

Утверждено:

Решением № 07 Ученого совета

Тбилисского университета от 2 мая 2025 г.

Тбилисский Гуманитарный Учебный университет

Политика Обеспечения Качества

Содержание

Общие положения	2
Глава I. Цели, принципы и направления политики обеспечения качества	3
Глава II. Внутренняя оценка качества	9
2.1 Оценка развития образовательных программ	10
2.2 Оценка результатов обучения по образовательной программе	16
2.3 Оценка персонала	22
2.3.1. Правила оценки преподавательского/приглашенного персонала	22
2.3.2. Правила оценки административно-вспомогательного персонала	25
2.4. Оценка развития научно-исследовательской деятельности	27
2.5 Оценка развития интернационализации	29
2.6. Оценка развития студенческих сервисов и механизмов поддержки	30
2.7. Оценка развития материально-технической, информационной и финансовой базы ..	30
2.8. Оценка развития системы управления эффективностью	31
2.9. Оценка эффективности механизмов обеспечения качества	33
Глава III. Механизмы внешней оценки, индикаторы и правила реализации	34

Общие положения

Обеспечение качества в Тбилисском гуманитарном университете (далее – Университет) – необходимое и приоритетное направление, основанное на содействии формированию культуры качества, защите академической свободы и создании среды, ориентированной на студентов.

Политика в области обеспечения качества направлена на определение основных механизмов и подходов, обеспечивающих повышение качества преподавания, обучения и научных исследований.

Университет постоянно заботится о формировании и развитии культуры качества. Эта политика является неотъемлемой частью миссии, видения и стратегических целей Университета и основана на тесном сотрудничестве, прозрачности и постоянном развитии. Правовой основой политики обеспечения качества университета на международном уровне являются Европейские стандарты и руководства по обеспечению качества высшего образования (ESG), международная практика управления качеством образовательных учреждений (Руководство IQM «Внутреннее управление качеством в образовании, основанное на компетенциях») и рамочные документы Европейского пространства высшего образования, а на национальном уровне – Закон Грузии «О высшем образовании», Закон Грузии «О развитии качества образования», Устав университета, Миссия, Видение, Стратегический план развития и другие подходы к формированию и развитию культуры качества в высшем образовании на международном и национальном уровнях. Обеспечение качества является неотъемлемой частью управления и распространяется на все сферы деятельности университета, а Политика обеспечения качества является руководящим документом по обеспечению качества и постоянному развитию и распространяется на все процессы в университете, связанные с преподаванием и обучением, научными исследованиями, интернационализацией, оценкой ресурсов и эффективным управлением.

Глава I. Цели, принципы и направления политики обеспечения качества

1. Цели политики обеспечения качества

- Обеспечение соответствия образовательных программ национальным и международным стандартам;
- Содействие созданию студентоориентированной, инклюзивной и доступной среды обучения;
- Создание надежных механизмов внутренней и внешней оценки;

- Повышение вовлеченности, компетентности и профессионального развития преподавательского состава;
- Разработка систем внутреннего мониторинга и совершенствования;
- Поддержка процесса аккредитации программ и постоянного соблюдения нормативных требований.

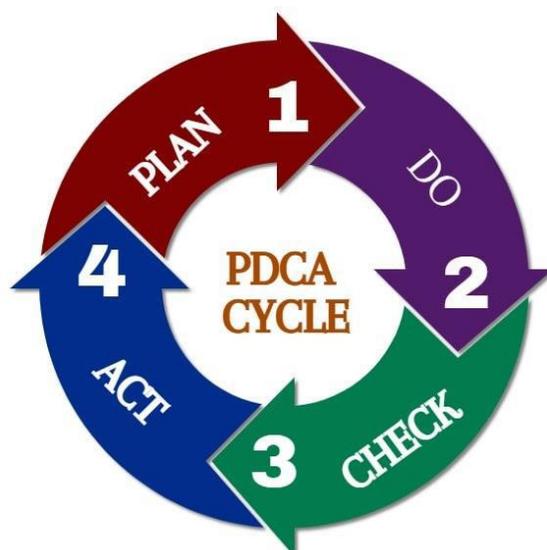
2. Принципы политики обеспечения качества

- Студентоориентированность – все решения и процессы направлены на потребности и развитие студента.
- Процесс участия – в принятии решений участвуют все заинтересованные стороны, а именно: преподавательский состав, студенты, выпускники, работодатели и администрация.
- Прозрачность и подотчетность – политика обеспечения качества и процедуры ее реализации открыты и доступны всем заинтересованным сторонам;
- Подход, основанный на фактических данных – оценка и повышение качества основаны на данных, собранных с соблюдением этических стандартов, анализе и рекомендациях, основанных на исследованиях.
- Инклюзивность и равенство – университет предоставляет равный доступ к образованию и возможностям для всех студентов, независимо от их социальных, культурных и других особенностей.
- Постоянное совершенствование – обеспечение качества рассматривается как непрерывный процесс, который осуществляется по методу «ПЛАНИРУЙ – планируй, ДЕЛАЙ – реализуй, ПРОВЕРЯЙ – проверяй, ДЕЙСТВУЙ – действуй».
- Академическая честность – важно избегать дискриминационных подходов в процессе оценки, соблюдать академическую честность и этические нормы.

3. Непрерывность и направления обеспечения качества

Политика университета в области обеспечения качества основана на принципе непрерывного развития, то есть на цикле «планирование-выполнение-проверка-воздействие» (PDCA). В университете PDCA представляет собой цикл планирования деятельности в соответствии с согласованными целями, действия по планам, измерения успеха на основе ключевых показателей эффективности, а также оценки и корректировки деятельности на основе обратной связи.

«PDCA»



PLAN – Планировать

DO – Внедрять

CHECK – Проверять

ACT – Действовать

Plan – Планировать – означает планирование процессов оценки и реагирования до их начала, что означает определение необходимых шагов, правильное планирование процесса и прогнозирование способов действий на основе полученных результатов.

Do – означает реализацию запланированных процессов оценки на практике. На этом этапе собирается информация, выявляются важные проблемы и, при необходимости, принимаются меры для улучшения результатов.

Check – означает наблюдение за результатами, полученными в результате предпринятых шагов. Здесь оценивается эффективность внедренных изменений и определяется, насколько достаточными и эффективными были использованные методы и механизмы.

Act – означает внедрение новых, дополнительных или исправленных изменений с учетом потребностей, выявленных в результате оценки, что служит для улучшения процесса и перехода к следующему этапу развития.

Обеспечение и оценка качества распространяются на все сферы деятельности университета и включают в себя следующее:

□ Разработка образовательных программ.

Развитие академического/приглашенного и административно-вспомогательного персонала.

Развитие научно-исследовательской деятельности.

Развитие интернационализации.

Развитие студенческих сервисов и механизмов поддержки.

Развитие материальной, информационной и финансовой базы.

Развитие эффективной системы управления.

Эффективность механизмов обеспечения качества.

Разработка образовательных программ.

