



ბანათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL QUALITY ENHANCEMENT

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნა
შპს უნივერსიტეტი „ალტერბრიჯი“



ექსპერტთა ჯგუფის წევრები

თავმჯდომარე: სოკრატის კაციკასი, ნორვეგიის მეცნიერებისა და ტექნოლოგიის უნივერსიტეტი, ნორვეგია

წევრები:

თინათინ გაბრიჩიძე, ა(ა)იპ - ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი, საქართველო

ია ნაცვლიშვილი, სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

ნინო ალავიძე, შპს ალტე უნივერსიტეტი, საქართველო

ნინო ჯოლია, Grant Thornton Georgia, საქართველო

ეკატერინე ფიფია, შპს შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, საქართველო

დავით ტეფნაძე, შპს საქართველოს საავიაციო უნივერსიტეტი, საქართველო

თბილისი

2025

ავტორიზაციის დასკვნის რეზიუმე

ზოგადი ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულების შესახებ

უნივერსიტეტი „ალტერბრიჯი“ არის კერძო დაწესებულება, რომლის სამართლებრივი ფორმაა შპს და მდებარეობს თბილისში, წყნეთის გზატკეცილის N 67-ში. ის ავტორიზებულია განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ. დაწესებულებას ავტორიზაცია მიენიჭა 2019 წლის 11 დეკემბერს, 2025 წლის 11 დეკემბრამდე. ალტერბრიჯი დაარსდა 2018 წელს PR აკადემიის მიერ. დაწესებულების კონკურენტული უპირატესობაა მისი დამფუძნებლებისა და მმართველი გუნდის პრაქტიკული გამოცდილება, სტუდენტების დასაქმების ძლიერი შესაძლებლობები და მაღალი რეპუტაციის მქონე მენეჯმენტი. დაარსების დღიდან, ალტერბრიჯი აქტიურად მონაწილეობს სოციალურ ინიციატივებში, საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებაში, კვლევებსა და შემოქმედებით პროექტებში. ის წარმოადგენს შრომის და განათლების ბაზრებს შორის ურთიერთქმედების პლატფორმას, აფართოებს ადგილობრივი და საერთაშორისო პარტნიორების ქსელს და ქმნის სტუდენტური ცხოვრების გამორჩეულ მოდელებს, რაც ხელს უწყობს მენტალურად ჯანსაღი მომავალი თაობის განვითარებას. აკადემიური და კვლევითი საქმიანობის პარალელურად, უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს ორი სასწავლო ცენტრი, რომლებიც ახორციელებენ პირად და კარიერულ განვითარებაზე ორიენტირებულ პროგრამებს, მხარს უჭერენ სახელმწიფო მოხელეების პროფესიულ განვითარებას და საზოგადოებაზე ორიენტირებულ პროექტებს. თავად სახელწოდება "ალტერბრიჯი" ასახავს უნივერსიტეტის მისიას და გრძელვადიან ხედვას. ის წარმოადგენს ხიდს, რომელიც განათლებას აკავშირებს დასაქმებასთან და პიროვნულ განვითარებასთან, აერთიანებს აკადემიურ სწავლებას, ღირებულებებს, პრაქტიკულ გამოცდილებასა და კარიერულ წინსვლას. უნივერსიტეტის ამბიციია წარმოადგენდეს მეცნიერების, საზოგადოების, განათლების და დასაქმების დამაკავშირებელ ხიდს, რასაც ცდილობს ინოვაციური პროგრამების, ტრანსფორმაციული სწავლების მეთოდების, პროფესიონალთა ერთგული გუნდის და სტუდენტზე ორიენტირებული სასწავლო გარემოს მეშვეობით.

საავტორიზაციო შეფასების პროცესის მოკლე მიმოხილვა: თვითშეფასების ანგარიში და ადგილზე ვიზიტი

ადგილზე ვიზიტი დაიწყო 2025 წლის 23 ნოემბერს და შეხვედრები უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობასთან, მენეჯმენტთან, პერსონალთან, სტუდენტებთან და დამსაქმებლებთან გაგრძელდა 24 და 25 ნოემბერს. ბოლო გასაუბრებები ჩატარდა 25 ოქტომბერს და შემდეგ ექსპერტთა ჯგუფმა გამართა შიდა შეხვედრა, სადაც ჯგუფის წევრებმა განიხილეს „ალტერბრიჯის“ შესაბამისობა ავტორიზაციის სტანდარტებთან და კომპონენტებთან. ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარემ უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობას და ფართო საზოგადოებას წარუდგინა ექსპერტთა ჯგუფის პირველადი მიგნებები. ექსპერტთა ჯგუფს თან ახლდა განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის წარმომადგენლები, სოფიკო ქურასხედიანი და ქრისტინე აბულაძე.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტანდარტებთან შესაბამისობის მიმოხილვა

ექსპერტთა ჯგუფმა დაადგინა, რომ უნივერსიტეტი „ალტერბრიჯი“ შესაბამისობაშია პირველ, მე - 3 და მე - 5 სტანდარტების მოთხოვნებთან; მეტწილად შესაბამისობაშია მე 2 და მე - 4 სტანდარტებთან. ხოლო ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მე - 6, და მე -7 სტანდარტების მოთხოვნებთან.

რეკომენდაციები

1. რეკომენდაცია 1.2.1. რეკომენდებულია, გაიზარდოს დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესში;
2. რეკომენდაცია 1.2.2. რეკომენდებულია, გაუმჯობესდეს სტრატეგიული მიზნების გაზომვადობა;
3. რეკომენდაცია 1.2.3. რეკომენდებულია, განისაზღვროს შუალედური სამიზნე ნიშნულები მრავალწლიანი, ძირითადი შესრულების ინდიკატორებისთვის;
4. რეკომენდაცია 2.1.1. რეკომენდებულია, ყველა ადმინისტრაციული ერთეულის და მართვის ორგანოების ინფორმირება (მათ შორის სკოლის საბჭოს) მათი სტრუქტურის, ანგარიშვალდებულების და ფუნქციების შესახებ;
5. რეკომენდაცია 2.1.2. მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტი აცნობიერებს პროგრესზე და ინტერნაციონალიზაციის დონეზე გავლენის მქონე ფაქტორებს, რეკომენდებულია, გაძლიერდეს ინტერნაციონალიზაცია უსდ-ს საქმიანობის ყველა მიმართულებით;
6. რეკომენდაცია 2.1.3. უნივერსიტეტის ეფექტური მართვისთვის, რაც გულისხმობს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში პერსონალის წარმომადგენლობით ჩართულობას და დაწესებულების ზრდის ტენდენციის გათვალისწინებას, რეკომენდებულია, გადაიხედოს საბჭოს შემადგენლობა და გადაწყვეტილების მიღების წესი, რაოდენობრივი თვალსაზრისით;
7. რეკომენდაცია 2.2.1. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა ხელი შეუწყოს აკადემიური პერსონალის ხარისხის კულტურის ჩამოყალიბებას, რომ დაწესებულების აკადემიურ და ადმინისტრაციულ ფუნქციებს შორის ხარისხის უზრუნველყოფა წარმოადგენდეს საერთო პასუხისმგებლობას;
8. რეკომენდაცია 2.2.2. ოპერაციების და პროგრამების მზარდი მასშტაბის და მოცულობის გათვალისწინებით, რეკომენდებულია, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა დაამატოს სრულ განაკვეთზე მომუშავე თანამშრომლები;
9. რეკომენდაცია 2.2.3. რეკომენდებულია, მართვის ეფექტურობის შეფასება იძლეოდეს საკმარის საფუძველს ანალიზისთვის;
10. რეკომენდაცია 2.3.1. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს ინფორმაციის გავრცელება აკადემიური კეთილსინდისიერების პოლიტიკის და მექანიზმების შესახებ;
11. რეკომენდაცია 3.3.1. თითოეულ პროგრამას თან ჰქონდეს დართული პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების გეგმა და სამიზნე ნიშნულების დოკუმენტი, სადაც განსაზღვრული იქნება თითოეული სწავლის შედეგის სამიზნე ნიშნული იმ კონკრეტული შესასრულებელი დავალების მიხედვით, რომელიც უშუალოდ ზომავს მიღწეულ სწავლის შედეგს;
12. რეკომენდაცია 4.1.1. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა სტრატეგიულად გაზარდოს აქტიური კვლევითი პროფილის მქონე აფილირებული პერსონალის წილი, რათა გაძლიერდეს უნივერსიტეტის სამეცნიერო პროდუქტიულობა და კვლევითი პოტენციალი;

13. რეკომენდაცია 4.1.2. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა გადახედოს აკადემიური პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს და სხვადასხვა აკადემიური პოზიციისათვის დააწესოს კვლევითი პროდუქტიულობის განსხვავებული მოთხოვნები. ასოცირებული პროფესორისა და პროფესორის პოზიციებზე უნდა დაწესდეს უფრო მაღალი სტანდარტები (მაგ., მეტი პუბლიკაცია, კვლევის ხარისხის ინდიკატორები, სამეცნიერო გავლენის მაჩვენებლები), რათა აკადემიური წინსვლის კრიტერიუმები ასახავდეს როგორც პროფესიულ გამოცდილებას, ისე კვლევით მიღწევებს, საერთაშორისო აკადემიური სტანდარტების შესაბამისად;
14. რეკომენდაცია 5.2.1. რეკომენდებულია სტუდენტებისათვის გრძელვადიანი გაცვლითი პროგრამების შეთავაზება;
15. რეკომენდაცია 6.1.1. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა რეგულარულად და თანმიმდევრულად გამოაქვეყნოს საკუთარი სამეცნიერო ჟურნალი, კვლევის შედეგების დისემინაციის გასაძლიერებლად და საერთაშორისო სამეცნიერო ბაზებში ინტეგრირების ხელშეწყობის მიზნით;
16. რეკომენდაცია 6.1.2. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა გააძლიეროს პერსონალის ჩართულობა კვლევით საქმიანობაში, რისთვისაც მიზანშეწონილია პერიოდული ვორქშოპების და საინფორმაციო სესიების ორგანიზება ინსტიტუციური კვლევითი პრიორიტეტებისა და ხელმისაწვდომი დაფინანსების შესაძლებლობების შესახებ, რითაც შესაძლებელი იქნება ცნობიერებისა და ჩართულობის ამაღლება;
17. რეკომენდაცია 6.1.3. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა განავითაროს საერთაშორისო კვლევითი პროექტები და პარტნიორობები, განსაკუთრებული აქცენტით მაღალი ინდექსის მქონე ჟურნალებში პუბლიკაციების ზრდაზე, ასევე ეკონომიკურ აგენტებთან თანამშრომლობასა და კვლევითი შედეგების კომერციალიზაციის შესაძლებლობების ხელშეწყობაზე;
18. რეკომენდაცია 6.2.1. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა კიდევ უფრო გააძლიეროს საერთაშორისო კვლევითი თანამშრომლობა გლობალურ საგრანტო პროგრამებში მონაწილეობის გაფართოებით და პერსონალისა და სტუდენტების მობილობის სქემების ფორმალიზებით, რაც უზრუნველყოფს სისტემურ ჩართულობასა და გაზომვად შედეგებს;
19. რეკომენდაცია 6.2.2. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა გააუმჯობესოს კვლევითი ინფრასტრუქტურა და ხილვადობა, საერთაშორისო პროექტების, შედეგებისა და თანამშრომლობების შესახებ ინფორმაციის სისტემური დისემინაციით, ინსტიტუციური პლატფორმებისა და საკომუნიკაციო არხების მეშვეობით;
20. რეკომენდაცია 6.3.1. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა რეგულარულად გამოაქვეყნოს კვლევის შეფასებების აგრეგირებული შედეგები, რათა გააძლიეროს გამჭვირვალობა და ხელი შეეწყოს მონაცემებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებების მიღებას;
21. რეკომენდაცია 7.1.1. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტს ფორმალურად ჰქონდეს წვდომა შენობის მესამე და მეოთხე სართულებზე, როგორც ეს განსაზღვრულია იჯარის ხელშეკრულებით, რათა უზრუნველყოს სტუდენტებისა და პერსონალის დაგეგმილი რაოდენობისთვის საკმარისი სივრცე და შეძლოს საუნივერსიტეტო ცხოვრების სრულყოფილი განხორციელება;
22. რეკომენდაცია 7.1.2. რეკომენდებულია, დაწესებულებამ გაზარდოს სასწავლო აუდიტორიების, საგამოცდო ცენტრების, კომპიუტერების, მერხებისა და სკამების რაოდენობა, რათა სათანადოდ დააკმაყოფილოს 1 050 სტუდენტის საჭიროებები;

23. რეკომენდაცია 7.1.3. რეკომენდებულია, ნამდვილი საერთაშორისო გარემოს ხელშეწყობის მიზნით, კამპუსზე დაემატოს ინგლისურენოვანი ციტატები;
24. რეკომენდაცია 7.1.4 რეკომენდებულია ევაკუაციის გეგმების დამტკიცება უფლებამოსილი ორგანოს მიერ და მათი წარმოდგენა ინგლისურ ენაზეც, ქართულ ვერსიასთან ერთად;
25. რეკომენდაცია 7.1.5 რეკომენდებულია, რომ უნივერსიტეტმა ექიმის ინგლისური ენის ცოდნა მინიმუმ B1 დონემდე გააუმჯობესოს;
26. რეკომენდაცია 7.2.1. რეკომენდებულია, რომ უნივერსიტეტმა ხელი შეუწყოს ბიბლიოთეკის თანამშრომლების ინგლისური ენის ცოდნის მინიმუმ B1 დონემდე გაუმჯობესებას;
27. რეკომენდაცია 7.2.2. რეკომენდებულია, რომ „სტუდენტთა კონტინგენტის განსაზღვრის მეთოდოლოგიაში“ დაწესდეს შიდა სამიზნე ნიშნული ერთ სტუდენტზე კომპიუტერების მინიმალური რაოდენობის განსაზღვრისათვის;
28. რეკომენდაცია 7.2.3. რეკომენდებულია, ბიბლიოთეკაში ინდივიდუალური და ჯგუფური სამუშაო სივრცეების, ასევე კომპიუტერების რაოდენობის ზრდა, რათა ისინი საკმარისი იყოს სტუდენტების მოთხოვნილი და ლექტორთა დაგეგმილი რაოდენობისათვის;
29. რეკომენდაცია 7.2.4. რეკომენდებულია, პერსონალისთვის გამოიყოს დამოუკიდებელი სამუშაო სივრცე და ცალკე დამუშავების ოთახი კატალოგიზაციისა და ტექნიკური მომსახურებისათვის;
30. რეკომენდაცია 7.3.1. რეკომენდებულია უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს, ვებგვერდზე საერთაშორისო სტუდენტების დაშვების ყველა მოთხოვნის ზუსტი ასახვა იმ სფეროში სადაც მოხსენებულია ინფორმაცია დაშვების შესახებ,, მათ შორის ინგლისური ენის ტესტის ნიმუში, და ინფორმაცია გასაუბრების შესახებ;
31. რეკომენდაცია 7.3.2. რეკომენდებულია, ხელმისაწვდომი იყოს ლექტორთა აკადემიური პროფილები;
32. რეკომენდაცია 7.4.1. რეკომენდებულია, დაწესებულებამ გააძლიეროს თავისი გრძელვადიანი ფინანსური მდგრადობა, შეამციროს დამოკიდებულება როგორც სტუდენტთა რაოდენობის ზრდაზე, ისე მფლობელის ფინანსურ მხარდაჭერაზე, და შეიმუშაოს შემოსავლის დივერსიფიცირებული სტრატეგია, რომელიც მოიცავს გარე გრანტებს, კვლევით დაფინანსებას, პარტნიორობას, საკონსულტაციო მომსახურებებსა და დონორთა მოზიდვას;
33. რეკომენდაცია 7.4.2. რეკომენდებულია, 2025–2028 წლების სამოქმედო გეგმაში განისაზღვროს ფინანსური რესურსების ზუსტი მოცულობა, რათა უზრუნველყოფილი იყოს რეალისტური ბიუჯეტირება, შესაძლებელი იყოს საქმიანობების ეფექტიანი პრიორიტეტიზაცია, გააძლიერდეს ფინანსური ანგარიშვალდებულება დამხარი დაუჭიროს სტრატეგიულ გადაწყვეტილებებს.
34. რეკომენდაცია 7.4.3 რეკომენდებულია, აუდიტის დასკვნები და ფინანსური ანგარიშები საჯაროდ განთავსდეს უსდ-ის ვებგვერდზე, გამჭვირვალობისა და დაინტერესებული მხარეების წინაშე ანგარიშვალდებულების უზრუნველსაყოფად.

1. რჩევა 1.1.1. სასურველია, უსდ - ს მისია ჩამოყალიბდეს გაზომვადი მიზნებით და მკაფიოდ მიეთითოს ევროპული დაფინანსების და ღია მეცნიერების ჩარჩოები, უსდ-ს ამბიციების სრულად განხორციელების მიზნით.
2. რჩევა 2.2.1. სასურველია, გაუმჯობესდეს ანგარიშგება, რომ მოიცავდეს დოკუმენტში მოცემულ ყველა მექანიზმს და მრავალმხრივ მონაცემებს მართვის პროცესების ეფექტურობის შესაფასებლად.
3. რჩევა 4.1.1. სასურველია, რომ უნივერსიტეტმა წესრიგში მოიყვანოს აკადემიური პერსონალის რაოდენობასთან დაკავშირებული მონაცემები, განსაზღვროს პერსონალის ერთიანი რაოდენობა მკაფიო განმარტებებით და ყველა საუნივერსიტეტო დოკუმენტში უზრუნველყოს თანმიმდევრული ანგარიშგება.
4. რჩევა 4.1.2. სასურველია, რომ უნივერსიტეტმა სრულად გადახედოს ადმინისტრაციულ პოზიციებზე ინგლისური ენის კომპეტენციის მოთხოვნებს.
5. რჩევა 5.1.1. სასურველია, რომ ინგლისური ენის ტესტის ჩატარებისას დაცული იყოს გამოცდის ჩატარების მინიმალური სტანდარტები.
6. რჩევა 6.1.1 სასურველია, უნივერსიტეტმა განიხილოს პუბლიკაციების წახალისება და მხარდაჭერა საერთაშორისო სამეცნიერო ჟურნალებში კოლეგიალური განხილვის საფუძველზე.
7. რჩევა 6.3.1. სასურველია, უნივერსიტეტმა განიხილოს საერთაშორისო კვლევითი პროფილის გაძლიერება საერთაშორისო პროექტებში მონაწილეობის გაზრდითა და მაღალ ინდექსირებულ ჟურნალებში პუბლიკაციების შემდგომი ხელშეწყობით.
8. რჩევა 7.1.1. სასურველია, გადაიხედოს სტუდენტთა კონტინგენტის განსაზღვრის მეთოდოლოგია 2025, რომ თითო სტუდენტზე მინიმალური ფართობი გაიზარდოს, ნაცვლად შემცირებისა 2 კვ.მ-დან 1.3 კვ.მ-მდე.
9. რჩევა 7.1.2. სასურველია, შეიქმნას ცალკეული ოფისები ან მშვიდი ზონები ადმინისტრაციული პერსონალისთვის ხმაურისა და ჩარევების მინიმიზაციის მიზნით, რაც გააუმჯობესებს პროდუქტიულობას და სამუშაოს ხარისხს.
10. რჩევა 7.1.3. სასურველია, გაფართოვდეს სასადილოს ტერიტორია, რათა ადეკვატურად მოიცვას სტუდენტების, ადმინისტრაციული პერსონალისა და ლექტორების რაოდენობა.

საუკეთესო პრაქტიკები

არ ეხება

დაწესებულების სტანდარტებთან და სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასების
შემაჯამებელი ცხრილი

	სტანდარტი	შესაბამისობა შესაბამისობა	მეტწილად შესაბამისობა	ნაწილობრივ შესაბამისობა	არ არის შესაბამისობა
1.	უსდ-ის მისია და სტრატეგიული განვითარება	☒	☐	☐	☐
1.1	უსდ-ის მისია	☒	☐	☐	☐
1.2	სტრატეგიული განვითარება	☐	☒	☐	☐
2.	უსდ - ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	☐	☒	☐	☐
2.1	ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა	☐	☒	☐	☐
2.2	ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები	☐	☒	☐	☐
2.3	ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა	☐	☒	☐	☐
3.	საგანმანათლებლო პროგრამები	☒	☐	☐	☐
3.1	საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება	☒	☐	☐	☐
3.2	საგანმანათლებლო პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი	☒	☐	☐	☐
3.3	სწავლის შედეგების შეფასება	☐	☒	☐	☐
4.	უსდ-ის პერსონალი	☐	☒	☐	☐
4.1	პერსონალის მართვა	☐	☐	☒	☐
4.2	აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა	☒	☐	☐	☐
5.	სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები	☒	☐	☐	☐
5.1	სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, ცვლილებისა და განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა მოვლები	☒	☐	☐	☐
5.2	სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები	☐	☒	☐	☐
6.	კვლევა, განვითარება ან / და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა	☐	☐	☒	☐
6.1	კვლევითი საქმიანობა	☐	☐	☒	☐
6.2	კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია	☐	☐	☒	☐
6.3	კვლევითი საქმიანობის შეფასება	☐	☒	☐	☐
7.	მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები	☐	☐	☒	☐
7.1	მატერიალური რესურსები	☐	☐	☒	☐

7.2	საბიბლიოთეკო რესურსები	☐	☐	☒	☐
7.3	საინფორმაციო რესურსები	☐	☒	☐	☐
7.4	ფინანსური რესურსები	☐	☐	☒	☐

ექსპერტთა ჯგუფის წევრების ხელმოწერები

1. სოკრატის კაციკასი (თავმჯდომარე)
2. თინათინ გაბრიჩიძე (წევრი)
3. ია ნაცვლიშვილი (წევრი)
4. ნინო ალავიძე (წევრი)
5. ნინო ჯოლია (წევრი)
6. ეკატერინე ფიფია (წევრი)
7. დავით ტეფნაძე (წევრი)

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტის კომპონენტებთან შესაბამისობის შეფასება

1. უსდ - ის მისია და სტრატეგიული განვითარება

უსდ-ის მისია განსაზღვრავს მის როლსა და ადგილს უმაღლესი განათლების სივრცესა და საზოგადოებაში. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტრატეგიული განვითარების გეგმა შეესაბამება დაწესებულების მისიას, ეფუძნება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მიზნებს და ასახავს მათი მიღწევის საშუალებებს.

1.1 უსდ-ის მისია

უსდ-ის მისია ითვალისწინებს საქართველოსა და ევროპის უმაღლესი განათლების ძირითად მიზნებს, განსაზღვრავს მის როლსა და ადგილს უმაღლეს საგანმანათლებლო სივრცესა და საზოგადოებაში, ადგილობრივ და / ან საერთაშორისო დონეზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

„ალტერბრიჯის“ მისიაა "მისცეს ადამიანებს საუკეთესო შესაძლებლობები პიროვნული და პროფესიული თვითრეალიზებისთვის," კვლევისა და ცოდნის მიღების ხელმისაწვდომი პირობების შექმნით, განათლებასა და შრომის ბაზარს შორის საერთაშორისო პლატფორმის დაარსებით და საქართველოში საზოგადოებასთან ურთიერთობის განვითარების ხელშეწყობით. უნივერსიტეტი საჯაროდ პოზიციონირებს როგორც "ხიდი" მეცნიერებას, საზოგადოებას, განათლებასა და დასაქმებას შორის და ხაზს უსვამს ავტორიზაციის სტატუსს, გამოყენებითი კვლევების მიმართულებას და ინტერნაციონალიზაციის ამბიციებს. უსდ - ს 2025 წლის წესდება შეესაბამება საქართველოს კანონს „უმაღლესი განათლების შესახებ“ და საბაკალავრო / სამაგისტრო საფეხურების განხორციელების მოთხოვნებს.

„ალტერბრიჯის“ მისია შეესაბამება როგორც საქართველოს ეროვნულ უმაღლესი განათლების პრიორიტეტებს, ისე ევროპული უმაღლესი განათლების სივრცის ფართო მიზნებს. ეროვნულ დონეზე, მისია ხაზს უსვამს ხელმისაწვდომობას, შრომის ბაზრის საჭიროებებზე რეაგირებას და სოციალურ წვლილს. აღნიშნული ხორციელდება ისეთი ინიციატივების მეშვეობით, როგორიცაა დასაქმების ფორუმები, დამსაქმებლებთან

პარტნიორობა და სოციალური პროექტები, რომლებიც ხელს უწყობენ ინკლუზიურობას და საზოგადოების ჩართულობას. გასაუბრების ფარგლებში დადასტურდა, რომ უსდ-ს მისია გაზიარებულია აკადემიურ საზოგადოებასთან და დაინტერესებულ მხარეებთან. გარდა ამისა, მისია შეესაბამება საზოგადოებრივ ღირებულებებს, შრომის ბაზრის საჭიროებებს და საზოგადოების განვითარების მიზნებს, რომელიც გაზიარებულია როგორც უნივერსიტეტის, ისე ფართო საზოგადოების მიერ. უნივერსიტეტი ახორციელებს ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებს, მუდმივ მონიტორინგს და უზრუნველყოფს აკრედიტაციის სტანდარტებთან შესაბამისობას, რაც ასახავს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მოთხოვნებთან შესაბამისობას.

ევროპული პერსპექტივით, „ალტერბრიჯის“ მისია შესაბამისობაშია ბოლონიის პროცესის პრინციპებთან, განსაკუთრებით ფოკუსირებულია დასაქმებაზე, მობილობასა და ინტერნაციონალიზაციაზე. აქცენტი ხარისხის უზრუნველყოფაზე, გამჭვირვალობასა და დაინტერესებული მხარეების ჩართულობაზე შესაბამისობაშია ევროპული უმაღლესი განათლების სივრცის ხარისხის უზრუნველყოფის სტანდარტებთან და სახელმძღვანელო პრინციპებთან. გარდა ამისა, უნივერსიტეტის ვალდებულება ციფრული ტრანსფორმაციის მიმართ, მათ შორის სასწავლო გეგმაში მონაცემთა წიგნიერების და ხელოვნური ინტელექტის საფუძვლების ინტეგრაცია, ასახავს ევროკავშირის ციფრული განათლების დღის წესრიგს.

საერთო ჯამში, „ალტერბრიჯი“ ერთმანეთთან აკავშირებს განათლებას, კვლევას და დასაქმებას და შეაქვს წვლილი საზოგადოების განვითარებაში ინკლუზიურობის, კორპორატიული სოციალური პასუხისმგებლობის ინიციატივების და საზოგადოების ჩართულობის გზით. ადგილობრივ დონეზე, უსდ თავის თავს ასახელებს როგორც სოციალურად პასუხისმგებელ, გამოყენებით უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას, რომელიც მხარს უჭერს საქართველოს მოდერნიზაციის მიზნებს. საერთაშორისო დონეზე, პარტნიორობის, მობილობის და ევროპულ სტანდარტებთან შესაბამისობის მეშვეობით, უსდ ცდილობს გაზარდოს ხილვადობა და სანდოობა.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- უნივერსიტეტ ალტერბრიჯის მისია;
- უნივერსიტეტის დებულებები;
- საქმიანობის ანგარიში და სტრატეგიული განვითარების გეგმა (2025-2031);
- თვითშეფასების ანგარიში;
- გასაუბრების შედეგები;
- www.altebridge.edu.ge

რეკომენდაციები:

არ ეხება

რჩევები:

S1.1.1. უსდ - ს მისია ჩამოყალიბდეს გაზომვადი მიზნებით და მკაფიოდ მიეთითოს ევროპული დაფინანსების და ღია მეცნიერების ჩარჩოები, უსდ-ს ამბიციების სრულად განხორციელების მიზნით.

საუკეთესო პრაქტიკა(ები) (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.
1.2 სტრატეგიული განვითარება
○ უსდ - ს აქვს სტრატეგიული განვითარების გეგმა (შვიდწლიანი) და სამოქმედო გეგმა (სამწლიანი). ○ უსდ - ს წვლილი შეაქვს საზოგადოების განვითარებაში, უზიარებს საზოგადოებას ინსტიტუციაში დაგროვილს ცოდნას, ხელს უწყობს მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლების პრინციპის განხორციელებას. ○ უსდ ახორციელებს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგს და სათანადოდ რეაგირებს მონიტორინგის შედეგებზე.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: „ალტერბრიჯი“ ხელმძღვანელობს სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგიით, რომელიც შემუშავებული და დამტკიცებულია უნივერსიტეტში დადგენილი წესების შესაბამისად; აღნიშნული აღწერილია "სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგიის" დოკუმენტში. ის ეფუძნება არსებული გარემოს ანალიზს, საგანმანათლებლო პროცესების შესაბამის საერთაშორისო სტანდარტებს და შრომის ბაზრის კვლევის შედეგებს. მეთოდოლოგია მკაფიოდ ადგენს, რომ სტრატეგიული დაგეგმვა განიხილება და მტკიცდება აკადემიური საბჭოს მიერ, სანამ ძალაში შევა რექტორის ბრძანებით. აკადემიური, ადმინისტრაციული პერსონალი და სტუდენტები მონაწილეობენ დაგეგმვის პროცესში. გასაუბრებით დადასტურდა, რომ აღნიშნულით დაცულია მეთოდოლოგიის დებულებები, რაც უზრუნველყოფს სტრატეგიული დაგეგმვის მონაწილეობით პროცესს. მიუხედავად იმისა, რომ მეთოდოლოგიაში გათვალისწინებულია გარე დაინტერესებული მხარეების ირიბი ჩართულობა, თვითშეფასების ანგარიშში სტრატეგიული გეგმის შემუშავებაში ყველა დაინტერესებული მხარის ჩართულობა მითითებულია, როგორც გასაუმჯობესებელი მხარე. აღნიშნულის მიღწევა შესაძლებელია მეთოდოლოგიის ცვლილებით, რამაც მკაფიოდ უნდა უზრუნველყოს გარე დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესში. „ალტერბრიჯს“ შემუშავებული აქვს როგორც გრძელვადიანი სტრატეგიული განვითარების გეგმა, ისე მოკლევადიანი სამოქმედო გეგმა. შვიდწლიანი სტრატეგია (2025 - 2031) დაფუძნებულია 2019 - დან 2024 წლებში განხორციელებულ საქმიანობის შეფასებაზე, ასევე, დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციებზე. თუმცა, შესაძლებელია შემდგომი გაუმჯობესება. სტრატეგია განსაზღვრავს საყოველთაო მიზნებს, როგორიცაა ბრენდის ხილვადობის გაძლიერება, საგანმანათლებლო პროგრამების შრომის ბაზრის საჭიროებებთან შესაბამისობა, სტუდენტების განვითარების მხარდაჭერა და სამეცნიერო შესაძლებლობების გაძლიერება. სტრატეგია მხარდაჭერილია სამწლიანი სამოქმედო გეგმით (2025 - 2027), რომელიც უსდ-ს ფართო ხედვას გარდაქმნის კონკრეტულ ამოცანებად, პასუხისმგებელ ერთეულებად, დაფინანსების წყაროებად და გაზომვად მაჩვენებლებად. ერთიანობაში,

აღნიშნული დოკუმენტები აჩვენებს, რომ „ალტერბრიჯს“ აქვს როგორც სტრატეგიული ხედვა, ისე სამოქმედო რუკა, რაც შეესაბამება ავტორიზაციის მოთხოვნებს და ინსტიტუციური დაგეგმვის საერთაშორისო სტანდარტებს. თუმცა, საჭიროა, გაუმჯობესდეს სტრატეგიული მიზნების გაზომვადობა და ძირითადი შესრულების ინდიკატორების განსაზღვრა.

