



ბანათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი  
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

აკრედიტაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნა უმაღლესი  
საგანმანათლებლო პროგრამის შესახებ

ადამიანური რესურსების მართვა, მაგისტრატურა

სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტი

1/07/2022

15/07/2022

თბილისი

## ინფორმაცია უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ<sup>1</sup>

დაწესებულების სახელწოდება ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის მიითითებთ	სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტი - შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება
დაწესებულების საიდენტიფიკაციო კოდი	204426834
დაწესებულების სახე	უნივერსიტეტი

## ინფორმაცია საგანმანათლებლო პროგრამის შესახებ

საგანმანათლებლო პროგრამის სახელწოდება	ადამიანური რესურსების მართვა
უმაღლესი განათლების საფეხური	მაგისტრატურა
მისანიჭებელი კვალიფიკაცია <sup>2</sup>	ადამიანური რესურსების მართვის მაგისტრი
დეტალური სფეროს დასახელება და კოდი	0413 - მენეჯმენტი და ადმინისტრირება
ზოგადი განათლების შესაბამისი საფეხურის საგნის/საგნების/საგნობრივი ჯგუფის სწავლების უფლების მიითითება (მასწავლებლის მომზადების ინტეგრირებული საბაკალავრო-სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის ან მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამის შემთხვევაში)	
სწავლების ენა	ქართული
ECTS კრედიტების რაოდენობა	120
პროგრამის სტატუსი (ავტორიზებული/აკრედიტებული/პირობით აკრედიტებული/ახალი/საერთაშორისო აკრედიტაცია) შესაბამისი გადაწყვეტილების მიითითებთ (ნომერი, თარიღი)	ახალი

## ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე (სახელი, გვარი, უსდ/ორგანიზაცია, ქვეყანა)	ვასილ კიკუტაძე, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო
--	--

<sup>1</sup> ერთობლივი უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის შემთხვევაში: მიეთითება ერთობლივი უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის განმახორციელებელი დაწესებულებები; „დაწესებულების საიდენტიფიკაციო კოდის“ და „დაწესებულების სახის“ მიითითება არ არის სავალდებულო უცხო ქვეყნის კანონმდებლობის შესაბამისად აღიარებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებ(ებ)ისათვის

<sup>2</sup> უცხო ქვეყნის კანონმდებლობის შესაბამისად აღიარებულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან ერთად ერთობლივი უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელების შემთხვევაში თუ განსხვავდება მისანიჭებელი კვალიფიკაციის ფორმულირება, მიეთითება ცალ-ცალკე დაწესებულებების მიხედვით

წევრი (სახელი, გვარი, უსდ/ორგანიზაცია, ქვეყანა)	ზაზა ქოიავა, საქართველოს უნივერსიტეტი, საქართველო
წევრი (სახელი, გვარი, უსდ/ორგანიზაცია, ქვეყანა)	მაია ჭინჭარაშვილი, საქართველოს რკინიგზა, საქართველო
წევრი (სახელი, გვარი, უსდ/ორგანიზაცია, ქვეყანა)	თამარ თავხელიძე, გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი, საქართველო
წევრი (სახელი, გვარი, უსდ/ორგანიზაცია, ქვეყანა)	თამთა კობახიძე, აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

## აკრედიტაციის ექსპერტთა ჯგუფის შემადგამებელი დასკვნა

### ▪ ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო პროგრამის შესახებ

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამა არის ახალი, რომელიც უნდა გახორციელდეს სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტში ბიზნესის და ტექნოლოგიების ფაკულტეტზე.

სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამა 120 ECTS კრედიტანია და ითვალისწინებს სასწავლო (90 კრედიტი) და კვლევით (30 კრედიტი - სამაგისტრო პროექტის შესრულება და დაცვა) კომპონენტებს. პროგრამა გაწერილია ორ აკადემიურ წელზე (4 სემესტრი). პროგრამის სტრუქტურა წარმოდგენილია შემდეგი სახით:

- ძირითადი სწავლის სფეროს სავალდებულო სასწავლო კურსები - 60 კრედიტი;
- ძირითადი სწავლის სფეროს არჩევითი სასწავლო კურსები - 30 კრედიტი;
- კვლევითი კომპონენტი - სამაგისტრო პროექტი 30 კრედიტი.

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა არის ქართულენოვანი ინგლისურენოვანი კომპონენტებით. პროგრამის დასრულების შემდეგ კურსდამთავრებულს ენიჭება ადამიანური რესურსების მართვის მაგისტრის აკადემიური ხარისხი.

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამაზე ჩარიცხვა ხორციელდება საერთო სამაგისტრო გამოცდების შედეგების და შიდასაუნივერსიტეტო გამოცდების საფუძველზე ან უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ შემთხვევებში. შიდასაუნივერსიტეტო გამოცდებით ვლინდება ცოდნის ზოგადი დონე არჩეული სპეციალობისა და ინგლისური ენის B2 დონის ფარგლებში.

პროგრამას გააჩნია მიზნები და შესაბამისი სწავლის შედეგები, რომელთა მისაღწევად პროგრამაში გამოყენებულია სწავლება-სწავლისა და შეფასების თანამედროვე მეთოდები და მიდგომები.

პროგრამის განხორციელებას ემსახურება 27 აკადემიური და მოწვეული პერსონალი, რომელთა შორის თანაფარდობა წარმოდგენილია შემდეგი პროპორციით 13/14-თან. პროგრამის განხორციელება უზრუნველყოფილია შესაბამისი მატერიალურ-ტექნიკური რესურსებით, თანამდეროვე საბიბლიოთეკო და საუნივერსიტეტო ინფრასტრუქტურით.

▪ **აკრედიტაციის ვიზიტის მიმოხილვა**

2022 წლის 1 ივლისს აკრედიტაციის ექსპერტთა ჯგუფმა განახორციელა ვიზიტი სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტში ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის აკრედიტაციის სტანდარტებთან შესაბამისობის შეფასების მიზნით. ვიზიტი წარიმართა შერეულ ფორმატში, Google Meet პლატფორმის გამოყენებით.

უნივერსიტეტმა ექსპერტთა ჯგუფისთვის უზრუნველყო სამუშაო გარემო. ვიზიტის ფარგლებში განხორციელდა შეხვედრები უნივერსიტეტის ადმინისტრაციასთან, თვითშეფასების ჯგუფთან, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლებთან, პროგრამის ხელმძღვანელთან, პროგრამის განხორციელებაში ჩართულ აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან, უნივერსიტეტში მოქმედი მომიჯნავე პროგრამის სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან და პროგრამის პოტენციურ დამსაქმებლებთან.

ვიზიტის ფარგლებში განხორციელდა დაგეგმილი შეხვედრები და დათვალიერდა უნივერსიტეტის მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა. შემოწმდა სილაბუსში მითითებული ლიტერატურის ბიბლიოთეკაში ხელმისაწვდომობა და ელექტრონულ ბაზებზე წვდომა. უნივერსიტეტმა ვიზიტის დროს წარმოადგინა ექსპერტთა ჯგუფის მიერ დამატებით მოთხოვნილი დოკუმენტაცია.

• **საგანმანათლებლო პროგრამის სტანდარტებთან შესაბამისობის მოკლე მიმოხილვა**

სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტების შესწავლისა და ვიზიტის დროს განხორციელებული ინტერვიუების საფუძველზე ექსპერტთა ჯგუფის მიერ შეფასდა ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის აკრედიტაციის სტანდარტებთან შესაბამისობა. აკრედიტაციის ექსპერტთა ჯგუფის წინამდებარე დასკვნის მიხედვით ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამა შესაბამისობაშია ან მეტწილად შესაბამისობაშია აკრედიტაციის სტანდარტებთან, კერძოდ:

- **სტანდარტი 1.** საგანმანათლებლო პროგრამის მიზანი, სწავლის შედეგები და მათთან პროგრამის შესაბამისობა - შესაბამისობაშია სტანდარტის მოთხოვნებთან;

- **სტანდარტი 2.** სწავლების მეთოდოლოგია და ორგანიზება, პროგრამის ათვისების შეფასების ადეკვატურობა - მეტწილად შესაბამისობაშია სტანდარტის მოთხოვნებთან, რადგან 2.2 და 2.3 კომპონენტები მეტწილ შესაბამისობაშია სტანდარტის მოთხოვნებთან;
- **სტანდარტი 3.** სტუდენტთა მიღწევები, მათთან ინდივიდუალური მუშაობა - შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან;
- **სტანდარტი 4.** სწავლების რესურსებით უზრუნველყოფა - შესაბამისობაშია სტანდარტის მოთხოვნებთან;
- **სტანდარტი 5.** სწავლების ხარისხის განვითარების შესაძლებლობები - შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან;

▪ **რეკომენდაციები**

1. რეკომენდებულია სავალდებულო სასწავლო კურსებში დამატებული იქნას ისეთი სასწავლო კურსი როგორცაა ორგანიზაციული ფსიქოლოგია, რომელიც პროგრამაში წარმოდგენილი არჩევითი კურსის სახით და შესაბამისად საჭირო იქნება მისი სტატუსის ცვლილება;
2. რეკომენდებულია პროგრამის სავალდებულო სასწავლო კურსების სილაბუსებში უფრო ფართოდ იყოს წარმოდგენილი ემოციური ინტელექტის კომპონენტები, მაგალითად ისეთ სასწავლო კურსებში, როგორცაა „ლიდერობა და მართვა“ და „მენეჯმენტის თანამედროვე კონცეფციები“;
3. რეკომენდებულია „კვლევის მეთოდები და მონაცემთა ანალიზი SPSS“ სასწავლო კურსის შინაარს დაემატოს თვისობრივი კვლევის კომპონენტები და კურსის მოცულობა გაიზარდოს 6 კრედიტამდე;
4. რეკომენდებულია განახლდეს ცალკეული სასწავლო კურსების სავალდებულო ლიტერატურა, კერძოდ მენეჯმენტის თანამედროვე კონცეფციები, კონფლიქტების მართვა და მოლაპარაკების ხელოვნება, ლიდერობა და გუნდის მართვა;

▪ **რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის**

1. სასურველია პროგრამის სწავლის შედეგების უფრო ლაკონურად წარმოდგენა, რაც კიდევ უფრო აღქმას და მარტივად გაზომვადს გახდის პროგრამის სწავლის შედეგებს;

2. სასურველია პროგრამის სწავლის შედეგების შესაბამისობის რუკაზე მკაფიოდ აისახოს კონკრეტულად პროგრამის რომელი სასწავლო კურსები უზრუნველყოფენ პროგრამის სწავლის შედეგების გაცნობას;
3. სასურველია პროგრამაზე დაშვების წინაპირობებში დაზუსტდეს რა იგულისხმება ინგლისური ენის ცოდნის აღიარების დროს „ინგლისურ ენაზე გავლილი აქვს ბაკალავრიატის ან მაგისტრატურის სრული ან არასრული კურსი“ ჩანაწერში, სადაც „არასრული კურსი“ იწვევს გარკვეულ კითხვებს. ასევე, განსაკუთრებული ყურადღება მიექცეს შიდა საუნივერსიტეტო გამოცდისას „არჩეული სპეციალობის ცოდნის ზოგადი დონე“ დადგენის საკითხს;
4. სასურველია სასწავლო კურსი „ადამიანური რესურსების მართვა საჯარო სამსახურში“ სავალდებულო კომპონენტთან გადავიდეს არჩევით კომპონენტებში;
5. სასურველია დაწესებულებამ გააგრძელოს მუშაობა პრაქტიკის ობიექტების ქსელის გაფართოებაზე და მეტ პროფილურ დამსაქმებელთან გააფორმოს თანამშრომლობის მემორანდუმი;
6. სასურველია პრაქტიკული კლინიკა იყოს სავალდებულო სასწავლო კურსი პროგრამის იმ სტუდენტებისთვის რომლებიც არ არიან დასაქმებული პროგრამის პროფილის შესაბამისად, ამასთან თუკი სტუდენტი მუშაობს ისეთ დაწესებულებაში/კომპანიაში, რომელშიც განხორციელებული საქმიანობა დაწესებულების მიერ საგანმანათლებლო პროგრამაში შეტანილი პრაქტიკული კომპონენტის შინაარსის და სწავლის შედეგების თავსებადია, ამ შემთხვევაში, დაწესებულების მხრიდან უზრუნველყოფილი იყოს, სტუდენტის სურვილისა და მიმართვის შემთხვევაში, შესაბამისი მექანიზმის შექმნა, რათა მოხდეს დასაქმებული სტუდენტის სამუშაო ადგილზე მიღებული ცოდნისა და უნარების შეფასება;
7. სასურველია განახლებული იქნეს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის გარკვეული ნაწილის პირადი საქმეები, სადაც განახლებული უნდა იქნეს ინფორმაცია მათი სამეცნიერო თუ პრაქტიკული აქტივობების, სტატუსის უნივერსიტეტში და სხვა მოთხოვნილი კრიტერიუმების შესახებ;
8. სასურველია გრძელვადიან პერიოდში უნივერსიტეტმა გააგრძელოს მუშაობა პროგრამაში მეტი აკადემიური და პრაქტიკული გამოცდილების მქონე სპეციალისტების მოსაზიდად, რაც კიდევ უფრო გაზრდის პროგრამის სამაგისტრო კვლევითი პროექტების პოტენციური ხელმძღვანელების არჩევანს.

