

„თსუ აკადემიური და ადმინისტრაციული მოდერნიზაცია 2014“

სამუშაო ჯგუფის ანგარიშის პრეზენტაცია ფაკულტეტებზე

17-27 მარტი, 2014

გამოკითხვის შედეგები - გვ. 1-10

ფაკულტეტებზე განხილვის გაერთიანებული რეზიუმე - გვ. 11-19

ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი - გვ. 20-22

მედიცინის ფაკულტეტი - გვ. 23

ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტი - გვ. 24-25

იურიდიული ფაკულტეტი - გვ. 26

სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი - გვ. 27

ზოგადი და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტი - გვ. 28-29

ინდივიდუალური გამოხმაურებები - გვ. 30-43

მედიცინის ფაკულტეტი - გვ. 30-31

ა-ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტი პროფესორი - გვ. 32-33

ბ-ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი - გვ. 34-35

ა-ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი - გვ. 36-37

ბ-ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი - გვ. 38-41

ზუსტ და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი -
გვ. 42-43

**„თსუ აკადემიური და ადმინისტრაციული მოდერნიზაცია 2014“
სამუშაო ჯგუფის ანგარიშის პრეზენტაცია ფაკულტეტებზე
17-27 მარტი, 2014**

2014 წლის 17-27 მარტს თსუ-ს ფაკულტეტებზე შედგა შეხვედრები „თსუ აკადემიური და ადმინისტრაციული მოდერნიზაციის სამუშაო ჯგუფის“ ანგარიშის გასაცნობად:

- **თსუ ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი** - 17 მარტი, 2014, თბილისი, თსუ მაღლივი კორპუსი, 206-ე აუდიტორია, 16:00-18:30 სთ;
- **თსუ მედიცინის ფაკულტეტი** - 20 მარტი, 2014, თბილისი, თსუ მორფოლოგიის ინსტიტუტი, 16:00-18:30 სთ;
- **თსუ ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტი** - 21 მარტი, 2014, თბილისი, თსუ 1-ელი კორპუსი, 317-ე აუდიტორია, 16:00-18:30 სთ;
- **თსუ იურიდიული ფაკულტეტი** - 24 მარტი, 2014, თსუ მე-2 კორპუსი, აუდიტორია 135, 17:00-20:00 სთ;
- **თსუ სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი** - 26 მარტი, 2014, თსუ 1-ელი კორპუსი, დარბაზი 107, 16:00-18:00 სთ;
- **თსუ ზუსტ და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტი** - 27 მარტი, 2014, თბილისი, თსუ ბიოლოგების კორპუსი, 107-ე აუდიტორია, 16:00-18:00 სთ.

შეხვედრის პირველი ნაწილი ეთმობოდა „თსუ აკადემიური და ადმინისტრაციული მოდერნიზაციის 2014“ სამუშაო ჯგუფის ანგარიშის პრეზენტაციას სამუშაო ჯგუფის ხელმძღვანელის - მარინე ჩიტაშვილის მიერ.

შეხვედრის მეორე ნაწილი გრძელდებოდა კითხვა-პასუხის ფორმატით შეხვედრაზე დამსწრეებსა და სამუშაო ჯგუფის ხელმძღვანელს შორის.

შეხვედრაზე დარიგდა კითხვარი [სულ სამი შეკითხვით: 1. ეთანხმებიან თუ არა თსუ სამომავლო განვითარების ვექტორებს - ინტერნაციონალიზაცია, კვლევა, მოდერნიზაცია; 2. როგორი სტრუქტურული ერთეულის სახით უნდა იყოს თსუ სტრატეგიული განვითარება - დეპარტამენტი, სამსახური, აპარატი; 3. რესპონდენტის საქმიანობის სფერო თსუ - აკადემიური, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი, სტუდენტი].

სულ დარიგებული იყო 365 კითხვარი, შევსებული კითხვარების რაოდენობა 6 ფაკულტეტზე არის 221 (გამომხაურების სიხშირე 60%).

