

ხარისხის უზრუნველყოფისა და საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასების ინსტრუქცია

მუხლი 1. ზოგადი დებულებები

1. წინამდებარე წესი ქმნის საგანმანათლებლო პროგრამის შეფასების სისტემის ნორმატიულ საფუძველს, ის ადგენს შეფასების სისტემის ელემენტებს, შეფასების განხორციელების პროცედურებს და შეფასების შესაძლო შედეგებს.
2. საგანმანათლებლო პროგრამის შეფასების პროცედურებს ახორციელებს ხარისხის მართვისა და უზრუნველყოფის მენეჯერი და შედეგებს წარუდგენს აკადემიურ საბჭოს, რომლის გადაწყვეტილებითაც პროგრამის განხორციელების ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით საჭიროების შემთხვევაში მტკიცდება სამოქმედო გეგმა.
3. ხარისხის მართვის მენეჯერი პროგრამების შეფასების პროცესში ხელმძღვანელობს წინასწარ შემუშავებული და დამტკიცებული კრიტერიუმებით, რაც მოიცავს როგორც რაოდენობრივ, ისე ხარისხობრივ მაჩვენებლებს. სამსახური განსაზღვრავს, შეესაბამება თუ არა წარმოდგენილი პროგრამა ზემოთ მოხსენიებულ კრიტერიუმებს და ამის საფუძველზე იძლევა დადებით ან უარყოფით დასკვნას. ამასთან, უარყოფითი დასკვნის საფუძველზე უნდა მიეთითოს, რომელი კრიტერიუმები ვერ დააკმაყოფილა პროგრამამ, რაც თავის მხრივ, პროგრამის სრულყოფის საფუძველი გახდება.

მუხლი 2. თვითშეფასების სისტემა

1. თვითშეფასების მიზანია დაწესებულებაში ხარისხის უზრუნველყოფის კულტურის დანერგვა, შესრულებული სამუშაოს სისტემატური კრიტიკური გადაფასების, პრობლემების იდენტიფიცირებისა და განვითარების გზების დასახვის გზით.
2. თვითშეფასების შედეგები გამოიყენება როგორც ხარისხის განვითარების შიდა - პროგრამის განვითარება, რესურსების განვითარება, ფინანსური ეფექტიანობის ამაღლება და ა. შ. - ასევე გარე - ავტორიზაცია, აკრედიტაცია - პროცედურებისათვის.
3. თვითშეფასების პროცესს აკოორდინირებს და თვითშეფასებაში ჩართულ სტრუქტურების წრეს განსაზღვრავს ხარისხის უზრუნველყოფის და მართვის მენეჯერი.
4. თვითშეფასების პროცესის დაგეგმარების დროს მხედველობაში მიიღება პროცესის უწყვეტად განხორციელების უზრუნველყოფისა და შედეგებზე რეაგირების საქმიანობაში დროულად დანერგვის აუცილებლობა.

მუხლი 3. პროგრამის აქტუალურობა

1. პროგრამის აქტუალურობა შეიძლება დასაბუთდეს რამოდენიმე ფაქტორით.
2. პროგრამის აქტუალობის დასაბუთების მიზნით შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას შემდეგი ფაქტორები:

- ა) პროგრამის შემუშავებისას დამსაქმებელთა, პროფესიული ასოციაციების და სხვა დაინტერესებული მხარეების ჩართულობის ხარისხი;
- ბ) არსებული დასკვნები და გამოხმაურებები პროგრამასთან დაკავშირებით;
- გ) რამდენად ითავალისწინებს პროგრამა დამსაქმებელთა და პროფესიული ასოციაციების, აგრეთვე სტუდენტთა და მათი მშობლების მოთხოვნებს;
- დ) შრომის ბაზრის მოთხოვნები.

მუხლი 4. გამოყენებული მასალა, ლიტერატურა და ა.შ.

