



ბანათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

აკრედიტაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნა
უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის შესახებ

უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის დასახელება
ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო
პროგრამა

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სახელწოდება

შპს აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

შეფასების თარიღ(ებ)ი
21 იანვარი 2020

დასკვნის წარდგენის თარიღი

25 თებერვალი 2020

თბილისი
2020

ინფორმაცია უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

დაწესებულების სახელწოდება ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის მითითებით	შპს აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი
დაწესებულების საიდენტიფიკაციო კოდი	400028849
დაწესებულების სახე	უნივერსიტეტი

ინფორმაცია საგანმანათლებლო პროგრამის შესახებ

საგანმანათლებლო პროგრამის დასახელება	ადამიანური რესურსების მართვა
განათლების საფეხური	მაგისტრატურა
მისანიჭებელი კვალიფიკაცია კვალიფიკაციის კოდის მითითებით	ადამიანური რესურსების მართვის მაგისტრი ვიწრო სფერო: ბიზნესის ადმინისტრირება დეტალური სფერო: ადამიანური რესურსების მართვა 0413
სწავლების ენა	ქართული ენა
კრედიტების რაოდენობა	120
პროგრამის სტატუსი (ავტორიზებული/აკრედიტებული/ახალი)	აკრედიტირებული პროგრამას აკრედიტაცია მიენიჭა 2014 წლის 25 ივნისის საბჭოს N134 გადაწყვეტილებით. 2015 წლის 03 ივნისის საბჭოს N13 გადაწყვეტილებით შპს აღმოსავლეთ ევროპის სასწავლო უნივერსიტეტს მიენიჭა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების (უნივერსიტეტის) სტატუსი და უკვე აკრედიტებული პროგრამების, მათ შორის ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის განხორციელების უფლებამოსილება. ავტორიზებული 2019 წლის 25 ივნისიდან

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე (სახელი, გვარი, უსდ/ორგანიზაცია, ქვეყანა)	ეკა გეგეშიძე - შპს საქართველოს უნივერსიტეტის პროფესორი
წევრი (სახელი, გვარი, უსდ/ორგანიზაცია, ქვეყანა)	ლარისა პატარაია - კვლევითი და საკონსულტაციო კომპანია „Start-Business Solutions“, საქართველო
წევრი (სახელი, გვარი, უსდ/ორგანიზაცია, ქვეყანა)	ნუცა წამალაშვილი - სტუდენტი
წევრი (სახელი, გვარი, უსდ/ორგანიზაცია, ქვეყანა)	
წევრი (სახელი, გვარი, უსდ/ორგანიზაცია, ქვეყანა)	

აკრედიტაციის ექსპერტთა ჯგუფის შემაჯამებელი დასკვნა

▪ ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო პროგრამის შესახებ

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამა მოიცავს 120 ECTS კრედიტს და სამაგისტრო პროგრამის სტანდარტული ხანგრძლივობა 2 წელს, ანუ 4 სემესტრს შეადგენს.

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებულს ადამიანური რესურსების მართვის მაგისტრის ხარისხი ენიჭება 120 კრედიტის დაგროვების შედეგად, რომელთაგან 77 კრედიტი განკუთვნილია სავალდებულო სასწავლო კურსებისათვის, 25 კრედიტი ეთმობა სამაგისტრო ნაშრომს, 8 კრედიტი სასწავლო პრაქტიკას, ხოლო 10 კრედიტი ეთმობა არჩევით სასწავლო კურსებს.

პროგრამის კურსდამთავრებული შეძლებს დაიკავოს მენეჯერული პროფილური პოზიციები როგორც სახელმწიფო, ასევე კერძო სექტორში, ხოლო სურვილის შემთხვევაში გააგრძელოს სწავლა უმაღლესი განათლების შემდგომ საფეხურზე (დოქტურანტურაში).

პროგრამის განვითარების პროცესი წინა აკრედიტაციიდან მოყოლებული ინტენსიურად მიმდინარეობდა უნივერსიტეტის სტრატეგიული გეგმის მიხედვით, რომელიც ითვალისწინებს საგანმანათლებლო პროგრამების მოდიფიცირებას, შეფასების მექანიზმებისა და სტუდენტთა შეფასების სისტემის დახვეწას, პოტენციურ დამსაქმებელთან ახალი ურთიერთობების დამყარებას, შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესწავლას, პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების ხელშეწყობას, პროგრამის განხორციელებაში პრაქტიკოსი სპეციალისტების ჩართვას, კურსდამთავრებულებთან ურთიერთობის პოლიტიკის შემუშავებას, საბიბლიოთეკო ფონდისა და საერთაშორისო ელექტრონული ბაზების მუდმივად განახლებას, მატერიალური რესურსის გაუმჯობესებას, სტუდენტების ჩართულობის ზრდის ხელშეწყობას მართვის პროცესებში და მათთვის სხვადასხვა სტუდენტური სერვისების შეთავაზება-გაუმჯობესებას, პროგრამის ინტერნაციონალიზაციაზე ზრუნვას.

2014 წლიდან დღემდე პროგრამის გაუმჯობესების მიზნით საუნივერსიტეტო მასშტაბით განხორციელდა შემდეგი აქტივობები:

- გაფორმდა ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმები: საჯარო სამსახურის ბიუროსთან, სსიპ - საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოსთან, სსიპ სურსათის ეროვნულ სააგენტოსთან, საჯარო აუდიტის ინსტიტუტთან, ცსკო-სთან, საჯარო და კერძო სკოლებთან, კერძო ფირმებთან: ადამიანური რესურსების ეროვნული ასოციაცია, შპს „ეიჩარ პარტნერსი, დასაქმების სააგენტოების ასოციაცია, ბიზნეს გაერთიანება საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია, ა(ა)იპ ინოვაციურ-პრაქტიკულ საგანმანათლებლო ცენტრი, J&T Consulting; „ლიმიტლესი“ და სხვა. მემორანდუმები ითვალისწინებს სტუდენტების პრაქტიკაზე და სტაჟირებაზე მიღებას, დასაქმების შესახებ ინფორმაციების მოწოდებას და სხვადასხვა ტიპის საგანმანათლებლო აქტივობების განხორციელებას ერთობლივად;
- გაიზარდა საერთაშორისო პარტნიორი უნივერსიტეტებისა და ორგანიზაციების რიცხვი. უნივერსიტეტი გაწევრიანდა აშშ მსოფლიო განათლების მომსახურების ორგანიზაციაში (WES) და შავი ზღვის რეგიონის უნივერსიტეტების ქსელში (UNIVERSEA-NET), უნივერსიტეტმა მონაწილეობა მიიღო საერთაშორისო განათლების გამოფენებში (EAIE, ჟენევა; ICEF, ბერლინი). გაფორმდა თანამშრომლობის მემორანდუმები საერთაშორისო უნივერსიტეტებთან: Lodz (Poland), Hochschule Fresenius (Germany), SWISS UMEF (Geneva), Turiba (Latvia) და ა.შ.

- EEU ჩაერთო სტუდენტური სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამაში; ასევე, მოქმედებს შიდასაუნივერსიტეტო სტაჟირების პროგრამა და სტუდენტები გადიან ანაზღაურებად ან არაანაზღაურებად სტაჟირებას;
- ლოკალურ დონეზე განხორციელდა შრომის ბაზრის კვლევა, რომლის ამოცანაც იყო ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის შრომის ბაზართან შესაბამისობის შესწავლა. შესაბამისად ჩატარდა პოტენციური დამსაქმებლების გამოკითხვა. გამოკითხვა ჩატარდა Survey monkey-ს პლატფორმის გამოყენებით. რესპონდენტებს შორის იყვნენ, როგორც აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის პარტნიორი კომპანიები ისე საგანმანათლებლო პროგრამის პოტენციური დამსაქმებლები, ადამიანური რესურსების მართვის მიმართულებით მენეჯერული რგოლის პოზიციებზე დამსაქმებლების მოთხოვნების შესწავლის მიზნით, გაანალიზებული იქნა ასევე www.jobs.ge-ზე განთავსებული ვაკანსიები და განხორციელდა კვლევის მეორადი წყაროების ანალიზი. ჩატარებული კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე დადგინდება რა ტიპის ცოდნაზე, უნარებსა და კომპეტენციებზეა მოთხოვნა დამსაქმებელთა მხრიდან.
- პერიოდულად მიმდინარეობდა სწავლა/სწავლებისა და შეფასების თანამედროვე მეთოდებში პროფესიული კუთხით პერსონალის განვითარების ხელშემწყობი ღონისძიებების განხორციელება. აღნიშნული პროცესის დახვეწის მიზნით უწყვეტი განათლების სამსახური შეიმუშავებს ყოველწლიურ გეგმა-გრაფიკს, რომლის ფარგლებშიც განსაზღვრულია პერსონალისთვის პროფესიული საჭიროებებიდან გამომდინარე გრძელვადიანი/მოკლევადიანი ტრენინგების/კურსების ორგანიზება და განხორციელება.

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებულები დასაქმებულია და მუშაობს პროფილის მიხედვით. პროგრამის კურსდამთავრებულები დასაქმებული არიან როგორც კერძო, ისე სახელმწიფო სექტორში.

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამა ხორციელდება უნივერსიტეტის ბაზაზე არსებულ კეთილმოწყობილ აუდიტორიებში, მაგისტრანტებისთვის გამოყოფილია საკონსულტაციო/სამუშაო შეხვედრებისთვის ოთახები და გათვალისწინებულია როგორც ინდივიდუალური, ისე ჯგუფური მუშაობის სივრცეები. გაიზარდა საბიბლიოთეკო ფონდი და საერთაშორისო ელექტრონულ მონაცემთა ბაზების რაოდენობა და მაგისტრანტებს აქვთ შესაძლებლობა ისარგებლონ ელექტრონული კატალოგით.

▪ **აკრედიტაციის ვიზიტის მიმოხილვა**

შპს აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტში ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის აკრედიტაციის ვიზიტი განხორციელდა 2020 წლის 21 იანვარს. ვიზიტამდე 2020 წლის 20 იანვარს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრში შეიკრიბა ექსპერტთა ჯგუფი 15:00 საათიდან 17:00 საათამდე, სადაც მიმდინარეობდა წარმოდგენილი დოკუმენტაციისა, პროგრამისა და თვითშეფასების ანგარიშის განხილვა. ცენტრის მიერ მოწოდებული დღის განრიგისა და დასკვნის ფორმის მიხედვით განისაზღვრა ის აუცილებელი კითხვები, რომელიც დაისვა მომდევნო დღეს ინტერვიუს პროცესში

პროგრამის აკრედიტაციის სტანდარტებთან და კომპონენტებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით.

21 იანვარს დაწესებულებაში ვიზიტის ფარგლებში 9:00 საათიდან დაიწყო სამუშაო შეხვედრა პროგრამაში ჩართულ დაინტერესებულ პირებთან. სამუშაო განრიგის მიხედვით შეხვედრა/გასაუბრება შედგა უნივერსიტეტის ადმინისტრაციასთან, თვითშეფასების ჯგუფთან, სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან, ფაკულტეტის წარმომადგენლებთან, დამსაქმებლებთან. ასევე ვიზიტის ფარგლებში განხორციელდა მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის (ბიბლიოთეკა, სააუდიტორიო ოთახები, ლაბორატორიები, კაბინეტები და ა.შ) დათვალიერება. სამუშაო შეხვედრა მიმდინარეობდა მშვიდ გარემოში, კონსტრუქციული დიალოგით და მსჯელობით კონკრეტულ საკითხებთან მიმართებით. ექსპერტთა ჯგუფი უზრუნველყოფილი იყო კარგი სამუშაო გარემოთი და მათ საშუალება ჰქონდათ ობიექტურად შეეფასებინათ პროგრამა თითოეული სტანდარტის მიხედვით.

▪ **საგანმანათლებლო პროგრამის სტანდარტებთან შესაბამისობის მოკლე მიმოხილვა**

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამა სრულად შესაბამისობაშია სტანდარტებთან.

უნივერსიტეტი ეფექტურად მუშაობს პროგრამების შემუშავებასა და განახლებაზე აქვს შესაბამისი კაპიტალური რესურსები და ახდენს დარგში მოწინავე ადამიანური რესურსების მოზიდვას და პროგრამებში ჩართვას, რაც ასახულია პროგრამის შინაარსსა და შედეგებზე.

▪ **რეკომენდაციები**

რეკომენდირებულია ბიუჯეტში ჩაშლილად გამოჩნდეს კვლევებსა, კონფერენციებისთვის და სხვა აკადემიური საქმიანობისთვის გამოყოფილი ბიუჯეტი ასეთის არსებობის შემთხვევაში);

რეკომენდირებულია, პროგრამის ფინანსური მდგრადობისთვის ცალკე მოხდეს პროგრამის მომგებიანობის ანალიზი და დაიგეგმოს ქმედითი ნაბიჯები შემოსავლების წყაროებისა და სტუდენტების რაოდენობის გაზრდის მიზნით.

აკრედიტაციის პროცესში სხვა მნიშვნელოვანი რეკომენდაციები არ შემუშავებულია.

▪ **რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის**

კარგი იქნება მოწვეულ პერსონალის გაიზარდოს სწავლის შედეგების შედგენის, გაზომვისა და ანალიზის, კრედიტების მინიჭების და განაწილების შესახებ ინფორმირებულობა.

პროგრამას კიდევ გააუმჯობესებს სასწავლო კურსში „მმართველობითი აღრიცხვა“, თუ, გათვალისწინებული იქნება შემდეგი საკითხების შესწავლა: შრომითი დანახარჯები და ქცევის მოტივაცია მმართველობითი აღრიცხვისა და კონტროლის სისტემებში, მოგების განაწილების სისტემები: Improshare, სკელონის გეგმა, რაკერის გეგმა, ჰალსეის სისტემა და როუანის სისტემა.

კურსი „შრომის სამართალი“ წარმოდგენილია როგორც არჩევითი მასში კარგადაა წარმოდგენილი ადგილობრივი კანონმდებლობა და საერთაშორისო სამართლებრივი აქტები. სასურველია აღნიშნულ საგანში ინტეგრირდეს შრომის უსაფრთხოების საკითხები და საგანი გადავიდეს ძირითადადში.

