

აკადემიური პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების მსოფლიო საუნივერსიტეტო გამოცდილება

ლია ზაზაშვილი

სტუ ბიზნესტექნოლოგიების
ფაკულტეტის დოქტორანტი

რეზიუმე

ქვეყანაში მიმდინარე რეფორმების გათვალისწინებით უმაღლესი სასწავლო დაწესებულება ორიენტირებულია ევროპული საგანმანათლებლო სტანდარტების დანერგვაზე და იმგვარი საგანმანათლებლო პროგრამების რეალიზებაზე, რომელიც უზრუნველყოფს ბოლონიის პროცესში ინტეგრაციას და შესაბამისად, საერთაშორისო დონის უმაღლესი კვალიფიკაციის მქონე კადრების მომზადებას. აღნიშნულ პირობებში მნიშვნელოვან ამოცანას წარმოადგენს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების საკადრო უზრუნველყოფა მაღალკვალიფიციური სპეციალისტებით, მათი უნარების და შესაძლებლობების ოპტიმალური გამოყენება და პროფესიულ-კვალიფიციური განვითარების სტიმულირება. სახელმწიფო დონეზე მიმდინარე ინოვაციური ცვლილებები ახალ მოთხოვნებს უყენებს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების პედაგოგების საქმიანობას და მათ პიროვნულ თავისებურებებს. საზღვარგარეთის ქვეყნები აღიარებენ რა უმაღლესი განათლების მნიშვნელოვან როლს საზოგადოების სოციალურ-ეკონომიკურ განვითარებაში პრიორიტეტულ მნიშვნელობას ანიჭებენ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების პერსონალის პროფესიული მომზადების და უწყვეტი განვითარების პროცესს. ამ თვალსაზრისით, მნიშვნელოვანია სხვა ქვეყნების შესაბამისი გამოცდილების შესწავლა და გათვალისწინება.

საკვანძო სიტყვები: აკადემიური პერსონალი, კვალიფიკაციის
ამაღლება, საზღვარგარეთის გამოცდილება, პროფესიული
განვითარება

უცხოეთის უნივერსიტეტების უმრავლესობაში პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლება საფუძვლად ედება იმგვარი ორგანიზაციული გადანაცვლებების მიღებას, როგორიცაა ხელშეკრულების დადება და გამოსაცდელი ვადის შემდგომ თანამდებობაზე დანიშვნა, ხელშეკრულების განახლება, თანამდებობრივი დანიშნულება, პერსონალის პერიოდული შეფასება და შემდგომი ღონისძიებების დაგეგმვა. ამავე დროს უცხოური უნივერსიტეტები მიზანმიმართული პოლიტიკის საშუალებით ახდენენ თანამშრომელთა დამატებითი პროფესიული განვითარების უწყვეტი ძიებისა და პროფესიული უნარების ყოველმხრივი განვითარების ნახალისებას.

ბევრ უცხოურ უნივერსიტეტში დამკვიდრებულია სისტემა, რომელიც თანამშრომლებს რეკომენდაციას უწევს პროფესიული განვითარების და კვალიფიკაციის ამაღლების კურსების და მიმართულების არჩევასთან დაკავშირებით. იგი დაფუძნებულია თავად თანამშრომლების მოთხოვნილებების და იმ ცოდნის და უნარების გათვალისწინებაზე, რომელიც საჭიროა უნივერსიტეტში მათი საქმიანობის ეფექტიანი შესრულებისთვის. პერსონალის პერიოდული შეფასების შედეგების ანალიზის და თანამშრომლის ხელმძღვანელთან კონსულტაციის საფუძველზე ხდება სხვადასხვა კატეგორიის თანამშრომელთათვის კვალიფიკაციის ამაღლების საკითხთან დაკავშირებული რეკომენდაციების განვითარება.