- საუკეთესო პრაქტიკის მოკლე მიმოხილვა (არსებობის შემთხვევაში)

- ხელახალი აკრედიტაციისას, მნიშვნელოვანი მიღწევებისა და/ან პროგრესის მოკლე მიმოხილვა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)

## 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 და რა წვლილი შეაქვს სფეროსა და საზოგადოების განვითარებაში.

#### სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის, ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა შედგენილია უსდ-ში მოქმედი საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგიის გამოყენებით.

სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის, ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა წარმოდგენილია აკრედიტაციისათვის, რომელიც ქართულ ბაზარზე ინოვაციური და საინტერესოა, რომელსაც აქვს ამბიცია მოამზადოს სპეციალისტები ადამიანური რესურსების მართვაში, რომელშიც თანაბრად იქნება შერწყმული როგორც თეორიული ცოდნა, ისე პრაქტიკული გამოცდილება.

აღსანიშნავია, რომ უნივერსიტეტის მისიას, „ადამიანის ღირსებისა და თავისუფლების პრინციპებზე დაყრდნობით, კულტურათა და თაობათა დაახლოებისა და საზოგადოების განვითარების მიზნით, ადგილობრივ და საერთაშორისო დონეზე უზრუნველყოს სწავლა, სწავლება და კვლევა ჰუმანიტარული და სოციალური მეცნიერებების მიმართულებით“. ამასთან, ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის მიზანი დივერსიფიცირებულია და ორიენტირებულია კონკურენტუნარიანი, ცვალებადი შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე გათვლილი ისეთი სპეციალისტების მომზადებაზე, რომლებსაც ექნებათ ღრმა და სისტემური ცოდნა ადამიანური რესურსების მართვის მეთოდოლოგიის, ტექნიკის, მათი გამოყენების თავისებურებების შესახებ და ამავე დროს შეძლებენ საკუთარი წვლილი შეიტანონ ქვეყნის სამომავლო განვითარებაში. გამომდინარე აქედან ცხადია, რომ პროგრამის მიზანი სრულად შეესაბამება უნივერსიტეტის მისიას, ნათელია და მკაფიოდ და ზუსტად გამოსცემს სათქმელს იმ ცოდნისა და უნარების შესახებ, რომლითაც აღიჭურვებიან კურსდამთავრებულები აღნიშნული პროგრამის გავლის



შემდეგ.

პროგრამის საგანმანათლებლო მიზნებში მოცემულ ჩამონათვალს ერგება კრიტერიუმები და ინდიკატორები, მარტივად მისახვედრია რა იგულისხმება „ბაზრის მოთხოვნებზე გათვლილი კვალიფიციური სპეციალისტის მომზადებაში“, რადგან ბაზრის საჭიროების კვლევაც დამაკმაყოფილებელია. შესაბამისად, პროგრამა ითვალისწინებს ადგილობრივი შრომის ბაზრის მოთხოვნებსა და საერთაშორისო ბაზრის ტენდენციებს, ასევე, მეცნიერების/დარგის, სახელმწიფოს ან/და საზოგადოების განვითარების მოთხოვნებს.

პროგრამა არის მასში ჩართულ წევრების მიერ გაზიარებული, იცნობენ სიღრმისეულად და აკრედიტაციის ექსპერტებთან შეხვედრიდან დადასტურდა, რომ ზრუნავენ მის განვითარებაზე. პროგრამის მიზნები მთლიანობაში რელევანტურია ადამიანური რესურსებისა და მართვის სფეროში კვალიფიციური სპეციალისტის ჩამოსაყალიბებლად.

#### მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;
- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;
- უნივერსიტეტის მისია [https://old.tsu.ge/ge/about/mission\\_statement/](https://old.tsu.ge/ge/about/mission_statement/);
- შრომის ბაზრისა და დამსაქმებელთა მოთხოვნის ანალიზის ანგარიში;
- ინტერვიუს შედეგები უნივერსიტეტის ადმინისტრაციასთან, პროგრამის ხელმძღვანელთან, პროგრამის განმახორციელებელ აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან;
- <https://www.sabauni.edu.ge/> - უნივერსიტეტის ვებგვერდი;

#### რეკომენდაციები:

#### რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

#### საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

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

#### შეფასება

- 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

სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის, ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის სწავლების შედეგები შესაბამისია პროგრამის მიზნებთან. პროგრამის შედეგებში ცალ-ცალკე გამოყოფილია ა) ცოდნა და გაცნობიერება, ბ) უნარი და გ) პასუხისმგებლობა და ავტონომიურობა.

სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის, ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის სავალდებულო სასწავლო კურსები და პროგრამის კვლევითი კომპონენტი იძლევა შესაძლებლობას, პროგრამის მიზნების შესაბამისად კურსდამთავრებულმა შეისწავლოს შემდეგი საკვანძო საკითხები, რაც აუცილებელია ადამიანური რესურსების მართვის მაგისტრის კვალიფიკაციის მისაღწევად:

- დასაქმების პოლიტიკა და შრომის ბაზარი
- კვლევის მეთოდები
- ლიდერობა და გუნდის მართვა
- მენეჯმენტის თანამედროვე კონცეფციები
- რეკრუტინგთან დაკავშირებული საკითხები
- შრომის სამართლებრივი ურთიერთობების მომცველი საკითხები
- ტალანტების მართვა და სხვ.

აღნიშნული სასწავლო კურსების სიღრმისეულად დამუშავება, სტუდენტს გაიყვანს სწავლის იმ შედეგებზე, რომელიც მოცემულია პროგრამაში და რომელიც სამომავლოდ დასჭირდება კურსდამთავრებულს წარმატებულ ორგანიზაციაში ადგილის დამკვიდრებასა და კარიერულ წინსვლაში. ამასთან, კარგი იქნება პროგრამის სწავლის შედეგების უფრო ლაკონურად წარმოდგენა, რაც კიდევ უფრო აღქმადს და მარტივად გაზომვადს გახდის პროგრამის სწავლის შედეგებს.

შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ პროგრამა არის კომპლექსური, თუმცა ადვილად აღქმადი, საინტერესო და მრავალფეროვანი. შედეგები ლაკონურად და გასაგებად არის

ჩამოყალიბებული, რომელიც შეესაბამება კანონმდებლობით წაყენებულ მოთხოვნებს.

პროგრამის აკრედიტაციისთვის წარმოდგენილი დოკუმენტებში არსებული ინფორმაციით დგინდება, რომ პროგრამის სწავლის შედეგები არის გაზომვადი, მიღწევადი და რეალისტური. პროგრამის საფუძველზე კურსდამთავრებული შეძლებს კვლევების განხორციელებას და პრაქტიკულ-პროფესიულ საქმიანობაში ჩართვას. პროგრამის თვითშეფასებაში ასევე წარმოდგენილია პროგრამის მიზნებისა და სწავლის შედეგების შესაბამისობის რუკა, ძირითადი საგნების მიხედვით, რომელიც ნათლად ასახავს პროგრამის მიზნებისა და სწავლის შედეგების კავშირს.

პროგრამის აკრედიტაციისთვის მომზადების პროცესში ჩართული იყო დაინტერესებული მხარეები, საბაუნის მომიჯნავე სპეციალობების კურსდამთავრებულები, სტუდენტები, პოტენციური დამსაქმებლები, პოტენციური სტუდენტები, უნივერსიტეტის და ფაკულტეტის ადმინისტრაციული, აკადემიური, მოწვეული და დამხმარე პერსონალი.

პროგრამას ახლავს პროგრამის შედეგების შესაბამისობის რუკა, სწავლების შედეგების შეფასების ანალიზი, ინფორმაციის ანალიზის საფუძველზე სწავლების შედეგების შესაფასებლად განსაზღვრული შესაბამისი სამიზნე ნიშნულები. ასევე წარმოდგენილია შედეგების სამიზნე ნიშნულებთან შესაბამისობის შესახებ დასკვნა. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ პროგრამის სავალდებულო სასწავლო კურსები სწავლის შედეგების შესაბამისობის რუკაზე დაყოფილია, როგორც შესავალი, განმავითარებელი, პრაქტიკული და დაოსტატების კურსები, სადაც არ არის გამოკვეთილი თუ როგორ, რომელი სასწავლო კურსებით ხდება პროგრამის სწავლის შედეგების გაცნობა. გამომდინარე აქედან, სასურველია პროგრამის სწავლის შედეგების შესაბამისობის რუკაზე მკაფიოდ აისახოს კონკრეტულად პროგრამის რომელი სასწავლო კურსები უზრუნველყოფენ პროგრამის სწავლის შედეგების გაცნობას.

სწავლის შედეგების შეფასებისას გამოიყენება როგორც პირდაპირი, ასევე არაპირდაპირი შეფასების მეთოდები.

სასწავლო კურსების სილაბუსებში მოცემულია სწავლების/სწავლის ის კონკრეტული მეთოდი/მეთოდები, რომლებიც შეესაბამება აღნიშნული სასწავლო კურსის მიზნებს და მისაღწევ (დაგეგმილ) სწავლის შედეგებს. პროგრამა აგებულია თანმიმდევრულად. შერჩეული სწავლების/სწავლის მეთოდით შესაძლებელია კონკრეტული სასწავლო კურსის მიზნის და შედეგის უზრუნველყოფა და მაგისტრანტისთვის ამა თუ იმ დარგობრივი და/ან ზოგადი (ტრანსფერული) კომპეტენციის გამომუშავება. პროგრამის აკადემიურ და

მოწვეულ პერსონალს თითოეული სასწავლო კურსისთვის სწავლის შედეგების შეფასების მეთოდები განსაზღვრული აქვს სილაბუსებში.

მომიჯნავე სპეციალობის სტუდენტებთან და პროგრამაში არსებული სილაბუსების ავტორებთან ინტერვიუების საფუძველზე დადასტურდა, რომ პროგრამის აკადემიური და მოწვეული პერსონალი დეტალურად იცნობს სწავლის შედეგების შეფასების მეთოდებს. როგორც ინტერვიუებით დგინდება უნივერსიტეტში მომიჯნავე პროგრამის სტუდენტები იღებენ უკუკავშირს სწავლის პროცესში მიღწეული შედეგების შესახებ, რაც იძლევა იმის თქმის შესაძლებლობას, რომ უნივერსიტეტში მოქმედებს მექანიზმი, დანერგილია ხარისხის კულტურა რომელიც ცხადია გავრცელდება შესამოწმებლად წარმოდგენილი პროგრამის სტუდენტებზეც.

საბოლოოდ განხილული დოკუმენტაციით, პროგრამით თვითშეფასების ანგარიშით ექსპერტთა ჯგუფის წევრების აკრედიტაციის ვიზიტის პერიოდში განხორციელებული ინტერვიუების საფუძველზე დადგინდა, რომ პროგრამას განსაზღვრული აქვს სწავლის შედეგების შეფასების მექანიზმი. სწავლის შედეგების შეფასება მოხდება თანმიმდევრულად და გამჭვირვალედ, დარგის სპეციფიკისთვის დამახასიათებელი პერიოდულობით. სწავლის შედეგების შეფასების სისტემა და პერიოდულობა ითვალისწინებს დარგის სპეციფიკას, მოიცავს შეფასების ადეკვატურ ფორმებსა და მეთოდებს, რომლებიც სტუდენტების მიერ საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევის დადგენის საშუალებას იძლევა.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;
- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;
- პროგრამის მიზნების და სწავლის შედეგების შესაბამისობის რუკა;
- პროგრამის სასწავლო კურსების და სწავლის შედეგების შესაბამისობის რუკა;
- პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების გეგმა;
- ინტერვიუს შედეგები ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლებთან;

**რეკომენდაციები:**

**რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის**

- სასურველია პროგრამის სწავლის შედეგების უფრო ლაკონურად წარმოდგენა, რაც

კიდევ უფრო აღქმას და მარტივად გაზომვადს გახდის პროგრამის სწავლის შედეგებს;

- სასურველია პროგრამის სწავლის შედეგების შესაბამისობის რუკაზე მკაფიოდ აისახოს კონკრეტულად პროგრამის რომელი სასწავლო კურსები უზრუნველყოფენ პროგრამის სწავლის შედეგების გაცნობას.

**საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):**

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

**შეფასება**

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
საგანმანათლებლო პროგრამის მიზანი, სწავლის შედეგები და მათთან პროგრამის შესაბამისობა	✓			

### 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

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამაზე ჩარიცხვა ხდება საერთო სამაგისტრო გამოცდების შედეგების და შიდასაუნივერსიტეტო გამოცდების საფუძველზე ან უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ შემთხვევებში, დადგენილი წესის შესაბამისად, ადმინისტრაციული რეგისტრაციის გავლისა და რექტორის ბრძანების საფუძველზე.

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამაზე შიდასაუნივერსიტეტო გამოცდებით ვლინდება ცოდნის ზოგადი დონე არჩეული სპეციალობისა და ინგლისური ენის B2 დონის ფარგლებში. შიდასაუნივერსიტეტო გამოცდების საკითხები/ტესტები და სტუდენტთა ცოდნის შეფასების კრიტერიუმები განთავსდება უნივერსიტეტის ვებგვერდზე გამოცდების დაწყებამდე არანაკლებ ერთი თვით ადრე (<http://www.sabauni.edu.ge>). განსაზღვრულია ასევე ინგლისური ენის ცოდნის დადასტურების პირობებიც, კერძოდ ინგლისური ენის ტესტირებისგან თავისუფლდება ის კანდიდატი, რომელიც წარმოადგენს ინგლისური ენის B2 დონეზე ცოდნის დამადასტურებელ სერტიფიკატს ან ვისაც ინგლისურ ენაზე გავლილი აქვს ბაკალავრიატის ან მაგისტრატურის სრული ან არასრული კურსი.

ზემოთაღნიშნულიდან გამომდინარე ცხადია, რომ პროგრამაზე დაშვების წინაპირობები და პროცედურები შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობას, თუმცა სასურველია პროგრამაზე დაშვების წინაპირობებში გარკვეული ბუნდოვანების თავიდან აცილების მიზნით დაზუსტდეს რა იგულისხმება ინგლისური ენის ცოდნის აღიარების დროს „ინგლისურ ენაზე გავლილი აქვს ბაკალავრიატის ან მაგისტრატურის სრული ან არასრული კურსი“ ჩანაწერში, სადაც „არასრული კურსი“ იწვევს გარკვეულ კითხვებს. ასევე, მეტი ყურადღება მიექცეს შიდა საუნივერსიტეტო გამოცდისას „არჩეული სპეციალობის ცოდნის ზოგადი დონე“ დადგენის საკითხს.

### მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;
- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;

- ინტერვიუს შედეგები ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლებთან;
- ინტერვიუ პროგრამის ხელმძღვანელთან;

**რეკომენდაციები:**

**რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის**

- სასურველია პროგრამაზე დაშვების წინაპირობებში დაზუსტდეს რა იგულისხმება ინგლისური ენის ცოდნის აღიარების დროს „ინგლისურ ენაზე გავლილი აქვს ბაკალავრიატის ან მაგისტრატურის სრული ან არასრული კურსი“ ჩანაწერში, სადაც „არასრული კურსი“ იწვევს გარკვეულ კითხვებს. ასევე, განსაკუთრებული ყურადღება მიექცეს შიდა საუნივერსიტეტო გამოცდისას „არჩეული სპეციალობის ცოდნის ზოგადი დონე“ დადგენის საკითხს.

**საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):**

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

**შეფასება**

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

**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**

სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტში დაიგეგმა და აკრედიტაციისათვის შემუშავებულ იქნა ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა, არსებული წესის შესაბამისად პროგრამის დაგეგმვისა და შემუშავების პროცესში ჩართული იყო ყველა დაინტერესებული მხარე, მათ შორის მომიჯნავე სპეციალობის სტუდენტები, კურსდამთავრებულები, დამსაქმებლები, აკადემიური და მოწვეული პერსონალი.

დაწესებულების მიერ ჩატარებული იქნა ასევე შრომის ბაზრის კვლევა.

ადამიანური რესურსების სამაგისტრო პროგრამა წარმოდგენილია 120 კრედიტის მოცულობით და გადანაწილებულია 2 აკადემიურ წელზე (4 სემესტრი). პროგრამის სტრუქტურა წარმოდგენილია შემდეგი სახით:

- ძირითადი სწავლის სფეროს სავალდებულო სასწავლო კურსები - 60 კრედიტი;
- ძირითადი სწავლის სფეროს არჩევითი სასწავლო კურსები - 30 კრედიტი;
- კვლევითი კომპონენტი - სამაგისტრო პროექტი 30 კრედიტი

პროგრამის კურსდამთავრებულს ენიჭება ადამიანური რესურსების მართვის მაგისტრის ხარისხი, შესაბამისად პროგრამაში ძირითადი სასწავლო სავალდებულო კურსები წარმოდგენილია 60 კრედიტის მოცულობით, რაც მიმართულია პროგრამით განსაზღვრული კვალიფიკაციის უზრუნველყოფაზე. გარდა ამისა, პროგრამის კვალიფიკაციის მიღწევას ემსახურება პროგრამის კვლევითი კომპონენტი - სამაგისტრო პროექტი, რომელიც წარმოდგენილია 30 კრედიტის მოცულობით და ძირითადად ორიენტირებულია პროგრამის სწავლის შედეგების განმტკიცებაზე. პროგრამა არის ქართულენოვანი, ინგლისურენოვანი კომპონენტებით და შესაბამისად ითვალისწინებს რამდენიმე არჩევითი სასწავლო კურსის (შესრულებული სამუშაოს მართვა და შეფასება; შენი უნარ-ჩვევების პორტფოლიო) ინგლისურ ენაზე შეთავაზებას.

სავალდებულო სასწავლო კურსებში წარმოდგენილია ადამიანური რესურსების მართვის, რეკრუტინგის, ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ნორმატიული ბაზის შესახებ სასწავლო კურსების სახით, რაც შესაძლებლობას აძლევს კურსდამთავრებულს შეიძინოს ფართო ცოდნა ადამიანური რესურსების მოზიდვის, შერჩევის, ადაპტაციისა და მოტივაციის კუთხით. ამასთან, ვინაიდან ადამიანური რესურსების მართვის თანამედროვე მიდგომები ფართო სპექტრით ითვალისწინებს ფსიქოლოგიური ცოდნის კომპონენტებს, რაც თავის მხრივ გარკვეულწილად მოცემულია პროგრამაში გარკვეული საკითხების სახით, ამიტომ მიგვაჩნია რომ რეკომენდებულია სავალდებულო სასწავლო კურსებში დამატებული იქნას ისეთი სასწავლო კურსი როგორცაა ორგანიზაციული ფსიქოლოგია, რომელიც პროგრამაში წარმოდგენილი არჩევითი კურსის სახით და შესაბამისად საჭირო იქნება მისი სტატუსის ცვლილება. ასევე აღსანიშნავია ისიც, რომ პროგრამის სავალდებულო სასწავლო კურსებში წარმოდგენილია სასწავლო კურსი „ადამიანური რესურსების მართვა საჯარო სამსახურში“, რომელიც ნაკლებად შეესაბამება პროგრამის მიზანს და ამოცანებს მისი სავალდებულო საგნებში ყოფნიდან გამომდინარე, ვინაიდან აღნიშნული საგანი დაცლილია ადამიანური რესურსების თანამედროვე კომპონენტებისაგან და „მშრალად“



ადმინისტრაციულ და სპეციფიურ კომპონენტებს მოიცავს, რომელიც მხოლოდ საჯარო სამსახურში მუშაობის მსურველთათვის იქნება გამოსადეგი, ხოლო ვისაც ეს სურს, ის აღნიშნულ საგანს არჩევითი კომპონენტში ყოფნის დროსაც დაეუფლება, გამომდინარე აქედან მიგვაჩნია, რომ სასურველია სასწავლო კურსი „ადამიანური რესურსების მართვა საჯარო სამსახურში“ სავალდებულო კომპონენტიდან გადავიდეს არჩევით კომპონენტებში. პროგრამის სტრუქტურაში არჩევითი კომპონენტის სახით 6 კრედიტის ფარგლებში წარმოდგენილია პროგრამის პრაქტიკული კომპონენტი პრაქტიკული კლინიკის სახით. აღნიშნული კომპონენტი ხელს უწყობს თეორიული ცოდნის პრაქტიკულ ნაწილში გადატანასა და პროგრამის სწავლის შედეგები განმტკიცებას, თუმცა მიუხედავად ამისა აღნიშნული კომპონენტი არჩევითია.

გამომდინარე აქედან მიგვაჩნია, რომ სასურველია პრაქტიკული კლინიკა იყოს სავალდებულო სასწავლო კურსი პროგრამის იმ სტუდენტებისთვის რომლებიც არ არიან დასაქმებული პროგრამის პროფილის შესაბამისად, ამასთან თუკი სტუდენტი მუშაობს ისეთ დაწესებულებაში/კომპანიაში, რომელშიც განხორციელებული საქმიანობა დაწესებულების მიერ საგანმანათლებლო პროგრამაში შეტანილი პრაქტიკული კომპონენტის შინაარსის და სწავლის შედეგების თავსებადია, ამ შემთხვევაში, დაწესებულების მხრიდან უზრუნველყოფილი იყოს, სტუდენტის სურვილისა და მიმართვის შემთხვევაში, შესაბამისი მექანიზმის შექმნა, რათა მოხდეს დასაქმებული სტუდენტის სამუშაო ადგილზე მიღებული ცოდნისა და უნარების შეფასება.

პროგრამის სტრუქტურაში მრავლადაა წარმოდგენილი ასევე სფეროს არჩევითი კომპონენტები, სადაც მაგისტრანტს საშუალება ეძლევა გაამრავალფეროვნოს ცოდნა და დაიკმაყოფილოს პროფესიული ინტერესი, სტუდენტს საშუალება ეძლევა აირჩიოს როგორც ფსიქოლოგიური, ისე მარკეტინგული თუ ქოუჩინგ-მენტორული მიმართულებების შემსწავლელი საგნები. ამასთან, უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე განთავსებულია პროგრამის კატალოგი, სადაც წარმოდგენილია ინფორმაცია უნივერსიტეტში მოქმედი პროგრამებს შესახებ, შესაბამისად ინფორმაცია პროგრამების შესახებ გამჭირვალე და ხელმისაწვდომია. ცხადია, ისიც რომ აღნიშნული პროგრამის შესახებ ინფორმაცია ამ ეტაპზე ვერ იქნება განთავსებული პროგრამების კატალოგში, რადგან პროგრამა ახლა გადის აკრედიტაციას. შესაბამისად, ინტერვიუებით დადგინდა რომ უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია პროგრამის აკრედიტაციის შემთხვევაში უზრუნველყოფს საჭირო ინფორმაციის განთავსებას პროგრამის კატალოგში.

აღსანიშნავია, რომ პროგრამა ლოგიკურად არის წარმოდგენილი, სტრუქტურირებული

სახით და დაცულია პროგრამის კომპონენტებზე დაშვების წინაპირობები, ამასთან ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის შინაარსი და სტრუქტურა უზრუნველყოფს პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევას, მისანიჭებელი კვალიფიკაცია შესაბამისობაშია პროგრამის შინაარსთან და სწავლის შედეგებთან, თუმცა საჭიროდ მიგვაჩნია ზემოთ აღნიშნული რეკომენდაციების განხორციელება. ამასთან,

..

