

დამტკიცებულია:

თჰუ აკადემიური საბჭოს 2025 წლის 02 მაისის 07 დადგენილებით



თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტი

ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა

შინაარსი

ზოგადი დებულებები	2
თავი I. ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკის მიზნები, პრინციპები და მიმართულებები	3
თავი II. შიდა ხარისხის შეფასება.....	9
2.1 საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარების შეფასება	10
2.2. საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასება.....	16
2.3. პერსონალის შეფასება.....	22
2.3.1. აკადემიური/მოწვეული პერსონალის შეფასების წესი.....	22
2.3.2. ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის შეფასების წესი.....	25
2.4. სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის განვითარების შეფასება	27
2.5 ინტერნაციონალიზაციის განვითარების შეფასება	29
2.6. სტუდენტური სერვისების და მხარდაჭერის მექანიზმების განვითარების შეფასება	30
2.7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსების განვითარების შეფასება	30
2.8. მართვის ეფექტიანობის სისტემის განვითარების შეფასება	31
2.9. ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტიანობის შეფასება	33
თავი III. გარე შეფასების მექანიზმები, ინდიკატორები და განხორციელების წესები	34

ზოგადი დებულებები

თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის (შემდგომში უნივერსიტეტი) ხარისხის უზრუნველყოფა წარმოადგენს აუცილებელ და პრიორიტეტულ მიმართულებას, რომელიც ეფუძნება ხარისხიანი კულტურის ჩამოყალიბების ხელშეწყობას, აკადემიური თავისუფლების დაცვას და სტუდენტზე ორიენტირებული გარემოს შექმნას.

ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა მიზნად ისახავს განვსაზღვროს ის ძირითადი მექანიზმები და მიდგომები, რომლებიც უზრუნველყოფენ სწავლება-სწავლისა და კვლევის ხარისხის გაუმჯობესებას.

უნივერსიტეტი მუდმივად ზრუნავს ხარისხის კულტურის დამკვიდრებისა და უწყვეტი განვითარებისთვის. ეს პოლიტიკა წარმოადგენს უნივერსიტეტის მისიის, ხედვის და სტრატეგიული მიზნების განუყოფელ ნაწილს და ეფუძნება მტკიცე თანამშრომლობას, გამჭვირვალობასა და მუდმივ განვითარებას.

უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკის სამართლებრივ საფუძველს წარმოადგენს საერთაშორისო დონეზე - უმაღლესი განათლების ევროპული სივრცის ხარისხის უზრუნველყოფის სტანდარტები და სახელმძღვანელო პრინციპები (ESG), საგანმანათლებლო დაწესებულების ხარისხის მართვის საერთაშორისო პრაქტიკა (IQM-ის სახელმძღვანელო „ხარისხის შიდა მართვა კომპეტენციებზე დაფუძნებულ განათლებაში“) და ევროპის უმაღლესი განათლების სივრცის ჩარჩო-დოკუმენტები, ხოლო ეროვნულ დონეზე - საქართველოს კანონი „უმაღლესი განათლების შესახებ“, საქართველოს კანონი „განათლების ხარისხის განვითარების შესახებ“, უნივერსიტეტის დებულება, მისია, ხედვა, სტრატეგიული განვითარების გეგმა და სხვა საერთაშორისო თუ ეროვნულ დონეზე უმაღლესი განათლების ხარისხის კულტურის ჩამოყალიბებისა და განვითარების მიზნით არსებული მიდგომები.

ხარისხის უზრუნველყოფა არის მართვის განუყოფელი ნაწილი და ეხება უნივერსიტეტის საქმიანობის ყველა სფეროს, ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა კი წარმოადგენს ხარისხის უზრუნველყოფისა და უწყვეტი განვითარების სახელმძღვანელო დოკუმენტს და ვრცელდება უნივერსიტეტში მიმდინარე ყველა პროცესზე, რაც უკავშირდება სწავლება-სწავლის, კვლევების, ინტერნაციონალიზაციის, რესურსების და ეფექტური მმართველობის შეფასებას.

თავი I. ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკის მიზნები, პრინციპები და მიმართულებები

1. ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკის მიზნები

- უზრუნველყოს საგანმანათლებლო პროგრამების შესაბამისობა ეროვნულ და საერთაშორისო სტანდარტებთან;
- ხელი შეუწყოს სტუდენტზე ორიენტირებულ, ინკლუზიურ და ხელმისაწვდომ სასწავლო გარემოს;
- ჩამოყალიბდეს მყარი შიდა და გარე შეფასების მექანიზმები;
- გაზარდოს აკადემიური პერსონალის ჩართულობა, კომპეტენცია და პროფესიული განვითარება;
- განავითაროს შიდა მონიტორინგისა და გაუმჯობესების სისტემები;
- დაეხმაროს პროგრამების აკრედიტაციის პროცესს და მუდმივ შესაბამისობას მარეგულირებელ მოთხოვნებთან.

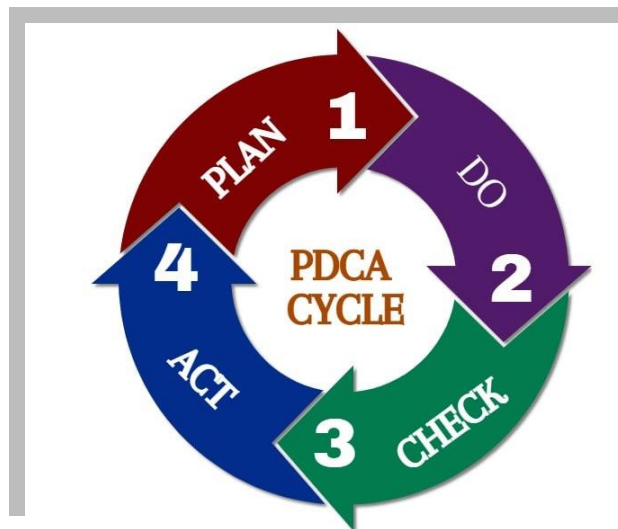
2. ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკის პრინციპები

- **სტუდენტზე ორიენტირებულობა** – ყველა გადაწყვეტილება და პროცესი ორიენტირებულია სტუდენტის საჭიროებებსა და განვითარებაზე.
- **მონაწილეობითი პროცესი** – გადაწყვეტილების მიღებაში ჩართულია ყველა დაინტერესებული მხარე, კერძოდ – აკადემიური პერსონალი, სტუდენტები, კურსდამთავრებულები, დამსაქმებლები და ადმინისტრაცია.
- **გამჭვირვალობა და ანგარიშვალდებულება** – ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა და პოლიტიკის განხორციელების პროცედურები არის ღია და ხელმისაწვდომი ყველა დაინტერესებული მხარისთვის;
- **მტკიცებულებებზე დაფუძნებული მიდგომა** – ხარისხის შეფასება და გაუმჯობესება ეფუძნება ეთიკური სტანდარტების დაცვით შეგროვებულ მონაცემებს, ანალიზსა და კვლევაზე დაფუძნებულ რეკომენდაციებს.
- **ინკლუზიურობა და თანასწორობა** – უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს თანაბარ წვდომას განათლებაზე და შესაძლებლობებზე ყველა სტუდენტისთვის, მათი სოციალური, კულტურული თუ სხვა მახასიათებლების მიუხედავად.
- **მუდმივი გაუმჯობესება** – ხარისხის უზრუნველყოფა განიხილება როგორც უწყვეტი პროცესი, რომელიც ხორციელდება PLAN - დაგეგმე, DO -განახორციელე, CHECK - შეამოწმე, ACT -იმოქმედე უწყვეტი მეთოდით.
- **აკადემიური კეთილსინდისიერება** – შეფასების პროცესში მნიშვნელოვანია დისკრიმინაციული მიდგომების არდაშვება, აკადემიური კეთილსინდისიერებისა და ეთიკური ნორმების დაცვა.

3. ხარისხის უზრუნველყოფის უწყვეტობა და მიმართულებები

უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა ეფუძნება უწყვეტი განვითარების პრინციპს, ანუ დაგეგმვა-განხორციელება-შემოწმება-მოქმედების ციკლს (PDCA). უნივერსიტეტში PDCA არის შეთანხმებული მიზნების შესაბამისად აქტივობების დაგეგმვის ციკლი, გეგმების მიხედვით მოქმედება, წარმატების გაზომვა ძირითადი შესრულების ინდიკატორების საფუძველზე და აქტივობების შეფასება და კორექტირება უკუკავშირის საფუძველზე.

“PDCA”



PLAN -დაგეგმე

DO - განახორციელე

CHECK - შეამოწმე

ACT - იმოქმედე

Plan (დაგეგმე) – ნიშნავს შეფასებისა და რეაგირების პროცესების დაგეგმვას სანამ ისინი დაიწყება, რაც გულისხმობს საჭირო ნაბიჯების განსაზღვრას, პროცესის სწორად დაგეგმვას და მიღებული შედეგების საფუძველზე მოქმედების გზების წინასწარ განჭვრეტას.

Do (განახორციელე) – ნიშნავს დაგეგმილი შეფასების პროცესების პრაქტიკაში განხორციელებას. ამ ეტაპზე ხდება ინფორმაციის შეგროვება, მნიშვნელოვანი საკითხების გამოვლენა და საჭიროებისამებრ რეაგირება შედეგების გასაუმჯობესებლად.

Check (შეაფასე) – ნიშნავს დაკვირვებას იმ შედეგებზე, რომლებიც განხორციელებული ნაბიჯების შედეგად მივიღეთ. აქ ხდება განხორციელებული ცვლილებების ეფექტურობის შეფასება და იმის განსაზღვრა, რამდენად იყო გამოყენებული გზები და მექანიზმები საკმარისი და ეფექტური.

Act (განავითარე) – ნიშნავს შეფასების შედეგად გამოვლენილი საჭიროებების გათვალისწინებით ახალი, დამატებითი ან კორექტირებული ცვლილებების განხორციელებას, რაც პროცესის გაუმჯობესებასა და განვითარების შემდეგ საფეხურზე გადასვლას ემსახურება.

ხარისხის უზრუნველყოფა და შეფასება ვრცელდება უნივერსიტეტის საქმიანობის ყველა მიმართულებაზე და მოიცავს შემდეგს:

- საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარება.
- აკადემიური/მოწვეული და ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის განვითარება.
- სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის განვითარება.
- ინტერნაციონალიზაციის განვითარება.
- სტუდენტური სერვისების და მხარდაჭერის მექანიზმების განვითარება.
- მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსების განვითარება.
- მართვის ეფექტიანობის სისტემის განვითარება.
- ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტიანობა

საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარება.

საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარების მიზნით მნიშვნელოვანია:

- ეროვნულ კვალიფიკაციათა ჩართოსთან და დარგობრივ მახასიათებლებთან შესაბამისობა
- უნივერსიტეტის მისიასა და სტრატეგიულ მიზნებთან შესაბამისობა
- შრომის ბაზრის კვლევის შედეგებთან შესაბამისობა
- საერთაშორისო და ეროვნული საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარება
- დარგის უახლესი მიღწევების გათვალისწინება
- დაინტერესებული მხარეების ჩართულობის უზრუნველყოფა
- სწავლის შედეგების იმგვარი ჩამოყალიბება, რომლებიც შეესაბამება პროგრამის მიზნებს, მისანიჭებელ კვალიფიკაციას და სწავლების საფეხურს
- სწავლება/სწავლის თანამდროვე მეთოდების დანერგვა

აკადემიური/მოწვეული და ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის განვითარება.

აკადემიური/მოწვეული და ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის განვითარების მიზნით მნიშვნელოვანია:

- აკადემიური/მოწვეული და ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის შერჩევა, მიღება, ანაზღაურება, დაწინაურება, წახალისება და სხვა საკადრო გადაწყვეტილებების მიღება პროფესიული კომპეტენციების, პასუხისმგებლობებისა და დამსახურების შესაბამისად.
- თავისუფალი აკადემიური სივრცის შექმნა
- აკადემიური კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა
- პერსონალისათვის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა

- პერსონალის საქმიანობისთვის ხელსაყრელი პირობების შექმნა და სათანადო გარემოს უზრუნველყოფა
- საერთაშორისო და ეროვნული საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარება
- დარგის უახლესი მიღწევების გათვალისწინება
- დაინტერესებული მხარეების ჩართულობის უზრუნველყოფა
- პროგრამების შესაბამისი უახლესი სასწავლო მასალის ხელმისაწვდომობა
- უნივერსიტეტის სტრატეგიული მიზნების შესაბამისი პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნების ჩამოყალიბება
- უნივერსიტეტის მიერ დაგეგმილ აქტივობებში პერსონალის ჩართულობა და კურსკულუმს მიღმა აქტივობების მატერიალური რესურსებით უზრუნველყოფა
- პერსონალის წახალისების მექანიზმების დანერგვა/განხორციელება

სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის განვითარება.

სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის განვითარებისთვის მნიშვნელოვანია:

- სამეცნიერო-კვლევითი გარემოს შექმნა
- პერსონალის კვლევით საქმიანობაში ხელშეწყობა
- ახალგაზრდა მკვლევართა აღმოჩენა და მხარდაჭერა
- საერთაშორისო და ეროვნულ კვლევით ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა

ინტერნაციონალიზაციის განვითარება.

ინტერნაციონალიზაციის განვითარების მიზნით მნიშვნელოვანია:

- უნივერსიტეტის მისიის შესაბამისი ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგიის შემუშავება
- უნივერსიტეტის გაცხადებული მიზნების შესაბამის საერთაშორისო პარტნიორებთან ურთერთობის მიზნით მემორანდუმების გაფორმება და თანამშრომლობის რეალური განხორციელება
- პერსონალის საერთაშორისო გაცვლით პროგრამებში ჩართვის უზრუნველყოფა
- სტუდენტთა საერთაშორისო გაცვლით პროგრამებში ჩართვის უზრუნველყოფა

სტუდენტური სერვისების და მხარდაჭერის მექანიზმების განვითარება.

სტუდენტური სერვისების და მხარდაჭერის მექანიზმების განვითარების მიზნით მნიშვნელოვანია:

- ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების და ჰიბრიდული სწავლების დანერგვა/განხორციელება
- სტუდენტზე ორიენტირებული მიდგომების დანერგვა

- პერსონალის მხრიდან ადეკვატური ინფორმაციის და კონსულტაციების მიღების შესაძლებლობა
- შეფასების სანდო, ვალიდური, გამჭვირვალე და ობიექტური სისტემის შეთავაზება
- შეფასებასთან დაკავშირებული უკუკავშირის მიღების შესაძლებლობა
- სტუდენტების ინიციატივების მხარდაჭერა
- სტუდენტებისთვის მოქნილი სერვისების შეთავაზება
- სტუდენტთა კარიერული წინსვლისა და პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა
- სტუდენტების კურსკულუმს მიღმა აქტოვობების უზრუნველყოფა/წახალისება
- სხვადასხვა კატეგორიის სტუდენტის სპეციალურ საჭიროებების და სათანადო პირობების შექმნა

მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსების განვითარება.

მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსების განვითარებისთვის მნიშვნელოვანია:

- დაწესებულების საკუთრებასა არსებული მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსის დაწესებულების საგანმანათლებლო მიზნებთან შესაბამისობა
- დაწესებულების საკუთრებასა არსებული მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსის კვლევითი საქმიანობის განხორციელების მოთხოვნებთან შესაბამისობა
- დაწესებულების საკუთრებასა არსებული მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსის არსებულ და/ან დაგეგმილ სტუდენტთა რაოდენობასთან შესაბამისობა
- სათანადო ინვენტარით აღჭურვილი სასწავლო და პრაქტიკული კომპონენტისთვის განკუთვნილი აუდიტორიები/ლაბორატორიები და სხვა.
- საინფორმაციო ტექნოლოგიების და სისტემების დანერგვა /განვითარება
- პროგრამის განსახორციელებლად საჭირო წიგნადი ფონდის არსებობა და მუდმივი განახლება
- საერთაშორისო ელექტრონულ საბიბლიოთეკო ბაზებთან ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა
- საგანმანათლებლო და სამეცნიერო საქმიანობის ფიფასური უზრუნველყოფა.

მართვის ეფექტიანობის სისტემის განვითარება.

მართვის ეფექტიანობას აქვს პირდაპირი გავლენა უნივერსიტეტის მიერ მიღწეულ შედეგებზე და ხარისხზე, ის უნდა წარმოადგენდეს მრავალკომპონენტიან, დაინტერესებულ პირთა მოთხოვნების გათვალისწინებაზე ორიენტირებულ სისტემას, რომლის ეფექტიანად მუშაობა ხელს უწყობს ხარისხიანი სასწავლო და სამეცნიერო პროცესების წარმართვას. მართვის ეფექტიანობის გაუმჯობესების თვალსაზრისით უნივერსიტეტის მართვა ეყრდნობა პროცედურულ მიდომებს, დაფუძნებულს დაგეგმვის, საქმიანობის, შეფასებისა და გაუმჯობესების უწყვეტ ციკლზე (PDCA ციკლი).

მართვის ეფექტიანობის სისტემის განვითარების მიზნით მნიშვნელოვანია:

- ეფექტიანი მართვის სისტემის არსებობა
- ეფექტიანი სასწავლო და სამეცნიერო პროცესების წარმართვა
- დაინტერესებული მხარეების ფართო ჩართულობის უზრუნველყოფა
- სათანადო ინფორმაციის შეგროვების და ანალიზის უზრუნველყოფა

ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტიანობა

ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტიანობის გაზრდის მიზნით მნიშვნელოვანია:

- ხარისხის კულტრის ჩამოყალიბებაში დაინტერესებული პირის ჩართულობის უზრუნველყოფა
- საზოგადოებისათვის სასარგებლო აქტივობების დაგეგმვა
- ხარისხის კულტურის განვითარების მიზნით დაგეგმილი აქტივობის თაობაზე დაინტერესებული მხარეების ინფორმირება

თავი II. შიდა ხარისხის შეფასება

ხარისხის უზრუნველყოფის განუყოფელი ნაწილია ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების შეფასება. ხარისხის შიდა შეფასება უნივერსიტეტის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მოვალეობაა და გულისხმობს უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამების, აკადემიური/მოწვეული და ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის, ინტერნაციონალიზაციის, სტუდენტური სერვისების და მხარდაჭერის მექანიზმების, მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსების, მართვის ეფექტიანობის სისტემის შეფასებას და განვითარებას. ხარისხის შიდა შეფასება ხორციელდება ყველა დაინტერესებული მხარის - სტუდენტის, პერსონალის, დამსაქმებლის, კურსდამთავრებული, შიდა და გარე ექსპერტების აქტიური ჩართულობითა და მათათ უწყვეტი კომუნიკაციით.

ხარისხის შიდა შეფასებისათვის უნივერსიტეტში გამოიყენება შემდეგი მექანიზმები:

საგანმანათლებლო პროგრამების
განვითარების შეფასება

პერსონალის განვითარების შეფასება

სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის
განვითარების შეფასება

ინტერნაციონალიზაციის განვითარების
შეფასება

სტუდენტური სერვისების და
მხარდაჭერის მექანიზმების
განვითარების შეფასება.

მატერიალური, საინფორმაციო და
ფინანსური რესურსების განვითარების
შეფასება.

მართვის ეფექტიანობის სისტემის
განვითარების შეფასება.

ხარისხის უზრუნველყოფის
მექანიზმების ეფექტიანობის შეფასება.

2.1 საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარების შეფასება

1. საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების შიდა და გარე შეფასება უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო საქმიანობის განხორციელების ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმია და მნიშვნელოვანია სასწავლო პროცესის ხარისხის უზრუნველსაყოფად და გასაუმჯობესებლად. ხარისხის შეფასების შედეგები გამოიყენება საგანმანათლებლო პროგრამების გასაუმჯობესებლად. პროგრამაში ჩართული პერსონალი თანამშრომლობს შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან პროგრამის ხარისხის შეფასების პროცესის დაგეგმვის, შეფასების ინსტრუმენტების შემუშავებისა და შეფასების განხორციელების პროცესში და იყენებს ხარისხის შეფასების შედეგებს პროგრამის გასაუმჯობესებლად. უნივერსიტეტში მოქმედი პროგრამები რეგულარულად იყენებენ გარე ხარისხის შეფასების შედეგებს.

ა) უნივერსიტეტში მოქმედი საბაკალავრო, სამაგისტრო და მასთან გათანაბრებული (ერთსაფეხურიანი) საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასების ფორმების, შეფასების ინსტრუმენტების, ინდიკატორების და კრიტერიუმების, პროგრამაში ჩართული დაინტერესებული მხარეების გამოკითხვის ფორმების შემუშავება, შიდა და გარე შეფასების განხორციელება;

ბ) პროგრამების პერიოდული მონიტორინგი და შეფასება რელევანტური ინფორმაციის დაგროვებისა და ანალიზის მიზნით აკადემიური, მოწვეული, ადმინისტრაციული, დამხმარე პერსონალის, სტუდენტების, კურსდამთავრებულების, დამსაქმებლების და სხვა დაინტერესებული მხარეების ჩართულობით შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებად და განსავითარებლად.