უნივერსიტეტის პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების ფუნქცია აკისრია სპეციალურ განყოფილებას, რომელიც, როგორც წესი, უნივერსიტეტის ადამიანური რესურსების მართვის შემადგენლობაშია ან მჭიდრო კავშირშია მასთან. ზოგიერთ უმაღლეს სასწავლებელში თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლების განყოფილება ფაკულტეტების ან დეპარტამენტების ბაზაზე არსებობს და მათ სთავაზობენ კონკრეტულ მოთხოვნილებებზე ორიენტირებულ სპეციალურ კურსებს (როგორიცაა, მაგალითად ოქსფორდის სასწავლო ინსტიტუტი (The Oxford Learning Institute) ან ადამიანური რესურსების მართვის სწავლების და განვითარების განყოფილება).

ფილება (HRs Learning and Development) პრინსტონის უნივერსიტეტში).

საზღვარგარეთის ქვეყნების უმაღლესი სასწავლებლების თანამშრომლებს პროფესიული განვითარებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით ეძლევათ ანაზღაურებადი მივლინებები. მაგალითად, ბერლინის უნივერსიტეტის ყველა თანამშრომელს აქვს უფლება მიიღოს ამგვარი შვებულება ორ წელიწადში ერთხელ 10 დღიანი ვადით. იელის უნივერსიტეტში ხელმძღვანელს შეუძლია მისცეს დასვენების დღეები თანამშრომელს კვალიფიკაციის ასამაღლებელი კურსების ან სემინარების გავლის მიზნით, თუ ისინი უკავშირდებიან მათ უშუალო ან სამომავლო საქმიანობას.

კურსების და სემინარების დიდი უმრავლესობა, რომელნიც ორგანიზებულნი არიან უნივერსიტეტის განყოფილებების მიერ, როგორც წესი უფასოა თანამშრომლებისთვის. ამ სახის მეცადინეობების ხანგრძლივობა ერთი საათიდან 6-7 სრულ დღემდე ვარიებს. კვალიფიკაციის ასამაღლებელ ღონისძიებათა უმრავლესობას წარმოადგენენ სემინარები, სამუშაო ჯგუფები ან ტრენინგები რამდენიმე საათიდან ერთი ან ორი დღის ხანგრძლივობით. უფრო ხანგრძლივი კურსები იშვიათია და ისინი, ძირითადად, მიმართულნი არიან პროფესორ-მასწავლებელთა კატეგორიაზე. მათ მიეკუთვნება, მაგალითად, ოქსფორდში კურსი „უმაღლეს სასწავლებელში სწავლის და სწავლების“ შესახებ (Postgraduate Diploma in Learning and Teaching in Higher Education) გამოცდილი აკადემიური პერსონალისთვის (სამუშაო გამოცდილება არანაკლებ სამი წელი).

განსხვავებულია შეთავაზებული ტრენინგების ფორმები: ტრადიციული და ონლაინ კურსების გვერდით, არსებობს შერეული ტიპიც (blended), რომელიც ორივე ვარიანტს ერთდროულად მოიცავს. ასევე, განსხვავებულია სამიზნე აუდიტორია: არსებობს ტრენინგები ნებისმიერი კატეგორიის თანამშრომლისათვის და ტრენინგები მხოლოდ თანამშრომელთა კონკრეტული ჯგუფებისათვის, მაგალითად: პედაგოგების, ადმინისტრა-

ციულ-მმართველობითი, სამეცნიერო-კვლევითი და დამხმარე პერსონალისთვის, ასევე, ცალკე არსებობს ტრენინგები ახალი თანამშრომლებისთვის.