#### **მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;
- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;
- ინტერვიუს შედეგები ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლებთან;
- შრომის ბაზრისა და დამსაქმებელთა მოთხოვნის ანალიზის ანგარიში;
- ინტერვიუს შედეგები უნივერსიტეტის ადმინისტრაციასთან, პროგრამის ხელმძღვანელთან, პროგრამის განმახორციელებელ აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან;
- <https://www.sabauni.edu.ge/img/dxp/programebis-katalogi-5fb2789cbe9c2.pdf> - პროგრამების კატალოგი;
- <https://www.sabauni.edu.ge/> - უნივერსიტეტის ვებგვერდი;

#### **რეკომენდაციები:**

- რეკომენდებულია სავალდებულო სასწავლო კურსებში დამატებული იქნას ისეთი სასწავლო კურსი როგორცაა ორგანიზაციული ფსიქოლოგია, რომელიც პროგრამაში წარმოდგენილი არჩევითი კურსის სახით და შესაბამისად საჭირო იქნება მისი სტატუსის ცვლილება;

#### **რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის**

- სასურველია სასწავლო კურსი „ადამიანური რესურსების მართვა საჯარო სამსახურში“ სავალდებულო კომპონენტიდან გადავიდეს არჩევით კომპონენტებში;
- სასურველია პრაქტიკული კლინიკა იყოს სავალდებულო სასწავლო კურსი პროგრამის იმ სტუდენტებისთვის რომლებიც არ არიან დასაქმებული პროგრამის პროფილის შესაბამისად, ამასთან თუკი სტუდენტი მუშაობს ისეთ დაწესებულებაში/კომპანიაში, რომელშიც განხორციელებული საქმიანობა დაწესებულების მიერ საგანმანათლებლო პროგრამაში შეტანილი პრაქტიკული კომპონენტის შინაარსის და სწავლის შედეგების თავსებადია, ამ შემთხვევაში, დაწესებულების მხრიდან უზრუნველყოფილი იყოს, სტუდენტის სურვილისა და

<p>მიმართვის შემთხვევაში, შესაბამისი მექანიზმის შექმნა, რათა მოხდეს დასაქმებული სტუდენტის სამუშაო ადგილზე მიღებული ცოდნისა და უნარების შეფასება.</p>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</b></p>
<p><b>მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)</b></p>
<p><b>შეფასება</b></p> <p><input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</p>

<p><b>2.3. სასწავლო კურსი</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ძირითადი სფეროს თითოეული სასწავლო კურსის სწავლის შედეგები შეესაბამება პროგრამის სწავლის შედეგებს, ხოლო ყოველი სასწავლო კურსის/საგნის/მოდულის/კონცენტრაციის შინაარსი და კრედიტების რაოდენობა შეესაბამება ამ კურსის სწავლის შედეგებს;</li> <li>➤ სილაბუსში მითითებული სასწავლო მასალა დაფუძნებულია სწავლის სფეროს აქტუალურ მიღწევებზე და უზრუნველყოფს პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევას.</li> </ul>
<p><b>სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</b></p> <p>ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის სწავლის შედეგები ფორმირდება პროგრამის სავალდებულო სასწავლო კურსების სწავლის შედეგების ლოგიკური ჩართულობით. პროგრამის ცალკეული სასწავლო კურსი წარმოდგენილია სილაბუსის სახით, სადაც გაწერილია კურსის ფარგლებში მისაღწევი დაგეგმილი სწავლის შედეგები. პროგრამის სავალდებულო სასწავლო კურსების სწავლის შედეგები შინაარსობრივად შეესაბამება პროგრამის სწავლის შედეგებს და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების შესაბამის საფეხურთან. ამასთან, აღსანიშნავია რომ უახლესი კვლევების თანახმად მენეჯერების, ადამიანური რესურსების მენეჯერებისა და ზოგადად ამ დარგის სპეციალისტების წარმატება დიდწილად დამოკიდებულია მათ ემოციური ინტელექტის კოეფიციენტზე, თანამედროვე მენეჯმენტმა დიდი ხანია უარი თქვა მართვის მოძველებულ, კლასიკურ მიდგომაზე და აქცენტი საკუთარი და სხვისი ემოციების</p>

მართვაზე, ემპათიაზე, კომუნიკაციის ფსიქოლოგიაზე და პერსონალის მოტივაციაზე გააკეთა, შესაბამისად ზემოთაღნიშნული მდგომარეობის მიღწევაში საკვანძო როლს ემოციური ინტელექტი იკავებს, ამიტომაც რეკომენდებულია პროგრამის სავალდებულო სასწავლო კურსების სილაბუსებში უფრო ფართოდ იყოს წარმოდგენილი ემოციური ინტელექტის კომპონენტები, მაგალითად ისეთ სასწავლო კურსებში, როგორცაა „ლიდერობა და მართვა“ და „მენეჯმენტის თანამედროვე კონცეფციებში“.

პროგრამის სასწავლო კურსები წარმოდგენილია 3 და 6 კრედიტიანი სასწავლო კურსების სახით, რაც ლოგიკურია, შეესაბამება ცალკეული კურსის შინაარსს, სწავლის შედეგებს და ითვალისწინებს ცოდნის მიწოდებას ლექციების ფორმატით და მიწოდებული ცოდნის ყოველკვირეულ შემოწმებას პრაქტიკული და სემინარული სამუშაოების მეშვეობით, თუმცა ზოგიერთი სასწავლო კურსის შინაარსისა და კრედიტის მოცულობის მიმართ გაგვაჩნია კონკრეტული მოსაზრებები, კერძოდ: სავალდებულო სასწავლო კურსების ბლოკში წარმოდგენილია 3 კრედიტიანი სასწავლო კურსი „კვლევის მეთოდები და მონაცემთა ანალიზი SPSS“. აღნიშნული სასწავლო კურსის სილაბუსის შინაარსი არ მოიცავს თვისობრივ კვლევით მეთოდებს, ჩაღრმავებულ ინტერვიუებს და კვლევის შედეგად მიღებული შედეგების ანალიზს და ორიენტირებულია მხოლოდ რაოდენობრივი მეთოდების გამოყენებაზე. ამასთან ცხადია, რომ უმეტეს შემთხვევაში სწორედ თვისობრივი კვლევის შედეგად მიღებული ანალიზის საფუძველზე უნდა გაიგოს ადამიანური რესურსების მენეჯერმა პერსონალის ზოგადი განწყობა და მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე შეიმუშავოს შესაბამისი რეკომენდაციები მენეჯმენტის ზედა რგოლებისათვის, ამიტომ რეკომენდებულია აღნიშნული სასწავლო კურსის შინაარსი უნდა დაემატოს თვისობრივი კვლევის კომპონენტები და კურსის მოცულობა გაიზარდოს 6 კრედიტამდე.

აღსანიშნავია, ისიც რომ ცალკეულ სასწავლო კურსებში მაქსიმალურად არის გამოყენებული თანამედროვე ქართულენოვანი და ინგლისურენოვანი სასწავლო ლიტერატურა, თუმცა მიგვაჩნია, რომ გასაახლებელია ცალკეული სასწავლო კურსების სავალდებულო ლიტერატურა, კერძოდ მენეჯმენტის თანამედროვე კონცეფციები (2014), კონფლიქტების მართვა და მოლაპარაკების ხელოვნება (2012, 2015), ლიდერობა და გუნდის მართვა (2016). ლიტერატურის განახლებას ხელს შეუწყობს ის ფაქტიც, რომ პროგრამაზე მიღების ერთერთ წინაპირობად განსაზღვრულია ინგლისური ენის ცოდნა B2 დონეზე, რაც ფაქტია რომ იძლევა ინგლისურენოვანი ლიტერატურის ხელმისაწვდომობის დიდ შესაძლებლობებს.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;
- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;
- ინტერვიუს შედეგები ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლებთან;
- ინტერვიუს შედეგები პროგრამის ხელმძღვანელთან, პროგრამის განმახორციელებელ აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან;
- <https://www.sabauni.edu.ge/> - უნივერსიტეტის ვებგვერდი;

**რეკომენდაციები:**

- რეკომენდებულია პროგრამის სავალდებულო სასწავლო კურსების სილაბუსებში უფრო ფართოდ იყოს წარმოდგენილი ემოციური ინტელექტის კომპონენტები, მაგალითად ისეთ სასწავლო კურსებში, როგორცაა „ლიდერობა და მართვა“ და „მენეჯმენტის თანამედროვე კონცეფციები“;
- რეკომენდებულია „კვლევის მეთოდები და მონაცემთა ანალიზი SPSS“ სასწავლო კურსის შინაარს დაემატოს თვისობრივი კვლევის კომპონენტები და კურსის მოცულობა გაიზარდოს 6 კრედიტამდე;
- რეკომენდებულია განახლდეს ცალკეული სასწავლო კურსების სავალდებულო ლიტერატურა, კერძოდ მენეჯმენტის თანამედროვე კონცეფციები, კონფლიქტების მართვა და მოლაპარაკების ხელოვნება, ლიდერობა და გუნდის მართვა.

**რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის**

**საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):**

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

**შეფასება**

- 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 პროგრამის სწავლის შედეგების შესაბამისად პროგრამა უზრუნველყოფს სტუდენტებისთვის პრაქტიკული, კვლევითი და ტრანსფერული უნარების განვითარებას. პროგრამაში გამოყენებულია პრაქტიკის კომპონენტის რეალიზაციის ორი მოდელი, კერძოდ ერთ შემთხვევაში პროგრამის სავალდებულო სასწავლო კურსებში ჩაშენებულია პრაქტიკის კომპონენტი ანუ კურსის თემატიკა, კურსის შინაარსი და შეფასების მეთოდები ფოკუსირებულია სწორედ პრაქტიკული უნარების განვითარებაზე. ცალკეული სასწავლო კურსის (პროექტების მენეჯმენტი, კვლევის მეთოდები და მონაცემთა ანალიზი SPSS-ის საშუალებით და ა.შ.) ფარგლებში მოცემულია ინდივიდუალური და ჯგუფური პროექტების შესრულება და პრაქტიკული შეთხვევების ანალიზი. გარდა ამისა პროგრამაში გათვალისწინებულია პრაქტიკის კლინიკა, რაც თავის მხრივ უზრუნველყოფილია პრაქტიკის ობიექტებით. აღსანიშნავია, რომ პროგრამას თან ახლავს მხოლოდ 3 მსხვილ დამსაქმებელთან გაფორმებული მემორანდუმები, რაც იმის გათვალისწინებით რომ პროგრამაზე დაგეგმილია წლიურად საშუალოდ მხოლოდ 15 სტუდენტის მიღება პრაქტიკის ობიექტების რიცხვი სავსებით საკმარისია, თუმცა სასურველია დაწესებულებამ გააგრძელოს მუშაობა პრაქტიკის ობიექტების ქსელის გაფართოებაზე და მეტ პროფილურ დამსაქმებელთან გააფორმოს თანამშრომლობის მემორანდუმი.

პროგრამის სტრუქტურა მოიცავს კვლევით კომპონენტს სამაგისტრო პროექტის სახით, რომელიც წარმოდგენილია 30 კრედიტის მოცულობით. შესაბამისად, სამაგისტრო პროექტის მიზანია სტუდენტის კვლევითი უნარების ჩამოყალიბება და პრაქტიკული ანალიტიკური უნარების განვითარება. სამაგისტრო პროექტის თემატიკისა და ხელმძღვანელის შერჩევა, სამაგისტრო პროგრამის ფარგლებში, დაშვების წინაპირობების არსებობისას წარმოებს მაგისტრანტის მიერ სწავლების მეოთხე სემესტრის დაწყებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში. საწყის ეტაპზე სტუდენტები ასრულებენ სამაგისტრო ნაშრომის კონცეფციას, რომლის დაცვაც ხდება არაუგვიანეს სემესტრის დაწყებიდან მე-4 სასწავლო კვირისა კომისიური წესით. ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამაში წინასწარ განისაზღვრება სამაგისტრო პროექტების ზოგადი თემატიკა, რაც იძლევა საშუალებას საკვლევი პრობლემის, კვლევის მიზნების, ამოცანების, ჰიპოთეზის ჩამოყალიბების შემდეგ სტუდენტმა თანმიმდევრულად შეიმუშაოს კვლევის მეთოდები და მოახდინოს პრაქტიკაში ამა თუ იმ პროცესზე დაკვირვება. სამაგისტრო ნაშრომის დაცვა ხდება ერთჯერადი შეფასების წესით კომისიის

წინაშე.