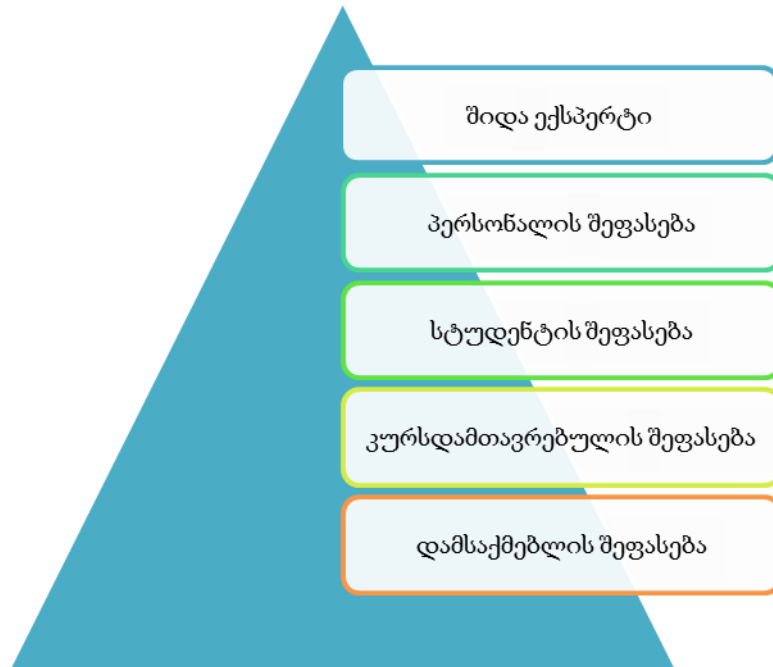
გ) პროგრამებში ჩართული პერსონალის თანამშრომლობა შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან პროგრამის ხარისხის შეფასების პროცესის დაგეგმვის, შეფასების ინსტრუმენტების შემუშავებისა და შეფასების განხორციელების პროცესში.

დ) მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის, ადამიანური, ფინანსური და ტექნიკური რესურსების, სტუდენტური სერვისების შესაბამისობის შეფასება პროგრამის გაუმჯობესების მიზნით.

ე) ხარისხის შეფასების შედეგების გამოყენება პროგრამების გასაუმჯობესებლად.

ვ) გარე ხარისხის შეფასების შედეგების რეგულარული გამოყენება.

საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასებაში ჩართული აქტორები



2. საგანმანათლებლო პროგრამის განვითარების შეფასების მიზნით ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური შეიმუშავებს შეფასებისა და გამოკითვის შემდეგ ფორმებს:

- ა) პროგრამის შეფასების სტუდენტების მიერ (დანართი N1).
- ბ) პროგრამის შეფასება პერსონალის მიერ (დანართი N2).
- გ) პროგრამის შეფასება კურსდამთავრებულების მიერ (დანართი N3).
- დ) პროგრამის შეფასება დამსაქმებლების მიერ (დანართი N4).
- ე) კურსდამთავრებულთა დასაქმების კვლევა (დანართი N5).
- ვ) სტუდენტის მიერ პრაქტიკის ობიექტის და ხელმძღვანელის შეფასება (დანართი N6).
- ზ) სტუდენტის მიერ სამეცნიერო/კვლევითი ნაშრომის ხელმძღვანელის შეფასება (დანართი N7).

3. საგანმანათლებლო პროგრამების ტექნიკური მონიტორინგი

საგანმანათლებლო პროგრამების ტექნიკური მონიტორინგის განხორციელების მიზნით, შეფასებას ექვემდებარება პროგრამების ფორმალური შესაბამისობა საქართველოს უმაღლესი განათლების სფეროში მოქმედ საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე, აგრეთვე

შიდასაუნივერსიტეტო რეგულაციებთან. ამასთან, მნიშვნელოვანია პროგრამის შინაარსობრივი ასპექტების შეფასება მათი გარე და შიდა საუნივერსიტეტო რეგულაციით განმტკიცებულ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით.

შეფასების პროცესში მოწმდება:

- საგანმანათლებლო პროგრამის შესაბამისობა „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონთან
- საგანმანათლებლო პროგრამის შესაბამისობა ავტორიზაციის და აკრედიტაციის დებულებებთან და დებულებებით დადგენილ სტანდარტებთან
- პროგრამის დასრულების შემდეგ მისანიჭებელი აკადემიური ხარისხის შესაბამისობა ეროვნულ საკვალიფიკაციო ჩარჩოსთან
- სტუდენტის ცოდნის შეფასების სისტემის შესაბამისობა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 5 იანვრის #3 ბრძანების მოთხოვნებთან;
- პროგრამის შესაბამისობა სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის რეკომენდაციებთან

4. პროგრამის ფორმალური შესაბამისობის დასადგენად შეფასება ასევე ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ შემუშავებული შემდეგი შეფასების ფორმებით:

ა) საბაკალავრო პროგრამის შიდა და გარე შეფასება ექსპერტთა მიერ (დანართი N8).

ბ) სამაგისტრო პროგრამის შიდა და გარე შეფასება ექსპერტთა მიერ (დანართი N9).

გ) საგანმანათლებლო პროგრამის გზამკვლევი შიდა და გარე შეფასების ექსპერტებისთვის (დანართი N10).

დ) სილაბუსის შეფასების ფორმა (დანართი N11).

5. პროგრამების და სილაბუსებით შეფასებას უზრუნველყოფს შიდა შემფასებელი, რომელიც ახორციელებს შეფასების ფორმის შევსებასა და დასკვნის წარმოდგენას.

6. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ფაკულტეტის დეკანთან კოორდინაციით შეარჩევს საგანმანათლებლო პროგრამების შიდა შემფასებელს, ხოლო საჭიროების შემთხვევაში ამზადებს უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის შემადგენლობიდან შემფასებელს, უზრუნველყოფს პროგრამის შეფასებისას კონფიდენციალობის დაცვას; შიდა შემფასებელი (ექსპერტი), არ არის შესაფასებელი პროგრამის წარმომადგენელი, შეფასებისას იცავს ეთიკის ნორმებს, საჭიროების შემთხვევაში გააჩნია როგორც ზოგადი ცოდნა, ისე შესაბამისი დარგობრივი კომპეტენციები.

7. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური სასწავლო წლის დასაწყისში საჭიროების შემთხვევაში, პროგრამების შეფასების შედეგების ანალიზის საფუძველზე ფაკულტეტის საბჭოსთან შეთანხმებით ამზადებს საგანმანათლებლო პროგრამების მოდიფიცირების შესახებ წინადადებებს და შეიმუშავებს შესაბამის რეკომენდაციებს.

8. სასწავლო პროცესის შეფასების უმთავრეს ინდიკატორს წარმოადგენს **სტუდენტთა** აკადემიური მოსწრება;

სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების ანალიზის შედეგად დგინდება:

- ა) საგანმანათლებლო პროგრამის და ცალკეული საგნების სირთულის ხარისხი და დონე;
- ბ) შეფასებისას გამოყენებული სწავლა/სწავლების/შეფასების მეთოდების ადეკვატურობა;
- გ) პერსონალის პედაგოგიური და სამეცნიერო-კვლევითი უნარ-ჩვევები;
- დ) სტუდენტების მომზადების დონე.

სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების განზოგადებული ანალიზის შედეგები ქვეყნდება საჯაროდ თქვე ვებგვერდზე დიაგრამების სახით, ფაქულტეტების, საგანმანათლებლო პროგრამებისა ან/და სასწავლო კურსების მიხედვით.

აკადემიური მოსწრების შედეგების შეფასების და ანალიზის შემდეგ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური შეიმუშავებს რეკომენდაციებს სასწავლო პროცესში არსებული ხარვეზების შემცირებისა და აღმოფხვრის მიზნით.

9. საგანმანათლებლო პროგრამის განმახორციელებელი აკადემიური/მოწვეული პერსონალის შეფასება ხორციელდება, როგორც სასწავლო, ისე კვლევითი კომპონენტის მიმართულებით, და მოიცავს შემდეგ შეფასებებს.

ა) სწავლების კომპეტენციის შეფასება.

ბ) სამეცნიერო-კვლევითი კომპეტენციის შეფასება.

გ) სასწავლო პროცესზე დაკვირვება peer-review პროცედურების საშუალებით, შენიშვნების ერთობლივი განხილვა.

Peer-review ეფექტური საშუალებაა პროფესორებს შორის შინაარსობრივი განხილვების წახალისებისთვის; მნიშვნელოვანია თემატური მითითების გაცვლა კოლეგიალური კომუნიკაციის ფარგლებში. მსოფლიოში მიმდინარე პროცესები მოითხოვს სასწავლო ლიტერატურის, სწავლა-სწავლების მეთოდების მუდმივ განახლებას; მნიშვნელოვანია პროგრამაში ჩართული პერსონალის რეკომენდაციების მოსმენა ახალი დარგობრივი ლიტერატურის შეძენა-დანერგვის შესახებ. თვითშეფასება პიროვნული ზრდის აუცილებელი კომპონენტია; ლექციების გაუმჯობესების მიზნით სასურველია თუ ყოველი კურსის ბოლოს, ლექტორების მიერ ჩატარდება მცირე გამოკითხვა სტუდენტებს შორის და დაფიქსირებული სურვილები, ხარვეზები იქნება გათვალისწინებული შემდგომი სემესტრების დაგეგმვისას. პროგრამის ეფექტურობის გაზრდისათვის აუცილებელია ყურადღების გამახვილება იმ საკითხებზე, რომელსაც დამსაქმებელი პრობლემურად მიიჩნევს; ამდენად, სასურველია თუ

იქნება კომუნიკაციის მუდმივი მექანიზმი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს, დამსაქმებელსა და პროგრამას შორის.

პერსონალის სწავლების კომპეტენციის შეფასებისას გამოიყენება შემდეგი კრიტერიუმები:

- ა) სილაბუსის შემუშავება, სწავლების და შეფასების სწორი მეთოდების გამოყენება;
- ბ) პროგრამების შემუშავებაში მონაწილეობის მიღება;
- გ) ცოდნის გადაცემის უნარის შემოწმება;
- დ) სტუდენტის სამართლიანი შეფასება;
- ე) დარგობრივი კომპეტენციების ცოდნა;
- ვ) სასწავლო კურსის განხორციელების პროცესის მართვა;
- ზ) კონსულტაციების გამართვა.

პერსონალის სწავლების კომპეტენციის შეფასებისას გამოიყენება შემდეგი მეთოდები:

- ა) აკადემიური პერსონალის თვითშეფასება;
- ბ) აკადემიური პერსონალის მიერ ჩატარებულ ლექციებსა და სამუშაო ჯგუფში/პრაქტიკულ მეცადინეობებზე ურთიერთდასწრება;
- გ) შეფასება სტუდენტის მიერ;
- დ) სტუდენტების აკადემიური მოსწრების ანალიზი;
- ე) სილაბუსის შემოწმება.

პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი კომპეტენციის შეფასებისას უნივერსიტეტში სასწავლო წლის ბოლოს ხორციელდება ყოველწლიური სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ანგარიშების მომზადება, რისთვისაც ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური შეიმუშავებს სპეციალურ ფორმებს;

სტუდენტის მიერ აკადემიური პერსონალის და სასწავლო კურსების შეფასება აკადემიური პერსონალის შეფასების მნიშვნელოვანი მეთოდია, რისთვისაც ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური შეიმუშავებს სტუდენტთა გამოკითხვის შემდეგ ფორმებს:

- სტუდენტის მიერ ლექტორის შეფასება¹ (დანართი N12)
- სტუდენტის მიერ სასწავლო კურსების შეფასება (დანართი N13)

¹ სტუდენტთა მიერ ლექტორის შეფასება კონფიდენციალურია.

- აკადემიური პერსონალის მიერ ჩატარებულ ლექციებსა და სამუშაო ჯგუფში/პრაქტიკულ მეცადინეობების შეფასების მიზნით ხორციელდება სასწავლო პროცესზე დაკვირვება (ურთიერთდასწრება) (დანართი N14)

სტუდენტთა სისტემატური გამოკითხვის ორგანიზებისთვის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს შემუშავებული აქვს კრიტერიუმები, რეგულაციები და პროცედურები; სტუდენტების გამოკითხვა ხორციელდება ყოველი სასწავლო წლის/სემესტრის ბოლოს; გამოკითხვა არის ანონიმური და აუცილებელია კონფიდენციალობის დაცვა;

სტუდენტების გამოკითხვის შედეგად ხდება შედეგების რაოდენობრივი და თვისობრივი ანალიზი, მათი საჯაროდ გამოქვეყნება და რეკომენდაციების წარდგენა პროგრამების შემდგომი მოდიფიცირებისა და განვითარების მიზნით.

პერსონალის თვითშეფასების ანგარიშის ანალიზის საფუძველზე ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური წარადგენს რეკომენდაციებს აკადემიური საბჭოს წინაშე სასწავლო და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შემდგომი სრულყოფის მიზნით.

10. კურსდამთავრებულის და დამსაქმებლის ჩართულობა საგანმანათლებლო პროგრამის სრულყოფასა და განვითარებაში დასაბუთებულია სახელმწიფოს, შრომის ბაზრის, საზოგადოებისა და დამსაქმებლების მოთხოვნებისა და საჭიროების კვლევის მეთოდით; კვლევა ტარდება გამოკითხვის მეთოდით.

11. საგანმანათლებლო პროგრამების მონიტორინგი და პერიოდული შეფასება ხორციელდება აკადემიური, მოწვეული ადმინისტრაციული, დამხმარე პერსონალის, სტუდენტების, კურსდამთავრებულების, დამსაქმებლების და სხვა დაინტერესებული მხარეების ჩართულობით ინფორმაციის სისტემური შეგროვების, დამუშავებისა და ანალიზის მეშვეობით. შეფასების შედეგები გამოიყენება პროგრამის გასაუმჯობესებლად.

12. კვლევის შედეგების საფუძველზე შექმნილი საერთო სურათი პროგრამის ხელმძღვანელებს აძლევს შესაბამის მიმართულებებს - უკეთ დაგეგმონ სასწავლო პროცესი, გაითვალისწინონ საბაზრო მოთხოვნილებები და კურსდამთავრებულთა და დამსაქმებელთა დამოკიდებულება აღნიშნული პროგრამის განვითარების მიმართულებით.

13. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური პერიოდულად ატარებს გამოკითხვებს დაინტერესებულ მხარეებთან, რისთვისაც ადგენს სხვადასხვა სახის კითხვარებს;

14. გამოკითხვები ტარდება იმ ორგანიზაციებთან და პრაქტიკის ობიექტებთან, რომლებთანაც უნივერსიტეტს პროგრამების პრაქტიკული კომპონენტის განხორციელების, სტაჟირების და შემდგომი დასაქმების მიზნით გაფორმებული აქვს ხელშეკრულებები (მემორანდუმები).

15. შიდა შეფასების შედეგების საფუძველზე ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური შემუშავებს რეკომენდაციებსა და კრიტერიუმებს აკადემიური პროგრამების ხარისხის ამაღლებისა და მათი შემდგომი განვითარების მიზნით.

2.2. საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასება

საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასება ხორციელდება პირდაპირი და არაპირდაპირი გზით. პირდაპირი შეფასებისას ხორციელდება აკადემიური მოსწრების, კურიკულუმის და რუბრიკების ანალიზი, ხოლო არაპირდაპირი შეფასება ხდება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ შემუშავებული კითხვარის ანალიზის საფუძველზე. პირდაპირ შეფასებას ახორციელებს პროგრამის ხელმძღვანელები ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან კოორდინაციით, ხოლო არაპირდაპირი შეფასება ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ.

შეფასება ითვალისწინებს უნივერსიტეტის მართვის ელექტრონული სისტემის მეშვეობით მონაცემთა მოგროვებას და დამუშავებას, რათა განისაზღვროს პროგრამაზე არსებული სტუდენტების საერთო რაოდენობიდან რამდენმა პროცენტმა მიაღწია პროგრამის თითოეულ სწავლის შედეგს და დადარდეს სამიზნე ნიშნულებს.

საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების პირდაპირი შეფასება

1. აკადემიური მოსწრების ანალიზი

უნივერსიტეტში აკადემიური მოსწრების ანალიზით ხდება სტუდენტის მიერ სწავლის შედეგების მიღწევის დადგენა, რაც საჭიროებს პროგრამის და სილაბუსის დონეზე მონაცემების დამუშავებას და პროცენტული განაწილების დინამიკის შესწავლას. აკადემიური მოსწრების ანალიზით დგინდება, რამდენად რთული ან მარტივია სასწავლო კურსის პროგრამა, რამდენად მართებულადაა შერჩეული შესასწავლი თემები, შეფასების რამდენად ადეკვატური ფორმებია გამოყენებული აკადემიური პერსონალის მიერ და რამდენად მაღალია სტუდენტთა მომზადების დონე. აკადემიური მოსწრების ანალიზისთვის უნივერსიტეტში გამოიყენება ერთ-ერთ ყველაზე ხშირად გამოყენებადი და ფართოდ გავრცელებული მიდგომა, ნორმალური განაწილება (იგივე გაუსის განაწილება), რაც ნიშნავს, რომ დამოუკიდებელი და ერთნაირად განაწილებული გარკვეული ტიპის შემთხვევითი სიდიდეების საშუალო არითმეტიკული მისწრაფის სტანდარტული ნორმალური განაწილებისკენ, პრაქტიკულად კი ეს ნიშნავს, რომ იმ აკადემიური

მოსწრების განაწილება, რომლებზეც ბევრი დაახლოებით ერთნაირი ფაქტორი მოქმედებს, შეიძლება ჩაითვალოს სტანდარტულ ნორმალურ განაწილებად. აღნიშნულის საფუძველზე სტანდარტული ნორმალური განაწილების დიაპაზონებია:

10%	„A“ - ფრიადი
25%	“B”- ძალიან კარგი
30%	“C” -კარგი
25%	D” -დამაკმაყოფილებელი
10%	“E” -საკმარისი

კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების ევროპულ სისტემაში (ECTS) შემუშავებულია სტუდენტთა რანჟირების სკალა, რომელიც პრინციპში ემთხვევა გაუსის ნორმალურ განაწილებას: საუკეთესო სტუდენტების (ყველაზე მაღალქულიანი) რაოდენობა საერთო რაოდენობის 10%-ს არ უნდა აღემატებოდეს, შემდეგ კი საფეხურებად 25%-30%-25%-10%. რანჟირების სკალის მიხედვით, სტუდენტთა ძირითად მასას საშუალო მოსწრება უნდა ჰქონდეს, ძალიან მაღალი და დაბალი ნიშნები კი – სტუდენტთა შესაბამისად 10-10%-ს.

აღნიშნული დიაპაზონიდან 20%-იანი გადახრის შემთხვევაში გადაიხედება სწავლის შედეგები და მისი მიღწევის გზები, მაგალითად:

- კრედიტების/საათების განაწილება დროში;
- სწავლა-სწავლების მეთოდები;
- თემატიკა;
- მოცულობა;
- შეფასების ფორმები და მეთოდები;
- ჯგუფში სტუდენტთა ოდენობა;
- სასწავლო პროცესის ორგანიზების თავისებურებები და ა. შ

2. სწავლის შედეგების (კურიკულუმის) რუკა

საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევის ერთ-ერთი ინდიკატორია სწავლის შედეგების რუკა, რაც იძლევა პროგრამის და სასწავლო კურსების/მოდულების სწავლის შედეგების დადარების საშუალებას. კურიკულუმის რუკა, თვალნათლივ აჩვენებს რომელი კურსით/კურსებით ხდება საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების უზრუნველყოფა.

3. რუბრიკები

პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევის შეფასების ინსტრუმენტია რუბრიკა და გამოიყენება, როგორც განმავითარებელი, ისე შემაჯამებელი შეფასებისთვის. ანალიზის სხვადასხვა მიზნებისათვის გამოიყენება ჰოლისტიკური ან/და ანალიტიკური რუბრიკები. თითოეული რუბრიკა მოიცავს კრიტერიუმებს და კრიტერიუმის შესაბამის ქულას, მაგალითად:

A - ინდიკატორით განსაზღვრული უნარის სანიმუშოდ გამოყენება, მკაფიო დასკვნების ჩამოსაყალიბებლად ანალიტიკური გზით მტკიცებულებების სინთეზის ბრწყინვალე შესაძლებლობების ჩვენება

B - ინდიკატორით განსაზღვრული უნარის ძალიან კარგი გამოყენება, მკაფიო დასკვნების ჩამოსაყალიბებლად ანალიტიკური გზით მტკიცებულებების სინთეზის მაღალი შესაძლებლობების ჩვენება

C - ინდიკატორით განსაზღვრული უნარის კარგი გამოყენება, მკაფიო დასკვნების ჩამოსაყალიბებლად ანალიტიკური გზით მტკიცებულებების სინთეზის კარგი შესაძლებლობების ჩვენება

D - ინდიკატორით განსაზღვრული უნარის დამაკმაყოფილებლად გამოყენება, მკაფიო დასკვნების ჩამოსაყალიბებლად ანალიტიკური გზით მტკიცებულებების სინთეზის დამაკმაყოფილებელი შესაძლებლობების ჩვენება

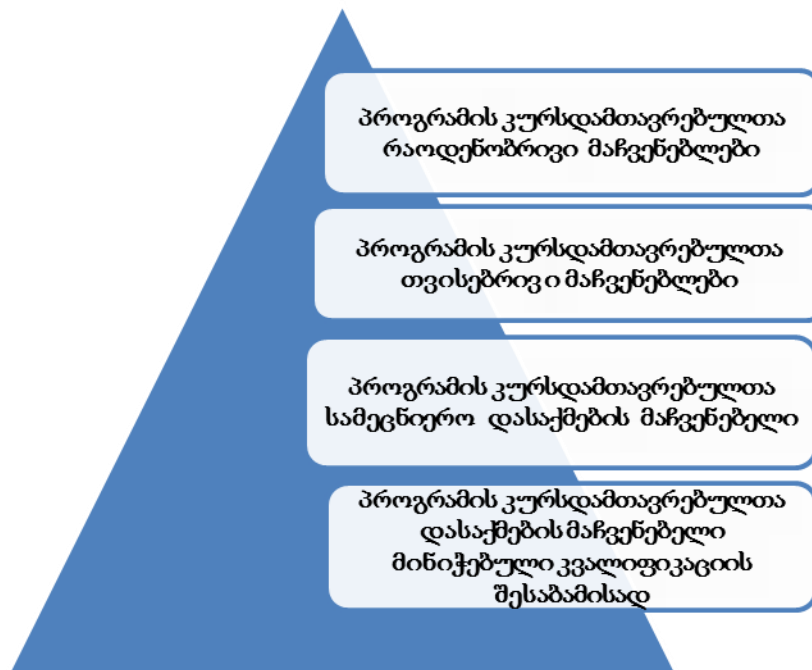
E - ინდიკატორით განსაზღვრული უნარის საკმარისად გამოყენება, მკაფიო დასკვნების ჩამოსაყალიბებლად ანალიტიკური გზით მტკიცებულებების სინთეზის საკმარისი შესაძლებლობების ჩვენება

F - ინდიკატორით განსაზღვრული უნარის მწირი გამოყენება, მკაფიო დასკვნების ჩამოსაყალიბებლად ანალიტიკური გზით მტკიცებულებების სინთეზის შესაძლებლობების არქონის ჩვენება.

საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების არაპირდაპირი შეფასება

1. საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების არაპირდაპირი შეფასება ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ შემუშავებული კითხვარებით, რომელსაც ავსებს შემდეგი დაინტერესებული პირები: სტუდენტები, კურსდამთავრებულები და დამსაქმებლები.

საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების არაპირდაპირი შეფასებისას ხორციელდება შემდეგი მაჩვენებლების ანალიზი:



2. საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგები აღწერს იმ არსებით ცოდნას, უნარებსა და დამოკიდებულებებს, რომელთა დემონსტრირების საშუალებაც ექნებათ კურსდამთავრებულებს პროგრამის დასრულების შემდეგ. საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგები შეფასებადია, ე.ი. შესაძლებელია სტუდენტის მიერ მიღწეული შედეგების შემოწმება.

3. იმისათვის, რომ სტუდენტმა მიაღწიოს მისთვის სასურველ შედეგს გონივრულად ეფექტიანი გზით, პროფესორის ფუნდამენტური ამოცანაა ჩართოს სტუდენტი ისეთ სასწავლო აქტივობებში, რომელიც მას ასეთ შედეგთან მიიყვანს.

4. საგანმანათლებლო პროგრამას უნდა გააჩნდეს გარკვეული სახის შეფასების ინსტრუმენტი ან ტექნიკა, რათა განვსაზღვროთ, თუ რა ზომით მიაღწია სტუდენტმა პროგრამის სწავლის შედეგებს. არსებობს პირდაპირი და არაპირდაპირი შეფასების მეთოდები და მექანიზმები. პირდაპირი შეფასების ერთ-ერთ მეთოდად პროგრამის დამამთავრებელ ეტაპზე ითვლება სადიპლომო ნაშრომის/პროექტის შესრულება და მიღებული შეფასება, აკადემიური მოსწრების საშუალო არითმეტიკული მაჩვენებელი (ე.წ. GPA), ჩვეულებრივი ან წარჩინებით დიპლომის გაცემა, სტუდენტის პორტფოლიო და სხვა. არაპირდაპირი შეფასების მეთოდებია - დამსაქმებლების გამოკითხვა, შედარება მსგავს ინსტიტუციებთან, კურსდამთავრებულების გამოკითხვა, კურიკულუმის ანალიზი და სხვ.

5. პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასება მნიშვნელოვანი რგოლია ზოგადად პროგრამის შეფასების და მისი შემდგომი განვითარების/მოდულიზაციის კუთხით და გულისხმობს:

- პროგრამის კურსდამთავრებულთა რაოდენობრივ მაჩვენებლებს
- პროგრამის კურსდამთავრებულთა თვისებრივ მაჩვენებლებს
- პროგრამის კურსდამთავრებულთა სამეცნიერო დასაქმების მაჩვენებელს (განათლების შემდგომ საფეხურებზე ანალოგიური სპეციალობით სწავლის გაგრძელება იმავე ან სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში)

- პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელს მინიჭებული კვალიფიკაციის შესაბამისად.

6. პროგრამის დასრულების შემდგომ პირველივე წელს შესაძლებელია პროგრამის კურსდამთავრებულთა რაოდენობრივი და თვისებრივი მაჩვენებლების დადგენა, ასევე პროგრამის კურსდამთავრებულთა სამეცნიერო დასაქმების მაჩვენებლების პერიოდული ანალიზი (განათლების შემდგომ საფეხურებზე ანალოგიური სპეციალობით სწავლის გაგრძელება). პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასებას ახორციელებს უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, პროგრამის ხელმძღვანელ(ებ)ი და სტუდენტთა მხარდაჭერის და კარიერული სამსახური ერთობლივად:

7. **კურსდამთავრებულთა რაოდენობრივი მაჩვენებლების შეფასება** გულისხმობს პროგრამიდან „განთესვის“ მაჩვენებელს, ანუ ჩარიცხვიდან დამთავრებამდე სტუდენტთა პროგრესია/რეგრესიას, რაოდენობას, შეიცვალა თუ არა ეს რაოდენობა, შემცირდა ან პირიქით მოხდა რაოდენობის გაზრდა გარე და შიდა მობილობის მაჩვენებლებით, სტუდენტთა სტატუსის აღდგენის საფუძველზე ან უცხო ქვეყნის მოქალაქის ჩარიცხვის გზით, კერძოდ:

- პროგრამაში მონაწილე სტუდენტების სხვა პროგრამაზე გადასვლის მაჩვენებელი;
- უნივერსიტეტის სხვა პროგრამებიდან აღნიშნულ პროგრამაზე გადმოსვლის მსურველთა რეგისტრირებული განაცხადების რაოდენობა;
- სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებიდან აღნიშნულ პროგრამაზე გადმოსვლის მსურველთა რეგისტრირებული განაცხადების რაოდენობა;
- პროგრამაზე სწავლის მსურველთა რეგისტრირებული განაცხადების რაოდენობა
- პროგრამაზე რეგისტრირებული სტუდენტებისა და ამავე პროგრამის კურსდამთავრებულთა თანაფარდობა.

ეს ყველაფერი შეიძლება ასახული იქნეს დიაგრამის სახით სასწავლო წლების მიხედვით და პროცენტულად.

კურსდამთავრებულთა თვისებრივი მაჩვენებლების შეფასება გულისხმობს:

- კურსდამთავრებულთა მაღალი, საშუალო ან დაბალი აკადემიური მოსწრების მაჩვენებელს;
- მიღებულ საბოლოო შეფასებას (51-100 ქულამდე) კვალიფიკაციის მინიჭების დროს; გაცემული წარჩინებით და ჩვეულებრივი დიპლომების რაოდენობას და GPA-ს.
- ყოველივე ეს აისახება დიაგრამის სახით და პროცენტულად.

8. პროგრამის კურსდამთავრებულთა სამეცნიერო დასაქმების (განათლების შემდგომ საფეხურ(ებ)ზე ანალოგიური სპეციალობით სწავლის გაგრძელება) მაჩვენებელი ასევე მნიშვნელოვანი ინდიკატორია პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასებისთვის და ეს ინდიკატორი პროგრამის ძლიერ მხარეზე მიუთითებს, თუ კურსდამთავრებული აგრძელებს სწავლას ანალოგიური სპეციალობით ცოდნის გარღმავების მიზნით ამავე უნივერსიტეტში (ასეთი პროგრამის არსებობის შემთხვევაში) ან აგრძელებს სწავლას სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ანალოგიურ პროგრამაზე, რაც კურსდამთავრებულის მოტივაციის გაზრდის მაჩვენებელია, უწყვეტი განათლების მიღების მაჩვენებელი და მიიჩნევა პროგრამის ძლიერ მხარედ. ყოველივე ეს აისახება დიაგრამის სახით და პროცენტულად.

9. პროგრამის კურსდამთავრებულთა შრომის ბაზარზე დასაქმების მაჩვენებელი მინიჭებული კვალიფიკაციის შესაბამისად ყველაზე მნიშვნელოვანი ინდიკატორია პროგრამის შედეგების შეფასების კუთხით. ამ პროცესის მუდმივ დაკვირვებას ახორციელებს უნივერსიტეტში არსებული კარიერული წინსვლისა და სტუდენტთა მხარდაჭერის განყოფილება, და ამ პროცესებს მონიტორინგს უწევს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური. ამ განყოფილებას აქვს მჭიდრო და დაგეგმილი კოორდინაცია პოტენციურ დამსაქმებლებთან, სტუდენტების უშუალო ჩართულობით. იგი განსაზღვრავს სამიზნე აუდიტორიას, პოტენციური დამსაქმებლების სეგმენტურად დაყოფას, უზრუნველყოფს კარიერული პერსპექტივების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებას, დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე შესაბამისი კანდიდატურების შერჩევასა და შეხვედრების დაგეგმვას, დამსაქმებელთან სტუდენტთა უშუალო კონტაქტის უზრუნველყოფას. უნივერსიტეტი ქმნის კურსდამთავრებულთა ერთიან ბაზას, ატარებს სისტემატურ გამოკითხვებს, აწვდის ინფორმაციას არსებული ვაკანსიების შესახებ და იგებს ინფორმაციას უკვე დასაქმებული კურსდამთავრებულების შესახებ. ყოველივე ეს აისახება დიაგრამის სახით და პროცენტულად.

10. პროგრამის კურსდამთავრებულთა შრომის ბაზარზე დასაქმების მაჩვენებელი არაპროფილურად/სხვა სპეციალობით.

11. საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების არაპირდაპირი შეფასება ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ შემუშავებული კიხვარებით:

ა) პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების კითხვარი სტუდენტებისთვის. (დანართი N15)

ბ) პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასება კითხვარი კურსდამთავრებულებისთვის. (დანართი N15)

სამიზნე ნიშნულები - პროგრამის თითოეული სწავლის შედეგის სამიზნე ნიშნულია აკადემიური მოსწრების ნორმალური განაწილება; ნორმალური განაწილების დიაპაზონიდან 20%-იანი გადახრის შემთხვევაში გადაიხედება სწავლის შედეგები და მისი მიღწევის გზები. სამიზნე ნიშნულებთან დადარება ხდება მონიტორინგის შედეგების და აიგება თვალსაჩინოებისთვის დიაგრამა სწავლის შედეგების მიღწევის პროგრესზე ან რეგრესზე დაკვირვების მიზნით.