უნივერსიტეტს შეაქვს წვლილი საქართველოს სოციალურ განვითარებაში და პოზიციონირებს როგორც სოციალურად აქტიური დაწესებულება. მისი მისია და სტრატეგია ხაზს უსვამს რეპუტაციის მენეჯმენტს საზოგადოებრივი ჩართულობის მეშვეობით, რაც ასახულია სხვადასხვა ინიციატივებში. პანდემიის დროს, ალტერბრიჯმა შექმნა ისეთი პლატფორმები, როგორიცაა AlterTheme და AlterMe, რომლებიც სტუდენტებს, მშობლებს და ფართო საზოგადოებას სთავაზობდა საჯარო ლექციებს, მასტერკლასებს და ფსიქოლოგიურ მხარდაჭერას. უნივერსიტეტმა წამოიწყო ისეთი პროექტები, როგორიცაა Alterbridge აბიტურიენტებისთვის და Alterbridge მასწავლებლებისთვის, რომლებიც უზრუნველყოფენ გამოცდებისთვის მომზადებას, პროფესიულ განვითარებას და სკოლებთან ურთიერთობას. უნივერსიტეტი ასევე ჩართულია საქველმოქმედო და გარემოსდაცვით აქტივობებში, მხარს უჭერს მოწყვლად ჯგუფებს და ხელს უწყობს ინკლუზიურობას და მრავალფეროვნებას. მისი "მწვანე კამპუსის" კონცეფცია და ჯანმრთელობის ხელშეწყობის ინიციატივები ასახავს ვალდებულებას საზოგადოების კეთილდღეობის მიმართ. უწყვეტი განათლება ხელმისაწვდომია უწყვეტი განათლების და კარიერული განვითარების ცენტრის მეშვეობით, რომელიც სთავაზობს სასწავლო პროგრამებს, ვორკშოპებს და კარიერულ მხარდაჭერას, ხოლო შიდა გრანტები და სტიპენდიები განათლებას ხელმისაწვდომს ხდის სოციალურად დაუცველი სტუდენტებისთვის. აღნიშნული აქტივობები აჩვენებს, რომ „ალტერბრიჯი“ საზოგადოებას უზიარებს ცოდნას და ქმნის განათლების მიღების შესაძლებლობებს ცხოვრების სხვადასხვა ეტაპზე.

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმების განხორციელების შეფასების და შედეგებზე რეაგირების მექანიზმები. სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია მოიცავს სიტუაციურ ანალიზს, მონიტორინგის სისტემებს, შესრულების კრიტერიუმებს და მაკორექტირებელ ზომებს. სამეცნიერო კვლევების განვითარების სტრატეგია ადგენს აკადემიური პერსონალის წლიური თვითშეფასების მოთხოვნებს, კომისიურ შეფასებებს, დეკანებისთვის და პროგრამის ხელმძღვანელებისთვის უკუკავშირის მიწოდების მექანიზმებს და კვლევითი აქტივობების შეუსრულებლობაზე რეაგირების ზომებს. სამოქმედო გეგმა განსაზღვრავს ყოველწლიური ანგარიშგების ღონისძიებებს, ანგარიშების ონლაინ გამოქვეყნებას და ეროვნულ და საერთაშორისო სტანდარტებთან პროგრამების შესაბამისობის სისტემატურ მონიტორინგს. ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესები მოიცავს უწყვეტ მონიტორინგს, გარე შეფასებას, ავტომატიზებულ ანგარიშგებას და დაინტერესებულ მხარეთა უკუკავშირს. 2019 - 2024 წლების საანგარიშო პერიოდის მტკიცებულებები აჩვენებს, რომ ალტერბრიჯმა უკვე გამოიყენა შეფასების შედეგები პროგრამების დახვეწის, დამსაქმებლებთან ურთიერთობის გაძლიერების და სტუდენტების მხარდაჭერის მექანიზმების გასაუმჯობესებლად.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- სტრატეგიული დაგეგმვის მეთოდოლოგია;

• 2022-2025 სამოქმედო გეგმა; • 2025-2027 სამოქმედო გეგმა; • სტრატეგია 2025-2025; • საქმიანობის შეფასება 2019 - 2024; • გასაუბრების შედეგები; • www.altebridge.edu.ge
რეკომენდაციები: R1.2.1. რეკომენდებულია, გაიზარდოს დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესში. R1.2.2. რეკომენდებულია, გაუმჯობესდეს სტრატეგიული მიზნების გაზომვადობა. R1.2.3. რეკომენდებულია, განისაზღვროს შუალედური სამიზნე ნიშნულები მრავალწლიანი, ძირითადი შესრულების ინდიკატორებისთვის.
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა(ები) (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

2. უსდ - ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

უსდ-ის ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა ითვალისწინებს საგანმანათლებლო სივრცეში არსებულ საუკეთესო პრაქტიკას, რაც გულისხმობს მართვისა და ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების ეფექტურ გამოყენებას მართვის პროცესში. აღნიშნული მიდგომა უზრუნველყოფს სტრატეგიული გეგმის განხორციელებას, ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის ინტეგრირებას მართვის პროცესში და ხელს უწყობს დაწესებულებაში კეთილსინდისიერებისა და ეთიკური პრინციპების დამკვიდრებას.

2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა ○ უსდ - ის ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს უსდ - ის მიზნებისა და სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრული საქმიანობის განხორციელებას. ○ უსდ-ის მართვის ორგანოებში არჩევის/დანიშვნის პროცედურა არის გამჭვირვალე, სამართლიანი და კანონთან შესაბამისი. ○ უსდ - ის ხელმძღვანელობა / მართვის ორგანოები უზრუნველყოფს უსდ - ის საქმიანობის ეფექტურ მართვას. ○ უსდ - ის ხელმძღვანელობა უსდ - ს მისიისა და მიზნის შესაბამისად, ხელს უწყობს საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო თანამშრომლობას და ინტერნაციონალიზაციის პროცესს.
--

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტი „ალტერბრიჯს“ აქვს ორგანიზაციული სტრუქტურა, რომელიც ასახავს და პასუხობს მის მასშტაბს, საერთო ხედვას და სტრატეგიულ გეგმას, უზრუნველყოფს სტრატეგიულ გეგმაში აღწერილი მიზნების და აქტივობების განხორციელებას და მიღწევას. ინსტიტუტის ბოლოდროინდელი ზრდის, ასევე გეგმების გათვალისწინებით, პროგრამების, სტუდენტების, მათ შორის საერთაშორისო სტუდენტების რაოდენობის ზრდის თვალსაზრისით, სამეცნიერო პროდუქტიულობის და ინტერნაციონალიზაციის გაძლიერების ხედვა, ამ ეტაპზე მხარდაჭერილია შესაბამისი სტრუქტურის მეშვეობით, თუმცა, სტრუქტურისთვის ან ადმინისტრაციული პერსონალის შემადგენლობისთვის სასარგებლო იქნებოდა შესაძლებლობების გაზრდა. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, დაწესებულება გეგმავს ადმინისტრაციული პერსონალის რაოდენობის 10 - ით გაზრდას.

თვითშეფასების ანგარიშის და უფრო დეტალურად გასაუბრების მიხედვით, საანგარიშო პერიოდში განხორციელდა გარკვეული სტრუქტურული ცვლილებები. ცვლილებები მოიცავდა ვიცე - რექტორის პოზიციის შემოღებას, საგამოცდო ცენტრის დაარსებას, მართვის სტრუქტურის მოქნილ (agile) სისტემაზე გადაყვანას და პროექტების მართვაზე ფოკუსირებას.

დაწესებულების მართვის მიდგომა შეესაბამება უნივერსიტეტის ინდივიდუალურ მახასიათებლებს და არსებულ ორგანიზაციულ კულტურას.

თუმცა, სისტემა, შეფასების საფუძველზე, საწყის ეტაპზეა. კერძოდ, ინდივიდუალური სტრუქტურული ერთეულებისთვის იქმნება ძირითადი შესრულების ინდიკატორები, თუმცა გასაუბრებზე წარმოდგენილ ყველა ერთეულს ჯერ არ ჰქონდა განსაზღვრული ინდივიდუალური შესრულების ინდიკატორები.

უფრო მეტიც, გარკვეულწილად შეზღუდულია სტრუქტურული ერთეულების ცნობიერება ორგანიზაციული სტრუქტურის, ორგანიზაციული სქემის და ანგარიშვალდებულების სისტემის შესახებ. ზოგიერთი სტრუქტურული ერთეულების წარმომადგენლები არ იყვნენ სრულად ინფორმირებულნი ორგანიზაციულ სტრუქტურაში თავიანთი სტატუსის შესახებ - მაგალითად, ერთეულის მენეჯერი, ქვეერთეულის ხელმძღვანელი. ორგანიზაციული სქემის ცოდნა ან დელეგირების მიმართულებები და ა.შ. თუმცა, უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობის ხედვა მკაფიოა და მიმართულია დაწესებულების საერთო მართვის და უნივერსიტეტის, როგორც ორგანიზაციის განვითარებაზე.

შესაბამისად, დაწესებულების სტრუქტურული ერთეულების სტრუქტურა, ფუნქციები და პასუხისმგებლობები მკაფიოდ არის განსაზღვრული და გამიჯნული, თუმცა, პრაქტიკაში, ზოგჯერ სტრუქტურ ერთეულებს უჭირთ თავიანთი პასუხისმგებლობის და / ან ანგარიშვალდებულების ფარგლების მკაფიოდ განსაზღვრა. თუმცა, ფუნქციების განხორციელებასთან დაკავშირებული პრობლემები ან გამოწვევები არ დაფიქსირებულა.

გასაუბრების თანახმად, სხვადასხვა აქტივობებში სტრუქტურული ერთეულის ჰორიზონტალური ჩართულობა ძირითადად ხორციელდება სხვადასხვა პროექტის ფარგლებში - სხვადასხვა აქტივობების განხორციელების პროექტების მართვის მიდგომა ასევე მოიცავს პროექტის კოორდინატორის, მონაწილეების და მათი ფუნქციების

განსაზღვრას. აღნიშნული მიდგომა განვითარების ეტაპზეა და სრულად არ არის დანერგილი.

დამატებით უნდა აღინიშნოს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ თვითშეფასების ანგარიშში მითითებულია, რომ სტრუქტურული ერთეულების რესტრუქტურიაზაცია მიზნად ისახავდა უნივერსიტეტის ეფექტურობის გაზრდას და გამოიწვია უნივერსიტეტის მართვის გაუმჯობესება, ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ მოიპოვა ინფორმაცია იმ კრიტერიუმების შესახებ, რომლებიც გამოყენებულ იქნა ცვლილებების შედეგების ეფექტურობის შესაფასებლად. მართვის ეფექტურობის შეფასების საკითხი და ბოლოდროინდელი ცვლილებების გავლენა უნივერსიტეტის საქმიანობის სხვადასხვა სფეროზე განხილულია მეორე სტანდარტის 2.2 კომპონენტში.

სკოლის და უნივერსიტეტის მართვის ორგანოებია - სკოლის საბჭო და აკადემიური საბჭო.

აკადემიური საბჭოს შემადგენლობა მოიცავს უნივერსიტეტის რექტორს, რომელიც ხელმძღვანელობს აკადემიურ საბჭოს და სტუდენტებს, რომელთა კანდიდატურას წარადგენს სტუდენტური თვითმმართველობა. აკადემიური საბჭოს წესდების საფუძველზე, საბჭოს წევრები აირჩევიან უნივერსიტეტის სკოლებიდან. მიუხედავად იმისა, რომ ამჟამად ფუნქციონირებს მხოლოდ ერთი სკოლა, უნივერსიტეტს შეუძლია ჰქონდეს ამგვარი რეგულაცია, მაგრამ ვინაიდან რეგულაცია დეტალურია და მითითებულია საბჭოს წევრების რაოდენობა, შეიძლება მიეთითოს მეტი დეტალი - მაგალითად, სკოლების წარმომადგენლების პროპორციის გამოთვლის საფუძველი, ან აფილირების მოთხოვნა. რეგულაციის საფუძველზე, აკადემიური საბჭო უფლებამოსილია თუ მას ესწრება წევრების ნახევარზე მეტი, მინიმუმ 51%. შესაბამისად, ხმის მისაცემად საჭიროა საბჭოს მინიმუმ 5 წევრი.

გადაწყვეტილება მიიღება ხმების რაოდენობის საფუძველზე - ამიტომ, თუ ესწრება მინიმუმ 5 წევრი, გადაწყვეტილებისთვის საჭიროა 3 ხმა, ხოლო თანაბარი ხმების შემთხვევაში, გადაწყვეტილება მიიღება აკადემიური საბჭოს თავმჯდომარის ხმის საფუძველზე. უნივერსიტეტის ეფექტური მართვისთვის, რაც გულისხმობს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში პერსონალის წარმომადგენლობით ჩართულობას და დაწესებულების ზრდის ტენდენციის გათვალისწინებას, რეკომენდებულია, გადაიხედოს საბჭოს შემადგენლობა და გადაწყვეტილების მიღების წესი, რაოდენობრივი თვალსაზრისით.

აკადემიური საბჭოს წესდებაში, აკადემიური საბჭოს წევრობის შეწყვეტის საფუძველში მითითებულია ადმინისტრაციული პერსონალის ხელშეკრულების შეწყვეტა, რაც შეიძლება იყოს ტექნიკური შეცდომა.

სკოლის საბჭო შედგება სკოლის აკადემიური პერსონალისგან და საბჭოს არანაკლებ 1/4 - ს უნდა წარმოადგენდნენ სტუდენტები. სკოლის საბჭოს წევრებს არ შეიძლება ეკავოთ ადმინისტრაციული თანამდებობა უნივერსიტეტში (გარდა სკოლის დეკანისა).

სკოლის აკადემიური პერსონალი ავტომატურად შედის სკოლის საბჭოს შემადგენლობაში. თუმცა, გასაუბრების დროს პერსონალი კარგად არ იყო ინფორმირებული სკოლის საბჭოს შემადგენლობის, ან სკოლის საბჭოს დებულების შესახებ, მათ არ ჰქონდათ ინფორმაცია წევრობის მიღების მექანიზმის შესახებ - მაგალითად, ნებაყოფლობითი vs. ავტომატური, ან

როგორ ხდება გადაწყვეტილების მიღება (ხმის მიცემის პრინციპი, გადაწყვეტილების მიღების პრინციპი). აღნიშნული მიუთითებს, რომ პერსონალი არ იცნობს რეგულაციებს, ვინაიდან ექსპერტებმა ვერ გამოავლინეს რეგულაციების განხორციელებასთან დაკავშირებული გამოწვევები.

რექტორს ნიშნავს პარტნიორთა კრება. რექტორის დანიშვნის წესი შესაბამისობაშია საქართველოს კანონმდებლობასთან, დაწესებულების სამართლებრივი ფორმის გათვალისწინებით (შპს).

რექტორი ანგარიშვალდებულია პარტნიორთა კრების წინაშე. ვიცე - რექტორს, თავის მხრივ, ნიშნავს რექტორი. ის ანგარიშვალდებულია რექტორის წინაშე. ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს ასევე ნიშნავს რექტორი.

მიუხედავად იმისა, რომ ხელმძღვანელ პოზიციებზე პირები ინიშნებიან, კიდევ ერთხელ გათვალისწინებული უნდა იყოს საქართველოს კანონმდებლობა შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოების სამართლებრივი ფორმის შესახებ და საქართველოს კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ. არჩევის ან კოლეგიალურ ორგანოებში გაწევრიანების დადგენილი წესები საკმარისია იმის დასადასტურებლად, რომ უსდ -ს მმართველი ორგანოების არჩევის / დანიშვნის პროცედურები გამჭვირვალეა, სამართლიანია და შეესაბამება კანონმდებლობას. თუმცა, როგორც აღინიშნა, შესაძლებელია შემადგენლობის და გადაწყვეტილების მიღების პროცესების გაუმჯობესება.

გასაუბრების საფუძველზე დადასტურდა, რომ მართვის ორგანოს გადაწყვეტილებები აკადემიურ, სამეცნიერო და ადმინისტრაციულ საკითხებზე მიიღება დროულად და ეფექტურად. დაინტერესებული მხარეებიდან შეგროვებულმა ინფორმაციამ არ გამოავლინა გადაწყვეტილების მიღების პროცესის ეფექტურობასთან დაკავშირებულ გამოწვევები. უნივერსიტეტის მმართველმა გუნდმა აღნიშნა მართვის მოქნილი (agile) მეთოდოლოგია, რომელიც დადებითად არის შეფასებული სტუდენტების და თანამშრომლების მიერ.

დაწესებულებაში საქმისწარმოება შეესაბამება დადგენილ კანონმდებლობას და წარმოდგენილია საქმისწარმოების რეგულაცია. უნივერსიტეტი იყენებს თანამედროვე ტექნოლოგიებს, მათ შორის დოკუმენტების ელექტრონული დამუშავების სისტემას, კერძოდ, გამოიყენება დოკუმენტბრუნვის ელექტრონული სისტემა E - Flow. უნივერსიტეტი ასევე აწარმოებს საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრს.

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა, რომელიც დეტალურად აღწერს დაწესებულების ძირითად აქტივობებს ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით და არ მოიცავს კონკრეტულ ძირითადი შესრულების ინდიკატორებს ან მიზნებს. როგორც აღინიშნა, სრულდება მუშაობა ინტერნაციონალიზაციის აქტივობების შესრულების ძირითადი ინდიკატორების შემუშავებაზე, უნივერსიტეტში დადგენილი ახალი მიდგომების შესაბამისად. გასაუმჯობესებელია ინტერნაციონალიზაცია, მათ შორის საერთაშორისო პარტნიორების რაოდენობა, გაცვლითი პროგრამები და პერსონალის და სტუდენტების გაცვლა, რაც დამახასიათებელია ახლად დაარსებული უნივერსიტეტისთვის. თუმცა, უნივერსიტეტის გუნდი კარგად აცნობიერებს მუდმივი განვითარების საჭიროებას და ზრუნავს განვითარებაზე. მიუხედავად იმისა, რომ ამ ეტაპზე საერთაშორისო პარტნიორების რაოდენობა, გაცვლის შესაძლებლობები და ინტერნაციონალიზაციის სხვა

მაჩვენებლები შეზღუდულია, დასაფასებელია ხელმძღვანელობის მიერ გადადგმული ნაბიჯები და პროგრესი ინტერნაციონალიზაციის აქტივობების ხელშეწყობის მიმართულებით.

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა ბიზნეს უწყვეტობის გეგმა, რომელიც ითვალისწინებს შესაძლო რისკებს, მათი მართვის სტრატეგიებს, ვადებს და პასუხისმგებელ ორგანოებს/პირებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- უნივერსიტეტის სტრუქტურა;
- დაწესებულების სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები;
- აკადემიური საბჭოს წესდება;
- ბიზნესპროცესების უწყვეტობის გეგმა;
- სკოლის დებულება;
- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა;
- თვითშეფასების ანგარიში;
- გასაუბრების შედეგები;
- დამატებით მოთხოვნილი დოკუმენტაცია.

რეკომენდაციები:

- R2.1.1. რეკომენდებულია, ყველა ადმინისტრაციული ერთეულის და მართვის ორგანოების ინფორმირება (მათ შორის სკოლის საბჭოს) მათი სტრუქტურის, ანგარიშვალდებულების და ფუნქციების შესახებ.
- R2.1.2. მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტი აცნობიერებს პროგრესზე და ინტერნაციონალიზაციის დონეზე გავლენის მქონე ფაქტორებს, რეკომენდებულია, გაძლიერდეს ინტერნაციონალიზაცია უსდ - ს საქმიანობის ყველა მიმართულებით.
- R2.1.3. უნივერსიტეტის ეფექტური მართვისთვის, რაც გულისხმობს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში პერსონალის წარმომადგენლობით ჩართულობას და დაწესებულების ზრდის ტენდენციის გათვალისწინებას, რეკომენდებულია, გადაიხედოს საბჭოს შემადგენლობა და გადაწყვეტილების მიღების წესი, რაოდენობრივი თვალსაზრისით.

რჩევები:

არ ეხება

საუკეთესო პრაქტიკა(ები) (არსებობის შემთხვევაში):

არ ეხება

შეფასება

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

2.2 ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები

- უსდ-ში ეფექტურად ხორციელდება ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის მექანიზმები. უსდ-ის ხელმძღვანელობა მუდმივად ზრუნავს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებაზე და ხელს უწყობს უსდ-ში ხარისხის კულტურის დამკვიდრებას.
- უსდ-ს აქვს სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მექანიზმი, რომელიც თითოეულ სტუდენტს მისცემს ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობას.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

დაწესებულება ეფექტურად ახორციელებს შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებს. ხელმძღვანელობა უწყვეტად უწყობს ხელს ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციის გაძლიერებას და ხარისხის კულტურის ჩამოყალიბებას. შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა უზრუნველყოფს ინსტიტუციური საქმიანობის, საგანმანათლებლო პროგრამების და რესურსების უწყვეტ შეფასებას და განვითარებას, მტკიცებულებებზე დაფუძნებული ანალიზის შესაბამისად მიღებული გადაწყვეტილებებით.

“ალტერბრიჯს“ აქვს კარგად განსაზღვრული შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სტრუქტურა, რომელიც წარმოადგენს ინსტიტუციური მართვის სისტემის განუყოფელ ნაწილს. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური ანგარიშვალდებულია რექტორის და აკადემიური საბჭოს წინაშე და მისი ფუნქციები, პასუხისმგებლობები და ანგარიშგების მექანიზმები მკაფიოდ არის დარეგულირებული. ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციები მოიცავს უნივერსიტეტის საქმიანობის ყველა ასპექტს, მათ შორის სტრატეგიული განვითარების და სამოქმედო გეგმების განხორციელებას.

ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების განხორციელება დელეგირებულია უნივერსიტეტის სხვადასხვა ადმინისტრაციულ ერთეულზე, ხოლო ხარისხის კულტურა გაზიარებულია ადმინისტრაციული პერსონალის წარმომადგენლებს მიერ.

თუმცა, შესაძლებელია, კიდევ უფრო გაუმჯობესდეს აკადემიური პერსონალის და პროგრამების ხელმძღვანელების ხარისხის კულტურა და ჩართულობა, ასევე, ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების და სისტემის შესახებ ზოგადი ცნობიერება, ვინაიდან გასაუბრების დროს გამოიკვეთა, რომ ხარისხის უზრუნველყოფა უფრო ადმინისტრაციულ ფუნქციად აღიქმება.

ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური უზრუნველყოფილია აუცილებელი რესურსებით, მაღალკვალიფიციური ხელმძღვანელით და კონსულტანტით, რომლებიც ხარისხის უზრუნველყოფისთვის (ინსტიტუციურ და პროგრამულ დონეზე) ითვალისწინებენ უნივერსიტეტის საქმიანობის სფეროებს. მიუხედავად იმისა, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს არ ჰყავს სრული განაკვეთით დასაქმებული პერსონალი, სამსახურში სტაჟირება და ადმინისტრაციული ერთეულების ჩართულობა უზრუნველყოფს ფუნქციების შეუფერხებელ და ეფექტურ განხორციელებას. თუმცა, ფუნქციების და პროგრამების მზარდი რაოდენობის და მოცულობის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა დაამატოს სრულ განაკვეთზე დასაქმებული თანამშრომლები.

უნივერსიტეტმა ასევე შეიმუშავა "მართვის ეფექტურობის მონიტორინგის მექანიზმები და შეფასების სისტემა", რომელიც არის ხარისხის უზრუნველყოფის საერთო პროცესების ნაწილი და ხორციელდება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ. უნდა აღინიშნოს,

რომ თვალსაჩინოა, ხარისხის უზრუნველყოფის ფუნქციების შესაბამისობა უნივერსიტეტის მისიასთან და სტრატეგიული განვითარების გეგმასთან, რაც დასტურდება მტკიცებულებებით.

მართვის ეფექტურობის მონიტორინგის დოკუმენტში აღწერილი და გასაუბრების დროს დადასტურებული მექანიზმები მოიცავს:

- სტრატეგიული განვითარების და სამოქმედო გეგმის განხორციელების მონიტორინგს;
- აკადემიური და მოწვეული პერსონალის წლიურ შეფასებას;
- ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის წლიურ შეფასებას ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის მიერ;
- საგანმანათლებლო პროცესის და სწავლის შედეგების უწყვეტ მონიტორინგს;
- სამეცნიერო პროდუქტიულობის და ჩართულობის შეფასებას;
- სერვისების და სტუდენტების მხარდაჭერის აქტივობების მონიტორინგს.

თითოეული მექანიზმი ხორციელდება PDCA ციკლის საფუძველზე. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური აჯამებს შედეგებს და წარუდგენს რეკომენდაციებს აკადემიურ საბჭოს, რომელიც იღებს გადაწყვეტილებებს საჭირო კორექტირების ან პერსონალის განვითარების ღონისძიებების შესახებ.

თუმცა, მაგალითად, 2024 წლის ანგარიში არ არის საკმარისად დეტალური, რომ წარმოადგენდეს მართვის ეფექტურობის შეფასების საფუძველს. კერძოდ, ანგარიში ეხება დაინტერესებული მხარეების გამოკითხვის შედეგებს და აღნიშნული შედეგების საფუძველზე განიხილავს მართვის პროცესებს, რაც შეიძლება არ იყოს საკმარისი. სასურველია, გაუმჯობესდეს ანგარიშგება, რომ მოიცავდეს დოკუმენტში მოცემულ ყველა მექანიზმს და მრავალმხრივ მონაცემებს, მართვის პროცესების ეფექტურობის შესაფასებლად.

უნივერსიტეტში გადაწყვეტილების მიღების პროცესი ითვალისწინებს ხარისხის უზრუნველყოფის შეფასების შედეგებს. მაგალითად, დოკუმენტების შესწავლის და გასაუბრების საფუძველზე გამოვლინდა, რომ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური მონაწილეობდა უნივერსიტეტის სტრუქტურის ცვლილებაში, გასცემდა რეკომენდაციებს უფრო ეფექტური მართვის შესახებ და ა.შ.

უნივერსიტეტი ასევე მუშაობს სტრუქტურული ერთეულების ინდივიდუალური, შესრულების ძირითადი ინდიკატორების სისტემის დანერგვაზე, რაც იქნება ეფექტური ინსტრუმენტი უნივერსიტეტის მართვის ეფექტურობის და სტრუქტურული ერთეულის შესაფასებლად.

ხარისხის უზრუნველყოფის ინსტრუმენტები მრავალფეროვანია და მოიცავს უნივერსიტეტის საქმიანობის, რესურსების და საგანმანათლებლო პროგრამების ყველა სფეროს და ასპექტს. ინსტრუმენტები ხორციელდება წინასწარ განსაზღვრული ვადების შესაბამისად და ერთეულების მონაწილეობით.

აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასება სისტემატურია და მოიცავს სწავლების ხარისხის, კვლევითი საქმიანობის და სტუდენტების უკუკავშირის შეფასებას. ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის შეფასებები ხორციელდება ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის მიერ, წინასწარ განსაზღვრული გრაფიკის და შეფასებისთვის შემუშავებული ინსტრუმენტების საფუძველზე, რაც უზრუნველყოფს პერსონალის შესრულების ეფექტურ შეფასებას.

სტუდენტების აკადემიური მოსწრების მონიტორინგი გამოიყენება საგანმანათლებლო პროგრამების და/ან სასწავლო პროცესის შეფასებისა და გაუმჯობესებისთვის. სხვა ინსტრუმენტების მსგავსად, ის ხორციელდება წინასწარ განსაზღვრული ვადების შესაბამისად და ანალიზი, რომლის მაგალითიც წარმოდგენილი იყო დოკუმენტაციაში, გამოიყენება მუდმივი გაუმჯობესებისთვის.

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა და დანერგა "სტუდენტური კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია", რომელიც ადგენს ინსტიტუციური შესაძლებლობების განსაზღვრის ფორმულებს სივრცის, ადამიანური და ინფრასტრუქტურული რესურსების საფუძველზე. მეთოდოლოგია ითვალისწინებს:

- სასწავლო და დამხმარე სივრცეების მთლიან ფართობს;
- აკადემიური პერსონალის რაოდენობას და მათ სასწავლო დატვირთვას;
- ხელმისაწვდომი აუდიტორიების და ცვლების რაოდენობას;
- პროგრამის სპეციფიკას და შრომის ბაზრის მოთხოვნებს.

აღნიშნული სისტემა უზრუნველყოფს სტუდენტების ჩარიცხვის შესაბამისობას ინსტიტუციურ შესაძლებლობებთან. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური პერიოდულად აფასებს და ახორციელებს სტუდენტი - პერსონალის თანაფარდობის, ჯგუფის მოცულობის (25 - 40 სტუდენტი) და აუდიტორიის ტევადობის მონიტორინგს.

ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა მოიცავს პროგრამის განხორციელების და სწავლის შედეგების მონიტორინგის მექანიზმებს. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, აკადემიურ ოფისთან ერთად, კოორდინაციას უწევს პროგრამების პერიოდულ შეფასებას. შეფასების შედეგები ეფუძნება კურსის ანგარიშებს, სტუდენტების კმაყოფილების კვლევებს და დამსაქმებლების უკუკავშირს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკა;
- ხარისხის უზრუნველყოფის ინსტრუმენტების განხორციელების შედეგები – ანალიზი და ანგარიშები;
- ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები;
- გასაუბრების შედეგები;
- თვითშეფასების ანგარიში;
- სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია;

რეკომენდაციები:

R2.2.1. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა ხელი შეუწყოს აკადემიური პერსონალის ხარისხის კულტურის ჩამოყალიბებას, რომ დაწესებულების აკადემიურ და ადმინისტრაციულ ფუნქციებს შორის ხარისხის უზრუნველყოფა წარმოადგენდეს საერთო პასუხისმგებლობას.

R2.2.2. ოპერაციების და პროგრამების მზარდი მასშტაბის და მოცულობის გათვალისწინებით, რეკომენდებულია, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურმა დაამატოს სრულ განაკვეთზე მომუშავე თანამშრომლები.

R2.2.3. რეკომენდებულია, მართვის ეფექტურობის შეფასება იძლეოდეს საკმარის საფუძველს ანალიზისთვის.

R2.2.4.

რჩევები:

S2.2.1. სასურველია, გაუმჯობესდეს ანგარიშგება, რომ მოიცავდეს დოკუმენტში მოცემულ ყველა მექანიზმს და მრავალმხრივ მონაცემებს მართვის პროცესების ეფექტურობის შესაფასებლად.

საუკეთესო პრაქტიკა(ები) (არსებობის შემთხვევაში):

არ ეხება

შეფასება

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

2.3. ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა

- უსდ-ში შემუშავებულია რეგულაციები და მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვას. აღნიშნული რეგულაციები საჯაროდ ხელმისაწვდომია.
- უსდ-ს დანერგილი აქვს პლაგიატის აღმოჩენისა და თავიდან აცილების მექანიზმები.
- უსდ იცავს აკადემიური თავისუფლების პრინციპებს.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტმა შეიმუშავა რეგულაციები, რომლებიც განსაზღვრავს ეთიკური ქცევის და კეთილსინდისიერების ნორმებს და მოლოდინებს. რეგულაციები საჯაროდ ხელმისაწვდომია.