1. პროგრამაში გამოყენებული მასალა უნდა შეესაბამებოდეს პროგრამის მიზანს და ამოცანებს;
2. პროგრამაში ასახული მასალა უნდა იყოს ახალი და ასახავდეს მოცემულ დარგში დამკვიდრებულ პროფესიულ სტანდარტებს;
3. დადებით ფაქტორად უნდა იყოს მიჩნეული, თუ გამოყენებულია საერთაშორისოდ აღიარებული პროფესიული ასოციაციების, ორგანიზაციების ან ჯგუფების მიერ შემუშავებული რეკომენდაციები, სტანდარტები, საცნობარო, სასწავლო, ლიტერატურა;
4. სილაბუსებში მითითებული ლიტერატურა უნდა შეესაბამებოდეს პროგრამის ძირითად მასალას - მსმენელისათვის მისაწოდებელ ინფორმაციას, რომელიც ხელმისაწვდომი უნდა იყოს დაწესებულების ბიბლიოთეკაში ნაბეჭდი ან ინფორმაციის ელექტრონული მატარებლის სახით.

მუხლი 5. სწავლების მეთოდები

1. უნდა შეფასდეს, იძლევა თუ არა პროგრამაში მოცემული სწავლების მეთოდები დასახული ამოცანების გადაჭრისა და გათვალისწინებული უნარების განვითარების საშუალებას. მაგალითად, თუ პროგრამა მიზნად ისახავს პრაქტიკული ჩვევების გამომუშავებას, შესაბამისად პროგრამაში გამოყენებული უნდა იყოს მეთოდები, რომლებიც მსმენელს საშუალებას მისცემს პრაქტიკულად შეასრულოს ესა თუ ის სამუშაო. ეს შეიძლება იყოს სპეციალური კომპიუტერული პროგრამები, იმიტირებული სამუშაო გარემო, საძიებო და საცნობარო სისტემები და სხვა.
2. გამოყენებული უნდა იყოს სწავლების ინტერაქტიული მეთოდები, რომელიც უზრუნველყოფს მსმენელის აქტიურ მონაწილეობას: დისკუსიას, კონკრეტული შემთხვევების ანალიტიკურ გარჩევებს, სიტუაციურ ამოცანებს, წინასწარ მიცემული დავალების საფუძველზე მომზადებულ სტუდენტთა მოხსენებებს, სიტუაციის იმიტაციას და სხვა;
3. უნდა შეფასდეს პროგრამის განხორციელებისას გამოყენებული სასწავლო ტექნიკური საშუალებების არსებობის საკითხი, რაც სწავლების მეთოდების ადეკვატური უნდა იყოს.
4. სწავლის მეთოდების შესაბამისობის შეფასებისას მხედველობაში მიიღება;
 - ა) მათი შესატყვისობა (უზრუნველყოფს, გავლენას არ ახდენს/ვერ უზრუნველყოფს) პროგრამით/მისი კომპონენტით დასახულ სწავლის შედეგის/კომპეტენციის ფორმირებაზე (შეფასების მეთოდოლოგია - გაუსის მეთოდი, გამოკითხვა, პირდაპისი შეფასება);

- ბ) აკადემიური პერსონალის მიერ გამოყენებული სწავლის მეთოდოლოგიის ანალიზი, რომელიც მიიღება სასწავლო კომპონენტის დასრულების შემდეგ (შეფასების მეთოდოლოგია - ინტერვიუ, სწავლის მეთოდოლოგიის შეფასების კითხვარი, საგნის სწავლების განახლებული კონცეფცია)
- გ) სტუდენტების მიერ სწავლის მეთოდოლოგიით კმაყოფილების კვლევა (შეფასების მეთოდები - ანკეტირება)

