



ბანათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

აკრედიტაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნა
უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის შესახებ

მაგისტრატურის ერთწლიანი საგანმანათლებლო პროგრამა
ადამიანური რესურსების მართვა
სსიპ-ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

შეფასების თარიღ(ებ)ი 27 ოქტომბერი

დასკვნის პროექტის წარდგენის თარიღი

10 დეკემბერი 2021

თბილისი 2021

ინფორმაცია უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ¹

დაწესებულების სახელწოდება ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის მითითებით	სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
დაწესებულების საიდენტიფიკაციო კოდი	204864548
დაწესებულების სახე	უნივერსიტეტი

ინფორმაცია საგანმანათლებლო პროგრამის შესახებ

საგანმანათლებლო სახელწოდება	პროგრამის	ადამიანური რესურსების მართვა Human Resource Management
უმაღლესი განათლების საფეხური		მაგისტრატურა VII
მისანიჭებელი კვალიფიკაცია ²		ადამიანური რესურსების მართვის მაგისტრი Master of Human Resources Management
დეტალური სფეროს დასახელება და კოდი		0413 მენეჯმენტი და ადმინისტრირება 0413 Management and Administration
ზოგადი განათლების შესაბამისი საფეხურის საგნის/საგნების/საგნობრივი ჯგუფის სწავლების უფლების მითითება (მასწავლებლის მომზადების ინტეგრირებული საბაკალავრო-სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის ან მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამის შემთხვევაში)		
სწავლების ენა		ქართული
ECTS კრედიტების რაოდენობა		60 ECTS
პროგრამის სტატუსი (ავტორიზებული/აკრედიტებული/პირობით აკრედიტებული/ახალი/საერთაშორისო აკრედიტაცია) შესაბამისი გადაწყვეტილების მითითებით (ნომერი, თარიღი)		ახალი

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

² 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

ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე (სახელი, გვარი, უსდ/ორგანიზაცია, ქვეყანა)	ევა გეგეშიძე, საქართველოს უნივერსიტეტი, საქართველო
წევრი (სახელი, გვარი, უსდ/ორგანიზაცია, ქვეყანა)	ზაზა ქოიავა, შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი
წევრი (სახელი, გვარი, უსდ/ორგანიზაცია, ქვეყანა)	ილია ბოცვაძე, შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, საქართველო
წევრი (სახელი, გვარი, უსდ/ორგანიზაცია, ქვეყანა)	მაია ჭინჭარაშვილი, საქართველოს რკინიგზა, საქართველო
წევრი (სახელი, გვარი, უსდ/ორგანიზაცია, ქვეყანა)	თამარ თავხელიძე, გრიგოლ რობაქიძის უნივერსიტეტი, საქართველო

აკრედიტაციის ექსპერტთა ჯგუფის შემადგამებელი დასკვნა

- **ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო პროგრამის შესახებ**

სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის (შემდგომში - თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი) ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის სამაგისტრო ერთწლიანი საგანმანათლებლო პროგრამის „ადამიანური რესურსების მართვა“, საქართველოს უმაღლესი განათლების სივრცეში არის პირველი ინიციატივა. ამიტომ, ამ პროგრამის შეფასება მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს აკრედიტაციის ექსპერტებისთვის, რადგან თავად პროგრამა არსებული საგანმანათლებლო პროგრამებისგან განსხვავებით მოითხოვს განსხვავებული მიდგომების გათვალისწინებას და მთელი რიგი საკანონმდებლო საკითხების ანალიზს. ექსპერტების მოსაზრებით, ასევე არსებობს დილემა ან მოსაზრება განსჯისათვის იმის შესახებ, უნდა აბარებდეს თუ არა საერთო სამაგისტრო გამოცდებს პოტენციური სტუდენტი. საერთო სამაგისტრო გამოცდები ერთის მხრივ აწესებს ბარიერს იმისთვის, რომ ხელოვნურად 1 წლიან სამაგისტრო პროგრამაზე არ გაიზარდოს მოთხოვნა და არჩევანის გაკეთება, რადგან საერთო სამაგისტრო გამოცდების გარეშე ჩარიცხვა უფრო ადვილია, ზოგადად უნიფიცირებული გამოცდები სამაგისტრო დონეზე გარკვეულწილად უზრუნველყოფს მიღებისათვის კომპეტენციის ფარგლების დადასტურებას პარიტეტული სისტემით გამჭვირვალე მიღების პირობებით. მეორეს მხრივ, უკვე შემდგარი პროფესიონალს სჭირდება პრაქტიკული თუ თეორიული ბაზისი იმისთვის, რომ მოახდინოს პირადი პროფესიული განვითარება, ანდა თავისი ბიზნესის ეფექტური მართვა. ასეთი

პირისთვის, რომელსაც აქვს კარიერული გამოცდილება, საერთო სამაგისტრო გამოცდების ჩაბარება შესაძლებელია გახდეს სწავლის გაგრძელების დემოტივატორი და ხელოვნური, არამიზნობრივი ბარიერი და პროგრამამ თავისი ძირითადი ფუნქცია ვერ შეასრულოს. ასევე, გასათვალისწინებელია საქართველოს ბაზარზე არსებული ტენდენციები, სადაც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და სამუშაო ძალის კვალიფიკაციასა და ტრანსფერულ თუ პრაქტიკულ უნარებს შორის მნიშვნელოვანი შესაბამისობები იკვეთება. ბაზარზე დიდი კორპორაციების რაოდენობა ცოტაა, მცირე და მიკრო კომპანიები კი მრავლადაა, რომელთა უმეტესობა წაუგებლობის წერტილის ზღვარზეა. 60 კრედიტიანმა სამაგისტრო პროგრამებმა საქართველოში უნდა შეასრულოს მნიშვნელოვანი ეკონომიკური ფუნქცია, კერძოდ მოიზიდოს მცირე და მიკრო ბიზნესის წარმომადგენლები, მოახდინოს მათი გადამზადება ისე, რომ მომავალში ამ პირებმა შეძლონ თავიანთი კომპანიების ზრდის და განვითარების უზრუნველყოფა, რაც რა თქმა უნდა ქვეყნისთვის ეკონომიკური ზრდის გენერირებაში გადაიზრდება.

საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის ბრძანება №206/ნ, 2019 წლის 30 სექტემბერი, “ბაკალავრიატის საგანმანათლებლო პროგრამისა (მოიცავს არანაკლებ 180 კრედიტს) და მაგისტრატურის საგანმანათლებლო პროგრამის (მოიცავს არანაკლებ 60 კრედიტს) შემუშავების წესის დამტკიცების შესახებ” შესაბამისად “გათვალისწინებულ პროგრამაზე დაშვების წინაპირობას წარმოადგენს ბაკალავრიატის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხის ქონა და არანაკლებ 5-წლიანი პროფესიული გამოცდილება მართვის/ადმინისტრირების სფეროში. ამ პროგრამაზე ჩარიცხვის წესს და პირობებს განსაზღვრავს შესაბამისი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება.”

ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ საქართველოს კანონმდებლობაში უნდა იყოს უფრო სხვაგვარად და მკაფიოდ დეკლარირებული, ასეთი სახის სამაგისტრო პროგრამაზე დაშვების წინაპირობა. კონკრეტულად დაშვების წინაპირობაში მართვის და ადმინისტრირების პოზიციებზე მუშაობა, არ შეიძლება ერთიდაიგივე სტაჟით განისაზღვრებოდეს. საგულისხმოა, რომ მართვის მიმართულებით შესაძლებელია დარჩეს 5 წელი, ხოლო ადმინისტრირების მიმართულებით გაიზარდოს 8-10 წლამდე. ამასთანავე ასეთი სახის პროგრამაზე არ უნდა იყოს ერთიანი ეროვნული სამაგისტრო გამოცდებით მიღება. ასევე, ექსპერტთა ჯგუფის მოსაზრებაა, რომ ცალკე შესაძლებელია იყოს პრაქტიკოს ბიზნეს

ადმინისტრირების მაგისტრის 1 წლიანი პროგრამა სადაც დაშვების წინა პირობა იქნება ერთიანი ეროვნული სამაგისტრო გამოცდები, ხოლო სამუშაო სტაჟი 2-3 წელი

მიგვაჩნია, რომ საერთო სამაგისტრო გამოცდის ჩაბარება არ უნდა იყოს პროგრამაზე მიღების წინაპირობაში. ამასთანავე პროგრამის განმახორციელებელ პერსონალში მეტწილად უნდა იყვნენ პრაქტიკოსი სპეციალისტები ჩართული.

წინამდებარე პროგრამის შეფასების დროს ექსპერტთა ჯგუფი დაეყრდნო საქართველოში მოქმედ კანონმდებლობას და ასეთი ტიპის სამაგისტრო პროგრამების გამოცდილებების სხვადასხვა საუკეთესო პრაქტიკებს.

აკრედიტაციის ვიზიტის მიმოხილვა

- 2021 წლის 27 ოქტომბერს აკრედიტაციის ვიზიტი განხორციელდა თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის სამაგისტრო ერთწლიანი საგანმანათლებლო პროგრამის „ადამიანური რესურსების მართვა“, აკრედიტაციის მიზნით, Zoom პლატფორმის მეშვეობით.

- ექსპერტთა ჯგუფის წინასწარი შეკრება განხორციელდა 25 ოქტომბერს ონლაინ პლატფორმის მეშვეობით. პირველ შეხვედრაზე მოხდა წარმოდგენელი დოკუმენტაციისა, პროგრამისა და თვითშეფასების ანგარიშების განხილვა. დაიგეგმა დასკვნებისა მომზადების სტრატეგია, გადანაწილდა სტანდარტები და ქვესტანდარტები ჯგუფის წევრებს შორის. მეორე შეხვედრაზე ცენტრის მიერ მოწოდებული სტანდარტების რუკის ფორმაში, ექსპერტთა მიერ გაიწერა ის ძირითადი კითხვები, რომელიც დაისვა ვიზიტის მიმდინარეობის დროს სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარეებთან ინტერვიუს პროცესში, პროგრამის აკრედიტაციის სტანდარტებთან და კომპონენტებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით.

- 27 ოქტომბერს დაწესებულებაში ვიზიტი შეთანხმებული პროცედურებით წარიმართა პროგრამაში ჩართულ დაინტერესებულ პირებთან. შეხვედრა/გასაუბრება შედგა უნივერსიტეტის ადმინისტრაციასთან, თვითშეფასების ჯგუფთან, პოტენციურ სტუდენტებთან, ფაკულტეტის წარმომადგენლებთან, დამსაქმებლებთან. ასევე ვიზიტის ფარგლებში განხორციელდა მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის (ბიბლიოთეკა, სააუდიტორიო ოთახები, ლაბორატორიები, კაბინეტები და ა.შ) ონლაინ დათვალიერება. სამუშაო შეხვედრა მიმდინარეობდა მშვიდ გარემოში, კონსტრუქციული დიალოგით და მსჯელობით

კონკრეტულ საკითხებთან მიმართებით. ექსპერტთა ჯგუფი უზრუნველყოფილი იყო კარგი სამუშაო გარემოთი და მათ საშუალება ჰქონდათ ობიექტურად შეეფასებინათ პროგრამა თითოეული სტანდარტის მიხედვით.

- **საგანმანათლებლო პროგრამის სტანდარტებთან შესაბამისობის მოკლე მიმოხილვა**

საგანმანათლებლო პროგრამა მეტწილად შესაბამისია სტანდარტებთან. ხოლო თითოეულ ქვესტანდარტთან შესაბამისობა შემდეგნაირია:

- 1.1. და 1.2. მეტწილად შესაბამისობაშია და სტანდარტიც მეტწილად შესაბამისობაშია.
- 2.1. 2.2. 2.3. 2.4. 2.5. და 2.6 მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან, ამრიგად მეორე სტანდარტი მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- 3.1. სრულ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან, ხოლო პროგრამის სპეციფიკიდან გამომდინარე 3.2. სტანდარტის შეფასება არ მომხდარა, ამრიგად მესამე სტანდარტი შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან.
- 4.2. 4.3 და 4.4. შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან, 4.1. მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან, ამრიგად მეოთხე სტანდარტი შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან.
- 5.1 შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან, 5.2. და 5.3. მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან, ამრიგად მეხუთე სტანდარტი მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან.

რეკომენდაციები:

- რეკომენდირებულია პროგრამის მიზნები დაიხვეწოს და გახდეს უფრო ნათელი და მკაფიოდ ჩამოყალიბებული.
- რამდენადაც პროგრამა განკუთვნილია პრაქტიკული გამოცდილების მქონე სტუდენტებისათვის, მიზანშეწონილია ეს აისახოს პროგრამის მიზნებშიც. პროგრამამ უნდა განავითაროს ის უნარები, რომლებიც, სავარაუდოდ, ამ პროგრამაზე ჩარიცხულ სტუდენტს უკვე შეძენილი აქვს და განახორციელებს პრაქტიკული საქმიანობის პროცესში. ამისათვის საჭიროა წინადადებები აიგოს შესაბამისი სიტყვების გამოყენებით, მაგ.: „სრულიყოს, განავითაროს, გაიღრმავოს და ა.შ.

- საჭიროა, ჩატარდეს ბაზრის ღრმა კვლევა და შესაბამისად დაკორექტირდეს მიზნები, რათა პროგრამამ კიდევ უფრო მეტი წვლილი შეიტანოს დასაქმების ბაზრის მოთხოვნების დაკმაყოფილებაში.
- რეკომენდირებულია სამიზნე ნიშნულების შემუშავება შედეგების მისაღწევად მოახდინეთ ყველა ძირითადი ან და უფრო მეტი ძირითადი საგნის საფუძველზე.
- თუ პროგრამის სამიზნე ნიშნული დაფუძნებულია ინდივიდუალური პროექტი/რეფერატის მომზადებაზე, კურსებში: ორგანიზაციული ქცევა გლობალურ გარემოში, ტალანტების მართვა, და მონაცემთა კვლევა და ანალიზი SPSS-ის საშუალებით. აღნიშნული კომპონენტის შეფასების წონა უნდა იქნეს სასწავლო კურსებში გაზრდილი. კონკრეტულად ის არ უნდა იყოს მხოლოდ 10 ან 15 ქულა მთლიანი 100 ქულიანი შეფასებიდან.
- დაშვების წინაპირობები მოყვანილი უნდა იქნას მოქმედ კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში. კერძოდ პირობებში უნდა დაემატოს „საერთო სამაგისტროგამოცდების“ ჩაბარება.
- რეკომენდირებულია სასწავლო კურსი „ლიდერობა და ემოციური ინტელექტი“ გადავიდეს სავალდებულო, ხოლო სასწავლო კურსი „სოციალური ფსიქოლოგია“ გადავიდეს არჩევითი სასწავლო კურსების ჩამონათვალში.
- აუცილებელია კურსებში (მაგალითად: ორგანიზაციული ქცევა გლობალურ გარემოში, ტალანტების მართვა, და მონაცემთა კვლევა და ანალიზი SPSS-ის საშუალებით) გაიზარდოს პროექტისა და რეფერატის შეფასების წონა ანდა მოხდეს ცალკე სასწავლო კურსად ინდივიდუალური ან ჯგუფური პროექტის შეთავაზება.
- “სოციალური ფსიქოლოგია” უფრო შეესაბამება საბაკალავრო საფეხურს საჭიროა მისი გადამუშავება და საგანმანათლებლო პროგრამის შინაარსსა და მიზნებთან მორგება.
- უსდ-მ მოახდინოს ბაზრის მოთხოვნების დეტალური ანალიზი და შეფასება. ასევე, სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა, რათა დაადგინოს პრაქტიკული და ტრანსფერული უნარების განვითარების, სასურველი დონე, პროგრამის ეფექტიანად მუშაობისთვის. ამას გარდა მოახდინოს სწავლების დაწყებამდე სტუდენტების ტრანსფერულ უნარების შეფასება და სწავლის დასრულების შემდგომ იგვე უნარების შეფასება, რათა მოახდინოს პროგრამის შედეგების უკეთ გაზომვა.