სწავლის შედეგების შეფასების პერიოდულობა - პროგრამის თითოეული სწავლის შედეგის გაზომვა ხდება პროგრამაში მოცემული სწავლის შედეგებისა სემესტრული შეფასების გეგმის საფუძველზე, რომლის მიხედვით შეფასება ხდება იმ სემესტრის ბოლოს სადაც დადგა აღნიშნული სწავლის შედეგი; ეფუძნება კურიკულუმის რუკას და მის საფუძველზე შემუშავებულ სწავლის შედეგების შეფასების გეგმას; სტუდენტთა მიღწევებს; გამოკითხვის შედეგებს; შედეგებისა და სამიზნე ნიშნულის შესაბამისობას.

შედეგების განხილვა და რეაგირება - დინამიკაში დაკვირვების შედეგად თუ სამიზნე ნიშნულებთან დადარებით გამოვლინდება რეგრესი, მოხდება სწავლის შედეგების და მიღწევის გზების გადახედვა და შესაბამისად პროგრამის მოდიფიცირება.

2.3. პერსონალის შეფასება

საგანმანათლებლო პროგრამის განმახორციელებელი აკადემიური/მოწვეული პერსონალის შეფასებას ახდენს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, ხოლო ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის შეფასება ხდება ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის მიერ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან კოორდინაციით.

2.3.1. აკადემიური/მოწვეული პერსონალის შეფასების წესი

1. აკადემიური/მოწვეული პერსონალის შეფასების მიზანია, ხელი შეუწყოს მათი ფუნქციების ეფექტურად განხორციელებას. აგრეთვე, უზრუნველყოს უნივერსიტეტის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის საქმიანობის პერმანენტული შეფასება. აკადემიური/მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების ძირითადი მიზნებია:

- პერსონალის შესაძლებლობების გამოვლინება და მათი შემდგომი განვითარების მხარდაჭერა.
- ძლიერი და სუსტი მხარეების იდენტიფიცირება.
- სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ხარისხის ამაღლების ხელშეწყობა.
- სამეცნიერო-კვლევითი პრიორიტეტების დადგენა.

2. შეფასების მეთოდები და პროცედურები

- აკადემიური/მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასება უნივერსიტეტში ხორციელდება ფორმალური გზით, განსაზღვრული პერიოდულობით, წინასწარ შერჩეული ინსტრუმენტით.
- შეფასების ინსტრუმენტია სისტემატიზებული შეფასების კითხვარები, რომელიც მიმართულია შესრულებული აქტივობების ხარისხისა და სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობების გასაუმჯობესებლად. ასევე, პერსონალის შესაძლებლობების გამოსავლენად და მათ მხარდასაჭერად, შემდგომი განვითარებისთვის.
- აკადემიური/მოწვეული პერსონალის შეფასება ხორციელდება შემდეგი მეთოდებით:

ა) აკადემიური პერსონალის წლიური ანგარიში (თვითშეფასება) (დანართი N16);

ბ) აფილირებული აკადემიური პერსონალის შეფასება შესაბამისი ფაკულტეტის დეკანის მიერ (დანართი N17);

გ) აკადემიური პერსონალის შეფასება შესაბამისი ფაკულტეტის დეკანის მიერ (დანართი N17);

დ) მოწვეული პერსონალის შეფასება შესაბამისი ფაკულტეტის დეკანის მიერ (დანართი N17);

ე) აკადემიური/მოწვეული პერსონალის შეფასება პროგრამის ხელმძღვანელის მიერ (დანართი N17);

ვ) აკადემიური/მოწვეული პერსონალის შეფასება სტუდენტების მიერ² (დანართი N18).

3. შესაბამისი ფაკულტეტის დეკანის, პროგრამის ხელმძღვანელისა და სტუდენტის მიერ აკადემიური/აფილირებული აკადემიური/მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების პროცესის ადმინისტრირებას ახორციელებს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური, რომელიც დამუშავებულ შედეგებს წარუდგენს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს შეფასების შედეგების საბოლოო ანალიზისა და შესაბამისი რეკომენდაციების განსაზღვრის მიზნით.

4. აკადემიური პერსონალის წლიური ანგარიშის (თვითშეფასების) პროცესის ადმინისტრირებას ახორციელებს კვლევებისა და განვითარების ცენტრი, რომელიც, თავის მხრივ, გაანალიზებს და შეფასების შედეგებს გააცნობს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს.

5. აკადემიური/აფილირებული აკადემიური/ მოწვეული პერსონალის სემესტრული და წლიური შედეგები ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ეგზავნება შესაბამისი ფაკულტეტებს, პროგრამის ხელმძღვანელებს, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურსა და კვლევებისა და განვითარების ცენტრს.

6. აკადემიური/მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების სამიზნე ნიშნულები

სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიურმა/მოწვეულმა პერსონალმა (მათ შორის, აფილირებულმა აკადემიურმა პერსონალმა) უნდა განახორციელოს წინამდებარე წესით დადგენილი სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობები და მთელი აკადემიური წლის განმავლობაში უნდა დააგროვოს ქულათა ზღვრული რაოდენობა:

- **აკადემიური პერსონალის წლიური ანგარიში (თვითშეფასება) –**
პროფესორისთვის - ჯამურად მინიმუმ 80 ქულა;
ასოცირებული პროფესორისთვის - ჯამურად მინიმუმ 75 ქულა;
ასისტენტ-პროფესორისთვის - ჯამურად მინიმუმ 60 ქულა;
ასისტენტისთვის - ჯამურად მინიმუმ 45 ქულა;
- **აფილირებული აკადემიური პერსონალის შეფასება დეკანის მიერ** - მაქსიმალური შეფასების არანაკლებ 60 % - ისა;
- **აკადემიური პერსონალის შეფასება დეკანის მიერ** - მაქსიმალური შეფასების არანაკლებ 55 % - ისა;
- **მოწვეული პერსონალის შეფასება დეკანის მიერ** - მაქსიმალური შეფასების არანაკლებ 50% - ისა;
- **აკადემიური/მოწვეული პერსონალის შეფასება პროგრამის ხელმძღვანელის მიერ** - მაქსიმალური შეფასების არანაკლებ 60% - ისა;
- **აკადემიური/მოწვეული პერსონალის შეფასება სტუდენტების მიერ** - მაქსიმალური შეფასების არანაკლებ 70% - ისა.

² ს ს ტ უ დ ე ნ ტ ბ ა მ ი ე რ პ ე რ ს ო ნ ა ლ ო ს შ ე ფ ა ს ე ბ ა კ ო ნ ფ ი დ ე ნ ც ი ა ლ უ რ ი ა .

7. შეფასების პროცესის პერიოდულობა

- აკადემიური პერსონალის თვითშეფასების ანგარიში ივსება ერთხელ, ყოველი სასწავლო წლის დასასრულს.
- აკადემიური/აფილირებული აკადემიური/მოწვეული პერსონალის შეფასება ფაკულტეტის დეკანისა და პროგრამის ხელმძღვანელის მიერ ხორციელდება ყოველსემესტრულად.
- აკადემიური/აფილირებული აკადემიური/მოწვეული პერსონალის შეფასება სტუდენტების მიერ ხორციელდება ყოველსემესტრულად.

8. საქმიანობის შეფასების შედეგების მართვა

საქმიანობის შეფასების შედეგების მართვის, მასზე უკუკავშირის მიზანია უნივერსიტეტში გაუმჯობესდეს სწავლებისა და კვლევის ხარისხი პროფესორ-მასწავლებელთა თანამონაწილეობით, ხელი შეეწყოს ამ მხრივ განვითარების პროცესს და შედეგად წარმატებით განხორციელდეს უსდ-ს სტრატეგიული მიზნებისა და ამოცანების მიღწევა.

აკადემიური/მოწვეული პერსონალის შეფასების პროცესის შედეგების დამუშავებას, შეჯამებული შედეგების ფაკულტეტებისთვის და ინდივიდუალურად პერსონალისთვის გაცნობას ახორციელებს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური.

სასწავლო უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური თანამშრომლობს შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულ(ებ)თან, შეფასების შედეგების ანალიზის შედეგად გამოვლენილი ხარვეზების აღმოფხვრისა და საჭირო ქმედებების დაგეგმვის მიზნით.

შეფასების შედეგებზე რეაგირების მიზნით, დაგეგმილი აქტივობების სამოქმედო გეგმას ადგენს სასწავლო უნივერსიტეტის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური, ხოლო პერსონალის სამეცნიერო აქტივობების სამოქმედო გეგმას - კვლევებისა და განვითარების ცენტრი. ხოლო აღნიშნული პროცესის მონიტორინგს ახორციელებს სასწავლო უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური.

აკადემიური/მოწვეული პერსონალის საქმიანობის შეფასების შედეგების საფუძველზე, სასწავლო უნივერსიტეტს შეუძლია გამოიყენოს წახალისების სხვადასხვა ფორმა, მათ შორის, ერთჯერადი ფინანსური ჯილდო, ხელფასის მომატება, ტრენინგების, კონფერენციების დაფინანსება და სხვა.

აფილირებული აკადემიური პერსონალის მიერ სამეცნიერო -კვლევითი კომპონენტ(ებ)ის შეუსრულებლობის შემთხვევაში, მას ეძლევა შესაბამისი რეკომენდაცია. ხოლო ზემოთ აღნიშნული აქტივობების ზედიზედ 2-ჯერ შეუსრულებლობის შემთხვევაში, სასწავლო უნივერსიტეტი იტოვებს უფლებას, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება.

2.3.2. ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის შეფასების წესი

ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების მიზანია, ხელი შეუწყოს მათი ფუნქციების ეფექტურად განხორციელებას, განსაზღვროს პროფესიული განვითარების საჭიროებანი, აგრეთვე, უზრუნველყოს უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული პერსონალის საქმიანობის პერმანენტული შეფასება.

1. შეფასების მეთოდები და პროცედურები

უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასება ხორციელდება ორი მიმართულებით, რომელიც მოიცავს მათი სამუშაოს შესრულების შეფასებას და თვითშეფასების ანალიზს.

პირველი მიმართულება - ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის შესასრულებელი სამუშაოს შესრულების შეფასება, რომელიც მიმართულია შესასრულებელ სამუშაოთა ხარისხის გასაუმჯობესებლად. ასევე, პერსონალის შესაძლებლობების გამოსავლენად და მათ მხარდასაჭერად, შემდგომი განვითარებისთვის.

მეორე მიმართულება - ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის 180° შეფასება. პერსონალი ახორციელებს თვითშეფასებას 5 ქულიანი შკალით. იგივე შკალით ფასდება იგი გარე შეფასების გზით (უშულო ხელმძღვანელის მიერ). შემდგომ ხდება გადახრის მაჩვენებლების გამოყვანა 3%-ლი დადარებით.

შესაბამისად სამიზნე ნიშნულია 3%-იანი გადახრის მაჩვენებელი.

