

დანართი 7

დამტკიცებული შპს ავიცენას საერთაშორისო
საზოგადოებრივი კოლეჯის დირექტორის
2020 წლის 01 სექტემბრის № 01/22 ბრძანებით



შპს ავიცენას საერთაშორისო საზოგადოებრივი კოლეჯი

პერსონალის შეფასების წესი

თბილისი

2020

მუხლი 1. ზოგადი დებულება

- 1.1. პერსონალის შეფასების წესი (შემდეგში წესი) არეგულირებს შპს ავიცენას საერთაშორისო საზოგადოებრივი კოლეჯის (შემდეგში კოლეჯი/დაწესებულება) ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის, ასევე, პროფესიული განათლების მასწავლებლის სასწავლო საქმიანობის შეფასების პროცედურებსა და კრიტერიუმებს.
- 1.2. წესი ხელს უწყობს დაწესებულების საქმიანობის პროდუქტიულობის ზრდას, პერსონალის კვალიფიკაციისა და პროფესიონალიზმის ამაღლებას, რაც მიმართულია კოლეჯის განვითარებასა და ხარისხის ამაღლებაზე.
- 1.3. კოლეჯში პერსონალის შეფასებას ახორციელებს საქმისწარმოებისა და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან თანამშრომლობით.

მუხლი 2. პროფესიული განათლების მასწავლებლის შეფასების პროცედურები და კრიტერიუმები

- 2.1. პროფესიული განათლების მასწავლებლის შეფასება მოიცავს სასწავლო-საგანმანათლებლო საქმიანობის შეფასებას სხვადასხვა მხარის მიერ შესაბამისი კითხვარების გამოყენებით:
 - ა) პროფესიული მასწავლებლის შეფასება სასწავლო პროცესის მართვის მენეჯერის/სპეციალისტის მიერ (დანართი 1);
 - ბ) პროფესიული განათლების მასწავლებლის შეფასება პროფესიული სტუდენტის მიერ (დანართი 2);
 - გ) პროფესიული განათლების მასწავლებლის შეფასება პროფესიული პროგრამის ხელმძღვანელის მიერ (დანართი 3).
- 2.2. პროფესიული განათლების მასწავლებლის შეფასება სასწავლო პროცესის მენეჯერის მიერ მოიცავს შეფასების შემდეგ კრიტერიუმებს/ინდიკატორებს:
 - თეორიული/პრაქტიკული მეცადინეობის დროულად დაწყება / დასრულება;
 - თეორიული/პრაქტიკული მეცადინეობის გაცდენის შემთხვევაში სასწავლო პროცესის მართვის სამსახურის დროულად ინფორმირება;
 - პროფესიული სტუდენტის შეფასების მასალების დროულად წარდგენა სასწავლო პროცესის მართვის სამსახურში.
- 2.3. პროფესიული განათლების მასწავლებლის შეფასება პროფესიული სტუდენტის მიერ მოიცავს შემდეგ კრიტერიუმებს/ინდიკატორებს:

სწავლების პროცესში შეფასება;

შეფასების პროცესის შეფასება;

პიროვნული თუ ეთიკური თვისებების/დამოკიდებულებების შეფასება და სხვ.
- 2.4. პროფესიული განათლების მასწავლებლის შეფასება პროფესიული პროგრამის ხელმძღვანელის მიერ მოიცავს შემდეგ კრიტერიუმებს/ინდიკატორებს:
 - მოდულების განახლებასთან დაკავშირებით თანამშრომლობა;
 - შეფასების ინსტრუმენტების მოდულის შეფასების მიმართულების შესაბამისად შედგენა, მათ დახვეწაზე ზრუნვა;
 - საჭიროების შემთხვევაში ვალიდაცია-ვერფიკაციის პროცესში ჩართულობა;
 - პროგრამის ხელმძღვანელთან სხვა ტიპის თანამშრომლობის შეფასება (შეხვედრებზე დასწრება, წერილებზე რეაგირება და სხვა).
- 2.4. თითოეული შეფასების კრიტერიუმის მაქსიმალური ქულა შეადგენს 5, რომელიც პროცენტულად აისახება პროფესიული მასწავლებლის საბოლოო შეფასებაში (იხ. სქემა N1).
- 2.5. პროფესიული განათლების მასწავლებლის საბოლოო შეფასება შეადგენს 5 ქულას, სადაც წილობრივად 50 % არის პროფესიული სტუდენტის მიერ პროფესიული მასწავლებლის შეფასება, 25 % არის პროფესიული პროგრამის ხელმძღვანელის მიერ მასწავლებლის შეფასება, ხოლო 25 % სასწავლო პროცესის მართვის სამსახურის მენეჯერის/სპეციალისტის მიერ მასწავლებლის შეფასება.