Для разработки образовательных программ важно:

Соблюдение национальных квалификаций и отраслевых особенностей

Соответствие миссии и стратегическим целям университета

Соответствие результатам исследований рынка труда

Обмен передовым международным и национальным опытом

Учет новейших достижений в данной области

Обеспечение вовлеченности заинтересованных сторон

Формулирование результатов обучения, соответствующих целям программы, присваиваемой квалификации и уровню обучения

Внедрение современных методов преподавания/обучения

Развитие преподавательского/приглашенного и административно-вспомогательного персонала.

Для развития преподавательского/приглашенного и административно-вспомогательного персонала важно:

Отбор, найм, оплата труда, продвижение по службе, поощрение и принятие других кадровых решений в отношении преподавательского/приглашенного и административно-вспомогательного персонала в соответствии с профессиональными компетенциями, ответственностью и заслугами.

Создать свободное академическое пространство.

- Соблюдать принципы академической честности.
- Обеспечить равные возможности для сотрудников.
- Создание благоприятных условий для деятельности персонала и обеспечение соответствующей среды
- Распространение передового международного и национального опыта
- Учет новейших достижений в данной области
- Обеспечение вовлеченности заинтересованных сторон
- Наличие современных образовательных материалов, соответствующих программам
- Установление квалификационных требований к персоналу в соответствии со стратегическими целями университета
- Вовлечение персонала в мероприятия, планируемые университетом, и материальное обеспечение внеучебной деятельности
- Внедрение/реализация механизмов стимулирования персонала.

Развитие научно-исследовательской деятельности.

Для развития научно-исследовательской деятельности важно:

- Создание научно-исследовательской среды
- Поддержка научно-исследовательской деятельности персонала
- Выявление и поддержка молодых исследователей
- Сотрудничество с международными и отечественными исследовательскими организациями

Развитие интернационализации. Для развития интернационализации важно:

- Разработать стратегию интернационализации, соответствующую миссии университета;
- Подписать меморандумы о взаимопонимании с международными партнерами в соответствии с заявленными целями университета и реализовать сотрудничество на практике;
- Обеспечить участие сотрудников в программах международного обмена;
- Обеспечить участие студентов в программах международного обмена;

Развивать службы поддержки и механизмы поддержки студентов.

Для развития служб поддержки и механизмов поддержки студентов важно:

- Внедрить индивидуальные учебные программы и гибридное обучение;
- Внедрить подходы, ориентированные на студентов.
- Возможность получать адекватную информацию и консультации от сотрудников
- Предоставление надежной, достоверной, прозрачной и объективной системы оценки
- Возможность получать обратную связь по вопросам оценки
- Поддержка студенческих инициатив
- Предоставление гибких услуг для студентов
- Содействие карьерному росту и профессиональному развитию студентов
- Организация/поощрение внеклассных мероприятий для студентов
- Создание соответствующих условий для удовлетворения особых потребностей различных категорий студентов.

Развитие материальной, информационной и финансовой базы

Для развития материальной, информационной и финансовой базы важно:

- Соответствие имущества учреждения образовательным целям учреждения;
- Соответствие имущества учреждения требованиям осуществления научно-исследовательской деятельности;
- Соответствие имущества учреждения имеющимся материальным, информационным и финансовым ресурсам существующему и/или планируемому количеству обучающихся;
- Оснащение аудиторий/лабораторий для учебно-практической составляющей соответствующим инвентарем и т.д.;
- Внедрение/развитие информационных технологий и систем;
- Наличие и постоянное обновление книжного фонда, необходимого для реализации программы;
- Обеспечение доступа к международным электронным библиотечным базам данных;
- Обеспечение доступности образовательной и научной деятельности.

Разработка системы эффективности управления.

Эффективность управления напрямую влияет на результаты и качество деятельности университета. Она должна представлять собой многокомпонентную, ориентированную на заинтересованные стороны систему, эффективное функционирование которой способствует осуществлению качественных образовательных и научных процессов. В целях повышения эффективности управления руководство университета опирается на процессуальные подходы, основанные на непрерывном цикле планирования, действий, оценки и совершенствования (цикл PDCA).

Для разработки эффективной системы управления важно:

- Наличие эффективной системы управления;
- Осуществление эффективных образовательных и научных процессов;
- Обеспечение широкого участия заинтересованных сторон;
- Обеспечение сбора и анализа соответствующей информации;

Эффективность механизмов обеспечения качества. Для повышения эффективности механизмов обеспечения качества важно:

- Обеспечение участия заинтересованных сторон в формировании культуры качества;
- Планирование мероприятий, приносящих пользу обществу;
- Информирование заинтересованных сторон о планируемых мероприятиях по развитию культуры качества.

Глава II. Внутренняя оценка качества

Неотъемлемой частью обеспечения качества является оценка механизмов обеспечения качества. Внутренняя оценка качества является одной из важных обязанностей университета и включает в себя оценку и развитие образовательных программ университета, академического/приглашенного и административно-вспомогательного персонала, научно-исследовательской деятельности, интернационализации, механизмов студенческого обслуживания и поддержки, материальных, информационных и финансовых ресурсов, а также системы управления эффективностью. Внутренняя оценка качества осуществляется при активном участии всех заинтересованных сторон: студентов, сотрудников, работодателей, выпускников, внутренних и внешних экспертов, и постоянном взаимодействии с ними.

В университете используются следующие механизмы внутренней оценки качества:

Оценка развития образовательных программ

Оценка развития персонала

Оценка развития научно-исследовательской деятельности интернационализации

Оценка развития интернационализации

Оценка развития студенческих служб и механизмов поддержки.

Оценка развития материальных, информационных и финансовых ресурсов.

Оценка развития системы эффективности управления.

Оценка эффективности механизмов обеспечения качества.

2.1 Оценка развития образовательных программ

1. Внутренняя и внешняя оценка реализации образовательных программ является механизмом обеспечения качества реализации образовательной деятельности в Университете и имеет важное значение для обеспечения и повышения качества образовательного процесса. Результаты оценки качества используются для совершенствования образовательных программ. Персонал, участвующий в программе, сотрудничает со службой внутреннего обеспечения качества при планировании процесса оценки качества программы, разработке инструментов оценки и реализации оценки, а также использует результаты оценки качества для совершенствования программы. Программы, действующие в Университете, регулярно используют результаты внешней оценки качества.

а) Разработка форм оценки, инструментов оценки, индикаторов и критериев, форм анкетирования заинтересованных сторон, участвующих в программе, проведение внутренней и внешней оценки;

б) Периодический мониторинг и оценка программ с целью сбора и анализа соответствующей информации с привлечением преподавателей, приглашенных сотрудников, административного и вспомогательного персонала, студентов, выпускников, работодателей и других заинтересованных сторон для принятия соответствующих решений и разработки.

с) Взаимодействие персонала, участвующего в программе, со службой внутреннего обеспечения качества при планировании процесса оценки качества программы, разработке инструментов оценки и реализации оценки. г) Оценка адекватности материально-технической базы, кадровых, финансовых и технических ресурсов, а также услуг для студентов в целях улучшения программы.