სასურველია პროგრამის განმახორციელებელმა პერსონალმა უფრო ინტენსიურად იმუშაოს შესაბამისი მიმართულებით სამეცნიერო კვლევებში ჩართულობაზე.

▪ **საუკეთესო პრაქტიკის მოკლე მიმოხილვა (არსებობის შემთხვევაში)**

პროგრამაში კარგად არის გათვალისწინებული პროფესიაში, ადამიანური რესურსების მართვაში, ახალი მიდგომები და დარგის თანამედროვე მიღწევები.

▪ **განმეორებითი აკრედიტაციისას, მნიშვნელოვანი მიღწევებისა და/ან პროგრესის მოკლე მიმოხილვა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)**

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამაში ბოლო აკრედიტაციიდან დღემდე განხორციელდა შემდეგი ცვლილებები:

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის სასწავლო კურსის სილაბუსებში შეტანილი იქნა ცვლილებები და სტუდენტის სწავლის შედეგის მიღწევის შეფასება ჩამოყალიბდა „უმალესი საგანმანათლებლო პროგრამების კრედიტებით გაანგარიშების წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 5 იანვარის №3 ბრძანებაში შეტანილი ცვლილებების გათვალისწინებით;
- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის სასწავლო კურსების სილაბუსებში დაზუსტდა შეფასების ფორმები და კომპონენტები, მეთოდები და კრიტერიუმები, ასევე სწავლა/სწავლების მეთოდები;
- შრომის ბაზრის მოთხოვნებისა და შიდა საუნივერსიტეტო კვლევების შედეგების გათვალისწინებით პროგრამაში განხორციელდა შემდეგი ცვლილებები:

- პროგრამის სავალდებულო სასწავლო კომპონენტების მოდულს დაემატა შიდა პიარის, მენეჯერული აღრიცხვის, კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა და ეთიკის, პროექტების მართვის, უპირატესობების მენეჯმენტის და B2B მარკეტინგის სასწავლო კურსები, ასევე სასწავლო კურსები „აკადემიური წერა“ და „კონფლიქტების მართვა“ გახდა სავალდებულო სასწავლო კურსები, დაკონკრეტდა ზოგიერთი სასწავლო კურსის სახელწოდება და კრედიტების მოცულობა, მაგალითად: სასწავლო კურსი „მონაცემთა ანალიზი: სტატისტიკა და SPSS“ ჩამოყალიბდა როგორც „მონაცემთა ანალიზი: აღწერითი სტატისტიკა და SPSS“, ხოლო სასწავლო კურსი „ფსიქოდიანოზისტიკა: არაპროექციული და პროექციული მეთოდები“ ჩამოყალიბდა, როგორც „HR პროფაილინგი“, შესაბამისად განახლდა აღნიშნული სასწავლო კურსების სილაბუსებიც. მოდიფიცირება განიცადა ასევე არჩევითმა სასწავლო კურსმა „კანონმდებლობა ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში“ და ჩამოყალიბდა როგორც „შრომის სამართალი“ რომელშიც შეიცვალა განსახილველი საკითხები და კურსის ლექტორი. აღნიშნული ცვლილებებით გაძლიერდა, როგორც სავალდებულო სასწავლო კურსების ბლოკი, ისე არჩევითი სასწავლო კურსების ბლოკი და შესაბამისად გაფართოვდა აკადემიური თავისუფლების საზღვრებიც;
- ცალკეული სასწავლო კურსების სპეციფიკის გათვალისწინებით განხორციელდა კრედიტების დიფერენცირება 5 და 6 კრედიტის მოცულობით;
- გაძლიერდა პროგრამის პრაქტიკის კომპონენტი, კერძოდ 8 კრედიტამდე გაიზარდა პროგრამის სტრუქტურაში შემავალი სასწავლო პრაქტიკის კომპონენტი, ხოლო 25 კრედიტამდე გაიზარდა პროგრამის კვლევითი კომპონენტი (სამაგისტრო ნაშრომი). ამასთან, ცალკეული სასწავლო კურსების ფარგლებში აქტიურად არის გამოყენებული გუნდური და ინდივიდუალური პროექტების მომზადების პრაქტიკა, პრეზენტაციები, კონკრეტულ ქეისებზე დაფუძნებული სწავლების მეთოდოლოგია და ა.შ.
- განახლდა პროგრამის სასწავლო კურსებში გამოყენებული სავალდებულო და დამატებითი ლიტერატურა, ძირითადად აქცენტები გაკეთდა თანამედროვე ინგლისურენოვან პროფესიულ ლიტერატურაზე;
- გაძლიერდა პროგრამის განმახორციელებელი აკადემიური პერსონალის შემადგენლობა, პრაქტიკული და თეორიული გამოცდილების მქონე ლექტორებით;

პროგრამის შესაბამისობა აკრედიტაციის სტანდარტებთან

1. საგანმანათლებლო პროგრამის მიზანი, სწავლის შედეგები და მათთან პროგრამის შესაბამისობა

პროგრამას აქვს ნათლად ჩამოყალიბებული მიზნები და სწავლის შედეგები, რომლებიც ლოგიკურადაა ერთმანეთთან დაკავშირებული. პროგრამის მიზნები შეესაბამება უნივერსიტეტის მისიას, მიზნებსა და სტრატეგიულ გეგმას. პროგრამის გაუმჯობესებისთვის მუდმივად ფასდება პროგრამის სწავლის შედეგები.

1.1 პროგრამის მიზნები

პროგრამის მიზნები ასახავს, თუ რა ცოდნის, უნარებისა და კომპეტენციების მქონე კურსდამთავრებულის მომზადებისკენ არის მიმართული იგი და რა წვლილი შეაქვს დარგისა და საზოგადოების განვითარებაში.

სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა შეიქმნა 2014 წელს. ის იყო პირველი სამაგისტრო საფეხურის პროგრამა საქართველოში, რომელიც უშუალოდ ადამიანური რესურსების სპეციალისტებს და მენეჯერებს მოამზადებდა. პროგრამას დიდი წვლილი შეაქვს დარგის განვითარებაში როგორც მეცნიერული ასევე პრაქტიკული თვალსაზრისით. ამ პერიოდის განმავლობაში პროგრამა რამდენჯერმე შეიცვალა და მოდერნიზდა. ამჟამად პროგრამას ჩამოყალიბებული აქვს სამი მიზანი: ერთის მხრივ ღრმა და სისტემური ცოდნით აღჭურვოს სტუდენტი, მეორეს მხრივ განუვითაროს მას პრაქტიკული უნარ-ჩვევები და დარგობრივი კომპეტენციები, ისე რომ სტუდენტმა პროგრამის დასრულების შემთხვევაში შეძლოს მესამე საფეხურზე სწავლის გაგრძელება და უზრუნველყონ ორგანიზაციის ბიზნეს მიზნების გათვალისწინებით ადამიანური რესურსების ეფექტიანი მართვა. პროგრამის მიზნები არის რეალისტური და მიღწევადი. ნათლად არის ჩამოყალიბებული და ასახავს, თუ რა ცოდნის, უნარების და კომპეტენციების მქონე კურსდამთავრებულების მომზადებას ემსახურება.

ძირითადი ინფორმაცია პროგრამის შესახებ ხელმისაწვდომია უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე (www.edu.ge), სადაც დაინტერესებულ პირს შეუძლია გაეცნოს პროგრამის უპირატესობებს, მიღების წინაპირობებს და სასწავლო გეგმას. პროგრამის მიზნებში ვერ ვხედავთ მკვეთრად გამოხატულ ინტერნაციონალიზაციის კომპონენტს, თუმცა უნივერსიტეტის სტრატეგიულ განვითარების გეგმაში, რომელიც ეფუძნება უნივერსიტეტის მისიას ინტერნაციონალიზაცია სტრატეგიულ პრიორიტეტად არის დასახელებული და მომდევნო ორი წლის მანძილზე ამ კომპონენტის გაძლიერებაზე ხდება ფოკუსირება.

ინტერვიუების ჩატარების პროცესში გამოვლინდა, რომ პროგრამის მიზნები გაზიარებულია ყველა დაინტერესებული და ჩართული მხარის მიერ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის მისია;
- აღმოსავლეთ უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2019-2026;
- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;
- თვითშეფასების ანგარიში;
- ინტერვიუების შედეგები;
- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის შრომის ბაზართან შესაბამისობის კვლევა.

რეკომენდაციები:

- წინადადება(ები), რომელიც უსდ-მ უნდა გაითვალისწინოს იმისათვის რომ პროგრამამ დააკმაყოფილოს სტანდარტის მოთხოვნები

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

- პროგრამის მიზნების განსაზღვრის დროს მეტი ყურადღება დაეთმოს ინტერნაციონალიზაციის კომპონენტს და ამ პროგრამის სპეციფიკიდან გამომდინარე შემუშავდეს ინტერნაციონალიზაციის ალტერნატიული შესაძლებლობები.

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

- პრაქტიკა, რომელიც არის გამორჩეულად ეფექტური და რომელიც შეიძლება გახდეს სამიზნე ნიშნული ან მაგალითი სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის

მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)

- მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი, რომელიც პროგრამაში განხორციელდა წინა აკრედიტაციის შემდეგ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)

შეფასება

○ გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა

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

1.2 პროგრამის სწავლის შედეგები

- პროგრამის სწავლის შედეგები აღწერს იმ ცოდნას, უნარებსა ან/და პასუხისმგებლობასა და ავტონომიურობას, რომლებსაც სტუდენტი იძენს პროგრამის დასრულებისას;
- პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების პროცესი მოიცავს სწავლის შედეგების გასაზომად საჭირო მონაცემთა განსაზღვრას, შეგროვებასა და ანალიზს;
- შეფასების შედეგები გამოიყენება პროგრამის გასაუმჯობესებლად.

სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამით გათვალისწინებული სწავლის შედეგები შეესაბამება პროგრამის მიზნებს. პროგრამა გადის 8 შედეგზე, საიდანაც 2 - ცოდნა-გაცნობიერების კომპონენტია, (ადამიანური რესურსების დისციპლინის სიღრმისეული ცოდნა) 6 - უნარები (ადამიანური რესურსების სრული ციკლის მართვის და იმპლემენტაციის უნარი და 2 - პასუხისმგებლობა და ავტონომიურობა (დამოუკიდებლად კვლევის სრული პროცესის შემუშავება და განხორციელება, როგორც ორგანიზაციულ ასევე აკადემიურ ჭრილში) . სწავლის შედეგები ისე არის ფორმულირებული, რომ შესაძლებელია მათი გაზომვა და შეესაბამება სრულად შეესაბამება მისანიჭებელ კვალიფიკაციას და ეყრდნობა კვალიფიკაციის ჩარჩოს მიხედვით შემუშავებულ დარგობრივ მახასიათებლებს და შესაძლებლობას იძლევა კურსდამთავრებულმა სწავლა გააგრძელოს შემდგომ საფეხურზე.

აღსანიშნავია, რომ 5 წლის მონაცემებით პროგრამის კურსდამთავრებულთა 100% არის დასაქმებული, საიდანაც 67% უშუალოდ სპეციალობით მუშაობს. ინტერვიუების შედეგად გამოვლინდა, რომ პროგრამის განახლებაში და მათ შორის პროგრამის შედეგების შემუშავებაში აქტიურად არის ჩართული ყველა დაინტერესებული მხარე. პროგრამის შედეგები ეფუძნება კურიკულუმით მოცემული სილაბუსების შედეგებს და მაქსიმალურად ითვალისწინებს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს. აღნიშნული მოსაზრება ეფუძნება უნივერსიტეტის მიერ ჩატარებული შრომის ბაზრის კვლევის შედეგების ანალიზს და პოტენციურ დამსაქმებლებთან ინტერვიუებს.

პროგრამის ფარგლებში უნივერსიტეტმა შეიმუშავა პროგრამის შედეგების შეფასების გზამკვლევი, სადაც გაწერილია კურიკულუმის რუკის შედგენის მეთოდები, განსაზღვრულია პროგრამის მიზნებისა და სწავლის შედეგების შესაბამისობის რუკის შედგენის ფორმები და პრინციპები. გზამკვლევი მოიცავს პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების პროცედურებსა და განსაზღვრავს მასში ჩართულ პირებს. ამ დოკუმენტის მიხედვით თითოეული საგანი მინიმუმ ორ სწავლის შედეგებზე უნდა

გადიოდეს. აქვე არის განსაზღვრული სამდონიანი შეფასებითი კომპონენტი, თუ რა დოზით გადის კურსის სწავლის შედეგზე (გაცნობა, გაღრმავება, განმტკიცება). საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგები ფასდება როგორც პირდაპირი, ასევე არაპირდაპირი მეთოდით: საგნების სილაბუსებით განსაზღვრული შეფასების კრიტერიუმების მიხედვით და აგრეთვე პერიოდული გამოკითხვებით, რაც იძლევა საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევის დადგენის შესაძლებლობას. პროგრამით განსაზღვრულია სამიზნე ნიშნულები და მომავალ წელს შესაძლებელი იქნება გაკეთდეს ანალიზი სამიზნე ნიშნულებთან მიმართებაში. ინტერვიუებიდან გამოვლინდა, რომ როგორც მოწვეული ასევე აკადემიური პერსონალი იცნობს სწავლის შედეგების შეფასების მეთოდებს. თუმცა, გამოვლინდა, რომ მოწვეული პერსონალი კარგად არ იცნობს კრედიტების დათვლის პროცესს. მიუხედავად იმისა რომ უნივერსიტეტი ხშირად აწყობს შეხვედრებს პერსონალთან სწავლის შედეგების შედგენის, გაზომვისა და ანალიზის უნარების განვითარებისთვის, ამ მიმართულებით გასაძლიერებელია მუშაობა.