ნებისმიერი კატეგორიის პერსონალისთვის განკუთვნილი კურსები მიმართულია იმგვარი ცოდნისა და უნარების შეძენაზე, რომელიც საჭიროა ეფექტიანი საქმიანობისთვის, ზოგადად ყველა სფეროში. მათ მიეკუთვნება: პროფესიონალიზაციის და წერილობითი კომუნიკაციის უნარ-ჩვევები; საქმიანი წერილობითი; პრეზენტაციის და თვითპრეზენტაციის უნარები; მოტივაცია და ლოიალობა; პროექტების მართვა; დროის მართვა; კონფლიქტების მართვა; საქმიანობის ეფექტურობის ამაღლება; გუნდური მუშაობა; პროფესიული განვითარება.

პროფესორ-მასწავლებელთათვის არსებობს ტრენინგები, რომელიც ორიენტირებულია პედაგოგიური ოსტატობის და სწავლების უნარების განვითარებაზე (ლექტორის ოსტატობის და დიდაქტიკის კურსები, მომზადება გამოცდის ჩატარებისათვის; პრეზენტაციის უნარების განვითარება; განსაკუთრებული სირთულის მქონე (დისლექსია, მხედველობითი ან სმენითი ინვალიდობა და სხვ.) სტუდენტების სწავლების თავისებურებები; ხელმძღვანელობის და კონტროლის უნარები (მცირე ჯგუფებში მუშაობა, სტუდენტების და მაგისტრანტების ხელმძღვანელობა; კურსის შედგენის უნარ-ჩვევები; ადმინისტრაციული უნარ-ჩვევები აკადემიურ სფეროში. გარდა ამისა არსებობს პედაგოგთა კარიერულ განვითარებაზე ორიენტირებული ტრენინგები.

უნივერსიტეტის თანამშრომელთა სხვადასხვა კატეგორიისთვის კვალიფიკაციის ამაღლების კომპლექსური მიდგომის მაგალითს წარმოადგენს ოქსფორდის უნივერსიტეტის სასწავლო ინსტიტუტის მიერ რეალიზებული კვალიფიკაციის ამაღლების პროგრამები პედაგოგებისთვის. მკვლევართათვის - ასპირანტებისა და დოქტორანტებისთვის - არსებობს ოქსფორდის „სწავლის და სწავლების მომზადების“ პროგრამა. დამწყები პედაგოგებისთვის - „სწავლის და სწავლების განვითარება“ (Developing learning and teaching), ახლად დანიშნული

აკადემიური პერსონალისთვის, სწავლების გამოცდილების მქონე დოქტორანტებისთვის -, „პედაგოგთა მომზადების ტრენინგი“ (Teaching fellowship preparation). აკადემიური პერსონალისთვის, რომელთაც სამ წელზე მეტი მუშაობის გამოცდილება გააჩნიათ არსებობს შედარებით ხანგრძლივი, ერთ წლიანი კურსი, რომელთაც ეძლევათ უმაღლესი განათლების სფეროში სწავლის და სწავლების დამადასტურებელი დიპლომი.

ადმინისტრაციულ-მმართველობითი პერსონალისთვის არსებობს კურსები, რომლებიც ეხება: ლიდერობის და ორგანიზაციული უნარების განვითარებას, გუნდის შექმნას და მის მართვას, წარმოების მართვას, კლიენტებთან მუშაობას, სტრატეგიული დაგეგმვა, პროექტების მართვა, რისკების მართვა, უნივერსიტეტის მართვის და ხელმძღვანელობის სამართლებრივი ასპექტები და ა. შ. მაგალითად, პრინსტონის უნივერსიტეტის მენეჯერული უნარების განვითარების პროგრამა (Management Development Certificate Program), რომელიც გათვლილია სამ წელზე და მოიცავს ხუთ სავალდებულო კურსს და სამს არჩევითს.