პროგრამის სტრუქტურა სავალდებულო და არჩევითი სასწავლო კურსების მეშვეობით უზრუნველყოფს სტუდენტებისთვის ტრანსფერული უნარების განვითარებას, რომელიც შესაძლებელია გამოყენებული იქნეს არა მარტო ადამიანური რესურსების მართვის, არამედ ზოგადად მენეჯმენტის, ბიზნესის, საზოგადოებრივი საქმიანობის წარმართვისას.

გარდა ზემოთ აღნიშნულისა ინტერვიუებით ირკვევა, რომ უნივერსიტეტი სტუდენტებს პერმანენტულად თავაზობს სამეცნიერო-პრაქტიკულ კონფერენციებს, სემინარებს, მასტერკლასებს, ვორკშოპებს და საორიენტაციო შეხვედრებს, რაც კიდევ უფრო უწყობს ხელს სტუდენტებს განვიითარონ პრაქტიკული და კვლევითი უნარები.

#### მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;
- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;
- ინტერვიუს შედეგები ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლებთან;
- ინტერვიუს შედეგები პროგრამის ხელმძღვანელთან, პროგრამის განმახორციელებელ აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან;
- მემორანდუმები პრაქტიკის ობიექტებთან;
- <https://www.sabauni.edu.ge/> - უნივერსიტეტის ვებგვერდი;

#### რეკომენდაციები:

##### რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

- სასურველია დაწესებულებამ გააგრძელოს მუშაობა პრაქტიკის ობიექტების ქსელის გაფართოებაზე და მეტ პროფილურ დამსაქმებელთან გააფორმოს თანამშრომლობის მემორანდუმი.

#### საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

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

#### შეფასება

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

## 2.5 სწავლება-სწავლის მეთოდები

პროგრამა ხორციელდება სტუდენტზე ორიენტირებული სწავლება-სწავლის მეთოდების გამოყენებით. სწავლება-სწავლის მეთოდები შეესაბამება სწავლების საფეხურს, კურსის შინაარსს, სწავლის შედეგებს და უზრუნველყოფს მათ მიღწევას.

### სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამაში გამოყენებული სწავლება-სწავლის მეთოდები (ლექცია, სამუშაო ჯგუფში მუშაობა, პრაქტიკული მუშაობა, სემინარი, ელექტრონული რესურსით სწავლება, შემთხვევის ანალიზი, დისკუსი, დებატები და სხვა) უზრუნველყოფს პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევას, შეესაბამება უმაღლესი განათლების მეორე საფეხურს და ადეკვატურად აფასებს ცალკეული სასწავლო კურსის სწავლის შედეგებს მათი შინაარსის გათვალისწინებით. პროგრამის ფარგლებში გამოყენებული სწავლება-სწავლის მეთოდები ორიენტირებულია სტუდენტებს განუვითაროს ანალიტიკური, კრიტიკული, ლოგიკური აზროვნება და უზრუნველყოს პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევა. სასწავლო პროცესში როგორც ინტერვიუებიდან ირკვევა შესაძლებელია სასწავლო პროცესის აქტივიზაციის მიზნით აქცენტები გაკეთდეს კონკრეტული მეთოდების გამოყენებაზე რათა უზრუნველყოფილი იქნეს სტუდენტთა სტიმულირება სასწავლო პროცესში აქტიური ქართულობის მიზნით.

პროგრამის ფარგლებში გამოყენებული სწავლება-სწავლის მეთოდები არის მოქნილი და ორიენტირებულია სტუდენტზე, საჭიროების შემთხვევაში კი გამოიყენება ინდივიდუალური მიდგომა, რისთვისაც უნივერსიტეტში შემუშავებულია და ფუნქციონირებს ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების მეთოდოლოგია და გაწერილია შესაბამისი პროცედურები.

### მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;
- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;
- ინტერვიუს შედეგები ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლებთან;
- ინტერვიუს შედეგები პროგრამის განმახორციელებელ აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან;
- <https://www.sabauni.edu.ge/> - უნივერსიტეტის ვებგვერდი;

### რეკომენდაციები:



<b>რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</b>
<b>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</b>
<b>მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)</b>
<p><b>შეფასება</b></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>

<b>2.6. სტუდენტების შეფასება</b>
<p>სტუდენტების შეფასება ხორციელდება დადგენილი პროცედურების მიხედვით, გამჭვირვალეა და კანონმდებლობასთან შესაბამისი.</p> <p><b>სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</b></p> <p>სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის სტუდენტის შეფასება ხორციელდება დადგენილი პროცედურების შესაბამისად, სამართლიანად გამოიყენება ყველა სტუდენტის მიმართ, გამჭვირვალეა და კანონმდებლობასთან შესაბამისი. სტუდენტების მიღწევების შეფასებისას უნივერსიტეტი ხელმძღვანელობს უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების კრედიტების გაანგარიშების წესით, (საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანება N#3, 2007.05.01).</p> <p>თითოეული სასწავლო კურსი შედგენელია ისე, რომ სტუდენტისათვის ადვილი გასაგებია შეფასების კომპონენტები და მეთოდები. ასევე, კურსის შეფასების კომპონენტები და მეთოდები ითვალისწინებს კურსის სპეციფიკას და შეესაბამება ამ კურსის სწავლის შედეგებს. აღსანიშნავია, რომ ლექტორები კარგად იცნობენ პროგრამას, პროგრამის სტრუქტურას და შინაარსს, ასევე ხარისხის სამსახურთან თანამშრომლობით იღებენ ინფორმაციას შეფასების თანამედროვე მეთოდების შესახებ, და უნივერსიტეტის ფაკულტეტისა და ხარისხის მართვის სამსახურის კოორდინაციით ხდება მუდმივი განახლება სილაბუსების. უნივერსიტეტი ყოველწლიურად ატარებს ტრენინგებს თემებზე - სილაბუსის წერის ტექნიკა, სილაბუსის წერის ხელოვნება და სწავლების თანამედროვე მეთოდები, სწავლაზე ორიენტირებული სწავლება და სხვა მიმართულებებით. სწავლის</p>

დაწყებამდე უნივერსიტეტის სასწავლო პლატფორმაზე იტვირთება სილაბუსები. სტუდენტისათვის წინასწარ არის ცნობილი კურსის შინაარსი, შეფასების მეთოდები და კრიტერიუმები. როგორც მომიჯნავე ფაკულტეტის სტუდენტებმა აღნიშნეს გარდა იმისა, რომ მათ წინასწარ ეტვირთებად სილაბუსები, კურსის შინაარსის, შეფასების მეთოდებისა და კრიტერიუმების შესახებ ლექციაზე ლექტორიც აძლევთ განმარტებას.

როგორც მომიჯნავე ფაკულტეტის სტუდენტებმა აღნიშნეს, ისინი ლექტორებისაგან იღებენ უკუკავშირს სწავლის შედეგებზე. ზოგიერთი ლექტორი მათ წერილობით უგზავნის უკუკავშირს, ხოლო ზოგიერთი ლექციაზე აკეთებს ზოგად მიმოხილვას. ამ პროგრამის ლექტორებმა, როგორც თქვეს, ისინი უკუკავშირს გაუგზავნიან წერილობით ინდივიდუალურად ყველა სტუდენტს. თუმცა, იმ შემთხვევაში თუ სტუდენტს არ აკმაყოფილებს შეფასება, მას შეუძლია გაასაჩივროს ნიშანი. ამის შესახებ სტუდენტებისათვის ცნობილია. ნიშნის გასაჩივრების პროცედურა ასახულია სასწავლო პროცესის დებულებაში. მაგისტრატურის ბოლო სემესტრში სტუდენტი იცავს სამაგისტრო პროექტს. სამაგისტრო პროექტის შესრულების, დაგეგმვის და შეფასების წესი წარმოადგინა უნივერსიტეტმა. სანამ სტუდენტი წარადგენს სამაგისტრო პროექტს მას უნდა ერთოდეს პროექტის ხელმძღვანელის წერილობითი დასკვნა იმის შესახებ, რომ იგი გაეცნო სამაგისტრო პროექტის კონცეფციას და ეს უკანასკნელი მზად არის დასამტკიცებლად.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;
- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;
- ინტერვიუს შედეგები ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლებთან;
- ინტერვიუს შედეგები პროგრამის განმახორციელებელ აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან;
- ინტერვიუები მომიჯნავე პროგრამის სტუდენტებთან;
- სამაგისტრო პროექტის შესრულების, დაგეგმვის და შეფასების წესი;
- ჩატარებული ტრენინგების ჩამონათვალი;
- <https://www.sabauni.edu.ge/> - უნივერსიტეტის ვებგვერდი.

**რეკომენდაციები:**

**რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის**

**საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):**

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

**შეფასება**

✓ 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		✓		

**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 ადეკვატური და/ან საერთაშორისო პროექტებში.

<p><b>3.1 სტუდენტთა საკონსულტაციო მომსახურება</b></p> <p>სტუდენტი იღებს სასწავლო პროცესის დაგეგმვაზე, აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესებაზე, დასაქმებაზე სათანადო კონსულტაციას და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით მხარდაჭერას.</p> <p><b>სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</b></p> <p>ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამას, ამ ეტაპზე არ ყავს სტუდენტები. თუმცა, ინტერვიუებიდან ცხადია რომ როგორც სხვა პროგრამის სტუდენტები იღებენ ინფორმაციას და კონსულტაციას სხვადასხვა საკითხებზე, როგორცაა: სასწავლო პროცესის დაგეგმვა, აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესება, საგანმანათლებლო პროგრამა და ადმინისტრაციული საკითხები, ისე ამ პროგრამაზე, ჩარიცხული სტუდენტებისათვის ხელმისაწვდომი იქნება ყველა ის სერვისი, რომელსაც უნივერსიტეტი სთავაზობს სტუდენტებს. მომიჯნავე ფაკულტეტის სტუდენტებმა,</p>
---

როგორც აღნიშნეს, მათ შეუძლიათ მიმართონ ფაკულტეტს სასწავლო წლის დასაწყისში, მათთვის თავიდანვე არის ცნობილი ყველა ახალი ინფორმაცია რაც პროგრამას და ადმინისტრაციულ საკითხებს ეხება. კონსულტაციების შემდგომ მათ უკვე შეუძლიათ დამოუკიდებლად აირჩიონ საგნები და დაგეგმონ სასწავლო პროცესი.

სტუდენტებს აქვთ შესაძლებლობა ყოველი სემესტრის შემდგომ შეაფასონ ლექტორი და სასწავლო კურსი, ხოლო წელიწადში ერთხელ ისინი აფასებენ საუნივერსიტეტო გარემოს.

გარდა სასწავლო პროგრამისა და სასწავლო პროცესებთან დაკავშირებული აქტივობების აღსანიშნავია, რომ უნივერსიტეტს ნამდვილად ძალიან მრავალფეროვანი და საინტერესო საერთაშორისო პროგრამები აქვს, როგორც ერასმუსის ისე, ერთობლივი ხელშეკრულების საფუძველზე გაცვლითი პროგრამები. ექსპერტებს გვქონდა საშუალება შევხვედროდით მომიჯნავე ფაკულტეტის სტუდენტებს, რომლებმაც დაადასტურეს, რომ ისინი ძალიან ხშირად იღებენ ინფორმაციას გაცვლით პროგრამებზე, ერთ-ერთი სტუდენტი წასული იყო ერთი სემესტრით პოლონეთის უნივერსიტეტში Akademia Polonijna. გარდა ამისა, უნივერსიტეტი ხშირად ატარებს შიდა საუნივერსიტეტო კონფერენციებს, ასევე ბიზნეს ქეისების კონკურსს, ერთ-ერთ სტუდენტი ჟიურის წევრიც იყო.

სტუდენტთა საქმეთა სამსახური ზრუნავს სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების კარიერულ განვითარებაზე. ატარებს ტრენინგებს და კონსულტაციებს სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულებისათვის.

ბიზნესისა და ტექნოლოგიების ფაკულტეტს ყავს კოორდინატორი, რომელიც ყოველ წარმოქმნილ პრობლემას სტუდენტის მხრიდან აწვდის დეკანატს და სტუდენტთა კარიერული ზრდისა და ხელშეწყობის სამსახურს. დაგეგმილი ღონისძიებებისა და სიახლეების შესახებ ახორციელებს სტუდენტების ინფორმირებულობას.