სამიზნე ნიშნულება - ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი.

ადმინისტრაციული პერსონალის შესრულებული სამუშაოს შეფასების პროცესის ადმინისტრირება ხორციელდება ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის მიერ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან კოორდინაციით.

ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან კოორდინაციით შეფასების პროცესის მიზანმიმართული და სრულყოფილი წარმართვისთვის უზრუნველყოფს:

- შეფასების მეთოდებისა და ინსტრუმენტების იდენტიფიცირებას;
- შეფასების ვადებისა და პროცედურის განსაზღვრას;
- შეფასების შედეგების ანალიზს;
- შეფასების შედეგებზე რეაგირებას უკუკავშირის გზით;
- პერსონალის მიერ სამუშაოს შესრულების მონიტორინგს;

ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების შედეგებისა და მათ გასაუმჯობესებლად განხორციელებული/დაგეგმილი ღონისძიებების შესახებ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისთვის ანგარიშის წარდგენას.

2. ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის შეფასების ინსტრუმენტია სისტემატიზებული შეფასების კითხვარები, კერძოდ:

- ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის თვითშეფასების კითხვარი (დანართი N19)
- პერსონალის შეფასების ფორმა (დანართი N20)
- ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის კმაყოფილების კვლევა (დანართი N29)

ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის შესრულებული სამუშაოს შეფასების პროცესის ადმინისტრირება ხორციელდება ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის მიერ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან კოორდინაციით.

ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან კოორდინაციით შეფასების პროცესის მიზანმიმართული და სრულყოფილი წარმართვისთვის უზრუნველყოფს:

- შეფასების მეთოდებისა და ინსტრუმენტების იდენტიფიცირებას;
- შეფასების ვადებისა და პროცედურის განსაზღვრას;
- შეფასების შედეგების ანალიზს;
- შეფასების შედეგებზე რეაგირებას უკუკავშირის გზით;
- პერსონალის მიერ სამუშაოს შესრულების მონიტორინგს;
- ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების შედეგებისა და მათ გასაუმჯობესებლად განხორციელებული/დაგეგმილი ღონისძიებების შესახებ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისთვის ანგარიშის წარდგენას.

პერსონალის საქმიანობის შეფასების პროცესის ადმინისტრირებას ახორციელებს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური, რომელიც დაამუშავებს მიღებულ ინფორმაციას, შეფასების შედეგების საბოლოო ანალიზისა და შესაბამისი რეკომენდაციების განსაზღვრის მიზნით და გადასცემს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს.

3. შეფასების პროცესის პერიოდულობა

ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის მიერ თვითშეფასების ფორმა და ხელმძღვანელი პირების მიერ მათ დაქვემდებარებაში მყოფი პერსონალის შეფასების კითხვარი ივსება წელიწადში ერთხელ, სასწავლო წლის დასასრულს.

4. საქმიანობის შეფასების შედეგების მართვა

შეფასების შედეგების ანალიზის შემდეგ, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური უფლებამოსილია პერსონალს უშუალო ხელმძღვანელის (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) ჩართულობით, ინდივიდუალურად გააცნოს შეჯერებული ინფორმაცია.

პერსონალს უფლება აქვს უკუკავშირის გზით, მოითხოვოს დამატებითი არგუმენტი/ განმარტება ცალკეულ საკითხ(ებ)თან მიმართებაში.

პერსონალის საქმიანობის შეფასების შედეგები შეიძლება გამოყენებულ იქნას:

- პერსონალის დაწინაურებისთვის
 - პერსონალის ფულადი წახალისებისთვის
 - პერსონალის პროფესიული განვითარების მხარდაჭერისთვის, რომელიც გულისხმობს ტრენინგებს, სასწავლო/სასერტიფიკატო კურსებს, პროფესიული გადამზადებას და უშუალო ხელმძღვანელის მიერ განსაზღვრული სხვა აქტივობებს.
 - პერსონალის მიმართ დისციპლინური ზომების გატარებისთვის
5. პერსონალის საქმიანობის შეფასების შედეგების ანალიზის საფუძველზე, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური პროცესში ჩართულ სტრუქტურულ ერთეულებთან ერთად, შეიმუშავებს პერსონალის განვითარების გეგმას, რომელიც შეფასების სისტემის შემადგენელი ნაწილია. გეგმის მიხედვით, ჯამდება პერსონალის ძლიერი და სუსტი მხარეები და დაისახება შემდგომი განვითარების გზები.

პერსონალის განვითარების გეგმა გულისხმობს:

- ცოდნის, უნარების, კომპეტენციების მიმართულება;
 - პერსონალის განვითარების გეგმის ხანგრძლივობა;
 - პროფესიული განვითარების ხელშემწყობი სხვადასხვა აქტივობა;
 - შედეგების ინდიკატორი;
 - აუცილებელი რესურსები.
6. პერსონალის განვითარების გეგმის შესრულებაზე მონიტორინგს ახორციელებს უნივერსიტეტის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან ერთად და შეფასებული პერსონალის უშუალო ხელმძღვანელის ჩართულობით.
7. პერსონალის მიერ მასზე დაკისრებული უფლება-მოვალეობების ზედიზედ 2-ჯერ შეუსრულებლობის შემთხვევაში, სასწავლო უნივერსიტეტი იტოვებს უფლებას, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება
8. პერსონალს ეკისრება ვალდებულება, შეფასების პროცესში მიიღოს მონაწილეობა როგორც შეფასების სუბიექტმა, ისე ობიექტმა. შეფასების პროცესში მონაწილეობაზე უარის თქმა განიხილება, როგორც უნივერსიტეტის შინაგანაწესის უხეში დარღვევა, რაც გამოიწვევს შესაბამისი პასუხისმგებლობის დაკისრებას.

2.4. სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის განვითარების შეფასება

1. უნივერსიტეტის მიერ შემუშავებული სამეცნიერო საქმიანობის შეფასების წესი შესაბამისობაშია ESQR და სხვა საერთაშორისო ორგანიზაციების მიდგომებთან კვლევის ხარისხის სტანდარტების, შეფასებისა და უნივერსიტეტების რეიტინგების განსაზღვრის შესახებ, ასევე, საქართველოს განათლების ხარისხის ეროვნული ცენტრის მიერ შემუშავებული ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის სტანდარტებით განსაზღვრული მოთხოვნებთან.
2. სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების მიზნები და ამოცანები:

უნივერსიტეტის სამეცნიერო საქმიანობის შეფასების ძირითადი მიზანია საგანმანათლებლო მიმართულებებისა და აკადემიური (მოწვეული) პერსონალის მიერ უნივერსიტეტის სამეცნიერო საქმიანობაში შეტანილი წვლილის შეფასება, რაც ემსახურება სამეცნიერო კვლევების ხარისხის გაუმჯობესებას.

სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის განმახორციელებელ ძირითად სტრუქტურულ ერთეულებს წარმოადგენენ ფაკულტეტები/საგანმანათლებლო პროგრამები (მათი აკადემიური (მოწვეული) პერსონალის შემადგენლობით).

სამეცნიერო საქმიანობის შეფასების ამოცანებია:

ა. ძლიერი და სუსტი მხარეების იდენტიფიცირება/გამოვლენა და მათი პრევენცია;

ბ. კვლევითი საქმიანობის დაგეგმვა, კვლევების პრიორიტეტული მიმართულებების გათვალისწინებით;

გ. შიდა საუნივერსიტეტო დაფინანსების მართვა.

3. აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების ინდიკატორები და კრიტერიუმები. შეფასების შედეგების მართვა

აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა ფასდება რაოდენობრივი და ხარისხობრივი ინდიკატორებისა და კრიტერიუმების საფუძველზე. შეფასების დაწყებამდე აკადემიური პერსონალი ამზადებს სამეცნიერო საქმიანობის თვითშეფასების ანგარიშს და სასწავლო წლის დასრულებიდან არა უგვიანეს 30 კალენდარული დღისა, წარუდგენს უნივერსიტეტის ხარისხის მართვის სამსახურს. ქულები მიენიჭება მხოლოდ იმ აქტივობებს, რომლებიც დოკუმენტურად იქნება დადასტურებული და წარმოდგენილი საბუთების ჩაბარების დროს, ელექტრონული ფორმატით. ამ წესით გათვალისწინებული აკადემიური პერსონალის შეფასების პროცესს კოორდინირებას უწევს უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, კვლევისა და განვითარების ცენტრთან კოორდინირებული თანამშრომლობით.

აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობის შეფასების ფარგლებში დადგენილია შემდეგი ინდიკატორები:

ა. პროფესორის წლიური ზღვრული შეფასება უნდა შეადგენდეს არანაკლებ 80 ქულას;

ბ. ასოცირებული პროფესორის წლიური ზღვრული შეფასება უნდა შეადგენდეს არანაკლებ 70 ქულას;

გ. ასისტენტ პროფესორის წლიური ზღვრული შეფასება უნდა შეადგენდეს არანაკლებ 60 ქულას;

დ. ასისტენტის წლიური ზღვრული შეფასება უნდა შეადგენდეს არანაკლებ 50 ქულას. ხარისხის მართვის სამსახური ანალიზებს აკადემიური პერსონალის მიერ წარდგენილ

4. შეფასებისთვის გამოიყენება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ შედგენილი შემდეგი კითხვარი:

აკადემიური (მოწვეული) პერსონალის სამეცნიერო საქმიანობის თვითშეფასების ანგარიში (დანართი N21)

საგანმანათლებლო მიმართულების წლიური სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ანგარიში (დანართი N22)

5. წლიურ ანგარიშებს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური კვლევების სამსახურთან კოორდინაციით აფასებს სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობის შეფასების კრიტერიუმების მიხედვით და აკადემიურ საბჭოსა და ფაკულტეტის დეკანებს აცნობს სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების შედეგებს.

6. აკადემიური პერსონალის მიერ ზედიზედ ორჯერ სამეცნიერო აქტივობის შეუსრულებლობის შემთხვევაში, რექტორის გადაწყვეტილებით შესაძლოა მიეცეს წერილობითი გაფრთხილება ან შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება.

7. ფაკულტეტის/საგანმანათლებლო მიმართულების სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა ფასდება მათივე სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის წლიური სამოქმედო გეგმის შესრულებისა და მომზადებული ანგარიშის საფუძველზე.

8. სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასებისთვის უნივერსიტეტის რექტორი ქმნის სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობის წლიური შეფასების კომისიას, რომლის შემადგენლობაში შედიან: უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსი; კვლევისა და განვითარების ცენტრის უფროსი; საგანმანათლებლო პროგრამების ხელმძღვანელები და დოქტორის ხარისხის მქონე მოწვეული სპეციალისტი.