2.6. საანგარიშო პერიოდში ერთხელ პროფესიული განათლების მასწავლებელი ავსებს თვითშეფასებას, რომელსაც წარუდგენს საქმისწარმოებისა და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურს. თვითშეფასება ითვალისწინებს პროფესიული განათლების მასწავლებლის მიერ საანგარიშო პერიოდში გავლილი პროფესიული განვითარების ღონისძიებებს, ვორკშოპებში, კონფერენციებში მონაწილეობას, ასევე, სასწავლო პროცესის განხორციელებისას საკუთარი საქმიანობის შეფასებას, გასაუმჯობესებელი ფაქტორებისა და საუკეთესო პრაქტიკის მიგნებას. თვითშეფასება არ ფასდება ქულობრივად და არ გამოიყენება საერთო შეფასებაში. თვითშეფასების მიზანია დაეხმაროს შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულებს საჭიროების შემთხვევაში ეფექტურად დაგეგმოს განვითარების შემდგომი ეტაპები, ან გამოავლინოს საუკეთესო პრაქტიკა, რომელსაც პროფესიული განათლების მასწავლებელი გაუზიარებს კოლეგებს.

2.7. პროფესიული განათლების მასწავლებლის შეფასების საანგარიშო პერიოდია ერთი სასწავლო წელი - შეფასება ხორციელდება სასწავლო წლის განმავლობაში ერთხელ. შეფასების შედეგები დაინტერესებულ პირებს ეცნობებათ სასწავლო წლის დამთავრებიდან არაუგვიანეს ორი თვისა.

2.8. სავალდებულოა შეფასების შედეგების გადაგზავნა თითოეულ პროფესიული განათლების მასწავლებელთან, რომელიც საანგარიშო პერიოდში ჩართული იყო სასწავლო პროცესში და შეფასდა შეფასებაში მონაწილე პირების მიერ.

მუხლი 3. პროფესიული განათლების მასწავლებლის შეფასების შედეგების გამოყენება

3.1. დაწესებულება პროფესიული განათლების მასწავლებლის შეფასების შედეგებზე ადგენს წახალისების ან შედეგების გაუმჯობესების გეგმას/აქტივობებს.

3.2. პროფესიული განათლების მასწავლებლის შეფასების შედეგად გამოვლენილი 3 მაღალი შეფასების მქონე პროფესიული განათლების მასწავლებელი კოლეჯის მიერ წახალისდება. წახალისების სახეებია:

- მადლობის სიგელი;
- ფასიანი საჩუქრი;
- ფულადი პრემია.

წახალისების სახეს ადგენს დირექტორი სამართლებრივი აქტით იმ კონკრეტული წლისთვის.

3.3. მონაცემების საბოლოო დამუშავებას და პროფესიული განათლების მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ხელშეწყობის გეგმას ადგენს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური.

3.4. პროფესიული განათლების მასწავლებლის შეფასების შედეგები ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ ეგზავნება პროგრამის ხელმძღვანელს, საქმისწარმოებისა და პერსონალის მართვის სამსახურს და პროფესიული განათლების მასწავლებელს.

3.5. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური თანამშრომლობს შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულებთან გამოვლენილი საყურადღებო შედეგების გამომწვევი მიზეზების კვლევისა და მათი გამოსწორებისთვის საჭირო ნაბიჯების დაგეგმვისა და განხორციელების პროცესში. მიღებული შეფასების შედეგად გამოვლენილ ნაკლოვანებებზე ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის, პროფესიული პროგრამის ხელმძღვანელისა და საქმისწარმოებისა და პერსონალის მართვის სამსახურის ჩართულობით იგეგმება შედეგების გაუმჯობესებისთვის კონკრეტული აქტივობები, ტრენინგი, კოლეგების მიერ გამოცდილების გაზიარება, ვორკშოპი და სხვ.