- პროგრამაში სწავლის მეთოდებში მითითებულია, რომ “თეორიისა და პრაქტიკის ინტეგრაცია განხორციელდება შესაბამის ორგანიზაციაში პროფესიული პრაქტიკის გავლით”, თუმცა ეს არ არის მითითებული სასწავლო კურსებში შესაბამისად ეს უზუსტობაა და უნდა მოხდეს ამ ნაწილის პროგრამიდან ამოღება.
- ამ ტიპის პროგრამისთვის მნიშვნელოვანია სწავლების მეთოდებში გამოყენებული იქნას ბიზნეს-სიმულაციის მეთოდი, Case Study კვლევის მეთოდი ანდა პროექტული სწავლება.
- სწავლება-სწავლის მეთოდებსა და შეფასებებს შორის კავშირი უნდა იყოს უფრო მეტად ლოგიკური და თანმიმდევრული.
- სტუდენტის მიერ მიღწეული ავტონომიურობისა და პასუხისმგებლობის შეფასება მკაფიოდ უნდა ჩანდეს სილაბუსში, როგორც სხვა დანარჩენი სწავლის შედეგები.
- საჭიროა გადაიხადოს და შეიცვალოს საგნებში შეფასების კრიტერიუმები, წონა და/ან კომპონენტები.
- ვინაიდან სწავლის შედეგების მიღწევის ერთ - ერთ კრიტერიუმად გამოიყენება „ინდივიდუალური პროექტი/რეფერატის მომზადება“ რეკომენდირებულია, შესაბამის სილაბუსში ახსნილი იყოს მისი სავალდებულობა და განისაზღვროს შეფასების მინიმალური ზღვარი.
- რეკომენდირებულია პროგრამის სპეციფიკურობიდან გამომდინარე, სასწავლო პროცესში ჩაერთოს უფრო მეტი პრაქტიკოსი პერსონალი ადამიანური რესურსების მართვის კუთხით.
- რეკომენდირებულია პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასებაში გამოყენებული იქნას ყველა სავალდებულო სასწავლო კურსი, რათა უზრუნველყოფილი იქნას სწავლის შედეგების მაღალი სიზუსტით მიღწევადობის დადგენის საშუალება.
- რეკომენდირებულია საგანმანათლებლო პროგრამის გარე შეფასება ხორციელდებოდეს შესაბამისი მიმართულებით გამოცდილების მქონე დამოუკიდებელი ექსპერტების ან/და სხვა (მათ შორის საერთაშორისო) გარე შემფასებლის მიერ განსაკუთრებით პროგრამის მიზნების, სწავლის შედეგებისა და პროგრამის შინაარსის, სტრუქტურის შემუშავებისას.
- რეკომენდირებულია სწავლის შედეგების შეფასების დოკუმენტში დაკონკრეტდეს სასწავლო კურსის სწავლის შედეგის გაზომვისთვის საჭირო აქტივობა/ფორმა იმ

ფორმით ან სხვადასხვა აქტივობების კომბინაციით, რაც უზრუნველყოფს შემდგომი სტატისტიკური ანალიზის მაღალ რეპრეზენტაბელობას.

რჩევები:

- სასურველია უფრო კონკრეტულად იყოს წარმოდგენილი, თუ რა წვლილი შეაქვს პროგრამას სფეროსა და საზოგადოების განვითარებაში თუმცა ეს საკითხი ნაწილობრივ ჩანს პროგრამის შედეგებში.
- სასურველია პროგრამის განვითარების ფარგლებში მოწვეული იქნას შესაბამისი მიმართულებით გამოცდილების მქონე დამოუკიდებელი ექსპერტ(ებ)ი, რომლის რჩევების და რეკომენდაციების საფუძველზე მიზნები უფრო ნათლად ჩამოყალიბებული, რეალისტური და მიღწევადი გახდება.
- სასურველია დაშვების წინაპირობებში დაკონკრეტდეს და გაიმიჯნოს რას გულისხმობენ მართვის და ადმინისტრირების გამოცდილებაში.
- სასურველია, სასწავლო კურსი “კვლევა და ანალიზი SPSS-ის საშუალებით”, რომელიმე კურსთან კომბინაციაში შეთავაზება, მაგალითად ადამიანური რესურსების მართვის პრაქტიკასთან ანდა პერფორმანს მენეჯმენტი გლობალურ გარემოში. სადაც შესაძლებელი იქნება სტუდენტებს ასევე მოემზადებინათ რაიმე პროექტი.
- სტუდენტების სწორი ინფორმირების უზრუნველყოფის მიზნით, პროგრამის თავისებურებებთან დაკავშირებით ტრენინგების, ანდა ვორქშოფების ჩატარება პოტენციურ სტუდენტებთან.
- უნდა იქნას შესწავლილი, პოტენციურ სტუდენტთა ინტერესები, ასევე სუსტი მხარეები, რომლებიც არსებობს ამ მიმართულებით შრომის ბაზარზე. ამ ყველაფრის შესწავლა დაეხმარებოდეთ ლექტორებს სილაბუსები მოერგოთ კვლევის შედეგად გამოკვეთილი, სუსტი მხარეების შევსებისათვის.
- სწავლების პროცესში მონაწილე პერსონალისთვის ტრენინგების ორგანიზება EMBA პროგრამის საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკების, მისი თავისებურებებისა და მიდგომების გათვალისწინებით. საუკეთესო პრაქტიკის მოკლე მიმოხილვა (არსებობის შემთხვევაში)
- სასურველია დაწესებულება ახდენდეს შიდა მექანიზმებით პროგრამის ხარისხის უზრუნველყოფის მიზნით დადგენილი აქტივობების რეგულარულ განხორციელებას, კერძოდ, აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის რეგულარულ

შეფასებას, ხოლო შედეგების გამოყენებას პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალის მოტივირებისა და განვითარების მიზნით.

- ხელახალი აკრედიტაციისას, მნიშვნელოვანი მიღწევებისა და/ან პროგრესის მოკლე მიმოხილვა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)
- უსდ-ს მიერ დასკვნის პროექტის გაზიარება
- უსდ გაეცნო დასკვნის პროექტს, რომლის ნაწილი გაიზიარა, დანარჩენზე წარმოადგინა მოსაზრებები. რეკომენდაციის შინაარსობრივ გადაფარვის გამო ექსპერტთა ჯგუფმა ამოიღო ერთი რეკომენდაცია დანარჩენი ნაწილი კი უცვლელად დატოვა.

პროგრამის შესაბამისობა აკრედიტაციის სტანდარტებთან

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

პროგრამას ნაწილობრივ აქვს ნათლად ჩამოყალიბებული მიზნები და სწავლის შედეგები, მათ შორის ლოგიკური ჯაჭვის შემქნევა რთულია, მიზნები ზოგადი და დასაკონკრეტებელია, იმისათვის რომ ბოლომდე შეესაბამებოდეს უნივერსიტეტის მისიას, მიზნებსა და სტრატეგიულ ხედვებს. პროგრამის გასაუმჯობესებლად სასურველია მოხდეს ასევე სწავლების შედეგების გადაფასებაც.

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

თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის, ეკონომიკის და ბიზნეს ფაკულტეტის მაგისტრატურის ერთწლიანი საგანმანათლებლო პროგრამა „ადამიანური რესურსების მართვა“, შედგენილია უსდ-ში მოქმედი საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგიის გამოყენებით. პროგრამის შინაარსი ითვალისწინებს პროგრამაზე დაშვების წინაპირობებსა და სწავლის შედეგებს.

თსუ-ის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის 60 კრედიტიანი, სამაგისტრო პროგრამა წარმოდგენილია აკრედიტაციისათვის, რომელიც ქართულ ბაზარზე ინოვაციური და საინტერესოა, რომელსაც აქვს ამბიცია მოამზადოს პრაქტიკული სპეციალისტები ადამიანური რესურსების მართვაში.

საგანმანათლებლო პროგრამის მიზანი ოდნავ ბუნდოვანი და ზოგადია, სასურველია ის მეტად დაიხვეწოს და დაკონკრეტდეს, გახდეს უფრო მკაფიო და ზუსტად გადმოსცეს ის ცოდნა და უნარები, რომლითაც ადიჭურვებიან კურსდამთავრებულები აღნიშნული პროგრამის გავლის შემდეგ.

პროგრამის საგანმანათლებლო მიზნებში მოცემულ ჩამონათვალს რთულად ერგება კრიტერიუმები და ინდიკატორები, რადგან რთულად მისახვედრია რა იგულისხმება „შესაბამის ცოდნასა და უნარებში, რომელიც საჭიროა ადამიანური რესურსების მენეჯერებისათვის“, ან რა იგულისხმება ბაზრის საჭიროებაზე რეაგირებაში, როცა ბაზრის საჭიროების კვლევაც არაა დამაკმაყოფილებელი და არასრულია.

პირველ მიზანში სინონიმებია, ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერი არასწორი ფორმულირებაა, ვინაიდან მართვა და მენეჯმენტი დიდწილად ერთი და იგივე ცნებებია.

სასურველია პროგრამის მიზნებში და ზოგადად პროგრამაში ცვლილებები განხორციელდეს შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად, რომელიც დაფუძნებული იქნება პროგრამის ანალიზის, სამომავლო კურსდამთავრებულთა კვლევისა და მოწვეულ დარგის ექსპერტებთან კონსულტაციის შედეგად.

შედეგად მივიღებთ პროგრამის ამბიციის შესაბამის კურსს და ბაზრის მოთხოვნებიდან გამომდინარე საჭირო უნარ-ჩვევებით აღჭურვილ კურსდამთავრებულს. შესაბამისად პროგრამა გაითვალისწინებს 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 მეტწილად რელევანტურია ადამიანური რესურსებისა და მართვის სფეროში კვალიფიციური სპეციალისტის ჩამოსაყალიბებლად, თუმცა საჭიროა მიზნები კიდევ მეტად შესაბამისი და მკაფიო გახდეს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- პროგრამა და პროგრამის სილაბუსები;
- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;
- უნივერსიტეტის მისია https://old.tsu.ge/ge/about/mission_statement/;
- სსიპ-ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა (2018-2024);
- შრომის ბაზრისა და დამსაქმებელთა მოთხოვნის ანალიზის ანგარიში;
- თსუ ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის დებულება <https://tsu.ge/assets/media/files/7/debuleba.pdf> ;
- თსუ-ს ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის დებულება <https://tsu.ge/assets/media/files/7/debuleba.pdf>;
- აკადემიური/სამეცნიერო/ადმინისტრაციული და მოწვეული პერსონალის, სტუდენტების, კურსდამთავრებულების, დამსაქმებლების გამოკითხვის შედეგები;
- ინტერვიუს შედეგები, პოტენციურ სტუდენტებთან, ადმინისტრაციასთან, პროგრამის ხელმძღვანელთან, თვითშეფასების ჯგუფთან.

რეკომენდაციები:

- რეკომენდირებულია პროგრამის მიზნები დაიხვეწოს და გახდეს უფრო ნათელი და მკაფიოდ ჩამოყალიბებული.
- რამდენადაც პროგრამა განკუთვნილია პრაქტიკული გამოცდილების მქონე სტუდენტებისათვის, მიზანშეწონილია ეს უნდა აისახოს პროგრამის მიზნებშიც. პროგრამამ უნდა განავითაროს ის უნარები, რომლებიც, სავარაუდოდ, ამ პროგრამაზე ჩარიცხულ სტუდენტს უკვე შეძენილი აქვს და განახორციელებს პრაქტიკული საქმიანობის პროცესში. ამისათვის საჭიროა წინადადებები აიგოს შესაბამისი სიტყვების გამოყენებით, მაგ.: „სრულიყოს, განავითაროს, გაიღრმავოს და ა.შ.
- საჭიროა, ჩატარდეს ბაზრის ღრმა კვლევა და შესაბამისად დაკორექტირდეს მიზნები, რათა პროგრამამ კიდევ უფრო მეტი წვლილი შეიტანოს დასაქმების ბაზრის მოთხოვნების დაკმაყოფილებაში.

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

- სასურველია უფრო კონკრეტულად იყოს წარმოდგენილი, თუ რა წვლილი შეაქვს პროგრამას სფეროსა და საზოგადოების განვითარებაში თუმცა ეს საკითხი ნაწილობრივ ჩანს პროგრამის შედეგებში.
- სასურველია პროგრამის განვითარების ფარგლებში მოწვეული იქნას შესაბამისი მიმართულებით გამოცდილების მქონე დამოუკიდებელი ექსპერტ(ებ)ი, რომლის რჩევების და რეკომენდაციების საფუძველზე მიზნები უფრო ნათლად ჩამოყალიბებული, რეალისტური და მიღწევადი გახდება.

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

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

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

შეფასება

o გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა

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

1.2 პროგრამის სწავლის შედეგები

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

სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

თსუ-ის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის ადამიანური რესურსების მართვის ერთწლიანი სამაგისტრო პროგრამის შედეგები შესაბამისია პროგრამის მიზნებთან. პროგრამის შედეგებში ცალ-ცალკე გამოყოფილია ა) ცოდნა და გაცნობიერება, ბ) უნარი და გ) პასუხისმგებლობა და ავტონომიურობა.

პროგრამის შედეგები უფრო ზუსტად უნდა ასახავდეს სწავლის შედეგებს კონკრეტული რუბრიკის ფარგლებში. მაგალითად, ცოდნა და გაცნობიერების ორი შედეგი ასეა წარმოდგენილი: „შეიმუშავენს კრეატიული და ანალიტიკური აზროვნებით, ორგანიზაციის სტრატეგიული განვითარების გეგმას,“ ან „ უზრუნველყოფს რეკრუტინგის თანამედროვე სისტემის ჩამოყალიბებას, თანამშრომელთა შენარჩუნებისა და ზრდისთვის.“ ორივე შედეგი წარმოადგენს უნარის დემონსტრირებას (შემუშაება, უზრუნველყოს, ჩამოყალიბება ეს ყველაფერი უნარია და არა ცოდნა). ამ შემთხვევაში სწავლის შედეგი უნდა ასახავდეს იმ ცოდნას, რომელიც საფუძვლად დაედება სხვადასხვა უნარის განვითარებას. ადამიანური რესურსების მართვის ერთწლიან სამაგისტრო პროგრამას აქვს შეთავაზებული ძირითადი კურსები შედეგების მისაღწევად, კერძოდ:

1. ადამიანური რესურსების მართვის პრაქტიკული კურსი
2. მენეჯმენტი გლობალურ გარემოში
3. ორგანიზაციული ქცევა
4. პერფორმანს მენეჯმენტი
5. სოციალური ფსიქოლოგია
6. ტალანტების მართვა
7. საკანონმდებლო ნორმატიული ბაზის შემსწავლელი საგნები და სილაბუსები და სხვ.

ასევე არჩევითი კომპონენტებიც მრავალფეროვანია და მოიცავს:

1. ემოციური ინტელექტი და ლიდერობა (რომელიც სასურველია ძირითად საგნად იქცეს)
2. ბიზნეს პროცესების მართვა
3. კონფლიქტების და მოლაპარაკების ხელოვნება
4. ცვლილებების მენეჯმენტი
5. რეკრუტინგი და განვითარება

აღნიშნული საგნების მიმართულებების ლექტორის მიერ შესაბამისად გადაცემა და მსმენელის მიერ სიღრმისეულად დამუშავება, სტუდენტს გაიყვანს სწავლის იმ შედეგებზე, რომელიც მოცემულია პროგრამაში და რომელიც სამომავლოდ დასჭირდება კურსდამთავრებულს წარმატებულ ორგანიზაციაში ადგილის დამკვიდრებასა და კარიერულ წინსვლაში.

პროგრამის აკრედიტაციისთვის წარმოდგენილი დოკუმენტებში არსებული ინფორმაციით დგინდება, რომ სასწავლო კომპონენტების შესრულებისას გამოყენებულია სწავლება-სწავლის მეთოდები აქტივობები და შეფასების მეთოდები. პროგრამის საფუძველზე კურსდამთავრებული შეძლებს კვლევების განხორციელებას და პრაქტიკულ-პროფესიულ საქმიანობაში ჩართვას. პროგრამის აკრედიტაციისთვის მომზადების პროცესში ჩართულები იყვნენ დაინტერესებული მხარეები, პოტენციური სტუდენტები, პოტენციური დამსაქმებლები, უნივერსიტეტის და ფაკულტეტის ადმინისტრაციული, აკადემიური, მოწვეული და დამხმარე პერსონალი.