უნივერსიტეტს გამართული აქვს უკუკავშირის მექანიზმები როგორც სტუდენტებთან. ასევე მოწვეულ და აკადემიურ პერსონალთან; რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის საფუძველზე, პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების ანალიზზე დაყრდნობით გამუდმებით ხდება პროგრამის მოდიფიცირება, სადაც გათვალისწინებულია პოტენციური დამსაქმებლების მოსაზრებებიც.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- საგანმანათლებლო პროგრამა;
- პროგრამის მიზნებისა და სწავლის შედეგების რუკა;
- შრომის ბაზრისა და დამსაქმებელთა მოთხოვნების ანალიზი;
- კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელი;
- ვებგვერდი;
- პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების გზამკვლევი;
- სწავლის შედეგების შეფასების ინსტრუმენტები და მასალები (სტუდენტთა ნაშრომები);
- პროგრამის მიზნებისა და სწავლის შედეგების რუკა;
- პროგრამის კურიკულუმის რუკა;
- სამიზნე ნიშნულები;
- კურსდამთავრებულების და დამსაქმებლების გამოკითხვის შედეგები;
- გამოკითხვის შედეგები;
- ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

წინადადება(ები), რომელიც უსდ-მ უნდა გაითვალისწინოს იმისათვის რომ პროგრამამ დააკმაყოფილოს სტანდარტის მოთხოვნები

<p>რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</p> <p>კარგი იქნება მოწვეულ პერსონალის გაიზარდოს სწავლის შედეგების შედგენის, გაზომვისა და ანალიზის, კრედიტების მინიჭების და განაწილების შესახებ ინფორმირებულობა.</p>
<p>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ პრაქტიკა, რომელიც არის გამორჩეულად ეფექტური და რომელიც შეიძლება გახდეს სამიზნე ნიშნული ან მაგალითი სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის
<p>მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი, რომელიც პროგრამაში განხორციელდა წინა აკრედიტაციის შემდეგ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)
<p>შეფასება</p> <p>○ გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</p>

პროგრამის სტანდარტთან შესაბამისობა

სტანდარტი	შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
საგანმანათლებლო პროგრამის მიზანი, სწავლის შედეგები და მათთან პროგრამის შესაბამისობა	X			

2. სწავლების მეთოდოლოგია და ორგანიზება, პროგრამის ათვისების შეფასების ადეკვატურობა

პროგრამაზე დაშვების წინაპირობები, პროგრამის სტრუქტურა, შინაარსი, სწავლება-სწავლის მეთოდები და სტუდენტთა შეფასება უზრუნველყოფს დასახული მიზნებისა და მოსალოდნელი სწავლის შედეგების მიღწევას.

2.1 პროგრამაზე დაშვების წინაპირობები

უსდ-ს განსაზღვრული აქვს პირთა პროგრამაზე დაშვების შესაბამისი, გამჭვირვალე, სამართლიანი, საჯარო და ხელმისაწვდომი წინაპირობები და პროცედურები.

სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უსდ-ის ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამაზე დაშვების პირობა შეესაბამება ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოს მე-7 დონის პირობას. კერძოდ პროგრამაზე ჩარიცხვის უფლება აქვს ბაკალავრის აკადემიური ხარისხის მქონე პირს, რომელიც ირიცხება საერთო სამაგისტრო გამოცდების შედეგების და სპეციალობასა და ინგლისურ ენაში შიდასაუნივერსიტეტო გამოცდების საფუძველზე (მოითხოვება ინგლისური ენის ცოდნის B2 დონე). საერთო სამაგისტრო გამოცდებში კანდიდატი აბარებს B ტიპის ტესტს.

შიდასაუნივერსიტეტო გამოცდებით დგინდება ცოდნის ზოგადი დონე სპეციალობისა და ინგლისური ენის ფარგლებში. შიდასაუნივერსიტეტო გამოცდების საკითხები/ტესტები და სტუდენტთა ცოდნის შეფასების კრიტერიუმები თავსდება უნივერსიტეტის ვებგვერდზე გამოცდების დაწყებამდე, არანაკლებ ერთი თვით ადრე (<http://eeu.edu.ge>).

ასევე პროგრამაში გათვალისწინებულია ინგლისური ენის ტესტირებისგან განთავისუფლება იმ კანდიდატისთვის, რომელიც წარმოადგენს ინგლისური ენის ALTE B2 დონეზე ცოდნის დამადასტურებელ სერტიფიკატს, ან ვისაც ინგლისურ ენაზე გავლილი აქვს ბაკალავრიატის ან მაგისტრატურის სრული ან არასრული კურსი.

საგანმანათლებლო პროგრამის აღწერილობითი ნაწილი განთავსებულია: უნივერსიტეტის ვებგვერდზე, შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრის (NAEC) მიერ ყოველწლიურად განახლებად საინფორმაციო საერთო სამაგისტრო გამოცდების გზამკვლევაში.

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამაზე მობილობის წესით ჩარიცხვა შესაძლებელია, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ ვადებში და დადგენილი წესით.

დაინტერესებული მხარეების ინტერვიუდან გამოიკვეთა, რომ უსდ გეგმავს ფართო მარკეტინგულ აქტივობებს „ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამაზე“ მომავალში.

<p>ასევე სტუდენტებმა და კურსდამთავრებულებმა ინტერვიუს პროცესში დაადასტურეს აღნიშნული ინფორმაცია. ასევე, მისი ხელმისაწვდომობა და გამჭვირვალობა.</p> <p>შესაბამისად უსდ-ს განსაზღვრული აქვს პირთა პროგრამაზე დაშვების შესაბამისი, გამჭვირვალე, სამართლიანი, საჯარო და ხელმისაწვდომი წინაპირობები და პროცედურები.</p>
<p>მტკიცებულებები/ინდიკატორები</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა; ○ აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის სტუდენტების, კურსდამთავრებულების და პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალის გამოკითხვის შედეგების ანალიზი ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამისათვის; ○ პროგრამაზე დაშვების წინაპირობები (კრიტერიუმები და პროცედურები); ○ უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი: http://eeu.edu.ge; ○ ინტერვიუები დაინტერესებული მხარეებთან.
<p>რეკომენდაციები:</p> <p>წინადადება(ები), რომელიც უსდ-მ უნდა გაითვალისწინოს იმისათვის რომ პროგრამამ დააკმაყოფილოს სტანდარტის მოთხოვნები</p>
<p>რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</p> <p>არასავალდებულო ხასიათის რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</p>
<p>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ პრაქტიკა, რომელიც არის გამორჩეულად ეფექტური და რომელიც შეიძლება გახდეს სამიზნე ნიშნული ან მაგალითი სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის
<p>მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი, რომელიც პროგრამაში განხორციელდა წინა აკრედიტაციის შემდეგ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) ○
<p>შეფასება</p> <p>○ გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</p>

2.2 საგანმანათლებლო პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი

პროგრამა შედგენილია უსდ-ში მოქმედი საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგიის გამოყენებით. პროგრამის შინაარსი ითვალისწინებს პროგრამაზე დაშვების წინაპირობებსა და სწავლის შედეგებს. პროგრამის სტრუქტურა თანმიმდევრული და ლოგიკურია. შინაარსი და სტრუქტურა უზრუნველყოფს პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევას. მისანიჭებელი კვალიფიკაცია შესაბამისობაშია პროგრამის შინაარსთან და სწავლის შედეგებთან.

სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტს აქვს, „საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავების, დამტკიცების, მასში ცვლილების შეტანისა და გაუქმების წესი“, რომელიც შემუშავებულია, საქართველოს კანონს „უმაღლესი განათლების შესახებ“, საქართველოს კანონს „განათლების ხარისხის განვითარების შესახებ“, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2011 წლის 4 მაისის N65/ნ ბრძანებით დამტკიცებულ „საგანმანათლებლო დაწესებულებების საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის დებულებასა“ და საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 1 ოქტომბრის N99/ნ ბრძანებით დამტკიცებულ „საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის დებულებას“, რომელიც მოიცავს პროგრამის შემუშავებისა და დაგეგმვის ძირითად პრინციპებსა და მასთან დაკავშირებულ ყველა პროცესს. აღნიშნული წესის მიხედვით შემუშავებულია ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამა. დოკუმენტში წარმოდგენილია პროგრამის შეფასების კრიტერიუმები, რომლებშიც დადგენილია მოთხოვნები პროგრამის შემადგენელ ასპექტთან მიმართებაში. დოკუმენტში წარმოდგენილია პროგრამის შემუშავებისა და განვითარების სრული ციკლი, მისი ინიცირებიდან სააკრედიტაციო პროცედურებამდე.

წარმოდგენილი დოკუმენტების, კვლევების, თვითშეფასების, პროგრამისა და დაინტერესებული მხარეების ინტერვიუებიდან დადგინდა, რომ ბიზნესის და ინჟინერიის ფაკულტეტზე ფუნქციონირებს ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის განვითარების ჯგუფი, რომელმაც ინტენსიურად იმუშავა პროგრამის დახვეწასა და განვითარებაზე.

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტში არსებული საგანმანათლებლო პროგრამის შექმნის/განახლების პროცესის შესაბამისად, ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის განახლებული ვერსიის შემუშავებაში ჩართული იყო შესაბამისი მიმართულების აკადემიური და მოწვეული პერსონალი. პროგრამის განვითარების ჯგუფში ასევე შედიოდნენ: სტუდენტი, კურსდამთავრებული და პოტენციური დამსაქმებელი.

არგუმენტირებული შენიშვნებისა და მოსაზრებების გათვალისწინება მოხდა სამაგისტრო პროგრამაში. დასრულებული პროგრამა განსახილველად გადაეცა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს, რომელმაც უზრუნველყო წარდგენილი პროგრამის შესაბამისობის დადგენა უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის აკრედიტაციის სტანდარტებთან და უნივერსიტეტში მოქმედ რეგულაციებთან, საბოლოოდ, განხილვის შემდეგ პროგრამის პროექტი დამტკიცდა წარმომადგენლობით საბჭოზე.

პროგრამის მოცულობაა 120 კრედიტი, რომელთაგან 77 კრედიტი განკუთვნილია სავალდებულო სასწავლო კურსებისათვის, 25 კრედიტი ეთმობა სამაგისტრო ნაშრომს, 8 კრედიტი სასწავლო პრაქტიკას, ხოლო 10 კრედიტი ეთმობა არჩევით სასწავლო კურსებს. პროგრამა მოიცავს 2 სასწავლო წელს (4 სემესტრი), სასწავლო წელი იყოფა 2 სემესტრად. სამაგისტრო ნაშრომი პროგრამის მნიშვნელოვან კომპონენტს წარმოადგენს. მის ფარგლებში სტუდენტი დამოუკიდებლად განსაზღვრავს ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში არსებულ კომპლექსურ პრობლემას და ამზადებს საკვალიფიკაციო ნაშრომს. ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის კვლევითი კომპონენტი გულისხმობს სამაგისტრო ნაშრომის შესრულებას და მის საჯარო დაცვას. პრაქტიკის კომპონენტი შეუძლია აიღოს სტუდენტმა, რომელსაც აქვს 77 კრედიტი დაგროვილი, ხოლო სამაგისტრო ნაშრომზე მუშაობა შესაძლებელია დაიწყოს სტუდენტმა, რომელსაც დაგროვილი აქვს 85 კრედიტი.

სავალდებულო სასწავლო კურსები მოიცავს 77 კრედიტს, რომლის ფარგლებში სტუდენტი იძენს ღრმა და სისტემურ ცოდნას ადამიანური რესურსების მართვის მიმართულებით.

აღსანიშნავია ის, რომ თავად პროგრამაში არის წარმოდგენილი საგნებისა და წინაპირობების ლოგიკური მატრიცა და საორიენტაციო სემესტრული განაწილება, რომელიც ერთიან ლოგიკურ ჯაჭვს ქმნის, კურსდამთავრებულისთვის შესაბამისი კომპეტენციის გამოსამუშავებლად, რომელიც შეესაბამება სამაგისტრო სწავლების საფეხურს.

პროგრამის შინაარსი ითვალისწინებს პროგრამაზე დაშვების წინაპირობებსა და სწავლის შედეგებს. შინაარსი შეესაბამება სამაგისტრო საფეხურისთვის ეროვნული საკვალიფიკაციო ჩარჩოთი განსაზღვრულ მოთხოვნებს. მისი პროგრამის შინაარსი და სტრუქტურა შესაბამისობაშია მისანიჭებელ კვალიფიკაციებთან და უზრუნველყოფს პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევას. პროგრამას ახლავს რუკა, რომელიც ადგენს მიმართებას პროგრამის კომპონენტებსა და სწავლის შედეგებს შორის.

პროგრამაში და თვითშეფასებაში იკვეთება, ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის განვითარების ჯგუფმა, ინტენსიურად იმუშავა პროგრამის განვითარებაზე,

პროფესიაში ახალი მიდგომები და დარგის თანამედროვე მიღწევები და მოახდინა ახლი კვლევების შედეგების პროგრამებში გათვალისწინება.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;
- საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგია, უსდ-ს საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავების, დამტკიცების, მასში ცვლილების შეტანისა და გაუქმების წესი;
- სილაბუსები;
- აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის სტუდენტების, კურსდამთავრებულების და პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალის გამოკითხვის შედეგების ანალიზი ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამისათვის;
- უნივერსიტეტის ვებგვერდი: <http://eeu.edu.ge>
- კვლევების და გამოკითხვის შედეგები;
- დაინტერესებულ მხარეებთან ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

წინადადება(ები), რომელიც უსდ-მ უნდა გაითვალისწინოს იმისათვის რომ პროგრამამ დააკმაყოფილოს სტანდარტის მოთხოვნები

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

პროგრამაში გათვალისწინებულია პროფესიაში, ადამიანური რესურსების მართვაში, ახალი მიდგომები და დარგის თანამედროვე მიღწევები.

მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)

- მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი, რომელიც პროგრამაში განხორციელდა წინა აკრედიტაციის შემდეგ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)
-

შეფასება

○ გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა

X შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

2.3. სასწავლო კურსი

- ძირითადი სპეციალობის თითოეული სასწავლო კურსის სწავლის შედეგები შეესაბამება პროგრამის სწავლის შედეგებს, ხოლო ყოველი სასწავლო კურსის შინაარსი და კრედიტების რაოდენობა შეესაბამება ამ კურსის სწავლის შედეგებს;
- სილაბუსში მითითებული სასწავლო მასალა დაფუძნებულია სწავლის სფეროს/დარგის აქტუალურ მიღწევებზე და უზრუნველყოფს პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევას.

სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა სტუდენტებს სთავაზობს დარგში უახლესი მიდგომების ცოდნისა და კომპეტენციების გამომამუშავებელ სასწავლო კურსებს თითოეული მათგანის სწავლის შედეგები წარმოადგენს პროგრამის სწავლის შედეგის ნაწილს და შეესაბამება როგორც შინაარსს, ასევე ECTS კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების ევროპულ სახელმძღვანელო პრინციპებს. თითოეული სასწავლო კურსისათვის მინიჭებული ECTS კრედიტები გამომდინარეობს სტუდენტის დატვირთვიდან და ასათვისებელი მასალიდან. სილაბუსები მომზადებულია უახლესი სტანდარტის მიხედვით. ძირითადი კურსების კრედიტები ჯამში 77 შეადგენს და მასში შედის: აკადემიური წერა, მენეჯერული აღრიცხვა, ორგანიზაციული ქცევა, სტრატეგიული მენეჯმენტი, მონაცემთა ანალიზი: აღწერითი სტატისტიკა და SPSS, ადამიანის კაპიტალის მართვა, სტრატეგიული მარკეტინგი, ადამიანური რესურსების სტრატეგიული მართვა, თანამშრომელთა შერჩევა, ბიზნესის კვლევის მეთოდები, თანამშრომელთა შეფასება და კომპენსაციის სისტემები, ტალანტების მართვა და ადამიანური რესურსების პროფესიული განვითარება, HR პროფაილინგი და კონფლიქტების მართვა. სასწავლო კურსები 5 ან 6 კრედიტიანია, წარმოდგენილი სილაბუსებში მითითებულია ძირითადი და დამხმარე ლიტერატურა, რომელიც თანამდროვეა და ასახავს დარგში გენერირებულ ახალ ცოდნას, სილაბუსებში წარმოდგენილი ლიტერატურიდან ბევრი არის ინგლისურენოვანი, რადგან აღნიშნული მიმართულებით ქართულ ენაზე თანამდროვე სასწავლო ლიტერატურის და სახელმძღვანელოების დეფიციტია. მაგალითად: სასწავლო კურსის

- „ადამიანის კაპიტალის მართვა“ ძირითადი ლიტერატურაა Human Capital Management: Achieving Added Value through People – September 1, 2008, by [Angela Baron](#) (Author), [Michael Armstrong](#) (Author); Human Capital Management; A Brief Review of HR, Organizational Psychology, and Economic Systems 1st Edition by [Erik A. Lenderman](#) 2017 და Victory Through Organization: Why the War for Talent is Failing Your Company and What You Can Do About It Hardcover (Dave Ulrich, David Kryscynski, Mike Ulrich, Wayne Brockbank) – April 5, 2017.
- „ტალანტის მართვა და ადამიანის რესურსების პროფესიული განვითარება“ ძირითადი ლიტერატურაა Terry Bickham, ATD Talent Management Handbook, Publisher: Association for Talent Development Pub. Date: November 12, 2015; p.336; [Mark Wilcox](#), Effective Talent Management: Aligning Strategy, People and Performance, 1st Edition, 2016. P.186; [Lance A. Berger](#), [Dorothy R. Berger](#), The Talent Management Handbook, Second Edition: Creating a Sustainable Competitive Advantage by Selecting, Developing, and Promoting the Best People –

December 1, 2011 , p. 576; და Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, 13th ed. Paperback – 2014, p.823.

ორივე კურსი ეფუძნება დარგში უახლესი მიღწევების და მეთოდების შესწავლას თუმცა არც ერთის კურსისთვის შესაბამისი ლიტერატურა ქართულად არ არის.

პროგრამაში ძირითად საგნად წარმოდგენილია მმართველობითი აღრიცხვა, ამ მიმართულებით კომპეტენციების გამომუშავება ძალიან მნიშვნელოვანია HR მენეჯერებისთვის, თუმცა პროგრამას კიდევ უფრო გააუმჯობესებს თუ, საგნის სილაბუსით გათვალისწინებული იქნება შემდეგი საკითხების შესწავლა: შრომითი დანახარჯები და ქცევის მოტივაცია მმართველობითი აღრიცხვისა და კონტროლის სისტემებში, მოგების განაწილების სისტემები Improshare, სკელონის გეგმა, რაკერის გეგმა, ჰალსეის სისტემა და როუანის სისტემა.

კურსი „შრომის სამართალი“ წარმოდგენილია როგორც არჩევითი მასში კარგადაა წარმოდგენილი ადგილობრივი კანონმდებლობა და საერთაშორისო სამართლებრივი აქტები. სასურველია აღნიშნულ საგანში ინტეგრირდეს შრომის უსაფრთხოების საკითხები და საგანი გადავიდეს ძირითადში.

თითოეული სასწავლო კურსის სილაბუსში მოცემულია სწავლის შედეგების შეფასების რუკა, რომელშიც ჩანს სასწავლო კურსის სწავლის შედეგების კავშირი ამ შედეგების მიღწევის შეფასებისათვის გამოყენებულ მეთოდებთან. შეფასებისათვის გამოყენებულია შეფასების სამ დონიანი (მაღალი, საშუალო, დაბალი) გრადაციის შკალა. სილაბუსით გათვალისწინებული თითოეული სწავლის შედეგის შეფასებისათვის გამოიყენება ადეკვატური შეფასების კომპონენტები და მეთოდები. პროგრამის სილაბუსებში წარმოდგენილია პრაქტიკული კომპონენტები, კერძოდ ცალკეული სასწავლო კურსების ფარგლებში გათვალისწინებულია გუნდური და ინდივიდუალური პროექტების შესრულება, ცალკეული პრაქტიკული ქვისების განხილვა. რაც უზრუნველყოფს ცოდნა და გაცნობიერების, უნარის და პასუხისმგებლობა და ავტონომიურობის შედეგების მიღწევას და მის შეფასებას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;
- სილაბუსები;
- უნივერსიტეტის ვებგვერდი: <http://eeu.edu.ge>
- კვლევების და გამოკითხვის შედეგები;
- დაინტერესებულ მხარეებთან ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

წინადადება(ები), რომელიც უსდ-მ უნდა გაითვალისწინოს იმისათვის რომ პროგრამამ დააკმაყოფილოს სტანდარტის მოთხოვნები

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

პროგრამას კიდევ გააუმჯობესებს სასწავლო კურსში „მმართველობითი აღრიცხვა“, თუ, გათვალისწინებული იქნება შემდეგი საკითხების შესწავლა: შრომითი დანახარჯები და ქცევის მოტივაცია მმართველობითი აღრიცხვისა და კონტროლის სისტემებში, მოგების განაწილების სისტემები: Improshare, სკელონის გეგმა, რაკერის გეგმა, ჰალსეის სისტემა და როუანის სისტემა.

კურსი „შრომის სამართალი“ წარმოდგენილია როგორც არჩევითი მასში კარგადაა წარმოდგენილი ადგილობრივი კანონმდებლობა და საერთაშორისო სამართლებრივი აქტები. სასურველია აღნიშნულ საგანში ინტეგრირდეს შრომის უსაფრთხოების საკითხები და საგანი გადავიდეს ძირითადში.

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

- პრაქტიკა, რომელიც არის გამორჩეულად ეფექტური და რომელიც შეიძლება გახდეს სამიზნე ნიშნული ან მაგალითი სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის

მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)

- მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი, რომელიც პროგრამაში განხორციელდა წინა აკრედიტაციის შემდეგ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)
-

შეფასება

○ გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა

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

2.4 პრაქტიკული, სამეცნიერო/კვლევითი/შემოქმედებითი/საშემსრულებლო და ტრანსფერული უნარების განვითარება

პროგრამა უზრუნველყოფს, სწავლის შედეგების შესაბამისად, სტუდენტთა პრაქტიკული, სამეცნიერო/კვლევითი/შემოქმედებითი/საშემსრულებლო და ტრანსფერული უნარების განვითარებას და/ან მათ კვლევით პროექტებში ჩართვას.

სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა გამოირჩევა იმით, რომ მასში დაბალანსირებულადაა წარმოდგენილი სასწავლო, კვლევითი, სამეცნიერო, პრაქტიკული და ტრანსფერული უნარების განვითარება. პროგრამის სილაბუსებში წარმოდგენილია პრაქტიკული კომპონენტები, კერძოდ ცალკეული სასწავლო კურსების ფარგლებში გათვალისწინებულია გუნდური და ინდივიდუალური პროექტების შესრულება, ცალკეული პრაქტიკული ქეისების განხილვა. პროგრამაში გათვალისწინებულია დამოკიდებელი სამაგისტრო ნაშრომის შესრულება 25 კრედიტის მოცულობის, ხოლო მას წინ უძღვის ძირითადი საგანები მონაცემთა ანალიზი: აღწერითი სტატისტიკა და SPSS (5 კრედიტი) და ბიზნესის კვლევის მეთოდები (6 კრედიტი). პროგრამაში გათვალისწინებულია სასწავლო პრაქტიკა 8 კრედიტის მოცულობით. პრაქტიკის ფარგლებში სტუდენტების 10 კვირის მანძილზე იმყოფებიან პრაქტიკის ობიექტზე და წინასწარ განსაზღვრული პირობების მიხედვით ახორციელებენ მიღებული ცოდნისა და უნარების პრაქტიკულ გარემოში ადაპტაციას, განვითარებას და განმტკიცებას.

სტუდენტთა პრაქტიკის უზრუნველსაყოფად უნივერსიტეტს გაფორმებული აქვს ეკონომიკურ აგენტებთან/სახელმწიფო და კერძო სტრუქტურებთან მემორანდუმები, დარგში მოღვაწე წამყვან ორგანიზაციებთან. პრაქტიკის ორგანიზებას ახორციელებს ფაკულტეტის ადმინისტრაცია და პროგრამის ხელმძღვანელი. უნივერსიტეტიდან გამოყოფილია კვალიფიციური პერსონალი სტუდენტის პრაქტიკის ხელმძღვანელად, რომელიც აფასებს სტუდენტის საქმიანობას. უნივერსიტეტში ყოველწლიურად იმართება სტუდენტთა სამეცნიერო-პრაქტიკული კონფერენციები, სადაც აქტიურად არის ჩართული ფაკულტეტის და მათ შორის პროგრამის სტუდენტებიც.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;
- სილაბუსები;
- აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის სტუდენტების, კურსდამთავრებულების და პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალის გამოკითხვის შედეგების ანალიზი ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამისათვის;
- დაინტერესებულ მხარეებთან ინტერვიუს შედეგები.

<p>რეკომენდაციები:</p> <p>წინადადება(ები), რომელიც უსდ-მ უნდა გაითვალისწინოს იმისათვის რომ პროგრამამ დააკმაყოფილოს სტანდარტის მოთხოვნები</p>
<p>რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</p> <p>არასაკვალდებულო ხასიათის რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</p>
<p>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ პრაქტიკა, რომელიც არის გამორჩეულად ეფექტური და რომელიც შეიძლება გახდეს სამიზნე ნიშნული ან მაგალითი სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის
<p>მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი, რომელიც პროგრამაში განხორციელდა წინა აკრედიტაციის შემდეგ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) ○
<p>შეფასება</p> <p>○ გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</p>

<p>2.5 სწავლება-სწავლის მეთოდები</p>
<p>პროგრამა ხორციელდება სტუდენტზე ორიენტირებული სწავლება-სწავლის მეთოდების გამოყენებით. სწავლება-სწავლის მეთოდები შეესაბამება სწავლების საფეხურს, კურსის შინაარსს, სწავლის შედეგებს და უზრუნველყოფს მათ მიღწევას.</p>
<p>სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</p> <p>ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის სწავლების პროცესში გამოყენებულია სწავლება-სწავლის შემდეგი მეთოდები გამოიყენება: ლექცია, სემინარი, სამუშაო ჯგუფში მუშაობა, ხოლო მეთოდების ფარგლებში გამოიყენება ისეთი აქტივობები როგორცაა: დისკუსია/დებატები, ჯგუფური მუშაობა, შემთხვევის ანალიზი (ქეისები), ქვიზები/ტესტები, პროექტების პრეზენტაცია, ესსე, კითხვარები, თანამშრომლობითი</p>

სწავლება, გონებრივი იერიში, დემონსტრირების მეთოდი, ანალიზი და სინთეზი, ახსნა-განმარტებითი მეთოდი და სხვ.

სასწავლო კურსის მიზნებთან მიმართებაში ადეკვატურია სწავლება-სწავლის მეთოდები, რომელიც თითოეული კომპონენტშია გაწერილია და შეესაბამება სწავლების საფეხურს და სასწავლო კურსის სპეციფიკას. ამასთანავე ემსახურება სწავლის შედეგების მიღწევას. მაგალითად:

სასწავლო კურსში: ადამიანის რესურსების სტრატეგიული მართვა, შემოთავაზებულია:

ლექცია - შემოქმედებითი პროცესია, რომელშიც ერთდროულად მონაწილეობენ ლექტორი და სტუდენტი. ლექციის ძირითადი მიზანია შესასწავლი საგნის დებულებათა იდეის გაგება, რაც გულისხმობს გადმოცემული მასალის შემოქმედებით და აქტიურ აღქმას. ლექცია უნდა უზრუნველყოფდეს შესასწავლი საგნის ძირითადი დებულებების მეცნიერულ და ლოგიკურად თანმიმდევრულ შეცნობას. ლექციამ უნდა უზრუნველყოს მეცნიერების დიალექტიკური პროცესის სწორი ანალიზი და უნდა აიგოს კონკრეტულ გარემოში სტუდენტთა თავისუფალი აზროვნების შესაძლებლობის, ძირითად მეცნიერულ პრობლემათა შეცნობასა და გაგებაზე ორიენტირებით.