უნივერსიტეტში 2019 წლის 25 აგვისტოს რექტორის N 100 ბრძანებით დამტკიცებულია სტიპენდიის გაცემის წესი. მომიჯნავე ფაკულტეტის სტუდენტებთან შეხვედრისას ერთ-ერთმა სტუდენტმა აღნიშნა, რომ ის იღებდა საუნივერსიტეტო სტიპენდიას.

სტუდენტებს აქვთ საშუალება დამატებითი კონსულტაციების, როგორც მომიჯნავე ფაკულტეტის სტუდენტებმა აღნიშნეს, მათ შეუძლიათ ლექტორთან გაიარონ დამატებითი კონსულტაციები სასწავლო კურსის ფარგლებში. საკონსულტაციო საათების და ინდივიდუალური მუშაობის საათები გაწერილია დატვირთვის გეგმაში.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;
- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ინტერვიუს შედეგები ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლებთან;</li> <li>○ ინტერვიუს შედეგები პროგრამის განმახორციელებელ აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან;</li> <li>○ ინტერვიუები მომიჯნავე პროგრამის სტუდენტებთან;</li> <li>○ სამაგისტრო პროექტის შესრულების, დაგეგმვის და შეფასების წესი;</li> <li>○ აკადემიური პერსონალის დატვირთვის გეგმა;</li> <li>○ საერთაშორისო მემორანდუმები;</li> <li>○ <a href="https://www.sabauni.edu.ge/">https://www.sabauni.edu.ge/</a> - უნივერსიტეტის ვებგვერდი;</li> </ul>
<b>რეკომენდაციები:</b>
<b>რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</b>
<b>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</b>
<b>მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)</b>
<p><b>შეფასება</b></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><b>3.2 მაგისტრანტთა და დოქტორანტთა ხელმძღვანელობა</b></p> <p>მაგისტრანტებსა და დოქტორანტებს ჰყავთ კვალიფიციური ხელმძღვანელი.</p> <p><b>სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</b></p> <p>ადამიანურის რესურსების მართვის პროგრამის მაგისტრანტის ხელმძღვანელი შეიძლება იყოს დოქტორი ან მასთან გათანაბრებული პირი, ასევე მაგისტრი ან მაგისტრთან გათანაბრებული პირი, რომელსაც აქვს მაგისტრანტის სამაგისტრო პროექტის თემასთან დაკავშირებულ სფეროში პრაქტიკული ან კვლევითი გამოცდილება. ხელმძღვანელი კონტროლს უწევს მაგისტრანტის მიერ პროექტის შესრულებას. მომიჯნავე ფაკულტეტის ორი სტუდენტი უკვე წერდა სამაგისტრო ნაშრომს, როგორც მათ აღნიშნეს ისინი ხშირად ხვდებიან თემის ხელმძღვანელს, ეს დამოკიდებულია კვლევით პროცესზე. დაგეგმილი შეხვედრები არ აქვთ, თუმცა მათ შეუძლიათ მეილით იკონტაქტონ, დაგეგმონ შეხვედრა. საკმაოდ კარგად თანამშრომლობენ ხელმძღვანელებთან სტუდენტები.</p> <p>ვინაიდან ჯერ პროგრამა არ არის განხორციელებული რთულია შეფასდეს თემის</p>
---

ხელმძღვანელის ჩართულობა სამაგისტრო პროექტის წერის პროცესში, თუმცა პროგრამის ხელმძღვანელთან და ლექტორებთან გასაუბრების დროს, რომლებიც სავარაუდო თემის ხელმძღვანელებიც შეიძლება იყვნენ, გამოიკვეთა, რომ ისინი მოტივირებულები არიან, მაქსიმალურად მაღალი ხარისხის პროდუქტის შექმნაზე. რამდენიმე მათგანს სამაგისტრო ნაშრომის ხელმძღვანელობის გამოცდილებაც აქვს. უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს დოკუმენტი სადაც აღწერილია, თემის ხელმძღვანელის უფლებები და მოვალეობები. სამაგისტრო პროექტის ხელმძღვანელის მოვალეობები ასახულია სამაგისტრო პროექტის დაგეგმვის, შესრულებისა და შეფასების წესში. ასევე პროექტის ხელმძღვანელთან შეხვედრების გრაფიკი, საათები და თემატიკა გაწერილია სამაგისტრო პროექტის სილაბუსში. სამაგისტრო პროექტის დაცვა ხორციელდება კომისიის წინაშე.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;
- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;
- სამაგისტრო პროექტის დაგეგმვის, შესრულებისა და შეფასების წესი;
- სასწავლო პროცესის დებულება;
- სამაგისტრო პროექტის სილაბუსი;
- ინტერვიუები მომიჯნავე პროგრამის სტუდენტებთან, პროგრამის ხელმძღვანელთან, ლექტორებთან;

**რეკომენდაციები:**

**რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის**

**საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):**

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

**შეფასება**

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

**პროგრამის სტანდარტთან შესაბამისობა**

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

		მოთხოვნებთან	მოთხოვნებთან	მოთხოვნებთან
სტუდენტთა მიღწევები, მათთან ინდივიდუალური მუშაობა	✓			

#### 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 პროგრამის განხორციელებაში ჩართულია 27 აკადემიური პერსონალი, აქედან უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალია 13 (2 პროფესორი, 7 ასოცირებული პროფესორი, 1 ასისტენტ პროფესორი, 3 ასისტენტი), საიდანაც უნივერსიტეტთან აფილირებულია 11 მათგანი (2 აფილირებული პროფესორი, 6 აფილირებული ასოცირებული პროფესორი და 3 აფილირებული ასისტენტი. პროგრამის განხორციელებაში ასევე მონაწილეობს 14 მოწვეული პერსონალი. პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალის კვალიფიკაცია დასტურდება მათი პირადი საქმეებით სადაც წარმოდგენილია ბოლო 5 წლის განმავლობაში მათ მიერ განხორციელებული აკადემიური და პრაქტიკული აქტივობები. აღსანიშნავია, რომ პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალის გარკვეული ნაწილი პროგრამაში ჩართულია პრაქტიკული გამოცდილების ნიშნით, რადგანაც ისინი იკავებენ სხვადასხვა პოზიციებს

ადამიანური რესურსების მართვის მიმართულებით სახელმწიფო თუ კერძო სექტორის კომპანიებში. სწორედ ამიტომ ცალკეული სასწავლო კურსის განხორციელება კურსის სპეციფიკის გათვალისწინებით ხორციელდება როგორც პრაქტიკოსი, ისე აკადემიური გამოცდილების მქონე პედაგოგების მიერ. უნივერსიტეტში აკადემიური თანამდებობების დასაკავებლად მოქმედებს ღია კონკურსის ჩატარების წესი, რომლითაც განსაზღვრულია აკადემიური თანამდებობების დაკავების პირობები. ამასთან, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის პირადი საქმეების გადახედვისას გამოიკვეთა, რომ სასურველია განახლებული იქნეს ზოგიერთი მათგანის პირადი საქმეები, სადაც სრულყოფილად აისახება მათი სამეცნიერო თუ პრაქტიკული აქტივობები, სტატუსი უნივერსიტეტში და სხვა მოთხოვნილი ინფორმაცია.

პროგრამის აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს შორის თანაფარდობა არის 13/14-თან, რაც შეიძლება ჩაითვალოს დაბალანსებულ მაჩვენებლად, ვინაიდან უნივერსიტეტში მოქმედებს „პროგრამების მიხედვით აკადემიური და მოწვეული პერსონალის რაოდენობის განსაზღვრის მეთოდოლოგია“, რომლის მიხედვითაც უნივერსიტეტს ყოველ 50 სტუდენტზე უნდა ყავდეს 1 აფილირებული პროფესორი, რაც ცხადია რომ დაკმაყოფილებულია. თუმცა მიუხედავად ამისა გრძელვადიან პერიოდში სასურველია უნივერსიტეტმა გააგრძელოს მუშაობა პროგრამაში მეტი აკადემიური და პრაქტიკული გამოცდილების მქონე სპეციალისტების მოსაზიდად, რაც კიდევ უფრო გაზრდის პროგრამის სამაგისტრო კვლევითი პროექტების პოტენციური ხელმძღვანელების არჩევანს. დაწესებულებას გაწერილი აქვს ასევე აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ყოველ სემესტრული დატვირთვის სქემა, რომელშიც ასახულია მათი ჯამური დატვირთვა, კონკრეტული სემესტრის მიხედვით, რაც ექვემდებარება განახლებას ყოველი სემესტრის მიხედვით.

პროგრამას ყავს კვალიფიციური ხელმძღვანელი, რომელიც ჩართულია პროგრამის შემუშავებასა და განხორციელებაში. პროგრამის ხელმძღვანელს გააჩნია მრავალწლიანი ადმინისტრაციული და აკადემიური გამოცდილება ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში, რაც დასტურდება მისი პირადი საქმით და ინტერვიუს შედეგებით. პროგრამის განხორციელებას ემსახურება ასევე კვალიფიციური ადმინისტრაციული პერსონალი, რომელთა მიმართ გაკეთებულია დადებითი შეფასებები სტუდენტების და აკადემიური პერსონალის კმაყოფილების კვლევაში. უნივერსიტეტში გაწერილია პერსონალის სამუშაო აღწერილობები და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**



<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;</li> <li>○ ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;</li> <li>○ პროგრამის განმახორციელებელი აკადემიური და მოწვეული პერსონალის პირადი საქმეები;</li> <li>○ ინტერვიუ პროგრამის ხელმძღვანელთან;</li> <li>○ ინტერვიუს შედეგები პროგრამის განმახორციელებელ აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან;</li> <li>○ ინტერვიუ ადმინისტრაციულ პერსონალთან;</li> </ul>
<p><b>რეკომენდაციები:</b></p> <p>წინადადება(ები), რომელიც უსდ-მ უნდა გაითვალისწინოს იმისათვის რომ პროგრამამ დააკმაყოფილოს სტანდარტის მოთხოვნები</p>
<p><b>რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ სასურველია განახლებული იქნეს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის გარკვეული ნაწილის პირადი საქმეები, სადაც განახლებული უნდა იქნეს ინფორმაცია მათი სამეცნიერო თუ პრაქტიკული აქტივობების, სტატუსის უნივერსიტეტში და სხვა მოთხოვნილი კრიტერიუმების შესახებ;</li> <li>○ სასურველია გრძელვადიან პერიოდში უნივერსიტეტმა გააგრძელოს მუშაობა პროგრამაში მეტი აკადემიური და პრაქტიკული გამოცდილების მქონე სპეციალისტების მოსაზიდად, რაც კიდევ უფრო გაზრდის პროგრამის სამაგისტრო კვლევითი პროექტების პოტენციური ხელმძღვანელების არჩევანს.</li> </ul>
<p><b>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</b></p>
<p><b>მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)</b></p>
<p><b>შეფასება</b></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><b>4.2 აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის პროფესიული განვითარება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ დაწესებულება რეგულარულად აწარმოებს პროგრამაში ჩართული აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის შეფასებასა და შედეგების ანალიზს;</li> <li>➤ უსდ ზრუნავს აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის პროფესიულ განვითარებაზე, ასევე ხელს უწყობს მათ მიერ სამეცნიერო/კვლევითი საქმიანობის</li> </ul>
--

**სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი**

უნივერსიტეტი რეგულარულად აწარმოებს აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის შეფასებასა და შედეგების ანალიზს. შეფასება ეყრდნობა უნივერსიტეტის რექტორის ბრძანებით დამტკიცებულ „ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები, შეფასების შედეგების და მათი გამოყენების წესს“. აღნიშნული წესის მიხედვით მიმდინარეობს აკადემიური/მოწვეული პერსონალის აკადემიური შეფასება, რომელიც განისაზღვრება სწავლების ხარისხითა და სამეცნიერო კომპეტენციით. შეფასების ყველა მექანიზმში ეფექტიანობის დასადგენად გამოიყენება შედეგების მეთოდი, რომლის მიხედვითაც ყოველ წელს მიღებული შედეგი დარდება გასული წლის შედეგებს, მიღებული შედეგების საფუძველზე დგინდება გაუმჯობესების ან გაუარესების დინამიკა. აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო და აკადემიური საქმიანობის შეფასების მიზნით გამოიყენება სემესტრული კითხვარები.

ხარისხის მართვის სამსახური შედეგებს გასაცნობად უგზავნის ფაკულტეტს, რომლის რეკომენდაციების და შედეგების საფუძველზე ხარისხის მართვის სამსახური ამზადებს საბოლოო დასკვნებს და ანგარიშს. აღნიშნული ანგარიში წარედგინება აკადემიურ საბჭოს დასამტკიცებლად, რომელიც აყალიბებს სამოქმედო გეგმას.