3.6. განსაკუთრებით საყურადღებო შედეგის დროს განისაზღვრება ხელმეორე გადამოწმების ან და სასწავლო პროცესის ფარგლებში კონკრეტული პროფესიული განათლების მასწავლებლის მიერ განხორციელებლ საქმიანობაზე დაკვირვების პერიოდი, რომლის შესახებაც ინფორმირებული იქნება პროფესიული განათლების მასწავლებელი.

3.7. პროფესიული განათლების მასწავლებლის შეფასების შედეგები კონფიდენციალურია და წვდომა აქვს წინამდებარე წესით განსაზღვრულ პირებს.

დანართი 1. პროფესიული განათლების მასწავლებლის შეფასება სასწავლო პროცესის მართვის მენეჯერის/სპეციალისტის მიერ

შეფასების ინდიკატორი	შეფასების ქულები (1 უარყოფითი, 5 დადებითი)				
თეორიული/პრაქტიკული მეცადინეობის დროულად დაწყება / დასრულება	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
თეორიული/პრაქტიკული მეცადინეობის გაცდენის შემთხვევაში სასწავლო პროცესის მართვის სამსახურის დროულად ინფორმირება	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
პროფესიული სტუდენტის შეფასების მასალების დროულად წარდგენა სასწავლო პროცესის მართვის სამსახურში	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
საბოლოო შეფასება					

დანართი 2. პროფესიული განათლების მასწავლებლის შეფასება პროფესიული სტუდენტის მიერ

შეფასების ინდიკატორი	შეფასების ქულები (1 უარყოფითი, 5 დადებითი)				
პროფესიული განათლების მასწავლებელი გასაგებად ხსნის მასალას	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
სწავლის პროცესში ვიღებ საჭირო დახმარებას და კონსულტაციას	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
პროფესიული განათლების მასწავლებელი სისტემურად იძლევა შეფასებას, რჩევებსა და რეკომენდაციებს ჩემს მიღწევებთან დაკავშირებით	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
სასწავლო პროცესი საინტერესოდ მიმდინარეობს	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
მოდულით გათვალისწინებული საათები საკმარისია პრაქტიკული უნარების დასაუფლებლად?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
სასწავლო პროცესში იყენებს სწავლების მრავალფეროვან მეთოდებს	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
შემოთავაზებული სასწავლო რესურსები (სახელმძღვანელოები, ინტერნეტ-რესურსები) აკმაყოფილებს მოდულით გათვალისწინებულ სჭიროებებს	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
პროფესიული განათლების მასწავლებელი შესაძლებლობას გვაძლევს გამოვავლინოთ ცოდნა, შესაძლებლობები და პრაქტიკული უნარები	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
მასწავლებელი პატივიცემით გვეპყრობა სტუდენტებს	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
გამაცნეს, თუ როგორ მოხდება ჩემი მიღწევების შეფასება მოდულის/პროგრამის ფარგლებში	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
საბოლოო შეფასება					

დანართი 3. პროფესიული განათლების მასწავლებლის შეფასება პროფესიული პროგრამის ხელმძღვანელის მიერ

შეფასების ინდიკატორი	შეფასების ქულები (1 უარყოფითი, 5 დადებითი)				
მოდულების განახლებასთან დაკავშირებით თანამშრომლობა	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
შეფასების ისტრუმენტების მოდულის შეფასების მიმართულების შესაბამისად შედგენა, მათ დახვეწაზე ზრუნდა	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
საჭიროების შემთხვევაში ვალიდაცია-ვერფიკაციის პროცესში ჩართულობა	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
პროგრამის ხელმძღვანელთან სხვა ტიპის თანამშრომლობის შეფასება (შეხვედრებზე დასწრება, წერილებზე რეაგირება და სხვა).	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
საბოლოო შეფასება					