სამუშაო ჯგუფში მუშაობა - აერთიანებს სწავლების ყველა იმ მეთოდს, რომელიც სტუდენტს პრაქტიკულ უნარ-ჩვევებს უყალიბებს, ხელს უწყობს თეორიული მასალის თანდათანობითი შესწავლას, რაც თეორიული მასალის დამოუკიდებლად გამოყენების ჩვევების გამომუშავების საფუძველია.

ხოლო სასწავლო პრაქტიკაში გამოყენებულია შემდეგი მეთოდები:

სტრუქტურირებული პრაქტიკა (ლექტორის მიერ პრობლემის ან ამოცანის ნაბიჯ-ნაბიჯ ანალიზი სტუდენტებთან ერთად);

მიზანმიმართული პრაქტიკა (სტუდენტების მიერ დამოუკიდებელი მუშაობა და ლექტორის მხრიდან მათი სამუშაოს კონტროლი);

დამოუკიდებელი პრაქტიკა (სტუდენტების დამოუკიდებელი მუშაობა ლექტორთან უშუალო კავშირის გარეშე და დავალების წარდგენა სამუშაო ჯგუფში).

ქმედებაზე ორიენტირებული სწავლება – მოითხოვს პედაგოგისა და სტუდენტის აქტიურ ჩართულობას სწავლების პროცესში, სადაც განსაკუთრებულ დატვირთვას იძენს თეორიული მასალის პრაქტიკული ინტერპრეტაცია.

უნივერსიტეტში შემუშავებულია ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების წესი და სპეციალური საჭიროებების მქონე სტუდენტებისთვის საგანმანათლებლო პროცესის განხორციელების წესი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;
- სილაბუსები;
- აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის სტუდენტების, კურსდამთავრებულების და პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალის გამოკითხვის შედეგების ანალიზი ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამისათვის;
- ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების წესი
- დაინტერესებულ მხარეებთან ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

წინადადება(ები), რომელიც უსდ-მ უნდა გაითვალისწინოს იმისათვის რომ პროგრამამ დააკმაყოფილოს სტანდარტის მოთხოვნები

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

- პრაქტიკა, რომელიც არის გამორჩეულად ეფექტური და რომელიც შეიძლება გახდეს სამიზნე ნიშნული ან მაგალითი სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის

მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)

- მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი, რომელიც პროგრამაში განხორციელდა წინა აკრედიტაციის შემდეგ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)
-

შეფასება

○ გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა

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

2.6. სტუდენტების შეფასება

სტუდენტების შეფასება ხორციელდება დადგენილი პროცედურების მიხედვით, გამჭვირვალეა და კანონმდებლობასთან შესაბამისი.

სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამით გათვალისწინებული შეფასების სისტემები მრავალფეროვანია, პროცედურები გამჭვირვალეა და შესაბამისობაშია კანონმდებლობასთან. სასწავლო კომპონენტის დაუფლება სწავლების პროცესში სტუდენტთა აქტიურ მონაწილეობას ითვალისწინებს და შემენილი ცოდნის უწყვეტი შეფასების პრინციპს ეფუძნება.

სტუდენტის მიღწევების შეფასებისას უნივერსიტეტი ხელმძღვანელობს კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების ევროპული (ECTS) სისტემით (ბრიუსელი; 2005.14.02). „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს 2004 წლის 21 დეკემბრის კანონით და საქართველოს განათლებისა და „უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების კრედიტებით გაანგარიშების წესის შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 5 იანვრის N3 ბრძანებით.

უნივერსიტეტს დადგენილი აქვს სამდონიანი შეფასებითი კომპონენტი, თუ რა დოზით გადის კურსის სწავლის შედეგზე (გაცნობა, გაღრმავება, განმტკიცება). საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგები ფასდება როგორც პირდაპირი, ასევე არაპირდაპირი მეთოდით: საგნების სილაბუსებით განსაზღვრული შეფასების კრიტერიუმების მიხედვით და აგრეთვე პერიოდული გამოკითხვებით, რაც იძლევა საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევის დადგენის შესაძლებლობას.

თითოეული ლექტორი, აკადემიური თავისუფლების ფარგლებში, თავად ირჩევს შეფასების მეთოდებს, განსაზღვრავს, ნათლად და მკაფიოდ აყალიბებს შეფასების კრიტერიუმებს და მათ შესაბამის ქულებს, რაც გაწერილია შესაბამის სილაბუსში.

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის სასწავლო კომპონენტში სტუდენტის სწავლის შედეგის მიღწევის დონის შეფასება მოიცავს შეფასების ფორმებს - შუალედურ (ერთჯერად ან მრავალჯერად) და დასკვნით შეფასებას, რომელთა ჯამი წარმოადგენს საბოლოო შეფასებას (100 ქულა).

შეფასების სისტემა კურსის შედეგების შეფასებასთან მიმართებაში ადეკვატურია. შეფასების სისტემა სასწავლო კურსებში სხვადასხვაგვარია მაგალითად:

ადამიანური რესურსების პროფაილინგის შეფასების კომპონენტები შემდეგნაირია:

ტესტები	- 20 ქულა
სიმულაცია	- 10 ქულა
შუალედური გამოცდა	- 30 ქულა
დასკვნითი გამოცდა	- 40 ქულა

თანამშრომელთა შერჩევა შეფასების კომპონენტები შემდეგნაირია:

ქვიზები	- 10 ქულა
შემთხვევის სიტუაციური ანალიზი	- 15 ქულა
პროექტის პრეზენტაცია	- 25 ქულა
შუალედური გამოცდა	- 20 ქულა
დასკვნითი გამოცდა	- 30 ქულა

აკადემიური წერა შეფასების კომპონენტები შემდეგნაირია:

აქტიურობა (წერიტი გამოკითხვა)	30 ქულა
შუალედური წერიტი გამოცდა	30 ქულა
დასკვნითი გამოცდა (სტატია და მისი პრეზენტაცია)	40 (30+10) ქულა

მონაცემთა ანალიზი: აღწერიტი სტატისტიკა და SPSS შეფასების კომპონენტები შემდეგნაირია:

ქვიზი	- 40 ქულა
მინი პროექტი	- 10 ქულა
შუალედური გამოცდა	- 20 ქულა
დასკვნითი გამოცდა	- 30 ქულა

ასევე თითოეულ სილაბუსში გაწერილია შეფასების კრიტერიუმი.

შეფასების მეთოდი/მეთოდები იზომება შეფასების კრიტერიუმებით ანუ შეფასების მეთოდის საზომი ერთეულით, რითაც დგინდება სწავლის შედეგების მიღწევის დონე. შეფასების თითოეულ ფორმასა და კომპონენტს შეფასების საერთო ქულიდან (100 ქულა)

განსაზღვრული აქვს ხვედრითი წილი საბოლოო შეფასებაში, რაც აისახება კონკრეტულ სილაბუსში და ეცნობება სტუდენტს სასწავლო სემესტრის დასაწყისში.

დაუშვებელია კრედიტის მინიჭება შეფასების მხოლოდ ერთი ფორმის (შუალედური ან დასკვნითი შეფასება) გამოყენებით. სტუდენტს კრედიტი ენიჭება მხოლოდ დადებითი შეფასების მიღების შემთხვევაში. ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელებისას სტუდენტის შუალედური და დასკვნითი შეფასების მინიმალური კომპეტენციის ზღვარის ხვედრითი წილი აისახება კონკრეტულ სილაბუსში და ეცნობება სტუდენტს სასწავლო სემესტრის დასაწყისში.

შეფასების სისტემა უშვებს: ხუთი სახის დადებით შეფასებას:

- (A) ფრიადი შეფასების 91-100 ქულა;
- (B) ძალიან კარგი მაქსიმალური შეფასების 81-90 ქულა;
- (C) კარგი მაქსიმალური შეფასების 71-80 ქულა;
- (D) დამაკმაყოფილებელი მაქსიმალური შეფასების 61-70 ქულა;
- (E) საკმარისი მაქსიმალური შეფასების 51-60 ქულა.

ორი სახის უარყოფით შეფასებას:

(FX) ვერ ჩააბარა მაქსიმალური შეფასების 41-50 ქულა, რაც ნიშნავს, რომ სტუდენტს ჩასაბარებლად მეტი მუშაობა სჭირდება და ეძლევა დამოუკიდებელი მუშაობით დამატებით გამოცდაზე ერთხელ გასვლის უფლება;

(F) ჩაიჭრა მაქსიმალური შეფასების 40 ქულა და ნაკლები, რაც ნიშნავს, რომ სტუდენტის მიერ ჩატარებული სამუშაო არ არის საკმარისი და მას საგანი ახლიდან აქვს შესასწავლი.

დასკვნით გამოცდაზე გასვლის უფლება ეძლევა სტუდენტს, რომელსაც შუალედურ შეფასებებში დაგროვილი აქვს - (60 ქულიან შუალედურ შეფასებების შემთხვევაში არანაკლებ 21 ქულა, 70 ქულიან შუალედური შეფასებების შემთხვევაში არანაკლებ 26 ქულა). დასკვნითი გამოცდის მინიმალური კომპეტენციის ზღვარია 50% - (40 ქულიან დასკვნითი შეფასების შემთხვევაში არანაკლებ 20 ქულა, 30 ქულიან დასკვნითი შეფასების შემთხვევაში არანაკლებ 15 ქულა).

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის სასწავლო კომპონენტში FX-ის მიღების შემთხვევაში, დამატებითი გამოცდა დაინიშნება დასკვნითი გამოცდის შედეგების გამოცხადებიდან არანაკლებ 5 კალენდარულ დღეში. სტუდენტის მიერ დამატებით გამოცდაზე მიღებულ შეფასებას არ ემატება დასკვნით შეფასებაში მიღებული ქულათა რაოდენობა. დამატებით გამოცდაზე მიღებული შეფასება არის დასკვნითი შეფასება და აისახება საგანმანათლებლო პროგრამის სასწავლო კომპონენტის საბოლოო შეფასებაში. დამატებით გამოცდაზე მიღებული შეფასების გათვალისწინებით საგანმანათლებლო კომპონენტის საბოლოო შეფასებაში 0-50 ქულის მიღების შემთხვევაში, სტუდენტს უფორმდება შეფასება F-0 ქულა.

სასწავლო კურსების შუალედური, სემესტრული დასკვნითი/დამატებითი გამოცდები საგამოცდო ცენტრის მიერ ტარდება ცენტრალიზებული წერილობითი ფორმით და რეგულირდება საგამოცდო ცენტრის დებულებით.

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტი ფასდება იმავე ან მომდევნო სემესტრში, რომელშიც სტუდენტი დაასრულებს მასზე მუშაობას. ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტი (სამაგისტრო ნაშრომი) ფასდება ერთჯერადად (დასკვნითი შეფასებით).

სტუდენტის მიღწევების შეფასება ხდება 100-ქულიანი სისტემით. სამაგისტრო ნაშრომის დასკვნითი შეფასებისათვის გამოიყენება შემდეგი საშუალებები (შეფასების მეთოდები): სამაგისტრო ნაშრომის შეფასება; სამაგისტრო ნაშრომის პრეზენტაციის შეფასება; დისკუსიაში მონაწილეობის შეფასება. სამაგისტრო ნაშრომი ფასდება 50 ქულით, სამაგისტრო ნაშრომის პრეზენტაცია - 30 ქულით, ხოლო დისკუსიაში მონაწილეობა - 20 ქულით. სამაგისტრო ნაშრომის შეფასების კრიტერიუმებია: საკვლევი თემის სიახლე და აქტუალობა (5 ქულა), კვლევის მიზანი (5 ქულა), შერჩეული მასალა, პირველწყაროები, ლიტერატურა (5 ქულა), კვლევის მეთოდოლოგია (5 ქულა), სამაგისტრო ნაშრომის სტრუქტურა (5 ქულა), ჩატარებული კვლევის ხარისხი (5 ქულა), საკუთარი იდეები და პოზიციები (5 ქულა), დასკვნები და შედეგები (5 ქულა), აკადემიური წერის კულტურა (5 ქულა), ინფორმაციის სამართლებრივად და ეთიკურად გამოყენება (5 ქულა). სამაგისტრო ნაშრომის პრეზენტაციის შეფასების კრიტერიუმებია: საპრეზენტაციო მასალების გაფორმების ვიზუალური მხარე (5 ქულა), აქტუალური პრობლემის დასმისა და წარმოჩენის უნარი (5 ქულა), სიახლის დასაბუთების უნარი (5 ქულა), კვლევის შედეგების პრეზენტაციის უნარი (5 ქულა), საკუთარი პოზიციის დაცვის უნარი (5 ქულა), მიწოდების ტექნიკა (5 ქულა). დისკუსიაში მონაწილეობის შეფასების კრიტერიუმებია: სამაგისტრო ნაშრომთან დაკავშირებულ დისკუსიაში მონაწილეობა (10 ქულა), საკუთარი არგუმენტაციის, ანალიზის, მსჯელობის თანამიმდევრულობა (10 ქულა).

დაცვის საბოლოო ქულა განისაზღვრება მიღებული ქულების საშუალო არითმეტიკულით (მიღებული ქულების ჯამი გაყოფილი სპეციალური კომისიის წევრთა რაოდენობაზე).

პროგრამაში გათვალისწინებულია ხუთი სახის დადებით შეფასება:

- (A) ფრიადი შეფასების 91-100 ქულა;
- (B) ძალიან კარგი მაქსიმალური შეფასების 81-90 ქულა;
- (C) კარგი მაქსიმალური შეფასების 71-80 ქულა;
- (D) დამაკმაყოფილებელი მაქსიმალური შეფასების 61-70 ქულა;

(E) საკმარისი მაქსიმალური შეფასების 51-60 ქულა.