უნივერსიტეტის მიერ შემუშავებული ეთიკის კოდექსი სტუდენტებისთვის და პერსონალისთვის ადგენს ეთიკური ქცევის ნორმებს. სტუდენტები, მას შემდეგ რაც ჩაირიცხებიან უნივერსიტეტში უნდა გაეცნონ და დაეთანხმონ დადგენილ ნორმებს ხელშეკრულების ხელმოწერით.

პროცედურა ანალოგიურია დაწესებულების პერსონალის შემთხვევაშიც, ვინაიდან ეთიკურ ნორმებთან და უნივერსიტეტში ქცევასთან გაცნობა არის პერსონალის ადაპტაციის ნაწილი. შიდა შრომის კოდექსი ასევე განსაზღვრავს პერსონალის მიმართ წაყენებულ მოლოდინებს და ესეც წარმოადგენს ადაპტაციის პროცესის ნაწილს.

რაც შეეხება აკადემიურ კეთილსინდისიერებას და პლაგიატის საწინააღმდეგო ნორმებს, აღნიშნული რეგულირდება "აკადემიური კეთილსინდისიერების პოლიტიკის" დოკუმენტით. პლაგიატთან და აკადემიურ არაკეთილსინდისიერებასთან დაკავშირებით, უნივერსიტეტში დადგენილია მკაფიო ნორმები. თუმცა, მიუხედავად ამისა, პროცესის განხორციელება კარგად არ არის ცნობილი აკადემიური პერსონალისთვის, მათ შორის პლაგიატის გამოსავლენად გამოყენებული პროგრამული უზრუნველყოფა (დაწესებულება 2022 წლიდან იყენებს პროგრამას StrikePlagiarism.com, გასაუბრების დროს პერსონალის უკუკავშირი არათანმიმდევრული იყო). სავალდებულოა, საბაკალავრო და სამაგისტრო ნაშრომების, სტუდენტების და პერსონალის მიერ მომზადებული სტატიების პლაგიატზე შემოწმება, ხოლო სხვა წერილობითი ნაშრომების შემოწმება არ არის სავალდებულო, თუმცა შესაძლებელია მათი გადამოწმება, არაკეთილსინდისიერების ექვსი შემთხვევაში. ორიგინალური ტექსტის, ასევე მსგავსების ზღვარი განსაზღვრულია სხვადასხვა სახის სამუშაოებისთვის და მერყეობს 15 - დან 30 - მდე (აღნიშნული რიცხვები ასახავს მსგავსების წილს. პოლიტიკას აქვს ნულოვანი ტოლერანტობა პლაგიატის მიმართ). სტუდენტებთან ჩატარებული გასაუბრების შედეგების საფუძველზე გამოიკვეთა, რომ უნივერსიტეტმა უნდა აამაღლოს ცნობიერება პლაგიატის არსებული პოლიტიკის და პრაქტიკის შესახებ. ჯამში, პლაგიატის შემოწმებაზე წარდგენილი იყო 128 ნაშრომი.

თუმცა, ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ დაწესებულება მართავს საინფორმაციო შეხვედრებს და მიზნად ისახავს უნივერსიტეტში პლაგიატის გამოვლენის და პრევენციის პოლიტიკის შესახებ ცნობიერების ამაღლებას სხვადასხვა აქტივობების საშუალებით, რისი მტკიცებულებებიც წარმოდგენილია. შესაბამისად, სასურველია, უნივერსიტეტმა გააგრძელოს ამ მიმართულებით მუშაობა.

გასაუბრებით დადასტურდა, რომ უნივერსიტეტი ხელს უწყობს აკადემიურ თავისუფლებას, რაც წარმოდგენილია შესაბამის დოკუმენტებში და კარგად არის ცნობილი პერსონალისთვის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- თვითშეფასების ანგარიში;
- გასაუბრების შედეგები;
- აკადემიური კეთილსინდისიერების პოლიტიკა;
- ეთიკის კოდექსი;
- დამატებით მოთხოვნილი დოკუმენტაცია.

რეკომენდაციები:

R2.3.1. რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს ინფორმაციის გავრცელება აკადემიური კეთილსინდისიერების პოლიტიკის და მექანიზმების შესახებ.

R2.3.2.

რჩევები:

არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

უსდ - ს აქვს პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განვითარებისა და გაუქმების პროცედურები. პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია ეროვნულ საკვალიფიკაციო ჩარჩოსთან. პროგრამა უზრუნველყოფს დასახული მიზნებისა და მოსალოდნელი სწავლის შედეგების მიღწევას.

3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება

უსდ - ს აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელებისა და განვითარების პოლიტიკა.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

„ალტერბრიჯს“ შემუშავებული აქვს საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების და განვითარების მეთოდოლოგია, რომელიც წარმოდგენილია დოკუმენტში "საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განვითარების, ცვლილებების განხორციელების და გაუქმების პროცედურები" (დამტკიცებული უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს დადგენილებით, ოქმი N2, 24, 2025). დოკუმენტი დეტალურად აღწერს ყველა პროცედურას - მეთოდებს, ინსტრუმენტებს, განვითარების ეტაპებს, პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების სამიზნე ნიშნულებს და სრულად შეესაბამება ავტორიზაციის სტანდარტებს. დოკუმენტს თანდართული აქვს საგანმანათლებლო პროგრამის და კურსის / კომპონენტის სილაბუსის შაბლონი. დოკუმენტი მოიცავს საგანმანათლებლო პროგრამის დაგეგმვის და განვითარების ყველა ეტაპს.

პროგრამის დაგეგმვა, შემუშავება და განვითარება არის მონაწილეობითი პროცესი და პროცესში ჩართულია ყველა დაინტერესებული მხარე (პერსონალი, სტუდენტები, კურსდამთავრებულები, დამსაქმებლები, პროფესიული ასოციაციები) იმისათვის, რომ შემუშავდეს მაღალი ხარისხის, ბაზარზე ორიენტირებული და თანამედროვე საგანმანათლებლო პროგრამები. დაინტერესებული მხარეების ჩართულობის უზრუნველსაყოფად, ჩატარდა ბიზნესის და საჯარო სექტორის წარმომადგენლების გამოკითხვები. მაგალითად, ასეთი გამოკითხვების შედეგები გაანალიზებული და განმარტებულია 2025 წლის სტრატეგიული კვლევის ანგარიშში. ამავე ანგარიშის თანახმად, თვისებრივი კვლევის შედეგად, დაწესებულებამ შეისწავლა კერძო სექტორის დამსაქმებლების მოსაზრებები, არასამთავრობო სექტორის შეფასებები და საერთაშორისო შრომის ბაზარზე მოქმედი კერძო, საგანმანათლებლო და სამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენელთა შეფასებები. გარდა ამისა, პროგრამის და უნივერსიტეტის სერვისების შესახებ ჩატარდა სტუდენტების, კურსდამთავრებულების, აკადემიური, მოწვეული

პერსონალის, და ადმინისტრაციული პერსონალის კმაყოფილების კვლევები. მაგალითად, წარმოდგენილ იქნა "ბიზნესის ადმინისტრირების" ინგლისურენოვანი საბაკალავრო პროგრამის შეფასების შედეგების ანალიზი აკადემიური/მოწვეული პერსონალის, სტუდენტების და დამსაქმებლების მიერ. დაინტერესებული მხარეების მონაწილეობა პროგრამების შემუშავების და განვითარების პროცესში ასევე დადასტურდა ვიზიტის დროს ჩატარებული გასაუბრებით. "საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განვითარების, ცვლილების განხორციელების და გაუქმების პროცედურების" თანახმად, პროგრამის ხელმძღვანელი კოორდინაციას უწევს საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავებას. საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავებაში ჩართული დაინტერესებული მხარეები მოიცავენ: ა) უნივერსიტეტის აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალს; ბ) ადმინისტრაციულ პერსონალს, მათი კომპეტენციის ფარგლებში; გ) პოტენციურ დამსაქმებლებს, პროფესიულ ასოციაციებს და სხვა დაინტერესებულ მხარეებს; დ) მთავარი საგანმანათლებლო სტრუქტურული ერთეულის სტუდენტებს - ასევე, შესაძლებელია, მსგავსი პროგრამის სტუდენტების მოწვევა სხვა უნივერსიტეტიდან; ე) შესაბამისი მიმართულების საგანმანათლებლო პროგრამების კურსდამთავრებულებს.

საგანმანათლებლო პროგრამაში ჩართული პირები, მათი კომპეტენციის ფარგლებში, განსაზღვრავენ პროგრამის მიზნებს და მოსალოდნელ სწავლის შედეგებს, რომლებიც უნდა გამომდინარეობდეს უნივერსიტეტის მისიიდან. საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავების პროცესში ისინი ითვალისწინებენ უმაღლესი განათლების დარგობრივი მახასიათებლების მოთხოვნებს.

რექტორის ბრძანებით იქმნება სამუშაო ჯგუფი, რომელიც მოიცავს პროგრამის ხელმძღვანელს, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს, აკადემიურ / მოწვეულ პერსონალს, დამსაქმებლებს, ადმინისტრაციის წარმომადგენლებს, კვლევით ცენტრს, საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურს, ბიბლიოთეკის მენეჯერს, სტუდენტს, კურსდამთავრებულს და დამსაქმებელს. სამუშაო ჯგუფი ქმნის პროგრამის სასწავლო გეგმას, ავითარებს პროგრამის მიზნებს და სწავლის შედეგებს, რომლებიც შესაბამისობაშია მოქმედ კანონმდებლობასთან. დაწესებულებაში დანერგილია საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავების პროცესის ტრენინგის ფორმატში განხორციელების პრაქტიკა, რომელსაც უზრუნველყოფს უნივერსიტეტის ბაზაზე არსებული "ინოვაციური განათლების ცენტრი". გარდა ამისა, ადგილობრივი და საერთაშორისო ექსპერტების მიერ ხორციელდება საგანმანათლებლო პროგრამების გარე კოლეგიალური შეფასება.

უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილ თვითშეფასების ანგარიშს თანდართული აქვს პროგრამის განხორციელებაში ჩართული დაინტერესებული მხარეების გამოკითხვების შედეგები / ანგარიშები, ასევე შრომის ბაზრის კვლევის ანგარიში.

საანგარიშო პერიოდში, საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის ფარგლებში, გაიმართა რამდენიმე შეხვედრა პოტენციურ დამსაქმებლებთან მიმართულების მიხედვით, რომ წარმოედგინათ მოსაზრებები შრომის ბაზარზე აუცილებელი კომპეტენციების და პროგრამაში კონკრეტული სასწავლო კურსების / კომპონენტების გათვალისწინების შესახებ. ასევე, შრომის ბაზრის სხვადასხვა სფეროს წარმომადგენლებთან გაფორმდა დაახლოებით 150 მემორანდუმი.

გასაუბრების დროს აღინიშნა, რომ უნივერსიტეტი მუდმივად მუშაობს პროგრამის შემუშავების პროცესზე, რაც დაკავშირებულია ცვალებად გარემოსთან და შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან.

პროგრამების "დაგეგმე-განახორციელე-შეამოწმე-იმოქმედე" (PDCA ციკლი) პრინციპის მიზანია სწავლების და კვლევის გაუმჯობესება, რაც ხორციელდება საგანმანათლებლო პროგრამებისა და მათი კომპონენტების განხორციელების ეტაპების მუდმივი მონიტორინგით.

პროგრამების დამტკიცების და მათში ცვლილებების შეტანის პროცედურული საკითხები ასახულია აკადემიური საბჭოს ოქმებში, სადაც მტკიცდება პროგრამები და მათში შეტანილი ცვლილებები. იგივე დოკუმენტი "საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განვითარების, ცვლილების განხორციელების და გაუქმების პროცედურები" არეგულირებს პროგრამის გაუქმების შემთხვევებს. საგანმანათლებლო პროგრამის გაუქმების შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭო. სკოლის საბჭოში საკითხის ინიცირებას ახდენს პროგრამის ხელმძღვანელი / ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის წარმომადგენელი. სკოლის საბჭოში განსახილველად, პროგრამის ხელმძღვანელი ამზადებს პროგრამის გაუქმების დასაბუთების ანგარიშს და სტუდენტების ინფორმირების გეგმას. სკოლის საბჭო განიხილავს ანგარიშს, განხილვის შემდგომ დეკანი სკოლის საბჭოს გადაწყვეტილებას წარუდგენს აკადემიურ საბჭოს საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად.

იმ შემთხვევაში, თუ აკადემიური საბჭო მიიღებს გადაწყვეტილებას საგანმანათლებლო პროგრამის გაუქმების შესახებ, გაუქმებული საგანმანათლებლო პროგრამის სტუდენტებისთვის სწავლის გაგრძელების შესაძლებლობის უზრუნველსაყოფად, უნივერსიტეტი უფლებამოსილია:

- ა) გაუქმებული საგანმანათლებლო პროგრამის სტუდენტებს მისცეს მიმდინარე საფეხურის დასრულების შესაძლებლობა. ამ შემთხვევაში, საგანმანათლებლო პროგრამაზე მიღება აღარ ხორციელდება;
- ბ) შესთავაზოს სტუდენტებს მობილობა და მოქნილი საგანმანათლებლო პროგრამები, რომლებიც მოიცავენ სასწავლო კურსებს / მოდულებს / არჩევით კომპონენტებს, რომლებიც თავსებადია და რელევანტურია სხვა პროგრამებისთვის და უზრუნველყოფს მაქსიმალური კრედიტების აღიარებას;
- გ) აცნობოს სტუდენტებს სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მიერ განხორციელებული ანალოგიური ან მსგავსი საგანმანათლებლო პროგრამების შესახებ;
- დ) აწვდის სტუდენტებს ინფორმაციას მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული მობილობის პროცედურების, ვადებისა და პირობების შესახებ.

საგანმანათლებლო პროგრამაში ცვლილებების განხორციელების შემთხვევაში, უნივერსიტეტი სტუდენტებს სთავაზობს ინდივიდუალურ სასწავლო გეგმას. ინდივიდუალური საგანმანათლებლო გეგმის შემუშავება ხდება სტუდენტის სტატუსის აღდგენის, გარე და შიდა მობილობის პროცედურებით ჩარიცხვის, განათლების აღიარების, აკადემიური ჩამორჩენის, სპეციალური საჭიროებების, სტუდენტის მოთხოვნის და სხვა ობიექტური გარემოებების შემთხვევებში. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური უზრუნველყოფს ინდივიდუალური საგანმანათლებლო გეგმის შემუშავების, განხორციელების და შესრულების მონიტორინგს და საჭიროების შემთხვევაში, გასცემს რეკომენდაციებს ინდივიდუალურ საგანმანათლებლო პროგრამაში ცვლილებების განხორციელების შესახებ. სტუდენტის ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა ითვალისწინებს სტუდენტის სხვადასხვა საჭიროებებს და კანონმდებლობის მოთხოვნებს, რომლის თანახმადაც ერთი აკადემიური წლის განმავლობაში სტუდენტის სავალდებულო დატვირთვა მოიცავს 60 კრედიტს, თუმცა აკადემიური წლის განმავლობაში დასაშვებია არაუმეტეს 75 კრედიტის დაგროვება.

თვითშეფასების ანგარიშის, თანდართული დოკუმენტების და ვიზიტის ფარგლებში ჩატარებული გასაუბრების საშუალებით შეგროვებული ინფორმაციის საფუძველზე, ექსპერტთა

ჯგუფმა დაადგინა, რომ საგანმანათლებლო პროგრამების ინიცირების და შემუშავების მთელი პროცესი კარგად და მკაფიოდ არის ჩამოყალიბებული. ის მოიცავს სპეციალურად შექმნილ პროგრამის სამუშაო ჯგუფებს, რომლებიც პასუხისმგებელნი არიან პროგრამის მიზნების და სწავლის შედეგების ფორმულირებაზე, სილაბუსების შემუშავებასა და განახლებაზე, საჭირო რესურსების განსაზღვრაზე და თვითშეფასების ანგარიშების მომზადებაზე. საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავებაზე პასუხისმგებელი პირები არიან: პროგრამის ხელმძღვანელი, პროგრამის სამუშაო ჯგუფი, სკოლის დეკანი, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური. შემუშავებული საგანმანათლებლო პროგრამების დოკუმენტები მიეწოდება სკოლის დეკანს, სკოლის საბჭოს, განიხილება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ და წარედგინება აკადემიურ საბჭოს საბოლოო დამტკიცებისთვის და განხორციელებისთვის.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ალტერბრიჯის ოფიციალური ვებ - გვერდი: <https://alterbridge.edu.ge/en/>;
- უნივერსიტეტის ოფიციალურ ვებ - გვერდზე განთავსებული მარეგულირებელი დოკუმენტები: <https://alterbridge.edu.ge/en/regulatory-documents-2/>;
- საგანმანათლებლო პროგრამები და სილაბუსი;
- საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი;
- უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები;
- საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განვითარების, ცვლილებების განხორციელების და გაუქმების პროცედურები;
- სამეცნიერო - კვლევითი კომპონენტის დაგეგმვის, განხორციელების და შეფასების წესი (სამაგისტრო ნაშრომის მომზადების და დაცვის სახელმძღვანელო პრინციპები; სამაგისტრო პროგრამების დებულება);
- საბაკალავრო პროგრამის დებულება;
- სამაგისტრო პროგრამის დებულება;
- საბაკალავრო ნაშრომის შესრულების წესი;
- საგანმანათლებლო პროცესის მარეგულირებელი წესი;
- საგამოცდო პროცესის ადმინისტრირების წესი;
- ენის კომპეტენციის განსაზღვრის წესი;
- ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების მეთოდოლოგია;
- სტუდენტური კონტიგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია;
- საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების მეთოდოლოგია;
- შრომის ბაზრის სხვადასხვა სექტორის წარმომადგენლებთან გაფორმებული მემორანდუმები;
- სტუდენტების აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის შედეგები;
- პროგრამების შემუშავების მიზნით ჩატარებული კვლევები (შრომის ბაზრის კვლევა, სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების კმაყოფილების კვლევის ანგარიშები, დაინტერესებული მხარეების მიერ პროგრამების შეფასების ანგარიშები, განხორციელებული ცვლილებების ანგარიშები, პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების ანგარიშები);
- აკადემიური კალენდარი;
- სტაჟირების (პრაქტიკუმის) დებულება;
- აკადემიური და სკოლის საბჭოების ოქმები;
- 2025 - 2026 სასწავლო წლის მიმდინარე სემესტრის სასწავლო კურსების ცხრილი;
- 2025 წლის სტრატეგიული კვლევის ანგარიში;

• "ბიზნესის ადმინისტრირების" ინგლისურენოვანი საბაკალავრო პროგრამის აკადემიური / მოწვეული პერსონალის, სტუდენტების და დამსაქმებლების მიერ განხორციელებული შეფასების შედეგები; • ვიზიტის დროს ჩატარებული გასაუბრება; • უნივერსიტეტის მიერ წარდგენილი თვითშეფასების ანგარიში.
რეკომენდაციები: არ ეხება
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა(ები) (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან
3.2 საგანმანათლებლო პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი
○ პროგრამის სწავლის შედეგები ნათლად არის ჩამოყალიბებული და შესაბამისობაშია უმაღლესი განათლების საფეხურის დონესთან და მისანიჭებელ კვალიფიკაციასთან. ○ ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების მეშვეობით, უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების განსხვავებული მოთხოვნების, საჭიროებებისა და აკადემიური მომზადების გათვალისწინებას და მათ შეუფერხებელ ჩართულობას საგანმანათლებლო პროცესში.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: უნივერსიტეტ „ალტერბრიჯში“ ფუნქციონირებს მენეჯმენტის და კომუნიკაციის სკოლა. აღნიშნულ სკოლაში ხორციელდება შემდეგი საგანმანათლებლო პროგრამები: ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამა (ინგლისურენოვანი) - 240 კრედიტი; მასობრივი კომუნიკაციის საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამა - 240 კრედიტი; ფსიქოლოგიის საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამა - 240 კრედიტი; სტრატეგიული კომუნიკაციის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამა - 120 კრედიტი. 2023 და 2024 წლებში ყველა პროგრამას მიენიჭა აკრედიტაცია განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის საბჭოს მიერ და დადასტურებულია მათი შესაბამისობა უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის სტანდარტებთან (იხილეთ ცხრილი 3.1.1). ფსიქოლოგიის საბაკალავრო პროგრამამ გაიარა განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ არაგეგმიური მონიტორინგის პროცესი. პროგრამა დადებითად შეფასდა აღნიშნული პროცესის ფარგლებში. გარდა ამისა, 2025 წლის ივლისში, აკრედიტაციის საბჭოს გადაწყვეტილებით აღნიშნულ პროგრამასთან მიმართებით შეწყდა ადმინისტრაციული წარმოება და აღარ განისაზღვრა შესასრულებელი რეკომენდაციები.
ცხრილი 3.1.1. უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების ჩამონათვალი:

პროგრამის სახელწოდება	უმაღლეს ი განათლებ ის საფეხური	სწავლები ს ენა	მინიჭებული კვალიფიკაცია და დეტალური სფეროს დასახელება და კოდი სასწავლო პროგრამების კლასიფიკატო რის მიხედვით	კრედიტე ბი (ECTS)	პროგრამის სტატუსი (ავტორიზებული/აკრედიტებული/პი რობითი აკრედიტაცია/საერთაშორისო აკრედიტაცია)
ბიზნესის ადმინისტრირება	ბაკალავრ ი	ინგლისურ ი	ბიზნესის ადმინისტრირ ების ბაკალავრი, ბიზნესის ადმინისტრირ ება 0413	180	აკრედიტებული (1674105, 17/12/2024)
ფსიქოლოგია	ბაკალავრ ი	ქართულ ი	ფსიქოლოგიის ბაკალავრი. ფსიქოლოგია, 0313	240	აკრედიტებული (381131, 04/04/2023)
მასობრივი კომუნიკაცია	ბაკალავრ ი	ქართულ ი	მასობრივი კომუნიკაციის ბაკალავრი. ჟურნალისტიკ ა და რეპორტიინგი, 0321	240	აკრედიტებული (937197, 14/07/2023)
სტრატეგიულ ი კომუნიკაცია	მაგისტრი ი	ქართულ ი	საზოგადოებას თან ურთიერთობი ს, მარკეტინგისა და რეკლამის მაგისტრი, 0414	120	აკრედიტებული (1674106, 17/12/2024)

საგანმანათლებლო პროგრამა მოიცავს უმაღლესი განათლების შესაბამისი საფეხურისთვის კანონმდებლობით დადგენილ კრედიტების რაოდენობას. პროგრამის ფარგლებში, თითოეული კურსისთვის მინიჭებული კრედიტები მოიცავენ როგორც საკონტაქტო საათებს, ისე სტუდენტის მიერ აღნიშნული კომპონენტის სასურველი სწავლის შედეგების მისაღწევად საჭირო დამოუკიდებელ სასწავლო დროს, რაც ზუსტად წარმოადგენს სტუდენტის სამუშაო დატვირთვას (1 კრედიტი უდრის 25 სასწავლო საათს). უნივერსიტეტში მოქმედი საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამები მოიცავენ სასწავლო კომპონენტების ერთობლიობას - როგორიცაა კურსები, პრაქტიკული სწავლება და საბაკალავრო ნაშრომი, ხოლო სამაგისტრო პროგრამების შემთხვევაში, სამეცნიერო კვლევით კომპონენტებს, მათ შორის სამაგისტრო ნაშრომს. აღნიშნული კომპონენტები ორგანიზებულია ლოგიკური თანმიმდევრობით და განაწილებულია სემესტრების მიხედვით. პროგრამების სტრუქტურა და შინაარსი უზრუნველყოფს ყველა შემადგენელი ელემენტის თანმიმდევრულ ინტეგრაციას და საშუალებას აძლევს საშუალო აკადემიური მოსწრების მქონე სტუდენტებს, გონივრულ ვადაში მიაღწიონ მოსალოდნელ სწავლის შედეგებს.

პროგრამის დასრულების შემდეგ მინიჭებული აკადემიური ხარისხი შეესაბამება უმაღლესი განათლების შესაბამის დონეს, როგორც ეს განსაზღვრულია ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოთი. საგანმანათლებლო პროგრამა, სავალდებულო კურსებთან ერთად, სტუდენტს შესაძლებლობას აძლევს აირჩიოს არასავალდებულო კომპონენტები; სტუდენტებს აღნიშნული კურსების არჩევა შეუძლიათ მათი ინდივიდუალური და ინტელექტუალური ინტერესების დასაკმაყოფილებლად და პროფესიული და ზოგადი ტრანსფერული კომპეტენციების გასაძლიერებლად.

სასწავლო წელი შედგება სემესტრებისგან და მათ შორის არსებული ინტერვალისგან, რომელთა ჯამი არ უნდა აღემატებოდეს ზედიზედ 12 კალენდარულ თვეს. ერთი სასწავლო წელი მოიცავს 40 კვირას. საგანმანათლებლო პროგრამის სილაბუსების თანახმად, სააუდიტორიო მეცადინეოები ტარდება 12 კვირის განმავლობაში (1 - 6 და 8 - 13 კვირები). მეშვიდე კვირა ეთმობა შუალედურ გამოცდას, მეთოთხმეტე კვირა კი საბოლოო გამოცდისთვის მომზადებას, მე-15 - 16 კვირები საბოლოო გამოცდებს; მეჩვიდმეტე კვირას ტარდება დამატებითი გამოცდა.

სტუდენტის სამუშაო დატვირთვა განისაზღვრება საგანმანათლებლო პროგრამის კომპონენტის სილაბუსით და მოიცავს საკონტაქტო და დამოუკიდებელ სამუშაო საათებს. სტუდენტის სამუშაო დატვირთვა არის დრო, რომელიც საჭიროა საგანმანათლებლო პროგრამით განსაზღვრული სწავლის შედეგების მისაღწევად. სტუდენტის სამუშაო დატვირთვა შედგება დამოუკიდებელი და საკონტაქტო საათებისგან. აუდიტორიაში აკადემიური საათი გრძელდება 50 წუთი, ხოლო შესვენება 10 წუთი.

უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროგრამებით გათვალისწინებული არჩევანის გამჭვირვალობას. პროგრამები მოიცავენ არჩევით კურსებს / მოდულებს და სტუდენტებს შეუძლიათ აირჩიონ უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამით გათვალისწინებული კურსები / მოდულები. სკოლა და პროგრამის ხელმძღვანელი(ები) ვალდებული არიან სემესტრის დასაწყისში სტუდენტებს მიაწოდონ ინფორმაცია პროგრამით გათვალისწინებული არჩევითი კურსების შესახებ. სტუდენტს შეუძლია გადახედოს არჩევით / სავალდებულო კურსებს და რეგისტრაციის პერიოდში აირჩიოს / რეგისტრაცია გაიაროს სკოლაში. არჩევანის გამჭვირვალობის უზრუნველსაყოფად, უნივერსიტეტი პროგრამით

გათვალისწინებულ არჩევით კურსებს უზრუნველყოფს ელექტრონული სწავლების მართვის სისტემის მეშვეობით, რომლის მეშვეობითაც სტუდენტები სასწავლო წლის დასაწყისში ირჩევენ არჩევით კურსებს/მოდულებს.

საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამები მოიცავს ძირითადი სპეციალობის კურსებს (მათ შორის პრაქტიკას და საბაკალავრო ნაშრომს), ასევე თავისუფალი კომპონენტების სავალდებულო და არჩევით კურსებს. საბაკალავრო ნაშრომის და პრაქტიკის დასრულების პროცედურა რეგულირდება „პრაქტიკის დებულებით“ და „საბაკალავრო ნაშრომის დასრულების და შეფასების წესით“. სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამები მოიცავენ სასწავლო და სამეცნიერო - კვლევით კომპონენტებს (სამაგისტრო ნაშრომი / პროექტი). სამაგისტრო კვლევის შესახებ დეტალური ინფორმაცია წარმოდგენილია "სტრატეგიული კომუნიკაციის" საგანმანათლებლო პროგრამაში და შესაბამისი სილაბუსში, რომელშიც წარმოდგენილია სავარაუდო კვლევის თემები, მოცულობა, შინაარსი, შეფასების წესები და სისტემა. სამაგისტრო კვლევის ჩატარების და წარდგენის / გაფორმების წესები რეგულირდება უნივერსიტეტის „სამაგისტრო ნაშრომის მომზადების და დაცვის დებულებით“.

სპეციფიკიდან გამომდინარე, გამოიყენება შემდეგი სწავლება - სწავლის მეთოდები: ლექციები ინტერაქტიული მეთოდებით, წერითი, ზეპირი, პრაქტიკული მუშაობის მეთოდები (პრეზენტაცია, ონლაინ მუშაობა), დისკუსია / დებატები; ჯგუფური მუშაობა, იდეების გენერირება, დემონსტრირება, ინდუქცია, დედუქცია, ანალიზი, სინთეზი, შემთხვევის შესწავლა, ვერბალური ან ზეპირი სამუშაო, წერითი სამუშაო, ახსნა - განმარტება და ა.შ. საგანმანათლებლო პროგრამებში გამოყენებული სწავლება სწავლის მეთოდები ითვალისწინებს სფეროს სპეციფიკას და უზრუნველყოფს პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევას.

ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფმა შეისწავლა წარმოდგენილი პროგრამების სწავლის შედეგები და დაადგინა, რომ პროგრამების სწავლის შედეგები ჩამოყალიბებულია მკაფიოდ და ეფუძნება დარგობრივ მახასიათებლებს. პროგრამის სწავლის შედეგები შეესაბამება უმაღლესი განათლების დონეს და მისანიჭებელ კვალიფიკაციას. უნივერსიტეტში დადგენილი პროცედურების შესაბამისად, შემუშავდა და დამტკიცდა „საგანმანათლებლო პროგრამების სწავლის შედეგების შეფასების მექანიზმის“ დოკუმენტი - რომელიც დეტალურად აღწერს, თუ როგორ ხდება სწავლის შედეგების ჩამოყალიბება და შეფასება.

უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროგრამების შესახებ ინფორმაციის ხელმისაწვდომობას. საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი ემსახურება დაინტერესებული მხარეების ინფორმირებას ალტერბრიჯის საგანმანათლებლო საქმიანობის შესახებ. პროგრამების კატალოგი განახლებულია პროგრამაში განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად. საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგები ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული მხარისთვის და განთავსებულია უნივერსიტეტის ვებ - გვერდზე: <https://alterbridge.edu.ge/en/programs-2/>.

ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების დახმარებით, უნივერსიტეტი ითვალისწინებს სტუდენტების სხვადასხვა მოთხოვნილებებს, საჭიროებებს, აკადემიურ მზაობას და უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესში მათ შეუფერხებელ ჩართულობას. პროგრამის ხელმძღვანელებთან და ადმინისტრაციის წარმომადგენლებთან ჩატარებული ინტერვიუების დროს აღინიშნა, რომ მათ აქვთ ინდივიდუალური საჭიროებების მქონე სტუდენტებთან მუშაობის გამოცდილება, რომლებიც გადმოვიდნენ სხვა დაწესებულებიდან ან შიდა

მობილობის მეშვეობით დროს შეიცვალეს პროგრამა და შეუძლიათ შესთავაზონ საგანმანათლებლო პროგრამების ინდივიდუალური სასწავლო გეგმები.