მუხლი 6. ცოდნის შეფასების სისტემა

1. ხარისხის უზრუნველყოფისა და განვითარების მენეჯერი განიხილავს, რამდენად ადეკვატურია სტუდენტთა შეფასების მეთოდები.
2. შეესაბამება თუ არა სტუდენტის ცოდნის შეფასების სისტემა დადგენილ წესს. ხომ არ ატარებს სტუდენტთა შეფასება მხოლოდ ფორმალურ ხასიათს, არის თუ არა შეფასების სისტემა მრავალკომპონენტური. რამდენად დასაბუთებულადაა გადანაწილებული ქულები კომპონენტებს შორის.
3. შეფასების სისტემის კომპონენტები იმდაგვარად უნდა იყოს გაწერილი, რათა უზრუნველყოფილი იყოს სასწავლო კურსით გათვალისწინებული თითოეული სახის კომპეტენციის (კოგნიტური, პრაქტიკული, ანალიტიკური, კომუნიკაციური და ღირებულებითი) გამომუშავების შეფასება ამ კომპეტენციისთვის დამახასიათებელი უნარის შეფასების მეთოდის გამოყენების გზით.
3. შეფასების სისტემის ანალიზის პროცესში ფასდება სტუდენტთა შეფასების შედეგების, ცოდნის ნაკლოვანებებისა და გამოსწორების გზების შესახებ ინფორმირებულების გზები.

მუხლი 7. ადამიანური რესურსების შეფასება

1. უნდა განისაზღვროს, დაკავებულია თუ არა პროგრამის განხორციელებაში სათანადო მომზადების და კვალიფიკაციის პერსონალი, საკმარისია თუ არა მათი რაოდენობა. ამასთან, უნდა შეფასდეს, როგორც პედაგოგების, ისე ტექნიკური პერსონალის მონაცემები;
2. აკადემიური პერსონალის შეფასებისას მხედველობაში მიიღება;
 - ა) სამეცნიერო გამოცდილების განვითარება სასწავლო პროგრამის განხორციელების პროცესში (შეფასების ინდიკატორები, ახალი პუბლიკაციების, მოხსენებების, სამეცნიერო კვლევითი გრანტების არსებობა)
 - ბ) პედაგოგიური მუშაობის განვითარება სასწავლო პროგრამის განხორციელების პროცესში (შეფასების ინდიკატორები - სილაბუსის სრულყოფა, სწავლებისა და შეფასების მეთოდოლოგიის დახვეწა)
 - გ) პრაქტიკული გამოცდილების განვითარება (ინდიკატორები - დარგის განვითარებისათვის საკვანძო მნიშვნელობის პოზიციებზე მუშაობა, დარგის პოლიტიკის განსაზღვრაში ან განხორციელებაში ჩართულობა)
 - დ) კურიკულუმის განვითარებაში მონაწილეობა (შეფასების ინდიკატორები - ახალი სასწავლო კურსების შეთავაზება, რეკომენდაციები საგანმანათლებლო პროგრამის განვითარებასთან დაკავშირებით)
 - ე) სტუდენტებზე ორიენტირებულობა (შეფასების ინდიკატორები - სტუდენტების კმაყოფილების დონე, საჩივრების რაოდენობა, ანონიმური გამოკითხვის შედეგები)

ვ) სამუშაო დროის განაწილება (შეფასების ინდიკატორები - დაწესებულებების რაოდენობა, რომელშიც დასაქმებულია აკადემიური პერსონალი, აკადემიური დატვირთვის რაოდენობა, კურიკულუმსაგარეთ აქტივობებში ჩართულობა)

3. მოწვეული პერსონალის შეფასებისას მხედველობაში მიიღება;

ა) პედაგოგიური მუშაობის განვითარება სასწავლო პროგრამის განხორციელების პროცესში (შეფასების ინდიკატორები - სილაბუსის სრულყოფა, სწავლებისა და შეფასების მეთოდოლოგიის დახვეწა)

ბ) პრაქტიკული გამოცდილების განვითარება (ინდიკატორები - დარგის განვითარებისათვის საკვანძო მნიშვნელობის პოზიციებზე მუშაობა, დარგის პოლიტიკის განსაზღვრაში ან განხორციელებაში ჩართულობა)

გ) კურიკულუმის განვითარებაში მონაწილეობა (შეფასების ინდიკატორები - ახალი სასწავლო კურსების შეთავაზება, რეკომენდაციები საგანმანათლებლო პროგრამის განვითარებასთან დაკავშირებით)

დ) სტუდენტებზე ორიენტირებულობა (შეფასების ინდიკატორები - სტუდენტების კმაყოფილების დონე, საჩივრების რაოდენობა, ანონიმური გამოკითხვის შედეგები)