ორი სახის უარყოფით შეფასებას:

(FX) ვერ ჩააბარა მაქსიმალური შეფასების 41-50 ქულა, რაც ნიშნავს, რომ მაგისტრანტს უფლება ეძლევა გადამუშავებული სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტი წარადგინოს მომდევნო სემესტრის განმავლობაში;

(F) ჩაიჭრა მაქსიმალური შეფასების 40 ქულა და ნაკლები, რაც ნიშნავს, მაგისტრანტი კარგავს იგივე სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტის წარდგენის უფლებას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;
- აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის სტუდენტების, კურსდამთავრებულების და პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალის გამოკითხვის შედეგების ანალიზი ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამისათვის;
- პროგრამის სწავლის შედეგების რუკა;
- სამაგისტრო ნაშრომის შესრულების გზამკვლევი;
- სილაბუსები;
- აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი კვლევითი კომპონენტის შესრულების წესი;
- დაინტერესებულ მხარეებთან ინტერვიუს შედეგები;
- პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების გზამკვლევი;
- EEU-ს საგამოცდო ცენტრის დებულება.

რეკომენდაციები:

წინადადება(ები), რომელიც უსდ-მ უნდა გაითვალისწინოს იმისათვის რომ პროგრამამ დააკმაყოფილოს სტანდარტის მოთხოვნები

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

- პრაქტიკა, რომელიც არის გამორჩეულად ეფექტური და რომელიც შეიძლება გახდეს სამიზნე ნიშნული ან მაგალითი სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის

მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)

- მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი, რომელიც პროგრამაში განხორციელდა წინა აკრედიტაციის შემდეგ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)

შეფასება

○ გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა

შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

პროგრამის სტანდარტთან შესაბამისობა

სტანდარტი	შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
სწავლების მეთოდოლოგია და ორგანიზება, პროგრამის ათვისების შეფასების ადეკვატურობა	X			

3. სტუდენტთა მიღწევები, მათთან ინდივიდუალური მუშაობა

პროგრამა უზრუნველყოფს სტუდენტზე ორიენტირებული გარემოს შექმნას, შესაბამისი სერვისების შეთავაზებით; ხელს უწყობს სტუდენტების მაქსიმალურ ინფორმირებას, ახორციელებს მრავალფეროვან ღონისძიებებს და ხელს უწყობს სტუდენტების ჩართულობას ადგილობრივ და/ან საერთაშორისო პროექტებში.

3.1 სტუდენტთა საკონსულტაციო მომსახურება

სტუდენტი იღებს სასწავლო პროცესის დაგეგმვაზე, აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესებაზე, დასაქმებაზე სათანადო კონსულტაციას და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით მხარდაჭერას.

სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა ქმნის მაქსიმალურად სტუდენტზე მორგებულ გარემოს, როგორც სასწავლო პროცესის მიმდინარეობისას, ისე კარიერული განვითარების მიმართულებით.

პირველ რიგში, პროგრამით დაინტერესებული სტუდენტებს აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე შეუძლიათ დეტალურად გაეცნონ სასწავლო გეგმას, კრედიტების განაწილებას საგნების მიხედვით და სემესტრულად, ასევე ადმინისტრაციული პროცესებს. ეს ინფორმაცია არის საჯარო და ნებისმიერ დაინტერესებულ პირს შეუძლია სანდო ინფორმაციის მიღება. ასევე ტარდება ყოველი სემესტრის დასაწყისში საინფორმაციო შეხვედრები სასწავლო პროცესთან დაკავშირებით.

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტში ასევე არსებობს სტუდენტთა პორტალი, რომელშიც სტუდენტი რეგისტრირდება ჩარიცხვისას. ვებ-გვერდზე სტუდენტებს წვდომა აქვთ სასწავლო განრიგზე, აკადემიური მოსწრებასა და გამოცდების შედეგებზე. სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის სტუდენტთა უმრავლესობა დასაქმებულია, შესაბამისად პროგრამის სავალდებულო და არჩევითი სასწავლო კურსების განრიგი მათზე მორგებულია. აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი აქტიურად ატარებს სტუდენტთა კმაყოფილების შესახებ გამოკითხვას. კვლევა ტარდება როგორც ყოველსემესტრულად, ისე ყოველწიურად. სტუდენტებს ამით საშუალება ეძლევათ უკუკავშირი მისცენ როგორც აკადემიურ პერსონალს, ასევე გამოთქვან საკუთარი მოსაზრება სასწავლო პროცესის შესახებ. სტუდენტების უმრავლესობა ყოველსემესტრულად იღებს მონაწილეობას ამ კვლევაში.

სტუდენტებს სასწავლო პროცესის მიმდინარეობისას შეუძლიათ გაიარონ კონსულტაცია როგორც უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული, ისე აკადემიური პერსონალისგან. ამისთვის გამოყოფილია საკონსულტაციო საათები. ამით შეუძლიათ სტუდენტებს მიიღონ დეტალური ინფორმაცია და რეკომენდაციები მათთვის საინტერესო საკითხების შესახებ.

გასაუბრების შედეგად დადგინდა, რომ საკონსულტაციო საათები სტუდენტებისთვის მისაღებია და აქტიურად იყენებენ.

კარიერული განვითარების მიმართულებით უსდ სტუდენტებს სთავაზობს სხვადასხვა შესაძლებლობას:

- უსდ ჩართულია სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამაში;
- უსდ სთავაზობს შიდასაუნივერსიტეტო სტაჟირებას საკუთარ სტუდენტებს;
- საერთაშორისო პარტნიორობის ფარგლებში უსდ-ს სტუდენტებს შეუძლიათ სტაჟირება პარტნიორ უნივერსიტეტებში;
- უსდ-ს ასევე სხვადასხვა ქართულ კომპანიასთან აქვს გაფორმებული მემორანდუმი დასაქმებისა და სტაჟირების შესახებ.

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი სტუდენტებს სთავაზობს კონსულტაციებსა და დასაქმების ფორუმების ფორმატს კარიერული განვითარების მიმართულებით. უსდ-ში ფუნქციონირებს სასწავლო პროცესის მართვისა და უწყვეტი განათლების დეპარტამენტი, რომელიც ემსახურება სტუდენტების კარიერულ განვითარებასა და მათ მხარდაჭერას. ასევე, საერთაშორისო და ადგილობრივ ტრენინგებში მათ ჩართულობას.

სტუდენტებთან გასაუბრების შედეგად დადგინდა, რომ მათ აქვთ დეტალური ინფორმაცია სტაჟირებებისა და დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის ერთ-ერთი კურსდამთავრებული დასაქმდა უნივერსიტეტში.

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი საერთაშორისო პროგრამების შესახებ მუდმივად აქვეყნებს სიახლეებს. ამ მიმართულებით მუშაობს საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური, რომელიც უზრუნველყოფს ახალი შესაძლებლობების, როგორებიცაა: საზაფხულო და ზამთრის სკოლები, სემესტრული გაცვლითი პროგრამების, საერთაშორისო კონფერენციები და სხვ., შესახებ ინფორმაციის დროულ მიწოდებას სტუდენტებისთვის.

ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის ხელმძღვანელთან გასაუბრების შედეგად დადგინდა, რომ პრაქტიკის ნაკლებობა ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრობლემა იყო უკანასკნელ წლებში. პროგრამის განახლების შემდეგ კი ეს კომპონენტი გაუმჯობესდა და სტუდენტებს შეუძლიათ პარტნიორ ორგანიზაციებში მიიღონ პრაქტიკა სხვადასხვა მიმართულებით.

<p>სტუდენტებთან გასაუბრების შედეგად ასევე დადგინდა, რომ უსდ მაქსიმალურად მორგებულია სტუდენტზე როგორც სასწავლო პროცესის მიმდინარეებისას, ასევე კლასგარეშე აქტივობებში.</p>
<p>მტკიცებულებები/ინდიკატორები</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ თვითშეფასების ანგარიში; ○ სასწავლო პროცესის მართვისა და უწყვეტი განათლების სამსახურის დებულება; ○ საერთაშორისო ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმები; ○ ელექტრონული სასწავლო ბაზა; ○ უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი: https://eeu.edu.ge; ○ აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის სტუდენტების, კურსდამთავრებულების და პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალის გამოკითხვის შედეგების ანალიზი ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამისათვის; ○ ადამიანური რესურსების მართვის სასწავლო პროგრამა; ○ გასაუბრება პროგრამის სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურსა და აკადემიურ პერსონალთან; ○ მემორანდუმები დამსაქმებლებთან; ○ სასწავლო პროცესის მართვისა და უწყვეტი განათლების დეპარტამენტის დებულება; ○ საერთაშორისო ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმები უნივერსიტეტებთან.
<p>რეკომენდაციები:</p> <p>წინადადება(ები), რომელიც უსდ-მ უნდა გაითვალისწინოს იმისათვის რომ პროგრამამ დააკმაყოფილოს სტანდარტის მოთხოვნები</p>
<p>რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</p> <p>არასავალდებულო ხასიათის რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</p>
<p>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ პრაქტიკა, რომელიც არის გამორჩეულად ეფექტური და რომელიც შეიძლება გახდეს სამიზნე ნიშნული ან მაგალითი სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის
<p>მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი, რომელიც პროგრამაში განხორციელდა წინა აკრედიტაციის შემდეგ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) ○
<p>შეფასება</p> <p>○ გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა</p>

X შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

3.2 მაგისტრანტთა და დოქტორანტთა ხელმძღვანელობა

მაგისტრანტებსა და დოქტორანტებს ჰყავთ კვალიფიციური ხელმძღვანელი.

სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი
მაგისტრანტებს ჰყავთ შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე ხელმძღვანელები, რომელიც დასტურდება წარმოდგენილი, პროგრამის განმახორციელებელი აკადემიური და მოწვეული პერსონალის პირადი საქმეებით. ისინი აქტიურად არიან ჩართული სამეცნიერო, პრაქტიკულ და სასწავლო აქტივობებში. მაგალითად პროგრამის ხელმძღვანელი ქალბატონი ლილი ბიბილაშვილი არის სოციალური მეცნიერებათა დოქტორი, მაგისტრის ხარისხი მიღებული აქვს ჯორჯიის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ჯ. მაკრობინსონის ბიზნესის სკოლაში ადამიანური რესურსების მართვაში, ადამიანური რესურსების მართვის მიმართულებით არის სხვადასხვა ნაშრომების ავტორი. ის ორგანიზებას უწევს აღნიშნული მიმართულებით კონფერენციებს და ახდენს საქართველოში პროფესიის განვითარებაზე ზრუნვას.

ავთანდილ გაგნიძე, რომელსაც მიჰყავს სასწავლო კურსი, მონაცემთა ანალიზი: აღწერითი სტატისტიკა და SPSS, არის ფიზიკა-მათემატიკის მეცნიერებათა დოქტორი, რომელმაც ხარისხი მიიღო მოსკოვის ლომონოსოვის სახელმწიფო უნივერსიტეტში. ის მოღვაწეობს არა მარტო საქართველოში არსებულ უნივერსიტეტებში, ამჟამად არის გრენობლის უნივერსიტეტის მიწვეული ლექტორიც.

პროგრამაში ჩართულია ასევე შესაბამისი პრაქტიკული გამოცდილების მქონე მაგისტრები და დოქტორანტები.

მაგისტრანტის ხელმძღვანელი შეიძლება იყოს პროგრამის განმახორციელებელი აკადემიური ან მოწვეული პერსონალი, რომელსაც აქვს მაგისტრანტის სამაგისტრო ნაშრომის თემასთან დაკავშირებულ სამეცნიერო სფეროში კვლევის გამოცდილება. ხელმძღვანელი კონტროლს უწევს მაგისტრანტის მიერ სამეცნიერო კვლევითი კომპონენტის შესრულებას. სამაგისტრო ნაშრომის დასრულების შემდეგ მაგისტრანტი ფაკულტეტს წარუდგენს მაგისტრანტის ხელმძღვანელის წერილობითი დასკვნას სამაგისტრო ნაშრომის

შესახებ, აგრეთვე იმის შესახებ, რომ იგი გაეცნო სამაგისტრო ნაშრომს და ნაშრომი მზად არის დასკვნით შეფასებაზე წარსადგენად.

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში დაცულია 6 სამაგისტრო ნაშრომი. ყველა კურსდამთავრებული დასაქმებულია პროფესიის შესაბამისად. ნაშრომის შეფასებები ძირითადად არის 61-68 ქულის ფარგლებში, თუმცა შეფასება ადეკვატურია. პროგრამის კურსდამთავრებულბთან ინტერვიუსას გამოიკვეთა, რომ ნაშრომის უფრო მაღალ დონეზე შესრულებაში მათ ხელი შეუშალა დროის სამუშაო ადლებზე დატვირთულობამ.

მიუხედავად იმისა, რომ პროგრამაში ჩართულია დარგის მოწინავე, მაღალკვალიფიციური პერსონალი, სასურველია პროგრამის განმახორციელებელმა პერსონალმა უფრო ინტენსიურად იმუშაოს შესაბამისი მიმართულებით სამეცნიერო კვლევებში ჩართულობაზე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;
- აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის სტუდენტების, კურსდამთავრებულების და პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალის გამოკითხვის შედეგების ანალიზი ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამისათვის;
- სამაგისტრო ნაშრომის შესრულების გზამკვლევი;
- აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი კვლევითი კომპონენტის შესრულების წესი;
- დაინტერესებულ მხარეებთან ინტერვიუს შედეგები;
- პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების გზამკვლევი;
- პროგრამის განმახორციელებელი აკადემიური და მოწვეული პერსონალის პირადი საქმეები
- EEU-ს საგამოცდო ცენტრის დებულება.

რეკომენდაციები:

წინადადება(ები), რომელიც უსდ-მ უნდა გაითვალისწინოს იმისათვის რომ პროგრამამ დააკმაყოფილოს სტანდარტის მოთხოვნები

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

სასურველია პროგრამის განმახორციელებელმა პერსონალმა უფრო ინტენსიურად იმუშაოს შესაბამისი მიმართულებით სამეცნიერო კვლევებში ჩართულობაზე.