დაწესებულების მიერ წარმოდგენილი თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, დაწესებულებას ჰყავს 54 კურსდამთავრებული (45 სამაგისტრო და 9 საბაკალავრო პროგრამიდან). იმავე ანგარიშის თანახმად, საბაკალავრო პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელი 100% - ია. ბიზნესის ადმინისტრირების ბაკალავრის ხარისხის მქონე კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელი კვალიფიკაციის მიხედვით არის 60%, ფსიქოლოგიის ბაკალავრის ხარისხის - 50%, ხოლო მასობრივი კომუნიკაციის ბაკალავრის ხარისხის - 90%. სტრატეგიული კომუნიკაციის სამაგისტრო პროგრამის კურსდამთავრებულთა მაჩვენებელი 94% - ია, ხოლო კვალიფიკაციის მიხედვით დასაქმების მაჩვენებელი 56%. დაწესებულება სისტემატურად ატარებს კურსდამთავრებულთა გამოკითხვას. დაწესებულებამ წარმოადგინა 2023 - 2024 წლების კურსდამთავრებულთა გამოკითხვის ანგარიშები. გამოკითხვაში მონაწილეობა მიიღო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა საერთო რაოდენობის 70%-ზე მეტმა. მათ შეაფასეს უნივერსიტეტის სხვადასხვა ასპექტი. ერთ - ერთი კითხვის მიზანი იყო დაედგინა, ჰქონდა თუ არა უნივერსიტეტს დადებითი გავლენა მათ კარიერაზე / ცხოვრებაზე. მაგალითად, 2023 წლის ანგარიშის მიხედვით, გამოკითხულთა 20% - ს გაუჭირდა პასუხის გაცემა კითხვაზე, იქონია თუ არა ალტერბრიჯში მიღებულმა განათლებამ დადებითი გავლენა მათ კარიერულ ზრდაზე, ხოლო 80% თვლიდა, რომ უნივერსიტეტმა დადებითი გავლენა მოახდინა მათ ცხოვრებასა და კარიერაზე (2023 წლის გამოკითხვაში მონაწილეობა მიიღო დაწესებულების 24 კურსდამთავრებულიდან 20-მა (83.3%)). კითხვაზე, აქვთ თუ არა კურსდამთავრებულებს დასაქმების მაღალი შანსი, გამოკითხულთა 60% - მა დადებითად უპასუხა, ხოლო 30% - ს გაუჭირდა პასუხის გაცემა, 10%-მა კი გასცა უარყოფითი პასუხი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები

- უნივერსიტეტის ოფიციალური ვებ - გვერდი: <https://alterbridge.edu.ge/en/>;
- უნივერსიტეტის ოფიციალურ ვებ - გვერდზე განთავსებული მარეგულირებელი დოკუმენტები: <https://alterbridge.edu.ge/en/regulatory-documents-2/>;
- საგანმანათლებლო პროგრამები და სილაბუსი;
- საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი;
- უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები;
- საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განვითარების, ცვლილებების განხორციელების და გაუქმების პროცედურები;
- სამეცნიერო - კვლევითი კომპონენტის დაგეგმვის, განხორციელების და შეფასების წესი (სამაგისტრო ნაშრომის მომზადების და დაცვის სახელმძღვანელო პრინციპები; სამაგისტრო პროგრამების დებულება);
- საბაკალავრო პროგრამის დებულება;
- სამაგისტრო პროგრამის დებულება;
- საბაკალავრო ნაშრომის შესრულების წესი;
- საგანმანათლებლო პროცესის მარეგულირებელი წესი;
- საგამოცდო პროცესის ადმინისტრირების წესი;
- ენის კომპეტენციის განსაზღვრის წესი;
- ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების მეთოდოლოგია;
- სტუდენტური კონტიგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია;
- საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების მეთოდოლოგია;

• შრომის ბაზრის სხვადასხვა სექტორის წარმომადგენლებთან გაფორმებული მემორანდუმები; • სტუდენტების აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის შედეგები; • პროგრამების შემუშავების მიზნით ჩატარებული კვლევები (შრომის ბაზრის კვლევა, სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების კმაყოფილების კვლევის ანგარიშები, დაინტერესებული მხარეების მიერ პროგრამების შეფასების ანგარიშები, განხორციელებული ცვლილებების ანგარიშები); • აკადემიური კალენდარი; • სტაჟირების (პრაქტიკუმის) დებულება; • აკადემიური და სკოლის საბჭოების ოქმები; • საგანმანათლებლო პროგრამების გარე კოლეგიალური შეფასება; • ფოკუს ჯგუფების ანგარიშები (ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის შეხვედრა სტუდენტებთან); • პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების ანგარიში (სტრატეგიული კომუნიკაციის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების ანგარიში (2021 - 2023 სასწავლო წელი); • სასწავლო კურსების ცხრილი (2023-2024, 2024-2025 სასწავლო წლები და 2025 - 2026 სასწავლო წლის შემოდგომის სემესტრი); • ვიზიტის დროს ჩატარებული გასაუბრება; • უნივერსიტეტის მიერ წარდგენილი თვითშეფასების ანგარიში.
რეკომენდაციები: არ ეხება
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა(ები) (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ არის შესაბამისობაში მოთხოვნებთან.

3.3 სწავლის შედეგების შეფასება

უსდ-ში მოქმედებს კანონმდებლობის შესაბამისი, სწავლის შედეგების ადეკვატური, გამჭვირვალე და სამართლიანი შეფასების სისტემა, რომელიც ხელს უწყობს სტუდენტების აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესებას.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტმა დაამტკიცა დოკუმენტი სახელად „საგანმანათლებლო პროგრამების სწავლის შედეგების შეფასების მექანიზმები“, რომელიც განსაზღვრავს სწავლის შედეგების შეფასების სისტემას, ითვალისწინებს სწავლის თითოეული სფეროს სპეციფიკას და მოიცავს

შეფასების შესაბამის ფორმებს, კომპონენტებსა და მეთოდებს. აღნიშნული რეგულაცია უნივერსიტეტს საშუალებას აძლევს განსაზღვროს, რა ხარისხით მიაღწიეს სტუდენტებმა საგანმანათლებლო პროგრამების კომპონენტების ფარგლებში განსაზღვრულ სწავლის შედეგებს. შეფასების ფორმები, კომპონენტები და კრიტერიუმები განისაზღვრება კურსების ავტორ(ებ)ის მიერ, თითოეული კურსის სპეციფიკის გათვალისწინებით. თითოეული სასწავლო კურსის სილაბუსი ასახავს შეფასების კომპონენტებს და შექმნილია, რომ უზრუნველყოს მისი სწავლის შედეგების მიღწევა.

სწავლის შედეგები დაყოფილია სამ კატეგორიად: ცოდნა და გაცნობიერება, უნარები, პასუხისმგებლობა და ავტონომიურობა. უნივერსიტეტის შეფასების სისტემა და მასთან დაკავშირებული რეგულაციები ნათლადაა ჩამოყალიბებული და შეესაბამება საქართველოში საგანმანათლებლო პროცესის მარეგულირებელ სამართლებრივ აქტებს. სტუდენტთა ცოდნის შეფასების სისტემა ეფუძნება კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების ევროპული სისტემის (ECTS) პრინციპებს, „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილ მოთხოვნებს, „უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების კრედიტების გაანგარიშების წესს“ (საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 1 მაისის №3 ბრძანება) და უნივერსიტეტის შიდა რეგულაციებს.

აკადემიური და მოწვეული პერსონალი შეიმუშავებს შეფასების ფორმებს კონკრეტული სასწავლო კომპონენტებისათვის. შუალედური და დასკვნითი შეფასებების კომპონენტები, კრიტერიუმები და მინიმალური კომპეტენციის ზღვრები განისაზღვრება თითოეული კურსის, პრაქტიკუმის, საბაკალავრო ნაშრომისა და კვლევითი კომპონენტის (სამაგისტრო ნაშრომის) სილაბუსებში, მათი სპეციფიკის გათვალისწინებით. აღნიშნული ინფორმაცია წინასწარ არის ცნობილი სტუდენტებისთვის, როგორც აკადემიური პერსონალისა და ადმინისტრაციის მხრიდან მიწოდებული განმარტებების, ისე უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის მართვის სისტემის მეშვეობით.

შეფასების სისტემა მოიცავს მკაფიოდ განსაზღვრულ კრიტერიუმებსა და წესებს, რომელთაც ეფუძნება სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების შეფასება. თითოეული კურსი ან კომპონენტი ფასდება 100-ქულიანი სისტემით, რომელიც აერთიანებს შუალედურ და საბოლოო შეფასებებს, და ტარდება ზეპირი და/ან წერიტი ფორმით. ნებადართული არ არის კრედიტების მინიჭება მხოლოდ ერთი შეფასების კომპონენტის საფუძველზე (არც შუალედურის და არც დასკვნითის). საბოლოო შეფასების მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი არ უნდა აღემატებოდეს დასკვნითი შეფასების მაქსიმალური ქულის 60%-ს. სასწავლო კურსების სილაბუსები განსაზღვრავს მინიმალური კომპეტენციის ზღვარებს შეფასების თითოეული კომპონენტისათვის. სტუდენტს უფლება ჩააბაროს ფინალური გამოცდა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მან დააკმაყოფილა ან დააგროვა შესაბამის სილაბუსში განსაზღვრულ მინიმალური კომპეტენციის ზღვარზე უფრო მეტი ქულა.

შეფასების სისტემა მოიცავს ხუთ სახის დადებით და ორ სახის უარყოფით შეფასებას: დადებითი შეფასება: ხუთი სახის დადებით შეფასება ა) (A) - ფრიადი - 91 ქულა ან მეტი; ბ) (B) ძალიან კარგი - 81-90 ქულა; ც) (C) კარგი - 71-80 ქულა; დ) (D) დამაკმაყოფილებელი - 61-70 ქულა; ე) (E) საკმარისი - 51-60 ქულა.

ორი სახის უარყოფითი შეფასება: (FX) ვერ ჩააბარა – მაქსიმალური შეფასების 41-50 ქულა, რაც ნიშნავს, რომ სტუდენტს ჩასაბარებლად მეტი მუშაობა სჭირდება და ეძლევა

დამოუკიდებელი მუშაობით დამატებით გამოცდაზე ერთხელ გასვლის უფლება;(F) ჩაიჭრა – მაქსიმალური შეფასების 40 ქულა და ნაკლები, რაც ნიშნავს, რომ სტუდენტის მიერ ჩატარებული სამუშაო არ არის საკმარისი და მას საგანი ახლიდან აქვს შესასწავლი

კრედიტის მინიჭება ხდება მხოლოდ მას შემდეგ, რაც სტუდენტი მიაღწევს სილაბუსით დადგენილ სწავლის შედეგებს, შემდეგი სავალდებულო მოთხოვნების შესრულების შემთხვევაში:

ა) შუალედური და საბოლოო შეფასებების ფარგლებში დადგენილი მინიმალური კომპეტენციის ზღვრის გადალახვის შემთხვევაში;

ბ) საბოლოო შეფასებაში, მაქსიმალური 100 ქულიდან მინიმუმ 51 ქულის დაგროვების შემთხვევაში. სტუდენტს უფლება ეძლევა გავიდეს დამატებით გამოცდაზე იმ შემთხვევაში, თუ საბოლოო შეფასების ფარგლებში დააგროვა 41–50 ქულა 100-დან, ან 51 ქულა და მეტი, თუმცა ვერ გადალახა ფინალური შეფასებისთვის დადგენილი მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი.

შუალედური და დასკვნითი შეფასების კომპონენტების ფორმატი, შეფასების კრიტერიუმები და მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი განსაზღვრულია თითოეული სასწავლო კურსის, სამეცნიერო კვლევითი კომპონენტის ან პრაქტიკუმის სილაბუსში, მათი სპეციფიკის გათვალისწინებით.

უნივერსიტეტ „ალტერბრიჯში“ მოქმედებს სტუდენტთა შეფასების გასაჩივრების მექანიზმი, რომელიც რეგულირდება „საგამოცდო პროცესის ადმინისტრირებისა“ და „სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი“ წესებით. სტუდენტს უფლება აქვს მოითხოვოს ცოდნის სამართლიანი შეფასება და გაასაჩივროს გამოცდის შედეგები დადგენილი პროცედურების შესაბამისად. გამოცდების ჩატარების, გადადების, შეფასებისა და გასაჩივრების, აგრეთვე საჩივრების განხილვისა და გადაჭრის საუნივერსიტეტო წესების თანახმად, სტუდენტს უფლება აქვს: საინფორმაციო სისტემაში ქულის ასახვიდან 3 დღის განმავლობაში ლექტორთან ერთად გადაამოწმოს საგამოცდო ნაშრომი და მიიღოს უკუკავშირი; თუ სტუდენტი არ ეთანხმება მიღებული უკუკავშირის შედეგს, მას აქვს უფლება გაასაჩივროს შუალედური და/ან ფინალური გამოცდის შედეგი 5 სამუშაო დღის განმავლობაში, ფაკულტეტის დეკანის სახელზე შესაბამისი განაცხადის წარდგენის გზით. დეკანის მიმართვის საფუძველზე, უნივერსიტეტის რექტორი გამოსცემს ბრძანებას და ამტკიცებს სააპელაციო კომისიას. კომისიის მიერ საგამოცდო ნაშრომის ხელახალი შეფასების შედეგი საბოლოოა და აისახება საინფორმაციო სისტემაში (ბაზაში).

პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების რეგულაციის თანახმად, პროგრამას თანდართული უნდა ჰქონდეს პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების მექანიზმი და ასევე ამ მექანიზმების გამოყენების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია.

ასევე, პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების მეთოდოლოგია განსაზღვრავს, რომ სწავლის შედეგების რუკაზე მითითებული უნდა იყოს, თუ რომელი სასწავლო კურსი უწყობს ხელს კონკრეტულ სწავლების შედეგს და რა დონეზე: 1. გაცნობა; 2. გაღრმავება; 3. განმტკიცება. სამაგისტრო საფეხურზე სწავლის შედეგების მიღწევა უმეტესად ფასდება სამაგისტრო ნაშრომის შესრულებისა და დაცვის პროცესში.

„პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების რეგულაციის“ თანახმად, პროგრამის ყველა სწავლების შედეგი უნდა შეფასდეს პროგრამის დასრულების ეტაპზე. შემუშავებული უნდა იყოს პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების გეგმა, რომელიც ასახავს, თუ როგორ მოხდება პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასება პროგრამის დასრულებისას მნიშვნელოვანია, რომ პროგრამის სწავლის შედეგები შეფასდეს იმ სასწავლო კურსებსა და/ან აქტივობებში, რომლებშიც სწავლების შედეგები კურიკულუმის რუკის მიხედვით განმტკიცების ეტაპზეა.

პროგრამის სწავლების შედეგები უნდა შეფასდეს როგორც პირდაპირი, ისე არაპირდაპირი მეთოდებით. შეფასების პირდაპირი მეთოდი გულისხმობს ისეთი დავალების გამოყენებას, რომლის მეშვეობითაც პირდაპირ მოწმდება, მიაღწია თუ არა სტუდენტმა პროგრამის კონკრეტულ სწავლის შედეგს. ამას შეიძლება წარმოადგენდეს ტესტი, გამოცდა, ესე, პორტფოლიო, პრეზენტაცია, თემის დაცვა, სიმულაცია და ა.შ. პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასებისას გამოყენებული უნდა იყოს კონკრეტული დავალების ის შედეგი, რომელიც უშუალოდ ზომავს აღნიშნულ სწავლის შედეგს.

შეფასების არაპირდაპირი მეთოდი მოიცავს სტუდენტის თვითშეფასებას, დამსაქმებლის მიერ სტუდენტის შეფასებასა და სხვა მსგავს მექანიზმებს. პროგრამის სწავლის შედეგების არაპირდაპირი შეფასების მიზნით შეიძლება მომზადდეს სპეციალური კითხვარი, რომელშიც ჩამოთვლილი იქნება პროგრამის სწავლების შედეგები, ხოლო სტუდენტები მიუთითებენ, რა დონეზე მიაღწიეს თითოეულ მათგანს. ანალოგიური კითხვარი შეიძლება გადაეგზავნოს დამსაქმებლებსაც.

სწავლის შედეგების შეფასების მეთოდების დადგენის შემდეგ, თითოეული სწავლის შედეგისთვის უნდა განისაზღვროს სამიზნე ნიშნული, რომელიც ასახავს მოლოდინს იმის შესახებ, თუ რა დონეზე უნდა მიაღწიონ სტუდენტებმა შესაბამის სწავლის შედეგს. სამიზნე ნიშნულების განსაზღვრისათვის შესაძლებელია ე.წ. ნორმალური განაწილების (გაუსის განაწილება) გამოყენება, რომელიც შეაფასებს სწავლის შედეგების შეფასებისათვის განკუთვნილი დავალების ან კომპონენტის შესრულებას.

სასწავლო კურსების სწავლის შედეგების შეფასების ერთ-ერთი ინსტრუმენტია სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების შეფასება, რომელიც ითვალისწინებს კურსის სპეციფიკას, ჯგუფში სტუდენტთა რაოდენობას, ინდივიდუალური სტუდენტის შესაძლებლობებსა და შედეგის დინამიკას, მიღებულ ქულებსა და GPA-ის ცვლილებებს სემესტრებიდან სემესტრამდე. სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების ანალიზის შედეგად განისაზღვრება: საგანმანათლებლო პროგრამისა და ინდივიდუალური საგნების სირთულის ხარისხი და დონე; რამდენად სწორად არის შერჩეული სასწავლო თემები; სწავლება/სწავლის/შეფასების მეთოდების ადეკვატურობა; პერსონალის პედაგოგიური და სამეცნიერო-კვლევითი უნარები; სტუდენტთა მომზადების დონე და სხვა მნიშვნელოვანი ფაქტორები. აკადემიური მოსწრების ანალიზისთვის გამოიყენება ე.წ. ნორმალური განაწილება („გაუსის“ განაწილება), რომელიც უწყვეტი ტიპის განაწილებას წარმოადგენს. აღნიშნული მიდგომის თანახმად, უმაღლესი ქულების (A შეფასება) წილი არ უნდა აღემატებოდეს სტუდენტთა საერთო რაოდენობის 10%-ს, ხოლო დანარჩენი შეფასებები უნდა განაწილდეს შემდეგნაირად: B – 25%, C – 30%, D – 25%, E – 10%. სარეიტინგო სკალის შესაბამისად, სტუდენტების ძირითადი ნაწილი უნდა აჩვენებდეს სწავლის შედეგების მიღწევის საშუალო მაჩვენებელს, ხოლო ძალიან მაღალი და ძალიან დაბალი მაჩვენებლები უნდა მოიცავდეს დაახლოებით 10-10%-

ს. თუ აღნიშნული განაწილებისგან გადახრამ 20%-ს გადააჭარბებს, გადაიხედება სწავლის შედეგები და მათი მიღწევის გზები.

აღსანიშნავია, რომ დაწესებულების მიერ წარმოდგენილ თვითშეფასების ანგარიშის თანდართულ დოკუმენტაციასა და საგანმანათლებლო პროგრამების პაკეტში წარმოდგენილია პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების რუკები, თუმცა პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების გეგმები წარმოდგენილი არ არის. ასევე, პროგრამის სწავლის შედეგების მიღწევის სამიზნე მაჩვენებლები არ არის განსაზღვრული იმ კონკრეტული დავალების მიხედვით, რომელიც უშუალოდ ზომავს შესაბამის სწავლის შედეგს. რეკომენდებულია, თითოეულ პროგრამას თან ჰქონდეს დართული პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების გეგმა და სამიზნე ნიშნულების დოკუმენტი, სადაც განსაზღვრული იქნება თითოეული სწავლის შედეგის სამიზნე ნიშნული იმ კონკრეტული შესრულებული დავალების მიხედვით, რომელიც უშუალოდ ზომავს მიღწეულ სწავლის შედეგს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უნივერსიტეტი ალტერბრიჯის ოფიციალური ვებ-გვერდი <https://alterbridge.edu.ge/en/>
- უნივერსიტეტი ალტერბრიჯის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე განთავსებული მარეგულირებელი დოკუმენტები <https://alterbridge.edu.ge/en/regulatory-documents-2/>
- საგანმანათლებლო პროგრამები და სილაბუსი.
- საგანმანათლებლო პროგრამების კატალოგი;
- უნივერსიტეტი ალტერბრიჯის ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები
- საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განვითარების, ცვლილებების შეტანისა და გაუქმების პროცედურა;
- სამეცნიერო-კვლევით კომპონენტის დაგეგმვის, განხორციელებისა და შეფასების წესები (სამაგისტრო ნაშრომის მომზადებისა და დაცვის წესი; მაგისტრატურის დებულება).
- ბაკალავრიატის დებულება.
- მაგისტრატურის დებულება;
- საბაკალავრო ნაშრომის მომზადების წესი;
- სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი;
- საგამოცდო პროცესის ადმინისტრირების წესი;
- ენობრივი კომპეტენციის განსაზღვრის წესი;
- ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების მეთოდოლოგია;
- სტუდენტური კონტიგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია;
- საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების მეთოდოლოგია;
- შრომის ბაზრის წარმომადგენლებთან გაფორმებული მემორანდუმები.
- სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების მონიტორინგის შედეგები.
- პროგრამების განვითარების მიზნით ჩატარებული კვლევები (შრომის ბაზრის კვლევა, სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების კმაყოფილების კვლევის ანგარიშები, დაინტერესებული მხარეების მიერ პროგრამების შეფასების ანგარიშები, განხორციელებული ცვლილებების შესახებ ანგარიშები);
- აკადემიური კალენდარი;
- სტაჟირების (პრაქტიკუმის) რეგულაცია;
- აკადემიური და სკოლის საბჭოების ოქმები;
- საგანმანათლებლო პროგრამების გარე კოლეგიალური შეფასება.

• ფოკუს ჯგუფების ანგარიშები (ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის შეხვედრები სტუდენტებთან); • პროგრამის სწავლების შედეგების შეფასების ანგარიში (სტრატეგიული კომუნიკაციის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლების შედეგების შეფასების ანგარიში, 2021–2023 სასწავლო წლები). • სასწავლო კურსების განრიგი (2023-2024; 2024-2025 აკადემიური წლები და 2025-2026 აკადემიური წლის შემოდგომის სემესტრი). • გასაუბრებები ვიზიტის დროს; • თვითშეფასების ანგარიში;
რეკომენდაციები: R3.3.1. რეკომენდებულია, თითოეულ პროგრამას თან ჰქონდეს დართული პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასების გეგმა და სამიზნე ნიშნულების დოკუმენტი, სადაც განსაზღვრული იქნება თითოეული სწავლის შედეგის სამიზნე ნიშნული იმ კონკრეტული შესასრულებელი დავალების მიხედვით, რომელიც უშუალოდ ზომავს მიღწეულ სწავლის შედეგს.
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს.

4. უსდ-ის პერსონალი

უსდ უზრუნველყოფს, რომ დაწესებულებაში დასაქმებული პერსონალი (აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე) იყოს მაღალკვალიფიციური, რათა მათ შეძლონ საგანმანათლებლო, კვლევითი/სამეცნიერო/შემოქმედებითი/საშემსრულებლო და ადმინისტრაციული პროცესის ეფექტურად წარმართვა და დაწესებულების სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული შედეგების მიღწევა. თავის მხრივ, ადმინისტრაცია მუდმივად ზრუნავს თავისი პერსონალის პროფესიულ განვითარებასა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესებაზე.

4.1. პერსონალის მართვა

- უსდ-ს განსაზღვრული აქვს პერსონალის მართვის პოლიტიკა და პროცედურები, რაც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის და სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული სხვა აქტივობების განხორციელებას.

○ უსდ აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული/ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალის პოზიციებზე სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრების დასაქმებას.	უზრუნველყოფს პერსონალის
---	--------------------------------

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტში დამტკიცებულია ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის დოკუმენტი, რომელიც განსაზღვრავს აკადემიური, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის მართვის ძირითად პრინციპებსა და წესებს. გარდა ამისა, უნივერსიტეტში მოქმედებს „აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შერჩევის წესები“, რომელიც აღწერს აკადემიური პერსონალის შერჩევის ნათელ და სამართლიან პროცესებს მოქმედი რეგულაციების შესაბამისად, რითიც უზრუნველყოფს კვალიფიციური თანამშრომლების მოზიდვასა და დასაქმებას. უნივერსიტეტმა ასევე დაამტკიცა „აკადემიური პერსონალის ატესტაციის ჩატარებისა წესი“ და „აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი და პირობები“. აღნიშნული დოკუმენტები ეხება აკადემიური პერსონალის აფილირებასთან და ატესტაციის პროცედურებთან დაკავშირებულ საკითხებს.

საუნივერსიტეტო რეგულაციის თანახმად, აფილირების წესი მოიცავს აფილირებული პირისთვის უნივერსიტეტის სახელით გამოცემული სახელმძღვანელოების, სტატიების, მთარგმნელობითი ნაშრომების, ლექციების კრებულებისა და სხვა მასალების გამოცემისთვის სრულ ან ნაწილობრივ დაფინანსებას; ასევე, აფილირებული პირისთვის უნივერსიტეტის სახელით საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობის სრულ ან ნაწილობრივ დაფინანსებას (მონაწილეობა გულისხმობს შესაბამისი სამეცნიერო თემის პრეზენტაციას უნივერსიტეტის სახელით). გასაუბრების დროს აღინიშნა, რომ თითოეულ აფილირებულ აკადემიურ პერსონალზე განსაზღვრულია 3,000 ლარის ოდენობის დაფინანსება. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, უნივერსიტეტს ჰყავს 32 აფილირებული აკადემიური პერსონალის, რომელთაც პრიორიტეტები გააჩნიათ კვლევითი საქმიანობის მიმართულებით. გასაუბრებამ აჩვენა, რომ სამეცნიერო აქტივობების შეფასება ყოველწლიურად სრულდება წლის ბოლოს. უნივერსიტეტმა წარმოადგინა სამეცნიერო პროდუქტიულობის ანალიზის დოკუმენტი, რომელიც მოიცავს 2019–2025 პერიოდს და ასახავს პერსონალის სამეცნიერო შედეგებსა და აკადემიურ წვლილს. აღნიშნული დოკუმენტის დეტალურმა შესწავლამ არსებითი მიგნებები გამოავლინა აფილირებული პერსონალის სამეცნიერო ჩართულობის მიმართულებით. ანალიზი მოიცავს 29 აფილირებულ პერსონალს, სადაც ფიქსირდება მნიშვნელოვანი უთანასწორობა კვლევით ჩართულობაში: 29 პირიდან მხოლოდ 7-მა აჩვენა სამეცნიერო აქტივობა (მათგან 5-ს აქვს დოქტორის ხარისხი). დანარჩენ 22 პერსონალს შეფასების პერიოდში არ უფიქსირდება რაიმე ტიპის სამეცნიერო საქმიანობა. დოკუმენტში მოცემულია აღნიშნული დისბალანსის განმარტებითი ჩარჩო, კერძოდ, აღნიშნულია, რომ სამეცნიერო შედეგების არმქონე 22 პირი უნივერსიტეტმა ძირითადად პროფესიული გამოცდილებისა და პრაქტიკული კომპეტენციების საფუძველზე მიიწვია და არა კვლევაზე ორიენტირებული როლის შესასრულებლად. აღნიშნული 22 პირიდან, მხოლოდ 9-ს აქვს დოქტორის ხარისხი. რეკომენდებულია, რომ უნივერსიტეტმა სტრატეგიულად გაზარდოს აქტიური კვლევითი პროფილის მქონე აფილირებული პერსონალის წილი, რათა გაძლიერდეს უნივერსიტეტის სამეცნიერო პროდუქტიულობა და კვლევითი პოტენციალი, განსაკუთრებით იმ ფონზე, როცა დაგეგმილია სტუდენტთა კონტინგენტის ზრდა.

გასაუბრების შედეგად გამოვლინდა, რომ აკადემიური პერსონალი ჩართულია სკოლის საბჭოებში, თუმცა ამ პროცესს სისტემური ხასიათი არ აქვს. გასაუბრებებმა ასევე აჩვენა, რომ უნივერსიტეტი აქტიურად უჭერს მხარს თანამშრომლების პროფესიულ განვითარებას რეგულარული ტრენინგების, სემინარებისა და ვებინარების საშუალებით. უნივერსიტეტი ფლობს ორ ტრენინგ ცენტრს: ინოვაციური განათლების ცენტრსა და ალტერბრიჯის ტრენინგ ცენტრს. აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი მონაწილეობს ამ ცენტრების მიერ ორგანიზებულ პროგრამებში. ექსპერტთა ჯგუფთან შეხვედრების დროს ნახსენები იყო ბოლო პერიოდში განხორციელებული ტრენინგები, რომელთა თემები იყო: „ხელოვნური ინტელექტის გამოყენება განათლებაში“, „სილაბუსის შექმნის სპეციფიკა“ და „პერსონალური განვითარების სტრატეგიები“. უნივერსიტეტის ადამიანური რესურსების პოლიტიკა მოიცავს პერსონალის შრომითი ანაზღაურების გაზრდისა და საგანმანათლებლო, კვლევითი და პროფესიული აქტივობების ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმებს. უნივერსიტეტი ასევე უზრუნველყოფს დამატებით წამახალისებელ სტიმულებს აქტიური ინსტიტუციური ჩართულობის, განსაკუთრებული მიღწევების, ინტელექტუალური და შემოქმედებითი წვლილისათვის.

უნივერსიტეტი ახორციელებს მენტორობის სტრუქტურირებულ პროგრამას, რომელიც მიზნად ისახავს ცოდნის გადაცემისა და პროფესიული ინტეგრაციის ხელშეწყობას დაწესებულებაში. აღნიშნული ინიციატივის ფარგლებში, გამოცდილ და უფროს აკადემიურ/ადმინისტრაციულ პერსონალს აწყვილებენ ახლადდასაქმებულ ან ნაკლებ გამოცდილ თანამშრომლებთან, რათა მათ მხარი დაუჭირონ ახალბედებს და დაეხმარონ პროფესიული განვითარებასა და ინსტიტუციასთან ადაპტაციაში.

თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, უნივერსიტეტის პერსონალის საერთო შემადგენლობა მოიცავს 39 ადმინისტრაციულ და 7 დამხმარე, 64 აკადემიურ და 44 მოწვეულ პერსონალს (გვ. 111). QMS-ის ბაზის თანახმად, უნივერსიტეტს ჰყავს 108 პერსონალი, რომელიც აკადემიურ პროცესშია ჩართული (ასისტენტ-პროფესორი - 23, ასოცირებული პროფესორი - 25, პროფესორი - 7, აფილირებული პერსონალი - 29 და მოწვეული პერსონალი - 39). თუმცა, დოკუმენტაციის სხვადასხვა ნაწილში აფილირებული პერსონალის რაოდენობის შესახებ გარკვეული აცდენები იკვეთება. თვითშეფასების ანგარიშის 109-ე გვერდზე აღნიშნულია, რომ აფილირებული პერსონალის რაოდენობა შეადგენს 32-ს, რაც უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის 50%-ზე მეტია. სამეცნიერო პროდუქტიულობის ანალიზის დოკუმენტი კი აფილირებული პერსონალის რაოდენობის სახით 29-ს ასახელებს, როდესაც აფასებს 2019–2025 წლების კვლევით აქტივობას. პერსონალის დაგეგმვის პოლიტიკის მიხედვით, აფილირებული პერსონალი უნდა შეადგენდეს აკადემიური პერსონალის არანაკლებ 50%-ს. თუ აკადემიური პერსონალის საერთო რაოდენობა 64-ს შეადგენს (როგორც ეს 111-ე გვერდზე ჩანს), მაშინ 32 აფილირებული პირი ზუსტად 50%-ს წარმოადგენს და აკმაყოფილებს დადგენილ მინიმალურ ზღვარს. თუმცა 29 აფილირებული პერსონალი მხოლოდ 45.3%-ს უდრის, რაც პოლიტიკით განსაზღვრულ მოთხოვნაზე ნაკლებია. ადგილზე ვიზიტის დროს ექსპერტთა ჯგუფმა დამატებით მოითხოვა აკადემიური პერსონალის ჩამონათვალის დოკუმენტი. აღნიშნული დოკუმენტის თანახმად, უნივერსიტეტს ჰყავს 63 აკადემიური პერსონალი, რომელთაგან 31 არის აფილირებული. სასურველია, რომ უნივერსიტეტმა შესაბამისობაში მოიყვანოს ეს მონაცემები, განსაზღვროს პერსონალის ერთიანი რაოდენობა მკაფიო განმარტებებით და ყველა საუნივერსიტეტო დოკუმენტში უზრუნველყოს თანმიმდევრული ანგარიშგება.