მუხლი 4. პროფესიული განათლების მასწავლებლის საბოლოო შეფასება

სქემა N1		
N	შეფასების კომპონენტი	შეფასების წილობრივი გადანაწილება
1	პროფესიული განათლების მასწავლებლის შეფასება სასწავლო პროცესის მართვის მენეჯერის/სპეციალისტის მიერ	25%
2	პროფესიული განათლების მასწავლებლის შეფასება პროფესიული სტუდენტის მიერ	50%
3	პროფესიული განათლების მასწავლებლის შეფასება პროფესიული პროგრამის ხელმძღვანელის მიერ	25%
	სულ	5 ქულა

მუხლი 4. ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შეფასების ზოგადი მიდგომები

4.1. ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის კომპეტენციათა შეფასების სისტემა ადგენს კოლეჯის პერსონალის შეფასების პრინციპებს, პროცედურებს, შეფასების შედეგების გასაჩივრებისა და ანგარიშგების წესებს. ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების ყოველი ციკლის დასრულების შემდეგ, თანამშრომელთა შეფასების სისტემით კმაყოფილების კვლევის შედეგად, შესაძლოა განხორციელდეს შეფასების პროცესის ცვლილება/გაუმჯობესება.

4.2. ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის კომპეტენციათა შეფასების სისტემის მიზანია დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების გაუმჯობესება, მისი პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრა, პერსონალის პროფესიული უნარ-ჩვევების, პროფესიული შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობის დადგენა და კოლეჯის ორგანიზაციული განვითარება.

4.3. კოლეჯში ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შეფასება წარმოებს პერსონალის მართვის პოლიტიკით დეკლარირებული პრინციპების დაცვით.

მუხლი 5. ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შეფასების პერიოდულობა, პროცედურები და კრიტერიუმები

5.1. კოლეჯში ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი შეფასება ხორციელდება წელიწადში ერთხელ - მიმდინარე კალენდარული წლის დასრულების შემდეგ.

5.2. შეფასების სისტემის ეფექტიანობისთვის, შეფასების პროცესის დანერგვა ხორციელდება შემდეგი პროცედურების დაცვით:

- შემფასებელთა და შესაფასებელთა იდენტიფიცირება;
- შეფასების სისტემასთან დაკავშირებით თანამშრომლებთან საინფორმაციო შეხვედრებისა და წერილობითი კომუნიკაციის განხორციელება;
- შეფასების პროცესის დაწყების შესახებ პერსონალისთვის ინფორმაციისა და შესაბამისი ინსტრუქციების მიწოდება;
- შეფასების ანგარიშების (რეპორტების) ამოღება;
- ანგარიშის ელექტრონულად მიწოდება თანამშრომლებისთვის; თანამშრომლებთან გასაუბრება და ანგარიშის პირადად გაცნობა საქმისწარმოებისა და პერსონალის მართვის სამსახურის მენეჯერის მიერ;
- ანგარიშის შესაბამისად, თანამშრომელთა ინდივიდუალური განვითარების გეგმის შემუშავება;
- შედეგების გასაჩივრების პროცედურის ორგანიზება (გასაჩივრების შემთხვევაში);
- შეფასების პროცესით თანამშრომელთა კმაყოფილების კვლევა;
- საჭიროების შემთხვევაში, კმაყოფილების კვლევის საფუძველზე, შეფასების პროცესის გაუმჯობესება.

5.3. კოლეჯის სისტემა შედგება ზედა რგოლისგან და საოპერაციო რგოლისგან. ზედა რგოლის მენეჯმენტში შედგის კოლეჯის დირექტორი და სამსახურის მენეჯერები, საოპერაციო რგოლის თანამშრომლები არიან სამსახურის ფარგლებში მენეჯერებს დაქვემდებარებული პირები/სპეციალისტები.

