



დამტკიცებულია შპს „ქუთაისის უნივერსიტეტის“
რექტორის 22/04/2019წ. №324 ბრძანებით
შპს ქუთაისის უნივერსიტეტის რექტორი
ლელა ქობაქაძის მიერ



შპს „ქუთაისის უნივერსიტეტის“ აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა
პერსონალის შეფასების პროცედურა

ქუთაისი, 2019 წელი.

ს ა რ ჩ ე ვ ი

1. შესავალი.....	3
2. შეფასების პერიოდულობა და მეთოდები.....	3
3. შეფასების სასწავლო კომპონენტი.....	4
3.1. სტუდენტთა გამოკითხვა.....	5
3.2. კოლეგიალური ურთიერთდასწრება.....	6
3.3. აკადემიური დატვირთვის შესრულება.....	7
4. შეფასების ადმინისტრაციული კომპონენტი.....	8
5. შეფასების სამეცნიერო კვლევითი კომპონენტი.....	9
6. აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალის ზოგადი კმაყოფილების კვლევა.....	10
7. რეიტინგის დადგენა და შეფასების შედეგების გაცნობა.....	11
8. თანამშრომელთა პროფესიული განვითარების პროცედურა.....	12

1. შესავალი

აღნიშნული დოკუმენტი წარმოადგენს მეთოდურ, ნორმატიული ხასიათის დოკუმენტს, რომელიც არეგულირებს შპს ქუთაისის უნივერსიტეტის (შემდეგში - უნივერსიტეტი) აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალის შეფასების, რეიტინგების დადგენის, შედეგების გაცნობისა და შეფასების შედეგების გამოყენების სრულ პროცესებს.

უნივერსიტეტში აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალი, ფუნქციებისა და საზოგადოებასთან შრომითი ურთიერთობის ხასიათის მიხედვით, შემდეგნაირად ნაწილდება:

აკადემიური პერსონალი: პროფესორები, ასოცირებული პროფესორები, ასისტენტ-პროფესორები და ასისტენტები.

მასწავლებელთა პერსონალი: უფროსი მასწავლებლები და მასწავლებლები.

მოწვეული პერსონალი: მოწვეული პროფესორები და მოწვეული მასწავლებლები.

2. შეფასების პერიოდულობა და მეთოდები

უნივერსიტეტი ყოველი აკადემიური წლის ბოლოს ახდენს უნივერსიტეტის აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალის სწავლების, სამეცნიერო-კვლევითი და ადმინისტრაციული საქმიანობის შეფასებას. აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალის შეფასებაში მონაწილეობენ: სტუნდენტები, ფაკულტეტის დეკანი, აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალი, კვლევითი პროექტების მენეჯერი, ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების სამსახური და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური.

აკადემიური წლის ბოლოს აკადემიურ, მოწვეულ და მასწავლებელთა პერსონალს შეფასებისას შეუძლია მაქსიმუმ 100 % აითვისოს, რომელიც თავის მხრივ 40/5/55 თანაფარდობით იყოფა სასწავლო, ადმინისტრაციულ და სამეცნიერო-კვლევით კომპონენტზე.

ამავდროულად დაწესებულია თითოეული კომპონენტის შესრულების მინიმალური ზღვარი 75%/20%/60% ის სახით, რაც თითოეული კომპონენტის შემთხვევაში წარმოადგენს მინიმალური კომპეტენციის ზღვარს და აქვს შემდეგი სახე:

შეფასების კომპონენტი	მაქსიმალური ასათვისებელი პროცენტი საერთო 100%-დან	კომპონენტის შესასრულებელი მინიმალური ზღვარი
სასწავლო	40%	75%
ადმინისტრაციული	5%	20%
სამეცნიერო-კვლევითი	55%	60%

3. შეფასების სასწავლო კომპონენტი

შეფასების სასწავლო კრიტერიუმი, რომელიც საერთო შეფასებაში 40% წილით გამოიყოფა, თავის მხრივ წარმოადგენს 100 ქულიან კომპონენტს, რომელიც შედგება სამი კომპონენტისგან:

1. სტუდენტთა გამოკითხვა/კმაყოფილების კვლევა- ენიჭება მაქსიმუმ 50 ქულა;
2. კოლეგიალური ურთიერთდასწრება- ენიჭება მაქსიმუმ 30 ქულა;
3. აკადემიური კალენდრის შესრულება - ენიჭება მაქსიმუმ 20 ქულა.