ასევე, საინტერესო მაგალითს წარმოადგენს ჰარვარდის ლიდერობის უნარების განვითარების პროგრამების სერია. მასში შედიან პროგრამები, რომლებიც ორიენტირებულნი არიან სხვადასხვა დონის, მათ შორის, უმაღლესი რგოლის, მმართველებსა და ადმინისტრატორებზე. ისინი ასევე განკუთვნილი არიან ყველა იმ თანამშრომლისთვის, რომელთა ხელმძღვანელობის ქვეშ იმყოფება, თუნდაც ერთი მუდმივი თანამშრომელი და ადმინისტრაციულ-დამხმარე პერსონალის ზოგიერთი კატეგორია. პროგრამა მოიცავს შეფასებით ინსტრუმენტებს, სავარჯიშოებს დიდი და მცირე ჯგუფებისთვის და თემატურ კვლევებს მონაწილეთა ლიდერული უნარების განვითარებისთვის, დაქვემდებარებულთა მუშაობაზე ზეგავლენის მოხდენის უნარების განვითარებას, სამუშაოს ეფექტურობის გაზრდის მიზნით.

სამეცნიერო-კვლევითი პერსონალისთვის განკუთვნილი ტრენინგები ძირითადად ეხება კვლევითი სამუშაოს ჩატარების უნარებს, სამეცნიერო ნაშრომის მომზადებას, დანერგას

და გამოქვეყნებას, კვლევისათვის დაფინანსების მიღების და მიღებული ფინანსების მართვის, სამეცნიერო ხარისხის მიღების (PhD) და შემდგომი კარიერული განვითარების საკითხებს.

გარდა ამისა, ჩვეულებრივ, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში არსებობს კარიერის განვითარების პროგრამა, რომელიც თანამშრომლებს კონსულტაციას უწევს იმგვარ საკითხებთან დაკავშირებით, როგორიცაა: კარიერული შესაძლებლობები, მიმართულებები, კარიერული განვითარების შემდგომი ნაბიჯები. მაგალითად, აქ შედის შემდეგი ტრენინგები: „რეზიუმეს და სამოტივაციო წერილის შედგენა“, ინტერვიუსთვის მომზადება“ და ა. შ.

პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების განყოფილების გარდა უნივერსიტეტის სხვა განყოფილებების მიერ შეთავაზებული ტრენინგების და სემინარების დიდი ნაწილი წარმოადგენს თანამშრომლებისთვის ფასიანს. ბევრ უნივერსიტეტში არსებობს საგანმანათლებლო გრანტების ანუ საგანმანათლებლო მხარდაჭერის პროგრამები, რომელიც ნაწილობრივ ფარავს სწავლების საფასურს (სხვადასხვა უნივერსიტეტებში განსხვავდება 50%-დან 85%-მდე). აქ შედის გარკვეული ხარისხის მისაღები, სერტიფიცირებული პროგრამები, ასევე ცალკეული ტრენინგები, რომელიც არ არის დაკავშირებული ხარისხის მიღებასთან. ხშირ შემთხვევაში, დაფინანსების მისაღებად, არჩეული კურსები უნდა შეესაბამებოდეს თანამშრომელთა საქმიანობას, თუმცა ჰარვარდში პიროვნული განვითარების მიზნებიც შეიძლება გახდეს საფუძველი გრანტის მისაღებად. იელის უნივერსიტეტში მსგავსი პროგრამა ვრცელდება, ასევე, სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსებსა და პროგრამებზეც - სწავლის ანაზღაურების პროგრამა იელის უნივერსიტეტის გარეთ, Tuition Reimbursement Program for Non-Yale Courses and Programs.

საზღვარგარეთ უნივერსიტეტთა უმრავლესობაში ფუნქციონირებს ონლაინ-სწავლების სისტემა, რომელიც თანამშრომლებს საშუალებას აძლევს ინტერნეტის მეშვეობით გაიარონ

ტრენინგები, მაგალითად ჰარვარდის LyndaCampus, რომელიც მოიცავს 2000 ვიდეო-გაკვეთილს სხვადასხვა თემასთან დაკავშირებით ან იელის უფასო ონლაინ კურსები, რომელიც კოლეჯის კურსებს ხელმისაწვდომს ხდის).