д) Использование результатов оценки качества для улучшения программ.

е) Регулярное использование результатов внешней оценки качества.

Участники, участвующие в оценке образовательных программ



2. Для оценки реализации образовательной программы Служба обеспечения качества разрабатывает следующие формы оценки и опроса:

а) Оценка программы студентами (Приложение №1).

- б) Оценка программы сотрудниками (Приложение №2).
- в) Оценка программы выпускниками (Приложение №3).
- г) Оценка программы работодателями (Приложение №4).
- д) Опрос о трудоустройстве выпускников (Приложение №5).
- е) Оценка студентом места практики и руководителя (Приложение №6).
- ж) Оценка студентом научно-исследовательской работы (Приложение №7).

3. Технический мониторинг образовательных программ

Для осуществления технического мониторинга образовательных программ оценивается формальное соответствие программ действующим законодательным и нормативным актам, а также внутренним нормативным актам университета в сфере высшего образования Грузии. Кроме того, важно оценить содержательные аспекты программы для определения их соответствия требованиям, установленным внешними и внутренними нормативными актами университета. В процессе оценки проверяется:

- Соответствие образовательной программы Закону Грузии «О высшем образовании»;
- Соответствие образовательной программы правилам авторизации и аккредитации и установленным ими стандартам;
- Соответствие академической степени, присваиваемой по завершении программы, Национальной рамке квалификаций;
- Соответствие системы оценки знаний студентов требованиям Приказа Министра образования и науки Грузии № 3 от 5 января 2007 года;
- Соответствие программы рекомендациям Национального центра развития качества образования юридического лица публичного права.

4. Для определения формального соответствия программы оценка также проводится с использованием следующих форм оценки, разработанных Службой обеспечения качества:

- а) Внутренняя и внешняя экспертная оценка программы бакалавриата (Приложение № 8).
- б) Внутренняя и внешняя экспертная оценка программы магистратуры (Приложение № 9).
- в) Руководство по образовательной программе для внутренних и внешних экспертов по оценке (Приложение № 10).
- г) Форма оценки учебной программы (Приложение № 11).

5. Оценка программ и учебных планов осуществляется внутренним оценщиком, который заполняет форму оценки и представляет заключение.

6. Служба обеспечения качества по согласованию с деканом факультета выбирает внутреннего оценщика образовательных программ и, при необходимости, готовит оценщика из числа преподавателей Университета, обеспечивает конфиденциальность при оценке программы; внутренний оценщик (эксперт) не является представителем оцениваемой программы, соблюдает этические нормы при оценке и, при необходимости, обладает как общими знаниями, так и соответствующими отраслевыми компетенциями.

7. В начале учебного года, при необходимости, Служба обеспечения качества на основании анализа результатов оценки программ готовит предложения по корректировке образовательных программ по согласованию с Советом факультета и разрабатывает соответствующие рекомендации. 8. Основным показателем оценки образовательного процесса является академическая успеваемость студентов.

В результате анализа академической успеваемости студентов определяются:

- а) качество и уровень сложности образовательной программы и отдельных дисциплин;
- б) адекватность методов обучения/тестирования/оценивания, используемых при оценке;
- в) педагогическое и научно-исследовательское мастерство сотрудников;
- г) уровень подготовки студентов.

Результаты обобщенного анализа академической успеваемости студентов публикуются в открытом доступе на сайте ТУ в виде диаграмм по факультетам, образовательным программам и/или учебным курсам.

После оценки и анализа результатов академической успеваемости Служба обеспечения качества разрабатывает рекомендации, направленные на снижение и устранение имеющихся недостатков в образовательном процессе.

9. Оценка научно-педагогического/привлеченного персонала, реализующего образовательную программу, проводится как по преподавательской, так и по исследовательской составляющей и включает следующие оценки:

- а) Оценка педагогической компетентности. б) Оценка научно-исследовательской компетентности.
- в) Наблюдение за процессом обучения посредством процедур рецензирования, совместного обсуждения конспектов.

Рецензирование является эффективным средством стимулирования содержательных дискуссий среди преподавателей; важно обмениваться тематическими ссылками в рамках коллегиального общения. Современные процессы в мире требуют постоянного обновления учебной литературы, методов преподавания и обучения; важно прислушиваться к рекомендациям персонала, вовлеченного в программу, по

приобретению и внедрению новой отраслевой литературы. Самооценка является необходимым компонентом личностного роста; для улучшения лекций желательно, чтобы в конце каждого курса преподаватели проводили небольшой опрос среди студентов, а отмеченные пожелания и недостатки учитывались при планировании последующих семестров. Для повышения эффективности программы необходимо акцентировать внимание на тех вопросах, которые работодатель считает проблемными; поэтому желательно наличие постоянного механизма коммуникации между службой обеспечения качества, работодателем и программой. При оценке преподавательской компетентности персонала используются следующие критерии:

- а) Разработка учебной программы с использованием правильных методов обучения и оценки;
- б) Участие в разработке программ;
- в) Проверка способности передавать знания;
- г) Справедливая оценка студента;
- д) Знание отраслевых компетенций;
- е) Управление процессом реализации учебного курса;
- ж) Проведение консультаций.

Для оценки педагогической компетентности сотрудников используются следующие методы:

- а) Самооценка ППС;
- б) Взаимное посещение лекций и рабочих групп/практических занятий, проводимых ППС;
- в) Оценка, проводимая студентом;
- г) Анализ успеваемости студентов;
- д) Проверка учебной программы.

При оценке научно-исследовательской компетентности сотрудников в университете по итогам учебного года составляются годовые отчеты о научно-исследовательской деятельности, для которых Служба обеспечения качества разрабатывает специальные формы; Оценка работы преподавателей и курсов студентами является важным методом оценки деятельности преподавателей, для чего Служба обеспечения качества разрабатывает следующие формы студенческих опросов:

- Оценка преподавателя студентами¹ (Приложение №12)

□ Оценка курсов студентами (Приложение №13)

□ Для оценки лекционных и групповых/практических занятий, проводимых преподавателями, проводится наблюдение за учебным процессом (интервью) (Приложение №14).

Служба обеспечения качества разработала критерии, регламент и процедуры организации систематического анкетирования студентов. Анкетирование студентов проводится в конце каждого учебного года/семестра. Анкетирование анонимное, конфиденциальность гарантируется.

По результатам анкетирования студентов проводится количественный и качественный анализ, публикуются данные и предоставляются рекомендации для дальнейшей корректировки и развития программ.

На основании анализа отчета о самооценке преподавателей Служба обеспечения качества представляет Ученому совету рекомендации для дальнейшего совершенствования образовательной и научно-исследовательской деятельности.

10. Участие выпускников и работодателей в совершенствовании и развитии образовательной программы обосновывается методом исследования требований и потребностей государства, рынка труда, общества и работодателей; исследование проводится методом анкетирования. 11. Мониторинг и периодическая оценка образовательных программ осуществляются с привлечением преподавателей, приглашенного административного, вспомогательного персонала, студентов, выпускников, работодателей и других заинтересованных сторон путем систематического сбора, обработки и анализа информации. Результаты оценки используются для совершенствования программы.