უნივერსიტეტი ახორციელებს თანამშრომლების წლიურ შეფასებას, განსაზღვრული გრაფიკის შესაბამისად. დაწესებულებას დადგენილი აქვს საქმიანობის სამიზნე ნიშნულები და პასუხისმგებლობის სტანდარტები, რაც ხელს უწყობს ორგანიზაციული მართვის ეფექტურობას და უწყვეტად უზრუნველყოფს დროთა განმავლობაში აღნიშნული კრიტერიუმების გაუმჯობესებას. ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების პროცედურები გასაუბრებების ფარგლებში ცდადასტურდა.

უნივერსიტეტში აკადემიური პოზიციებისთვის დადგენილია სავალდებულო საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და დეტალური სამუშაო აღწერილობები. შესაბამისი დოკუმენტი ასახავს სხვადასხვა აკადემიურ პოზიციაზე დანიშვნისათვის არსებულ კრიტერიუმებსა და მოლოდინებს. უნივერსიტეტის აკადემიური იერარქია მოიცავს სამ ძირითად აკადემიურ პოზიციას: პროფესორი, ასოცირებული პროფესორი და ასისტენტ-პროფესორი თუმცა აღნიშნულ პოზიციებს შორის დიფერენციაცია საკმაოდ შეზღუდულია. აკადემიურ პოზიციებს შორის განსხვავების მთავარი კრიტერიუმია პროფესიული გამოცდილების ხანგრძლივობა: (6 წელი პროფესორისათვის, 3 წელი ასოცირებული პროფესორისათვის და 2 წელი ასისტენტ-პროფესორისათვის). აღსანიშნავია, რომ სამივე აკადემიური პოზიციისთვის სამეცნიერო პროდუქტიულობის მოთხოვნები იდენტურია. ყველა პოზიცია, იქნება ეს პროფესორი, ასოცირებული პროფესორი თუ ასისტენტ-პროფესორი, მოითხოვს ბოლო ხუთ წელიწადში მინიმუმ ერთი სამეცნიერო სტატიის გამოქვეყნებას. მსგავსი სტანდარტიზებული მიდგომას იმას ნიშნავს, რომ პროფესორსა და ასისტენტ-პროფესორს გააჩნიათ ერთნაირი კვლევითი მოთხოვნები, განსხვავება კი მხოლოდ დაგროვებული პროფესიული გამოცდილების წლებზე მოდის. აღნიშნული სტრუქტურა მიუთითებს, რომ უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის კარიერული წინსვლის სისტემა უფრო მეტ პრიორიტეტად სახავს გამოცდილებასა და სტაჟს, ვიდრე კვლევით პროდუქტიულობას ან სამეცნიერო გავლენას. პუბლიკაციების მინიმალური მოთხოვნა (ბოლო ხუთ წელიწადში ერთი სამეცნიერო სტატია) და მისი ერთგვაროვნება ყველა პოზიციისათვის მიუთითებს უნივერსიტეტის ორიენტაციაზე სწავლებასა და პროფესიულ პრაქტიკაზე, ნაცვლად მაღალი დონის კვლევისა. აღნიშნული მიდგომა თავსებადია იმ დაკვირვებასთან, რომ ბევრი აფილირებული პერსონალი უნივერსიტეტში მოწვეულია პროფესიული გამოცდილების და არა კვლევითი უნარების გამო, თუმცა ეს შესაძლოა კითხვებს აჩენდეს იმის შესახებ, არის თუ არა კვლევითი მოლოდინები ადეკვატურად დიფერენცირებული მაღალ და დაბალ აკადემიურ პოზიციებს შორის. რეკომენდებულია, რომ უნივერსიტეტმა გადახედოს აკადემიური პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს და სხვადასხვა აკადემიური პოზიციისათვის დააწესოს კვლევითი პროდუქტიულობის განსხვავებული მოთხოვნები. ასოცირებული პროფესორისა და პროფესორის პოზიციებზე განსაზღვრული უნდა იყოს უფრო მაღალი სტანდარტები (მაგ., მეტი პუბლიკაცია, კვლევის ხარისხის ინდიკატორები, სამეცნიერო გავლენის მაჩვენებლები), რათა აკადემიური წინსვლის კრიტერიუმები ასახავდეს როგორც პროფესიულ გამოცდილებას, ისე კვლევით მიღწევებს, საერთაშორისო აკადემიური სტანდარტების შესაბამისად.

უნივერსიტეტს ასევე დადგენილი აქვს ადმინისტრაციული პერსონალის ფორმალური საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და დეტალური სამუშაო აღწერილობები. უმეტეს პოზიციაზე განსაზღვრულია ინგლისური ენის B2 დონეზე ცოდის მოთხოვნა, რაც მართებულია. თუმცა, რიგ მნიშვნელოვან პოზიციებთან მიმართებით გარკვეული ხარვეზები ვლინდება: უნივერსიტეტის ექიმის პოზიციაზე მოთხოვნილია მხოლოდ A1 დონე, რაც მედიცინის სფეროში კომუნიკაციისა და პაციენტთა მომსახურებისთვის არაა საკმარისი;

ანალოგიურად, აბიტურიენტების, სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების მომსახურების მენეჯერისათვის, რომელიც საკონტაქტო პირია აბიტურიენტებთან, სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან, მოთხოვნილია მხოლოდ B1 დონე, მიმართვების, პროგრამების საინფორმაციო საჭიროებებისა და განსხვავებულ დაინტერესებულ მხარეებთან კომუნიკაციის კომპლექსურობის გათვალისწინებით, ამ ეტაპზე არსებული უცხო ენის მოთხოვნა არაა საკმარისი. სასურველია, რომ უნივერსიტეტმა სრულად გადახედოს ადმინისტრაციულ პოზიციებზე ინგლისური ენის კომპეტენციის მოთხოვნებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში;
- ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა;
- აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შერჩევის წესი
- აკადემიური პერსონალის ატესტაციის ჩატარების წესი;
- აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი და პირობები;
- კონტრაქტის ნიმუშები;
- საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და სამუშაოს აღწერები;
- აკადემიური პერსონალის დოკუმენტები;
- პერსონალის შეფასების დოკუმენტები;
- უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი;
- გასაუბრების შედეგები;

რეკომენდაციები:

- R4.1.1. რეკომენდებულია, რომ უნივერსიტეტმა სტრატეგიულად გაზარდოს აქტიური კვლევითი პროფილის მქონე აფილირებული პერსონალის წილი, რათა გაძლიერდეს უნივერსიტეტის სამეცნიერო პროდუქტიულობა და კვლევითი პოტენციალი.
- R4.1.2. რეკომენდებულია, რომ უნივერსიტეტმა გადახედოს აკადემიური პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს და სხვადასხვა აკადემიური პოზიციისათვის დააწესოს კვლევითი პროდუქტიულობის განსხვავებული მოთხოვნები. ასოცირებული პროფესორისა და პროფესორის პოზიციებზე უნდა დაწესდეს უფრო მაღალი სტანდარტები (მაგ., მეტი პუბლიკაცია, კვლევის ხარისხის ინდიკატორები, სამეცნიერო გავლენის მაჩვენებლები), რათა აკადემიური წინსვლის კრიტერიუმები ასახავდეს როგორც პროფესიულ გამოცდილებას, ისე კვლევით მიღწევებს, საერთაშორისო აკადემიური სტანდარტების შესაბამისად.

რჩევები:

- S4.1.1. სასურველია, რომ უნივერსიტეტმა წესრიგში მოიყვანოს აკადემიური პერსონალის რაოდენობასთან დაკავშირებული მონაცემები, განსაზღვროს პერსონალის ერთიანი რაოდენობა მკაფიო განმარტებებით და ყველა საუნივერსიტეტო დოკუმენტში უზრუნველყოს თანმიმდევრული ანგარიშგება.
- S4.1.2. სასურველია, რომ უნივერსიტეტმა სრულად გადახედოს ადმინისტრაციულ პოზიციებზე ინგლისური ენის კომპეტენციის მოთხოვნებს.

საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან.
4.2. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა უსდ-ის აკადემიური/სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა უსდ-ში განხორციელებული საგანმანათლებლო პროგრამების/სამეცნიერო-კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობისა და სხვა მათზე დაკისრებული ფუნქციების აღდგენით. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: წარმოდგენილი დოკუმენტაციის თანახმად, უნივერსიტეტი ყოველ სემესტრულად ანახლებს პერსონალის სასწავლო დატვირთვას, რათა იგი სრულ თანხვედრაში იყოს თითოეული თანამშრომლის კონკრეტულ როლებთან და პასუხისმგებლებთან. ასეთი სისტემური მიდგომა უზრუნველყოფს, რომ დატვირთვა ასახავდეს თითოეული აკადემიური პერსონალის ინდივიდუალურ ფუნქციებსა და წვლილს. გასაუბრებების საფუძველზე დადგინდა, რომ უნივერსიტეტი რეგულარულად აკვირდება პერსონალის დატვირთვას დაწესებულების მიღმა. QMS-ის დოკუმენტის თანახმად, 16 აკადემიურ პერსონალს აქვს დატვირთვა სხვადასხვა უნივერსიტეტში. აღნიშნული პრაქტიკა უზრუნველყოფს იმას, რომ პერსონალმა ეფექტურად დააბალანსოს პასუხისმგებლობები როგორც უნივერსიტეტში, ისე მის ფარგლებს გარეთ. დოკუმენტაცია ადასტურებს ამ მიდგომის მართებულობას, ხოლო გასაუბრების შედეგები მიუთითებს მის ეფექტურობაზე. თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, უნივერსიტეტი სწავლების ხარისხის უზრუნველსაყოფად განსაზღვრავს სტუდენტთა მაქსიმალურ მისაღებ კონტინგენტს. მეთოდოლოგია მოიცავს ხუთ ძირითად ფაქტორს: სასწავლო და დამხმარე სივრცეების საერთო ფართობს, აკადემიური პერსონალის რაოდენობას, აუდიტორიებში დასაჯდომი ადგილების რაოდენობას, პრაქტიკული ბაზების რესურსებს პროგრამის სპეციფიკის მიხედვით და საგანმანათლებლო პროგრამების შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისობას. მაქსიმალური კონტინგენტის რაოდენობის მიხედვით, განისაზღვრება კონკრეტულ საგანმანათლებლო პროგრამაზე გამოცხადებული სტუდენტთა მისაღები რაოდენობა. სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის თანაფარდობა ითვლება შემდეგი ფორმულით: აკადემიური პერსონალის რაოდენობა (X) გამრავლებული 25-ზე. 4.1. ში განსაზღვრული რეკომენდაციის გათვალისწინებით, რომელიც ეხება აფილირებული პერსონალის რაოდენობის გაზრდის საჭიროებას დოქტორის ხარისხის მქონე თანამშრომლების პროპორციული ზრდით - აღნიშნულის განხორციელებას პირდაპირი გავლენა ექნება სტუდენტთა კონტინგენტის ზრდაზე. წარდგენილი დოკუმენტები ნათლად ასახავს უნივერსიტეტსა და მის აფილირებულ პერსონალს შორის გაფორმებულ ფორმალურ შეთანხმებებს, და ასევე თანდართულია ხელშეკრულების ნიმუშიც. აღნიშნული შეთანხმებები განსაზღვრავს აფილირების

პირობებსა და მოთხოვნებს, რაც უზრუნველყოფს უნივერსიტეტსა და აფილირებულ პირებს შორის როლებისა და პასუხისმგებლობების მკაფიო და ერთგვაროვან გაგებას.

უნივერსიტეტს განსაზღვრული აქვს შესაბამისი სამიზნე ნიშნულები, მათ შორის აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის ადმინისტრაციულ და დამხმარე პერსონალთან თანაფარდობა. აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის თანაფარდობა ადმინისტრაციულ/დამხმარე პერსონალთან ფაქტობრივი: 63/46- სამიზნე: 90/56. აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის თანაფარდობა პერსონალის სრულ რაოდენობასთან ფაქტობრივი: 63/153- სამიზნე: 90/216. აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის - მოწვეული პერსონალთან თანაფარდობა; ფაქტობრივი: 63/44- სამიზნე: 90-70 აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის სტუდენტებთან თანაფარდობა; ფაქტობრივი: 107/224- სამიზნე: 160/1050. აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის საგანმანათლებლო პროგრამებთან თანაფარდობა; ფაქტობრივი: 107/4- სამიზნე: 160/8. ადმინისტრაციულ პერსონალსა და სტუდენტს შორის თანაფარდობა: ფაქტობრივი: 46/224- სამიზნე: 56/1050. აფილირებული პერსონალის თანაფარდობა აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან. ფაქტობრივი: 32/75- სამიზნე: 52/108. აფილირებული პერსონალის სტუდენტებთან თანაფარდობა: ფაქტობრივი: 32/224- სამიზნე: 52/1030. ნაშრომის ხელმძღვანელების მაგისტრანტებთან თანაფარდობა: ფაქტობრივი: 11/40- სამიზნე: 50/150.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში;
- უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი;
- სტუდენტთა კონტინგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია
- აკადემიური პერსონალის დატვირთვა;
- პერსონალის რაოდენობის დაგეგმვის მეთოდოლოგია;
- გასაუბრების შედეგები;

რეკომენდაციები:

არ ეხება

რჩევები:

არ ეხება

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

არ ეხება

შეფასება

- ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს.

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის ღონისძიებები

უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტზე ორიენტირებული გარემოს შექმნას; სტუდენტებს სთავაზობს შესაბამის სერვისებს, მათ შორის, კარიერული განვითარების ხელშეწყობის მექანიზმებს; ასევე უზრუნველყოფს მათ მაქსიმალურ ინფორმირებას, ახორციელებს მრავალფეროვან ღონისძიებებს და ხელს უწყობს სტუდენტების ჩართულობას ამ

ღონისძიებებში. სტუდენტთა მხარდამჭერი ღონისძიებების გასაუმჯობესებლად, უსდ ითვალისწინებს სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგებს.

5.1. სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, ცვლილებისა და განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა უფლებები

- უსდ-ს თითოეული საგანმანათლებლო საფეხურისათვის შემუშავებული აქვს სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭების, საგანმანათლებლო დოკუმენტის გაცემის, ასევე სწავლის პერიოდში მიღებული განათლების აღიარების წესები.
- უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტების უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვას.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

უნივერსიტეტ ალტერბრიჯში მოქმედებს სტუდენტის სტატუსის მიღების, შეჩერების, შეწყვეტის, მობილობის განხორციელების, კვალიფიკაციის მინიჭებისა და წინარე განათლების აღიარების ნათლად განსაზღვრული წესები („სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი“). აღნიშნული რეგულაცია საჯაროდაა განთავსებული უნივერსიტეტის ვებგვერდზე და ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული პირისთვის. გასაუბრების დროს სტუდენტებმა დაადასტურეს, რომ იციან აღნიშნული რეგულაციის შესახებ. მათი თქმით, სემესტრის პირველ კვირაში ტარდება საორიენტაციო შეხვედრები. სტუდენტებს მიეწოდებათ კორპორატიული ელ.ფოსტა (Microsoft Outlook), რომლის მეშვეობითაც მათ შეუძლიათ კომუნიკაცია უნივერსიტეტის სხვადასხვა სტრუქტურულ ერთეულთან და ინფორმაციის მიღება. იგივე ელ.ფოსტით სტუდენტები რეგისტრაციას გადიან ელექტრონულ სასწავლო პორტალზე (ini.ge), რომელიც უნივერსიტეტის მიერ აუთოსორსინგის საშუალებით უზრუნველყოფილი პლატფორმაა. პირველ კვირაში სტუდენტებს უტარდებათ ტრენინგი პორტალის გამოყენების შესახებ, იცნობენ პერსონალს, შეფასების სისტემასა და საუნივერსიტეტო რეგულაციებს. პორტალის საშუალებით ისინი რეგისტრაციას გადიან საგნებზე, მონაწილეობენ გამოკითხვებში, ამოწმებენ შეფასებებს და ა.შ.

უცხოელი აბიტურიენტების ენის ცოდნის დონის შეფასება ხორციელდება პროგრამაზე მორგებული გასაუბრების ან საერთაშორისოდ აღიარებული სერთიფიკატების (IELTS, TOEFL და სხვა) საფუძველზე. თუმცა, შიდა საუნივერსიტეტო გამოცდა, რომელიც ტარდება Google Forms-ის მეშვეობით, არ არის აღჭურვილი არაკეთილსინდისიერების საწინააღმდეგო ეფექტური მექანიზმით. Google Forms-ის ფორმატი ზიანებს შეფასების ვალიდურობას, რამეთუ ვერ მოწმდება აპლიკანტის იდენტობა და ასევე ვერ ხდება არაავტორიზებული სათარგმნი ინსტრუმენტების გამოყენების პრევენცია. სასურველია, რომ ენის გამოცდის ჩატარებისათვის უნივერსიტეტმა გამოიყენოს უფრო სანდო და დაცული ინსტრუმენტები.

სტუდენტსა და უნივერსიტეტს შორის ურთიერთობა ფორმალიზებულია ორმხრივი ხელშეკრულებით, რომელიც განსაზღვრავს მხარეთა უფლებებსა და ვალდებულებებს, სწავლის საფასურის გადახდის წესს და სხვა სამართლებრივ პირობებს. ხელშეკრულება, რომელიც მოიცავს სწავლის საფასურის განვადებით გადახდის პირობას, შემუშავებულია სამართლიანობის პრინციპით და უზრუნველყოფს სტუდენტის ინტერესების დაცვას. ჩარიცხვამდე სტუდენტები ეცნობიან ამ ხელშეკრულებას და ყველა შესაბამის ნორმატიულ დოკუმენტს.

გასაუბრებამ როგორც ადმინისტრაციასთან, ისე სტუდენტებთან, აჩვენა, რომ უნივერსიტეტში დანერგილია ღია კომუნიკაცია სტუდენტებსა და ადმინისტრაციას შორის. ნებისმიერ სტუდენტს შეუძლია საკითხის განხილვა შესაბამის პირთან ან მისთვის ელ.ფოსტაზე მიწერა. სტუდენტების საჭიროებების გასათვალისწინებლად, „ალტერბრიჯს“ შეუძლია სტუდენტის სწავლას დააორგანიზოს ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის საშუალებით. უნივერსიტეტი ინარჩუნებს ღია და მოქნილი ურთიერთობას სტუდენტებსა და ადმინისტრაციას შორის, რაც უწყობს ხელს პირდაპირ კომუნიკაციას ნებისმიერი საკითხის შესახებ. სტუდენტთა საჭიროებებზე მორგების მიზნით, უსდ სტუდენტებს სთავაზობს მოქნილ გრაფიკს ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების საშუალებით. პროცესების მართვის სამსახური უზრუნველყოფს სტუდენტურ სერვისებს. აღნიშნული სამსახური სტუდენტებს ინფორმაციას აწვდის შეფასებებისა და სასწავლო გრაფიკების შესახებ, ასევე ინფორმაციას აწვდის პერსონალს სტუდენტის სტატუსის შესახებ (შეჩერება, შეწყვეტა, აღდგენა) და უზრუნველყოფს ამ პროცესების საორგანიზაციო მხარდაჭერას. ამასთანავე, სამსახური ტექნიკურ დახმარებას სთავაზობს სტუდენტებს ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შედგენაში, პროგრამის ხელმძღვანელებთან თანამშრომლობით. დაწესებულებაში მოქმედებს „საგამოცდო პროცესის ადმინისტრირების წესი“, რომელიც ფორმალურადაა დამტკიცებული და გამოქვეყნებული და მოიცავს გამოცდების, შეფასებისა და გასაჩივრების ყველა პროცესს. აღნიშნული რეგულაცია საჯაროდაა ხელმისაწვდომი უნივერსიტეტის ოფიციალურ ვებგვერდზე. სტუდენტები ასევე იღებენ ამომწურავ ინფორმაციასა და განმარტებებს აღნიშნული პროცედურების შესახებ სპეციალურ საინფორმაციო შეხვედრებზე.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • ალტერბრიჯის შიდა რეგულაციები • სტუდენტთა კონტრაქტის ნიმუში; • უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი; • სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები; • განხორციელებული სტუდენტური აქტივობები • გასაუბრების შედეგები.
რეკომენდაციები: არ ეხება
რჩევები: S5.1.1. სასურველია, რომ ინგლისური ენის ტესტის ჩატარებისას დაცული იყოს გამოცდის ჩატარების მინიმალური სტანდარტები.
საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☒ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

- ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს.

5.2 სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები

- სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და აკადემიური მიღწევების გასაუმჯობესებლად უსდ-ში მოქმედებს საკონსულტაციო მომსახურება.
- უსდ-ში ფუნქციონირებს კარიერული მხარდაჭერის სერვისი, სადაც სტუდენტები იღებენ შესაბამის კონსულტაციას და მხარდაჭერას დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით.
- უსდ უზრუნველყოფს სტუდენტთა ინფორმირებას და მათ ჩართულობას სხვადასხვა საუნივერსიტეტო, ადგილობრივ და საერთაშორისო პროექტებსა და ღონისძიებებში, ასევე ხელს უწყობს სტუდენტური ინიციატივების მხარდაჭერას.
- უსდ-ს გააჩნია სოციალურად მოწყვლადი სტუდენტების მხარდაჭერის, მათ შორის, ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმები.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

„ალტერბრიჯი“ სტუდენტებს სთავაზობს ყოვლისმომცველ მხარდაჭერას, რომელიც მოიცავს მოქნილ კონსულტირებას (პერსონალური, ჯგუფური ან ონლაინ ფორმატით) და კარიერულ ცენტრს, რომელიც მათ ეხმარება სტაჟირებასა და დასაქმებაში. უნივერსიტეტი სთავაზობს: ქულების გასაჩივრების ონლაინ მექანიზმს LMS-ის საშუალებით, საერთაშორისო სტუდენტებზე სპეციალიზებულ ადაპტაციის სერვისებსა და უნიკალურ დამაკავშირებელ კურსებს, რომლებიც კურსდამთავრებულებს ეხმარება ადგილობრივი და საერთაშორისო შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისობის მიღწევაში. როგორც უნივერსიტეტის მისიაშია აღნიშნული, ალტერბრიჯი ცდილობს შექმნას ხიდი სტუდენტის პიროვნული განვითარებიდან კარიერულ ზრდამდე. ამ კონტექსტში ერთ-ერთ საუკეთესო პრაქტიკად გამოიკვეთა დამსაქმებლებთან უშუალო შეხვედრების ორგანიზება და გამოცდილების გაზიარება არაფორმალურ გარემოში. სტუდენტთა მხარდაჭერის პოლიტიკის შესაბამისად, უსდ სთავაზობს შემდეგ მომსახურებებს:

- **უწყვეტი განათლება:** „ალტერბრიჯის“ ტრენინგ ცენტრი სთავაზობს ფართო წვდომას ტრენინგებსა და ვორქშოპებზე.
- **კარიერული განვითარების ღონისძიებები:** უნივერსიტეტი რეგულარულად ახორციელებს დასაქმების ფორუმებს, მასტერ-კლასებსა და დისკუსიებს პროფესიულ და ფსიქოლოგიურ საკითხებზე.
- **პრაქტიკული ჩართულობა:** სტუდენტები მთელი წლის განმავლობაში აქტიურად მონაწილეობენ მნიშვნელოვან დარგობრივ ღონისძიებებში.
- **სტაჟირების ფორმალური პროგრამა:** სტაჟირების წესი მხარს უჭერს სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების პროფესიული განვითარებას და მიზნად ისახავს მათი შემდგომი დასაქმების მხარდაჭერას, დამოუკიდებლობისა და შემოქმედებითი ინიციატივების ხელშეწყობის საშუალებით.

დამსაქმებლებთან მჭიდრო კავშირები და მრავალრიცხოვანი პარტნიორი ორგანიზაციები წარმოადგენს უსდ-ს ერთ-ერთ კონკურენტულ უპირატესობას.

სერვისების სამსახური სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს რეგულარულად უზრუნველყოფს პარტნიორი ორგანიზაციების მიერ გამოცხადებულ ვაკანსიებს. უნივერსიტეტი მხარს უჭერს სტუდენტურ პროექტებს, საერთაშორისო სტუდენტებს ეხმარება ინტეგრირებაში და აქტიურად ახალისებს სტუდენტთა მონაწილეობას საერთაშორისო მობილობის პროგრამებსა და კონფერენციებში. დაწესებულება აქტიურად ახორციელებს ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკას და შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციას ავრცელებს ელფოსტის, ვებგვერდისა და სოციალური მედიის საშუალებით. მიუხედავად იმისა, რომ სტუდენტები მონაწილეობდნენ ოკვირიან მოკლევადიან გაცვლით აქტივობებში, მათ გამოხატეს სურვილი სრული, გრძელვადიან გაცვლითი პროგრამების შესახებაც. ვიზიტის განმავლობაში უნივერსიტეტმა წარმოადგინა 20 სტუდენტის სია, რომელთაც მონაწილეობა მიიღეს გაცვლით პროგრამებში.

სამეცნიერო განვითარების ხელშესაწყობად, „ალტერბრიჯი“ აორგანიზებს კონფერენციებს და გამოსცემს ელექტრონულ ჟურნალს, რომელშიც ქვეყნდება როგორც სტუდენტების, ისე გამოცდილ მკვლევართა ნაშრომები. აღნიშნული ხელს უწყობს ქართული სტუდენტების სამეცნიერო პოტენციალის განვითარებას და თანამშრომლობის გაღრმავებას. გარდა ამისა, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური სემესტრულად ატარებს გამოკითხვებს სპეციალურად შემუშავებული კითხვარების საშუალებით, რომლითაც იზომება სტუდენტების ინფორმირებულობა, ჩართულობა და კმაყოფილება როგორც უნივერსიტეტით, ისე ადგილობრივი და საერთაშორისო პროექტებით.

„ალტერბრიჯში“ მოქმედებს სტუდენტების, მათ შორის სოციალურად დაუცველი სტუდენტების ფინანსური მხარდაჭერის მკაფიო მექანიზმები და სტიპენდიის გაცემის წესი. ჩამოყალიბებულია ერთჯერადი ფინანსური წახალისებების გაცემის პროცედურებიც.

2020 წლიდან 2025 წლის სექტემბრამდე უსდ-მ სტუდენტებს შიდა გრანტებისა და დაფინანსების სახით გამოუყო 945,021 ლარი. აღნიშნული მხარდაჭერა ვრცელდება სამი ძირითადი მექანიზმის საშუალებით:

- საჭიროებაზე დაფუძნებული შეღავათები: დაწესებულება დახმარებას უწევს სტუდენტებს სხვადასხვა კატეგორიიდან: სოციალურად დაუცველი ოჯახები, ეროვნული უმცირესობები, მრავალშვილიანი ოჯახები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, იძულებით გადაადგილებული პირები, ობლები და ა.შ.
- აკადემიური სტიპენდიები (დამსახურებაზე დაფუძნებული): სტიპენდიები ენიჭებათ GPA-ის რეიტინგის მიხედვით, მესამე სემესტრიდან. იმისთვის, რათა გახდეს სტიპენდიანტობის კანდიდატი, სტუდენტმა უნდა დააგროვოს მინიმუმ 30 კრედიტი და ყველა კომპონენტში უნდა ჰქონდეს “A” (91–100) შეფასება. სტიპენდია უმაღლესი რეიტინგის მქონე სტუდენტს რექტორის ბრძანებით ენიჭება.
- ერთჯერადი წახალისებები: რექტორს შეუძლია ერთჯერადი ფინანსური ჯილდო გადასცეს იმ სტუდენტებს, რომლებიც უნივერსიტეტის სახელით მონაწილეობენ კონფერენციებში, სპორტულ ან ინტელექტუალურ შეჯიბრებებში და აღწევენ გამორჩეულ შედეგებს.

ალტერბრიჯი სტუდენტებს სთავაზობს მრავალფეროვან ექსტრაკურსულარულ აქტივობებს. დაწესებულება განსაკუთრებულ ყურადღებას უთმობს სტუდენტური

ცხოვრების გაუმჯობესებასა და სოციალური პასუხისმგებლობის ხელშეწყობას სხვადასხვა ინიციატივების საშუალებით:

- ზოგადი მოტივაცია: სტუდენტები მოტივაციას იღებენ გასართობი ღონისძიებების, არაფორმალური შეხვედრებისა და უნივერსიტეტის პრომო-ვიდეოებსა და მარკეტინგულ კამპანიებში მონაწილეობის საშუალებით.
- ძირითადი ფასეულობები: უნივერსიტეტი მიზნად ისახავს ისეთი ღირებულებების გაღრმავებას, როგორიცაა მიმღებლობა, ერთიანობა, მიმიტევებლობა და ზრუნვა.
- „ოთხი ხიდის კონცეფცია“ (2024-2025) ახალი სისტემა დაინერგა სტუდენტთა ექსტრაკურსულარული მოტივაციის ასამაღლებლად. კონცეფცია მოიცავს:
 - გუნდურ შეჯიბრებას: სტუდენტები იყოფიან ოთხ გუნდად (კორპორატიული ფერების მიხედვით განსაზღვრული სახელებით), რომლებიც მთელი წლის განმავლობაში აგროვებენ ქულებს.
 - სტუდენტურ თვითმმართველობას: თითოეულ გუნდს ჰყავს „ხიდის ხელმძღვანელი“, ხოლო „სტუდენტების ლიდერი“ შეირჩევა აკადემიური მიღწევისა და დაგროვილი ქულების მიხედვით. ისინი ერთიანობაში ქმნიან თვითმმართველობის თანამედროვე მოდელს, რომელიც სტუდენტებს უნივერსიტეტის მართვის პროცესებში აინტეგრირებს.
 - გამჭვირვალე ქულები: ქულების დაგროვება ხდება წინასწარ დადგენილი, გამჭვირვალე სქემით, რომელიც ეფუძნება კონკრეტულად განსაზღვრულ აქტივობებს.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- უნივერსიტეტის წესდება
- სტუდენტთა კმაყოფილების კვლევა;
- კურსდამთავრებულთა გამოკითხვის შედეგები.
- დამსაქმებელთან გაფორმებული მემორანდუმები/შეთანხმებები;
- კურსდამთავრებულთა რეგულარულად განახლებადი ბაზა;
- საინფორმაციო შეხვედრები სტუდენტებთან ვაკანსიების შესახებ;
- დამსაქმებელთა საინფორმაციო სესიები მათ კომპანიებში არსებული სტაჟირებებისა და ვაკანსიების შესახებ.
- დამსაქმებელთა კმაყოფილების კვლევის ანალიზი;
- განხორციელებული ღონისძიებები (კულტურული/საგანმანათლებლო/სპორტული);
- სტუდენტური თვითმმართველობის დებულება
- ინფორმაცია სტუდენტთა ჩართულობის შესახებ გაცვლით და საერთაშორისო პროგრამებში;
- ინფორმაცია სტუდენტთა ჩართულობის შესახებ სამეცნიერო პროექტებში;
- მოწყვლადი ჯგუფების წარმომადგენელი სტუდენტების მხარდაჭერის მექანიზმები;
- გასაუბრების შედეგები.