სასურველია პროგრამის განხორციელებაში ჩართული იქნას საქართველოში არსებული უფრო მეტი დარგის მოწინავე სპეციალისტები რომელთა კონსულტაციებმაც შესაძლოა მეტად უზრუნველყონ პროგრამის დახვეწა-გაუმჯობესება.

პროგრამას ახლავს პროგრამის შედეგების შესაბამისობის რუკა, სწავლების შედეგების შეფასების ანალიზი, ინფორმაციის ანალიზის საფუძველზე სწავლების შედეგების შესაფასებლად განსაზღვრული შესაბამისი სამიზნე ნიშნულები. თუმცა ამ ნიშნულების ანალიზის საფუძველზე დგინდება, **რომ შედეგებზე გასვლა ხდება მხოლოდ 3 საგნის საფუძველზე**, ეს საგნებია ორგანიზაციული ქცევა გლობალურ გარემოში, ტალანტების მართვა, და მონაცემთა კვლევა და ანალიზი SPSS-ის საშუალებით. აქაც სამიზნე ნიშნულად აღებულია ინდივიდუალური პროექტი/რეფერატის მომზადება, რომელიც ფასდება

არანაკლებ 8 ქულისა 10-დან, ორგანიზაციული ქცევა გლობალურ გარემოში კურსებში და ტალანტების მართვის. არანაკლებ 12 ქულისა 15-დან სამიზნე ნიშნულია მონაცემთა კვლევა და ანალიზი SPSS-ის საშუალებით.

მიგვაჩნია, რომ მხოლოდ სამი კურსის საფუძველზე არ უნდა იყოს სამიზნე ნიშნულები შემუშავებული და მასზე არ უნდა იყოს პროგრამის შედეგების მიღწევის შემოწმების საფუძველი.

თუ პროგრამის სამიზნე ნიშნული დაფუძნებულია ინდივიდუალური პროექტი/რეფერატის მომზადებაზე, კურსებში: ორგანიზაციული ქცევა გლობალურ გარემოში, ტალანტების მართვა, და მონაცემთა კვლევა და ანალიზი SPSS-ის საშუალებით. აღნიშნული კომპონენტის შეფასების წონა უნდა იქნეს სასწავლო კურსებში გაზრდილი. კონკრეტულად ის არ უნდა იყოს მხოლოდ 10 ან 15 ქულა მთლიანი 100 ქულიანი შეფასებიდან.

ინტერვიუების საფუძველზე დადასტურდა, რომ პროგრამის აკადემიური და მოწვეული პერსონალი დეტალურად იცნობს სწავლის შედეგების შეფასების მეთოდებს.

საბოლოოდ განხილული დოკუმენტაციით, პროგრამით თვითშეფასების ანგარიშით ექსპერტთა ჯგუფის წევრების აკრედიტაციის ვიზიტის პერიოდში განხორციელებული ინტერვიუების საფუძველზე დადგინდა, რომ პროგრამას განსაზღვრული აქვს სწავლის შედეგების შეფასების მექანიზმი, თუმცა პროგრამის სპეციფიკიდან გამომდინარე საჭიროა შეფასების მეთოდების გადახედვა და პროგრამის სპეციფიკაზე მორგება. კონკრეტულად საჭიროა შეფასების მეთოდებში მეტად უნდა იყოს წარმოდგენილი პროექტის მომზადებისა და Case Study კვლევის მეთოდი. მიმდინარე შეფასებებში უხვად არ უნდა იყოს ზეპირი გამოკითხვის კომპონენტი. სწავლის შედეგების შეფასება ხდება თანმიმდევრულად და გამჭვირვალედ. ყოველივე იძლევა საფუძველს, რომ ვთქვათ პროგრამის სწავლის შედეგების ქვესტანდარტი მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- პროგრამა და პროგრამის სილაბუსები;
- ადამიანური რესურსების მართვის ერთწლიანი პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;
- საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის ბრძანება N69/ნ 10.04.2019 („ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოსა და სწავლის სფეროების კლასიფიკატორის დამტკიცების შესახებ“);

- პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების და განვითარების მეთოდოლოგია;
- შრომის ბაზრისა და დამსაქმებელთა მოთხოვნის ანალიზის დოკუმენტი;
- აკადემიური/სამეცნიერო/ადმინისტრაციული და მოწვეული პერსონალის, პოტენციური სტუდენტების და დამსაქმებლების ინტერვიუს შედეგები.

რეკომენდაციები:

- რეკომენდირებულია სამიზნე ნიშნულების შემუშავება შედეგების მისაღწევად მოხდეს ყველა ძირითადი ან და უფრო მეტი ძირითადი საგნის საფუძველზე.
- თუ პროგრამის სამიზნე ნიშნული დაფუძნებულია ინდივიდუალური პროექტი/რეფერატის მომზადებაზე, კურსებში: ორგანიზაციული ქცევა გლობალურ გარემოში, ტალანტების მართვა, და მონაცემთა კვლევა და ანალიზი SPSS-ის საშუალებით. აღნიშნული კომპონენტის შეფასების წონა უნდა იქნეს სასწავლო კურსებში გაზრდილი. კონკრეტულად ის არ უნდა იყოს მხოლოდ 10 ან 15 ქულა მთლიანი 100 ქულიანი შეფასებიდან.

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

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

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

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

შეფასება

o გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა

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

პროგრამის სტანდარტთან შესაბამისობა

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

2. სწავლების მეთოდოლოგია და ორგანიზება, პროგრამის ათვისების შეფასების ადეკვატურობა

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

2.1 პროგრამაზე დაშვების წინაპირობები

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

სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი
 საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის ბრძანება №206/ნ, 2019 წლის 30 სექტემბერი, “ბაკალავრიატის საგანმანათლებლო პროგრამის (მოიცავს არანაკლებ 180 კრედიტს) და მაგისტრატურის საგანმანათლებლო პროგრამის (მოიცავს არანაკლებ 60 კრედიტს) შემუშავების წესის დამტკიცების შესახებ” შესაბამისად “გათვალისწინებულ პროგრამაზე დაშვების წინაპირობას წარმოადგენს ბაკალავრიატის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხის ქონა და არანაკლებ 5-წლიანი პროფესიული გამოცდილება მართვის/ადმინისტრირების სფეროში. ამ პროგრამაზე ჩარიცხვის წესს და

პირობებს განსაზღვრავს შესაბამისი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება.” ჩვენი, ექსპერტთა მოსაზრებაა რომ, არსებობს საკანონმდებლო ხარვეზი, რომელიც უნდა გასწორდეს შემდეგი გარემოებების გათვალისწინებით და ამის საფუძველზე უსდ მოახდენს მიღების წინაპირობების კორექტირებას.

საქართველოს კანონმდებლობაში უნდა იყოს უფრო სხვაგვარად და მკაფიოდ დეკლარირებული, EMBA სახის სამაგისტრო პროგრამაზე დაშვების წინაპირობა. კონკრეტულად დაშვების წინაპირობაში მართვის და ადმინისტრირების პოზიციებზე მუშაობა, არ შეიძლება ერთიდაიგივე სტაჟით განისაზღვრებოდეს, ვფიქრობთ, რომ მართვის მიმართულებით შესაძლებელია დარჩეს 5 წელი, ხოლო ადმინისტრირების მიმართულებით გაიზარდოს 8-10 წლამდე. ამასთანავე ასეთი სახის პროგრამაზე არ უნდა იყოს ერთიანი სამაგისტრო გამოცდებით მიღება. ასევე ექსპერტთა ჯგუფის მოსაზრებაა, რომ ცალკე შესაძლებელია იყოს პრაქტიკოს ბიზნეს ადმინისტრირების მაგისტრის 1 წლიანი პროგრამა სადაც დაშვების წინა პირობა იქნება ერთიანი სამაგისტრო გამოცდები, ხოლო სამუშაო სტაჟი 2-3 წელი.

ასევე მიგვაჩნია, რომ ერთიანი სამაგისტრო გამოცდის ჩაბარება არ უნდა იყოს პროგრამაზე მიღების წინაპირობაში. ამასთანავე პროგრამის განმახორციელებელ პერსონალში უნდა იყვნენ პრაქტიკოსი სპეციალისტები ჩართული.

თსუ-ის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის ადამიანური რესურსების მართვის ერთწლიან სამაგისტრო პროგრამაზე დაშვების წინაპირობაა:

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამაზე ჩარიცხვის მსურველს უნდა ჰქონდეს ბაკალავრის აკადემიური ხარისხი;
- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამაზე ჩარიცხვის მსურველს უნდა ჰქონდეს პროფესიული გამოცდილება მართვის/ადმინისტრირების სფეროში არანაკლებ 5 წელი.
- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამაზე ჩარიცხვის მსურველმა უნდა გაიაროს გასაუბრება პროგრამაში მონაწილე პროფესორებთან.

სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამაზე ჩარიცხვა, ან გადმოყვანის წესით ჩარიცხვა უცხო ქვეყნის აღიარებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებიდან ხორციელდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ ვადებში და დადგენილი წესით.

წარმოდგენილიდან გამომდინარე გამოიკვეთა, რომ დაშვების წინაპირობა ოდნავ ბუნდოვანია მენეჯმენტისა და ადმინისტრირების გარჩევის თვალსაზრისით, როგორც მოგეხსენებათ ეს ორი ზემოთაღნიშნული არაა ერთი და იგივე ცნებები და ვფიქრობთ, რომ ამ კომპონენტში დაშვების წინაპირობა მეტად დასაკონკრეტებელი და დასახვეწია. თუმცა აღნიშნული შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობას.

ამჟამად, კანონმდებლობის მიხედვით ჩარიცხვის ერთ - ერთ წინაპირობას წარმოადგენს საერთო სამაგისტრო გამოცდები. აღნიშნული დათქმა კი პროგრამის დაშვების წინაპირობებში არაა განსაზღვრული. მიგვაჩნია რომ ეს საკითხი დასარეგულირებელია, ხოლო ზემოთაღნიშნულ პროგრამაზე ჩაბარების მსურველებს ინფორმაცია დროულად და დეტალურად უნდა მიეწოდოს.

პროგრამაზე დაშვების წინაპირობები და პროცედურები განთავსებულია უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე და საჯაროდაა ხელმისაწვდომი. ამასთანავე პროგრამაზე დაშვების წინაპირობები და პროცედურები მეტწილად შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობას.

წარმოდგენილი დოკუმენტაცია და ადგილზე ჩატარებული ინტერვიუები გვამძლევს საფუძველს, რომ დავასკვნათ ქვესტანდარტი შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან გარდა მართვა-ადმინისტრირების და ეროვნული გამოცდების სავალდებულო ბმასთან დაკავშირებული საკითხების, ესეც საკანონმდებლო დონეზე გადაწყვეტის შედეგად დარეგულირდება.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- პროგრამა და პროგრამის სილაბუსები;
- ადამიანური რესურსების მართვის ერთწლიანი სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;
- უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი;
- ინტერვიუს შედეგები, განათლების ხარისხის სამსახურთან, ფაკულტეტის დეკანთან, პოტენციურ სტუდენტებთან, თსუ-ს ადმინისტრაციასთან, პროგრამის ხელმძღვანელთან, თვითშეფასების ჯგუფთან.

რეკომენდაციები:

- დაშვების წინაპირობები მოყვანილი უნდა იქნას მოქმედ კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში. კერძოდ პირობებში უნდა დაემატოს „ერთიანი სამაგისტრო გამოცდების“ ჩაბარება.

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

- სასურველია დაშვების წინაპირობებში დაკონკრეტდეს და გაიმიჯნოს რას გულისხმობენ მართვის და ადმინისტრირების გამოცდილებაში.

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

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

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

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

შეფასება

o გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა

- 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

მაგისტრატურის ერთწლიანი საგანმანათლებლო პროგრამა „ადამიანური რესურსების მართვა“, შედგენილია უსდ-ში მოქმედი საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მეთოდოლოგიის გამოყენებით. პროგრამის შინაარსი ითვალისწინებს პროგრამაზე დაშვების წინაპირობებსა და სწავლის შედეგებს.

ჩატარებული ინტერვიუების თანახმად საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავებაში მონაწილეობდნენ: პროგრამის განმახორციელებელი აკადემიური და მოწვეული პერსონალი, ფაკულტეტისა და თსუ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლები და დამსაქმებლები. პროგრამის შესახებ ინფორმაცია საჯაროდ ხელმისაწვდომი გახდება თსუ ვებ-გვერდის საშუალებით, აკრედიტაციის მინიჭებისთანავე. ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა უზრუნველყო წარდგენილი პროგრამის შესაბამისობის დადგენა უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის აკრედიტაციის სტანდარტებთან და უნივერსიტეტში მოქმედ რეგულაციებთან (თსუ აკადემიური საბჭოს მე-100 დადგენილება) თსუ-ის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსის ბრძანებით დამტკიცებული კრიტერიუმების/ინდიკატორების შესაბამისად, რის შემდეგაც გაეგზავნა ფაკულტეტის საბჭოს დასამტკიცებლად, ხოლო ფაკულტეტის საბჭოზე დამტკიცებული პროგრამა გადაეგზავნა თსუ-ის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს, რომელმაც პროგრამა დასამტკიცებლად წარუდგინა აკადემიურ საბჭოს.

პროგრამა მოიცავს 60 ECTS კრედიტს: სავალდებულო - 40 კრედიტი, არჩევითი - 20 კრედიტი; თსუ-ში სტუდენტის ინდივიდუალური საჭიროებებიდან გამომდინარე შესაძლებელია ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავება (იხ. თსუ-ს აკადემიური საბჭოს დადგენილება №68/2018 - ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების წესის დამტკიცების შესახებ).

ყველა სასწავლო კურსის 5 კრედიტიანია.

პროგრამაში წარმოდგენილი ძირითადი კურსებია:

1. ადამიანური რესურსების მართვის პრაქტიკა
2. ორგანიზაციული ქცევა გლობალურ გარემოში
3. სოციალური ფსიქოლოგია
4. შრომისა და დასაქმების სამართალი
5. პერფორმანს მენეჯმენტი გლობალურ გარემოში
6. ტალანტების მართვა
7. მონაცემთა კვლევა და ანალიზი SPSS-ის საშუალებით
8. მენეჯმენტი გლობალურ გარემოში

არჩევითი კურსებია:

- 1 რეკრუტინგი და დაჯილდოების მენეჯმენტი
- 2 კონფლიქტ მენეჯმენტი და მოლაპარაკება
- 3 ლიდერობა
- 4 ოფისის მენეჯმენტი და საქმის წარმოება
- 5 ბიზნეს პროცესების მენეჯმენტი
- 6 ლიდერობა და ემოციური ინტელექტი
- 7 ორგანიზაციული ცვლილებების მენეჯმენტი
8. შრომის ბაზრის რეგულირება გლობალიზაციის პირობებში

მიგვაჩნია, რომ კურსი ლიდერობა და ემოციური ინტელექტი უნდა ისწავლებოდეს ძირითად სასწავლო კურსებში.

ზოგადად ემოციური ინტელექტის ყველაზე ოპტიმალური განმარტებაა - უნარი, შეგეძლოს საკუთარი და სხვისი ემოციების გაცნობიერება და მართვა. აღნიშნული უნარი ყველაზე თუ არა, ერთ ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანია ხელმძღვანელისათვის მართვის განხორციელების პროცესში.

თანამედროვე მენეჯმენტი კლასიკურისგან ბევრი რამით განსხვავდება, თუმცა არსებობს 3 ძირითადი ფაქტორი, რომელიც ყველაზე მეტად განარჩევს ხისტი (კლასიკური) და მოქნილი (თანამედროვე) მართვის სტილს ერთმანეთისაგან,

1. ფსიქოლოგიის გავლენა მართვაზე
2. როგორ აღიქვამს ხელმძღვანელი პერსონალს, რა მიდგომები აქვს მასთან მიმართებაში, ეპყრობა თუ არა ის მათ თანასწორად და ა.შ.