12. Общая картина, сформированная на основе результатов исследования, дает руководителям программ соответствующие ориентиры – для более эффективного планирования образовательного процесса, учета потребностей рынка и отношения выпускников и работодателей к развитию указанной программы.

13. Служба обеспечения качества периодически проводит опросы заинтересованных сторон, для чего готовит различные виды анкет;

14. Опросы проводятся с организациями и базами практики, с которыми у Университета заключены договоры (меморандумы) на реализацию практической составляющей программ, стажировок и последующее трудоустройство.

15. По результатам внутренней оценки Служба обеспечения качества разрабатывает рекомендации и критерии по повышению качества образовательных программ и их дальнейшему развитию.

2.2 Оценка результатов обучения по образовательной программе

Оценка результатов обучения по образовательной программе осуществляется прямыми и косвенными способами. Прямая оценка включает анализ академической успеваемости, учебного плана и рубрик, а косвенная – на основе анализа анкеты, разработанной Службой обеспечения качества. Прямую оценку проводит руководитель программы по согласованию с Отделом обеспечения качества, а косвенную – Отделом обеспечения качества.

Оценка включает сбор и обработку данных через электронную систему управления вуза для определения процента от общего числа студентов, обучающихся по программе, достигших каждого результата обучения по программе, и сравнения его с целевыми показателями.

Прямая оценка результатов обучения по образовательной программе

1. Анализ академической успеваемости

В вузе анализ академической успеваемости определяет достижение студентом результатов обучения, что требует обработки данных на уровне программы и учебного плана и изучения динамики процентного распределения. Анализ академической успеваемости определяет сложность или лёгкость программы курса, правильность подбора изучаемых тем, адекватность форм оценки, используемых преподавательским составом, и уровень подготовки студентов. Для анализа академической успеваемости в университете используется один из наиболее часто используемых и распространённых подходов – нормальное распределение (также известное как распределение Гаусса), которое означает, что среднее арифметическое независимых и равномерно распределённых случайных величин определённого типа стремится к стандартному нормальному распределению. На практике это означает, что распределение академической успеваемости, на которое влияет множество приблизительно одинаковых факторов, можно считать стандартным нормальным распределением. Исходя из вышеизложенного, диапазоны стандартного нормального распределения следующие:

10% «А» — Отлично

25% «В» — Очень хорошо

30% «С» — Хорошо

25% «D» — Удовлетворительно

10% «Е» — Достаточно

Европейская система перевода и накопления кредитов (ECTS) разработала шкалу ранжирования студентов, которая, в принципе, совпадает с гауссовым нормальным распределением: количество лучших студентов (с наивысшими баллами) не должно превышать 10% от общего числа, а затем поэтапно 25–30–25–10%. Согласно шкале ранжирования, основная масса студентов должна иметь среднюю успеваемость, а очень высокие и низкие баллы – 10–10% студентов соответственно.

В случае отклонения от указанного диапазона на 20% результаты обучения и способы их достижения будут пересмотрены, например:

- Распределение кредитов/часов во времени;
- Методы преподавания и обучения;
- Темы;
- Объем;
- Формы и методы оценки;
- Количество студентов в группе;
- Особенности организации образовательного процесса и т.д.

2. Карта результатов обучения (учебной программы)

Одним из показателей достижения результатов обучения образовательной программы является карта результатов обучения, которая позволяет сопоставлять результаты обучения программы и учебных курсов/модулей. Карта учебной программы наглядно показывает, какие курсы обеспечивают достижение результатов обучения образовательной программы.

3. Рубрики

Рубрика — это инструмент оценки достижения результатов обучения по программе, используемый как для формирующей, так и для итоговой оценки. Целостные и/или аналитические рубрики используются для различных целей анализа. Каждая рубрика включает критерии и соответствующую оценку, например:

А – Образцовое использование навыка, определяемого индикатором, демонстрирует отличную способность к аналитическому синтезу данных для формирования четких выводов.

В – Очень хорошее использование навыка, определяемого индикатором, демонстрирует высокую способность к аналитическому синтезу данных для формирования четких выводов.

С – Хорошее использование навыка, определяемого индикатором, демонстрирует хорошую способность к аналитическому синтезу данных для формирования четких выводов.

D – Удовлетворительное использование навыка, определяемого индикатором, демонстрирует удовлетворительную способность к аналитическому синтезу данных для формирования четких выводов.

E – Достаточное использование навыка, определяемого индикатором, демонстрирует достаточную способность к аналитическому синтезу данных для формирования четких выводов.

F – Неудовлетворительное использование навыка, определяемого индикатором, демонстрирует отсутствие способности к аналитическому синтезу данных для формирования четких выводов. Косвенная оценка результатов обучения по образовательной программе

1. Косвенная оценка результатов обучения по образовательной программе осуществляется с использованием анкет, разработанных Службой обеспечения качества, которые заполняются следующими заинтересованными сторонами: студентами, выпускниками и работодателями.

Косвенная оценка результатов обучения по образовательной программе предполагает анализ следующих показателей:



2. Результаты обучения по образовательной программе описывают необходимые знания, навыки и установки, которые выпускники смогут продемонстрировать по завершении программы. Результаты обучения по образовательной программе измеримы, то есть результаты, достигнутые студентом, могут быть проверены.

3. Для того чтобы студент достиг желаемого результата достаточно эффективным способом, основная задача преподавателя — вовлечь студента в учебную деятельность, которая приведет его к такому результату.

4. Образовательная программа должна иметь какой-либо инструмент или методику оценки, позволяющую определить степень достижения студентом результатов обучения по программе. Существуют прямые и косвенные методы и механизмы оценки. Одним из методов прямой оценки является завершение дипломной работы/проекта и полученная оценка, средний арифметический балл успеваемости (так называемый GPA), выдача обычного или красного диплома, портфолио студента и т.д. Косвенные методы оценки – опрос работодателей, сравнение с аналогичными учебными заведениями, опрос выпускников, анализ учебной программы и т.д.

5. Оценка результатов обучения по программе является важным звеном общей оценки программы и её дальнейшего развития/модификации и включает в себя:

Количественные показатели выпускников программы

Качественные показатели выпускников программы

Научную трудоустроиваемость выпускников программы (продолжение обучения по аналогичной специальности на последующих уровнях образования в том же или другом высшем учебном заведении).

Уровень трудоустройства выпускников программы в соответствии с присвоенной квалификацией.