შევსებული კითხვარების რაოდენობა ფაკულტეტების მიხედვით:

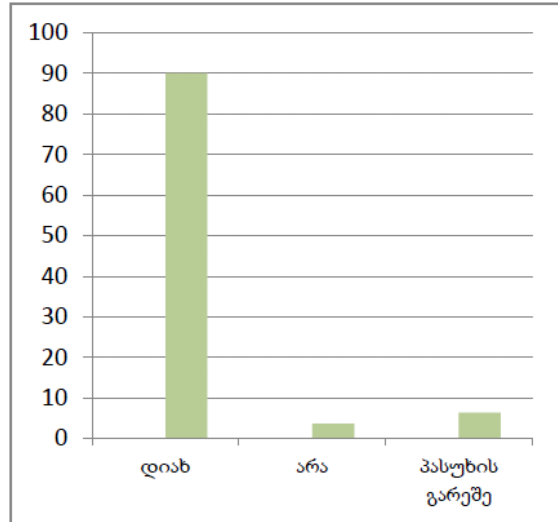
ეკონომიკისა და ბიზნესის	52
მედიცინის	43
ჰუმანიტარული	56
იურიდიული	19
სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა	18
ზუსტი და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა	33
სულ	221

ქვემოთ მოყვანილ სქემებში მოცემულია ამ გამოკითხვის შედეგები:

1. თსუ სამომავლო განვითარების სტრატეგიული ვექტორები:

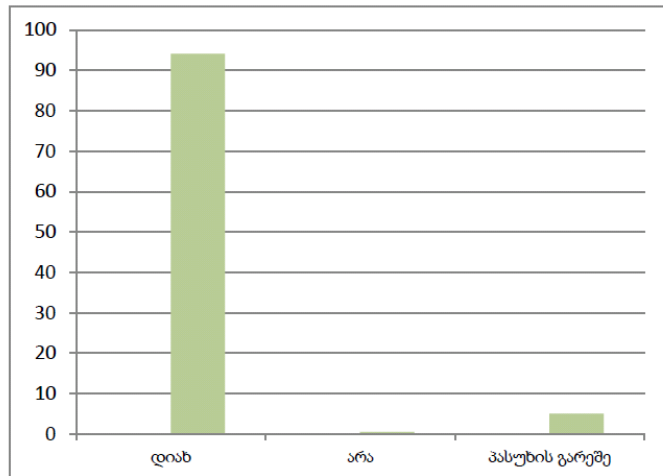
ინტერნაციონალიზაცია

		%
დიახ	199	90.045249
არა	8	3.6199095
პასუხის გარეშე	14	6.3348416



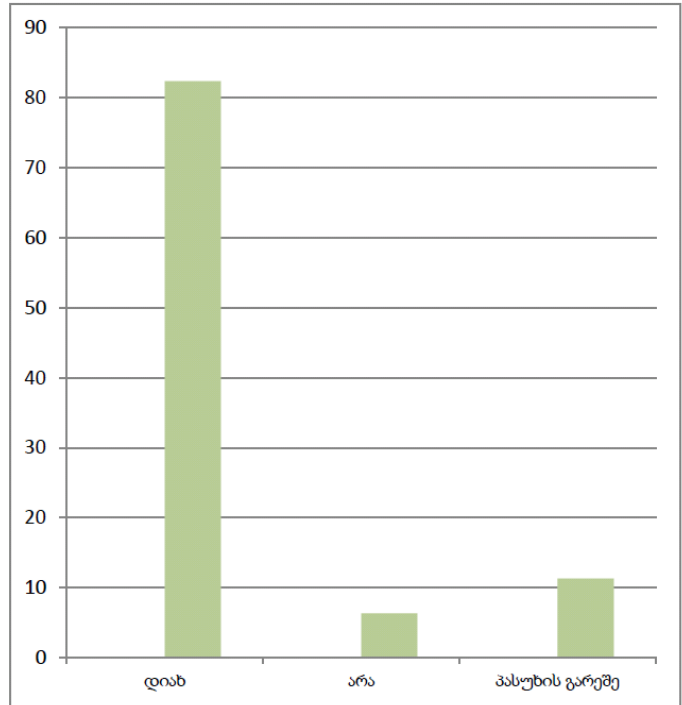
კვლევა

		%
დიახ	208	94.117647
არა	1	0.4524887
პასუხის გარეშე	11	4.9773756



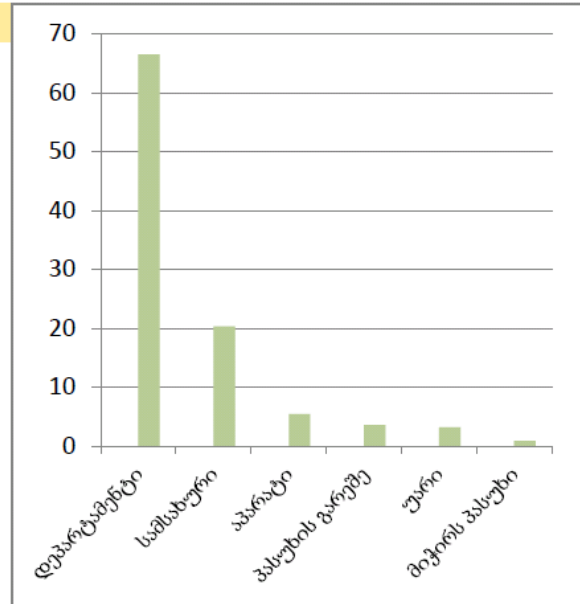
მოდერნიზაცია

		%
დიახ	182	82.352941
არა	14	6.3348416
პასუხის გარეშე	25	11.312217



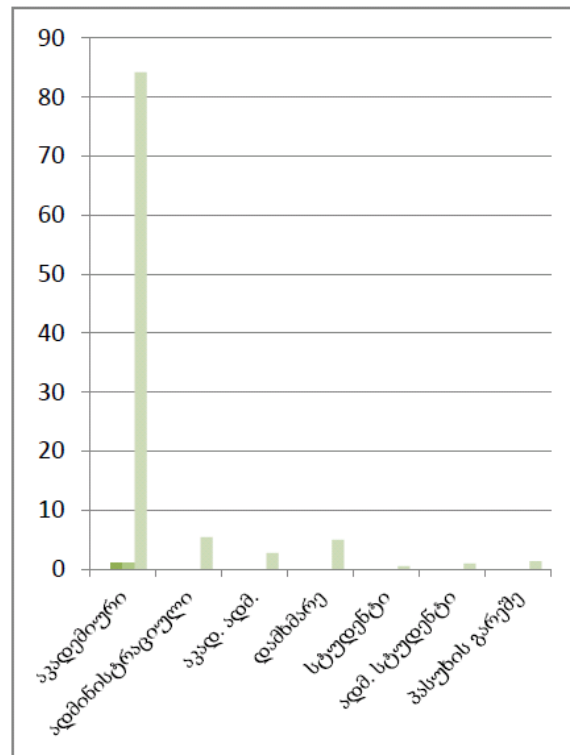
2. სტრატეგიული გან. ერთეულის ფორმა

		%
დეპარტამენტი	147	66.515837
სამსახური	45	20.361991
აპარატი	12	5.4298643
პასუხის გარეშე	8	3.6199095
უარი	7	3.1674208
ჰიჭირს პასუხი	2	0.9049774



3. პოზიცია თსუ-ში

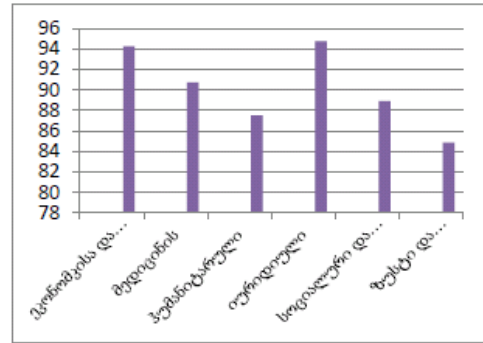
		%
აკადემიური	186	84.162896
ადმინისტრაციული	12	5.4298643
აკად. ადმ.	6	2.7149321
დამხმარე	11	4.9773756
სტუდენტი	1	0.4524887
ადმ. სტუდენტი	2	0.9049774
პასუხის გარეშე	3	1.3574661