3. პერსონალთან კომუნიკაციაში, მათი მოტივაციისა და უკეთ მართვისათვის განვითარებულ სამყაროში საკვანძო მნიშვნელობის გახდა ლიდერული უნარ-ჩვევებითა და მაღალი ემოციური ინტელექტით დაჯილდოებული ხელმძღვანელი, მრავალმა ბოლო დროს ჩატარებულმა კვლევებმა აჩვენა, რომ წარმატებული მმართველების 90% მაღალი EQ-ს მატარებელია, ასე რომ თუ ჩვენ გვსურს მაღალი დონის მმართველები გამოუშვას პროგრამამ, რომლებიც გამოიყენებენ ინდივიდუალურ მიდგომებს თითოეულ თანამშრომელთან, განახორციელებენ მათი მოტივაციისათვის საჭირო ზუსტ ქმედებებს, ჩაწვდებიან და გაზრდიან მათ პოტენციალს და იქნებიან ემპათიური მათი გამარჯვებებისა თუ შეცდომების გამო, ამისათვის საჭიროა ემოციური ინტელექტი და ლიდერობა ძირითად საგნად გადმოვიდეს.

სასწავლო კურსი სოციალური ფსიქოლოგია უნდა გადავიდეს არჩევითში, რადგან, ხშირად ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტები არიან ფსიქოლოგიის ან სოციოლოგიის ფაკულტეტის კურსდამთავრებულები და ამ საგნის გავლა მათთვის ნაკლებად საინტერესო იქნება.

სასწავლო კურსები თანმიმდევრული და ლოგიკურია, თუმცა კურსებში ცალკე სასწავლო კურსად არ არის გამოყოფილი რაიმე სახის პრაქტიკული პროექტი, სასწავლო კურსებში გვხვდება რეფერატის ან პროექტის კომპონენტი შეფასების ნაწილში, თუმცა მათი შეფასება 10 ან 15 ქულიანია. ვთლით, რომ საჭიროა ან კურსში გაიზარდოს პროექტისა და რეფერატის შეფასების წონა ანდა მოხდეს ცალკე სასწავლო კურსად ინდივიდუალური ან ჯგუფური პროექტის შეთავაზება. ინტერვიუების პროცესში უსდ-ს წარმომადგენლებმა თქვეს, რომ რაიმე სოციალური პროექტის გაკეთებას სტუდენტებს მოსთხოვდნენ, როგორც კურიკულუმის გარე აქტივობად. თუმცა აღნიშნული არ არის მოცემული პროგრამაში.

პროგრამაში შემავალი სასწავლო კომპონენტები არის თანმიმდევრულად და ლოგიკურად დალაგებული, შემდგომ კომპონენტზე დაშვების წინაპირობები არის ადეკვატური. სასწავლო კურსები ითვალისწინებს ახალი კვლევის შედეგებსა და სფეროს თანამედროვე მიღწევებს.

შინაარსი და სტრუქტურა მეტწილად უზრუნველყოფს პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევას. მისანიჭებელი კვალიფიკაცია მეტწილად შესაბამისობაშია პროგრამის შინაარსთან და სწავლის შედეგებთან.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- პროგრამა და პროგრამის სილაბუსები;
- ადამიანური რესურსების მართვის ერთწლიანი სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;
- პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავების და განვითარების მეთოდოლოგია
- უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი:
- შრომის ბაზრისა და დამსაქმებელთა მოთხოვნების ანალიზი;
- ბიზნესის ადმინისტრირების საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მხარდამჭერი კომიტეტის სხდომის ოქმები
- თსუ აკადემიური საბჭოს დადგენილება №68/2018 - ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების წესის დამტკიცების შესახებ
- ინტერვიუს შედეგები, კურსდამთავრებულებთან, პოტენციურ სტუდენტებთან ადმინისტრაციასთან, პროგრამის ხელმძღვანელთან, თვითშეფასების ჯგუფთან.

რეკომენდაციები:

- რეკომენდირებულია სასწავლო კურსი „ლიდერობა და ემოციური ინტელექტი“ გადავიდეს სავალდებულო, ხოლო სასწავლო კურსი „სოციალური ფსიქოლოგია“ გადავიდეს არჩევითი სასწავლო კურსების ჩამონათვალში.
- აუცილებელია კურსებში (მაგალითად: ორგანიზაციული ქცევა გლობალურ გარემოში, ტალანტების მართვა, და მონაცემთა კვლევა ანალიზი SPSS-ის საშუალებით) გაიზარდოს პროექტისა და რეფერატის შეფასების წონა ანდა მოხდეს ცალკე სასწავლო კურსად ინდივიდუალური ან ჯგუფური პროექტის შეთავაზება.

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

- სასურველია, სასწავლო კურსი “კვლევა და ანალიზი SPSS-ის საშუალებით”, რომელიმე კურსთან კომბინაციაში შეთავაზება, მაგალითად ადამიანური რესურსების მართვის პრაქტიკასთან ანდა პერფორმანს მენეჯმენტი გლობალურ გარემოში. სადაც შესაძლებელი იქნება სტუდენტებს ასევე მოემზადებინათ რაიმე პროექტი.

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

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

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

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

შეფასება

ი გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა

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

2.3. სასწავლო კურსი

- 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;
- სილაბუსში მითითებული სასწავლო მასალა დაფუძნებულია სწავლის სფეროს აქტუალურ მიღწევებზე და უზრუნველყოფს პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევას.

სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

მაგისტრატურის ერთწლიანი საგანმანათლებლო პროგრამაში „ადამიანური რესურსების მართვა“, წარმოდგენილი ყველა კურსი 5 კრედიტანია.

წარმოდგენილი მასალების საფუძველზე დგინდება, რომ სასწავლო კურსის სწავლების შედეგები ძირითადად შესაბამისობაშია სასწავლო კურსის შინაარსთან ასევე ადეკვატურია კრედიტების რაოდენობა სასწავლო მასალასთან მიმართებაში.

თუმცა, რადგან წინამდებარე პროგრამა არის EMBA-ს ტიპის პროგრამა სასწავლო კურსში შედეგების მიღწევისათვის, უფრო მეტად გათვალისწინებული უნდა იყოს პროექტებით სწავლების მეთოდი და CaseStudy კვლევის მეთოდი. სადაც პერსონალს კი არ მიაქვს ქეისები, ან პროექტები გადასაწყვეტად, თავად ასეთი სახის პრობლემები ლექციაზე მოაქვთ სტუდენტებს.

მიგვაჩნია, რომ სასწავლო კურსებში უფრო მეტად უნა იყოს გამოკვეთილი და ქულებში ასახული პროექტის, ესეს ანდა რეფერატის მომზადების კრიტერიუმები.

სასწავლო კურსი “სოციალური ფსიქოლოგია” საჭირო საგანია აღნიშნული სამაგისტრო პროგრამისათვის, რადგან სოციალური ფსიქოლოგია სწავლობს ადამიანთა ქცევას სხვა

ადამიანების ზეგავლენის შედეგად, შესაბამისად ვთვლით, რომ აღნიშნული საგნის მიერ მოცემული უნარები მნიშვნელოვანია კურსდამთავრებულებისთვის, თუმცა სილაბუსში მოცემული ლიტერატურის დიდი ნაწილი უფრო შეესაბამება საბაკალავრო სწავლების საფეხურს საჭიროა მისი გადამუშავება და საგანმანათლებლო პროგრამის შინაარსსა და მიზნებთან მორგება. სასურველია ითარგმნოს უცხოელი ლიტერატურა და შემუშავდეს რიდერი, როგორც სხვა საგნებშიც არის მოცემული.

სასწავლო სილაბუსში მითითებული სასწავლო მასალა, ძირითადად ეფუძნება, ლექტორის მიერ მომზადებულ რიდერებს. რადგან ბაზარზე ქართულენოვანი მასალების დეფიციტია, წარმოდგენილი რიდერები ახერხებს ამ დეფიციტის შევსებას. სილაბუსებში წარმოდგენილი დამხმარე ლიტერატურა მრავალფეროვანია, საერთო ჯამში სასწავლო ლიტერატურა დაფუძნებულია სწავლის სფეროს აქტუალურ მიღწევებზე და უზრუნველყოფს პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევას.

შესწავლილი დოკუმენტაციისა და ადგილზე ჩატარებული ინტერვიუების საფუძველზე შეგვიძლიათ დავასკვნათ, რომ ძირითადი სწავლის სფეროს სასწავლო კურსის/საგნის სწავლის შედეგები მეტწილად შეესაბამება პროგრამის სწავლის შედეგებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- პროგრამა და სილაბუსები;
- ადამიანური რესურსების მართვის ერთწლიანი სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;
- პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავების და განვითარების მეთოდოლოგია
- უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი:
- შრომის ბაზრისა და დამსაქმებელთა მოთხოვნების ანალიზი;
- ბიზნესის ადმინისტრირების საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავებისა და განვითარების მხარდაჭერი კომიტეტის სხდომის ოქმები
- ინტერვიუს შედეგები, კურსდამთავრებულებთან, პოტენციურ სტუდენტებთან ადმინისტრაციასთან, პროგრამის ხელმძღვანელთან, თვითშეფასების ჯგუფთან.

რეკომენდაციები:

- “სოციალური ფსიქოლოგია” უფრო შეესაბამება საბაკალავრო საფეხურს საჭიროა მისი გადამუშავება და საგანმანათლებლო პროგრამის შინაარსსა და მიზნებთან მორგება.
-

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის
<p>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ პრაქტიკა, რომელიც არის გამორჩეულად ეფექტური და რომელიც შეიძლება გახდეს სამიზნე ნიშნული ან მაგალითი სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის
<p>მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი, რომელიც პროგრამაში განხორციელდა წინა აკრედიტაციის შემდეგ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)
<p>შეფასება</p> <p>ი გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა</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>2.4 პრაქტიკული, სამეცნიერო/კვლევითი/შემოქმედებითი/საშემსრულებლო და ტრანსფერული უნარების განვითარება</p>
<p>პროგრამა უზრუნველყოფს, სწავლის შედეგების შესაბამისად, სტუდენტთა პრაქტიკული, სამეცნიერო/კვლევითი/შემოქმედებითი/საშემსრულებლო და ტრანსფერული უნარების განვითარებას და/ან მათ კვლევით პროექტებში ჩართვას.</p>
<p>სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</p> <p>მაგისტრატურის ერთწლიანი საგანმანათლებლო პროგრამაში „ადამიანური რესურსების მართვა“, ცალკე კურსად არ არის წარმოდგენილი პროექტის ან ნაშრომის მომზადება. თუმცა წარმოდგენილი კურსები მაგალითად “მონაცემთა კვლევა და ანალიზი SPSS-ის საშუალებით” ახდენს კვლევითი უნარების განვითარებას.</p>

ტრანსფერულ უნარების გამომუშავებასთან მიმართებაში სასწავლო კურსებში გამოყენებულია აქტივობები, რომლებიც ახდენენ შემდეგი უნარების ფორმირება-განმტკიცებას: გადაწყვეტილების მიღება, პრობლემის გადაჭრა, თანამშრომლობა, კომუნიკაცია, პატიოსნება, მენეჯმენტი, ინიციატივა, ლიდერობა და გუნდური მუშაობა. როგორც თვითშეფასებაში არის ასახული, პროგრამა ზოგადად ახდენს პრაქტიკული უნარების განმტკიცებას და არა გამომუშავებას, ანუ უშვებს, რომ სტუდენტს გააჩნია ყველა საჭირო პრაქტიკული უნარი. თუმცა პოტენციურ სტუდენტებთან მიმართებაში მსგავსი კვლევა ჩატარებული არ აქვს.

მიმდინარე სტანდარტთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია უსდ-მ მოახდინოს ბაზრის მოთხოვნების დეტალური ანალიზი და შეფასება. ასევე, სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა, რათა დაადგინოს პრაქტიკული, და ტრანსფერული უნარების განვითარების, სასურველი დონე, პროგრამის ეფექტიანად მუშაობისთვის. ამას გარდა მოახდინოს სწავლების დაწყებამდე სტუდენტების ტრანსფერული უნარების შეფასება და სწავლის დასრულების შემდგომ იგივე უნარების შეფასება, რათა მოახდინოს პროგრამის შედეგების უკეთ გაზომვა.

უსდ-ს აქვს გაფორმებული მემორანდუმები/ხელშეკრულებები სხვადასხვა ბიზნეს და სტაჟირების განმახორციელებელ ორგანიზაციებთან თუმცა პროგრამა არ ითვალისწინებს სასწავლო პრაქტიკას.

ინტერვიუების საფუძველზე გამოიკვეთა, რომ სტუდენტებს ექნებათ სახვადასხვა საუნივერსიტეტო კონფერენციებსა და პროგრამებში ჩართვის შესაძლებლობა, რაც ასევე განამტკიცებს მათ პრაქტიკულ, და ტრანსფერულ უნარებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- პროგრამა და სილაბუსები;
- ადამიანური რესურსების მართვის ერთწლიანი სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;
- პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავების და განვითარების მეთოდოლოგია
- შრომის ბაზრისა და დამსაქმებელთა მოთხოვნების ანალიზი;
- ინტერვიუს შედეგები, კურსდამთავრებულებთან, პოტენციურ სტუდენტებთან ადმინისტრაციასთან, პროგრამის ხელმძღვანელთან, თვითშეფასების ჯგუფთან.

რეკომენდაციები:

- უსდ-მ მოახდინოს ბაზრის მოთხოვნების დეტალური ანალიზი და შეფასება. ასევე, სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა, რათა დაადგინოს პრაქტიკული და ტრანსფერული უნარების განვითარების, სასურველი დონე, პროგრამის ეფექტიანად მუშაობისთვის. ამას გარდა მოახდინოს სწავლების დაწყებამდე სტუდენტების ტრანსფერულ უნარების შეფასება და სწავლის დასრულების შემდგომ იგვე უნარების შეფასება, რათა მოახდინოს პროგრამის შედეგების უკეთ გაზომვა.

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

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

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

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

შეფასება

ი გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა

- 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

მაგისტრატურის ერთწლიანი საგანმანათლებლო პროგრამაში „ადამიანური რესურსების მართვა“ გამოყენებულია მრავალფეროვანი სწავლება-სწავლის მეთოდები.

პროგრამაში სწავლის მეთოდებში მითითებულია, რომ “თეორიისა და პრაქტიკის ინტეგრაცია განხორციელდება შესაბამის ორგანიზაციაში პროფესიული პრაქტიკის გავლით”, თუმცა ეს არ არის მითითებული სასწავლო კურსებში შესაბამისად ეს უზუსტობა და უნდა მოხდეს ამ ნაწილის პროგრამიდან ამოღება.

პროგრამაში და თითოეული სასწავლო კურსის სწავლება-სწავლის მეთოდები ასახულია შესაბამისი სასწავლო კურსის სილაბუსში. გამოყენებულია (მაგრამ გამიჯნული არაა) როგორც თეორიული ცოდნის შექმნის, ისე პრაქტიკული უნარ-ჩვევების გამომუშავებისთვის აუცილებელი მეთოდები და აქტივობები.

სასწავლო კურსების სილაბუსებში მოცემულია სწავლების/სწავლის ის კონკრეტული მეთოდი/მეთოდები, რომლებიც შეესაბამება აღნიშნული სასწავლო კურსის მიზნებს თუმცა პროგრამის მისაღწევ (დაგეგმილ) სწავლის შედეგებთან შესაბამისობა ბუნდოვანია, რადგან ამ პროგრამით მზადდება ე.წ. “EMBA”, ამ მიმართულებით სასწავლო კურსების შეფასებებში უნდა იყოს გამოყენებული “პროექტული სწავლების” ანდა CeseStudy კვლევის მეთოდი სადაც თავად სტუდენტები ამზადებენ პრაქტიკულ ქეისებს.

ზოგადად წავლება-სწავლის მეთოდები და მათი კომბინაცია შეესაბამება სწავლების საფეხურს, თუმცა მაგალითად სასწავლო კურსში “პერფორმანს მენეჯმენტი გლობალურ გარემოში” ყოველ კვირეულად არის: ლექცია, სიტუაციური ანალიზი, ტესტი თვთშემოწმებისთვის, ესეების დაწერა.