6. В течение первого года после завершения программы возможно определение количественных и качественных показателей выпускников программы, а также периодический анализ уровня научной трудоустроенности выпускников программы (продолжение обучения по аналогичной специальности на последующих уровнях образования). Оценка результатов обучения по программе осуществляется Службой обеспечения качества университета, руководителем(ями) программы и Службой поддержки студентов и карьеры совместно:

7. Оценка количественных показателей выпускников подразумевает уровень «посева» из программы, т.е. прогресс/регресс студентов от зачисления до выпуска, численность, изменение, уменьшение или, наоборот, увеличение этой численности по показателям внешней и внутренней мобильности, на основе восстановления статуса студента или за счет зачисления иностранного гражданина, а именно:

□ Уровень перевода студентов, участвующих в программе, на другую программу; □ Количество зарегистрированных заявлений от студентов, желающих перевестись на программу с других программ университета;

□ Количество зарегистрированных заявлений от студентов, желающих перевестись на программу из других высших учебных заведений;

□ Количество зарегистрированных заявлений от студентов, желающих учиться на программе;

□ Соотношение студентов, зачисленных на программу, и выпускников этой же программы.

Всё это может быть отражено в виде диаграммы по учебному году и в процентах.

Оценка качественных показателей выпускников подразумевает:

□ Показатель высокой, средней или низкой успеваемости выпускников;

□ Итоговую оценку (до 51–100 баллов) при присвоении квалификации; Количество выданных дипломов с отличием и без, а также средний балл.

□ Всё это отражается в виде диаграммы и в процентах. 8. Показатель научной занятости выпускников программы (продолжение обучения по аналогичной специальности на следующем уровне образования) также является важным показателем оценки результатов освоения программы и свидетельствует о сильных сторонах программы, если выпускник продолжает обучение по аналогичной специальности в том же вузе (при наличии такой программы) или продолжает обучение в другом высшем учебном заведении по аналогичной программе, что является показателем повышенной мотивации выпускника, показателем непрерывности образования и считается сильной стороной программы. Всё это отражается в виде диаграммы и в процентном соотношении.

9. Уровень трудоустройства выпускников программы на рынке труда в соответствии с присвоенной квалификацией является важнейшим показателем при оценке результатов программы. Этот процесс постоянно отслеживается Отделом развития карьеры и поддержки студентов Университета, а также Службой обеспечения качества. Этот отдел осуществляет тесное и планомерное взаимодействие с потенциальными работодателями при непосредственном участии студентов. Он определяет целевую аудиторию, сегментирует потенциальных работодателей, предоставляет информацию о карьерных перспективах, подбирает подходящих кандидатов на основе предоставленной работодателем информации и назначает встречи, а также обеспечивает прямой контакт студентов с работодателями. Университет создает единую базу данных выпускников, проводит систематические опросы, предоставляет информацию о существующих вакансиях и получает информацию о трудоустроенных выпускниках. Все это отражается в виде диаграммы и в процентах.

10. Уровень трудоустройства выпускников программы на рынке труда по непрофильным/прочим специальностям. 11. Косвенная оценка результатов обучения образовательной программы осуществляется с использованием следующих инструментов, разработанных Службой обеспечения качества:

а) Анкета оценки результатов обучения по программе для обучающихся (Приложение № 15).

б) Анкета оценки результатов обучения по программе для выпускников (Приложение № 15).

Целевые показатели – целевым показателем для каждого результата обучения по программе является нормальное распределение успеваемости; в случае отклонения от нормального распределения более чем на 20% анализируются результаты обучения и пути их достижения. Результаты мониторинга сравниваются с целевыми показателями и для наглядности составляется диаграмма, позволяющая наблюдать прогресс или регресс в достижении результатов обучения.

Периодичность оценки результатов обучения – каждый результат обучения по программе оценивается на основе семестрового плана оценки результатов обучения, приведенного в программе, согласно которому оценка проводится в конце семестра, в котором был достигнут указанный результат обучения; на основе карты учебной программы и разработанного на её основе плана оценки результатов обучения; достижений учащихся; результатов анкетирования; соответствия результатов целевым показателям.

Обсуждение и реагирование на результаты: если в результате наблюдения за динамикой выявлена регрессия по сравнению с целевыми показателями, результаты обучения и способы их достижения будут пересмотрены, а программа будет соответствующим образом скорректирована.

2.3. Оценка персонала

Оценку преподавательского/приглашенного персонала, реализующего образовательную программу, проводит Служба обеспечения качества, а оценку административного/вспомогательного персонала – Служба управления персоналом совместно со Службой обеспечения качества.

2.3.1. Правила оценки научно-педагогического/приглашенного персонала

1. Целью оценки научно-педагогического/приглашенного персонала является содействие эффективному выполнению ими своих обязанностей, а также обеспечение постоянной оценки деятельности научно-педагогического и приглашенного персонала Университета.

Основными целями оценки деятельности научно-педагогического/приглашенного персонала являются:

- Выявление потенциала персонала и содействие его дальнейшему развитию.
- Выявление сильных и слабых сторон.
- Содействие повышению качества научно-исследовательской деятельности.
- Определение научных и исследовательских приоритетов.

2. Методы и процедуры оценки

□ Оценка деятельности научно-педагогического/приглашенного персонала в Университете проводится формально, с установленной периодичностью, с использованием заранее выбранного инструмента.

□ Инструмент оценки представляет собой систематизированную оценочную анкету, направленную на повышение качества выполняемой деятельности и научно-исследовательской деятельности. Также, для выявления потенциала персонала и поддержки его дальнейшего развития.

□ Оценка преподавательского состава/приглашенного персонала проводится следующими методами:

- а) Годовой отчет (самооценка) преподавательского состава (Приложение № 16);
- б) Оценка прикрепленного преподавательского состава деканом соответствующего факультета (Приложение № 17);
- в) Оценка преподавательского состава деканом соответствующего факультета (Приложение № 17);
- г) Оценка приглашенного персонала деканом соответствующего факультета (Приложение № 17);
- е) Оценка деятельности академического/приглашенного персонала руководителем программы (Приложение №17);
- ф) Оценка деятельности академического/приглашенного персонала студентами² (Приложение №18).

3. Служба управления персоналом администрирует процесс оценки деятельности академического/приглашенного/приглашенного персонала деканом соответствующего факультета, руководителем программы и студентом, который представляет обработанные результаты в Службу обеспечения качества для окончательного анализа результатов оценки и выработки соответствующих рекомендаций.

4. Ежегодный процесс подготовки отчетов (самооценки) академического персонала администрируется Центром исследований и разработок, который, в свою очередь, анализирует результаты оценки и представляет их Службе обеспечения качества.

5. Семестровые и годовые результаты деятельности академического /приглашенного/ приглашенного персонала направляются Службой обеспечения качества соответствующим факультетам, руководителям программ, Службе управления персоналом и Центру исследований и разработок. 6. Целевые показатели оценки деятельности научно-педагогического/приглашенного персонала

Научно-педагогический/приглашенный персонал образовательного университета (включая привлеченный научно-педагогический персонал) должен осуществлять научно-исследовательскую деятельность, установленную настоящим правилом, и набрать минимальное количество баллов в течение всего учебного года:

Годовой отчет (самооценка) научно-педагогического персонала –

Для профессора – не менее 80 баллов в сумме;

Для доцента – не менее 75 баллов в сумме;

Для ассистента – не менее 60 баллов в сумме;

Для ассистента – не менее 45 баллов в сумме;

Оценка деятельности привлеченного научно-педагогического персонала деканом – не менее 60% от максимальной оценки;

Оценка деятельности научно-педагогического персонала деканом – не менее 55% от максимальной оценки;

Оценка деятельности приглашенного персонала деканом – не менее 50% от максимальной оценки;

Оценка академического/приглашенного персонала руководителем программы – не менее 60% от максимальной оценки;

Оценка академического/приглашенного персонала студентами – не менее 70% от максимальной оценки.