4. ადმინისტრაციის პერსონალის მუშაობის შეფასებისას მხედველობაში მიიღება

ა) დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობა (მხედველობაში მიიღება კვალიფიკაციის შესატყვისობა დაკავებულ თანამდებობასთან, შესაბამის თანამდებობაზე მუშაობის სტაჟი, პროფესიული განვითარების ღონისძიებებში მონაწილეობა)

ბ) პროფესიული კომპეტენცია (მხედველობაში მიიღება ხელმძღვანელობის მიერ დასახული გეგმის შესრულება, დაკისრებული სამუშაოს წარმატებით განხორციელება, შინაგანაწესისა და სხვა სამართლებრივი აქტების შესრულება, აკადემიურობა და სამუშაო ჯგუფში კომუნიკაცია)

გ) სტუდენტებზე ორიენტირებულობა (შეფასების ინდიკატორები - სტუდენტების კმაყოფილების დონე, საჩივრების რაოდენობა, ანონიმური გამოკითხვის შედეგები)

მუხლი 8. შეფასებისას გამოყენებული წყაროები

1. საგანმანათლებლო პროგრამის შეფასებისას გამოყენებული ინფორმაცია მოპოვებული უნდა იყოს კანონიერი გზით, უნდა იყოს სანდო და საჭიროების შემთხვევაში შესაძლებელი უნდა იყოს მისი პირველი წყაროს გადამოწმება.

2. გამოკითხვა ხორციელდება ანონიმურობის, პროფესიული ეთიკისა და თანამშრომლობით პროფესიული განვითარების პრინციპების დაცვით. საჯაროდ ხელმისაწვდომია მხოლოდ განზოგადებული და დამუშავებული მასალები.

3. შეფასებისას შესაძლოა გამოყენებული იყოს რესპოდენტთა ზეპირი ან ანკეტური გამოკითხვები.

მუხლი 9. შიდა მონიტორინგის პროცესი

1. მონიტორინგის პროცესი გულისხმობს საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელებაზე ან მის ცალკეულ ეტაპზე დაკვირვებას უნივერსიტეტის მიერ ამისათვის სათანადო უფლებამოსილი სტრუქტურული ერთეული მიერ,

2. მონიტორინგის შედეგი არ უნდა ისახავდეს კანონმდებლობით უზრუნველყოფის, სწავლისა და სწავლების აკადემიური თავისუფლების შეზღუდვას.

3. მონიტორინგის ფორმებია;
- ა) ლექციებზე დასწრება;
 - ბ) ინტერვიუ;
 - გ) პირდაპირი შეფასება;
 - დ) საჩივრებისა და წინადადებების განხილვა.

მუხლი 11. შეფასების სხვა ფორმები

გარდა სტუდენტთა და პროფესორ/მასწავლებლების გამოკითხვის ანკეტებისა, უნივერსიტეტი აწარმოებს პოტენციური დამსაქმებლების და საწარმოო პრაქტიკის ობიექტების წარმომადგენლების გამოკითხვას.

მიზანშეწონილია დაინერგოს კურსდამთავრებულების, მშობლების, აბიტურიენტების სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებების (სკოლები, კოლეჯები, უნივერსიტეტები) გამოკითხვის ფორმები. შემუშავდეს, გაიწეროს და დაინერგოს კითხვარების ანალიზისა და ანალიზის შედეგების ეფექტური მექანიზმი.

გარდა კითხვარებისა, დაინტერესებული მხარეების გამოკითხვის სხვა ფორმებიც შეიძლება განხორციელდეს, მაგალითად, ზეპირი გამოკითხვა; შეხვედრები; წინადადებების ყუთი; ვებ-გვერდი; ელექტრონული ფოსტა; სოციალური ქსელები (მაგალითად, Facebook)

ეფექტური ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის შექმნისთვის ასევე რეკომენდირებულია და შემდეგი მექანიზმებისა და ღონისძიებების განხორციელება: მასწავლებლების შეფასება „თანასწორების“ მიერ (peer review), ბენჩმარკინგის გამოყენება (წარმატებულ დაწესებულებებთან შედეგების შედარება); ხელმძღვანელობის და პერსონალისთვის ხარისხის საკითხების რეგულარული სწავლება.