ამდენად, საზღვარგარეთ უნივერსიტეტებში შექმნილია თანამშრომელთა უწყვეტი განათლების ეფექტური სისტემა, რომელიც ორიენტირებულია საგანმანათლებლო ბაზარზე უნივერსიტეტების კონკურენტუნარიანობის ამაღლებაზე. ეს სისტემა აგებულია შემდეგ ბაზისურ პრინციპებზე: თანამშრომლის მთელი პროფესიული მოღვაწეობის მანძილზე უწყვეტი განათლების ეფექტური მექანიზმების ფორმირება და სრულყოფა; კვალიფიკაციის ამაღლების წინმსწრები ხასიათი განათლების სფეროს განვითარების პერსპექტივის გათვალისწინებით; კვალიფიკაციის ამაღლების სხვადასხვა ფორმის ჰარმონიული შეთანწყობა, რომელიც საშუალებას იძლევა გათვალისწინებულ იქნას ინდივიდუალური ინტერესები და უნივერსიტეტის თანამშრომელთა მოთხოვნები; კვალიფიკაციის ამაღლების შინაარსის დიფერენცირება სამუშაო სტაჟის, მომზადების დონის, საგანმანათლებლო დანესებულების ტიპის და თანამედროვე სოციო-კულტურული მდგომარეობის მიხედვით.

საზღვარგარეთის ქვეყნების უნივერსიტეტების პოზიტიური გამოცდილების გამოყენებას შეუძლია არსებითად აამაღლოს საქართველოს უნივერსიტეტების საერთაშორისო კონკურენტუნარიანობა და საშუალება მისცეს მათ დაიკავონ მაღალი პოზიციები უნივერსიტეტთა საერთაშორისო რეიტინგებში.

განმეყენებულის ლიტერატურა:

1. Chabaya R. A. Academic staff development in higher education institutions: a case study of Zimbabwe state universities. Doctor of education in the subject of curriculum studies at the university of South Africa. 2015. 100-121 გვ.

2. Козлова Е.В., Ирхина И.В. Особенности повышения квалификации научно-педагогических кадров вузов в Великобритании. // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 6.;

3. Хацринова О. Ю. Дополнительное профессиональное образование преподавателей высшей школы: зарубежный и отечественный опыт. 368-375 გვ. <https://cyberleninka.ru/article/n/dopolnitelnoe-professionalnoe-obrazovanie-prepodavateley-vysshey-shkoly-zarubezhnyy-i-otechestvennyy-opyt/viewer>.

REFERENCES:

1. Chabaya R. A. Academic staff development in higher education institutions: a case study of Zimbabwe state universities. Doctor of education in the subject of curriculum studies at the university of South Africa. 2015. 100-121 გვ.

2. Kozlova E.V., Irkhina I.V. Features of advanced training of scientific and pedagogical personnel of universities in the UK. // Modern problems of science and education. - 2012. - No. 6.;

3. Khatsrinova O. Yu. Additional professional education of teachers of higher school: foreign and domestic experience.

WORLD UNIVERSITY EXPERIENCE IN IMPROVING THE QUALIFICATION OF ACADEMIC STAFF

Zazashvili Lia

The Doctoral Student of Georgian Technical University,
Faculty of Business Technologies

RESUME

Given the ongoing reforms in the country, the higher education institution is focused on the introduction of European educational standards and the implementation of such educational programs that ensure integration into the Bologna process and, consequently, the training of highly qualified international staff. The important task in these conditions is to provide staff with higher education institutions with highly qualified specialists, to make optimal use of their skills and abilities and to stimulate the professional-qualified development. The innovative changes at the state level put new demands on the activities of teachers in higher education institutions and their personal characteristics. Foreign countries recognize the important role of higher education in the socio-economic development of the society and give priority to the process of professional training and continuous development of the staff of higher education institutions. In this regard, it is important to study and take into account the relevant experiences of other countries.

Key words: Academic Staff, Qualification, Experience Abroad, Professional Development.