რეკომენდაციები:

R5.2.1. რეკომენდებულია სტუდენტებისათვის გრძელვადიანი გაცვლითი პროგრამების შეთავაზება.

რჩევები:

არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება
☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს.

6. კვლევა, განვითარება და/ან სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

უსდ, სახისა და დარგ(ებ)ის სპეციფიკის გათვალისწინებით, ზრუნავს საკუთარი კვლევითი ფუნქციის გაძლიერებაზე, უზრუნველყოფს კვლევების ხელშეწყობი პირობების შექმნასა და კვლევითი საქმიანობის ხარისხის ამაღლებას.

6.1 კვლევითი საქმიანობა

- უსდ, სახისა და დარგის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ახორციელებს კვლევით/შემოქმედებით საქმიანობას.
- სადოქტორო კვლევების ხელმძღვანელობის ეფექტურობის უზრუნველყოფა.
- უსდ-ს აქვს დარგის სპეციფიკის შესაბამისი სადისერტაციო ნაშრომის შეფასებისა და დაცვის საჯარო, გამჭვირვალე და სამართლიანი პროცედურები.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

დაწესებულებას მკაფიოდ აქვს განსაზღვრული საკუთარი სამეცნიერო მისია, და კვლევითი საქმიანობა ინტეგრირებულია როგორც მისი აკადემიური მოდელის ცენტრალური კომპონენტი. კვლევითი ცენტრის შექმნა, აგრეთვე მოცულობითი შიდა რეგულაციების და სტრატეგიული დოკუმენტების შემუშავება, ასახავს უნივერსიტეტი ალტერბრიჯის ინსტიტუციურ ძალისხმევას, შექმნას კვლევის მდგრადი კულტურა და უზრუნველყოს კვლევითი პროცესების ხარისხი და გამჭვირვალობა.

2019 წელს შექმნის შემდეგ, კვლევითი ცენტრი გახდა კვლევითი საქმიანობის დაგეგმვის, განხორციელებისა და მონიტორინგის ძირითადი კოორდინატორი. მისი ფუნქციები ხორციელდება „სამეცნიერო საქმიანობის განვითარების სტრატეგიის (2025 – 2031)“ შესაბამისად, რომელიც განსაზღვრავს ისეთ გრძელვადიან მიზნებს, როგორიცაა: კვლევის ინტერნაციონალიზაცია, შიდა და ღია საგრანტო მექანიზმების განვითარება, სამეცნიერო ჟურნალების ინტეგრაცია საერთაშორისო მონაცემთა ბაზებში, აკადემიური კეთილსინდისიერების გაძლიერება და კვლევითი ინფრასტრუქტურის მოდერნიზება. მხარდამჭერი დოკუმენტები: „სამეცნიერო საქმიანობის ხელშეწყობის მექანიზმები“, „მიზნობრივი სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების საგრანტო კონკურსის წესი“ და „აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასების წესი“ - სრულად არეგულირებს კვლევით პროცესს დაგეგმვა - დაფინანსებიდან, შედეგების შეფასება - დისემინაციამდე.

უსდ-ს კვლევითი საქმიანობა მრავალფეროვანია და მიმართულია როგორც ინსტიტუციურ, ისე საზოგადოებრივ საჭიროებებზე. უნივერსიტეტი რეგულარულად მართავს სამეცნიერო

და სტუდენტურ კონფერენციებს, ფორუმებსა და სიმპოზიუმებს, რომლებიც შეეხება მრავალდისციპლინურ თემებს, როგორიცაა მედია-წიგნიერება, ფსიქოლოგია, მენეჯმენტი, ხელოვნური ინტელექტი და მდგრადი განვითარება. აღნიშნული პლატფორმები ხელს უწყობს კვლევის შედეგების დისემინაციასა და სტუდენტთა ჩართულობას, რაც აქტიური აკადემიური გარემოს შექმნას უწყობს ხელს. ორენოვანი, რეცენზირებადი ჟურნალი „Challenges of Modern Science“, რომელიც ინდექსირებულია Google Scholar-სა და „ივერიელის“ მონაცემთა ბაზაში, დამატებით აძლიერებს კვლევის შედეგების ხილვადობას და უზრუნველყოფს ღია წვდომის პლატფორმას როგორც აკადემიური პერსონალის, ისე სტუდენტებისათვის.

დაწესებულება ასევე მნიშვნელოვან პროგრესს აჩვენებს ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებითაც. უსდ მონაწილეობს საერთაშორისო კონსორციუმებში, გრანტებს იღებს საერთაშორისო დონორებისგან (მაგ., Erasmus+, USAID, DAAD) და თანამშრომლობს სხვადასხვა ორგანიზაციებთან და სამეცნიერო ფონდებთან. ამგვარი აქტივობები ხელს უწყობს უნივერსიტეტის კვლევითი პოტენციალის ზრდასა და მის მეტ შესაბამისობას საერთაშორისო აკადემიურ სტანდარტებთან.

ამასთანავე, ზოგიერთი ასპექტისათვის სასარგებლო იქნებოდა განვითარება. ბოლო წლებში სამეცნიერო ჟურნალის გამოცემის პერიოდულობა არაერთგვაროვანია, ამიტომ საჭიროა მეტი ყურადღება მიექცეს გამოცემის თანმიმდევრულობასა და ისეთ საერთაშორისო სამეცნიერო ბაზებში ინდექსირების უზრუნველყოფას, როგორიცაა Scopus და Web of Science. ამასთანავე, უნივერსიტეტის ვებგვერდზე დასრულებული და მიმდინარე კვლევითი პროექტების ხილვადობა საჭიროებს გაუმჯობესებას, რათა გაიზარდოს კვლევის შედეგების გამჭვირვალობა და გარე აღიარება. გარდა ამისა, მიუხედავად იმისა, რომ დაწესებულებაში არსებობს აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების მოტივირების შიდა მექანიზმები, პერსონალის ცნობიერება უნივერსიტეტის კვლევითი პრიორიტეტებისა და დაფინანსების შესაძლებლობების შესახებ შეიძლება კიდევ უფრო გაძლიერდეს რეგულარული ვორქშოპებისა და საინფორმაციო სესიების საშუალებით.

დაწესებულების კვლევითი საქმიანობის ანალიზი აჩვენებს გამოკვეთილად მზარდ ტენდენციას როგორც აკადემიური პერსონალის, ისე სტუდენტების ჩართულობის მხრივ საანგარიშო პერიოდში. სრულ განაკვეთზე დასაქმებული და აფილირებული აკადემიური პერსონალი აქტიურად მონაწილეობს კვლევით პროცესში, შიდა მიზნობრივ საგრანტო კონკურსებში, საუნივერსიტეტო და გარე კონფერენციებში, ფორუმებსა და სიმპოზიუმებში, ასევე საერთაშორისო პროექტებში (მაგ., Erasmus+, USAID, DAAD, EU4Dialogue). სტუდენტების ჩართულობა ძირითადად ხორციელდება საბაკალავრო და სამაგისტრო ნაშრომების მეშვეობით, ასევე რეგულარული სტუდენტური კონფერენციებით (2021, 2024, 2025), სადაც ისინი წარმოადგენენ კვლევაზე დაფუძნებულ ნაშრომებს აკადემიური სტანდარტების დაცვით. კვლევის შედეგების მნიშვნელოვანი ნაწილი ქვეყნდება დაწესებულების რეფერირებულ, ღიად ხელმისაწვდომ სამეცნიერო ჟურნალში Challenges of Contemporary Science, რომელიც ინდექსირებულია Google Scholar-ისა და „ივერიელის“ ბაზაში. პუბლიკაციები ასევე ქვეყნდება ეროვნულ რეფერირებულ კრებულებსა და სამეცნიერო კონფერენციების შრომებში. არსებული დოკუმენტაციის თანახმად, პუბლიკაციების უმრავლესობა კვლავაც უნივერსიტეტის ჟურნალსა და ეროვნულ გამოცემებში კონცენტრირდება, მაშინ როდესაც საერთაშორისო რეფერირებად სამეცნიერო

ჟურნალებში გამოქვეყნებული ნაშრომების რაოდენობა მცირეა და აღნიშნული კვლავაც წარმოადგენს სამომავლო განვითარების სივრცეს.

ამასთანავე, 29 აფილირებული აკადემიური პერსონალის კვლევითი აქტივობის ანალიზი მიუთითებს არათანაბარ კვლევით ჩართულობაზე: მხოლოდ 7 პირს (მათ შორის 5 დოქტორის ხარისხის მქონე) უფიქსირდება სამეცნიერო აქტივობა შეფასების მომენტში, ხოლო დარჩენილი 22 პერსონალს არ უფიქსირდება კვლევითი შედეგები. ეს მიუთითებს საჭიროებაზე, რომ დაწესებულებამ ხელი შეუწყოს პერსონალის უფრო ფართო ჩართულობას კვლევით საქმიანობაში და გააძლიეროს კვლევის შედეგების საერთაშორისო ხილვადობა და თანმიმდევრულობა (მაგალითად. რეგულარული გამოქვეყნებით ჟურნალებში, მნიშვნელოვან საერთაშორისო სამეცნიერო ბაზებში ინტეგრაციის ხელშეწყობითა და უკვე განხორციელებული პროექტების უფრო ეფექტურად ჩვენებით უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე). აღნიშნული ნაბიჯები ხელს შეუწყობს ზემოთ აღწერილი პოზიტიური ტენდენციებს. კვლევის შედეგები ინტეგრირებულია სწავლების პროცესში კვლევაზე ორიენტირებული სასწავლო კომპონენტების, საბაკალავრო და სამაგისტრო ნაშრომების ხელმძღვანელობის, სტუდენტური კვლევითი კონფერენციებისა და მეთოდოლოგიური ვორქშოპების საშუალებით, რაც სასწავლო პროცესში უზრუნველყოფს პირდაპირ კავშირს კვლევასა და სწავლებას შორის.

საბოლოოდ, დაწესებულება აკმაყოფილებს 6.1-კომპონენტის ძირითად მოთხოვნებს და თანმიმდევრულ პროგრესს ავლენს კვლევაზე ორიენტირებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტატუსის დამკვიდრების გზაზე. სტრატეგიული ჩარჩო, მარეგულირებელი ბაზა და განხორციელებული აქტივობები აჩვენებს ნათელ ინსტიტუციურ ხედვასა და აკადემიური განვითარების მიმართ ძალისხმევას. კვლევის შედეგების დისემინაციის გაძლიერება, გამოცემების სტაბილიზება და საერთაშორისო კვლევით ქსელებთან თანამშრომლობის გაღრმავება დაწესებულებას შესაძლებლობას მისცემს კიდევ უფრო განიმტკიცოს პოზიცია როგორც დინამიურად განვითარებადმა უნივერსიტეტმა, ძლიერი კვლევითი კულტურითა და მზარდი საერთაშორისო რეპუტაციით.

დაწესებულებას ფორმალურად აქვს განსაზღვრული კვლევითი პრიორიტეტები, რომელიც თავდაპირველად შიდა საგრანტო თემატიკებს უკავშირდებოდა, ხოლო 2023 წლის შუა პერიოდიდან აკადემიური საბჭოს მიერაა განსაზღვრული, უსდ-ს სტრატეგიული დოკუმენტების, მათ შორის სამეცნიერო კვლევის განვითარების სტრატეგიისა და 2025–2031 წლების სტრატეგიული გეგმის შესაბამისად. აღნიშნული პრიორიტეტები განსაზღვრავს შიდა დაფინანსების მექანიზმებს, ყოველწლიური კონფერენციებისა და პროექტების შერჩევის პრინციპებს, და აჩვენებს კვლევის პოლიტიკის სტრუქტურირებულ და პროგრესულ განვითარებას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- ალტერბრიჯის მისია;
- ალტერბრიჯის 7-წლიანი განვითარების სტრატეგია (2025-2031);
- უნივერსიტეტის კვლევითი საქმიანობის განვითარების სტრატეგია 2025-2031 წწ;
- სამეცნიერო და კვლევით განვითარების სტრატეგია;
- სამეცნიერო აქტივობის მხარდაჭერის მექანიზმები;

- მიზნობრივი სამეცნიერო-კვლევით პროექტების საგრანტო კონკურსის რეგულაცია;
- აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასების წესები.
- კვლევითი ცენტრის ანგარიში (2020-2025);
- შესაბამისი პიუბლიკაციები და კონფერენციების შრომები;
- უნივერსიტეტის ბიუჯეტი (თანხების გადანაწილება კვლევასა და საგრანტო დაფინანსებაზე).
- განხორციელებისა და ინსტიტუციური პრაქტიკის დამადასტურებელი ფაქტობრივი გარემოებები;
- ალტერბრიჯის ოფიციალური ვებ-გვერდი; <https://alterbridge.edu.ge/en/>;
- გასაუბრებები ვიზიტის დროს.
- თვითშეფასების ანგარიში

რეკომენდაციები:

- R6.1.1. რეკომენდებულია, რომ უნივერსიტეტმა რეგულარულად და თანმიმდევრულად გამოაქვეყნოს საკუთარი სამეცნიერო ჟურნალი, კვლევის შედეგების დისემინაციის გასაძლიერებლად და საერთაშორისო სამეცნიერო ბაზებში ინტეგრირების ხელშეწყობის მიზნით.
- R6.1.2. რეკომენდებულია, რომ უნივერსიტეტმა გააძლიეროს პერსონალის ჩართულობა კვლევით საქმიანობაში, რისთვისაც მიზანშეწონილია პერიოდული ვორქშოფების და საინფორმაციო სესიების ორგანიზება ინსტიტუციური კვლევითი პრიორიტეტებისა და ხელმისაწვდომი დაფინანსების შესაძლებლობების შესახებ, რითაც შესაძლებელი იქნება ცნობიერებისა და ჩართულობის ამაღლება.
- R6.1.3. რეკომენდებულია, რომ უნივერსიტეტმა განავითაროს საერთაშორისო კვლევითი პროექტები და პარტნიორობები, განსაკუთრებული აქცენტით მაღალი ინდექსის მქონე ჟურნალებში პუბლიკაციების ზრდაზე, ასევე ეკონომიკურ აგენტებთან თანამშრომლობასა და კვლევითი შედეგების კომერციალიზაციის შესაძლებლობების ხელშეწყობაზე.

რჩევები:

S6.1.1. სასურველია, უნივერსიტეტმა განიხილოს პუბლიკაციების წახალისება და მხარდაჭერა საერთაშორისო სამეცნიერო ჟურნალებში კოლეგიალური განხილვის საფუძველზე.

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

არ ეხება

შეფასება

- ☐ შეესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს.

6.2. კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია

- უსდ-ს გააჩნია კვლევის, განვითარებისა და სახელოვნებო-შემოქმედებითი საქმიანობის მხარდაჭერის ეფექტური სისტემა.
- ახალი კადრების მოზიდვა და ჩართვა კვლევით/სახელოვნებო საქმიანობაში.
- უსდ ზრუნავს კვლევითი/განვითარების/ შემოქმედებითი საქმიანობის ინტერნაციონალიზაციაზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

დაწესებულება მუშაობს კვლევითი პოტენციალის გაძლიერებისა და საერთაშორისო აღიარების ზრდის მიმართულებით, მხარდაჭერის მექანიზმების სტრუქტურირებული სისტემისა და კოორდინირებული მმართველობის საშუალებით. უნივერსიტეტის კვლევითი საქმიანობა ორგანიზებულია რექტორისა და კვლევითი ცენტრის ხელმძღვანელობით, რომლებიც ერთობლივად ხელმძღვანელობენ სამეცნიერო საქმიანობის დაგეგმვას, კოორდინაციას, დაფინანსებასა და შეფასებას. „სამეცნიერო საქმიანობის მხარდაჭერის მექანიზმები“ განსაზღვრავს ფინანსური, ადმინისტრაციული და საინფორმაციო მხარდაჭერის პროცედურებს, ხოლო „სამიზნე სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების საგრანტო კონკურსის დებულება“ უზრუნველყოფს შიდა დაფინანსების გამჭვირვალე და სამართლიან შესაძლებლობებს.

დაწესებულებამ დანერგა როგორც შიდა საგრანტო კონკურსები, ისე უწყვეტი ღია დაფინანსების მოდელი, რაც აკადემიურ პერსონალს, ახალგაზრდა მკვლევარებსა და სტუდენტებს წვდომას აძლევს კვლევის, პუბლიკაციების და საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობისათვის საჭირო ფინანსურ რესურსებზე. 2022 წლიდან ყოველწლიურად გამართული შიდა საგრანტო კონკურსები პრიორიტეტს ანიჭებს ინოვაციას და სტუდენტების ჩართულობას, ხოლო ღია დაფინანსების მოდელი უზრუნველყოფს მოქნილობასა და ხელმისაწვდომობას. აღნიშნული მექანიზმები ხელს უწყობს კვლევის მოტივაციის ზრდას, პროექტების გამჭვირვალე შეფასებასა და სტუდენტთა ჩართულობის წახალისებას სამეცნიერო საქმიანობაში. 2022 წლიდან დაფინანსებულია ოთხი შიდა პროექტი, რომელშიც ჩართული იყო დაახლოებით 4 აკადემიური პერსონალი და 6 სტუდენტი/ახალგაზრდა მკვლევარი, ხოლო ღია დაფინანსების მოდელმა 2024–2025 წლებში სულ მცირე 3 აკადემიურ პერსონალს აღმოუჩინა მხარდაჭერა კონფერენციებში მონაწილეობის, კვლევის განხორციელებისა და საერთაშორისო პუბლიკაციებისათვის.

დაწესებულებამ მნიშვნელოვანი პროგრესი განიცადა კვლევის ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებითაც. აღნიშნული მოიცავს Erasmus+ კონსორციუმში მონაწილეობას ადგილობრივ და საერთაშორისო უნივერსიტეტებთან ერთად, აშშ-ის საელჩოს საგრანტო პროექტის „მასწავლებლები, როგორც ხიდი უკეთეს მოქალაქეებისაკენ“ წარმატებით განხორციელებას, რომელიც პირველ რიგში წარმოადგენს საგანმანათლებლო და შესაძლებლობების გაძლიერების პროექტს თანდართული კვლევითი კომპონენტით. Erasmus+ პროგრამაში მონაწილეობის ნაწილში, დაწესებულება ამჟამად ჩართულია Erasmus+ კონსორციუმის პროექტში Erasmus+ 2027 – ERIC-GE (2025), რომელიც წარდგენილია ERASMUS-EDU-2025-CBHE კატეგორიაში და ხორციელდება ექვს ქართულ უნივერსიტეტთან (ოთხი კერძო და ორი საჯარო) და ორ საერთაშორისო პარტნიორთან (კვიპროსი და იტალია) თანამშრომლობით. მიუხედავად იმისა, რომ პროექტი მოიცავს კვლევის მხარდაჭერასთან დაკავშირებულ კომპონენტებს, როგორცაა ერთობლივი პუბლიკაციების წახალისება, კვლევით ქსელებში ჩართულობა და აკადემიური პერსონალის მონაწილეობა საერთაშორისო

კვლევით აქტივობებში იგი სრულად კვლევაზე ორიენტირებულ სამეცნიერო პროექტს არ წარმოადგენს. გარდა ამისა, ინდივიდუალური აკადემიური პერსონალის მონაწილეობა DAAD-ის მიერ დაფინანსებულ კვლევით პროექტებში და თანამშრომლობა საერთაშორისო ინსტიტუტებთან, როგორც კილის უნივერსიტეტი (გერმანია) და Elsevier, აჩვენებს ალტერნატივის წინსვლას გლობალურ სამეცნიერო სივრცეში ინტეგრაციის მიმართულებით. მიუხედავად ამისა, დაწესებულებას არ გააჩნია უშუალოდ კვლევაზე ორიენტირებული სამეცნიერო პროექტები.

დაწესებულება აქტიურად ახდენს აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის პროფესიულ განვითარებაში ინვესტირებას, საერთაშორისო ვორკშოპებში, ვებინარებსა და სასერტიფიკაციის პროგრამებში მონაწილეობის გზით. აღსანიშნავი მაგალითები მოიცავს: თანამშრომლობას Elsevier-თან პუბლიკაციის ეთიკისა და სამეცნიერო მეტრიკების მიმართულებით, DAAD-ის მხარდაჭერით ორგანიზებულ EU4Dialogue ვორკშოპებს, ასევე Altmetrics-ის ტრენინგებს კვლევის გავლენის საზომი ინსტრუმენტების შესახებ. აღნიშნული აქტივობები პირდაპირ უწყობს ხელს კვლევის ხარისხის გაუმჯობესებას, აკადემიური კეთილსინდისიერების განმტკიცებას და საერთაშორისო კვლევითი სტანდარტების შესახებ ცნობიერების ამაღლებას.

მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის მხარდაჭერისა და ინტერნაციონალიზაციის სისტემა აშკარად ვითარდება, იგი ჯერ კიდევ ფორმირების ეტაპზეა. განვითარების პოტენციალი არსებობს როგორც კვლევითი ინფრასტრუქტურის გაძლიერების, ისე საერთაშორისო პარტნიორობის გაფართოებისა და კვლევის შედეგების საერთაშორისო დონეზე უფრო ფართოდ დისემინაციის მიმართულებით. გარე დაფინანსების მექანე პროექტების რაოდენობის გაზრდა და პერსონალის მობილობის პროგრამების ფორმალიზება კიდევ უფრო გააძლიერებს დაწესებულების კვლევით პროფილს.

ამ დროისთვის საერთაშორისო თანამშრომლობა მოიცავს 8 უნივერსიტეტთან პარტნიორობას Erasmus+ კონსორციუმის ფარგლებში (6 ქართული და 2 საერთაშორისო - კვიპროსი და იტალია). გარდა ამისა, დაწესებულება თანამშრომლობს რიგ საერთაშორისო ორგანიზაციებთან და პლატფორმებთან, მათ შორის DAAD-თან, აშშ-ის საელჩოსთან, Elsevier-თან, EU4Dialogue-სთან და Enterprise Educators UK-თან, რაც მიაწოდებს აკადემიური პარტნიორობის ქსელის გაფართოებაზე.

აღნიშნულმა თანამშრომლობებმა უკვე მოიტანა კონკრეტული შედეგები: 5-მა აკადემიურმა პერსონალმა უშუალოდ მიიღო სარგებელი საერთაშორისო მობილობისა და შესაძლებლობების გაძლიერების პროგრამებიდან, მათ შორისაა DAAD-ის მიერ დაფინანსებული კვლევითი ვიზიტი კილის უნივერსიტეტში (გერმანია), მონაწილეობა EU4Dialogue-ის საერთაშორისო ვორკშოპებსა და კონფერენციებში, Elsevier-ის 2-თვიანი საერთაშორისო სასწავლო პროგრამის დასრულება და მონაწილეობა Enterprise Educators UK-ის საერთაშორისო მენტორობის პროგრამაში.

უნივერსიტეტს ჩამოყალიბებული აქვს კვლევითი საქმიანობის მხარდამჭერი მექანიზმები და საერთაშორისო თანამშრომლობის ინიციატივები; თუმცა, 4.1, 6.1 და 6.2 - კომპონენტების ფარგლებში მიღებული მიგნებების შესაბამისად, ცხადია, რომ აფილირებული აკადემიური პერსონალის შეზღუდული კვლევითი ჩართულობა კვლავაც მნიშვნელოვან შეზღუდვად ფაქტორად რჩება. როგორც ეს 4.1 - კომპონენტშია ნახსენები, 29 აფილირებული

პერსონალიდან, მხოლოდ 7-ს უფიქსირდება აქტიური სამეცნიერო საქმიანობა, რაც პირდაპირ აისახება დაწესებულების საერთო სამეცნიერო პროდუქტიულობაზე, პუბლიკაციების მაჩვენებლებსა და კვლევითი დაფინანსებისა და ინტერნაციონალიზაციის ეფექტურობაზე (კომპონენტები 6.1 და 6.2).

შესაბამისად, მნიშვნელოვანია აქტიური კვლევითი საქმიანობის განმახორციელებელი აფილირებული პერსონალის რაოდენობის გაზრდა და მათი ჩართულობის გაძლიერება კვლევით პროექტებში, პუბლიკაციებში და საერთაშორისო თანამშრომლობაში, რათა დაწესებულებამ სრულად მიაღწიოს საკუთარ სტრატეგიულ მიზნებს კვლევასთან მიმართებით და უფრო ძლიერი კვლევითი პროფილი შექმნას.

დაწესებულებას ასევე გააჩნია აქტიური კვლევითი საქმიანობის განმახორციელებელი ახალი პერსონალის მოზიდვისა და მაგისტრანტების კვლევებში ჩართვის მექანიზმები, გრანტების, კონფერენციებისა და მენტორობის ინიციატივების სახით. თუმცა, 4.1, 6.1 და 6.2-კომპონენტების შესაბამისად, რეალური მონაწილეობა კვლავაც მცირეა: აფილირებული პერსონალის მხოლოდ მცირე ნაწილი და ძალიან ცოტა მაგისტრანტია აქტიურად ჩართული კვლევაში. სისტემური მხარდაჭერის გაძლიერება და ერთობლივი ხელმძღვანელობის პრაქტიკის განვითარება როგორც საერთაშორისო, ისე ადგილობრივ პროფესორებთან ერთად მნიშვნელოვნად გააძლიერებს კვლევით პოტენციალსა და ინტეგრაციას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- მიზნობრივი სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების განხორციელების წესი;
- სამეცნიერო საქმიანობის განვითარების სტრატეგია;
- სამაგისტრო ნაშრომის შესრულებისა და შეფასების წესი;
- კვლევითი ცენტრის ერთწლიანი აქტივობის გეგმა (2024);
- შვიდწლიანი სტრატეგიული და სამწლიანი სამოქმედო გეგმები;
- კვლევითი ცენტრის ანგარიშები (2020-2025)
- სამეცნიერო ჟურნალი "Challenges of Modern Science";
- პლაგიატის პრევენციის, გამოვლენისა და მასზე რეაგირების წესები;
- სამეცნიერო აქტივობის მხარდაჭერის მექანიზმები;
- უნივერსიტეტი ალტერბრიჯის წესდება;
- ალტერბრიჯის ოფიციალური ვებ-გვერდი; <https://alterbridge.edu.ge/en/>;
- გასაუბრებები ვიზიტის დროს.
- თვითშეფასების ანგარიში

რეკომენდაციები:

R6.2.1. რეკომენდებულია, რომ უნივერსიტეტმა კიდევ უფრო გააძლიეროს საერთაშორისო კვლევითი თანამშრომლობა გლობალურ საგრანტო პროგრამებში მონაწილეობის გაფართოებით და პერსონალისა და სტუდენტების მობილობის სქემების ფორმალიზებით, რაც უზრუნველყოფს სისტემურ ჩართულობასა და გაზომვად შედეგებს.

R6.2.2. რეკომენდებულია, რომ უნივერსიტეტმა გააუმჯობესოს კვლევითი ინფრასტრუქტურა და ხილვადობა, საერთაშორისო პროექტების, შედეგებისა და

თანამშრომლობების შესახებ ინფორმაციის სისტემური დისემინაციით, ინსტიტუციური პლატფორმებისა და საკომუნიკაციო არხების მეშვეობით.
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შეესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს.
6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება უსდ-ს გააჩნია კვლევითი/შემოქმედებითი საქმიანობის ხარისხის, სამეცნიერო-კვლევითი ერთეულებისა და აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალის სამეცნიერო პროდუქტიულობის შეფასებისა და ანალიზის სისტემა. სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: დაწესებულებას ჩამოყალიბებული აქვს კვლევითი საქმიანობის ხარისხისა და პროდუქტიულობის შეფასების სტრუქტურირებული და ფორმალიზებული სისტემა როგორც ინსტიტუციურ, ისე ინდივიდუალურ დონეზე. პროცესი ხორციელდება სამეცნიერო საქმიანობის განვითარების სტრატეგიისა და აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასების წესის შესაბამისად, რომლებიც მკაფიოდ განსაზღვრავენ შეფასების კრიტერიუმებს, პასუხისმგებლობებსა და პროცედურებს. სისტემა თანხვედრაშია საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკებთან და წამყვანი ორგანიზაციების (ESQR, IDRC, HCERES, THE) მიერ შემუშავებულ სტანდარტებთან, ასევე ხარისხის უზრუნველყოფის ეროვნულ მოთხოვნებთან. შეფასების პროცესი ყოვლისმომცველია და სამ ეტაპს მოიცავს: აკადემიური პერსონალის ყოველწლიურ თვითშეფასებას, ფორმალურად დანიშნული შეფასების კომისიის მიერ განხილვასა და ქულის მინიჭებას, თანმდევ უკუკავშირსა და მონიტორინგს მენეჯმენტისა და კომუნიკაციის სკოლისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მხრიდან. ეს სტრუქტურა უზრუნველყოფს როგორც ანგარიშვალდებულებას, ისე განვითარებაზე ორიენტირებულ თანმდევ პროცესს. შეფასება ემყარება დოკუმენტურად წარმოდგენილ მტკიცებულებებს, როგორიცაა პუბლიკაციები, კონფერენციებში მონაწილეობა, სწავლება-სწავლასთან დაკავშირებულ შედეგები, რაც უზრუნველყოფს პროცესის ობიექტურობასა და გამჭვირვალობას. შეფასების კომისიაში გარე ექსპერტების ჩართვა კიდევ უფრო ზრდის მიუკერძოებლობას და შედეგების სანდოობას. შეფასების შედეგები გამოიყენება არამხოლოდ საქმიანობის შეფასების, არამედ კვლევითი პრიორიტეტების დაგეგმვის, პერსონალის შესაძლებლობების განვითარების საჭიროებების იდენტიფიცირებისა და გამორჩეული შედეგების მქონე თანამშრომლების წახალისებისათვის. შეფასების შედეგების ამგვარი ინტეგრირება ადამიანური რესურსების

მართვისა და ინსტიტუციური დაგეგმვის პროცესებში მიუთითებს ფუნქციონალურ და პროგრესირებად სისტემაზე.

ამასთან, მიუხედავად იმისა, რომ პროცედურები მკაფიოდაა განსაზღვრული და რეალურად ხორციელდება, შესაძლებელია მათი ეფექტურობის გაუმჯობესება, მეტად მონაცემებზე დაფუძნებული ანალიზის გაძლიერებითა და შეფასების აგრეგირებული შედეგების რეგულარული გამოქვეყნებით. შეფასების პროცესის გაფართოება თვისებრივი გავლენის ისეთი ინდიკატორებით, როგორიცაა საერთაშორისო თანამშრომლობის შედეგები, ციტირებები ან კვლევის პრაქტიკული გამოყენებადობა, გააძლიერებდა დაწესებულების შესაძლებლობას შეაფასოს კვლევითი საქმიანობის გრძელვადიანი ეფექტურობა.