ასევე შეფასებაში წერია, რომ სტუდენტს აქტივობაში შეუძლია დააგროვოს 30 ქულა. ასევე სტუდენტი ვალდებულია დაესწროს სემინარულ და პრაქტიკულ მეცადინეობებს. სულ ტარდება 10 ზეპირი გამოკითხვა. ერთი ზეპირი გამოკითხვა ფასდება 2,5 ქულით. ერთი

ზეპირი გამოკითხვა მოიცავს როგორც კონკრეტულ თემაში არსებულ დეფინიციების განმარტებას, ასევე თემასთან დაკავშირებული საკითხების კარგად ფლობას, ამ თემასთან დაკავშირებული კონკრეტული სიტუაციების განხილვასა და შესაბამისი გადაწყვეტილების გამოტანას.

25 ქულის შემთხვევაში სტუდენტს ჩაბარებული უნდა ჰქონდეს სილაბუსით გათვალისწინებული 10 თემა.

მთელი სემესტრის განმავლობაში დასწრება – 5 ქულა.

სულ: 30 ქულა, აქედან 5 ქულა დასწრება, 25 ქულა აქტივობა.

სემინარზე აქტიურობის საბოლოო ქულა გამოითვლება ყველა ზეპირი გამოკითხვის დროს მიღებული ქულების ჯამით.

როგორც ირკვევა სიტუაციური ანალიზი, ტესტი თვთშემოწმებისათვის, ესეების დაწერა, არ ფასდება მეორე მხრივ ბუნდოვანია, როგორ შეძლებს სტუდენტი ყოველკვირეულად ესეს დაწერას.

იგივე პრობლემა იკვეთება, სასწავლო კურსში “ორგანიზაციული ქცევა გლობალურ გარემოში”.

ამ ტიპის პროგრამისთვის მნიშვნელოვანია სწავლების მეთოდებში გამოყენებული იქნას ბიზნეს-სიმულაციის მეთოდი, ქეის სთადის კვლევის მეთოდი ან და პროექტული სწავლება.

ზემოთ აღწერილი გარემოებების გათვალისწინებით, ზოგადად, სწავლება-სწავლის მეთოდებსა და აქტივობებს და შეფასებებს შორის კავშირი უნდა იყოს უფრო მეტად ლოგიკური და თანმიმდევრული.

წარმოდგენილი დოკუმენტაციისა და ადგილზე ჩატარებული ინტერვიუების საფუძველზე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ პროგრამა ხორციელდება სტუდენტზე ორიენტირებული სწავლება-სწავლის მეთოდების გამოყენებით. სწავლება-სწავლის მეთოდები შეესაბამება სწავლების საფეხურს. თუმცა კურსის შინაარსიდან და სწავლის შედეგებიდან გამომდინარე საჭიროებს გაუმჯობესებას და შემდეგ დაკვირვებას თუმცა ნაწილობრივ უზრუნველყოფს მათ მიღწევას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- პროგრამა და სილაბუსები;
- ადამიანური რესურსების მართვის ერთწლიანი სამაგისტრო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში;
- პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავების და განვითარების მეთოდოლოგია
- ინტერვიუს შედეგები, კურსდამთავრებულებთან, პოტენციურ სტუდენტებთან ადმინისტრაციასთან, პროგრამის ხელმძღვანელთან, თვითშეფასების ჯგუფთან
- კომპონენტის მტკიცებულებები/ინდიკატორები შესაბამისი დოკუმენტებისა და ინტერვიუს შედეგების ჩათვლით

რეკომენდაციები:

- პროგრამაში სწავლის მეთოდებში მითითებულია, რომ “თეორიისა და პრაქტიკის ინტეგრაცია განხორციელდება შესაბამის ორგანიზაციაში პროფესიული პრაქტიკის გავლით”, თუმცა ეს არ არის მითითებული სასწავლო კურსებში შესაბამისად ეს უზუსტობაა და უნდა მოხდეს ამ ნაწილის პროგრამიდან ამოღება.
- ამ ტიპის პროგრამისთვის მნიშვნელოვანია სწავლების მეთოდებში გამოყენებული იქნას ბიზნეს-სიმულაციის მეთოდი, CaseStudy კვლევის მეთოდი ანდა პროექტული სწავლება.
- სწავლება-სწავლის მეთოდებსა და შეფასებებს შორის კავშირი უნდა იყოს უფრო მეტად ლოგიკური და თანმიმდევრული.

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

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

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

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

შეფასება

○ გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა

შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

2.6. სტუდენტების შეფასება

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

სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

მაგისტრატურის ერთწლიანი საგანმანათლებლო პროგრამის „ადამიანური რესურსების მართვა“, განხორციელებისას სტუდენტის სწავლის შედეგის მიღწევის დონე ფასდება, უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების კრედიტებით გაანგარიშების წესის შესახებ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 5 იანვრის N3 ბრძანებით დამტკიცებული შეფასების სისტემის შესაბამისად. შეფასება მოიცავს შეფასების ფორმებს- შუალედურ (ერთჯერად ან მრავალჯერად) და დასკვნით შეფასებას, რომელთა ჯამი წარმოადგენს საბოლოო შეფასებას (100 ქულა).

ძირითადად სასწავლო კურსების შეფასებების კომპონენტები გადანაწილებულია მსგავსი სისტემით. მაგალითად:

ა) ადამიანური რესურსების მართვის პრაქტიკა

1. დასწრება/აქტივობა სასემინარო მეცადინეობაზე (სამუშაო ჯგუფში) - 20 ქულა;

2. ინდივიდუალური პროექტი/რეფერატის მომზადება -10ქულა;

3. შუალედური გამოცდა-30 ქულა;

4. დასკვნითი გამოცდა 40 ქულა.

ბ) მონაცემთა კვლევა და ანალიზი SPSS-ის საშუალებით

1. დასწრება/აქტივობა სასემინარო მეცადინეობაზე (სამუშაო ჯგუფში) - 25 ქულა;
2. ინდივიდუალური პროექტი/რეფერატის მომზადება -15ქულა;
3. შუალედური გამოცდა-20 ქულა;
4. დასკვნითი გამოცდა 40 ქულა.

გ) ორგანიზაციული ქცევა გლობალურ გარემოში

1. დასწრება/აქტივობა სასემინარო მეცადინეობაზე (სამუშაო ჯგუფში) - 30 ქულა;
2. ინდივიდუალური პროექტი/რეფერატის მომზადება -10 ქულა;
3. შუალედური გამოცდა-20 ქულა;
4. დასკვნითი გამოცდა 40 ქულა.

დ) პერფორმანს მენეჯმენტი გლობალურ გარემოში

1. დასწრება/აქტივობა სასემინარო მეცადინეობაზე (სამუშაო ჯგუფში) - 30 ქულა;
2. ინდივიდუალური პროექტი/რეფერატის მომზადება -10ქულა;
3. შუალედური გამოცდა-20 ქულა;
4. დასკვნითი გამოცდა 40 ქულა.

ე) სოციალური ფსიქოლოგია

1. დასწრება/აქტივობა სასემინარო მეცადინეობაზე (სამუშაო ჯგუფში) - 30 ქულა;
2. შუალედური გამოცდა-30 ქულა;
3. დასკვნითი გამოცდა 40 ქულა.

ვ) ტალანტების მართვა

1. დასწრება/აქტივობა სასემინარო მეცადინეობაზე (სამუშაო ჯგუფში) - 20 ქულა;

4. ინდივიდუალური პროექტი/რეფერატის მომზადება -10 ქულა;

5. შუალედური გამოცდა-30 ქულა;

6. დასკვნითი გამოცდა 40 ქულა.

ზ) შრომისა და დასაქმების სამართალი

1. დასწრება/აქტივობა სასემინარო მეცადინეობაზე (სამუშაო ჯგუფში) - 25 ქულა;

2. ინდივიდუალური პროექტი/რეფერატი/ ესსეს მომზადება -15ქულა;

3. შუალედური გამოცდა-25 ქულა;

4. დასკვნითი გამოცდა ქულა- 35

თ) მენეჯმენტი გლობალურ გარემოში

1. დასწრება/აქტივობა სასემინარო მეცადინეობაზე (სამუშაო ჯგუფში) – 25 ქულა;

2. ესსეს მომზადება მომზადება -15ქულა;

3. შუალედური გამოცდა 25 ქულა;

4. დასკვნითი გამოცდა 35 ქულა.

კურსებში წერია, რომ: დასკვნითი გამოცდაზე დაშვების წინაპირობა: სტუდენტს სემესტრის განმავლობაში დაგროვილი უნდა ჰქონდეს არანაკლებ 11 ქულა. დასკვნითი გამოცდა ითვლება ჩაბარებულად, თუ სტუდენტმა გამოცდაზე მიიღო მაქსიმალური ქულის 50%.

სტუდენტის ცოდნის შეფასება მოხდება 100 ქულიანი სისტემით. 100 ქულა არის მაქსიმალური შეფასება. კრედიტის მინიჭების წინაპირობაა 100-დან 51 ქულის დაგროვება. შეფასების ამ სისტემაში ქულების განაწილების სქემა ასეთია:

ქულები	შეფასება	
91-100	ფრიადი	A

81-90	ძალიან კარგი	B
71-80	კარგი	C
61-70	დამაკმაყოფილებელი	D
51-60	საკმარისი	E
41-50	ვერ ჩააბარა, სტუდენტს უფლება ეძლევა გავიდეს დამატებით გამოცდაზე.	Fx
0-40	ჩაიჭრა, სტუდენტი ვალდებულია ხელმეორედ გაიაროს სასწავლო კურსი.	F

FX–შეფასების შემთხვევაში, სტუდენტს უფლება აქვს გავიდეს დამატებით გამოცდაზე; საგანმანათლებლო პროგრამის კომპონენტში, FX-ის მიღების შემთხვევაში უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება ვალდებულია დამატებითი გამოცდა დანიშნოს დასკვნითი გამოცდის შედეგების გამოცხადებიდან არანაკლებ 5 დღეში. დამატებით გამოცდაზე მიღებული შეფასება არის დასკვნითი შეფასება და აისახება საგანმანათლებლო პროგრამის კომპონენტის საბოლოო შეფასებაში. დამატებით გამოცდაზე მიღებული შეფასების გათვალისწინებით საგანმანათლებლო კომპონენტის საბოლოო შეფასებაში 0-50 ქულის მიღების შემთხვევაში, სტუდენტს უფორმდება შეფასება F-0 ქულა. F – შეფასების შემთხვევაში, სტუდენტმა განმეორებით უნდა გაიაროს სასწავლო კურსი.

პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების რუკაზე შედეგების მიღწევის შეფასებისთვის გამოყენებულია, ინდივიდუალური პროექტი/რეფერატის მომზადება. თუმცა ამ კომპონენტებში აუცილებელი მოთხოვნა ამ კომპონენტის შედეგების მიღწევაზე არ არის ასახული სილაბუსებში. რეკომენდირებულად მიგვაჩნია, რომ თუკი სწავლის შედეგების მიღწევის კრიტერიუმად იყენებთ “ინდივიდუალური პროექტი/რეფერატის მომზადებას” მაშინ სილაბუსში უნდა იყოს ახსნილი მათი სავალდებულო ხასიათი და შეფასების მინიმალური ზღვარი.

საჭიროა გადაიხადოს და შეიცვალოს საგნებში შეფასების კრიტერიუმები, წონა და/ან კომპონენტები, რადგან მათი სტრუქტურა უნდა იყოს უფრო EMBA პროგრამის ხარისხის შესაბამისი. მაგალითად:

სასწავლო კურსში “ადამიანური რესურსების მართვის პრაქტიკა” შეფასების კომპონენტებია:

1. დასწრება/აქტივობა სასემინარო მეცადინეობაზე (სამუშაო ჯგუფში) - 20 ქულა;
2. ინდივიდუალური პროექტი/რეფერატის მომზადება -10ქულა;
3. შუალედური გამოცდა-30 ქულა;
4. დასკვნითი გამოცდა 40 ქულა.

აღსანიშნავია, რომ დასწრება/აქტივობა სასემინარო მეცადინეობაზე 20 ქულა გროვდება 4 ზეპირი გამოკითხვით.

სასწავლო კურსის “ორგანიზაციული ქცევა გლობალურ გარემოში”, შეფასების კომპონენტებია:

1. დასწრება/აქტივობა სასემინარო მეცადინეობაზე (სამუშაო ჯგუფში) - 30 ქულა;
2. ინდივიდუალური პროექტი/რეფერატის მომზადება -10 ქულა;
3. შუალედური გამოცდა-20 ქულა;
4. დასკვნითი გამოცდა 40 ქულა.

დასწრება/აქტივობა სასემინარო მეცადინეობაზე (სამუშაო ჯგუფში) - 30 ქულიდან 25 ქულა ზეპირი გამოკითხვისაა, ხოლო 5 ქულა დასწრების.

ამ შემთხვევებში მიგვაჩნია, რომ 10 ქულიანი რეფერატი შესაძლოა სტუდენტმა საერთოდ არ შეასრულოს და ისე მიიღოს დადებითი შეფასება, ამიტომ შედეგების უკეთ მიღწევისთვის უნდა გადაიხედოს შეფასების კომპონენტები და მათი წონა მთლიანად შეფასების სიტემაში.

ასევე, გვხვდება ისეთი კურსები სადაც “ესესე მომზადება” არის შეფასების კრიტერიუმად და მასში 15-დან 8 ქულის მიღება აუცილებელი პირობაა საგნის ჩაბარებისთვის. მაგალითად:

სასწავლო კურსში “მენეჯმენტი გლობალურ გარემოში” შეფასების კომპონენტებია:

1. დასწრება/აქტივობა სასემინარო მეცადინეობაზე (სამუშაო ჯგუფში) – 25 ქულა;
2. ესესე მომზადება -15ქულა;
3. შუალედური გამოცდა 25 ქულა;
4. დასკვნითი გამოცდა 35 ქულა.

ესეს შეფასების კრიტერიუმებში ახსნილია, რომ “ესე - წერითი ნამუშევარი უნდა შესრულდეს ლექტორის მიერ შემოთავაზებული საკითხებიდან, საკითხები შეეხება როგორც საერთო თემებს, ასევე საქართველოსათვის კონკრეტულ საკითხებს. საკითხების შერჩევა და სავარაუდო გეგმის შეთანხმება უნდა დასრულდეს შუალედურ გამოცდამდე. ესეს შეფასებისათვის საჭიროა მინიმუმ 8 ქულა. აღნიშნულ კომპონენტში ქულები აუცილებელია საერთო შეფასებისათვის.”

ცალკე უნდა იქნას განხილული სასწავლო კურსებში შეფასებაში თეორიული მასალის ზეპირი გამოკითხვის კომპონენტი, საჭიროა ეს კომპონენტი გადაიხედოს და აქცენტები გაკეთდეს არა თეორიული მასალის დეკლარირებულ ცოდნაზე არამედ მის რეალურ გამოყენებაზე. სასურველია ასეთი სახის პროგრამების დროს სწავლების მეთოდები მორგებული იქნას სოლო ტაქსონომიის მიდგომებს და არა ბლუმის ტაქსონომიას. სასწავლო კურსების შემუშავების დროს სოლო ტაქსონომია იძლევა შესაძლებლობას, რომ სტუდენტი გაყვანილი იქნას გაფართოებული აბსტრაქტული დონეზე - სადაც შეუძლია სტრუქტურის წარმოდგენა აბსტრაქტულად, მისი აღქმა და სხვადასხვა პერსპექტივიდან დანახვა, იდეების ტრანსფერი სხვა სიტუაციაში, ჰიპოთეზის ჩამოყალიბება, არგუმენტის მოტანა (სტუდენტს შეუძლია იდეების ინტეგრირება).

წარმოდგენილ სილაბუსებში დეტალურად არის ჩამოთვლილი სტუდენტის შეფასების მეთოდები. თუმცა არის სილაბუსები, სადაც შედარებით ბუნდოვანია, როგორ ფასდება სტუდენტის მიერ გამოიმუშავებული ავტონომიურობა და პასუხისმგებლობა, რამდენიმე სილაბუსში, სწავლის მეთოდებში მითითებულია სხვადასხვა აქტივობები, თუმცა შემდეგ ამის შეფასება როგორ ხდება ეს ან არ წერია, ან არ არის დაზუსტებული, მაგალითად: სილაბუსებში “ადამიანური რესურსების მართვის პრაქტიკა”, “ორგანიზაციული ქცევა გლობალურ გარემოში” და “პერფორმანს მენეჯმენტი გლობალურ გარემოში” სწავლის მეთოდებში ლექტორი იყენებს case study, მაგრამ შემდეგ შეფასების სისტემაში არსად არ აფასებს. ასევე სილაბუსში “მენეჯმენტი გლობალურ გარემოში” სწავლის მეთოდებში არის გამოყენებული პრაქტიკული კომპონენტი ბიზნეს-სიმულაციები, რომელიც ასევე არ ფასდება. შესაბამისად როგორ ხდება ავტონომიურობისა და პასუხისმგებლობის შეფასება მკაფიოდ უნდა ჩანდეს სილაბუსში, როგორც სხვა დანარჩენი სწავლის შედეგების.