3.1. სტუდენტთა გამოკითხვა

სასწავლო პროცესის გაუმჯობესების მიზნით ტარდება სტუდენტთა ინტენსიური გამოკითხვები, რომლებიც იკვლევს სტუდენტების დამოკიდებულებებს უნივერსიტეტის საქმიანობის სხვადასხვა ასპექტების მიმართ. უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ გაწერილი - „ხარისხის შიდა კვლევების პროცედურების სახელმძღვანელოს“ მიხედვით სასწავლო კურსისა და ლექტორის შეფასება ტარდება ყოველი სემესტრის ბოლოს, ხოლო სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა - წელიწადში ერთხელ.

კითხვარი ივსება ინდივიდუალური პერსონის შესაფასებლად და შედგება 15 კითხვისგან, რომლებსაც აქვს სავარაუდო პასუხები - „სავსებით ვეთანხმები, ვეთანხმები, მიჭირს პასუხის გაცემა, არ ვეთანხმები, კატეგორიულად არ ვეთანხმები“, რომლებსაც შეესაბამება შეფასება 1-დან 5-მდე (სადაც 1 შეესაბამება - „კატეგორიულად არ ვეთანხმების“, ხოლო 5 - „სავსებით ვეთანხმების“) და შესაბამისად შესაძლებელია მაქსიმუმ 75 ქულის მინიჭება, რომელიც წარმოადგენს ამ კომპონენტის მაქსიმალურ 100%-იან შეფასებას.

სტუდენტთა მიერ სასწავლო კურსისა და ლექტორის შეფასება და მათი კმაყოფილების კვლევა ხორციელდება შიდა კორპორატიული ელექტრონული ფოსტის საშუალებით, არის ანონიმური და აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალის შეფასების სასწავლო კომპონენტის ძირითადი ელემენტია. სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა ხორციელდება უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ, რომელიც ახორციელებს მონაცემთა ანალიზს, წერს სარეკომენდაციო ხასიათის დასკვნას და მიღებულ შედეგს აცნობს ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების სამსახურს შემდგომ საერთო შეფასებაში გამოყენების მიზნით.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ითვლის მაქსიმალური 100 ქულიდან თითოეულ თანამშრომელზე მინიჭებულ ქულას, რომელიც დგინდება შემდეგნაირად: დაითვლება ყველა სტუდენტის მიერ დაწერილი ქულები და მათი საშუალო არითმეტიკულით (შეფასებებისჯამი იყოფა იმ სტუდენტების რაოდენობაზე, რომლებმაც შეავსეს შეფასების კითხვარი) და გამოითვლება ერთი საბოლოო შეფასების ქულა ამ კომპონენტში. ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების სამსახური ითვლის მიღებული რიცხვითი მაჩვენებლის მნიშვნელობას საერთო შეფასებაში შემდეგნაირად: მაგალითად: “X პროფესორმა” მიიღო 80

ქულა სტუდენტთა შეფასების კითხვარში, რაც სასწავლო კომპონენტის პირველ ელემენტში - “სტუდენტთა გამოკითხვა/კმაყოფილების კვლევა” შესაძლო მაქსიმალური ასათვისებელი 50 ქულიდან მიღებულ 40 ქულას ნიშნავს $50 \times 80 / 100 = 40$).

3.2. კოლეგიალური ურთიერთდასწრება

მიმდინარე სწავლა-სწავლების პროცესების ხარისხის გაუმჯობესებისა და მათი თანამედროვე მეთოდებით წარმართვის მიზნით უნივერსიტეტმა შეიმუშავა „ურთიერთდასწრების პოლიტიკა“, რომლის მიზანია უნივერსიტეტის აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალისთვის თავისუფალი და ღია სამუშაო გარემოს შექმნა, მიმდინარე სწავლა-სწავლების პროცესის შესახებ ერთმანეთისთვის იდეების, ხედვებისა და გამოცდილების გაზიარება.