ანალიზმა აჩვენა, რომ დაწესებულებას დანერგილი აქვს კვლევითი საქმიანობის შეფასების ფორმალური და სტრუქტურირებული სისტემა, რომელიც ეყრდნობა მკაფიოდ განსაზღვრულ შიდა რეგულაციებს, გაზომვად ინდიკატორებსა და შეფასების ყოველწლიურ პროცედურებს. აკადემიური პერსონალი ყოველწლიურად წარადგენს თვითშეფასების ანგარიშს, რომელიც განიხილება რექტორის მიერ დანიშნული სპეციალური კომისიის მიერ. აღნიშნული შეფასებების საფუძველზე უნივერსიტეტი ამზადებს სამეცნიერო პროდუქტიულობის წლიურ ანგარიშებს (მაგ., „კვლევითი ცენტრის ანგარიში 2020–2025“) და ასევე რეაგირების ანგარიშებს, რომლებიც მზადდება სკოლის დეკანის მიერ და ასახავს ძირითად დასკვნებსა და შემდგომში დაგეგმილ ნაბიჯებს. აღნიშნული დოკუმენტები ვრცელდება შიდა დონეზე და ნაწილობრივ ქვეყნდება ინსტიტუციურ პლატფორმებზე: ოფიციალურ ვებგვერდსა და სამეცნიერო ჟურნალში, რაც ადასტურებს, რომ დაწესებულება რეგულარულ ანგარიშებას აწარმოებს განხორციელებული კვლევითი საქმიანობის შესახებ.

მნიშვნელოვანია, რომ შეფასების შედეგები არამხოლოდ ფიქსირდება, არამედ გამოიყენება კვლევითი საქმიანობის შემდგომი განვითარებისათვისაც. ამას ადასტურებს: შიდა საგრანტო დაფინანსების გამოყოფა იდენტიფიცირებული პრიორიტეტების შესაბამისად; ღია დაფინანსების მექანიზმების დანერგვა; ახალგაზრდული მკვლევრებისა და სტუდენტების ჩართულობით განხორციელებული პროექტების მიზნობრივი მხარდაჭერა; პროფესიული განვითარების აქტივობები (მაგ., Elsevier-ის ტრენინგები, DAAD-ის ვორქშოპები); აღიარების მექანიზმები, როგორიცაა სამეცნიერო ჯილდოები და ფინანსური სტიმულები. იმ შემთხვევებში, როდესაც პერსონალს არ უფიქსირდება საკმარისი კვლევითი აქტივობა, მიიღება ინდივიდუალური თანმდევი ზომები, მათ შორის გაფრთხილება ან ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობა, რაც მიუთითებს, რომ შეფასების შედეგები პირდაპირ ზემოქმედებს როგორც ადამიანური რესურსების მართვაზე, ისე კვლევით დაგეგმვაზე.

ჯამში, დაწესებულება აკმაყოფილებს 6.3-კომპონენტის მოთხოვნებს და წარმოაჩენს კვლევითი შეფასების მკაფიო, გამჭვირვალე და განვითარებაზე ორიენტირებულ სისტემას, რომელიც უზრუნველყოფს სამეცნიერო საქმიანობის ხარისხისა და პროდუქტიულობის უწყვეტ გაუმჯობესებას.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- აკადემიური და მოწვეული პერსონალის შეფასების წესი;
- აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი და პირობები;
- სამეცნიერო საქმიანობის განვითარების სტრატეგია;

• სამეცნიერო საქმიანობის მხარდაჭერის მექანიზმი; • მიზნობრივი სამეცნიერო-კვლევითი პროექტების კონკურსების განხორციელების წესი; • სამაგისტრო ნაშრომის შესრულებისა და შეფასების წესები; • კვლევითი ცენტრის ერთწლიანი გეგმა 2024 წლისათვის; • შვიდწლიანი სტრატეგიული და სამწლიანი სამოქმედო გეგმები; • კვლევითი ცენტრის ანგარიში (2020-2025); • სამეცნიერო/კვლევითი ჟურნალი; • ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში, უსდ-ს ბიუჯეტში კვლევითი აქტივობების დაფინანსების დინამიკა; • საერთაშორისო სამეცნიერო აქტივობებში პერსონალისა და სტუდენტების ჩართულობის დამამტკიცებელი დოკუმენტაცია; • საერთაშორისო და ქართველი პროფესორების ერთობლივი სამეცნიერო ხელმძღვანელობის პრაქტიკის სტატისტიკა; • კვლევითი საქმიანობის ხარისხის შეფასების მექანიზმი და შეფასების შედეგები • განხორციელებული კვლევების ანგარიში (აფილირებული და აკადემიური პერსონალის), შეფასების შედეგების ანალიზი, გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მათი გამოყენების დამამტკიცებელი დოკუმენტაცია; • ალტერბრიჯის ოფიციალური ვებ-გვერდი: https://alterbridge.edu.ge/en/; • გასაუბრებები ვიზიტის დროს. • თვითშეფასების ანგარიში
რეკომენდაციები: R6.3.1. რეკომენდებულია, რომ უნივერსიტეტმა რეგულარულად გამოაქვეყნოს კვლევის შეფასებების აგრეგირებული შედეგები, რათა გააძლიეროს გამჭვირვალობა და ხელი შეეწყოს მონაცემებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებების მიღებას. R6.3.2.
რჩევები: სასურველია, უნივერსიტეტმა განიხილოს საერთაშორისო კვლევითი პროფილის გაძლიერება საერთაშორისო პროექტებში მონაწილეობის გაზრდითა და მაღალ ინდექსირებულ ჟურნალებში პუბლიკაციების შემდგომი ხელშეწყობით.
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შეესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს.

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

უსდ-ის მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები უზრუნველყოფს დაწესებულების მდგრად, სტაბილურ, ეფექტიან და ეფექტურ ფუნქციონირებას და

სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრული მიზნების მიღწევას.

7.1. მატერიალური რესურსები

- უსდ-ს საკუთრებაში ან მფლობელობაში აქვს მატერიალური რესურსი (უმრავი და მოძრავი ქონება), რომელიც გამოიყენება დაწესებულების მისიით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად, სათანადოდ პასუხობს საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვლევითი საქმიანობის მოთხოვნებს და შეესაბამება არსებულ და/ან დაგეგმილ სტუდენტთა რაოდენობას.
- დაწესებულებაში არის საგანმანათლებლო საქმიანობის განსახორციელებლად საჭირო გარემო: სანიტარიული კვანძები, ბუნებრივი განათების შესაძლებლობა და გათბობის ცენტრალური სისტემა.
- დაწესებულებაში დაცულია პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა.
- დაწესებულებას აქვს ადაპტირებული გარემო სპეციალური საჭიროებების მქონე პირებისთვის.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

ალტერბრიჯი თანამედროვე შენობაში ფუნქციონირებს, რომელიც მდებარეობს თბილისში, ბაგეში, წყნეთის გზატკეცილის N67-ში და შექმნილია სასიამოვნო გარემო (შენობას დაახლოებით 50 ნაძვი აკრავს). თავდაპირველად დაწესებულებამ წარმოადგინა საჯარო რეესტრში რეგისტრირებული იჯარის ხელშეკრულება 28.05.2019 წლით დათარიღებული, რომელიც უზრუნველყოფდა მის კანონიერ მფლობელობას 28.05.2029 წლამდე. ექსპერტთა ჯგუფმა გასცა რეკომენდაცია უწყვეტობის უზრუნველყოფისა და იჯარის ვადის გაგრძელების აუცილებლობის შესახებ მინიმუმ შემდეგ ავტორიზაციის თარიღამდე. უნივერსიტეტის პოზიციაში დასკვნის პროექტის თაობაზე წარმოდგენილი იქნა განახლებული იჯარის ხელშეკრულება, რომელიც უზრუნველყოფს დაწესებულების კანონიერ მფლობელობას 2034 წლამდე. დასაფასებელია, რომ ადგილზე ვიზიტის შემდეგ უნივერსიტეტმა დროულად განახორციელა ქმედებები ექსპერტთა ჯგუფის დაკვირვებებზე და გამოხატა მზაობა მუდმივი გაუმჯობესებისთვის. აქედან გამომდინარე, რეკომენდაცია ამოღებულ იქნა.

იჯარის ხელშეკრულების თანახმად, უნივერსიტეტისათვის გადაცემულია დაახლოებით 991,2 კვ.მ. ფართობი (619 კვ.მ. - ძირითადი და 372,1 კვ.მ. - დამხმარე ფართობი). საპირისპიროდ, თვითშეფასების ანგარიშში მითითებულია, რომ უნივერსიტეტის საერთო ფართობი არის 2058,9 კვ.მ. (სასწავლო ფართობი - 1025,5 კვ.მ.; დამხმარე ფართობი - 1033,4 კვ.მ.). ხელშეკრულების თანახმად, „მფლობელს ეკისრება ვალდებულება, წინასწარი წერილობითი შეტყობინებიდან 6 თვის ვადაში, მეიჯარეს ამავე შენობის მესამე და მეოთხე სართულზე დამატებით გადასცეს 1067,7 კვ.მ. ფართობი. დამატებითი სივრცის შემცველობა განისაზღვრება მხარეთა მიერ მოთხოვნის მომენტში, ხსენებული ფართობის ფარგლებში. ამჟამად ხელშეკრულებით დადასტურებული ფართობის მიხედვით, უნივერსიტეტს არ აქვს საკმარისი სივრცე სტუდენტებისა და პერსონალის მოთხოვნილი რაოდენობისთვის. ასევე არ სრულდება უნივერსიტეტის შიდა ფორმულა სტუდენტთა კონტინენტის განსაზღვრისათვის (სტუდენტების მაქსიმალური რაოდენობა $\leq (F/4)3$) სადაც F წარმოადგენს სასწავლო და დამხმარე ფართობების ჯამს.

არსებული ფართობის გათვალისწინებით, უნივერსიტეტს შეუძლია უზრუნველყოს მაქსიმუმ 743 სტუდენტი, და არა მოთხოვნილი 1050. თუ უნივერსიტეტი აიღებს კონტროლს ხელშეკრულებით განსაზღვრული მესამე და მეოთხე სართულების დამატებით ფართობზე, მას შეეძლება სრულად უზრუნველყოს საუნივერსიტეტო ცხოვრება განსაზღვრული სტუდენტებისა და პერსონალისათვის. ექსპერტთა ჯგუფმა მოითხოვა მეოთხე სართულის დათვალიერება, თუმცა წვდომა შეზღუდული იყო. გარდა ამისა, სტუდენტთა კონტინგენტის განსაზღვრის მეთოდოლოგია ადრეულ ვერსიაში (2019 წლის 16 მარტის მდგომარეობით) თითო სტუდენტზე მინიმალურ ფართობად 2 კვ.მ-ს ადგენდა, მაშინ როდესაც 2025 წლის განახლებული ვერსია ამ ზღვარს 1.3 კვ.მ-მდე ამცირებს. აღნიშნული შემცირება წარმოადგენს რეგრესიას და არა გაუმჯობესებას, რაც ქმნის შეზღუდვებს, რომლებიც შესაძლოა უარყოფითად აისახოს სტუდენტებისათვის სათანადო სასწავლო გარემოს ხელმისაწვდომობაზე. შესაბამისად, ეს დებულება საჭიროებს გაუმჯობესებას და არა გაუარესებას, რათა დაცული იყოს ხარისხზე ორიენტირებული მიდგომა. არგუმენტირებულ პოზიციაში უნივერსიტეტმა მოითხოვა შეფასების გადახედვა, ხაზგასმით აღნიშნა სურვილი შეენარჩუნებინა ადრე დამტკიცებული კვოტა 400 სტუდენტის ოდენობით. მიუხედავად ამისა, ექსპერტთა ჯგუფი უფლებამოსილია გასცეს შეფასება მხოლოდ თვითშეფასების ანგარიშში (SER) თავდაპირველად მითითებული კვოტის შესაბამისად.

დაწესებულების შენობა მოიცავს ყველა საჭირო სივრცეს: ფოიეს, სარეკრეაციო ზონებს, თეორიული სწავლის აუდიტორიებს, ადმინისტრაციულ ოფისს, ჯგუფური მუშაობის სივრცეებს, ბიბლიოთეკას, არქივსა, და სანიტარულ-ჰიგიენურ ბლოკებს ქალებისა და მამაკაცებისათვის, ასევე ერთ საპირფარეშოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისათვის. შენობის შიდა აზომვითი ნახაზები აცალკევებს საგანმანათლებლო და დამხმარე სივრცეებს, რაც უზრუნველყოფს ფუნქციურ განაწილებას და საგანმანათლებლო და ადმინისტრაციული საქმიანობების ეფექტიანად წარმართვას.

უნივერსიტეტის ინფრასტრუქტურა (სასწავლო აუდიტორიები, ადმინისტრაციის ოფისი, სასადილო, ბიბლიოთეკა, კომპიუტერული ლაბორატორია, არქივი, სამედიცინო ოთახი და რეკრეაციული სივრცეები) არ შეესაბამება სტუდენტთა რაოდენობის მოთხოვნილ ზრდას (1050). ხელმისაწვდომი IT-ტექნიკა, ავეჯი და სასწავლო ტექნოლოგიები საკმარისი უნდა იყოს როგორც სასწავლო, ისე კვლევითი საქმიანობის სრულფასოვანი მხარდაჭერისათვის. ამჟამინდელი ღია ტიპის სამუშაო სივრცე ადმინისტრაციული პერსონალისთვის ქმნის სირთულეებს ხმაურის, შეფერხებებისა და კონცენტრაციის ნაწილში, მნიშვნელოვანი ამოცანების შესრულებისას, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც სტუდენტები მოდიან, პასუხობენ სატელეფონო ზარებს და პარალელურად მიმდინარეობს ანალიტიკური საქმიანობა. აღსანიშნავია, რომ ადმინისტრაციულ პერსონალთან ინტერვიუების დროს და კმაყოფილების გამოკითხვის ანგარიშების მიხედვით, სამუშაო გარემო/პირობები დადებითად იქნა შეფასებული. ეფექტიანობის, პროდუქტიულობისა და ადმინისტრაციული პერსონალის კეთილდღეობის გაუმჯობესების მიზნით, სასურველია, სამუშაო სივრცის გადახედვა, ინდივიდუალური ოფისების ან მშვიდი ზონების შექმნის საშუალებით პერსონალისათვის. სპეციფიური ფუნქციის ან ინდივიდუალურ ოფისებად გადანაწილება შეამცირებს ხმაურს, შეზღუდავს შეფერხებებს, გააუმჯობესებს კონფიდენციალობას სტუდენტებთან

კომუნიკაციისას და ხელს შეუწყობს უფრო მაღალი საქმიანობის ადმინისტრაციული საქმიანობას.

სასადილო თანამედროვე სტანდარტისაა და დაახლოებით 40 დასაჯდომი ადგილი აქვს. სტუდენტთა მოთხოვნილი კონტინგენტის, ადმინისტრაციული პერსონალისა და პროფესორ-მასწავლებლების რაოდენობის გათვალისწინებით, საჭიროა სასადილოს გაფართოება. აღსანიშნავია, რომ კედელზე განთავსებული წარწერები მხოლოდ ქართულ ენაზეა; საერთაშორისო გარემოს ხელშეწყობის მიზნით, სასურველია ინგლისურენოვანი ციტატების დამატებაც.

უძრავი და მოძრავი აქტივების ფლობა და გამოყენება დადასტურებულია იჯარის ხელშეკრულებით. დოკუმენტაცია (იჯარის ხელშეკრულების დანართი – ინვენტარიზაცია), რომელიც დაწესებულებამ წარმოადგინა, ადასტურებს აქტივების კანონიერ ფლობას. სასწავლო აუდიტორიები აღჭურვილია თანამედროვე IT-დანადგარებით, პროექტორებით, ავეჯითა და ინტერნეტით. სტუდენტებისთვის ხელმისაწვდომია კომპიუტერული ლაბორატორია და ბიბლიოთეკა, რომლებშიც ხელმისაწვდომია როგორც ციფრული, ისე ბეჭდური რესურსები. დამატებით წარმოდგენილი Excel-ის ფაილის: "აუდიტორიებში განთავსებული ინვენტარის" მიხედვით, კომპიუტერულ ლაბორატორიაში/საგამოცდო ცენტრში (ოთახი N201) განთავსებულია 20 კომპიუტერი. სასწავლო პროცესისთვის ადგილზეა 252 მერხი და 371 სკამი. აღნიშნული რაოდენობა საკმარისი არ არის 1050 სტუდენტისთვის.

დაწესებულებას უდასტურდება მოძრავი აქტივების - კომპიუტერების, პროექტორების, ავეჯის ფლობა, იჯარის ხელშეკრულების დანართის საშუალებით.

თვითშეფასების ანგარიშის თანახმად, შრომის უსაფრთხოების სამსახური რეგულარულად აკონტროლებს ლაბორატორიებისა და ტექნიკური ინფრასტრუქტურის მდგომარეობას და წარმოადგენს შესაბამის ანგარიშებს. ევაკუაციის გეგმები თვალსაჩინოდ არის განთავსებული, რაც ვიზიტის დროსაც დადასტურდა; თუმცა, გეგმა არ იყო დამტკიცებული უფლებამოსილი ორგანოს მიერ და წარმოდგენილი იყო მხოლოდ ქართულ ენაზე.

უნივერსიტეტის შენობას გააჩნია განათებისა და ვენტილაციის უწყვეტი სისტემები, ასევე წყლის უწყვეტი მიწოდება.

სანიტარული კვანძები თითოეულ სართულზე ხელმისაწვდომია, წყლის მუდმივი მიწოდებით, განათებითა და ვენტილაციით, რაც ადგილზე ვიზიტისასაც დადასტურდა. გარდა ამისა, შპს NG ჯგუფთან გაფორმებული მემორანდუმის ფარგლებში, საჭიროების შემთხვევაში იგეგმება დეზინფექციისა და დერატიზაციის განხორციელება.

ყველა სასწავლო ოთახს გააჩნია ბუნებრივი და ხელოვნური განათება. ვენტილაციისა და კონდიციონერების სისტემები შენობაში ცენტრალურად არის დამონტაჟებული, თითოეულ ოთახში ინდივიდუალური მართვის შესაძლებლობით.

შენობას გააჩნია ცენტრალური გათბობის სისტემა და მისი ფუნქციონირება მუდმივად კონტროლდება.

უნივერსიტეტს გააჩნია ხანძარსაწინააღმდეგო და უსაფრთხოების სრულყოფილი მექანიზმები: კვამლის დეტექტორები, ცეცხლმაქრები, საგანგებო გამაფრთხილებელი ლილაკები და ევაკუაციის გეგმები. საევაკუაციო კარი შეესაბამება კანონით დადგენილ სტანდარტებს (იღება გარეთ, დამზადებული არაა რკინისგან). დაწესებულებაში ადგილზეა უსაფრთხოების ორი თანამშრომელი, ხოლო შენობა აღჭურვილია ვიდეოდაკვირვების სისტემით, რომელსაც თან ერთვის საინფორმაციო მონიტორინგის შესახებ. სამედიცინო კაბინეტი უზრუნველყოფილია აუცილებელი ინვენტარით და მას ემსახურება ექიმი, რომლის ინგლისური ენის ცოდნაც შეზღუდულია. გასაუბრებისას ექიმმა აღნიშნა, რომ ინგლისურენოვანი კომუნიკაციის საჭიროების შემთხვევაში მიმართავს კოლეგებს დახმარებისათვის. შესაბამისად, რეკომენდებულია, ექიმის ინგლისური ენის კომპეტენცია გაუმჯობესდეს მინიმუმ B1 დონემდე.

შენობა სრულად არის ადაპტირებული, ადგილზეა პანდუსი, ლიფტი, ფართო კარები და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის განკუთვნილი საპირფარეშოები.

თვითშეფასების ანგარიში ადასტურებს ფიზიკურ ხელმისაწვდომობას, თუმცა დეტალურად არ არის აღწერილი ადაპტირებული სასწავლო მასალები ან სტუდენტთა ინდივიდუალური სასწავლო გეგმები, განსაკუთრებული საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე სტუდენტებისათვის.

ფიზიკური ხელმისაწვდომობა უზრუნველყოფილია, და აკადემიური ადაპტაცია სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე სტუდენტებისთვის ფორმალიზებულია შიდა საწესდებო დოკუმენტში – "მოწყვლადი ჯგუფებიდან სტუდენტების მხარდაჭერისა და წახალისების მექანიზმები"

შენობას ასევე გააჩნია ადაპტირებული სანიტარული ერთეული, შესასვლელთან განთავსებული პანდუსი და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის განკუთვნილი საპარკინგე ადგილი.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში;
- დაწესებულებაში ვიზიტი;
- ევაკუაციის გეგმების დამტკიცების დამადასტურებელი დოკუმენტები;
- პერსონალის ხელშეკრულებები;
- სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი;
- სოციალურად მოწყვლადი ჯგუფების წარმომადგენელი სტუდენტების ხელშეწყობისა და მხარდაჭერის მექანიზმები;
- მემოანდუმი შპს NG ჯგუფთან.
- იჯარის დოკუმენტის დანართი - ინვენტარიზაცია;

რეკომენდაციები:

რეკომენდაცია 7.1.1. რეკომენდებულია, რომ უნივერსიტეტს ფორმალურად ჰქონდეს წვდომა შენობის მესამე და მეოთხე სართულებზე, როგორც ეს განსაზღვრულია იჯარის ხელშეკრულებით, რათა უზრუნველყოს სტუდენტებისა და პერსონალის დაგეგმილი

რაოდენობისთვის საკმარისი სივრცე და შეძლოს საუნივერსიტეტო ცხოვრების სრულყოფილი განხორციელება.

რეკომენდაცია 7.1.2. დაწესებულებამ უნდა გაზარდოს სასწავლო აუდიტორიების, საგამოცდო ცენტრების, კომპიუტერების, მერხებისა და სკამების რაოდენობა, რათა სათანადოდ დააკმაყოფილოს 1 050 სტუდენტის საჭიროებები.

რეკომენდაცია 7.1.3. რეკომენდებულია, ნამდვილი საერთაშორისო გარემოს ხელშეწყობის მიზნით, კამპუსზე დაემატოს ინგლისურენოვანი ციტატები.

რეკომენდაცია 7.1.4 რეკომენდებულია ევაკუაციის გეგმების დამტკიცება უფლებამოსილი ორგანოს მიერ და მათი წარმოდგენა ინგლისურ ენაზეც, ქართულ ვერსიასთან ერთად.

რეკომენდაცია 7.1.5 რეკომენდებულია, უნივერსიტეტმა ექიმის ინგლისური ენის ცოდნა მინიმუმ B1 დონემდე გააუმჯობესოს.

რჩევები:

S7.1.1. სასურველია, გადაიხედოს სტუდენტთა კონტინგენტის განსაზღვრის მეთოდოლოგია 2025, რომ თითო სტუდენტზე მინიმალური ფართობი გაიზარდოს, ნაცვლად შემცირებისა 2 კვ.მ-დან 1.3 კვ.მ-მდე.

S7.1.2. სასურველია, შეიქმნას ცალკეული ოფისები ან მშვიდი ზონები ადმინისტრაციული პერსონალისთვის ხმაურისა და ჩარევების მინიმიზაციის მიზნით, რაც გააუმჯობესებს პროდუქტიულობას და სამუშაოს ხარისხს.

რჩევა 7.1.3. სასურველია, გაფართოვდეს სასადილოს ტერიტორია, რათა ადეკვატურად მოიცვას სტუდენტების, ადმინისტრაციული პერსონალისა და ლექტორების რაოდენობა.

საუკეთესო პრაქტიკები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში):

არ ეხება

შეფასება

- ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს.

7.2. საბიბლიოთეკო რესურსები

ბიბლიოთეკაში არსებული გარემო, რესურსები და მომსახურება ხელს უწყობს სასწავლო და კვლევითი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებას და უსდ მუდმივად ზრუნავს მის განვითარებაზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

„ალტერბრიჯის“ უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკა წარმოადგენს სტრუქტურულ ერთეულს, რომელიც ფუნქციონირებს შიდა რეგულაციებისა და ეროვნული საბიბლიოთეკო

სტანდარტების შესაბამისად. მისი საქმიანობა რეგულირდება უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკის დებულებითა და ბიბლიოთეკის გამოყენების წესებით, რომლებიც უზრუნველყოფს საინფორმაციო რესურსების ხელმისაწვდომობასა და ეფექტურ გამოყენებას სტუდენტების, აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მიერ. ბიბლიოთეკის მისიაა სასწავლო და სამეცნიერო საქმიანობის მხარდაჭერა, საინფორმაციო ბაზის ფორმირების, პრეზერვაციისა და განახლების, ასევე ტრადიციული და ციფრული რესურსების გამოყენების გზით. არგუმენტირებული პოზიციაში უნივერსიტეტმა ითხოვა შეფასების შესწორება და გამოთქვა სურვილი შეინარჩუნოს ადრე დამტკიცებული სტუდენტთა კვოტა (400). თუმცა, ექსპერტთა ჯგუფს უფლება აქვს შეფასება მოახდინოს მხოლოდ სტუდენტთა იმ კვოტის საფუძველზე, რომელიც თავდაპირველად იყო წარმოდგენილი თვითშეფასების ანგარიშში (SER).

დაფუძნების დღიდან, უნივერსიტეტი მიზანმიმართულად ავითარებს ბიბლიოთეკის სერვისებს, განსაკუთრებული აქცენტით ტექნოლოგიურ მოდერნიზაციასა და ხელმისაწვდომობაზე. აღსანიშნავია, რომ 2023 წელს ბიბლიოთეკა გადავიდა ახალ ციფრულ პლატფორმაზე, რომელიც ინტეგრირებულია უნივერსიტეტის სასწავლო პორტალზე (ini.ge) და თანამშრომლებსა და სტუდენტებს საშუალებას აძლევს შეუზღუდავი ონლაინ წვდომა ჰქონდეთ სასწავლო მასალებზე ყველა საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში. ამ ნაბიჯმა მნიშვნელოვნად გააუმჯობესა მომხმარებელთა წვდომა, ციფრული რესურსების მართვა და დისტანციური სწავლების შესაძლებლობები.

ბიბლიოთეკის სტრუქტურა და ფიზიკური ინფრასტრუქტურა აკმაყოფილებს საჭირო ფუნქციურ სტანდარტებს. სივრცე მოიცავს:

- წიგნების არქივს/საწყობს, შესაბამისი ტემპერატურისა და ტენიანობის კონტროლით;
- საკითხავ დარბაზს, რომელიც აღჭურვილია ინდივიდუალური სამუშაო ადგილებით და მცირე ჯგუფური სამუშაო სივრცით (6 ადამიანისთვის), სამკითხველო მერხებით (10 ადამიანისთვის), კომფორტული სავარძლებითა და 6 კომპიუტერთი, რომლებიც დაკავშირებულია ინტერნეტთან;
- აჭიროა შეიქმნას პერსონალის სამუშაო სივრცე და ცალკე დასამუშავებელი ოთახს კატალოგიზაციისა და ტექნიკური მომსახურებისათვის;
- პრინტერებზე, ასლის აპარატებსა და სკანირებზე წვდომას;
- ღია თაროების სისტემას, რესურსების თემატური განლაგებით;
- Wi-Fi-ზე წვდომასა და ინტერნეტის უწყვეტ მიწოდებას მთელ საბიბლიოთეკო სივრცეში.

საკმარისი სამუშაო სივრცე და სათანადო რაოდენობის სასწავლო ადგილები ბიბლიოთეკის ეფექტური ფუნქციონირების აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს და პროპორციულად უნდა შეესაბამებოდეს როგორც სტუდენტთა დაგეგმილი რაოდენობის ზრდას, ისე აკადემიური პერსონალის გაზრდილ რაოდენობას. აღსანიშნავია, რომ დაწესებულებას ამ დროისთვის არ გააჩნია მკაფიოდ რეგულირებული სტანდარტი, რომელიც განსაზღვრავს ერთ სტუდენტზე კომპიუტერების მინიმალურ რაოდენობას, რაც აუცილებელია ფორმალურად ჩაიდოს სტუდენტთა კონტინგენტის განსაზღვრის მეთოდოლოგიაში. კომპიუტერების არსებული რაოდენობა საკმარისია მოქმედი კონტინგენტისათვის, თუმცა საჭიროა გაზრდა, რათა უზრუნველყოფილი იყოს მოთხოვნილი, გაზრდილი კონტინგენტის სრულყოფილი მხარდაჭერა.

ბიბლიოთეკა აღჭურვილია მექანიკური ვენტილაციის სისტემითა და განათებით, რაც უზრუნველყოფს ჯანმრთელ და კომფორტულ სასწავლო გარემოს. ბიბლიოთეკით სარგებლობის წესები თვალსაჩინოდ არის გამოკრული ქართულ და ინგლისურ ენებზე, ხოლო სტუდენტებს რეგულარულად უტარდებათ საინფორმაციო შეხვედრები ბიბლიოთეკის თანამშრომლების მიერ.

2025 წლის მარტის მონაცემებით, ბიბლიოთეკის წიგნად ფონდში შედის 2,244 ერთეული, მათ შორის 1,041 ერთეული - ციფრული რესურსებია. ფონდი მოიცავს მრავალფეროვან, განახლებად და აკრედიტებულ პროგრამებთან თანხვედრაში მყოფ რესურსებს, ხოლო სილაბუსებში მითითებული ძირითადი ლიტერატურა ხელმისაწვდომია როგორც ბეჭდური, ისე ელექტრონული ფორმატით. საბიბლიოთეკო ფონდი მუდმივად ახლდება პირდაპირი შესყიდვებით, გამომცემლობებთან თანამშრომლობით (მაგ., “პალიტრა L”, “ჩემი გამომცემლობა”), სხვა დაწესებულებებისგან მიღებული შემოწირულობებით და საქართველოს ბიბლიოთეკების ასოციაციაში (GLA) მონაწილეობით. GLA-ში წევრობა ბიბლიოთეკის პერსონალს ასევე აძლევს წვდომას საერთაშორისო მონაცემთა ბაზებზე და პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებზე.

საბიბლიოთეკო რესურსების ელექტრონული კატალოგი საჯაროდ ხელმისაწვდომია ბმულზე:

<https://alterbridge.ini.ge/bib/catalog>,

რაც სტუდენტებსა და პერსონალს საშუალებას აძლევს მარტივად მოიძიონ და მოითხოვონ შესაბამისი რესურსები.

ბიბლიოთეკის მენეჯმენტი უზრუნველყოფს ყველა მასალის სათანადო კატალოგიზაციას, რეგისტრაციასა და მარკირებას. ყოველ წიგნს გააჩნია ინდივიდუალური საიდენტიფიკაციო კოდი, რომელიც ფიქსირდება როგორც ფიზიკურ ჟურნალში, ისე ელექტრონულ სისტემაში. QR-კოდის მეშვეობით მოქმედი უკუკავშირის მექანიზმი მომხმარებლებს შესაძლებლობას აძლევს ანონიმურად შეაფასონ ბიბლიოთეკის მომსახურება და წარმოადგინონ წინადადებები, რომლებიც შემდგომში გათვალისწინებულია ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის პერიოდულ შეფასებებში.

ბიბლიოთეკა მუშაობს კვირაში ექვსი დღე (ორშაბათი–პარასკევი 09:00–20:00, შაბათი 09:00–15:00 - ჯამში 61 საათი), რაც აკმაყოფილებს საოპერაციო საათებთან არსებულ მოთხოვნებს. ბიბლიოთეკის თანამშრომლები ფლობენ შესაბამის კვალიფიკაციას ბიბლიოთეკათმცოდნეობისა და მონაცემთა ბაზების გამოყენების მიმართულებით; ისინი უზრუნველყოფენ ინდივიდუალურ და ჯგუფურ კონსულტაციებს, მხარდაჭერას უწევენ საერთაშორისო რესურსების გამოყენებაში და ასევე ატარებენ ვორქშოფებს სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალისათვის. აღსანიშნავია, რომ ბიბლიოთეკის თანამშრომლები უნდა ფლობდნენ A2 დონეზე მაღალ კომპეტენციას ინგლისურ ენაში, განსაკუთრებით ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით, უნივერსიტეტის ასპირაციების გათვალისწინებით. აუცილებელია საერთაშორისო სტუდენტებისა და პერსონალისათვის სათანადო კონსულტაციისა და ინსტრუქციების ინგლისურ ენაზე მიწოდება.