გამომდინარე იქიდან, რომ პროგრამა არის ახალი, ვერ შეფასდება რამდენად ღია და გამჭვირვალეა, ან სამართლიანად გამოიყენება ყველა სტუდენტის მიმართ, თუმცა

პროგრამაში ჩართული ლექტორების გამოცდილება, პროფესიონალიზმი, მათი მიდგომები და მონდომება უზრუნველყოფს სამართლიან შეფასებას ამასთანავე იქნება ღია და გამჭვირვალე. ამ ყველაფერს ხელს უწყობს უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესებისათვის განკუთვნილი პლატფორმა, სადაც გარდა სხვა ინფორმაციებისა სტუდენტებს ეტვირთებათ შეფასებები.

ლექტორებმა პროგრამის სპეციფიკიდან გამომდინარე, სილაბუსებში შეიტანეს, როგორც თეორიული ისე, პრაქტიკული კომპონენტები.

აღნიშნული პროგრამის განხორციელების შემთხვევაში სტუდენტებს წინასწარ ექნებათ წვდომა სილაბუსთან, ასევე ლექტორი სწავლის დაწყების პერიოდში მათ გააცნობს შეფასების მეთოდებსა და კომპონენტებს.

სტუდენტს აქვს უფლება ნიშნის გასაჩივრების, ამის შესახებ ინფორმაცია დევს უნივერსიტეტის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე. დოკუმენტში განხილულია რა ვადებში და როგორ შეუძლია სტუდენტს ნიშნის გასაჩივრება.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- სსიპ – ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში გამოცდების ჩატარების ინსტრუქცია
- უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის თვითშეფასების ანგარიში მაგისტრატურის ერთწლიანი საგანმანათლებლო პროგრამა ადამიანური რესურსების მართვა სსიპ-ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
- სამაგისტრო პროგრამა ადამიანური რესურსების მართვა და სილაბუსები
- პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების რუკა
- ინტერვიუები: აკადემიურ პერსონალთან, პროგრამის განმახორციელებლებთან.

რეკომენდაციები:

- სტუდენტის მიერ მიღწეული ავტონომიურობისა და პასუხისმგებლობის შეფასება მკაფიოდ უნდა ჩანდეს სილაბუსებში, ისევე როგორც სხვა დანარჩენი სწავლის შედეგები.
- საჭიროა გადაიხადოს და შეიცვალოს საგნებში შეფასების კრიტერიუმები, წონა და/ან კომპონენტები.
- ვინაიდან სწავლის შედეგების მიღწევის ერთ - ერთ კრიტერიუმად გამოიყენება „ინდივიდუალური პროექტი/რეფერატის მომზადება“ რეკომენდირებულია,

შესაბამის სილაბუსში ახსნილი იყოს მისი სავალდებულობა და განისაზღვროს შეფასების მინიმალური ზღვარი.

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

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

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

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

შეფასება

o გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა

შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

პროგრამის სტანდარტთან შესაბამისობა

სტანდარტი	შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
სწავლების მეთოდოლოგია და ორგანიზება, პროგრამის ათვისების შეფასების ადეკვატურობა		<input checked="" type="checkbox"/>		

3. სტუდენტთა მიღწევები, მათთან ინდივიდუალური მუშაობა

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

3.1 სტუდენტთა საკონსულტაციო მომსახურება

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

სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

თბილისის ივანე ჯავახიშვილის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ადამიანური რესურსების მართვის პროგრამაზე ჩარიცხული სტუდენტები, უწყვეტ რეჟიმში მიიღებენ ინფორმაციას სასწავლო პროცესის დაგეგმვის შესახებ, როგორც პროგრამის ხელმძღვანელისაგან, ისე ფაკულტეტის წარმომადგენლებისაგან. სტუდენტს ნებისმიერი სახის ინფორმაცია ამ შემთხვევაში, საერთაშორისო გაცვლით პროგრამებთან, კონფერენციებთან და სხვა სასწავლო პროექტებთან დაკავშირებით გაეზავნება, როგორც მეილზე, ასევე აისახება უნივერსიტეტის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე.

იქიდან გამომდინარე, რომ ამ პროგრამაზე დაშვების წინაპირობაა: პროფესიული გამოცდილება მართვის/ადმინისტრირების სფეროში არანაკლებ 5 წლისა, აღნიშნული პროგრამის სტუდენტების დაინტერესება დასაქმების მიმართულებით ნაკლები იქნება, თუმცა როგორც ინტერვიუების დროს აღინიშნა, როდესაც პირველი წელი დასრულდება და უკვე შეაფასებენ სტუდენტების დამოკიდებულებას, სურვილებს, ამის შემდგომ კიდევ უფრო გამოიკვეთება რა დამატებითი სერვისები შეიძლება შეთავაზებული იქნას აღნიშნული პროგრამის სტუდენტებისათვის.

სტუდენტებს ექნებათ საშუალება გამოიყენონ დამატებითი საკონსულტაციო საათები, ამ პროგრამის შემთხვევაში, შესაძლოა უფრო საჭირო გახდეს ინდივიდუალური გრაფიკის შემუშავება, რაზეც ფაკულტეტი მზად არის.

ზოგადად ფაკულტეტს, საკმაოდ კარგად აქვს პროგრამა გააზრებული და მისი არსი და ადგილი საქართველოს სივრცეში. შესაბამისად, ფაკულტეტი უზრუნველყოფს ყველა იმ საორგანიზაციო საკითხის უზრუნველყოფას, რომელიც დაკავშირებულია პროგრამის განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით.

რაც შეეხება სტუდენტების კმაყოფილების შეფასებას, უნივერსიტეტის ხარისხის ცენტრი გამოიყენებს, ჩაღრმავებულ ინტერვიუს უნივერსიტეტის წარმომადგენლები თვლიან, რომ ამ შემთხვევაში სტუდენტების მხრიდან სასწავლო კომპონენტის შეფასება მოხდება ჩაღრმავებული ინტერვიუს სახით, რაც რა თქმა უნდა უფრო სრულყოფილ ინფორმაციის მისცემს ფაკულტეტის წარმომადგენლებს სტუდენტების დამოკიდებულებას პროგრამასთან მიმართებაში.

იქიდან გამომდინარე, რომ ეს არის ახალი პროგრამა და არ ყავს სტუდენტები, შესაბამისად მომიჯნავე ფაკულტეტის სტუდენტებსაც ვერ შევხვდებოდით, ამ შემთხვევაში, ექსპერტებს გვექონდა საშუალება გავცნობოდით პოტენციურ სტუდენტებს. პოტენციური სტუდენტები მეტნაკლებად იცნობდნენ პროგრამას. მათთვის მნიშვნელოვანია, რომ ის პრაქტიკული გამოცდილება, რაც აქვთ, სწავლის პერიოდში თეორიული ცოდნით მოხდეს სრულყოფა. ის მიმართულებები, სადაც თეორიული ცოდნის ნაკლებობაა, ან საერთოდ პრაქტიკულადაც უჭირთ გარკვეული მიდგომების ჩამოყალიბება, აღნიშნული პროგრამის საშუალებით შეძლებენ ამ ყველაფრის შევსებას. სწორედ ამ მიმართულებით პროგრამის განმახორციელებლებმა გარკვეული რჩევები მიიღეს Walton-ის კოლეჯის წარმომადგენლებისაგან, რომლებთანაც აქტიურად თანამშრომლობენ ახალი პროგრამის ფარგლებში, სტუდენტი, რომელიც მოდის ამ პროგრამაზე სჭირდება აკადემიური ნაწილის მიწოდება. რაც გაითვალისწინა ფაკულტეტმა და პროგრამა დატვირთა, როგორც თეორიული ისე პრაქტიკული კომპონენტებით. თუმცა ამ ყველაფრის შერწყმა პროგრამის განმახორციელებლებმა კიდევ კარგად უნდა შეაფასონ, რისთვისაც, უკეთესი იქნებოდა სიღრმისეულად ყოფილიყო გამოკვლეული პოტენციურ სტუდენტთა ინტერესები, მოთხოვნები და სუსტი მხარეები, რომლებიც არსებობს ამ მიმართულებით შრომის ბაზარზე. ამ ყველაფრის შესწავლა დაეხმარებოდათ ლექტორებს სილაბუსები მოერგოთ კვლევის შედეგად გამოკვეთილი, სუსტი მხარეების შევსებისათვის.

პოტენციურმა სტუდენტებმა ისიც, აღნიშნეს, რომ ამ ეტაპზე მათ აქვთ საკმაოდ დატვირთული გრაფიკი, შესაბამისად თუ ისინი ამ პროგრამაზე ჩააბარებენ ეს იქნება გაცნობიერებულად და მათი დრო მნიშვნელოვანი იქნება. აქედან გამომდინარე, პროგრამაზე ჩაბარების წინაპირობა ერთიანი ეროვნული გამოცდები შეიძლება იყოს ბარიერი, დროის სიმწირის გამო, შესაძლოა ვერ მოახერხონ დამატებით მომზადება სხვა გამოცდისთვის.

გამომდინარე იქედან, რომ თსუ ერთ-ერთი მოწინავეა სტუდენტებისთვის სერვისების შეთავაზებაში, აქვთ საერთაშორისო და ადგილობრივი პროექტები, მართავენ სხვადასხვა ღონისძიებებს კონფერენციებს, ამ სპეციალობის სტუდენტებსაც ექნებათ შესაძლებლობა ინტენსიურად ჩაერთონ აღნიშულ აქტივობებში.

უსდ-ში ფუნქციონირებს სტუდენტური პროექტების დაფინანსების პროგრამა, რომლის ფარგლებში მხარდაჭერა ხორციელდება სტუდენტების მიერ წარმოდგენილი სამეცნიერო და კულტურული/სპორტული/საგანმანათლებლო პროექტების. დაფინანსების საკითხის განსახილველად სპეციალური საბჭო იკრიბება წელიწადში 3-ჯერ. მიმდინარე კალენდარული წლის 10 თებერვლის ჩათვლით შემოტანილი პროექტების განხილვა განხორციელდება არაუგვიანეს 25 თებერვლისა, 15 აპრილის ჩათვლით შემოტანილი პროექტების განხილვა განხორციელდება არაუგვიანეს 1 მაისისა, 1 ოქტომბრის ჩათვლით შემოტანილი პროექტების განხილვა - არაუგვიანეს 15 ოქტომბრისა. ამ პროგრამაშიც ექნება შესაძლებლობა პროგრამის სტუდენტებმა მონაწილეობა მიიღონ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის აკრედიტაციის თვითშეფასების ანგარიში;
- მაგისტრატურის ერთწლიანი საგანმანათლებლო პროგრამა ადამიანური რესურსების მართვა;
- ინტერვიუები: პოტენციურ სტუდენტებთან, აკადემიურ პერსონალთან, პროგრამის განმახორციელებლებთან.

რეკომენდაციები:

-

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

- სტუდენტების სწორი ინფორმირების უზრუნველყოფის მიზნით, პროგრამის თავისებურებებთან დაკავშირებით ტრენინგების, ანდა ვორქშოფების ჩატარება პოტენციურ სტუდენტებთან.
- უნდა იქნას შესწავლილი, პოტენციურ სტუდენტთა ინტერესები, ასევე სუსტი მხარეები, რომლებიც არსებობს ამ მიმართულებით შრომის ბაზარზე. ამ ყველაფრის შესწავლა დაეხმარებოდათ ლექტორებს სილაბუსები მოერგოთ კვლევის შედეგად გამოკვეთილი, სუსტი მხარეების შევსებისათვის.

<p>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ პრაქტიკა, რომელიც არის გამორჩეულად ეფექტური და რომელიც შეიძლება გახდეს სამიზნე ნიშნული ან მაგალითი სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის
<p>მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი, რომელიც პროგრამაში განხორციელდა წინა აკრედიტაციის შემდეგ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) ○
<p>შეფასება</p> <p>○ გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p>მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან</p> <p><input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან</p>
<p>3.2 მაგისტრანტთა და დოქტორანტთა ხელმძღვანელობა</p> <p>მაგისტრანტებსა და დოქტორანტებს ჰყავთ კვალიფიციური ხელმძღვანელი.</p> <p>სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</p> <p>აღნიშნული სამაგისტრო პროგრამის სპეციფიკა არ ითვალისწინებს კვლევითი კომპონენტის შესრულებას, შესაბამისად, ეს კომპონენტი არ ფასდება.</p>
<p>მტკიცებულებები/ინდიკატორები</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ კომპონენტის მტკიცებულებები/ინდიკატორები შესაბამისი დოკუმენტებისა და ინტერვიუს შედეგების ჩათვლით
<p>რეკომენდაციები:</p> <p>წინადადება(ები), რომელიც უსდ-მ უნდა გაითვალისწინოს იმისათვის რომ პროგრამამ დააკმაყოფილოს სტანდარტის მოთხოვნები</p>
<p>რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</p> <p>არასავალდებულო ხასიათის რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</p>

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

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

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

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

შეფასება

o გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა

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

პროგრამის სტანდარტთან შესაბამისობა

სტანდარტი	შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
სტუდენტთა მიღწევები, მათთან ინდივიდუალური მუშაობა	<input checked="" type="checkbox"/>			

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

როგორც ინსტიტუციის მიერ წარმოდგენილმა აკადემიური და მოწვეული პერსონალის პირადმა საქმეებმა და ინტერვიუს შედეგებმა ცხადყო, პროგრამის განმახორციელებელი პირები თავად ფლობენ პროგრამით გათვალისწინებული სწავლის შედეგების გამომუშავებისთვის აუცილებელ კომპეტენციას, მათ შედეგების მიღწევის მრავალწლიანი სწავლებისა და კვლევების გამოცდილება აქვთ, გამოქვეყნებული აქვთ სამეცნიერო ნაშრომები მაღალრეიტინგულ ჟურნალებში, მათ შორის ინდექსირებულ სამეცნიერო გამოცემებში. უნივერსიტეტში მოქმედებს სსიპ – ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის სამსახურში მიღებისა და კონკურსის ჩატარების ერთიანი წესი, რომლის მიზანია უნივერსიტეტის პერსონალის დაკომპლექტება მოქმედი კანონმდებლობის მოთხოვნების, უნივერსიტეტის აკადემიური და სამეცნიერო მიზნების, აკადემიური თანამდებობის დაკავების მსურველისა და უნივერსიტეტის ინტერესების გათვალისწინებით. აღნიშნული დოკუმენტის მიხედვით

რეგულირდება აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შერჩევა და მათ მიერ აკადემიური თანამდებობის დაკავების წესი. აკრედიტაციის ექსპერტთა აზრით, პროგრამის სპეციფიკურობიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია სასწავლო პროცესში ჩაერთოს ადამიანური რესურსების მართვის კუთხით უფრო მეტი პრაქტიკოსი პერსონალი. აღნიშნული საკითხის მოგვარების ერთ-ერთ გზად, უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია ექსტრაკურსულუმ აქტივობის ჩართვას მიიჩნევს, რომლის ფორმატის დადგენაზეც ფიქრობენ.

გარდა ამისა ექსპერტების აზრით, სწავლის სასურველი შედეგების მიღების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია სწავლების პროცესში მონაწილე პერსონალისთვის ტრენინგების ორგანიზება EMBA პროგრამის საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკების, მისი თავისებურებებისა და მიდგომების გათვალისწინებით.