5.4. ზედა რგოლის დონის პოზიციაზე წარმოდგენილ თანამშრომელთა ფუნქციები ითვალისწინებს: დაწესებულების განვითარებაზე ზრუნვას, სხვადასხვა რესურსის (ადამიანური, მატერიალური, ფინანსური და სხვა) დაგეგმვას, ორგანიზებას, დაქვემდებარებული თანამშრომლების მიერ შესასრულებელი/შესრულებული სამუშაოების მონიტორინგს, კოლეჯის სტრატეგიის შემუშავებას და დანერგვას, შესაბამისად, მათი შეფასება ხდება ამ მიმართულებით (თუ, რამდენად ფლობენ ისინი შესაბამის კომპეტენციებს), საოპერაციო გუნდის დონის პოზიციაზე არიან უშუალოდ დავალებების შემსრულებლები, ამიტომ ისინი უშუალო ხელმძღვანელის მიერ ფასდებიან (თუ რა კომპეტენციები სჭირდებათ სამუშაოს შესრულებისათვის).

5.5. შეფასების პროცედურა:

5.5.1. ზედა რგოლის მენეჯმენტის პოზიციებზე მომუშავე თანამშრომლები ფასდებიან 360 გრადუსიანი შეფასებით, რომელიც მომდინარეობს დასაქმებულის გარშემო არსებული ყველა მიმართულებიდან (კოლეგების, უშუალო ხელმძღვანელების, ქვემდგომი პირებისა და ზოგიერთ შემთხვევაში, პროფესიული სტუდენტებისა და პროფესიული განათლების მასწავლებლის შეფასება). ზედა რგოლის მენეჯმენტის შეფასება დაფუძნებულია კომპეტენციების კითხვარზე (იხ. ცხრილი #1: კომპეტენციის კითხვარი ზედა რგოლის მენეჯმენტის შეფასებისთვის). კითხვარი არის სტანდარტიზებული კომპეტენციების მიხედვით. კომპეტენციები ფასდება ხარისხობრივი 5 ბალიანი შკალით იმის მიხედვით, თუ რამდენად ფლობს ან არ ფლობს თანამშრომელი კონკრეტულ კომპეტენციას. ზედა რგოლის მენეჯმენტის შეფასების კითხვარი დაფუძნებულია 4 დიდ კომპეტენციაზე. ესენია:

- ინოვაცია;
- შედეგების მართვა;
- დაქვემდებარებული პირების მართვა;
- განვითარება.

და მოიცავს შემდეგ ქცევით ინდიკატორებს:

ცხრილი 1					
კომპეტენციის კითხვარი ზედა რგოლის მენეჯმენტის შეფასებისთვის					
ქვევითი ინდიკატორი	შეფასების ქულები (1 უარყოფითი, 5 დადებითი)				
გადაწყვეტილებების მიღების მზაობა	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
შედეგზე ორიენტირებულობა	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
სტრესულ სიტუაციებში ადეკვატური მოქმედება	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
ინოვაცია	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
რისკების შეფასება და მართვა	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
სამუშაო პროცესის მართვა	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
გუნდის სამუშაოს წარმართვა	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
ემოციური სტაბილურობა	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
სტრატეგიული აზროვნება	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
დელეგირება	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
ურთიერთობების მართვა	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
დამარწმუნებელი კომუნიკაცია	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
სწორი უკუკავშირი	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
განსხვავებული აზრის მიმართ მიმდებლობა	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
შეფასების კონსტრუქციული აღქმა	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
თავდაჯერებულობა	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
პასუხისმგებლობა საკუთარი გადაწყვეტილებებისა და საქმიანობის შედეგზე	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
თვითგანვითარებაზე ორიენტირება	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
სანდობა	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
საბოლოო შეფასება					

5.5.2. საოპერაციო რგოლის პოზიციებზე მომუშავე თანამშრომლები ფასდებიან უშუალო ხელმძღვანელისა და ზედა რგოლის სხვა მენეჯერებისგან. (იხ. ცხრილი #2: კომპეტენციის კითხვარი საოპერაციო რგოლის თანამშრომლების შეფასებისთვის). კითხვარი არის სტანდარტიზებული კომპეტენციების მიხედვით. კომპეტენციები ფასდება ხარისხობრივი 5 ბალიანი შკალით იმის მიხედვით, თუ რამდენად ახასიათებს ან არ ახასიათებს თანამშრომელს კონკრეტული კომპეტენცია.