კოლეგიალური ურთიერთდასწრება აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალის შეფასების მეორე ძირითადი კომპონენტია, რომელიც ხორციელდება წინასწარ დადგენილი პერიოდულობით, დეპარტამენტის სხდომაზე ხდება მიღებული შედეგების საბოლოო ანალიზი და მიღებულ შედეგები ეცნობება ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების სამსახურს შემდგომ საერთო შეფასებაში გამოყენების მიზნით.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ითვლის მაქსიმალური 100 ქულიდან თითოეულ თანამშრომელზე მინიჭებულ ქულას, რომელიც დგინდება შემდეგნაირად: დაითვლება ყველა დამსწრე შემფასებლის მიერ დაწერილი ქულა და მათი საშუალო არითმეტიკულით (შეფასებების ჯამი იყოფა იმ შემფასებლების რაოდენობაზე, რომლებმაც შეავსეს შეფასების ბლანკი. ურთიერთდასწრების შეფასებისას აუცილებელია შემფასებელთა ჯგუფში იყოს მინიმუმ 3 დამსწრე) გამოითვლება ერთი საბოლოო შეფასების ქულა ამ კომპონენტში. ადამიანური რესურსების მართვის და საქმისწარმოების სამსახური ითვლის მიღებული რიცხვითი მაჩვენებლის მნიშვნელობას საერთო შეფასებაში შემდეგნაირად: მაგალითად: “X პროფესორმა” მიიღო 80 ქულა შეფასების კითხვარში, რაც სასწავლო კომპონენტის მეორე ელემენტში - “კოლეგიალური ურთიერთდასწრება” შესაძლო მაქსიმალური ასათვისებელი 30 ქულიდან მიღებულ 24 ქულას ნიშნავს $30 \times 80 / 100 = 24$).

3.3. აკადემიური დატვირთვის შესრულება

აკადემიური კალენდრის შესრულება აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალის შეფასების მესამე კომპონენტია, რომელსაც ახორციელებს უნივერსიტეტის ადამიანური რესურსების მართვის და საქმისწარმოების სამსახური.

ამ კომპონენტშიც მაქსიმუმ 100 ქულის ათვისება არის შესაძლებელი. ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების სამსახური ყოველთვიურად აღრიცხავს აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალის შესაბამის წილს ჩატარებული ლექციების/პრაქტიკუმის თუ საკონსულტაციო საათის მიხედვით. უნივერსიტეტი იყენებს მარტივი გამოთვლის მეთოდს, სადაც ჯამში აკადემიური კალენდრით გათვლილი ყველა სავალდებულო ჩასატარებელი საათი შეესაბამება 100 ქულას. სრულად ყველა ლექციის/პრაქტიკუმის საკონსულტაციო საათის ჩატარების შემთხვევაში ენიჭება 100 ქულა, ხოლო თითოეული საათის გაცდენისას აკლდება მისი შესაბამისი პროცენტული ნაწილი. მაგალითად: აკადემიური წლის განმავლობაში “X პროფესორს” აკადემიური კალენდრით დაევალა 100 საკონტაქტო და 20 საკონსულტაციო საათის ჩატარება. ხოლო მან 70 საკონტაქტო და 10 საკონსულტაციო საათი ჩაატარა, რაც ჯამში 80 საათია. არსებული შედეგიდან გამომდინარე დადგინდა, რომ მან შეასრულა მიმდინარე აკადემიურ წელს დაკისრებული აკადემიური დატვირთვის 66,7% და მიენიჭება შესაბამისად 14,34 ქულა შესაძლო მაქსიმალური 20 ქულიდან.

მოცემული მაგალითების საფუძველზე შეგვიძლია დავადგინოთ, რომ “X პროფესორმა” შეფასების პირველ-სასწავლო კომპონენტში 100 ქულიდან მიიღო $40+24+14,34=78,34$ ქულა და შეფასების მოცემული კომპონენტის საერთო 40%-იან წილში დააგროვა 31,3%. დაფიქსირებული შედეგი სწავლების კომპონენტის დაწესებულ მინიმალურ 75%-იან ზღვარს აღემატება, რაც დადებით შეფასებად ითვლება.

4. შეფასების ადმინისტრაციული კომპონენტი

ადმინისტრაციული კომპონენტი, რომელიც საერთო შეფასებაში 5%-იანი წილით გამოიყოფა, თავის მხრივ შედგება ერთი 100 ქულიანი კომპონენტისგან - ფაკულტეტის საქმიანობაში აქტიური მონაწილეობა.

მოცემული კომპონენტის შეფასების სისტემაში გამოყენების მთავარი მიზანი უნივერსიტეტის აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალის უნივერსიტეტში მიმდინარე საქმიანობაში აქტიურად ჩართვაა. ფაკულტეტის საქმიანობაში აქტიურად მონაწილეობად ითვლება რაიმე იდეის ინიცირება, რომელსაც დეპარტამენტის, ფაკულტეტის ან/და აკადემიური საბჭო დაამტკიცებს. იმ შემთხვევაში თუ აღნიშნული იდეა მოწონებული/დამტკიცებული იქნება დეპარტამენტის სხდომაზე ინიციატივის ავტორს ენიჭება 40 ქულა. იმ შემთხვევაში თუ აღნიშნული იდეა მოწონებული/დამტკიცებული იქნება ფაკულტეტის საბჭოს მხრიდან ინიციატივის ავტორს ენიჭება 50 ქულა. ხოლო იმ შემთხვევაში თუ აღნიშნული იდეა მოწონებული/დამტკიცებული იქნება აკადემიური საბჭოს მხრიდანაც, იდეის ავტორს მიენიჭება 100 ქულა. თუ ინიცირების ავტორი ერთზე მეტია, მინიჭებული 40, 50 თუ 100 ქულა შესაბამისად იყოფა თითოეულზე თანაბრად.

