

დავით ტვილდიანის სახელობის საზოგადოებრივი საექთნო კოლეჯის სტრატეგიული გეგმა

შემუშავებულია დავით ტვილდიანის სახელობის საზოგადოებრივი საექთნო კოლეჯის
ხარისხის სამსახურის მიერ

სარჩევი

შესავალი	2
მისია ხედვა და ღირებულებები	2
მისიის, ხედვისა და ღირებულებების შემუშავების, გაზიარების მეთოდოლოგია	2
მისია	3
ხედვა და ღირებულებები	4
სტრატეგიული გეგმა	5
სტრატეგიული დაგეგმარების, მონიტორინგისა და შეფასების მეთოდოლოგია	5
SWOT ანალიზი	7
ძლიერი მხარეები	7
სუსტი მხარეები	7
შესაძლებლობები	7
საფრთხეები	8
2018-2025 წლების სტრატეგიული გეგმა	9
გეგმის მონიტორინგი და შეფასება	9

შესავალი

დავით ტვილდიანის სახელობის სამედიცინო უნივერსიტეტის საზოგადოებრივი საექთნო კოლეჯის სტრატეგიული გეგმა ახალი რედაქციით შეიქმნა 2018-2020 წლებში და მიმოიხილავს გრძელვადიან ხედვას მომდევნო შვიდი წლის განმავლობაში. ამ გეგმით მუშაობის ყოველწლიური სამოქმედო გეგმის ანგარიში გარკვეულწილად დააზუსტებს აღნიშნულ გეგმას.

სტრატეგიული გეგმა საჯარო დოკუმენტია, რომელიც დაეხმარება კოლეჯს თავისი საქმიანობის შეფასებისა და შედგომი სრულყოფის პროცესში.

კოლეჯი ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, კანონით „პროფესიული განათლების შესახებ“, საქართველოს კანონებით, სხვა ნორმატიული აქტებით და საკუთარი წესდებით. ორიენტირებულია კურსდამთავრებული იყოს კვალიფიციური განათლების მქონე პრაქტიკოსი ექთანი.

დავით ტვილდიანის სახელობის სამედიცინო უნივერსიტეტის საზოგადოებრივი საექთნო კოლეჯი ადგენს მომავალი საქმიანობის 7-წლიან სტრატეგიულ გეგმას, რომლის შესრულება გულისხმობს თანამშრომლების, სტუდენტთა და სხვა დაინტერესებულ მხარეების ერთად მუშაობას.

მისია ხედვა და ღირებულებები

მისიის, ხედვისა და ღირებულებების შემუშავების, გაზიარების მეთოდოლოგია

დაწესებულებას კარგად აქვს გაცნობიერებული თავისი როლი და ადგილი პროფესიულ საგანმანათლებლო სივრცეში. მისიის, ხედვის, ღირებულებების შემუშავება თანამონაწილეობითი პროცესია და მასში ჩართული არიან დაწესებულების სამსახურები ხელმძღვანელები/წარმომადგენლები, პროფესიული მასწავლებლები, პროფესიული სტუდენტები, კოლეჯის პარტნიორი ორგანიზაციები/დამსაქმებლები ან სხვა დაინტერესებული პირები. კოლეჯის საქმიანობის დაგეგმვა დაწესებულების მისიის, ხედვისა და ღირებულებების შემუშავებით იწყება. მისია წარმოაჩენს თუ რისთვის არსებობს დაწესებულება და რა დანიშნულებით არის შექმნილი. მისიით განსაზღვრულია დაწესებულების საქმიანობის ძირითადი მიმართულებები (პროფილი), მისი მახასიათებლები და როლი განათლების სისტემაში, რომელიც განასხვავებენ მას სხვა პსდ-სგან. კოლეჯის სტრატეგიული და სამქომედო გეგმები მისიიდან გამომდინარეობს. მისია, ხედვა და ღირებულებები გაზიარებულია ყველა დაინტერესებული მხარისთვის. მისია, ხედვა და ღირებულებების შემუშავებისათვის, აგრეთვე