7. Периодичность оценки

Отчет о самооценке деятельности ППС заполняется один раз в конце каждого учебного года.

□ Оценка деятельности ППС/приглашенных преподавателей/приглашенных сотрудников проводится деканом факультета и руководителем программы каждый семестр.

□ Оценка деятельности ППС/приглашенных преподавателей/приглашенных сотрудников проводится студентами каждый семестр.

8. Управление результатами оценки деятельности

Целью управления результатами оценки деятельности и предоставления обратной связи по ним является повышение качества преподавания и научных исследований в университете с участием профессорско-преподавательского состава, содействие процессу развития в этой области и, как следствие, успешное достижение стратегических целей и задач университета.

Служба обеспечения качества обрабатывает результаты оценки деятельности ППС/приглашенных сотрудников и доводит их до сведения факультетов и каждого сотрудника в отдельности.

Служба обеспечения качества образовательного университета взаимодействует с соответствующим(и) структурным(и) подразделением(ями) для устранения недостатков, выявленных(и) по результатам анализа результатов оценки, и планирования необходимых действий.

В целях реагирования на результаты оценки план мероприятий по запланированным мероприятиям разрабатывается Службой управления персоналом образовательного университета, а план мероприятий по научной деятельности сотрудников – Научно-исследовательским центром. Контроль за этим процессом осуществляет Служба обеспечения качества образовательного университета.

По результатам оценки деятельности научно-педагогического/приглашенного персонала образовательный университет может применять различные формы поощрения, включая единовременное материальное поощрение, повышение заработной платы, финансирование обучения, участия в конференциях и т.д.

В случае невыполнения(и) научно-исследовательской(их) составляющей(ей) прикомандированным(и) научно-педагогическим(и) персоналом(ами) дается(ются) соответствующее представление. В случае невыполнения вышеуказанных мероприятий дважды подряд образовательный университет оставляет за собой право расторгнуть трудовой договор с работником.

2.3.2. Процедура оценки административного/вспомогательного персонала

Целью оценки административного персонала является содействие эффективному выполнению им своих обязанностей, выявление потребностей в профессиональном развитии, а также обеспечение постоянной оценки деятельности административного персонала университета.

1. Методы и процедуры оценки

Оценка административного персонала университета проводится по двум направлениям: оценка результатов его работы и анализ самооценки.

Первое направление – оценка работы административного/вспомогательного персонала, направленная на повышение качества выполняемой работы, а также на выявление потенциала сотрудников и поддержку их дальнейшего развития.

Второе направление – оценка административного/вспомогательного персонала по 1800 баллов. Сотрудники проводят самооценку по 5-балльной шкале. Оценка производится по той же шкале посредством внешней оценки (непосредственным руководителем). Затем определяются показатели отклонения путем сравнения их с 3%.

Соответственно, целевым показателем является показатель отклонения 3%.

Целевой показатель – административный и вспомогательный персонал.

Администрирование процесса оценки работы административного персонала осуществляется Службой управления персоналом совместно со Службой обеспечения качества.

Служба управления персоналом совместно со Службой обеспечения качества обеспечивает целенаправленное и полное проведение процесса оценки:

- Определение методов и инструментов оценки;
- Определение сроков и процедур оценки;
- Анализ результатов оценки;
- Реагирование на результаты оценки посредством обратной связи;
- Контроль выполнения работы персоналом;

Представление отчета в Службу обеспечения качества о результатах оценки административного персонала и принятых/планируемых мерах по их улучшению.

2. Инструментом оценки административного/вспомогательного персонала являются систематизированные анкеты оценки, а именно:

- Анкета самооценки административного/вспомогательного персонала (Приложение №19)
- Форма оценки персонала (Приложение №20) □ Анкета удовлетворенности административного/вспомогательного персонала (Приложение №29)

Администрирование процесса оценки работы административного/вспомогательного персонала осуществляется Службой управления персоналом совместно со Службой обеспечения качества.

Служба управления персоналом совместно со Службой обеспечения качества обеспечивает целенаправленное и полное проведение процесса оценки:

- Определение методов и инструментов оценки;
- Определение сроков и процедур оценки;
- Анализ результатов оценки;
- Реагирование на результаты оценки посредством обратной связи;
- Мониторинг эффективности работы персонала;
- Предоставление отчета в Службу обеспечения качества о результатах оценки административного персонала и принятых/планируемых мерах по их улучшению.

Служба управления персоналом осуществляет администрирование процесса оценки эффективности работы персонала, обрабатывает полученную информацию для итогового анализа результатов оценки и выработки соответствующих рекомендаций, а также передает ее в Службу обеспечения качества.

3. Периодичность проведения оценки

Форма самооценки административного/управленческого персонала и анкета оценки для подчиненных им сотрудников заполняются руководителями один раз в год, в конце учебного года.

4. Управление результатами оценки эффективности работы

После анализа результатов оценки Служба управления персоналом вправе индивидуально доводить обобщенную информацию до сотрудников с привлечением непосредственного руководителя (при наличии).

Сотрудники имеют право запрашивать дополнительные аргументы/уточнения по отдельным вопросам посредством обратной связи.

Результаты оценки эффективности работы персонала могут быть использованы для:

- Для продвижения персонала по службе

□ Для материального стимулирования персонала

□ Для поддержки профессионального развития персонала, которое включает в себя обучение, курсы повышения квалификации/сертификации, профессиональную переподготовку и другие мероприятия, определяемые непосредственным руководителем.

□ Для применения дисциплинарных мер к персоналу

5. На основании анализа результатов оценки деятельности персонала Служба управления персоналом совместно со структурными подразделениями, участвующими в процессе, разрабатывает план развития персонала, который является неотъемлемой частью системы оценки. В плане обобщаются сильные и слабые стороны персонала и намечаются пути дальнейшего развития.

План развития персонала включает в себя:

□ Направленность знаний, навыков, компетенций;

□ Срок действия плана развития персонала;

□ Различные мероприятия, способствующие профессиональному развитию;

□ Показатели результатов;

□ Необходимые ресурсы. 6. Контроль за реализацией плана развития персонала осуществляет Служба управления персоналом Университета совместно со Службой обеспечения качества и с привлечением непосредственного руководителя оцениваемого сотрудника.

7. В случае неисполнения персоналом дважды подряд возложенных на него прав и обязанностей Университет оставляет за собой право расторгнуть трудовой договор с данным сотрудником.