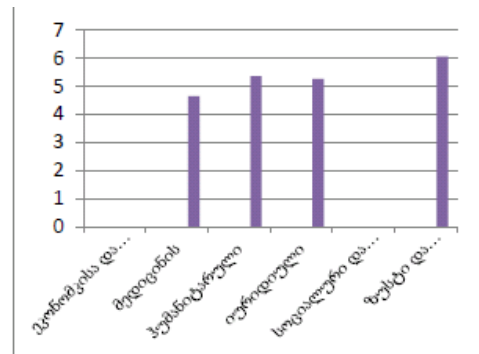
1. თსუ სამომავლო განვითარების სტრატეგიული ვექტორები:

ინტერნაციონალიზაცია

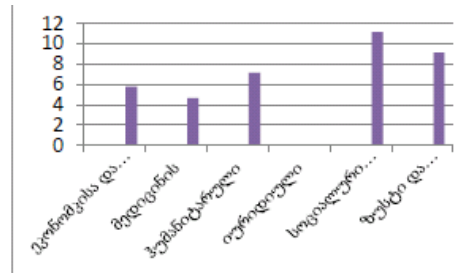
	დიახ	%
ეკონომიკისა და ბიზნესის	49	94.230769
მედიცინის	39	90.697674
ჰუმანიტარული	49	87.5
იურიდიული	18	94.736842
სოციალური და პოლიტიკური	16	88.888889
ზუსტი და საბუნებისმეტყველო	28	84.848485



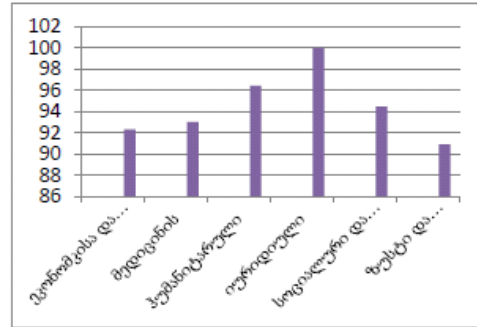
	არა	%
ეკონომიკისა და ბიზნესის	0	0
მედიცინის	2	4.6511628
ჰუმანიტარული	3	5.3571429
იურიდიული	1	5.2631579
სოციალური და პოლიტიკური	0	0
ზუსტი და საბუნებისმეტყველო	2	6.0606061



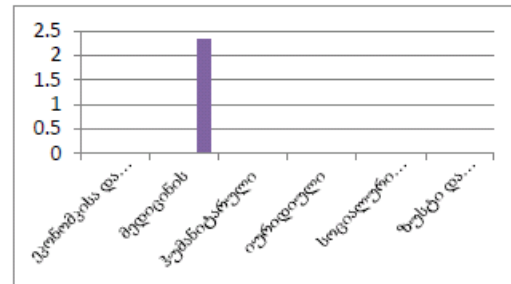
	პასუხის გარეშე	%
ეკონომიკისა და ბიზნესის	3	5.7692308
მედიცინის	2	4.6511628
ჰუმანიტარული	4	7.1428571
იურიდიული	0	0
სოციალური და პოლიტიკური	2	11.111111
ზუსტი და საბუნებისმეტყველო	3	9.0909091



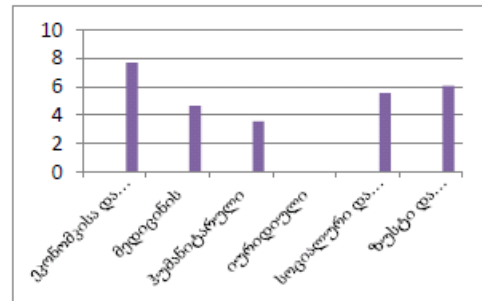
კვლევა	დიახ	%
ეკონომიკისა და ბიზნესის	48	92.307692
მედიცინის	40	93.023256
ჰუმანიტარული	54	96.428571
იურიდიული	19	100
სოციალური და პოლიტიკური	17	94.444444
ზუსტი და საბუნებისმეტყველო	30	90.909091



	არა	%
ეკონომიკისა და ბიზნესის	0	0
მედიცინის	1	2.3255814
ჰუმანიტარული	0	0
იურიდიული	0	0
სოციალური და პოლიტიკური	0	0
ზუსტი და საბუნებისმეტყველო	0	0