ცვლილებების შეტანის პროცედურისთვის დაწესებულებაში შეიქმნა სამუშაო ჯგუფი სამუშაო ჯგუფი უზრუნველყოფს მათ მიერ შემუშავებული მისიის, ხედვისა და ღირებულებების (პროექტის) გაზიარებასა და უკუკავშირის პროცედურებს დაინტერესებულ მხარეებთან და საბოლოო სახით ჩამოყალიბებას. დაინტერესებულ მხარეები არიან: პროფესიული განათლების მასწავლებლები, პროფესიული სტუდენტები, კოლეჯის ადმინისტრაციის წევრები, კურსდამთავრებულები, დაწესებულების პარტნიორები, დამსაქმებლები. შეთანხმებული და გაზიარებული მისია, ხედვა და ღირებულებები საბოლოო რედაქციით, საჯაროობისათვის განთავსებულია კოლეჯის ვებ-გვერდზე და გამოკრულია თვალსაჩინო ადგილას დაწესებულებაში. ის საჭიროების მიხედვით აისახება კატალოგში და სხვა მნიშვნელოვან დოკუმენტებში. მისიის, ხედვის, ღირებულებების შეცვლა ხდება დაინტერესებული მხარეების დასაბუთებული ინიცირებით.

მისია

დავით ტვილდიანის სახელობის საზოგადოებრივი საექთნო კოლეჯის მისიაა, მოამზადოს ექთნები, რომლებიც შეძლებენ გააუმჯობესონ ადამიანების სიცოცხლის ხარისხი, მიუხედავად მათი სქესისა, ეთნიკური კუთვნილებისა და რელიგიური მრწამსისა.

დაწესებულება საკუთარი მისიის შესრულებას ახორციელებს შემდეგ პრინციპებზე დაყრდნობით:

კოლეჯი ხელს უწყობს

- ინდივიდის პროფესიული განვითარებას და დასაქმებას
- შრომის ბაზარზე ორიენტირებული, კონკურენტუნარიანი, კვალიფიციური კადრების მომზადებას;
- პროფესიული განათლების სფეროში სასწავლო-სამეწარმეო პარტნიორობის სისტემის შექმნას
- საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვისა და განხორციელების პროცესში შესაბამისი დარგის დამსაქმებულების მონაწილეობას

ხედვა და ღირებულებები

ხედვა

საერთაშორისო სტანდარტებზე დაფუძნებული განათლებისა და სწავლების გზით, დავებმართო სტუდენტებს განივითარონ უნარები, რათა მოახდინონ ფიზიკური და სულიერი ჯანმრთელობის ხელშეწყობა მათი პროფესიული ცხოვრების განმავლობაში. 2025 წლისთვის, დავით ტვილდიანის სახელობის საზოგადოებრივი საექთნო კოლეჯი არის ლიდერი საგანამანათლებლო დაწესებულება საექთნო დარგში, ჰყავს ადგილობრივი და საერთაშორისო პარტნიორები, ახდენს დარგის აქტიურ პოპულარიზაციას და ხელს უწყობს საექთნო დარგში გენდერული საკითხების, პროფესიის წარმომადგენლების სოციალურ კეთილდღეობას.

ღირებულებები

ჩვენი მთავარი ღირებულებებია:

- ჰოლისტიკური და პაციენტზე ორიენტირებული მიდგომა პაციენტზე ზრუნვისას;
- ლიბერალური დამოკიდებულება სქესის, რასისა და რელიგიური აღმსარებლობის მიუხედავად;
- ორიენტირება ხარისხზე;
- ურთიერთპატივისცემის პრინციპების დაცვა პაციენტზე ზრუნვისას;
- სოციალური თანასწორობის პრინციპების დაცვა როგორც განათლების ისე პრაქტიკული საქმიანობის დროს;

სტრატეგიული გეგმა

სტრატეგიული დაგეგმარების, მონიტორინგისა და შეფასების მეთოდოლოგია

დაწესებულება ხელმძღვანელობს შვიდწლიანი, ციკლური სტრატეგიული განვითარებისა და ერთწლიანი, სამოქმედო გეგმებით.

კოლეჯის სტრატეგიული გეგმა მუდმივად შესაბამისობაში უნდა იყოს კოლეჯის მისიაში გაცხადებულ მიზნებთან, ის ასევე ორიენტირებულია მათ შესრულებაზე. სტრატეგიული დაგეგმვა ეფუძნება შესაბამის კვლევებს/პროგნოზებს/ანალიზს, (SWOT).

სტრატეგიული გეგმის მიზნები ითვალისწინებს იმ ინდიკატორებს, რომელთა საშუალებითაც მოხდება მასში მოცემული მიზნების მიღწევის ხარისხის შეფასება.

კოლეჯის სტრატეგიული (შვიდწლიანი) გეგმა გამომდინარეობს დაწესებულების ხედვიდან, აზუსტებს მას კონკრეტული მიზნებით, ხოლო სამოქმედო გეგმა - სტრატეგიიდან, სადაც „ჩაშლილია“ სტრატეგიულ გეგმაში წარმოდგენილი მიზნები. ამასთან, სტრატეგიული გეგმის შედგენისას გათვალისწინებული იქნა ქვეყნის/რეგიონის/ პრიორიტეტები და დაინტერესებული მხარეების მოლოდინი.

