე შეზღუდულია, რაც ხაზს უსვამს ახალი შენობის საჭიროებას. ამ ობიექტების გაფართოება პრიორიტეტული უნდა იყოს სტუდენტებისა და პერსონალის აკადემიური და კვლევითი საჭიროებების მხარდასაჭერად.
რჩევები: არასავალდებულო რჩევები შემდგომი განვითარებისთვის
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.
შეფასება მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
7.3 საინფორმაციო რესურსები ○ უსდ-ში შექმნილია ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და უზრუნველყოფილია მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა. ○ ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მათი მუდმივი განვითარების ხელშეწყობი მექანიზმები. ○ უსდ უზრუნველყოფს ბიზნეს პორცესების უწყვეტობას. ○ უსდ-ს აქვს მოქმედი ვებ-გვერდი ქართულ და ინგლისურ ენებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი დტსუ-მა დრო და რესურსები დაუთმო კარგი საინფორმაციო რესურსების განვითარებას თავისი საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობის გასაუმჯობესებლად (რაც დაჩქარდა Covid-19 პანდემიის დროს). უნივერსიტეტის მიზანია გააძლიეროს თავისი საგანმანათლებლო და კვლევითი პოზიციები, გააუმჯობესოს მასალების ხელმისაწვდომობა და გაზარდოს კომუნიკაციის ეფექტურობა. საგანმანათლებლო და კვლევითი საქმიანობის მხარდასაჭერად, დტსუ-მ შეიმუშავა რამდენიმე ელექტრონული რესურსი, რომლებიც ინტეგრირებულია სასწავლო პროგრამაში და გამოიყენება კლინიკური როტაციებისა და სხვა სასწავლო კურსების დროს. ესენია: • ვირტუალური პაციენტის პლატფორმა (PBL VP-ზე დაფუძნებული შემთხვევები OpenLabyrinth3-ზე

• ადამიანის ანატომია აწყობილი 3D ტექნოლოგიით (ANATOMY.TV) • ანტი-პლაგიატის პროგრამა (TurnItIn); • კლინიკური სიმულაცია სხეულის ურთიერთქმედების ვირტუალურ პაციენტებთან • პრაქტიკუმ სკრიპტი • LabSter დტსუ-მ ასევე განახორციელა ინვესტიცია საინფორმაციო რესურსებზე წვდომის გაუმჯობესების მიზნით, რაც გულისხმობს ინფრასტრუქტურის განახლებას, ახალი კომპიუტერებს და IT ტექნოლოგიებს, ონლაინ კურსებისა და გამოცდების ჩათვლით. თუმცა, აღინიშნა, რომ კომპიუტერები ხელმისაწვდომია სამედიცინო სკოლის სხვადასხვა ადგილას, რომელთა შორის მცირეა ძველი შესაცვლელი კომპიუტერების პროცენტი.. თუმცა, აღინიშნა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ კომპიუტერები ხელმისაწვდომი იყო სამედიცინო სკოლის სხვადასხვა ადგილას, არსებობდა შეუსაბამოები სხვადასხვა დანადგარზე დაინსტალირებულ Windows-ის ვერსიებს შორის. გარდა ამისა, აღმოჩნდა, რომ არ იყო წვდომა MS Office პროგრამებზე. შიდა და გარე კომუნიკაციისთვის დტსუ-მ დანერგა ახალი ელექტრონული მართვის სისტემა "lms.dtmu.ge", რომელიც გთავაზობთ პროცესის ადმინისტრირების გაძლიერებულ შესაძლებლობებს. ეს პლატფორმა მოიცავს ყოვლისმომცველ საინფორმაციო ბაზას სტუდენტებისა და ლექტორებისთვის, მხარს უჭერს საგანმანათლებლო პროცესის დაგეგმვას, დასწრებისა და შეფასების მართვას, და ასევე მოიცავს ფინანსების მართვისა და კანცელარიის მოდულებს. კანცელარიის მოდული იძლევა შიდა და გარე კორესპონდენციის მართვის, შაბლონების მართვის საშუალებას. უნივერსიტეტის ვებგვერდი https://dtmu.ge არის ორენოვანი, ინფორმაციული და რეგულარულად განახლებადი. იგი მხარს უჭერს გარე კომუნიკაციას, ავრცელებს უნივერსიტეტის შედეგებსა და აქტივობებს უფრო ფართო აუდიტორიაზე, როგორც შიდა, ასევე საერთაშორისო დონეზე.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები • თვითშეფასების ანგარიში; • ინტერვიუს რესურსები • დანართი 54
შეფასება გთხოვთ, მონიშნოთ უჯრედი, რომელიც ყველაზე უკეთ აღწერს თქვენს პოზიციას სტანდარტის ამ კომპონენტის მიმართ პროგრამის შესაბამისობასთან დაკავშირებით. ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
რეკომენდაციები: •