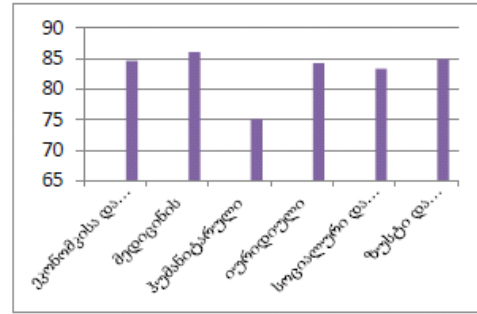


	პასუხის გარეშე	%
ეკონომიკისა და ბიზნესის	4	7.6923077
მედიცინის	2	4.6511628
ჰუმანიტარული	2	3.5714286
იურიდიული	0	0
სოციალური და პოლიტიკური	1	5.5555556
ზუსტი და საბუნებისმეტყველო	2	6.0606061

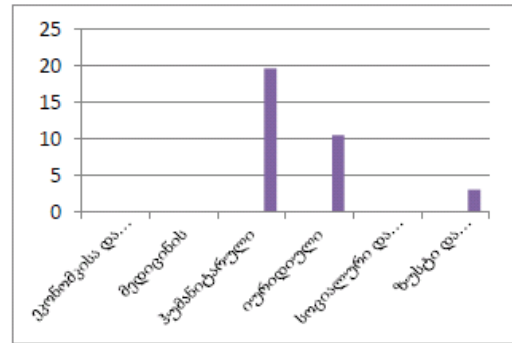


მოდერნიზაცია

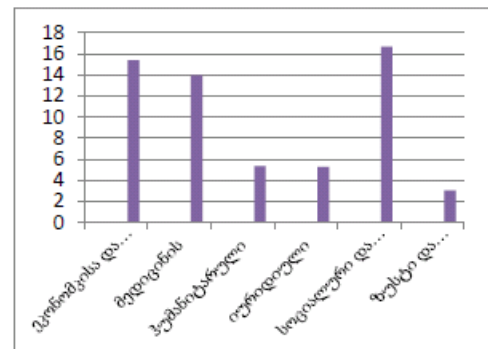
	დღივ	%
ეკონომიკისა და ბიზნესის	44	84.615385
მედიცინის	37	86.046512
ჰუმანიტარული	42	75
იურიდიული	16	84.210526
სოციალური და პოლიტიკური	15	83.333333
ზუსტი და საბუნებისმეტყველო	28	84.848485



	არა	%
ეკონომიკისა და ბიზნესის	0	0
მედიცინის	0	0
ჰუმანიტარული	11	19.642857
იურიდიული	2	10.526316
სოციალური და პოლიტიკური	0	0
ზუსტი და საბუნებისმეტყველო	1	3.030303



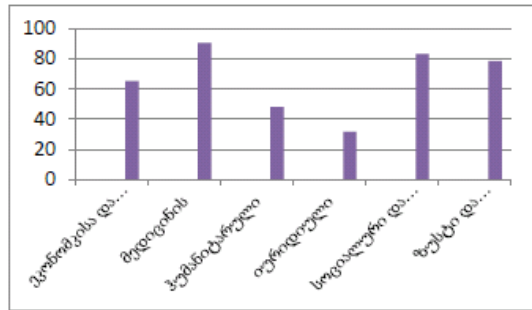
	პასუხის გარეშე	%
ეკონომიკისა და ბიზნესის	8	15.384615
მედიცინის	6	13.953488
ჰუმანიტარული	3	5.3571429
იურიდიული	1	5.2631579
სოციალური და პოლიტიკური	3	16.666667
ზუსტი და საბუნებისმეტყველო	4	3.030303