აღნიშნული მონაცემების აღრიცხვა ხდება საბჭოს სხდომის ოქმებში. საბჭოს თავმჯდომარე, ყოველი აკადემიური წლის ბოლოს, ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების სამსახურს წარუდგენს დამტკიცებული ინიციატივების და მისი ავტორების სიას, რომელიც არსებული მონაცემების საფუძველზე ანიჭებს თითოეულს მისთვის შესაბამის ქულას.

5. შეფასების სამეცნიერო კვლევითი კომპონენტი

უნივერსიტეტი განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევს აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალის ჩართულობის დონეს სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობაში, რომელსაც საერთო შეფასების ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან კომპონენტად აღიარებს და ანიჭებს 55%-ს. სამეცნიერო კვლევითი კომპონენტი თავის მხრივ წარმოადგენს 100 ქულიან კომპონენტს, რომელიც შედგება შვიდი ძირითადი ელემენტისგან:

1. ჟურნალში სტატიის გამოქვეყნება - 15 ქულა;
2. მონოგრაფია - 15 ქულა;
3. კონფერენციაში მომხსენებლად მონაწილეობა - 15 ქულა;
4. უნივერსიტეტში დასაცავი დისერტაციის ოფიციალურ შემფასებლად ან/და ექსპერტად საქმიანობა- 15 ქულა;
5. სახელმძღვანელოს გამოცემა-15 ქულა;
6. გრანტის მოპოვება- 15 ქულა;
7. სოციალური აქტივობა-10 ქულა.

ყოველი აკადემიური წლის დასასრულს აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალი წარადგენს სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ფარგლებში მის მიერ შექმნილ/დაწერილ/განხორციელებულ ნაშრომებსა და პროექტებს კვლევითი პროექტების მენეჯერთან, რომელიც აფასებს მათ და რეკომენდაციებს აწვდის ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების სამსახურს მათ საბოლოო შეფასებებში გამოსაყენებლად.

სტატიის გამოქვეყნება ფასდება მაქსიმუმ 15 ქულით და დამოკიდებულია იმ ჟურნალის რეიტინგზე, რომელშიც ქვეყნდება ნაშრომი.

მონოგრაფიის შექმნის, კონფერენციაში მომხსენებლად მონაწილეობის, სახელმძღვანელოს გამოცემის, გრანტის მოპოვების, განხორციელებული სოციალური აქტივობის და უნივერსიტეტში ექსპერტად საქმიანობის დამადასტურებელი დოკუმენტების წარდგენა ხდება კვლევითი პროექტების მენეჯერთან, რომელიც წერს დასკვნას და აფასებს მათ შესაძლო მაქსიმალური ქულიდან რამდენი შეესაბამებათ. შეფასებისას მინიჭებული ქულა დამოკიდებულია კონფერენციის, ნაშრომის, გამომცემლობის და ა.შ. განხორციელებული აქტივობის მნიშვნელობაზე, რეიტინგზე და მიღებულ შედეგზე. კვლევითი პროექტების

მენეჯერი უგზავნის ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების სამსახურს მის მიერ მინიჭებულ ქულებს, რათა დადგინდეს ამ კომპონენტში კონკრეტული აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალის ქულა და გამოითვალოს შეფასების საერთო ჯამი.

6. აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალის ზოგადი კმაყოფილების კვლევა

უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, ზემოთ აღნიშნული შეფასებების გარდა, ასევე ყოველწლიურად ატარებს აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალის ზოგადი კმაყოფილების კვლევას, რომელიც იკვლევს თანამშრომლის, როგორც ერთიანი გუნდის ნაწილის როლს და მის შრომით ნაყოფიერებას. ასევე გამოკითხვის მიზანია შეისწავლოს პერსონალის დამოკიდებულება უნივერსიტეტის საქმიანობის სხვადასხვა ასპექტების შესახებ, მოისმინოს მათი მოსაზრებები და რეკომენდაციები უნივერსიტეტში სასწავლო პროცესების შემდგომი გაუმჯობესების მიზნით, დაადგინოს თითოეული მათგანის საჭიროებები და განსაზღვროს მათი პროფესიული განვითარების გეგმა.

აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალის ზოგადი კმაყოფილების კითხვარით კვლევა ხორციელდება შიდა კორპორატიული ელექტრონული ფოსტის საშუალებით და არის ანონიმური.

7. რეიტინგის დადგენა და შეფასების შედეგების გაცნობა

აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალისთვის მაქსიმალური შეფასება არის 100%. შეფასების დასრულების შემდეგ განისაზღვრება თითოეული შეფასებული თანამშრომლის რეიტინგული ქულა და შეფასების მონაცემების კატეგორიზება ხორციელდება შემდეგი სქემით:

რეიტინგი	შეფასება (მაქს. 100%)	კატეგორიის აღწერა
1	81 % - 100 %	საუკეთესო
2	71 % - 80 %	კარგი (ეფექტურად უმკლავდება საკუთარ ფუნქცია-მოვალეობებს)
3	61 % - 70 %	დამაკმაყოფილებელია (საჭიროებს გარკვეული კომპეტენციების გაუმჯობესებას)
4	0 % - 60 %	სუსტი (საჭიროებს მნიშვნელოვან გაუმჯობესებას)

აკადემიური, მოწვეული და მასწავლებელთა პერსონალისთვის შეფასების შედეგების გაცნობა (უკუკავშირი) ხდება ფაკულტეტის დეკანთან და ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების სამსახურთან ერთად, სადაც განიხილება მიღებული შეფასების შედეგები და იგეგმება გამოვლენილი ხარვეზების/სუსტი მხარეების დაძლევის კონკრეტული სტრატეგიების დასახვის გზები. შეფასების ინდივიდუალური ანგარიშები ფორმალიზებული სახით ინახება თანამშრომლის პირად საქმეში.

8. თანამშრომელთა პროფესიული განვითარების პროცედურა

ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების სამსახური შეფასების პროცედურის დასრულებისა და გამოვლენილი საჭიროების კვლევის შემდეგ, ახორციელებს პროფესიული განვითარების კონკრეტულ პროგრამებსა ან/და აქტივობებზე მუშაობას. შეფასების შედეგების გაცნობისას იდენტიფიცირებული საჭიროებები იძლევა ინფორმაციას არა მხოლოდ იმის შესახებ, თუ რომელ სფეროში/ებში საჭიროებს პერსონალი კომპეტენციის გაღრმავებას და/ან ახალი ცოდნის შეძენას, არამედ იმის შესახებაც, თუ კონკრეტულად რომელი მეთოდი/სტრატეგია შეიძლება იყოს ამისათვის ყველაზე ეფექტიანი.

უნივერსიტეტი იყენებს პროფესიული განვითარების შემდეგ მექანიზმებს:

- ადგილობრივ და საერთაშორისო სემინარებში, კონფერენციებსა და ტრენინგებში მონაწილეობა;
- სასწავლო მასალებით უზრუნველყოფა;
- ადგილობრივ სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობაში ჩართულობა;
- ადგილობრივ და საერთაშორისო გაცვლით პროგრამებში ჩართვა;
- უნივერსიტეტის მიერ დაგეგმილ სასერტიფიკატო პროგრამებში ჩართვა;
- მენტორინგი;
- როტაცია;
- პროფესიული განვითარების ინდივიდუალური გეგმა და ა.შ.

მინიჭებული რეიტინგული ქულის შესაბამისად ისაზღვრება თითოეული თანამშრომლისთვის განვითარების რომელი მექანიზმის და წახალისების ფორმის გამოყენება მოხდება.

უნივერსიტეტში თანამშრომლის შრომის ეფექტიანობის და ხანგრძლივ პერსპექტივაში საკუთარი მოვალეობებისადმი ინტერესის შესანარჩუნებლად, ხდება თანამშრომლის მიღწევების აღიარება და სხვადასხვა წახალისების მეთოდის გამოყენება:

- მაღლობის გამოცხადება;
- ერთჯერადი ფულადი ჯილდო (პრემია);
- ფასიანი საჩუქრით დაჯილდოება;

- ხელფასის მომატება;
- ემერიტუსის საპატიო წოდების მინიჭება (მხოლოდ უნივერსიტეტის პროფესორისათვის);
- ემერიტუსისათვის აკადემიური სტიპენდიის დანიშვნა და სხვა.

გადაწყვეტილებას თუ განვითარების რომელი მექანიზმი და წახალისების რომელი ფორმის გამოყენება მოხდება, კონკრეტული თანამშრომლის შემთხვევაში, იღებს უნივერსიტეტის რექტორი ფაკულტეტის დეკანის, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისა და ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების სამსახურის უფროსის მიერ წარდგენილი/შეთავაზებული წინადადების საფუძველზე.