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

- პრაქტიკა, რომელიც არის გამორჩეულად ეფექტური და რომელიც შეიძლება გახდეს სამიზნე ნიშნული ან მაგალითი სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის

მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)

○ მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი, რომელიც პროგრამაში განხორციელდა წინა აკრედიტაციის შემდეგ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)

○

შეფასება

○ გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა

შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

პროგრამის სტანდარტთან შესაბამისობა

სტანდარტი	შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
სტუდენტთა მიღწევები, მათთან ინდივიდუალური მუშაობა	X			

4. სწავლების რესურსებით უზრუნველყოფა

ადამიანური, მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები უზრუნველყოფს პროგრამის მდგრად, სტაბილურ, ეფექტიან და ეფექტურ ფუნქციონირებას და განსაზღვრული მიზნების მიღწევას.

4.1 ადამიანური რესურსი

- პროგრამას ახორციელებენ შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე პირები, რომლებსაც აქვთ პროგრამით გათვალისწინებული სწავლის შედეგების გამომუშავებისათვის აუცილებელი კომპეტენცია;
- პროგრამის განმახორციელებელი აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროგრამით განსაზღვრული სასწავლო პროცესის წარმართვას და ასევე, სამეცნიერო-კვლევითი/შემოქმედებითი/საშემსრულებლო საქმიანობისა და სხვა მათზე დაკისრებული ფუნქციების ჯეროვან შესრულებას. აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს შორის ბალანსი უზრუნველყოფს პროგრამის მდგრადობას;
- პროგრამის ხელმძღვანელს გააჩნია პროგრამის შემუშავებისათვის აუცილებელი ცოდნა და გამოცდილება და უშუალოდაა ჩართული პროგრამის განხორციელებაში;
- პროგრამის სტუდენტები, უსდ-ის მიერ უზრუნველყოფილები არიან სათანადო რაოდენობისა და შესაბამისი კომპეტენციის მქონე ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალით.

სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამას ახორციელებს ბიზნესისა და ინჟინერიის ფაკულტეტის პერსონალი. ვიზიტის დროს ჩატარებული ინტერვიუების შედეგად და პირადი საქმეების გაცნობით, გამოვლინდა, რომ ჩართულ პირებს აქვთ კვალიფიკაციის მაღალი დონე თავისი საქმიანობიდან გამომდინარე და მაქსიმალურად მოტივირებული არიან პროგრამა იყოს ეფექტური და გამუდმებით მოხდეს მისი განახლება. პროგრამის ხელმძღვანელი არის დარგის ექსპერტი, ფლობს უახლეს აკადემიურ და გამოყენებით ცოდნას ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის მიმართულებით; მისი ხელმძღვანელობით შეიქმნა პროგრამა და ის არის აქტიურად ჩართული პროგრამის განახლებასა და მოდიფიცირების პროცესში; შესაბამისად მონაწილეობს პროგრამის შეფასებაში. მას აქტიური კავშირი აქვს სტუდენტებთან, მოწვეულ და აკადემიურ პერსონალთან.

პროგრამის განხორციელების პროცესში ჩართულია სულ 20 ადამიანი, საიდანაც 10 არის მოწვეული ლექტორი, 5 - ასოცირებული პროფესორი, 4 - პროფესორი. მათგან 5 არის აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტთან აფილირებული. პირადი საქმეების შესწავლისას გამოვლინდა, რომ მათი კვალიფიკაცია შესაბამისობაშია

დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან, ფუნქციებსა და მოქმედ კანონმდებლობასთან. აკადემიურ თანამდებობაზე დანიშნულნი არიან კონკურსის წესით, რომელიც სამი ეტაპისგან შედგება და რექტორის ბრძანება „აკადემიურ თანამდებობების დასაკავებელი კონკურსის ჩატარების წესი“ არეგულირებს.

პროგრამაში ჩართული აკადემიური პერსონალის მიერ ბოლო 5 წლის განმავლობაში 51 ნაშრომი გამოქვეყნდა როგორც ადგილობრივ, ასევე საერთაშორისო ჟურნალებში; გაკეთდა 30 მოხსენება ადგილობრივ და საერთაშორისო კონფერენციებზე; 12 სხვა ტიპის სამეცნიერო/კვლევითი აქტივობა განხორციელდა. აკადემიური პერსონალის 40.7 % დაკავებულია საექსპერტო, 48% - კვლევითი და 77.8% - საკონსულტაციო საქმიანობით.

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს სტუდენტთა კონტიგენტის და აკადემიური პერსონალის დაგეგმვის მეთოდოლოგიის დოკუმენტი, რომლის თანახმადაც აკადემიური პერსონალის 30% აფილირებული უნდა იყოს აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტთან. აქვე არის მოცემული წესი საგანმანათლებლო პროგრამების რაოდენობასა და აკადემიური პერსონალის თანაფარდობასთან დაკავშირებით. ამჟამად მიმდინარე სტუდენტების რაოდენობა და აკადემიური/მოწვეული პერსონალის რაოდენობა სრულიად ადეკვატურია. პროგრამის მუშაობის განმავლობაში დაწესებულებიდან წავიდა 16 აკადემიური და 18 მოწვეული პერსონალი. თუმცა აღსანიშნავია, რომ ეს მონაცემი ითვალისწინებს აგრეთვე ხელშეკრულების ვადის გასვლას, რის შემდეგაც ნაწილ პერსონალთან განახლდა თანამშრომლობა. პერსონალის დენადობის მაჩვენებელი არანაირ საფრთხეს არ უქმნის პროგრამის მდგრადობას.

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს პერსონალის სასწავლო და სამეცნიერო კვლევითი დატვირთვების სქემა და სამეცნიერო კვლევების დაფინანსების წესი. პროგრამის წარმატებით განხორციელებაში ჩართულია ადმინისტრაციული პერსონალი სხვადასხვა მიმართულებით, რომელთა ძირითადი ამოცანაა პროგრამის პროცესის მართვა და მხარდაჭერა. როგორც ინტერვიუებიდან დადგინდა ადმინისტრაციული პერსონალი სტუდენტებისთვის შეუფერხებლად ხელმისაწვდომია და ისინი დროულად და კონსტრუქციულად რეაგირებენ სტუდენტების კითხვებზე, პრეტენზიებსა თუ ინიციატივებზე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- სასწავლო პროგრამა;
- აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი;
- აკადემიური პერსონალის კონკურსის ჩატარების წესი;
- უნივერსიტეტის მიერ ჩატარებული კურსდამთავრებულთა, სტუდენტთა და პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალის გამოკითხვის შედეგების ანალიზი;
- სამეცნიერო კვლევების დაფინანსების წესი;
- ფაკულტეტის თანამშრომელთა სამუშაო აღწერილობები პოზიციების მიხედვით
- სტუდენტთა კონტიგენტის და აკადემიური პერსონალის დაგეგმვის მეთოდოლოგია;
- სამეცნიერო-კვლევითი კომპონენტის დაგეგმვის, შესრულებისა და შეფასების წესი;
- ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

წინადადება(ები), რომელიც უსდ-მ უნდა გაითვალისწინოს იმისათვის რომ პროგრამამ დააკმაყოფილოს სტანდარტის მოთხოვნები

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

- პრაქტიკა, რომელიც არის გამორჩეულად ეფექტური და რომელიც შეიძლება გახდეს სამიზნე ნიშნული ან მაგალითი სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის

მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)

- მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი, რომელიც პროგრამაში განხორციელდა წინა აკრედიტაციის შემდეგ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)

შეფასება

○ გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა

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

4.2 აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის პროფესიული განვითარება

- დაწესებულება რეგულარულად აწარმოებს პროგრამაში ჩართული აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის შეფასებასა და შედეგების ანალიზს;
- უსდ ზრუნავს აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის პროფესიულ განვითარებაზე, ასევე ხელს უწყობს მათ მიერ სამეცნიერო/კვლევითი საქმიანობის განხორციელებას.

სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

პროგრამაში ჩართული აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასება ხდება სხვადასხვა მეთოდის გამოყენებით: სტუდენტების გამოკითხვით, თვითშეფასების ანგარიშებით, სამეცნიერო აქტივობების შესახებ ინფორმაციის შეგროვებით, ფოკუს ჯგუფებით. ამ პროცესს ხელმძღვანელობს ხარისხის მართვის სამსახური და მონაცემების შეგროვებისა და დამუშავების, შედეგების ანალიზის პროცესში ჩართულია სამეცნიერო კვლევების განვითარების სამსახურიც; კვლევების პერიოდულობა განსხვავებულია: სემესტრული, ყოველწლიური. კვლევის შედეგები წარედგინება ფაკულტეტს, რომელიც განიხილავს და ირებს შესაბამის რეაგირებს. ხშირ შემთხვევაში კვლევის შედეგები ხდება ცვლილებების კატალიზატორი. კვლევის შედეგების გაანალიზებით უნივერსიტეტში იგეგმება და ხორციელდება აკადემიური და მოწვეული პერსონალის კვალიფიკაციის ასამაღლებელი სხვადასხვა ტრენინგი, ვორკშოპი. 2019 წელს 6 სხვადასხვა მიმართულებით მოხდა აკადემიური პერსონალის პროფესიული განვითარება.

აკადემიურ პერსონალს ეძლევა საშუალება მონაწილეობა მიიღოს სხვადასხვა საერთაშორისო კონფერენციაში; აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის მიერ სამეცნიერო/კვლევითი საქმიანობის განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით შეიქმნა საბონუსე სისტემა, დაინერგა კვლევების დაფინანსების წესი და გამოიყო ბიუჯეტი.

ეს მიმართულება უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმაში ერთ-ერთ პრიორიტეტია, საერთაშორისო პარტნიორობით და ინტერნაციონალიზაციის გაძლიერებით უნივერსიტეტი მოტივირებულია აკადემიური პერსონალი ჩართული იყოს საერთაშორისო კონფერენციებში და მათ მიერ მომზადებული სტატიების საერთაშორისო ჟურნალებში გამოქვეყნების ხარჯებს რიგ შემთხვევებში იღებს საკუთარ თავზე. აღნიშნულის შესახებ ინფორმაცია აკადემიურ პერსონალთან ინტერვიუს დროს დადასტურდა.

ამჟამად უნივერსიტეტი თანამშრომლობს 9 საერთაშორისო უნივერსიტეტთან და კოლაბორაციაშია ქართულ უნივერსიტეტებთან სხვადასხვა პროექტის ფარგლებში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- საგანმანათლებლო პროგრამა;
- ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები და პროცედურები;
- უნივერსიტეტის მიერ ჩატარებული კურსდამთავრებულთა, სტუდენტთა და პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალის გამოკითხვის შედეგების ანალიზი;
- საერთაშორისო ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმები უნივერსიტეტებთან;
- უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა;
- ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

წინადადება(ები), რომელიც უსდ-მ უნდა გაითვალისწინოს იმისათვის რომ პროგრამამ დააკმაყოფილოს სტანდარტის მოთხოვნები

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

- პრაქტიკა, რომელიც არის გამორჩეულად ეფექტური და რომელიც შეიძლება გახდეს სამიზნე ნიშნული ან მაგალითი სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის

მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)

- მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი, რომელიც პროგრამაში განხორციელდა წინა აკრედიტაციის შემდეგ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)

შეფასება

○ გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა

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

4.3 მატერიალური რესურსი

პროგრამა უზრუნველყოფილია იმ აუცილებელი ინფრასტრუქტურითა და ტექნიკური აღჭურვილობით, რაც საჭიროა საგანმანათლებლო პროგრამით გათვალისწინებული სწავლის შედეგების მისაღწევად.

სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა ხორციელდება აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის სასწავლო კორპუსში (მატილის ქ.4), რომლის საერთო ფართობია 4632 კვ.მ, საიდანაც სასწავლო ფართობია - 2664 კვ.მ; ხოლო, აუდიტორიების რაოდენობა - 25. პროგრამა უზრუნველყოფილია პროგრამისთვის საჭირო მატერიალურ-ტექნიკური ბაზით, კეთილმოწყობილი აუდიტორიებით, ბიბლიოთეკით, სადაც შესაძლებელია ისარგებლონ სტუდენტებმა როგორც ქართულ და ინგლისურენოვანი წიგნებით, ასევე პერსონალური კომპიუტერებით. ვიზიტის დროს შემთხვევითი შერჩევის მეთოდით გადავამოწმეთ სილაბუსებში მოცემული წიგნების ბიბლიოთეკაში წვდომის შესაძლებლობა. ყველა წიგნი არის ადგილზე; უნივერსიტეტს აქვს ელექტრონული ბაზები და უნივერსიტეტის შიგნით სტუდენტებს აქვთ შესაძლებლობა ისარგებლონ ამ ბაზებით, თუმცა უნივერსიტეტის მიღმა ბაზებზე წვდომა შეზღუდულია. უნივერსიტეტში არსებობს როგორც პროფესორებისთვის ასევე სტუდენტებისთვის განკუთვნილი სივრცეები.