ცხრილი 2					
ქვევითი ინდიკატორი	შეფასების ქულები (1 უარყოფითი, 5 დადებითი)				
გადაწყვეტილებების მიღების მზაობა	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
შედეგზე ორიენტირებულობა	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
თანმიმდევრულობა მოქმედებებში	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
სტრესულ სიტუაციებში ადეკვატური მოქმედება	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
სამუშაოს ჯეროვანი შესრულება	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
სწორი კომუნიკაცია	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
პასუხისმგებლობა საკუთარი გადაწყვეტილებებისა და საქმიანობის შედეგზე	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
ემოციური სტაბილურობა	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5

განსხვავებული აზრის მიმართ მიმღებლობა	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
შეფასების კონსტრუქციული აღქმა	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
სიახლეების მიმართ ადაპტაციის უნარი	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
თვითგანვითარებაზე ორიენტირება	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
საბოლოო შეფასება					

5.6. ქულების მინიჭება და საბოლოო შედეგის გამოთვლა:

5.6.1. შეფასების მეთოდის ფარგლებში გათვალისწინებული ქვევითი ინდიკატორები ფასდება მთელი რიცხვებით, მაქსიმალური - 5 (ხუთი) და მინიმალური 1 (ერთი) ქულის მეშვეობით, ხოლო საბოლოო შეფასება, კი, მიიღება თითოეული შემფასებლის მიერ მინიჭებულ ქულათა საშუალო არითმეტიკულის გამოთვლით.

5.6.2. შეფასების შედეგები დაანგარიშდება შემდეგნაირად: თითოეულ ქვევით ინდიკატორსა და კომპეტენციაზე დაანგარიშდება საშუალო არითმეტიკული ქულა შემფასებელთა ჯგუფების მიხედვით (მაგ. თითოეულ ქვევით ინდიკატორსა და კომპეტენციაზე მიიღება ზემდგომი ხელმძღვანელების, ქვემდგომი თანამშრომლების, კოლეგების, პროფესიული სტუდენტებისა და პროფესიული განათლების მასწავლებლის შეფასების საშუალო არითმეტიკული ცალცალკე).

5.6.3. კონფიდენციალობის უზრუნველყოფის მიზნით, თუ თანამშრომელს ჰყავს მხოლოდ ერთი ზემდგომი, მისი შეფასება ცალკე არ გამოიყოფა და დაანგარიშდება სხვათა ჯამურ შეფასებასთან ერთად.

5.6.4. ადმინისტრაციული პერსონალის ჯამური შეფასება (რეიტინგი) გამოითვლება ყველა შემფასებელი ჯგუფის მიერ მინიჭებულ ქულათა საშუალო არითმეტიკულით.

5.7. სავალდებულოა შეფასების შედეგების გადაგზავნა თითოეულ პროფესიული განათლების მასწავლებელთან, რომელიც საანგარიშო პერიოდში ჩართული იყო სასწავლო პროცესში და შეფასდა შეფასებაში მონაწილე პირების მიერ.

მუხლი 6. ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შეფასების შედეგების გამოყენება

6.1. დაწესებულება ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შეფასების შედეგები გამოიყენება:

- პერსონალის პროფესიული და კარიერული განვითარებისათვის;
- წახალისების მიზნით;
- პერსონალის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების გატარებისთვის.

6.2. ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შეფასების შედეგად გამოვლენილი 3 მაღალი შეფასების მქონე თანამშრომელი წახალისდება დაწესებულების მიერ. წახალისების სახეებია:

- მაღლობის სიგელი;
- ფასიანი საჩუქრი;
- ფულადი პრემია.

წახალისების სახეს ადგენს დირექტორი სამართლებრივი აქტით იმ კონკრეტული წლისთვის.

6.3. მონაცემების საბოლოო დამუშავებას და პერსონალის განვითარების ხელშეწყობის გეგმას ადგენს საქმისწარმოებისა და პერსონალის მართვის სამსახური პირის უშუალო ხელმძღვანელთან ერთად.

6.4. შეფასების შედეგები საქმისწარმოებისა და პერსონალის მართვის სამსახურის მიერ ეგზავნება თანამშრომელს და უშუალოდ მის ხელმძღვანელს.