8. Персонал обязан участвовать в аттестации как в качестве субъекта, так и объекта аттестации. Отказ от участия в аттестации считается грубым нарушением внутренних нормативных актов Университета и влечет за собой привлечение к соответствующей ответственности.

2.4. Оценка развития научно-исследовательской деятельности

1. Правила оценки научной деятельности, развиваемой университетом, соответствуют подходам ESQR и других международных организаций к определению стандартов качества исследований, оценке и рейтингам университетов, а также требованиям, установленным стандартами авторизации и аккредитации, разработанными Национальным центром качества образования Грузии.

2. Цели и задачи оценки научно-исследовательской деятельности:

Основной целью оценки научной деятельности университета является определение вклада направлений образования и научно-педагогического (приглашенного) персонала в научную деятельность университета, что способствует повышению качества научных исследований.

Основными структурными подразделениями, реализующими научно-исследовательскую деятельность, являются факультеты/образовательные программы (с их научно-педагогическим (приглашенным) персоналом).

Задачами оценки научной деятельности являются:

- а. Выявление сильных и слабых сторон и их профилактика;
- б. Планирование научно-исследовательской деятельности с учетом приоритетных направлений исследований;
- в. Управление внутренним финансированием университета.

3. Показатели и критерии оценки научно-исследовательской деятельности научно-педагогического персонала. Управление результатами оценки

Научно-исследовательская деятельность научно-педагогического персонала оценивается на основе количественных и качественных показателей и критериев. Перед началом оценки научно-педагогический персонал готовит отчет по самооценке научной деятельности и представляет его в Службу менеджмента качества университета не позднее 30 календарных дней после окончания учебного года. Баллы начисляются только за те виды деятельности, которые будут документированы и представлены в электронном виде при подаче документов. Процесс оценки научно-исследовательской деятельности научно-педагогических работников, предусмотренный настоящим Положением, координируется Службой обеспечения качества университета совместно с Центром исследований и разработок.

В рамках оценки научно-исследовательской деятельности научно-педагогических работников установлены следующие показатели:

- а. Годовой пороговый балл для профессора должен составлять не менее 80 баллов;
- б. Годовой пороговый балл для доцента должен составлять не менее 70 баллов;
- в. Годовой пороговый балл для ассистента должен составлять не менее 60 баллов;
- г. Годовой предельный балл для ассистента должен составлять не менее 50 баллов. Служба управления качеством анализирует представленные научно-педагогическими работниками документы.

4. Для оценки используется следующая анкета, составленная Службой обеспечения качества:

Отчет о самооценке научной деятельности научно-педагогических (приглашенных) работников (Приложение №21)

Годовой отчет о научно-исследовательской деятельности образовательного направления (Приложение №22)

5. Служба обеспечения качества по согласованию с Научной службой оценивает годовые отчеты в соответствии с критериями оценки научно-исследовательской деятельности и информирует Ученый совет и деканов факультетов о результатах оценки научно-исследовательской деятельности.

6. В случае невыполнения научно-педагогическими работниками двух подряд задач по решению ректора может быть вынесено письменное предупреждение или трудовой договор с ними расторгнут.

7. Оценка научно-исследовательской деятельности факультета/образовательного направления проводится на основании выполнения годового плана мероприятий по научно-исследовательской деятельности и подготовленного отчета.

8. Для оценки научно-исследовательской деятельности ректор Университета ежегодно создает оценочную комиссию по научно-исследовательской деятельности, в состав которой входят: руководитель Службы обеспечения качества Университета; Руководитель научно-исследовательского центра; руководители образовательных программ и приглашенный специалист, имеющий ученую степень доктора наук.

9. Итоговая оценка комиссии направляется деканам факультетов, которые готовят отзыв на результаты исследования, в котором отражаются выявленные значимые результаты и мероприятия, запланированные или реализованные в целях ответа. Контроль за исполнением отзыва осуществляет руководитель Службы развития качества.

10. Показатели, критерии и порядок управления результатами оценки внутривузовских грантовых проектов определены в документе о системе внутривузовских грантов.

2.5 Оценка развития интернационализации

Университет проводит анкетирование студентов и преподавателей/приглашенных сотрудников для обеспечения развития интернационализации.

Для оценки используется следующая анкета, составленная Службой обеспечения качества:

Анкета по интернационализации – для студентов и сотрудников (Приложение № 23). Анкеты составляются структурными подразделениями, обеспечивающими развитие

интернационализации. Результаты исследований обсуждаются и реагируют на них Службой обеспечения качества. Анализ результатов исследований и рекомендации представляются Совету факультета для дальнейшего рассмотрения.

2.6. Оценка развития студенческих сервисов и механизмов поддержки

1. Служба обеспечения качества разрабатывает анкеты для оценки организации и механизмов поддержки процесса студентоцентрированного обучения. Планирует процесс оценки, определяет оцениваемые вопросы, формирует группу внутренних оценщиков с привлечением всех заинтересованных сторон.

2. Оценку проводит Служба обеспечения качества, которая анализирует результаты оценки, готовит выводы и рекомендации. Результаты оценки представляются Ученому совету для дальнейшего рассмотрения.

3. При оценке используются:

Индивидуальные учебные планы.

Отчет о сервисе.

Опрос удовлетворенности студентов организацией образовательного процесса (Приложение №24).

Вовлеченность студентов в научно-исследовательскую/профессиональную и внеучебную деятельность и поддержка соответствующих инициатив (Приложение №25).

4. По результатам внутренней оценки Служба обеспечения качества разрабатывает выводы и рекомендации по совершенствованию студентоцентрированного преподавания и обучения, а также механизмов поддержки студентов. В случае выявления недостатков вносятся изменения в механизмы преподавания и обучения, а также поддержки студентов.

2.7. Оценка развития материальной, информационной и финансовой базы

1. В целях обеспечения высокого качества образования Университет проводит оценку образовательного процесса, материально-технической, информационной базы и услуг.

Оценка образовательного процесса, материально-технической, информационной базы и услуг проводится с использованием анкет, разработанных отделом обеспечения качества.

В оценке участвуют студенты, преподаватели/приглашенные сотрудники, администрация.

3. Для проведения опроса будут использованы следующие формы анкетирования:

Анкета оценки материально-технической базы для ППС, студентов и администрации (Приложение №26)

Анкета оценки библиотеки (Приложение №27)

Анкета удовлетворенности ППС (Приложение №28)

Анкета удовлетворенности администрации/вспомогательного персонала (Приложение №29)

Анкета удовлетворенности выпускников (Приложение №30)

Анкета удовлетворенности работодателей (Приложение №31)

Анкета оценки канцелярии (Приложение №32)

Анкета онлайн-обучения для преподавателей (Приложение №33)

4. В разработке содержания анкет участвуют структурные подразделения университета. Служба обеспечения качества рассматривает и реагирует на результаты опроса в соответствии со своей компетенцией. Анализ и рекомендации по результатам проведенных ею исследований представляются Ученому совету для дальнейшего рассмотрения.