კოლეჯის ხედვასთან მიახლოებისათვის მნიშვნელოვანია, რომ სტრატეგიული მიზანი იყოს:

1. კონკრეტული - მკაფიოდ უნდა გვაჩვენებდეს, რას გულისხმობს მიზანი.

2. გაზომვადი - იძლეოდეს მისი მიღწევის კუთხით არსებული პროგრესის ობიექტურად შეფასების შესაძლებლობას;
3. მიღწევადი - თუ სტრატეგიული მიზანი არ არის მიღწევადი, იგი შეუძლებელს ხდის დაწესებულების ხედვასთან დაახლოებას;
4. რელევანტური - გამომდინარეობდეს კოლეჯის ხედვიდან, უკავშირდებოდეს მას და მიჰყავდეს დაწესებულება მის რეალიზაციამდე;
5. დროში გაწერილი - მიუთითებდეს, თუ როდის, რა ვადაში არის მისი შესრულება აუცილებელი, რაც ეხმარება კოლეჯს კონკრეტულ ვადაზე გათვლილი ხედვის რეალიზებაში;
6. მიზნის მიღწევის ინდიკატორი - იყოს ობიექტური დასტური იმისა, რომ სტრატეგიული მიზანი მიღწეულია;
7. ამოცანები - იყოს ქვემიზნების „ჩაშლის“ მცდელობა კიდევ უფრო მცირე კომპონენტებად;
8. შესრულების ინდიკატორი - იყოს ობიექტური დასტური იმისა, რომ ამოცანა მიღწეულია, იგი გვეუბნება, რას დავინახავთ (ობიექტურად), რა ქნება დაწესებულებას ხელთ, თუ სამოქმედო გეგმაში მითითებული ამოცანა იქნება მიღწეული.
9. აქტივობები - ის კონკრეტული ქმედებები, დავალებებია, რომლებიც უნდა შესრულდეს კოლეჯის თანამშრომლების მიერ ცხადია, რომ სამოქმედო გეგმა მუშავდება სტრატეგიული გეგმის საფუძველზე და ემსახურება მის მიღწევას. ერთ წლიანი გეგმა როგორც წესი, ერთი წლის პერსპექტივით მზადდება. სტრატეგიულ გეგმებში ცვლილება ხორციელდება გარემო პირობების და/ან ორგანიზაციული პრიორიტეტების ცვლილებების კვალდაკვალ, შესაბამისი პასუხისმგებელი პირების ჩართულობით. სტრატეგიული განვითარების გეგმა ექვემდებარება მონიტორინგს, რასაც შედეგად მოყვება მიმდინარე პროცესის ან/და მიღწეული შედეგების შეფასება, ანალიზი, მხოლოდ სოლიდური დასაბუთების საფუძველზე ცვლილების შეტანა, გაუმჯობესება და საბოლოოდ - შესრულების ანგარიშის წარდგენა. განსაკუთრებული გარემოებების შემთხვევაში დაშვებულია რიგგარეშე მონიტორინგის ჩატარება. სტრატეგიულ გეგმა განიხილება დაწესებულების ადმინისტრაციულ საბჭოზე და მტკიცდება დაწესებულების დირექტორის ბრძანებით.

SWOT ანალიზი

ძლიერი მხარეები

- დასაქმების ბაზარზე მოპოვებული აღიარება და მაღალი ნდობის ხარისხი ჩვენი კურსდამთავრებულების მიმართ;
- თანამედროვე დონეზე აღჭურვილი მატერიალურ - ტექნიკური ბაზა;
- მაღალკვალიფიციური და მოტივირებული ადამიანური რესურსი;
- ზრუნვა თანამშრომელთა განვითარებაზე;
- უსაფრთხო გარემო;
- კონკურენტუნარიანობა;
- კურსდამთავრებულთა მაღალი დასაქმება მათ შორის მენეჯერულ პოზიციებზე;
- დამსაქმებელი/პარტნიორი ორგანიზაციები;
- საერთაშორისო თანამშრომლობა.

სუსტი მხარეები

- საშუალო საბაზრო ფასთან შედარებით მაღალის სწავლის გადასახადი
- მაღალი სწავლის საფასურის ნაკლებად გადამხდელუნარიანი პროფესიული სტუდენტები;
- პედაგოგიკაში გადასამზადებელი პროფესიული მასწავლებლები.