მიღებული შედეგების შეფასების საფუძველზე ასევე მიმდინარეობს კვლევითი საქმიანობის სემესტრული და წლიური ანგარიშების მომზადება და წარდგენა აკადემიური საბჭოსთვის.

უსდ ზრუნავს აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის პროფესიულ განვითარებაზე, ასევე ხელს უწყობს მათ მიერ სამეცნიერო/კვლევითი საქმიანობის განხორციელებას. როგორც უნივერსიტეტის ადმინისტრაციასთან ინტერვიუდან გამოიკვეთა, შეფასების შედეგების საფუძველზე ხდება დადებითი შეფასების მქონე თანამშრომლების წახალისება, მათი პრემირება, ხელფასის გაზრდა, მადლობის გამოცხადება. აკადემიურ პერსონალთან ინტერვიუს დროს გაირკვა, რომ უნივერსიტეტის ხელშეწყობით გამოსცეს არაერთი სახელმძღვანელო, დაბეჭდეს სტატიები, სხვადასხვა კვლევებზე დაფუძნებული პუბლიკაციები. აქვთ მხარდაჭერა კვლევების მიმართულებით, სხვადასხვა საერთაშორისო სიმპოზიუმებში, ვორქშოფებში, პროფესიული განვითარების ღონისძიებაში მონაწილეობის ხელშეწყობა და ა. შ.

განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა და პრიორიტეტი ენიჭებათ აფილირებულ პერსონალს. ამასვე მოწმობს უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაცია და

ინტერვიუს შედეგები.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;
- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;
- ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები, შეფასების შედეგების და მათი გამოყენების წესი;
- აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის განვითარების მიზნით განხორციელებული ღონისძიებები;
- პროგრამის განმახორციელებელი აკადემიური და მოწვეული პერსონალის პირადი საქმეები;
- ინტერვიუ პროგრამის ხელმძღვანელთან;
- ინტერვიუს შედეგები პროგრამის განმახორციელებელ აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან;
- <https://www.sabauni.edu.ge/> - უნივერსიტეტის ვებგვერდი;

**რეკომენდაციები:**

**რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის**

**საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):**

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

**შეფასება**

- 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

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამით გათვალისწინებული სწავლის შედეგების მისაღწევად უნივერსიტეტში არსებობს შესაბამისი მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა. ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფის წევრებმა დაათვალიერეს უნივერსიტეტის შენობა და დარწმუნდნენ, რომ უნივერსიტეტში არსებობს ყველა პირობა, რომელიც საჭიროა სრულყოფილი და უსაფრთხო სასწავლო პროცესის წარმართვისთვის, დაცულია სანიტარულ-ჰიგიენური ნორმები. შენობაში განლაგებულია სათანადო ინვენტარით და კომპიუტერული ქსელით აღჭურვილი თანამედროვე დიზაინის მქონე აუდიტორიები, რომლებიც განკუთვნილია სალექციო და პრაქტიკული მეცადინეობებისთვის. მათ ტექნიკურ მხარდაჭერას უწევს IT სამსახური. უნივერსიტეტში არსებობს სამუშაო სივრცეები როგორც აკადემიური პერსონალისთვის, ასევე სტუდენტებისთვის, თანამედროვე საკონფერენციო და სამკითხველო დარბაზები.

უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს ბიბლიოთეკა, რომელიც აღჭურვილია სათანადო ტექნიკითა და სხვადასხვა ენებზე არსებული წიგნადი ფონდით, სადაც თავმოყრილია სილაბუსებით განსაზღვრული სავალდებულო ლიტერატურა და სხვა სასწავლო მასალა (მათ შორის ელექტრონული ვერსიები). ლიტერატურა ეფუძნება დარგის მიღწევებს და სამეცნიერო კვლევის შედეგებს. ექსპერტების მიერ შერჩევით იქნა დათვალიერებული სილაბუსებით განსაზღვრული ლიტერატურა, რაშიც მხარდაჭერა ბიბლიოთეკის კვალიფიციურმა პერსონალმა გაუწია. აღნიშნული პერსონალი საბიბლიოთეკო რესურსებთან და სერვისებთან დაკავშირებით უზრუნველყოფენ კონსულტაციების გაწევას სტუდენტებისათვის და აკადემიური პერსონალისთვის. როგორც ინტერვიუდან გაირკვა, საბიბლიოთეკო ფონდის შევსება მუდმივად ხდება როგორც ქართული, ასევე უცხოური ლიტერატურით, ხდება კოლექციების გაზრდა მატერიალური და ელექტრონული სახით.

სტუდენტებისთვის ფუნქციონირებს სამკითხველო დარბაზი, სადაც მათ კეთილმოწყობილ გარემოში შეუძლიათ ისარგებლონ ინტერნეტითაც. სტუდენტებს წვდომა აქვთ საერთაშორისო ინტერნეტ რესურსებზე (EBSCO, HeinOnline, Elsevier), რომელთა დათვალიერების, ვიზიტების და გამოყენების სტატისტიკას აწარმოებენ ბიბლიოთეკის თანამშრომლები, რასაც უნივერსიტეტის მიერ მოწოდებული დოკუმენტაციაც ადასტურებს.

სტუდენტებისთვის და აკადემიური პერსონალისთვის საჭირო ინფორმაცია განთავსებულია უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე, რომლის საშუალებითაც უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს ინფორმაციის საჯაროობასა და ხელმისაწვდომობას. გარდა ამისა

სასწავლო პროცესის მართვისთვის დანერგულია უნივერსიტეტის IT ძალებით შექმნილი ელექტრონული სისტემა, რომლის აქტიური მომხმარებლები არიან უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია, აკადემიური/მოწვეული პერსონალი და სტუდენტები. აღნიშნული სისტემა მოიცავს ელექტრონულ ჟურნალს, პროგრამებისა და სილაბუსების ბაზებს, გამოცდებისა და სასწავლო ცხრილებს. აღნიშნული სისტემა ერთგვარ კომუნიკაციის საშუალებასაც წარმოადგენს სტუდენტებს, ადმინისტრაციასა და აკადემიურ პერსონალს შორის. გარდა ამისა სისტემა ადმინისტრაციის მხრიდან სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების კონტროლისა და სასწავლო პროცესის ხელშეწყობისთვის გამოიყენება.

უნივერსიტეტის მატერიალურ-ტექნიკური რესურსით სარგებლობისას გაითვალისწინება „სასწავლო პროცესის რეგულირების წესი“.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;
- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;
- ინფრასტრუქტურის ადგილზე დათვალიერება;
- სასწავლო პროცესის რეგულირების წესი;
- Elsevier bases statistics;
- HeinOnline statistics;
- Ebso statistics;
- უნივერსიტეტის სტრუქტურისა და სტრუქტურული ერთეულების/ცალკეული პერსონალის სამუშაოს აღწერილობის შესახებ ბრძანება;
- უნივერსიტეტის აკადემიური/მოწვეული პერსონალის/სტუდენტის გარემოს შეფასების შედეგი;
- <https://www.sabauni.edu.ge/> - უნივერსიტეტის ვებგვერდი;

**რეკომენდაციები:**

**რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის**

**საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):**

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

**შეფასება**

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

#### 4.4 პროგრამის/ფაკულტეტის/სკოლის ბიუჯეტი და პროგრამის ფინანსური მდგრადობა

პროგრამის/ფაკულტეტის/სკოლის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია და შეესაბამება პროგრამის საჭიროებებს.

##### **სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი**

როგორც უნივერსიტეტის თვითშეფასების ანგარიშიდან ჩანს და ადმინისტრაციასთან ინტერვიუდანაც გაირკვა, უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს ბიუჯეტი, რომელიც შედგენილია პროგრამისთვის საჭირო რესურსების გათვალისწინებით. ბიუჯეტირების მეთოდი ეყრდნობა წინა წლის/სემესტრის შემოსავლებისა და ხარჯების მუხლების აღებას, მიმდინარე წელს/სემესტრში ფაკულტეტის სამოქმედო გეგმით გათვალისწინებულ აქტივობებს და ასევე გათვალისწინებულ ხარჯების მაჩვენებელსაც.

უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილია პროგრამის ბიუჯეტი, რომელიც ეყრდნობა რექტორის შესაბამის ბრძანებას. ბიუჯეტის შემოსავალი, გარდა ფაკულტეტის მიერ გათვალისწინებული საჭირო რესურსისა, ასევე ითვალისწინებს სწავლის საფასურიდან შემოსულ თანხებს. აღნიშნული თანხები პირველი სასწავლო წლისთვის გათვლილია საშუალოდ 15 სტუდენტზე და შეადგენს 52 500 ლარს, ხოლო მომდევნო წელს 28 სტუდენტზე, შეადგენს 98 000 ლარს.

ბიუჯეტის დაგეგმარება მიმართულია წიგნადი ფონდის უახლესი ლიტერატურით შევსებაზე, რიდერების შეძენა/ბეჭდვაზე, პერსონალის შრომის ანაზღაურებაზე და მივლინებებზე, წარმომადგენლობით ხარჯებზე. სამეცნიერო და კვლევითი საქმიანობისთვის ხელშეწყობის კომპონენტი ცალკე გამოყოფილი არ არის, თუმცა კონფერენციებისა და სემინარებისთვის განკუთვნილი ხარჯი ცალკეულ კომპონენტად ისახება ბიუჯეტში. სულ ხარჯი პირველის სასწავლო წლისთვის შეადგენს 44 600 ლარს, ხოლო მომდევნო სასწავლო წლისთვის კი - 78 500 ლარს.

ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის ფინანსური მდგრადობა განპირობებულია როგორც უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო, ისე სხვა საქმიანობიდან მიღებული შემოსავლებით.

##### **მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;
- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;
- პროგრამის ბიუჯეტი;

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ინტერვიუები უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის წარმომადგენლებთან;</li> </ul>
<b>რეკომენდაციები:</b>
<b>რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</b>
<b>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</b>
<b>მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)</b>
<b>შეფასება</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</li> <li><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</li> </ul>

### პროგრამის სტანდარტთან შესაბამისობა

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

### 5. სწავლების ხარისხის განვითარების შესაძლებლობები

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

<p><b>5.1 შიდა ხარისხის შეფასება</b></p> <p>პროგრამაში ჩართული პერსონალი თანამშრომლობს შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან/პერსონალთან პროგრამის ხარისხის შეფასების პროცესის დაგეგმვის, შეფასების ინსტრუმენტების შემუშავებისა და შეფასების განხორციელების პროცესში და იყენებს ხარისხის შეფასების შედეგებს პროგრამის გასაუმჯობესებლად.</p>
---

## სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უნივერსიტეტში მოქმედებს და დანერგილია შიდა ხარისხის უზრუნველყოფასთან დაკავშირებული რეგულაციები, რომლებიც ასახულია სხვადასხვა მარეგულირებელ დოკუმენტაციაში. შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა მიზნად ისახავს დაწესებულებაში დაამკვიდროს PDCA - ციკლის მიხედვით აკადემიური და კვლევითი პროცესების განვითარების პრაქტიკა.