2.8. Оценка развития системы управления эффективностью

1. Управление качеством в университете осуществляется в соответствии с организационной структурой университета, университет стремится к эффективному использованию механизмов обеспечения качества и передового опыта в образовательном пространстве в процессе управления.

2. Механизмы мониторинга и оценки эффективности управления

Для мониторинга и оценки эффективности управления в университете используются следующие механизмы:

Ежегодный мониторинг и оценка эффективности управления;

Комплексная плановая оценка эффективности управления;

Комплексная внеплановая оценка эффективности управления.

Для ежегодного мониторинга и оценки эффективности управления используются подходы к мониторингу и оценке реализации Стратегического плана развития и Плана мероприятий университета.

Комплексная плановая оценка эффективности управления проводится один раз в 3 года и совпадает с периодом выполнения трехлетнего плана мероприятий. Комплексная внеплановая оценка эффективности управления может быть инициирована

□ Собранием учредителей

□ Ученым советом

□ Ректором

□ Руководителем Службы обеспечения качества.

Решение о проведении комплексной внеплановой оценки эффективности управления принимается Собранием учредителей и/или Ученым советом.

Для проведения комплексной плановой/внеплановой оценки эффективности управления приказом ректора Университета создается Рабочая группа по оценке эффективности управления (далее – Рабочая группа). Помимо сотрудников Университета, в состав рабочей группы могут быть привлечены внешние специалисты для оказания квалифицированной помощи.

Ректор Университета определяет руководителя группы, который принимает решение о распределении функций между ее членами и сроках выполнения работ.

3. Общие принципы оценки эффективности управления

Оценка эффективности должна быть:

Релевантной – оценка должна отражать то, чего стремится достичь университет, а не то, что легко измерить.

Характерная черта: Оценка эффективности управления университетом должна учитывать национальные стандарты в сфере образования, структуру университета и подотчётность структурных подразделений.

Сравнительная характеристика: Достижение задач, запланированных в стратегическом плане развития и действий, по годам.

Чёткость: Чёткое и однозначное определение, обеспечивающее лёгкое понимание собираемых данных и критериев, с минимальным количеством пояснений. Документация процесса оценки должна быть чётко представлена.

Своевременность: Документация по оценке процессов управления должна составляться достаточно регулярно, чтобы можно было видеть прогресс, и достаточно оперативно, чтобы данные оставались ценными для принятия решений.

Надежность и проверяемость — оценка должна использовать точные данные для соответствующих потребностей. Измерение должно быть систематическим и реагировать

на изменения. Ограниченность сроками — сроки реализации мероприятия должны быть четко представлены.

Для оценки эффективности управления используются следующие методы:

- Анализ нормативной документации;
- Результаты и анализ мониторинга реализации стратегического развития и планов действий;
- Анализ годовых отчетов и самооценки администрации университета и структурных подразделений;
- Анкетирование и интервьюирование персонала университета;
- Анкетирование и интервьюирование студентов и выпускников;
- Проведение финансового аудита.

Для оценки эффективности управления используются формы опросов, разработанные Службой обеспечения качества.

Администрация; академический/приглашенный персонал; Студенты

Для проведения опроса будут использоваться следующие формы анкетирования:

- Анкета оценки эффективности системы управления (Приложение №34)

По результатам вносятся соответствующие изменения.

4. Представление и обсуждение комплексной плановой/внеплановой оценки эффективности управления

Рабочая группа представляет ректору Университета, общему собранию учредителей и Ученому совету комплексную плановую/внеплановую оценку эффективности управления.

Общее собрание учредителей и Ученый совет рассматривают комплексную плановую/внеплановую оценку эффективности управления и принимают соответствующее решение.

2.9. Оценка эффективности механизмов обеспечения качества

Для оценки эффективности механизмов обеспечения качества университета разработаны соответствующие механизмы оценки. Эффективность механизмов обеспечения качества оценивается один раз в течение учебного года.

По результатам оценки эффективности механизмов обеспечения качества Ученый совет уполномочен планировать и реализовывать мероприятия по развитию механизмов обеспечения качества.

Для оценки эффективности механизмов обеспечения качества используются формы опроса, разработанные Службой обеспечения качества.

В процессе оценки используются следующие формы опроса:

□ Оценка эффективности механизмов обеспечения качества (Приложение №35)

По результатам вносятся соответствующие изменения.

Глава III. Механизмы внешней оценки, индикаторы и правила реализации



1. Для получения статуса образовательного учреждения на новый срок университет обязан один раз в 6 лет подать заявление в юридическое лицо публичного права – Национальный центр развития образования в порядке, установленном законодательством Грузии, заполнить анкету самооценки соискателя статуса высшего образовательного учреждения и после прохождения процедур, установленных законодательством, пригласить экспертов

по авторизации юридическое лицо публичного права – Национальный центр развития образования для определения соответствия;

2. Университет обязан представить в юридическое лицо публичного права – Национальный центр развития образования отчет о самооценке высшего образовательного учреждения и отчет о самооценке аккредитации образовательных программ высшего образовательного учреждения в сроки, установленные Центром.

3. В соответствии с долгосрочным планом действий по стратегическому развитию университета и требованиями рынка труда, в рамках отчета о самооценке высшего учебного заведения, университет уполномочен подавать заявку на добавление новой образовательной программы/программ в порядке, установленном законодательством Грузии, и приглашать экспертов из юридического лица публичного права – Национального центра развития качества образования для прохождения соответствующих процедур;

4. Выбирает внешнего эксперта (оценщика) образовательных программ из другого местного высшего учебного заведения. Внешний оценщик (эксперт) не является представителем оцениваемой программы, заинтересованной стороной, соблюдает этические нормы при оценке, обладает как общими знаниями, так и соответствующими отраслевыми компетенциями, при необходимости. Университет использует выводы, результаты оценки и рекомендации внешнего эксперта для повышения качества образовательных программ и повышения конкурентоспособности. 5. В целях определения соответствия образовательных программ на грузинском и иностранных языках международным стандартам, а также усиления интернационализации программ Университет добровольно и по своему усмотрению приглашает иностранного эксперта и использует выводы, результаты оценки и рекомендации иностранного эксперта и/или внешнего оценщика для повышения рейтинга образовательных программ, улучшения их качества, повышения конкурентоспособности и привлечения иностранных студентов.

6. В целях внешней оценки образовательных программ (в процессе добавления новых программ и реаккредитации существующих программ) Университет поручает специализированной исследовательской компании провести анализ рынка труда и требований работодателей по направлениям образовательных программ. Представленный компанией документ, основанный на накоплении и анализе соответствующей информации, использует результаты внешней оценки для принятия соответствующих решений и разработки с привлечением заинтересованных сторон.

7. На основании результатов внешней оценки Департамент обеспечения качества разрабатывает рекомендации и критерии по повышению качества академических программ и их дальнейшему развитию.

Заключительные положения

1. Политика в области обеспечения качества утверждается Ученым советом Университета и вступает в силу с момента утверждения Ученым советом;
2. Изменения в Политику в области обеспечения качества утверждаются Ученым советом Университета.