ბიბლიოთეკის 2025–2026 წლების უწყვეტი განვითარების გეგმები მოიცავს: ციფრული ინფრასტრუქტურის გაფართოებას; ახალი ელექტრონული ბიბლიოთეკის

პლატფორმების ინტეგრაციას; საერთაშორისო თანამშრომლობის გაღრმავებას და თანამშრომლების გადამზადებას ინფორმაციის მართვის თანამედროვე სისტემებში.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • თვითშეფასების ანგარიში; • დაწესებულებაში ვიზიტი; • პერსონალის პირადი საქმეები; • ბიბლიოთეკის მიერ წარმოდგენილი შეხვედრების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია; • საბიბლიოთეკო რესურსები; • 2025-2026წწ. სამოქმედო გეგმა.
რეკომენდაციები: R7.2.1. რეკომენდებულია, რომ უნივერსიტეტმა ხელი შეუწყოს ბიბლიოთეკის თანამშრომლების ინგლისური ენის ცოდნის მინიმუმ B1 დონემდე გაუმჯობესებას. R7.2.2. რეკომენდებულია, რომ „სტუდენტთა კონტინგენტის განსაზღვრის მეთოდოლოგიაში“ დაწესდეს შიდა სამიზნე ნიშნული ერთ სტუდენტზე კომპიუტერების მინიმალური რაოდენობის განსაზღვრისათვის. R7.2.3. რეკომენდებულია, ბიბლიოთეკაში ინდივიდუალური და ჯგუფური სამუშაო სივრცეების, ასევე კომპიუტერების რაოდენობის ზრდა, რათა ისინი საკმარისი იყოს სტუდენტების მოთხოვნილი და ლექტორთა დაგეგმილი რაოდენობისათვის. R7.2.4. რეკომენდებულია, პერსონალისთვის გამოიყოს დამოუკიდებელი სამუშაო სივრცე და ცალკე დამუშავების ოთახი კატალოგიზაციისა და ტექნიკური მომსახურებისათვის.
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს.
7.3 საინფორმაციო რესურსი ○ უსდ-ში შექმნილია ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა და უზრუნველყოფილია მისი ადმინისტრირება და ხელმისაწვდომობა. ○ ელექტრონული სერვისები და მართვის ელექტრონული სისტემები დანერგილია და არსებობს მისი მუდმივი განვითარების ხელშემწყობი მექანიზმები. ○ უსდ უზრუნველყოფს ბიზნესის უწყვეტობას. ○ უსდ-ის მიერ უზრუნველყოფილია ვებგვერდის ფუნქციონირება ქართულ და ინგლისურ ენებზე.

სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი:

თვითშეფასების ანგარიშის, წარმოდგენილი დოკუმენტაციისა და ადგილზე ვიზიტის დროს მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე შეიძლება ისეთი დასკვნის გაკეთება, რომ უნივერსიტეტი ალტერბრიჯს შექმნილი აქვს ინფორმაციული ტექნოლოგიების ისეთი ინფრასტრუქტურა, რომელიც სათანადოდ უჭერს მხარს მის საგანმანათლებლო, ადმინისტრაციულ და სამეცნიერო საქმიანობას. IT ინფრასტრუქტურისა და სერვისების მართვას ახორციელებს ინფორმაციული ტექნოლოგიების სამსახური, რომელიც უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულია და პასუხისმგებელია პროგრამული უზრუნველყოფის ადმინისტრირებაზე, ტექნიკურ მხარდაჭერაზე, ელექტრონულ ბაზებსა და ლოკალურ ქსელში ინფორმაციული უსაფრთხოების უზრუნველყოფაზე.

დაწესებულებას შემუშავებული აქვს ინფორმაციული ტექნოლოგიების პოლიტიკა და უსაფრთხოების დაცვის წესი, რომლებიც არეგულირებს ICT რესურსების გამოყენებას და უზრუნველყოფს მონაცემთა დაცვის პრინციპებთან შესაბამისობას, მათ შორის პერსონალური მონაცემების უსაფრთხოებას. პოლიტიკა განსაზღვრავს უნივერსიტეტისთვის კუთვნილი კომპიუტერების და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების გამოყენების ერთიან ნორმებს, რის შედეგადაც ყველა თანამშრომელი იცავს მითითებულ უსაფრთხოებისა და საოპერაციო რეგულაციებს.

უნივერსიტეტის IT ინფრასტრუქტურა მოიცავს სათანადოდ ფუნქციონირებად უსადენო ინტერნეტ ქსელს (6 Wi-Fi წვდომის წერტილი), 29 ვიდეოდაკვირვების კამერას, ორ სერვერს და კომპიუტერების მოკრძალებულ რაოდენობას, პროექტორებს, პრინტერებს და სხვა ტექნიკურ მოწყობილობებს, რომლებიც განთავსებულია სასწავლო აუდიტორიებში, ბიბლიოთეკაში, ადმინისტრაციულ სივრცესა და შეხვედრების ოთახებში.

ალტერბრიჯი აქტიურად იყენებს ინფორმაციულ და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებს სწავლების ხარისხისა და ინსტიტუციური მმართველობის გასაუმჯობესებლად. ისეთი პლატფორმები, როგორიცაა სასწავლო პორტალი ini.ge, Office 365 და უნივერსიტეტის ოფიციალური ვებგვერდი alterbridge.edu.ge, წარმოადგენს ციფრული მართვის, შიდა კომუნიკაციის და ინფორმაციის გავრცელების მთავარ ინსტრუმენტებს. სტუდენტთა მონაცემთა ბაზა (ini.ge) უზრუნველყოფს მონაცემთა აღრიცხვას, ლექტორსა და სტუდენტს შორის კომუნიკაციას და სასწავლო პროგრამებთან დაკავშირებული ინფორმაციის გაცვლას.

ოფიციალური ვებგვერდი ეფექტურად ასრულებს როგორც საკომუნიკაციო, ისე საინფორმაციო ფუნქციას. მასზე ქართულ და ინგლისურ ენებზე განთავსებულია განახლებული ინფორმაცია უნივერსიტეტის მისიაზე, სტრუქტურაზე, საგანმანათლებლო პროგრამებზე, ჩარიცხვის კრიტერიუმებზე, მოსალოდნელ სწავლის შედეგებზე, მისანიჭებელ კვალიფიკაციებზე, ლექტორებზე, ნორმატიულ დოკუმენტებზე, სტრატეგიულ და წლიურ ანგარიშებსა და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებზე. ადგილზე ვიზიტის დროს დადასტურდა, რომ ვებგვერდი რეგულარულად ახლდება და გამჭვირვალედ ასახავს დაწესებულების აკადემიურ და ადმინისტრაციულ საქმიანობას, რაც უზრუნველყოფს არსებით ინფორმაციაზე საჯარო წვდომას. ავტორიზაციის სტანდარტების თანახმად, აკადემიური პერსონალის პროფილების შესახებ ინფორმაცია უნდა იყოს საჯაროდ ხელმისაწვდომი. ვინაიდან ეს მოთხოვნა სრულყოფილად არ არის დაკმაყოფილებული,

რეკომენდებულია დამატებით უზრუნველყოფილ იქნეს ლექტორების დეტალური აკადემიური პროფილების სრული ხელმისაწვდომობა უნივერსიტეტის ვებგვერდზე.

აღსანიშნავია, რომ დაწესებულების ვებ-გვერდზე, ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო პროგრამასთან მიმართებით - <https://alterbridge.edu.ge/en/business-administration/> - დაშვების წინაპირობად მითითებულია, რომ „საერთაშორისო სტუდენტების ჩარიცხვა ხორციელდება გასაუბრების საფუძველზე.“ გასაუბრების დროს პროგრამების ხელმძღვანელებმა აღნიშნეს, რომ აბიტურიენტებმა უნდა დაწერონ ინგლისური ენის ტესტი ენობრივი კომპეტენციის დასადასტურებლად. გარდა ამისა, „საერთაშორისო სტუდენტების“ გვერდზე - <https://alterbridge.edu.ge/en/international-students/> - გასაუბრების პროცესი კვლავ არის მითითებული, თუმცა არ არის გარკვეული, თუ რა სახის დავალებებს/თემებს მოიცავს გასაუბრება. არგუმენტირებულ პოზიციაში უნივერსიტეტმა წარმოადგინა ვებგვერდიდან ცალკე ბმული საერთაშორისო სტუდენტებისთვის - <https://alterbridge.edu.ge/en/international-students/> სადაც მოცემულია ინგლისური ენის ტესტის ნიმუში, მაგრამ არ არის ინფორმაცია გასაუბრების შესახებ. უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ვებგვერდზე ზუსტად იყოს ასახული საერთაშორისო სტუდენტებისთვის დაშვების ყველა მოთხოვნა ყველა იმ განყოფილებაში, სადაც მითითებულია ინფორმაცია დაშვების მოთხოვნების შესახებ, მათ შორის ინგლისური ენის ტესტის ნიმუში და ინფორმაცია გასაუბრების შესახებ, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს თანმიმდევრული და გამჭვირვალე ინფორმაციის მიწოდება ყველა მიმართულებით.

უნივერსიტეტმა უნდა იზრუნოს, რომ ვებგვერდზე ზუსტად იყოს ასახული საერთაშორისო სტუდენტების დაშვების ყველა მოთხოვნა, მათ შორის ინგლისური ენის ტესტი, რათა უზრუნველყოფილი იყოს თანმიმდევრული და გამჭვირვალე ინფორმაცია ყველა მიმართულებით.

საინფორმაციო ტექნოლოგიების სამსახური უზრუნველყოფს უნივერსიტეტის საინფორმაციო სისტემებზე უწყვეტ წვდომას და აწვდის რეგულარულ ტექნიკურ მხარდაჭერას, რათა მინიმუმამდე იყოს დაყვანილი ნებისმიერი შეფერხება. მიუხედავად იმისა, რომ რისკების მართვის არსებული პროცედურები ზოგადადაა ფორმულურებული, მათი არსებობა მიუთითებს დაწესებულების ცნობიერებაზე IT-რისკებისა და მონაცემთა დაცვის პასუხისმგებლობებთან დაკავშირებით.

ციფრული ტრანსფორმაციის 2025–2031 წლების გეგმაში განსაზღვრულია კონკრეტული ღონისძიებები, მათ შორის:

- არსებული ტექნოლოგიური რესურსების შეფასება და მოდერნიზაცია;
- კიბერუსაფრთხოების და მონაცემთა დაცვის მექანიზმების გაძლიერება;
- თანამედროვე LMS და SIS სისტემების შემუშავება;
- ჰიბრიდული და ონლაინ სწავლის გარემოების გაფართოება;
- პერსონალისა და სტუდენტების ციფრული წიგნიერების გაუმჯობესება;
- ინოვაციის ხელშეწყობა ციფრული პროექტებისა და თანამშრომლობის გზით.

აღნიშნული ჩარჩო აჩვენებს, რომ დაწესებულება სტრატეგიულად არის ორიენტირებული თავისი IT ინფრასტრუქტურის თანამედროვე სტანდარტებთან და უახლეს საგანმანათლებლო ტექნოლოგიებთან შესაბამისობაში მოყვანაზე.
მტკიცებულებები/ინდიკატორები: • თვითშეფასების ანგარიში; • დაწესებულებაში ვიზიტი; • უნივერსიტეტის ვებ-გვერდი;
რეკომენდაციები: 7.3.1. რეკომენდებულია უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს, ვებგვერდზე საერთაშორისო სტუდენტების დაშვების ყველა მოთხოვნის ზუსტი ასახვა იმ სფეროში სადაც მოხსენებულია ინფორმაცია დაშვების შესახებ,, მათ შორის ინგლისური ენის ტესტის ნიმუში, და ინფორმაცია გასაუბრების შესახებ. 7.3.2. რეკომენდებულია, ხელმისაწვდომი იყოს ლექტორთა აკადემიური პროფილები.
რჩევები: არ ეხება
საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში): არ ეხება
შეფასება ☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☒ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს.
7.4 ფინანსური რესურსი ○ უსდ-ის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ფინანსური რესურსების გამოყოფა ეკონომიკურად მიღწევადია. ○ უსდ-ის ფინანსური მდგომარეობა უზრუნველყოფს სტრატეგიული განვითარებისა და სამოქმედო გეგმებში გაწერილი აქტივობების შესრულებას. ○ უსდ-ის ფინანსური რესურსები ორიენტირებულია დაწესებულების ძირითადი საქმიანობის ეფექტურ განხორციელებაზე. ○ უსდ-ის ბიუჯეტში გათვალისწინებულია სამეცნიერო კვლევებისა და ბიბლიოთეკის ფუნქციონირება-განვითარების დაფინანსება. ○ უსდ-ში არსებობს ანგარიშვალდებულების, ფინანსური მართვისა და კონტროლის ეფექტური სისტემა.
სტანდარტის კომპონენტის მოთხოვნებთან შესაბამისობის აღწერითი მიმოხილვა და ანალიზი: თვითშეფასების ანგარიშში მოცემული ინფორმაციისა და ადგილზე ვიზიტის დროს მიღებული მონაცემების საფუძველზე დგინდება, რომ დაწესებულება წლიურ და საშუალოვადიან ბიუჯეტს შეიმუშავებს თავის სტრატეგიულ და საოპერაციო მიზნებთან შესაბამისობაში. ბიუჯეტის დაგეგმვა ხორციელდება „ზემოდან ქვემოთ“ მიდგომით და

პროცესში ჩართულები არიან ფაკულტეტი და ადმინისტრაციული ერთეულები. ფინანსური განაწილებები ეკონომიკურად მიღწევადია და უზრუნველყოფილია სწავლის საფასურის სტაბილური შემოსავლის საშუალებით. თუმცა, ანალიზმა აჩვენა, რომ უსდ-ის შემოსავლის წყაროები არასაკმარისად არის დივერსიფიცირებული: საერთო შემოსავლის 80%-ზე მეტი მოდის სწავლის საფასურზე, მაშინ როცა კვლევითი პროექტებიდან, გრანტებიდან ან დონაციებიდან მიღებული შემოსავალი უმნიშვნელოა. სწავლის საფასურზე მსგავსი დამოკიდებულება პოტენციურ რისკს ქმნის იმ შემთხვევაში, თუ სტუდენტთა რაოდენობა შემცირდება. მსგავსი შემთხვევა უკვე დაფიქსირდა 2024–2025 წლებში. დაწესებულების ინფორმაციით, ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო პროგრამაზე 107 საერთაშორისო სტუდენტი ჩაირიცხა, თუმცა ვიზების გაცემასთან დაკავშირებული პრობლემების გამო, 2025 წლის შემოდგომის სემესტრში აქტიური სტატუსი მხოლოდ 3 მათგანს აქვს. მიმდინარე ჩარიცხვის მონაცემები მიუთითებს, რომ დაწესებულების ფინანსური მდგომარეობა საკმარისად სტაბილური არაა, რადგან იგი მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული სტუდენტთა მზარდ რაოდენობაზე. წინა წლებში არსებობდა შემთხვევები, როდესაც უნივერსიტეტის მფლობელი ახორციელებდა დონაციას დაწესებულების განვითარების მიზნით. ამ გარემოებებიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ დაწესებულების ფინანსური მდგრადობა მოწყვლადია, რადგან იგი მეტისმეტად ეყრდნობა სტუდენტთა რაოდენობის მუდმივ ზრდასა და, პერიოდულად, მფლობელის მხარდაჭერას ფინანსური დეფიციტის შესავსებად ან განვითარების ხელშესაწყობად. დაწესებულებამ უნდა გააძლიეროს თავისი გრძელვადიანი ფინანსური მდგრადობა, შეამციროს დამოკიდებულება როგორც სტუდენტთა რაოდენობის ზრდაზე, ისე მფლობელის ფინანსურ მხარდაჭერაზე, და შეიმუშაოს შემოსავლის დივერსიფიცირებული სტრატეგია, რომელიც მოიცავს გარე გრანტებს, კვლევით დაფინანსებას, პარტნიორობას, საკონსულტაციო მომსახურებებსა და დონორთა მოზიდვას.

დაწესებულებამ უკვე დაიწყო მუშაობა დაფინანსების ალტერნატიული წყაროების მოზიდვაზე, მათ შორის საერთაშორისო თანამშრომლობის პროექტებისა და საკონსულტაციო მომსახურების საშუალებით, თუმცა ამგვარი საქმიანობა ჯერ არ არის სისტემატური. მისასალმებელია, რომ დაინერგა დონორებთან ურთიერთობის მენეჯერის პოზიცია, ვინაიდან ეს ხელს შეუწყობს დონორთა ჩართულობის ზრდას, შემოსავლის გაზრდას შემოწირულობებით, შემოსავლის წყაროების დივერსიფიცირებასა და დაწესებულების გრძელვადიანი ფინანსური მდგრადობის გაუმჯობესებას მას შემდეგ, რაც სისტემა სრულყოფილად ამუშავდება.

ფინანსური დოკუმენტაციის გადახედვისა და ადმინისტრაციასთან ჩატარებული ინტერვიუების ანალიზმა დაადასტურა, რომ არსებული ფინანსური რესურსები უსდ-ს შესაძლებლობას აძლევს უზრუნველყოს სტრატეგიული და წლიური სამოქმედო გეგმების შესრულება. ბიუჯეტის განაწილება მოიცავს ინსტიტუციის პრიორიტეტებს, როგორიცაა საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელება, ინფრასტრუქტურის მოვლა, პერსონალის ანაზღაურება, კვლევისა და პერსონალის განვითარების მხარდაჭერა და სხვა., თუმცა, დაფინანსება გათვალისწინებულია მხოლოდ ერთი წლის ჭრილში და არა თითოეული სტრატეგიული აქტივობისთვის ინდივიდუალურად. 2025–2028 წლების სამწლიანი სამოქმედო გეგმის ფარგლებში აუცილებელია განისაზღვროს საჭირო ფინანსური რესურსების ზუსტი მოცულობა. სამწლიან სამოქმედო გეგმაში მითითებულია მხოლოდ ფინანსური უზრუნველყოფის წყარო (მაგ. უნივერსიტეტის რესურსებიდან, საერთაშორისო ფონდებიდან

და სხვა). დამატებით დოკუმენტად უნივერსიტეტმა ადგილზე ვიზიტის დროს წარმოადგინა ერთწლიანი სამოქმედო გეგმა, სადაც მითითებულია ზუსტი ფინანსური რესურსი არა ძირითადი საქმიანობის ინდიკატორებისთვის (KPI), არამედ გაერთიანებული მიზნისთვის. დასკვნის პროექტის საპასუხოდ არგუმენტირებულ პოზიციაში უნივერსიტეტმა აღნიშნა, რომ ფინანსური რესურსები განსაზღვრულია ერთწლიან და 7-წლიან სტრატეგიულ გეგმებში. აღნიშნულ ორ დოკუმენტში ფინანსური რესურსები არ არის განსაზღვრული თითოეული KPI-სთვის. ავტორიზაციის სტანდარტების მოთხოვნების თანახმად, უსდ უნდა ჰქონდეს სამწლიანი სამოქმედო გეგმა და მასში განსაზღვრული იყოს შესაბამისი ფინანსური რესურსები. სამწლიანი სამოქმედო გეგმის თითოეული KPI-სთვის ფინანსური რესურსების გამოყოფა უზრუნველყოფს სიცხადეს, განხორციელებადობას, ანგარიშვალდებულებას, ეფექტურობას და გამჭვირვალობას, ასევე აძლიერებს დაწესებულების შესაძლებლობას წარმატებით მიაღწიოს სტრატეგიულ მიზნებს. 2025–2028 წლების სამოქმედო გეგმაში ფინანსური რესურსების ზუსტი რაოდენობის განსაზღვრა უზრუნველყოფს რეალისტურ ბიუჯეტირებას, საშუალებას მისცემს აქტივობების ეფექტურ პრიორიტეტიზაციას, გააძლიერებს ფინანსურ ანგარიშვალდებულებას და ხელს შეუწყობს სტრატეგიულ გადაწყვეტილებათა მიღებას დაგეგმილი ქმედებების უზრუნველყოფილ დაფინანსებასთან შესაბამისობის გზით. 2025–2028 წლების სამოქმედო გეგმაში საჭირო ფინანსური რესურსების მკაფიოდ განსაზღვრა უზრუნველყოფს რეალისტურ ბიუჯეტირებას, შექმნის აქტივობების ეფექტური პრიორიტეტიზების შესაძლებლობას, გააუმჯობესებს ფინანსურ ანგარიშვალდებულებას და მხარს დაუჭერს სტრატეგიულ გადაწყვეტილებათა მიღებას, რათა დაგეგმილი აქტივობები უკეთ შეესაბამებოდეს განსაზღვრულ დაფინანსებას.

უსდ რეგულარულად ამზადებს წლიურ ფინანსურ ანგარიშებს, რომლებიც შესაბამისობაშია ეროვნულ საბუღალტრო სტანდარტებთან. ანგარიშებს განიხილავს დამოუკიდებელი, სერტიფიცირებული აუდიტორული კომპანია, რომლის დასკვნები ადასტურებს ფინანსური მონაცემების სიზუსტესა და სრულყოფილობას. ვიზიტის დროს შესწავლილმა დოკუმენტაციამ ცხადყო, რომ ყველა ფინანსური ოპერაცია სათანადოდაა აღრიცხული და გადამოწმებადია. აუდიტის ანგარიშები ქვეყნდება უნივერსიტეტის ვებგვერდზე, რაც ზრდის ინსტიტუციურ გამჭვირვალობას. საფინანსო სამსახურის თანამშრომლებთან ჩატარებულმა ინტერვიუებმა დაადასტურა, რომ ადგილზეა და გამართულად ფუნქციონირებს შიდა კონტროლის მექანიზმები. შესაბამისად, დაწესებულება სრულად აკმაყოფილებს მოცემული კრიტერიუმის მოთხოვნებს.

დაწესებულების ფინანსური სტრატეგია უზრუნველყოფს ძირითადი სასწავლო ფუნქციების უწყვეტობას. თანამშრომელთა ხელფასები და საოპერაციო ხარჯები სტაბილურად ფინანსდება, ხოლო ინფრასტრუქტურის მოვლისა და მცირე განახლებებისათვის შესაბამისი თანხები ყოველწლიურად არის გათვალისწინებული.

დოკუმენტაციის შესწავლისა და თანამშრომლებთან ჩატარებული ინტერვიუების საფუძველზე დადგინდა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ უსდ უზრუნველყოფს გარკვეულ შიდა კვლევით დაფინანსებას, რომელიც კონკურსის საფუძველზე ნაწილდება, ეს რესურსები საკმაოდ მწირია. ადგილზეა ინსტიტუციური დონის საგრანტო სქემები და დაფინანსების ფიქსირებული პაკეტი აფილირებული პერსონალისთვის, რაც ყველა ლექტორისთვის თანაბარ ხელმისაწვდომობას უზრუნველყოფს. შედეგად, კვლევითი დაფინანსების

უწყებობა ფორმალურად უზრუნველყოფილია, თუმცა მისი შეზღუდული მოცულობა შესაძლოა უარყოფითად აისახოს კვლევით პროდუქტიულობასა და პერსონალის მოტივაციაზე.

ბიუჯეტის განაწილებისა და ვიზიტის დროს წარდგენილი მასალების ანალიზის მიხედვით, დაწესებულება გამოყოფს ფინანსურ რესურსებს თანამშრომლებისა და სტუდენტების სამეცნიერო და პროფესიულ აქტივობებში მონაწილეობისათვის. მიუხედავად იმისა, რომ ასეთი მხარდაჭერის უზრუნველსაყოფად პოლიტიკის ჩარჩო არსებობს, ფაქტობრივი საბიუჯეტო განაწილება შედარებით მცირეა ინსტიტუციის მასშტაბისა და ამბიციების ფონზე. შესაბამისად, მიუხედავად სქემების არსებობისა, მათი მოცულობა საკმარისი არ არის, რის გამოც დაწესებულება ამ კრიტერიუმს ნაწილობრივ შეესაბამება.

ბიბლიოთეკის დაფინანსების ზრდა ყოველწლიურადაა დაგეგმილი. თვითშეფასების ანგარიშში აღნიშნულია ელექტრონულ ბაზების რეგულარული გამოწერა და ბეჭდური რესურსების თანმიმდევრული განახლება. თუმცა, ინტერვიუების დროს როგორც სტუდენტებმა, ისე პერსონალმა აღნიშნეს საერთაშორისო აკადემიურ ბაზებსა და ელექტრონულ რესურსებზე უფრო ფართო წვდომის საჭიროება, რადგან როცა ბიბლიოთეკის საერთაშორისო ბაზებზე წვდომის მაჩვენებელი დაბალია. არსებული ბიუჯეტი უზრუნველყოფს ბიბლიოთეკის ფუნქციონირების საბაზისო მოთხოვნებს.

დაწესებულებას განსაზღვრული აქვს მენეჯერული ანგარიშვალდებულების სტრუქტურა, სადაც ფინანსური პასუხისმგებლობები მკაფიოდ არის გადანაწილებული ცენტრალურ და საფაკულტეტო ერთეულებს შორის. შიდა ფინანსური კონტროლის პროცედურები და ფინანსური ოფისის მხრიდან რეგულარული მონიტორინგი უზრუნველყოფს სამართლებრივ და ეთიკურ სტანდარტებთან შესაბამისობას. ბუღალტრული პროგრამების გამოყენება და შიდა აუდიტის ჩამოყალიბებული მექანიზმები ხელს უწყობს გამჭვირვალობასა და ეფექტურობას. ვიზიტის დროს დაინტერესებულმა მხარეებმა დაადასტურეს, რომ ბიუჯეტის გახარჯვა პერიოდულად ფასდება და ანგარიში ეგზავნება მმართველ სტრუქტურებს. სისტემა ფუნქციონირებს და უზრუნველყოფს ინფორმირებული გადაწყვეტილებების მიღების საშუალებას. უსდ სრულად შეესაბამება მოცემულ კრიტერიუმს.

დაწესებულება ახორციელებს სერტიფიცირებული გარე აუდიტორული კომპანიის მიერ ორგანიზებულ ფინანსურ აუდიტს, როგორც ეს ეროვნული რეგულაციებით არის მოთხოვნილი. აუდიტის დასკვნები ადასტურებს, რომ ფინანსური ოპერაციები კანონიერია და წარმოდგენილი ანგარიშები ზუსტად ასახავს დაწესებულების ფინანსურ მდგომარეობას. უნივერსიტეტის მიერ წარდგენილ ფინანსური ანგარიშს თან ჰქონდა დართული აუდიტის ანგარიში. თუმცა, აუდიტის ანგარიში ხელმოწერილი არ იყო. ხელმოწერის არარსებობა კითხვის ნიშნებს აჩენს ანგარიშის ავთენტურობისა და მისი ფორმალური დამტკიცების შესახებ. ხელმოწერის გარეშე, ექსპერტთა ჯგუფს არ შეუძლია სრულად დაეყრდნოს ანგარიშს, როგორც დამოწმებულ ფინანსურ დოკუმენტს. დასკვნის პროექტზე საპასუხოდ არგუმენტირებულ პოზიციაში უნივერსიტეტმა წარმოადგინა იმავე აუდიტორული ანგარიშის ხელმოწერილი ვერსია და აღნიშნა, რომ თავდაპირველად წარმოდგენილი იყო არასწორი დოკუმენტი. რაც შეეხება აუდიტორული ანგარიშებისა და ფინანსური ანგარიშგებების საჯაროობას, უნივერსიტეტმა მიუთითა, რომ ანგარიშები საჯაროდ ხელმისაწვდომია www.reportal.ge-ზე. ამჟამად ანგარიშები საჯაროდ არ არის

ხელმისაწვდომი, რადგან გრაფაში "აუდიტორული ანგარიში" მითითებულია "არა", ხოლო გრაფაში "ინდივიდუალური/კონსოლიდირებული" მითითებულია "ინდივიდუალური". ვებგვერდზე – www.reportal.ge სექციაში "ანგარიშგება" – "ანგარიშის მოთხოვნა" პორტალი მოითხოვს პასუხისმგებელი პირის ტელეფონის ნომერს, ნომერი საჯაროდ არ არის ხელმისაწვდომი, შესაბამისად, ანგარიშები საჯაროდ არ არის ხელმისაწვდომი უნივერსიტეტის დაინტერესებული მხარეებისთვის (სტუდენტები, ლექტორები და სხვა) და ფართო საზოგადოებისთვის. პირს, რომელსაც სურს აუდიტორული ანგარიშის მიღება, საჭიროა რეგისტრაცია www.reportal.ge-ზე და ანგარიშების მოთხოვნა პასუხისმგებელი პირის ტელეფონის ნომრის მითითებით, თუმცა ამ პირის ვინაობა არ არის გარკვეული. ვინაიდან აუდიტორული ანგარიშები ხელმისაწვდომი არ არის reportal.ge-ზე და ინდივიდუალური ანგარიშები ასევე ხელმიუწვდომელია, ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ რეკომენდაცია უცვლელი უნდა დარჩეს.

აუცილებელია, რომ აუდიტის დასკვნები და ფინანსური ანგარიშები საჯაროდ იყოს ხელმისაწვდომი უსდ-ის ვებგვერდზე, რათა უზრუნველყოფილი იყოს გამჭვირვალობა და ანგარიშვალდებულება დაინტერესებული მხარეების წინაშე.

მტკიცებულებები/ინდიკატორები:

- თვითშეფასების ანგარიში;
- დაწესებულებაში ვიზიტი;
- გასაუბრება.

რეკომენდაციები:

R7.4.1. რეკომენდებულია, დაწესებულებამ გააძლიეროს თავისი გრძელვადიანი ფინანსური მდგრადობა, შეამციროს დამოკიდებულება როგორც სტუდენტთა რაოდენობის ზრდაზე, ისე მფლობელის ფინანსურ მხარდაჭერაზე, და შეიმუშაოს შემოსავლის დივერსიფიცირებული სტრატეგია, რომელიც მოიცავს გარე გრანტებს, კვლევით დაფინანსებას, პარტნიორობას, საკონსულტაციო მომსახურებებსა და დონორთა მოზიდვას.

R7.4.2. რეკომენდებულია, 2025–2028 წლების სამოქმედო გეგმაში განისაზღვროს ფინანსური რესურსების ზუსტი მოცულობა, რათა უზრუნველყოფილი იყოს რეალისტური ბიუჯეტირება, შესაძლებელი იყოს საქმიანობების ეფექტიანი პრიორიტეტიზაცია, გაძლიერდეს ფინანსური ანგარიშვალდებულება დამხარი დაუქიროს სტრატეგიულ გადაწყვეტილებებს.

R7.4.3. რეკომენდებულია, აუდიტის დასკვნები და ფინანსური ანგარიშები საჯაროდ განთავსდეს უსდ-ის ვებგვერდზე, გამჭვირვალობისა და დაინტერესებული მხარეების წინაშე ანგარიშვალდებულების უზრუნველსაყოფად.

R7.4.4.

რჩევები:

არ ეხება

საუკეთესო პრაქტიკა (არსებობის შემთხვევაში):

არ ეხება

შეფასება

☐ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან

- ☐ მეტწილად შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☒ ნაწილობრივ შესაბამისობაშია მოთხოვნებთან
- ☐ არ შეესაბამება მოთხოვნებს.