რჩევები: არასავალდებულო რჩევები შემდგომი განვითარებისთვის
საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): • უნივერსიტეტი შექმნას იმსახურებს არა მხოლოდ "Body Interact"-ისა და "Practicum Script"-ის ელექტრონული რესურსების შეძენისთვის, არამედ მათი ეფექტური ინტეგრაციისთვის სასწავლო პროგრამაში. ეს რესურსები ეფექტურად გამოიყენება განათლების როგორც საბაზისო მეცნიერების, ისე პრაქტიკულ ეტაპებზე, რაც აუმჯობესებს სწავლის გამოცდილებას.
7.4 ფინანსური რესურსები ○ უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად შესაძლებელია. ○ უსდ-ის ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული და შუალედური სამოქმედო გეგმების ფარგლებში აღწერილი საქმიანობების შესრულებას. ○ უსდ-ის ფინანსური რესურსები ფოკუსირებულია დაწესებულების ძირითადი აქტივობების ეფექტურ განხორციელებაზე. ○ უსდ-ის ბიუჯეტში გათვალისწინებულია სამეცნიერო კვლევებისა და ბიბლიოთეკის ფუნქციონირების/განვითარების დაფინანსება. ○ უსდ-ს გააჩნია ანგარიშგების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტური სისტემა.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი დტსუ-მ შეიმუშავა ეკონომიკურად მდგრადი, სიცოცხლისუნარიანი ბიუჯეტი თავისი სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულის მონაწილეობით. დაფინანსების ძირითადი წყაროებია სწავლის საფასური, გრანტები ეროვნული და საერთაშორისო ფონდებიდან, სხვა ნებადართულ შემოსავალი ეკონომიკური საქმიანობიდან და დივიდენდები სხვა საწარმოებში წილობრივი მონაწილეობიდან. სწავლის საფასურიდან შემოსავალი, რომელიც დაფინანსების პირველადი წყაროა, სტაბილურია 2019 წლიდან 2024 წლამდე. გარდა ამისა, შემოსავალი სხვა წყაროებიდან, როგორიცაა ქონების იჯარა, სხვადასხვა საკომისიო, ადმინისტრაციული შემოსავალი და დივიდენდები, ყოველწლიურად იზრდება, რაც უნივერსიტეტს საშუალებას აძლევს რეინვესტირება მოახდინოს თავისი საგანმანათლებლო პროგრამების ხარისხსა და სხვა ინიციატივებში. მიუხედავად საბიუჯეტო წლის გამოწვევისა, რომელიც არ შეესაბამება სასწავლო წელს, სტუდენტების სწავლის საფასურიდან მიღებული შემოსავლის დაგეგმვის პროცესი ეფექტურად უჭერს მხარს უნივერსიტეტის პროგრამებს. დაფინანსების დივერსიფიცირებულმა წყაროებმა უნივერსიტეტისთვის უზრუნველყო სტაბილური ფინანსური ბაზა ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში, რაც აჩვენებს რისკების ეფექტურ მართვასა და ფონდების განაწილებას. დტსუ -ს ფინანსური სტაბილურობა ჩანს საბიუჯეტო შემოსავლების თანმიმდევრული ზრდიდან და საგანმანათლებლო და ინფრასტრუქტურულ პროექტებში სტრატეგიული რეინვესტირებიდან. უნივერსიტეტის ბიუჯეტის დაგეგმვის პროცესი შესაბამისობაშია ხარჯების დაგეგმვასთან, რათა უზრუნველყოფილ იქნას ყველა საჭირო ხარჯის გადახდა, მათ შორის სახელმწიფო გადასახადების, სახელფასო ვალდებულებების, სტიპენდიებისა და მომწოდებლებისთვის გადახდების ჩათვლით. დაგეგმვის პროცესი იძლევა სახსრების ეფექტურად და რაციონალურად გამოყენების საშუალებას,

საუნივერსიტეტო ქვედანაყოფებისთვის დაწესებულია ხარჯვის ლიმიტები ხარჯების გასაკონტროლებლად და 2,5 მილიონი ლარის უწყვეტი რეზერვის დაცვის მიზნით.