9. კომისიის საბოლოო შეფასება ეგზავნებათ ფაკულტეტის დეკანებს, რომლებიც ადგენენ კვლევის შედეგებზე რეაგირების ანგარიშს, სადაც აისახება გამოვლენილი მნიშვნელოვანი შედეგები და რეაგირების მიზნით დაგეგმილი ანდა განხორციელებული აქტივობები. რეაგირებაზე მონიტორინგს ახორციელებს ხარისხის განვითარების სამსახურის უფროსი.

10. შიდა საუნივერსიტეტო საგრანტო პროექტის შეფასების ინდიკატორები, კრიტერიუმები და შეფასების შედეგების მართვა გაწერილია უნივერსიტეტის შიდა საგრანტო დაფინანსების სისტემის დოკუმენტში

2.5 ინტერნაციონალიზაციის განვითარების შეფასება

უნივერსიტეტი ინტერნაციონალიზაციის განვითარების უზრუნველყოფისთვის ახორციელებს სტუდენტების და აკადემიური/მოწვეული პერსონალის გამოკითხვას.

შეფასებისთვის გამოიყენება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ შედგენილი შემდეგი კითხვარი:

ინტერნაციონალიზაციის კითხვარი-სტუდენტებისათვის და პერსონალისთვის (დანართი N23)

კითხვარების შედგენაში ჩართულია ის სტრუქტურული ერთეულები რომლებიც უზრუნველყოფენ ინტერნაციონალიზაციის განვითარებას. კვლევის შედეგების განხილვა და რეაგირება ხდება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ. განხორციელებული კვლევის შედეგების ანალიზი და რეკომენდაციები წარედგინება ფაკულტეტის საბჭოს შემდგომი რეაგირებისათვის.

2.6. სტუდენტური სერვისების და მხარდაჭერის მექანიზმების განვითარების შეფასება

1. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური შეიმუშავებს სტუდენტზე ორიენტირებული სასწავლო პროცესის ორგანიზებისა და მხარდაჭერის მექანიზმების შესაფასებელ კითხვარებს. გეგმავს შეფასების პროცესს, განსაზღვრავს შესაფასებელ საკითხებს, შეარჩევს შიდა შემფასებელთა ჯგუფს პროცესით დაინტერესებული ყველა დაინტერესებული მხარის ჩართულობით.

2. შეფასებას ახორციელებს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, რომელიც აანალიზებს შეფასების შედეგებს, ამზადებს დასკვნებსა და რეკომენდაციებს. შეფასების შედეგები წარედგინება აკადემიურ საბჭოს შემდგომი რეაგირებისთვის.

3. შეფასებისას გამოიყენება:

ინდივიდუალური სასწავლო გეგმები.

სამსახურის ანგარიში.

სასწავლო პროცესის ორგანიზებით სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა (დანართი N24)

სტუდენტთა კვლევით/სახელოვნებო და კურიკულუმის გარეშე საქმიანობაში ჩართვისა და შესაბამისი ინიციატივების მხარდაჭერის კვლევა (დანართი N25)

4. შიდა შეფასების შედეგების საფუძველზე, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური შეიმუშავებს დასკვნებსა და რეკომენდაციებს სტუდენტზე ორიენტირებული სწავლება-სწავლის და სტუდენტთა მხარდაჭერის მექანიზმების გაუმჯობესების მიზნით. საწიროების შემთხვევაში ხორციელდება სწავლება-სწავლისა და სტუდენტთა მხარდაჭერის მექანიზმების მოდიფიცირება.

2.7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსების განვითარების შეფასება

1. უნივერსიტეტი სწავლების მაღალი ხარისხის უზრუნველყოფისთვის ახორციელებს სასწავლო პროცესის, მატერიალურ-ტექნიკური, საინფორმაციო რესურსის და სერვისების შეფასებას.

სასწავლო პროცესის, მატერიალურ-ტექნიკური, საინფორმაციო რესურსის და სერვისების შეფასება ხორციელდება ხარისხ უზრუნველყოფის სამსახრის მიერ შემუშავებული კითხვარებით.

შეფასების პროცესში ჩართულია სტუდენტები; აკადემიური/მოწვეული პერსონალი; ადმინისტრაცია.

3. გამოკითხვისათვის გამოიყენება შემდეგი გამოკითხვის ფორმები:

მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის შეფასების კითხვარი აკადემიური/მოწვეული პერსონალისთვის, სტუდენტებისთვის და ადმინისტრაციისთვის (დანართი N26)

ბიბლიოთეკის შეფასების კითხვარი (დანართი N27)

აკადემიური/მოწვეული პერსონალის კმაყოფილების კვლევა (დანართი N28)

ადმინისტრაციის/დამხმარე პერსონალის კმაყოფილების კვლევა (დანართი N29)

კურსდამთავრებულთა კმაყოფილების კითხვარი (დანართი N30)

დამსაქმებლის კმაყოფილების კითხვარი (დანართი N31)

კანცელარიის შეფასების კითხვარი (დანართი N32)

ონლაინ სწავლების კითხვარი ლექტორებისთვის (დანართი N33)

4. კითხვარების შენაარსობრივ შემუშავებაში ჩართულია უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულები. კვლევის შედეგების განხილვა და რეაგირება ახდენს კომპეტენციის მიხედვით ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური. მის მიერ განხორციელებული კვლევის შედეგების ანალიზი და რეკომენდაციები წარედგინება აკადემიურ საბჭოს შემდგომი რეაგირებისთვის.

2.8. მართვის ეფექტიანობის სისტემის განვითარების შეფასება

1. უნივერსიტეტში ხარისხის მართვა ხორციელდება უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურის შესაბამისად, უნივერსიტეტი ისწრაფვის მართვის პროცესში ეფექტურად გამოიყენოს ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები და საგანმანათლებლო სივრცეში არსებული საუკეთესო პრაქტიკა.

2. მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგისა და შეფასების მექანიზმები

უნივერსიტეტში მართვის ეფექტიანობის მონიტორინგისა და შეფასებისათვის გამოიყენება შემდეგი მექანიზმები:

- მართვის ეფექტიანობის ყოველწლიური მონიტორინგი და შეფასება;
- მართვის ეფექტიანობის კომპლექსური გეგმიური შეფასება;
- მართვის ეფექტიანობის კომპლექსური არაგეგმიური შეფასება.

მართვის ეფექტიანობის ყოველწლიური მონიტორინგისა და შეფასებისათვის გამოიყენება უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმისა და სამოქმედო გეგმის შესრულების მონიტორინგისა და შეფასების მიდგომები.

მართვის ეფექტიანობის კომპლექსური გეგმიური შეფასება ხორციელდება 3 წელიწადში ერთხელ და ემთხვევა სამწლიანი სამოქმედო გეგმის დასრულების პერიოდს.

მართვის ეფექტიანობის კომპლექსური არაგეგმიური შეფასების ინიცირება შეუძლია

- დამფუძნებელთა კრებას
- აკადემიურ საბჭოს
- რექტორს
- ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის

საიმედო და შემოწმებადი - შეფასებამ უნდა გამოიყენოს ზუსტი მონაცემები შესაბამისი საჭიროებებისთვის. გაზომვა უნდა იყოს სისტემატიური და ცვლილებებზე რეაგირებადი. დროში გაწერილი - ნათლად უნდა იყოს წარმოდგენილი აქტივობის დროში განხორციელების ვადები.

მართვის ეფექტიანობის შეფასებისათვის გამოიყენება შემდეგი მეთოდები:

- ნორმატიული დოკუმენტაციის ანალიზი;
- სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგის შედეგები და ანალიზი;
- უნივერსიტეტის ადმინისტრაციისა და სტრუქტურული ერთეულების ყოველწიური ანგარიშებისა და თვითშეფასებების ა

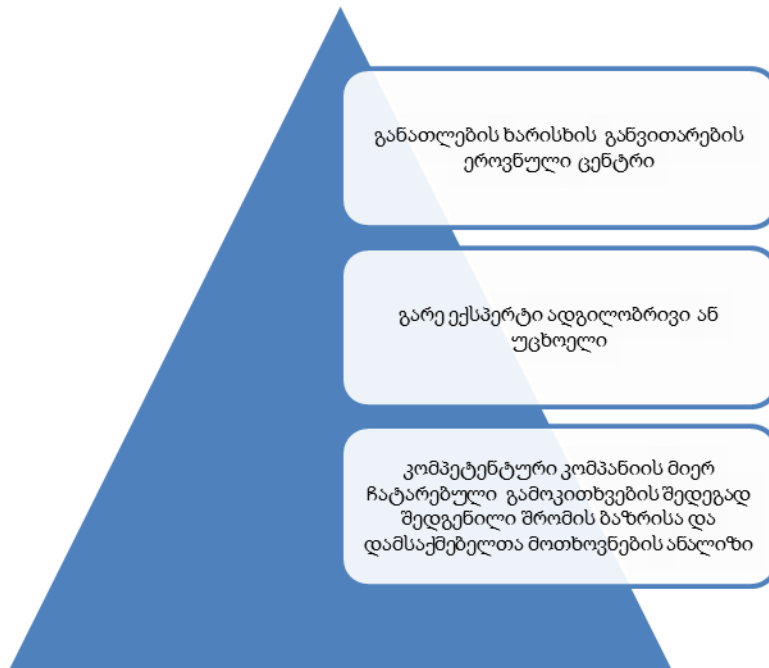
ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტიანობის შეფასების შედეგების საფუძველზე აკადემიური საბჭო უფლებამოსილია დაგეგმოს და განახორციელოს ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების განვითარების ღონისძიებები.

ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტიანობის შეფასებისათვის გამოიყენება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური მიერ შემუშავებული გამოკითხვის ფორმები.

შეფასების პროცესში ჩართულია ადმინისტრაცია; აკადემიური/მოწვეული პერსონალი; სტუდენტები

გამოკითხვასათვის გამოიყენა შემდეგი გამოკითხვის ფორმები:

- ხ



1. უნივერსიტეტი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტატუსის ახალი ვადით მოპოვების მიზნით 6 წელიწადში ერთხელ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით სსიპ - განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრს წარუდგენს განაცხადს, ავსებს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწ

კომპეტენციები. თჰუ გარე ექსპერტის მიერ გაკეთებულ დასკვნებს, შეფასების შედეგებს და რეკომენდაციებს იყენებს საგანმანათლებლო პროგრამების ხარისხის გაუმჯობესებისა და კონკურენტუნარიანობის გაზრდის მიზნით.

5. უნივერსიტეტი ქართულენოვანი და უცხოენოვანი საგანმანათლებლო პროგრამების საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობის დადგენისა და პროგრამების ინტენაციონალიზაციის ასპექტის გაძლიერების მიზნით ნებაყოფლობით და სურვილისამებრ იწვევს უცხოელ ექსპერტს და უცხოელი ექსპერტისა ან/და გარე შემფასებლის მიერ გაკეთებულ დასკვნებს, შეფასების შედეგებს და რეკომენდაციებს იყენებს საგანმანათლებლო