- როგორც ადამიანური რესურსების მართვის მაგისტრატურის ერთწლიანი საგანმანათლებლო პროგრამის თვითშეფასების ანგარიშიდან ჩანს, პროგრამაში ჩართული აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა არის 12, აქედან ასოცირებული პროფესორი არის - 6, სულ აფილირებული აკადემიური პერსონალის რაოდენობა - 7, მოწვეული პერსონალის რაოდენობა- 5. სულ პერსონალის რაოდენობის თანაფარდობა პროგრამაზე ჩარიცხულ პოტენციურ სტუდენტთა რაოდენობასთან (პროგრამის განხორციელების პირველ წელს -20 სტუდენტი, მეორე წელს- 40 სტუდენტი) დაახლოებით არის 1/2. პერსონალის აღნიშნული რაოდენობა უზრუნველყოფს პროგრამის მდგრადობას.

- ადამიანური რესურსების მართვის მაგისტრატურის ერთწლიანი საგანმანათლებლო პროგრამას ჰყავს ორი ხელმძღვანელი, რომელთაც პროგრამით გათვალისწინებული სწავლის შედეგების გამომუშავებისთვის აუცილებელი კომპეტენცია და დიდი გამოცდილება აქვთ. როგორც ინტერვიუდან გამოირკვა, ისინი უშუალოდ იყვნენ ჩართულები აღნიშნული პროგრამის შემუშავებაში, პროგრამის სტრუქტურის შედგენისას მათ მიერ გათვალისწინებული იყო სხვა საერთაშორისო უნივერსიტეტების ანალოგიური პროგრამები, ასევე შეფასდა აღნიშნული პროგრამის საგნების თანხვედრა ანალოგიური პროგრამების საგნებთან. ამასთანავე, გასაუბრებისას პროგრამის ხელმძღვანელს ჰქონდა

განსხვავებული მოსაზრებები პროგრამის თავისებურებებთან დაკავშირებით. ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის დეკანს კი აქვს სწორი და თანმიმდევრული ცოდნა პროგრამის თავისებურებებთან დაკავშირებით.

პროგრამაში ჩართული პირების მოვალეობები მითითებულია „სსიპ – ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, შეფასების და განვითარების პროცედურა“-ში.

○ პროგრამის სტუდენტები, უსდ-ის მიერ უზრუნველყოფილები არიან სათანადო რაოდენობისა და შესაბამისი კომპეტენციის მქონე ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალით. პროგრამას ემსახურება ადმინისტრაციული და დამხმარე 60 პერსონალი (მთლიანად ფაკულტეტის პერსონალის გათვალისწინებით) რომელიც ახორციელებს პროგრამაზე არსებული სტუდენტების სრულყოფილ მომსახურებას. ადმინისტრაციული თანამდებობის დაკავების წესი და პირობები განისაზღვრება „უმაღლესი განათლების შესახებ“ კანონით და ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის დებულებით.

• მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- სსიპ – ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის სამსახურში მიღებისა და კონკურსის ჩატარების ერთიანი წესი დადგენილება №118/2014;
- „სსიპ – ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის (პროფესორი, ასოცირებული პროფესორი, ასისტენტ-პროფესორი) შრომის ანაზღაურების (თანამდებობრივი სარგო და დანამატი) ოდენობისა და პირობების დადგენის შესახებ“ დადგენილება №29/2017;
- სსიპ-ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის დებულება;
- „სსიპ – ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, შეფასების და განვითარების პროცედურა“;
- ინტერვიუს შედეგები;
- თვითშეფასების ანგარიში;

<ul style="list-style-type: none"> • ინსტიტუციის მიერ წარმოდგენილი პერსონალის პირადი საქმეები; • ერთწლიანი სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალის ჩამონათვალი საგნების მითითებით.
<p>რეკომენდაციები:</p> <ul style="list-style-type: none"> • რეკომენდირებულია პროგრამის სპეციფიკურობიდან გამომდინარე, სასწავლო პროცესში ჩაერთოს უფრო მეტი პრაქტიკოსი პერსონალი ადამიანური რესურსების მართვის კუთხით.
<p>რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</p> <ul style="list-style-type: none"> • სწავლების პროცესში მონაწილე პერსონალისთვის ტრენინგების ორგანიზება EMBA პროგრამის საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკების, მისი თავისებურებებისა და მიდგომების გათვალისწინებით.
<p>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ პრაქტიკა, რომელიც არის გამორჩეულად ეფექტური და რომელიც შეიძლება გახდეს სამიზნე ნიშნული ან მაგალითი სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის
<p>მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი, რომელიც პროგრამაში განხორციელდა წინა აკრედიტაციის შემდეგ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)
<p>შეფასება</p> <p>o გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან <input checked="" type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან <input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან <input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

4.2 აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის პროფესიული განვითარება

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

სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

უნივერსიტეტი რეგულარულად აწარმოებს პროგრამაში ჩართული აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის შეფასებასა და შედეგების ანალიზს. შეფასების წესი განსაზღვრულია უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს დადგენილებით სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის პერსონალის შეფასების წესის დამტკიცების შესახებ. პერსონალთან მიმართებაში მუდმივად მიმდინარეობს მათი საქმიანობის მონიტორინგი, მათი საჭიროებების, ძლიერი და სუსტი მხარეების გამოვლენა. აღნიშნული დადგენილების საფუძველზე შემუშავებულია თვითშეფასების კითხვარი აკადემიური პერსონალისთვის, რომელიც მოიცავს ძირითადი სასწავლო საქმიანობის, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის, სხვა სასწავლო საქმიანობის შეფასების და სხვა შეფასებების კრიტერიუმებს. ასევე შემუშავებულია თვითშეფასების შესაბამისი კითხვარი მოწვეული პერსონალისთვის. შეფასებების აღნიშნული კითხვარების საფუძველზე ფაკულტეტის საბჭო განიხილავს აკადემიური, სამეცნიერო-კვლევითი და სხვა საქმიანობების ანგარიშს, რაც შემდგომ წარედგინება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს.

უნივერსიტეტი ზრუნავს აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის პროფესიულ განვითარებაზე, ასევე ხელს უწყობს მათ მიერ სამეცნიერო/კვლევითი საქმიანობის განხორციელებას. აღნიშნული რეგულირდება დადგენილებით სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სასწავლო და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების წესის შესახებ. აკადემიური და მოწვეული პერსონალისთვის სისტემატიურად ტარდება სხვადასხვა სახის ტრენინგები და ლექცია-სემინარები მათი კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით. უნივერსიტეტს თანამშრომლობის მიზნით გაფორმებული აქვს ხელშეკრულებები უცხოეთის სხვადასხვა უმაღლეს სასწავლებელთან და პროგრამის პერსონალი ჩართულია სხვადასხვა საერთაშორისო აქტივობაში.

<p>მტკიცებულებები/ინდიკატორები</p> <ul style="list-style-type: none"> • სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის • ფაკულტეტებზე მიზნობრივი სამეცნიერო-კვლევითი პროგრამების განხორციელების ხელშეწყობის შესახებ ბრძანება N39 2015 წ. • სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სასწავლო და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების წესის დამტკიცების შესახებ დადგენილება N78/2018; • საერთაშორისო თანამშრომლობის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია; • თვითშეფასების ანგარიში; • ინტერვიუს შედეგები
<p>რეკომენდაციები:</p> <p>წინადადება(ები), რომელიც უსდ-მ უნდა გაითვალისწინოს იმისათვის რომ პროგრამამ დააკმაყოფილოს სტანდარტის მოთხოვნები</p>
<p>რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</p> <p>არასავალდებულო ხასიათის რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</p>
<p>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ პრაქტიკა, რომელიც არის გამორჩეულად ეფექტური და რომელიც შეიძლება გახდეს სამიზნე ნიშნული ან მაგალითი სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის
<p>მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი, რომელიც პროგრამაში განხორციელდა წინა აკრედიტაციის შემდეგ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)
<p>შეფასება</p> <p>ი გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან <input type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან <input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან <input type="checkbox"/> 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

○ სამაგისტრო პროგრამით გათვალისწინებული სწავლის შედეგების მისაღწევად უნივერსიტეტში, კერძოდ კი თსუ X მადლივ კორპუსში არსებობს შესაბამისი მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა, რომელიც ვიზიტის დროს ონლაინ ფორმატში დაათვალიერეს აკრედიტაციის ჯგუფის ექსპერტებმა. ინფრასტრუქტურის განახლება მოხდა 2020 წელს თანამედროვე სტანდარტების შესაბამისად. პროგრამა განხორციელდება ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტზე, რომელიც წარმოდგენილია შესაბამისი რესურს-ცენტრებითა და სალექციო/სასემინარო აუდიტორიებით. ისინი აღჭურვილია სათანადო ინვენტარითა და კომპიუტერული ქსელით. აკადემიურ პერსონალს გააჩნია სამუშაო სივრცე და ასევე თავისუფალი წვდომა მატერიალურ-ტექნიკურ ბაზასთან; ექსპერტები დარწმუნდნენ, რომ უნივერსიტეტში არსებობს ყველა პირობა, რომელიც საჭიროა სრულყოფილი და უსაფრთხო სასწავლო პროცესის წარმართვისთვის.

უნივერსიტეტის მე-10 კორპუსში მოქმედებს სამრეწველო ინოვაციების ლაბორატორია და ბიზნეს ინკუბატორი, რომელიც ფაბ-ლაბების მსოფლიო ასოციაციის წევრია. ასევე სამრეწველო ლაბორატორია, რომელიც სტუდენტებს საშუალებას აძლევს ჩამოაყალიბონ და განახორციელონ საკუთარი ბიზნეს იდეები, შექმნან სასურველი პროდუქციის პროტოტიპები და პირველი ნაბიჯები გადადგან საკუთარი Start-Up ბიზნესის დასაწყებად.

უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს ბიბლიოთეკა, რომელიც აღჭურვილია სათანადო ტექნიკით და წიგნადი ფონდით, რომელშიც თავმოყრილია სილაბუსებით განსაზღვრული სავალდებულო ლიტერატურა- რიდეერები და სხვა სასწავლო მასალა (მათ შორის ელექტრონული ვერსიები), რომელიც ბიბლიოთეკის თანამშრომელთა განმარტებით მუდმივად განახლებადია. აკრედიტაციის ექსპერტების მოთხოვნის საფუძველზე ბიბლიოთეკის თანამშრომლების მიერ შერჩევის წესით წარმოდგენილი იყო პროგრამის სილაბუსებით გათვალისწინებული სხვადასხვა ლიტერატურა. აღნიშნულ წიგნად ფონდზე წვდომა აქვთ სტუდენტებს როგორც რესურს ცენტრებიდან და სამკითხველო

დარბაზებიდან, ასევე ზოგადად ვებ-გვერდის საშუალებით. გარდა ამისა, სტუდენტებისთვის ხელმისაწვდომია საერთაშორისო ელექტრონული საბიბლიოთეკო ბაზები (EBSCO Publishing, JSTOR, Scopus, Sciencedirect, Web of Science (WoS)) <https://tsu.ge/ka/library/page/894>. უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს ბიბლიოთეკებითა და სამკითხველო დარბაზებით სარგებლობის წესი, რომელიც არეგულირებს ზოგადად მკითხველის რეგისტრაციის, საბიბლიოთეკო დოკუმენტის გატანა-დაბრუნების და სხვა საკითხებს.

უნივერსიტეტში დანერგილია სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემა, რომელიც ამ პროცესთან დაკავშირებული ინფორმაციის შეტანასა და ცვლილებების განხორციელებას, ასევე მონაცემთა ბაზის შექმნასა და მის მართვას ემსახურება. ამასთან დაკავშირებით მოქმედებს ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემის წარმოების წესი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- საბიბლიოთეკო მატერიალური და ტექნიკური რესურსი;
- სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემის წარმოების წესი;
- ბიბლიოთეკითა და სამკითხველო დარბაზებით სარგებლობის წესი;
- უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკის ვებგვერდი
- https://www.tsu.ge/ge/government/administration/departments/library/e_catalog/ თსუ ბიბლიოთეკის ელექტრონული კატალოგი;
- https://www.tsu.ge/ge/government/administration/departments/library/e_catalog/ ელექტრონულ ბაზებთან წვდომა;
- <https://www.tsu.ge/ge/government/administration/departments/library/zuzzv1vvedy6z0dmj/>
- ეროვნული სამეცნიერო ბიბლიოთეკა: <http://www.sciencelib.ge/>
- ინტერვიუს შედეგები;
- თვითშეფასების ანგარიში;

რეკომენდაციები:

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

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

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

<p>4.4 პროგრამის/ფაკულტეტის/სკოლის ბიუჯეტი და პროგრამის ფინანსური მდგრადობა</p>
<p>პროგრამის/ფაკულტეტის/სკოლის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია და შეესაბამება პროგრამის საჭიროებებს.</p>
<p>სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</p> <p>უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილია სამაგისტრო პროგრამის სავარაუდო ბიუჯეტი, რომელიც ასახავს პროგრამის მხარდაჭერას ფინანსური რესურსით და ამ რესურსის გამოყოფა წარმოდგენილი დოკუმენტის მიხედვით ეკონომიურად მიღწევადია, თუ წინასწარი ხედვა პროგრამაზე ჩარიცხულ სტუდენტების რაოდენობასთან დაკავშირებით, რეალურად განხორციელდება. დოკუმენტში მოცემულია პროგრამის ფინანსური მდგრადობის უზრუნველსაყოფად გამოყოფილი თანხები აქტივობების მიხედვით, სადაც</p>

პირდაპირი ხარჯები ასევე აქტივობების მიხედვით არის ჩაშლილი. აღსანიშნავია, რომ პროგრამის ამოქმედების პირველ წელს შემოსავალი გათვლილია 20 სტუდენტისთვის, რაც პირდაპირი და არაპირდაპირი ხარჯების გათვალისწინებით არ იძლევა სასურველ შედეგს, თუმცა მომავალი წლებისთვის პროგნოზის მიხედვით უკეთესი ტენდენციები იკვეთება.

როგორც ადმინისტრაციასთან ინტერვიუს დროს გაირკვა, პროგრამის წარმატება იმდენად მნიშვნელოვანია ქვეყნის საგანმანათლებლო სივრცისთვის, რომ საჭიროების შემთხვევაში მოხდება მისი მხარდაჭერა ფაკულტეტის ან უნივერსიტეტის ბიუჯეტიდან. თუმცა აღინიშნა, რომ დღესდღეობით პროგრამის საჭიროება იმდენად აქტუალურია, რომ იგი კარგ მაჩვენებლებზე გავა ყველა მიმართულებით.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- უნივერსიტეტის 2021 წლის ბიუჯეტი, დამტკიცებული უნივერსიტეტის წარმომადგენლობითი საბჭოს გადაწყვეტილებით, 2020 წლის 25 დეკემბრის სხდომის ოქმი #4 https://tsu.ge/assets/media/files/68/representing_council/rc_2020_oqmiN4.pdf ;
- ფაკულტეტის 2021 წლის ბიუჯეტი, დამტკიცებული ფაკულტეტის საბჭოს
- გადაწყვეტილებით, ამონაწერი ფაკულტეტის საბჭოს 2020 წლის 17 დეკემბრის სხდომის ოქმიდან #12 (იხ. დანართი 10);
- ერთწლიანი სამაგისტრო პროგრამის ბიუჯეტი
- ინტერვიუს შედეგები

რეკომენდაციები:

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

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

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

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

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

შეფასება

o გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა

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

პროგრამის სტანდარტთან შესაბამისობა

სტანდარტი	შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
სწავლების რესურსებით უზრუნველყოფა	<input checked="" type="checkbox"/>			

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.

5.1 შიდა ხარისხის შეფასება

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.

სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი

თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში ხარისხის შიდა უზრუნველყოფასთან დაკავშირებულ საკითხებს კოორდინირებას უწევს უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან ერთად უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის დებულების საფუძველზე.

აღნიშნული დოკუმენტის მიხედვით თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის ფარგლებში შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ახორციელებს პროგრამის ხარისხის შეფასებას.