6.5. ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შეფასების შედეგები კონფიდენციალურია და წვდომა აქვს წინამდებარე წესით განსაზღვრულ პირებს.

მუხლი 7. შეფასების შედეგის გასაჩივრების პროცედურა

7.1. თუ თანამშრომელი უკუკავშირის მიწოდების დროს არ ეთანხმება შეფასებას, უფლებამოსილია 3 სამუშაო დღის ვადაში გაასაჩივროს მისი შეფასების შედეგები. ასეთ შემთხვევაში, დირექტორის ბრძანებით იქმნება კომისია.

7.2. კომისიაში არ შეიძლება შედიოდეს შეფასების პროცესზე პასუხისმგებელი პირი, შესაფასებლის უშუალო ხელმძღვანელი და თავად საჩივრის ავტორი. კომისიის წევრთა რაოდენობა არ უნდა იყოს 3 წევრზე ნაკლები. კომისიის შემადგენლობაში შეიძლება მონაწილეობდნენ დამოუკიდებელი სპეციალისტები (პირები, რომლებიც სამსახურებრივად არ არიან დაკავშირებულნი შესაბამის დაწესებულებასთან) და ასევე, სხვა პირები, კომპეტენციის შესაბამისად.

7.3. შესაფასებელ პირს უფლება აქვს მოითხოვოს კომისიის შემადგენლობის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება.

7.4. კომისიის წევრი ვალდებულია, განხილვის დაწყებამდე, წინასწარ განაცხადოს ყველა იმ გარემოების თაობაზე, რომელმაც შეიძლება მას ხელი შეუშალოს პირის მიმართ გადაწყვეტილების მიუკერძოებლად გამოტანაში. ასეთ შემთხვევაში, იგი, ვერ მიიღებს მონაწილეობას საჩივრის განხილვის პროცესში.

7.5. კომისიის სხდომა უნდა გაიმართოს საჩივრის შემოტანიდან არაუგვიანეს 15 სამუშაო დღის ვადაში. კომისია თავისი შემადგენლობიდან ირჩევს თავჯდომარეს. კომისია სხდომაზე განიხილავს მონაცემებსა და შეფასების შედეგებს. ისმენს როგორც შეფასებული პირის, ისე მისი ხელმძღვანელის პოზიციებს. საჭიროების შემთხვევაში, კომისია უფლებამოსილია, მოუსმინოს სხვა დაინტერესებულ პირებსაც.

7.6. კომისიას შეუძლია მიიღოს ერთ-ერთი შემდეგი გადაწყვეტილება:

- შეფასების შედეგების უცვლელად დატოვების შესახებ;
- შეფასების შედეგების სრულად გაუქმებისა და შეფასების განმეორებით განხორციელების შესახებ;
- შეფასების შედეგების ნაწილობრივ გაუქმებისა და შეფასების გაუქმებული ნაწილის განმეორებით განხორციელების შესახებ.

7.7. კომისიის სხდომა დახურულია, ხოლო მიღებული გადაწყვეტილება - კონფიდენციალური, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ საჩივრის ავტორი წერილობით გამოთქვამს სურვილს სხდომისა და გადაწყვეტილების საჯაროობის შესახებ.

7.8. კომისია უფლებამოსილია, მიიღოს გადაწყვეტილება, თუ სხდომას ესწრება წევრთა ნახევარზე მეტი. გადაწყვეტილება მიღებულად ითვლება, თუ მას მხარს დაუჭერს სხდომაზე დამსწრე წევრთა ნახევარზე მეტი. ხმების თანაბრად გაყოფის შემთხვევაში, გადაწყვეტად ითვლება სხდომის თავმჯდომარის ხმა.

7.9. კომისიის გადაწყვეტილება ფორმდება ოქმით, რომელსაც ხელს აწერენ კომისიის დამსწრე წევრები, შეფასებაზე პასუხისმგებელი პირი და შესაფასებელი. კომისიის წევრი უფლებამოსილია, დაურთოს ოქმს თავისი განსხვავებული აზრი, რის შესახებაც ოქმში კეთდება შესაბამისი ჩანაწერი.