ადმინისტრაციული ხარჯების წილი მთლიან ბიუჯეტში 6-15%-ს შეადგენს, რაც წლების განმავლობაში კლების ტენდენციას აჩვენებს. უნივერსიტეტის ფინანსური რესურსები საკმარისია სასწავლო, კვლევითი და სხვა საქმიანობის მხარდასაჭერად, მდგრადი განვითარების უზრუნველსაყოფად. კვლევით და სამეცნიერო საქმიანობისთვის გამოყოფილია ბიუჯეტის 6,5%, მომდევნო 7 წლის განმავლობაში 8,9%-მდე გაზრდის გეგმით. 2024 წლის ბიუჯეტის პრიორიტეტები მოიცავს საგანმანათლებლო და საინფორმაციო რესურსების განვითარებას, წამყვან ევროპულ უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობის გაზრდას, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის მხარდაჭერას, ინფრასტრუქტურული პროექტების განხორციელებას, სასწავლო გარემოს გაუმჯობესებას, თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლებას და სხვადასხვა ინიციატის მხარდაჭერას, როგორცაა სტიპენდიები და სტუდენტური პროექტები.

2024-2030 წლებში დაგეგმილი ბიუჯეტის ზრდა მიზნად ისახავს მნიშვნელოვანი ინფრასტრუქტურული ინვესტიციების მხარდაჭერას, მათ შორის საუნივერსიტეტო კლინიკისა და ახალი კამპუსის მშენებლობას.

დტსუ-ს ფინანსური მართვის სისტემა ეფექტურად აკონტროლებს ბიუჯეტის შესრულებას, უზრუნველყოფს სახელმწიფო კანონმდებლობისა და უნივერსიტეტის რეგულაციების შესაბამისობას. სტრატეგიული მართვისა და განვითარების დეპარტამენტი ზედამხედველობას უწევს ბიუჯეტის შესრულებას, სისტემატიურად მართავს სტუდენტთა და სხვა დებიტორულ შემოსავლებს და უზრუნველყოფს დროულად დაფარვას. უნივერსიტეტის ფინანსური მდგომარეობა სტაბილური და მზარდია, რაც მყარ საფუძველს უქმნის მის ძირითად საქმიანობას როგორც ახლა, ისე მომავალში.

უნივერსიტეტი ინარჩუნებს გამჭვირვალე და ღია მიდგომას ფინანსური მენეჯმენტის მიმართ, ხელს უწყობს ანგარიშვალდებულებას და ნდობას ბიუჯეტის პრაქტიკაში. ეს ყოვლისმომცველი მიდგომა მნიშვნელოვნად იმსოფიერებს მექანიზმების არსებობაზე, როგორცაა გარე შემოწმებები და აუდიტები, რაც ხელს უწყობს ეფექტურ ზედამხედველობასა და მართვას.

მთლიანობაში, დტსუ-ს ბიუჯეტი საკმარისია მისი პროგრამების მდგრადობისა და განვითარებისთვის, მომავალი ზრდისა და გაუმჯობესების ნათელი გეგმით. თუმცა, დაგეგმილი საუნივერსიტეტო კლინიკისა და კამპუსის შესახებ მტკიცებულებების ნაკლებობა რჩება მნიშვნელოვან საფიქრალ საკითხად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- ინტერვიუს რესურსები
- სტრატეგიული განვითარების გეგმა (2024-2030);
- უსდ-ს ბიუჯეტი
- დანართი 55. უსდ-ს ბიუჯეტი; 2024 წელი (დანართებით)
- დანართი 56. გასული 5 წლის დაფინანსების დინამიკა
- დანართი 56.1 წინასაანგარიშო პერიოდის ფინანსური ანგარიშები
- დანართი 57. ფინანსური მენეჯმენტისა და კონტროლის სისტემის განხორციელების დოკუმენტი

რეკომენდაციები:

არ არის მითითებული

რჩევები:

- სასურველია, რომ ინსტიტუციური მდგრადობისთვის დღესუ აგრძელებდეს აქტიურად შემოსავლის დამატებითი წყაროების ძიებას, პროგრამებიდან მიღებული სწავლის საფასურის გარდა.

საუკეთესო პრაქტიკა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

საკითხები, რომლებიც დაწესებულების გამორჩეულ პრაქტიკაზე მეტყველებს და შესაძლოა კარგი მაგალითი იყოს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის.

შეფასება

მონიშნეთ დაწესებულების შეფასება მოცემული სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან მიმართებით

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