შესაძლებლობები

- ახალი ადგილობრივი და საერთაშორისო პარტნიორების მოძიება, რომლებიც მოახდენენ სწავლის დაფინანსებას ადგილობრივი სტუდენტებისთვის;

- სწავლების და შეფასების ახალი ინოვაციური მეთოდების დანერგვა (დისტანციური სწავლების მეთოდების დანერგვა და რეგიონებში მეტი სტუდენტის მოზიდვა;
- პროფესიულ სტუდენტთა მომსახურების სერვისების დახვეწა;
- პროფესიულ სტუდენტთა მოტივაციის ამაღლების ღონისძიებების გატარება (კონფერენციები, კულტურული ღონისძიებები, სპორტული შეჯიბრებები);
- სწავლების მსურველთათვის და პროფესიული სტუდენტებისთვის პროფორიენტაციის გაწევა;
- პროფესიული მასწავლებლების და დაწესებულების პერსონალის საჭიროებების კვლევა და ტრენინგები საჭიროების გათვალისწინებით.

საფრთხეები

- ბიზნესის ფუნქციონირების შეფერხება;
- ქვეყანაში საგანგებო მდგომარეობის გამოცხადება.
- პროფესიულ საგანმანათლებლო სისტემაში და დაწესებულების შიგნით კვალიფიციური კადრის ნაკლებობა/გადინება.
- რეფორმით გათვალისწინებული ახალი მოთხოვნების არათანაზომიერად სწრაფი დანერგვით გამოწვეული უკუეფექტის მიღება (არასასურველი შედეგების მიღება).

2018-2025 წლების სტრატეგიული გეგმა

დაწესებულების მისიიდან, მიზნებიდან ხედვიდან და ჩატარებული SWOT ანალიზიდან გამომდინარე, დავით ტვილდიანის სახელობის საზოგადოებრივი საექთნო კოლეჯის გაცხადებული ძირითადი სტრატეგიული მიმართულებებია:

- 1) სწავლების, სწავლის ხარისხის მუდმივი გაუმჯობესება
- 2) პროფესიულ სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულთა ჩართულობის გაზრდა კოლეჯის საქმიანობაში
- 3) ადამიანური რესურსის ხარისხის განვითარებაზე მუდმივი ზრუნვა
- 4) კოლეჯის ცნობადობის გაზრდა
- 5) ინფრასტრუქტურის და საინფორმაციო რესურსის განვითარება

გეგმის მონიტორინგი და შეფასება

მონიტორინგი არის სტრატეგიული/სამოქმედო გეგმის შესრულების თვალყურის დევნება და დასახული მიზნების მიღწევაზე მათი გავლენის კუთხით, დაკვირვების შედეგების გაანალიზება/შეფასება. მონიტორინგის საშუალებით შესაძლებელია გეგმიდან „გადახვევების“ აღმოჩენა და მათზე რეაგირება არსებითი ზიანის დადგომამდე. მონიტორინგი, აგრეთვე გვეხმარება თანამშრომლებისათვის, შესრულებულ სამუშაოსთან დაკავშირებით, ინდივიდუალური უკუკავშირის მიწოდებაში, და რაც მთავრია, მონიტორინგი აზრს აძლევს მთლიანად დაგეგმვის პროცესს. მონიტორინგის პროცესი პირობითად სამ ერთმანეთთან დაკავშირებულ ნაბიჯთა ერთობლიობაა: მონაცემთა შეგროვება, მათი ანალიზი და რეაგირების მოხდენა.

სტრატეგიული/სამოქმედო გეგმის განხორციელების პროცესში წარმოქმნილი პრობლემები საჭიროებენ ანალიზს. სტრატეგიული გეგმის შესრულების მონიტორინგი დაგეგმილია წელიწადში ერთხელ სამოქმედო გეგმის მონიტორინგის მეშვეობით. განსაკუთრებული გარემოებების შემთხვევაში დაშვებულია რიგგარეშე მონიტორინგის ჩატარება. სტრატეგიული/სამოქმედო გეგმის შესრულების მონიტორინგი

ევალუა დირექტორის და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელს. სამოქმედო და სტრატეგიული გეგმის შედეგები უნდა განთავსდეს დაწესებულების ვებ-გვერდზე.

იხ. დანართი 1 სადაც მოცემულია სტრატეგიული განვითარების გეგმა, დაგეგმილ აქტივობები, განხორციელების ვადები, პასუხისმგებელ პირები და შესრულების მტკიცებულებები.