ვიზიტის დროს სტუდენტებთან ინტერვიუების შედეგად დადგინდა, რომ ისინი სრულად ფლობენ ინფორმაციას, იმის თაობაზე თუ როგორ შეიძლება ისარგებლონ საბიბლიოთეკო და სხვა მატერიალურ-ტექნიკური ბაზით, რომელიც მიმართულია პროგრამით გათვალისწინებული სწავლის შედეგების მიღწევისკენ. მაგალითად, სტუდენტებს აქვთ შესაძლებლობა სამაგისტრო ნაშრომზე მუშაობის პროცესში რაოდენობრივი კვლევის შედეგები დაამუშაონ SPSS-ში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- ინტერვიუს შედეგები;
- კურსდამთავრებულთა და სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები;
- უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი;
- უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკის კატალოგი;
- უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკის დებულება;
- უნივერსიტეტის მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის დათვალიერების შედეგები

<p>რეკომენდაციები:</p> <p>წინადადება(ები), რომელიც უსდ-მ უნდა გაითვალისწინოს იმისათვის რომ პროგრამამ დააკმაყოფილოს სტანდარტის მოთხოვნები</p>
<p>რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</p> <p>არასავალდებულო ხასიათის რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</p>
<p>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ პრაქტიკა, რომელიც არის გამორჩეულად ეფექტური და რომელიც შეიძლება გახდეს სამიზნე ნიშნული ან მაგალითი სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის
<p>მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი, რომელიც პროგრამაში განხორციელდა წინა აკრედიტაციის შემდეგ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)
<p>შეფასება</p> <p>○ გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</p>

<p>4.4 პროგრამის/ფაკულტეტის/სკოლის ბიუჯეტი და პროგრამის ფინანსური მდგრადობა</p>
<p>პროგრამის/ ფაკულტეტის/სკოლის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია და შეესაბამება პროგრამის საჭიროებებს.</p>
<p>სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</p> <p>ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა ეკუთვნის ბიზნესისა და ინჟინერიის ფაკულტეტს. თანდართულ დოკუმენტაციაში წარმოდგენილია ფაკულტეტის 2019 წლის ბიუჯეტი, რომელიც შეადგენს 1 175 400 ლარს, ბიუჯეტით განსაზღვრული შემოსავლების 70% არის ხარჯვითი ნაწილი. დანახარჯების 38%</p>

შრომის ანაზღაურებაზე ნაწილდება როგორც ადმინისტრაციულ, ასევე აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალზე. დანარჩენი 32% კი წარმომადგენლობით და სხვადასხვა ხარჯებზე მოდის.

ბიუჯეტიდან არ ჩანს, უშუალოდ პროგრამას რა შემოსავლები და რა ხარჯები აქვს. ასევე ფაკულტეტის ბიუჯეტი არ გვაძლევს ინფორმაციას, არსებობს თუ არ არსებობს დამატებითი მექანიზმები, რომელიც წაახალისებს კვლევით საქმიანობას, კონფერენციებში მონაწილეობის ხარჯების, პუბლიკაციების ანაზღაურებას.

მოწვეულ ლექტორებთან ინტერვიუების დროს გამოვლინდა, რომ მათ მიერ მოთხოვნილი უცხოენოვანი ლიტერატურის შეძენა ხდება დაუყოვნებლივ უნივერსიტეტის მხრიდან, რაც შეიძლება ჩაითვალოს ერთ-ერთ მხარდამჭერ მექანიზმად.

პროგრამაზე სტუდენტების რაოდენობის სიმცირე კითხვის ნიშანს აჩენს პროგრამის ფინანსურ მდგრადობასთან დაკავშირებით. თუმცა, ფაკულტეტის მიერ წარმოდგენილი მთლიანი ბიუჯეტი შემოსავლების და ხარჯების თანაფარდობის გათვალისწინებით გვაძლევს შესაძლებლობას ვიფიქროთ, რომ პროგრამას არ ემუქრება საფრთხე. ვინაიდან მხოლოდ 2019 წლის ბიუჯეტი იქნა წარმოდგენილი, არ გვქონდა შესაძლებლობა სიღრმისეულად გაგვეანალიზებინა პროგრამის ფინანსური მდგრადობის კომპონენტი წარსულ მონაცემებზე და სამომავლო პროგნოზებზე დაყრდნობით. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ინტერვიუების დროს და სტრატეგიული განვითარების გეგმაზე დაყრდნობით, გამოვლინდა, რომ უნივერსიტეტი მეტ ფოკუსირებას მოახდენს პროგრამების შესახებ ინფორმაციის გავრცელების მიმართულებით, რამაც დადებით გავლენა უნდა იქონიოს მოთხოვნის გაზრდაზე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ბიზნესისა და ინჟინერიის ფაკულტეტის 2019 წლის ბიუჯეტი
- უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა
- ინტერვიუების შედეგები

რეკომენდაციები:

- რეკომენდირებულია ბიუჯეტში ჩაშლილად გამოჩნდეს კვლევებსა, კონფერენციებისთვის და სხვა აკადემიური საქმიანობისთვის გამოყოფილი ბიუჯეტი ასეთის არსებობის შემთხვევაში);
- რეკომენდირებულია, პროგრამის ფინანსური მდგრადობისთვის ცალკე მოხდეს პროგრამის მომგებიანობის ანალიზი და დაიგეგმოს ქმედითი ნაბიჯები შემოსავლების წყაროებისა და სტუდენტების რაოდენობის გაზრდის მიზნით.

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

- პრაქტიკა, რომელიც არის გამორჩეულად ეფექტური და რომელიც შეიძლება გახდეს სამიზნე ნიშნული ან მაგალითი სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის

მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)

- მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი, რომელიც პროგრამაში განხორციელდა წინა აკრედიტაციის შემდეგ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)

შეფასება

○ გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა

შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

პროგრამის სტანდარტთან შესაბამისობა

სტანდარტი	შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
სწავლების რესურსებით უზრუნველყოფა	X			

5. სწავლების ხარისხის განვითარების შესაძლებლობები

სწავლების ხარისხის განვითარების მიზნით პროგრამა იყენებს შიდა და გარე ხარისხის სამსახურებს, პერიოდულ მონიტორინგსა და შეფასებას უწევს პროგრამას. აგროვებს და ანალიზებს რელევანტურ ინფორმაციას შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებად და განსავითარებლად.

5.1 შიდა ხარისხის შეფასება
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.
სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი
<p>იდა ხარისხის უზრუნველყოფის პროცედურებსა და განხორციელებაზე აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტში პასუხისმგებლობას იღებს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური. შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის ეფექტურობისთვის უნივერსიტეტი იყენებს მეთოდს “დაგეგმე - განახორციელე- შეამოწმე -განავითარე”.</p> <p>უსდ შიდა ხარისხის შეფასებისთვის იყენებს ისეთ მეთოდებს, როგორებიცაა:</p> <ul style="list-style-type: none">○ პროგრამაზე მიღების შეფასება;○ სტუდენტების პროგრამით კმაყოფილების კვლევა;○ აკადემიური მოსწრების ანალიზი;○ პროგრამის კომპონენტის შეფასება;○ მობილობის კვლევა;○ სტუდენტების დასაქმების კვლევა;○ კურსდამთავრებულთა კმაყოფილების/დასაქმების კვლევა;○ დამსაქმებლების/პარტნიორების შეფასება და სხვ. <p>პროგრამის ხარისხის უზრუნველყოფისთვის კი ყოველწლიურად და სემესტრულად ტარდება კვლევა და პროგრამის შეფასება:</p> <ul style="list-style-type: none">○ სტუდენტთა გამოკითხვა პროგრამით/პროგრამის კომპონენტებით კმაყოფილების შესახებ;○ კურსდამთავრებულთა გამოკითხვა პროგრამით კმაყოფილებისა და დასაქმების შესახებ;○ დამსაქმებლებისა და პარტნიორების ფოკუს ჯგუფი/ინტერვიუ/გამოკითხვა პროგრამისა და მისი კურსდამთავრებულების შესახებ;○ პროგრამის განხორციელების შიდა შეფასების მიზნებისთვის შესაძლებელია, დამატებით გამოყენებულ იქნას სხვა ინსტრუმენტები და მეთოდები.

შეგროვებული მონაცემების ანალიზის საფუძველზე უსდ ყოველწლიურად პროგრამების შეფასების ანგარიშს ადგენს.

გასაუბრებების შედეგად დადგინდა, რომ პროგრამაში ჩართული აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი აქტიურად იღებდა მონაწილეობას თვითშეფასების ანგარიშის შექმნის პროცესში.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- გასაუბრება აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალთან;
- ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის დებულება;
- საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების შეფასების წესი;
- ინფორმაცია პროგრამის განვითარების ჯგუფის მუშაობის შესახებ;

ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები და პროცედურები

რეკომენდაციები:

წინადადება(ები), რომელიც უსდ-მ უნდა გაითვალისწინოს იმისათვის რომ პროგრამამ დააკმაყოფილოს სტანდარტის მოთხოვნები

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

- პრაქტიკა, რომელიც არის გამორჩეულად ეფექტური და რომელიც შეიძლება გახდეს სამიზნე ნიშნული ან მაგალითი სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის

მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)

- მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი, რომელიც პროგრამაში განხორციელდა წინა აკრედიტაციის შემდეგ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)

შეფასება

○ გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა

შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

<p>5.2 გარე ხარისხის შეფასება</p>
<p>პროგრამა რეგულარულად იყენებს გარე ხარისხის შეფასების შედეგებს.</p>
<p>სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამა შეაფასა არდენის უნივერსიტეტის პროფესორმა, ვიბჰა მაჰაჯინიმ. მისი დასკვნა პროგრამის შესახებ დადებითი იყო და მისი შეფასებები გათვალისწინებული პროგრამაში.</p> <p>ასევე, 2020 წელს იგეგმება მიდლსექსის უნივერსიტეტთან ინსტიტუციური ვალიდაცია. ახლა მიმდინარეობს აფილირების პროცესი, მიდლსექსის უნივერსიტეტის შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისთვის მოთხოვნილი ინფორმაციის მიწოდება და აპლიკაციების შევსება.</p>
<p>მტკიცებულებები/ინდიკატორები</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ კომპონენტის მტკიცებულებები/ინდიკატორები შესაბამისი დოკუმენტებისა და ინტერვიუს შედეგების ჩათვლით
<p>რეკომენდაციები:</p> <p>წინადადება(ები), რომელიც უსდ-მ უნდა გაითვალისწინოს იმისათვის რომ პროგრამამ დააკმაყოფილოს სტანდარტის მოთხოვნები</p>
<p>რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</p> <p>არასავალდებულო ხასიათის რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</p>
<p>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ პრაქტიკა, რომელიც არის გამორჩეულად ეფექტური და რომელიც შეიძლება გახდეს სამიზნე ნიშნული ან მაგალითი სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის
<p>მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი, რომელიც პროგრამაში განხორციელდა წინა აკრედიტაციის შემდეგ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)
<p>შეფასება</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა <input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან <input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

5.3. პროგრამის მონიტორინგი და პერიოდული შეფასება

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

სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის მონიტორინგი და პერიოდული შეფასება ხორციელდება შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის პროცედურებით მიერ, რომელშიც ჩართულნი არიან დაინტერესებული მხარეები.

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტში პერიოდულად ხორციელდება კვლევა შემდეგი მეთოდებით:

- სტუდენტთა გამოკითხვა პროგრამით/პროგრამის კომპონენტებით კმაყოფილების შესახებ;
- კურსდამთავრებულთა გამოკითხვა პროგრამით კმაყოფილებისა და დასაქმების შესახებ;
- დამსაქმებლებისა და პარტნიორების ფოკუს ჯგუფი/ინტერვიუ/გამოკითხვა პროგრამისა და მისი კურსდამთავრებულების შესახებ;
- პროგრამის განხორციელების შიდა შეფასების მიზნებისთვის შესაძლებელია, დამატებით გამოყენებულ იქნას სხვა ინსტრუმენტები და მეთოდები;

კვლევის შედეგების გამოყენების პროცედურა შემდეგნაირად მიმდინარეობს:

- ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური აწვდის კვლევის შედეგებს ფაქულტეტს;
- შიდა შეფასების ინსტრუმენტებით მონაცემები საგანმანათლებლო პროგრამის შიდა თვითშეფასების ანგარიშში აისახება. ანგარიშის შედეგაში მონაწილეობას იღებენ პროგრამის ხელმძღვანელი/ხელმძღვანელები; პროგრამის განვითარების ჯგუფი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის თანამშრომელი. შიდა თვითშეფასება წარედგინება წარმომადგენლობით საბჭოს ;
- წარმომადგენლობითი საბჭო იღებს გადაწყვეტილებას პროგრამაში შესატანი ცვლილებების შესახებ;

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

<ul style="list-style-type: none"> ○ ინტერვიუ დამსაქმებლებთან, სტუდენტებთან, აკადემიურ პერსონალსა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან; ○ თვითშეფასების ანგარიში; ○ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის დებულება; ○ საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების შეფასების წესი; ○ ინფორმაცია პროგრამის განვითარების ჯგუფის მუშაობის შესახებ; ○ ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები და პროცედურები.
<p>რეკომენდაციები: წინადადება(ები), რომელიც უსდ-მ უნდა გაითვალისწინოს იმისათვის რომ პროგრამამ დააკმაყოფილოს სტანდარტის მოთხოვნები</p>
<p>რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის არასავალდებულო ხასიათის რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</p>
<p>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ პრაქტიკა, რომელიც არის გამორჩეულად ეფექტური და რომელიც შეიძლება გახდეს სამიზნე ნიშნული ან მაგალითი სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის
<p>მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი, რომელიც პროგრამაში განხორციელდა წინა აკრედიტაციის შემდეგ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)
<p>შეფასება</p> <p>○ გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</p>

პროგრამის სტანდარტთან შესაბამისობა

სტანდარტი	შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
სწავლების ხარისხის განვითარების შესაძლებლობები	X			

თანდართული დოკუმენტაცია (არსებობის შემთხვევაში)
 უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სახელწოდება:
 შპს აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის დასახელება:
 ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამა
 დასკვნის გვერდების რაოდენობა: 52

პროგრამის სტანდარტთან შესაბამისობა

სტანდარტები	შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
1. საგანმანათლებლო პროგრამის მიზანი, სწავლის შედეგები და მათთან პროგრამის შესაბამისობა	X			
2. სწავლების მეთოდოლოგია და ორგანიზება, პროგრამის ათვისების შეფასების ადეკვატურობა	X			
3. სტუდენტთა მიღწევები, მათთან ინდივიდუალური მუშაობა	X			
4. სწავლების რესურსებით უზრუნველყოფა	X			
5. სწავლების ხარისხის განვითარების შესაძლებლობები	X			

აკრედიტაციის ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარის

სახელი, გვარი, ეკა გეგეშიძე

აკრედიტაციის ექსპერტთა ჯგუფის წევრ(ებ)ის

სახელი, გვარი, ლარისა პატარია

სახელი, გვარი, ნუცა წამალაშვილი