დაწესებულებაში ასევე მოქმედებს სასწავლო-კვლევითი პროცესის შეფასების მექანიზმები, რომლებიც მოიცავს სხვადასხვა მიმართულებებს: კმაყოფილების, გარემოს შეფასების, ლექტორთა თვითშეფასების და ა.შ. დაწესებულების წარმომადგენლებმა ინტერვიუს დროს აღწერეს პროცესი, თუ როგორ ხდება მიღებულ შედეგებზე რეაგირება: გამოკითხვები/თვითშეფასების პროცესი მიმდინარეობს ონლაინ. მიღებული შედეგების დამუშავებას ახდენს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, რომელიც ფაკულტეტების მიხედვით აგზავნის შეფასების შედეგებს - როგორც საერთო გარემოსა და პროგრამის, ასევე ლექტორთა შეფასების მაჩვენებლებს. აღსანიშნავია, რომ დაწესებულების განმარტებით გამოკითხვებში ჩართულობა არის 50%-ზე მეტი. იმ შემთხვევაში, თუ ფიქსირდება ისეთი პრობლემა, რომელიც მოგვარებაც საუნივერსიტეტო სივრცის სრულ ჩართულობას საჭიროებს, საკითხი გადის შესაბამისი ფაკულტეტის საბჭოზე, რომელიც შეიმუშავებს სპეციალურ რეკომენდაციებს, გადასცემს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს, რათა მან ამ რეკომენდაციების შესაბამისად მიმართოს აკადემიურ საბჭოს. აკადემიური საბჭოს ჩართულობით ხდება მომდევნო სემესტრისათვის საოპერაციო გეგმის შემუშავება. სახელდება ასევე კონკრეტული პრობლემები, რომელთა მოგვარებაც აღნიშნული პროცესის გავლის შემდეგ გახდა შესაძლებელი. მაგ: სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობა სტუდენტის ჩართვასთან დაკავშირებით, უცხო ენის სწავლების გაუმჯობესებასთან დაკავშირებული საკითხი, და/ან მეტი კონკრეტულ პროგრამაში პრაქტიკული საგანის არსებობა და ა.შ. აღნიშნული რეკომენდაციების გათვალისწინებით, დაწესებულების წარმომადგენლები ადასტურებენ შესაბამის მოქმედებებს, მაგ: კონკრეტულ პროგრამაში ცვლილების შეტანას.

წარმოდგენილი საგანმანათლებლო პროგრამის თვითშეფასების ჯგუფი დაკომპლექტებულია მრავალფეროვანი შემადგენლობით (ხარისხის სამსახურის წარმომადგენლები, სტუდენტი, იურიდიული სამსახური, აკად.პერსონალი, ბიბლიოთეკის წარმომადგენელი. ფაკულტეტის დეკანი და ა.შ.). ინტერვიუების პროცესში დადგინდა, რომ პროგრამის შემუშავების მიზნით იმართებოდა სისტემატიური შეხვედრები აკადემიურ



პერსონალთან და ასევე იმ სტრუქტურულ ერთეულებთან, რომლებიც უშუალოდ თვითშეფასების ჯგუფის მუშაობაში არ იყვნენ ჩართული. ჯგუფის თითოეულ წევრს ჰქონდა საკუთარი ფუნქცია/პასუხისმგებლობა, ხოლო პროცესს ტექნიკურ კოორდინირებას უწევდა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური.

ინტერვიუებით დადასტურდა, რომ აღნიშნულ პროგრამაზე მუშაობა დაიწყო 2020 წლიდან და პირველ ეტაპს წარმოადგენდა დამსაქმებლების ფართომასშტაბიანი კვლევა, რომელთა მოთხოვნებზე დაფუძნებით მოხდა პროგრამის შინაარსის განსაზღვრა. კვლევისაგან მიღებული შედეგები განხილული იქნა თვითშეფასების ჯგუფის წევრებთან და აკადემიურ პერსონალთან, რომელთა ერთობლივი მუშაობის შედეგად ჩამოყალიბდა პროგრამის სწავლის შედეგები. დამატებით, დაწესებულებაში მოქმედი ხარისხის უზრუნველყოფის წესის შესაბამისად, აკადემიურმა და მოწვეულმა პერსონალმა სპეციალური, ონლაინ გამოკითხვის მეშვეობით დააფიქსირეს საკუთარი მოსაზრებები პროგრამის შინაარსთან დაკავშირებით. მიღებული შედეგები გაანალიზდა პროგრამის ხელმძღვანელის მიერ.

ინტერვიუებით ასევე დადასტურდა მოწვეული და აკადემიური პერსონალის ინტერაქცია პროგრამის შემუშავების პროცესში. როგორც აღინიშნა, მიმდინარეობდა ჯგუფური და ინდივიდუალური შეხვედრები კონკრეტული სასწავლო კურსების შინაარსთან დაკავშირებით, იღებდნენ უკუკავშირს პროგრამის ხელმძღვანელის მიერ. ასევე სახელდება კონკრეტული მაგალითები, რომლებიც ადასტურებს ზემოაღწერილ პროცესს. მაგ: რეკომენდაციების შეფასების ფორმებთან დაკავშირებით, ლიტერატურის განახლება და ა.შ.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;
- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;
- ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები, შეფასების შედეგების და მათი გამოყენების წესი;
- ინტერვიუები ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლებთან;
- ინტერვიუ პროგრამის ხელმძღვანელთან;
- ინტერვიუს შედეგები პროგრამის განმახორციელებელ აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან;
- <https://www.sabauni.edu.ge/> - უნივერსიტეტის ვებგვერდი;

**რეკომენდაციები:**

**რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის**

**საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):**

**მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის**

**შემთხვევაში)**

**შეფასება**

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

**5.2 გარე ხარისხის შეფასება**

პროგრამა რეგულარულად იყენებს გარე ხარისხის შეფასების შედეგებს.

**სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი**

დაწესებულება ხარისხის უზრუნველყოფის შეფასების გარე მექანიზმად განიხილავს ავტორიზაციასა და აკრედიტაციას. ინტერვიუებზე ასევე გამოიკვეთა, რომ ამ საგანმანათლებლო პროგრამასთან მიმართებით, გარე შეფასების კომპონენტში დამსაქმებლებიც ერთ-ერთ მთავარ აქტორად განიხილებიან. პროგრამის ხელმძღვანელთან ინტერვიუებით დასტურდება, რომ პროგრამის შემუშავების ეტაპზე გათვალისწინებული იქნა პარტნიორი უნივერსიტეტების გამოცდილება როგორც ქვეყნის შიგნით, ასევე ქვეყნის გარეთ.

დამსაქმებლების კუთხით პროგრამის შემუშავებამდე ჩატარდა ფართომასშტაბიანი კვლევა, რომელშიც ჩართული იყო 30-მდე ორგანიზაცია, მათ შორის საჯარო სამსახურის ეროვნული ბიურო. გამოკითხვების გარდა მიმდინარეობდა ფოკუს ჯგუფები პროგრამის ხელმძღვანელის უშუალო ჩართულობით, იმის დასადგენად, თუ რა მოთხოვნები აქვს შრომის ბაზარს და რა პრაქტიკული თუ თეორიული უნარები უნდა ჰქონოდა კონკრეტულად ამ საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებულს.

ინტერვიუებით ასევე დასტურდება, რომ დაწესებულებაში დამსაქმებლები აღქმული არიან როგორც ერთ-ერთ მთავარ გარე შემფასებლად, არამხოლოდ ამ პროგრამასთან მიმართებით. რასაც ადასტურებს მიმდინარე პროგრამებზე არსებული პრაქტიკა - წელიწადში ერთხელ დამსაქმებლების გამოკითხვა.

**მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;</li> <li>○ ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;</li> <li>○ ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები, შეფასების შედეგების და მათი გამოყენების წესი;</li> <li>○ ინტერვიუები ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლებთან;</li> <li>○ ინტერვიუ პროგრამის ხელმძღვანელთან;</li> <li>○ ინტერვიუს შედეგები პროგრამის განმახორციელებელ აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან;</li> <li>○ <a href="https://www.sabauni.edu.ge/">https://www.sabauni.edu.ge/</a> - უნივერსიტეტის ვებგვერდი;</li> </ul>
<b>რეკომენდაციები:</b>
<b>რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</b>
<b>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</b>
<b>მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)</b>
<p><b>შეფასება</b></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><b>5.3. პროგრამის მონიტორინგი და პერიოდული შეფასება</b></p> <p>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.</p> <p><b>სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</b></p> <p>დაწესებულებაში მოქმედებს საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავებისა და შეფასების მექანიზმები. მიმდინარე პროგრამებზე მონიტორინგი ხორციელდება წელიწადში ერთხელ და მასში ჩართულია როგორც მოწვეული, ასევე აკადემიური პერსონალი, დამსაქმებელი და სტუდენტი. სწავლის შედეგების შეფასება ხდება ყოველი წლის ბოლოს სავალდებულო საგნების მიხედვით და თან ახლავს რუკა, სადაც წარმოდგენილია სამიზნე ნიშნულთან დაკმაყოფილების საკითხი. პროგრამის შეფასება ხდება ცალკე, სხვადასხვა კრიტერიუმების მიხედვით კომპლექსურად.</p>
--

უშუალოდ წარმოდგენილ პროგრამაზე გარე შეფასების ნაწილში ჩართული იყო დამსაქმებელი, ასევე ადგილობრივი და საერთაშორისო პარტნიორები. დამსაქმებლებისაგან მიღებული ინფორმაცია აისახა პროგრამის სწავლის შედეგებსა და შინაარსში.

როგორც პროგრამის ხელმძღვანელთან ინტერვიუთი დადგინდა, პროგრამის სტრუქტურა ჩამოყალიბდა საერთაშორისო პარტნიორების გამოცდილების გათვალისწინებით, კონკრეტულად კი გერმანული, ფრანგული, ბრიტანული (და სხვა ქვეყნების) უნივერსიტეტების გამოცდილება მსგავსი პროგრამების სტრუქტურების აწყობასთან დაკავშირებით (ლილის კათოლიკური უნივერსიტეტი, დიდი ბრიტანეთი, სტარატკლაიდის უნივერსიტეტი, ფლორიდა - ნოვას სამხრეთ-აღმოსავლეთის უნივერსიტეტი, რომის GEMA ბიზნეს სკოლის გამოცდილება და სხვ. პროგრამის ხელმძღვანელის განმარტებით დამყარდა უშუალო კონტაქტები ჩამოთვლილ უნივერსიტეტების წარმომადგენლებთან, რათა მათ გაეზიარებინათ გამოცდილება პროგრამის სტრუქტურასთან დაკავშირებით. პროგრამის გარე შეფასება ასევე განხორციელებულია რომის GEMA ბიზნეს სკოლის დეკანის, ანტონიო რაგუსას მიერ. შეფასების დასკვნაში პროგრამის მიზნები და შედეგები, რელევანტურობა და სტრუქტურა დადებითად არის შეფასებული.

ადგილობრივი პარტნიორებიდან პროგრამის შემუშავებისას დაწესებულებამ ითანამშრომლა ივანე ჯავახიშვილის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნესის ადმინისტრირებისა და მენეჯმენტის სკოლასთან, სადაც მოხდა შემუშავებული პროგრამის გადახედვა და კონკრეტული რეკომენდაციების გაცემა პროგრამის გაუმჯობესების მიზნით. პროგრამის საბოლოო ვერსიის გადახედვა მოხდა ასევე სსიპ საჯარო სამსახურის ეროვნული ბიუროს მიერ, რომელმაც გასცა კონკრეტული რეკომენდაციები პროგრამაში საერთაშორისო შრომის ბაზარზე კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის გაზრდისა და დასაქმების მაჩვენებლის გაუმჯობესების მიზნით.

#### **მტკიცებულებები/ინდიკატორები**

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;
- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა;
- ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები, შეფასების შედეგების და მათი გამოყენების წესი;
- პროგრამის შეფასების დასკვნები (ადგილობრივი, საერთაშორისო);
- ინტერვიუები ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლებთან;

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ინტერვიუ პროგრამის ხელმძღვანელთან;</li> <li>○ ინტერვიუს შედეგები პროგრამის განმახორციელებელ აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან;</li> <li>○ <a href="https://www.sabauni.edu.ge/">https://www.sabauni.edu.ge/</a> - უნივერსიტეტის ვებგვერდი;</li> </ul>
<b>რეკომენდაციები:</b>
<b>რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</b>
<b>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</b>
<b>მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)</b>
<p><b>შეფასება</b></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	✓			

თანდართული დოკუმენტაცია (არსებობის შემთხვევაში)

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სახელწოდება:

სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტი

უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის სახელწოდება, საფეხური:

ადამიანური რესურსების მართვა, მაგისტრატურა

დასკვნის გვერდების რაოდენობა: 47

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	✓			
2. სწავლების მეთოდოლოგია და ორგანიზება, პროგრამის ათვისების შეფასების ადეკვატურობა		✓		
3. სტუდენტთა მიღწევები, მათთან ინდივიდუალური მუშაობა	✓			
4. სწავლების რესურსებით უზრუნველყოფა	✓			
5. სწავლების ხარისხის განვითარების შესაძლებლობები	✓			

აკრედიტაციის ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარის

ვასილ კვიციანი



აკრედიტაციის ექსპერტთა ჯგუფის წევრ(ებ)ის

ზაზა ქოიავა



მაია ჭინჭარაშვილი



თამარ თავხელიძე



თამთა კობახიძე