ხარისხის უზრუნველყოფა მოქმედებს „დაგეგმე, განახორციელე, შეამოწმე, განავითარე“ ციკლის შესაბამისად და გამოიყენება შემდეგნაირად: (1) პროგრამის შემუშავება და დამტკიცება, (2) განხორციელება სასწავლო გეგმის მიხედვით; (3) მონიტორინგი, შეფასება და ანალიზი (სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის გამოკითხვა, სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების შედეგების ანალიზი და ა.შ.); (4) შედეგების გათვალისწინება და პროგრამის მოდიფიცირება.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური და ფაკულტეტები ჩართულნი არიან გაწეული მომსახურების უწყვეტი მონიტორინგის პროცესში. მონიტორინგი ძირითადად ხორციელდება მიზნობრივი ჯგუფების გამოკითხვის და სასწავლო პროცესზე დაკვირვების მეშვეობით. გამოკითხვის ფორმებში შეტანილია ისეთი საკითხების შეფასება, როგორცაა - საგანმანათლებლო პროგრამებით, სწავლის შედეგებით კმაყოფილება, მართვის

პროცესების, ინფრასტრუქტურის შეფასება, მათი განვითარების საჭიროებები, აკადემიური პერსონალის, მატერიალური ბაზის შეფასება და სხვ. მოპოვებული ინფორმაციის შედეგების გათვალისწინებით ხდება მონაცემების დამუშავება, ძლიერი და სუსტი მხარეების გამოვლენა, პრობლემების იდენტიფიცირება, მათი გადაწყვეტის გზების შერჩევა.

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს სწავლის ხარისხის უზრუნველყოფისა და გაუმჯობესების შიდა შეფასების სისტემა, რომლის თანახმადაც განხორციელდა წარმოდგენილი პროგრამის შიდა შეფასება. პროგრამით გათვალისწინებული სწავლის შედეგების სრულად მიღწევის მიზნით, პროგრამის ხელმძღვანელებსა და აკადემიურ პერსონალს გაეწია კონსულტაციები და მიეცათ კონკრეტული რეკომენდაციები, რაც გათვალისწინებული იქნა პროგრამის სრულყოფის პროცესში.

თვითშეფასების ანგარიშიდან და ექსპერტთა ჯგუფის ჩატარებული ინტერვიუებიდან ირკვევა, რომ უნივერსიტეტი ახორციელებს სამაგისტრო პროგრამის ხარისხის შეფასებას აკადემიური და მოწვეული პერსონალის ჩართულობით, ატარებს ინტერვიუებს და ინტერესებულ მხარეებთან, სწავლობს ბაზარს, იკვლევს პროგრამის განვითარებისთვის ახალ შესაძლებლობებს და ახორციელებს მათ იმპლემენტაციას პროგრამაში.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური და თვითშეფასების პროცესში ჩართული პერსონალი მუშაობის პროცესში მუშაობდა არა მხოლოდ ნაკლოვანებების გამოვლენის მიმართულებით, არამედ ანალიზებდა გამოვლენილ ნაკლოვანებებს და მათი გამოსწორების ქმედებებსა და გზებს.

უნივერსიტეტში მოქმედი პროგრამების განვითარებისა და სწავლების პროცესის გაუმჯობესების მიზნით ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ტარდება სხვადასხვა ღონისძიებები და ტრენინგები. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა წარმოადგინა კვლევები და გამოკითხვების ანალიზი უნივერსიტეტში მოქმედი პროგრამების გაუმჯობესების მიზნით ჩატარებული ღონისძიებების/ტრენინგების შესახებ.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, შეფასებისა და განვითარების პროცედურა
- ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის დებულება
- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა
- შრომის ბაზრის კვლევა

- პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში
- თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წლიური ანგარიში
- ინტერვიუ აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან
- ინტერვიუ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლებთან
- ინტერვიუ პერსპექტიულ სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან, დამსაქმებლებთან

რეკომენდაციები:

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

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

არასავალდებულო ხასიათის რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

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

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

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

შეფასება

ი გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა

- 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

საგანმანათლებლო პროგრამების ხარისხის გარე შეფასების მიზნით თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი იყენებს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის აკრედიტაციისა და ავტორიზაციის პროცესს. სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებზე მიღებული რეკომენდაციებისა და რჩევების საფუძველზე უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამის განვითარებას და დახვეწას. პროგრამის გარე შეფასება განხორციელებულია პერსპექტიული დამსაქმებლებისა და მომიჯნავე პროგრამის კურსდამთავრებულების მიერ. ასევე პროგრამამ გაიარა შიდა „კოლეგიალური“ შეფასება, რომელიც წარმოადგენდა აკრედიტაციის პროცესის სიმულაციას. შეფასებაში მონაწილეობდნენ ცენტრალური ხარისხის და სხვა ფაკულტეტების ხარისხის სამსახურის წარმომადგენლები, უნივერსიტეტის პროფესორა და სტუდენტები, რომლებიც არიან სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის აკრედიტაცია-ავტორიზაციის ექსპერტები. შეფასების შედეგად მიღებული რეკომენდაციები გათვალისწინებული იქნა პროგრამის მოდიფიკაციისას.

ასევე, რადგან პროგრამა პრეცედენტულია საქართველოს ბაზარზე და არ არსებობს მსგავსი პროგრამის განხორციელების პრაქტიკა და შედეგები, აუცილებელია საგანმანათლებლო პროგრამის გარე შეფასება ხორციელდებოდეს შესაბამისი მიმართულებით გამოცდილების მქონე დამოუკიდებელი ექსპერტების ან/და სხვა (მათ შორის საერთაშორისო) გარე შემფასებლის მიერ განსაკუთრებით პროგრამის მიზნების, სწავლის შედეგებისა და პროგრამის შინაარსის, სტრუქტურის შემუშავებისას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში
- თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წლიური ანგარიში
- ინტერვიუ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლებთან
- ინტერვიუ კურსდამთავრებულებთან, დამსაქმებლებთან

რეკომენდაციები:

- რეკომენდირებულია საგანმანათლებლო პროგრამის გარე შეფასება ხორციელდებოდეს შესაბამისი მიმართულებით გამოცდილების მქონე დამოუკიდებელი ექსპერტების ან/და სხვა (მათ შორის საერთაშორისო) გარე

<p>შემფასებლის მიერ განსაკუთრებით პროგრამის მიზნების, სწავლის შედეგებისა და პროგრამის შინაარსის, სტრუქტურის შემუშავებისას.</p>
<p>რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</p> <p>არასავალდებულო ხასიათის რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის</p>
<p>საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):</p> <p>○ პრაქტიკა, რომელიც არის გამორჩეულად ეფექტური და რომელიც შეიძლება გახდეს სამიზნე ნიშნული ან მაგალითი სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებისათვის</p>
<p>მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი (მოქმედი აკრედიტებული პროგრამის შემთხვევაში)</p> <p>○ მნიშვნელოვანი მიღწევები და/ან პროგრესი, რომელიც პროგრამაში განხორციელდა წინა აკრედიტაციის შემდეგ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)</p>
<p>შეფასება</p> <p>○ გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა</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>5.3. პროგრამის მონიტორინგი და პერიოდული შეფასება</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>სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი</p> <p>თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს შემუშავებული აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების მონიტორინგის, შეფასებისა და გაუმჯობესების მექანიზმები:</p>

საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელების შეფასება ძირითადად ხდება სტუდენტების, კურსდამთავრებულების, დამსაქმებლების, აკადემიური და მოწვეული პერსონალის გამოკითხვით და სასწავლო პროცესის მონიტორინგის გზით.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ყოველი სემესტრის ბოლოს ახორციელებს სტუდენტების მიერ სასწავლო კურსებისა და ლექტორების შეფასებას კითხვარების საშუალებით (გამოკითხვა სტუდენტთა ელექტრონული ბაზის მეშვეობითაა შესაძლებელი).

ხორციელდება სტუდენტთა სასწავლო კურსით კმაყოფილების ანალიზი. მიღებული შედეგები მუშავდება პროგრამის შემდგომი დახვეწისთვის. რადგან აღნიშნული პროგრამა ახალია და პირველად გადის აკრედიტაციის პროცესს წარმოდგენილია უნივერსიტეტში მოქმედი ანალოგიური პროგრამების კითხვარების შეფასების ანალიზის შედეგები.

პროგრამის ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების თანახმად ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური მონიტორინგის მიზნით ესწრება ლექციებს/პრაქტიკულ მეცადინეობებს, ანალიზებს სტუდენტთა აკადემიურ მოსწრებას და შეიმუშავებს შესაბამის რეკომენდაციებს საგანმანათლებლო პროგრამის ან ცალკეული სასწავლო კურსის სრულყოფისათვის. ასევე შედეგებთან დაკავშირებით ხდება კომუნიკაცია პედაგოგთან და საჭიროების შემთხვევაში ხდება რეკომენდაციებისა და რჩევების მათთვის გაზიარება. საჭიროების შემთხვევაში, პროგრამა იყენებს განმავითარებელ კოლეგიალურ შეფასებას რაც გულისხმობს აკადემიური და მოწვეული პერსონალის კოლეგების ლექციაზე დასწრებას, რაც ემსახურება სწავლების ხარისხის გაუმჯობესებას. რაც შეეხება სტუდენტთა აკადემიურ მოსწრების გაანალიზებას და შედეგების პროგრამის განვითარების მიზნით გამოყენებას; რადგან პროგრამა ახალია და პირველად გადის აკრედიტაციის პროცესს, აღნიშნული მექანიზმი ჯერ არ არის ამოქმედებული და მისი განხორციელება იგეგმება სამომავლოდ.

პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში არ შეიცავს ინფორმაციას სწავლის შედეგების შეფასების შესახებ. აღნიშნულ ინფორმაცია წარმოდგენილია სწავლის შედეგების შეფასების დოკუმენტში. პროგრამის კურიკულუმის რუკაში სასწავლო კურსების სწავლის შედეგები ვითარდება სამივე (გაცნობა, გაღრმავება, გამტკიცება) დონეზე, თუმცა სწავლის 8 შედეგის მიღწევადობის გასაზომად მხოლოდ სამი სასწავლო კურსია წარმოდგენილი, აღნიშნული სერიოზულ კითხვის ნიშანს აჩენს პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების საკითხის რეალისტურობასთან დაკავშირებით. შესაბამისად, რეკომენდირებულია პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასებაში გამოყენებული იქნას ყველა სავალდებულო სასწავლო

კურსი, რათა უზრუნველყოფილი იქნას სწავლის შედეგების მაღალი სიზუსტით მიღწევადობის დადგენის საშუალება.

ასევე პროგრამის სწავლის შედეგების დოკუმენტში შეფასების ინდიკატორი გვიჩვენებს რომ კონკრეტული სასწავლო კურსის მხოლოდ ერთი აქტივობის/ფორმის, ინდივიდუალური პროექტი/რეფერატის ქულის მიხედვით ხდება სწავლის შედეგის შეფასება, რომელიც მოიცავს მაქსიმუმ 10-15 ქულიან შეფასებას, შედეგად სტუდენტს საშუალება ეძლევა ამ კომპონენტის საერთოდ გამოტოვებით მიეცეს აღნიშნული კურსის ჩაბარების საშუალება, რაც შეუძლებელს გახდის სწავლის შედეგის შეფასების პროცესს; შესაბამისად, რეკომენდირებულია სწავლის შედეგების შეფასების დოკუმენტში დაკონკრეტდეს სასწავლო კურსის სწავლის შედეგის გაზომვისთვის საჭირო აქტივობა/ფორმა იმ ფორმით ან სხვადასხვა აქტივობების კომბინაციით, რაც უზრუნველყოფს შემდგომი სტატისტიკური ანალიზის მაღალ რეპრეზენტაბელობას. შეფასების აღნიშნული მეთოდების გაუმჯობესება უზრუნველყოფს სამაგისტრო პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევადობასა და უკეთ გაზომვადობას.

უნივერსიტეტისთვის ხარისხის უზრუნველყოფის ერთ-ერთი მექანიზმია უნივერსიტეტის აკადემიური და მოწვეული პერსონალის პროფესიული განვითარების ხარისხის სისტემატური შეფასება, რაც გამოიხატება მათი მხრიდან ყოველწლიური ან ყოველ სემესტრული ანგარიშების წარმოდგენაში. ანგარიშებში აისახება ინფორმაცია, მათი მიღწევების, საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობის, სტატიების გამოქვეყნების, მოზიდული ადგილობრივი თუ საერთაშორისო გრანტების შესახებ და სხვ. მნიშვნელოვანია დაწესებულება ახდენდეს შიდა მექანიზმებით პროგრამის ხარისხის უზრუნველყოფის მიზნით დადგენილი აქტივობების რეგულარულ განხორციელებას, კერძოდ, აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის რეგულარულ შეფასებას, ხოლო შედეგების გამოყენებას პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალის მოტივირებისა და განვითარების მიზნით.

პროგრამის თვითშეფასების პროცესში განხორციელდა პროგრამის შედარება წამყვან საერთაშორისო უნივერსიტეტების ანალოგიურ პროგრამებთან, რაც დასტურდება შესაბამისი ინტერვიუებით და ასევე ანალიზის შედეგებიც არის დოკუმენტირებული.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ადამიანური რესურსების მართვის სამაგისტრო პროგრამა
- პროგრამის თვითშეფასების ანგარიში
- სწავლის შედეგების შეფასების დოკუმენტი;
- პროგრამის კურიკულუმის რუკა;
- ინტერვიუ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენლებთან
- ინტერვიუ აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან
- ინტერვიუ სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან, დამსაქმებლებთან

რეკომენდაციები:

- რეკომენდირებულია პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასებაში გამოყენებული იქნას ყველა სავალდებულო სასწავლო კურსი, რათა უზრუნველყოფილი იქნას სწავლის შედეგების მაღალი სიზუსტით მიღწევადობის დადგენის საშუალება;
- რეკომენდირებულია სწავლის შედეგების შეფასების დოკუმენტში დაკონკრეტდეს სასწავლო კურსის სწავლის შედეგის გაზომვისთვის საჭირო აქტივობა/ფორმა იმ ფორმით ან სხვადასხვა აქტივობების კომბინაციით, რაც უზრუნველყოფს შემდგომი სტატისტიკური ანალიზის მაღალ რეპრეზენტაბელობას.

რჩევები პროგრამის განვითარებისთვის

- სასურველია დაწესებულება ახდენდეს შიდა მექანიზმებით პროგრამის ხარისხის უზრუნველყოფის მიზნით დადგენილი აქტივობების რეგულარულ განხორციელებას, კერძოდ, აკადემიური პერსონალის სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის რეგულარულ შეფასებას, ხოლო შედეგების გამოყენებას პროგრამის განმახორციელებელი პერსონალის მოტივირებისა და განვითარების მიზნით.

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

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

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

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

შეფასება

o გთხოვთ, შეაფასოთ პროგრამის სტანდარტის აღნიშნულ კომპონენტთან შესაბამისობა

<input type="checkbox"/> შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან <input checked="" type="checkbox"/> მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან <input type="checkbox"/> ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან <input type="checkbox"/> არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
--

პროგრამის სტანდარტთან შესაბამისობა

სტანდარტი	შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან	არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
სწავლების ხარისხის განვითარების შესაძლებლობები		<input checked="" type="checkbox"/>		

თანდართული დოკუმენტაცია (არსებობის შემთხვევაში)

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სახელწოდება:
 სსიპ-ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
 უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის სახელწოდება, საფეხური:
 ადამიანური რესურსების მართვა
 მაგისტრატურის ერთწლიანი საგანმანათლებლო პროგრამა

დასკვნის გვერდების რაოდენობა: 67

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		<input checked="" type="checkbox"/>		
2. სწავლების მეთოდოლოგია და ორგანიზება, პროგრამის ათვისების შეფასების ადეკვატურობა		<input checked="" type="checkbox"/>		
3. სტუდენტთა მიღწევები, მათთან ინდივიდუალური მუშაობა	<input checked="" type="checkbox"/>			
4. სწავლების რესურსებით უზრუნველყოფა	<input checked="" type="checkbox"/>			
5. სწავლების ხარისხის განვითარების შესაძლებლობები		<input checked="" type="checkbox"/>		

აკრედიტაციის ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარის

ეკა გეგეშიძე



აკრედიტაციის ექსპერტთა ჯგუფის წევრ(ებ)ის

ზაზა ქოიავა



ილია ბოცვაძე



მაია ჭინჭარაშვილი



თამარ თავხელიძე