2. სტრატეგიული განვითარების ერთეულის ფორმა

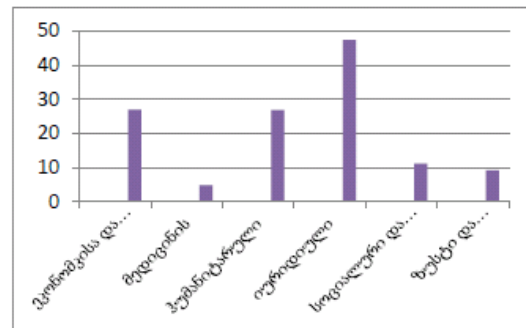
დეპარტამენტი

ეკონომიკისა და ბიზნესის	34	65.384615
მედიცინის	39	90.697674
ჰუმანიტარული	27	48.214286
იურიდიული	6	31.578947
სოციალური და პოლიტიკური	15	83.333333
ზუსტი და საბუნებისმეტყველო	26	78.787879



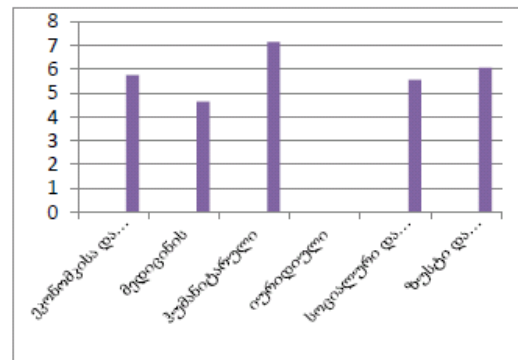
სამსახური

ეკონომიკისა და ბიზნესის	14	26.923077
მედიცინის	2	4.6511628
ჰუმანიტარული	15	26.785714
იურიდიული	9	47.368421
სოციალური და პოლიტიკური	2	11.111111
ზუსტი და საბუნებისმეტყველო	3	9.0909091



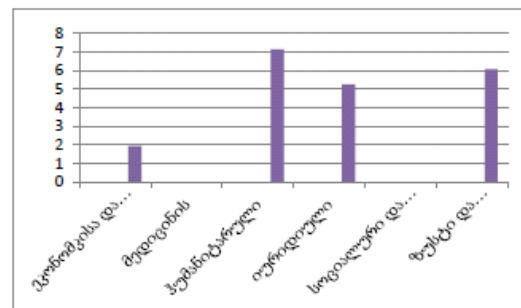
აპარატი

ეკონომიკისა და ბიზნესის	3	5.7692308
მედიცინის	2	4.6511628
ჰუმანიტარული	4	7.1428571
იურიდიული	0	0
სოციალური და პოლიტიკური	1	5.5555556
ზუსტი და საბუნებისმეტყველო	2	6.0606061



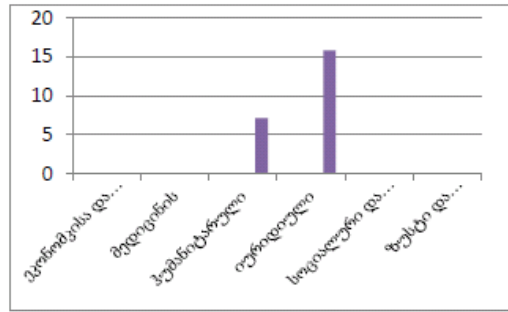
პასუხის გარეშე

ეკონომიკისა და ბიზნესის	1	1.9230769
მედიცინის	0	0
ჰუმანიტარული	4	7.1428571
იურიდიული	1	5.2631579
სოციალური და პოლიტიკური	0	0
ზუსტი და საბუნებისმეტყველო	2	6.0606061



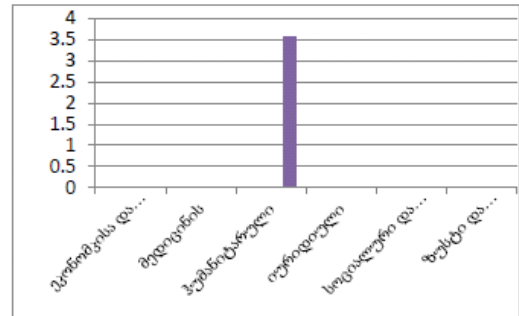
უარი

ეკონომიკისა და ბიზნესის	0	0
მედიცინის	0	0
ჰუმანიტარული	4	7.1428571
იურიდიული	3	15.789474
სოციალური და პოლიტიკური	0	0
ზუსტი და საბუნებისმეტყველო	0	0



მიჭირს პასუხი

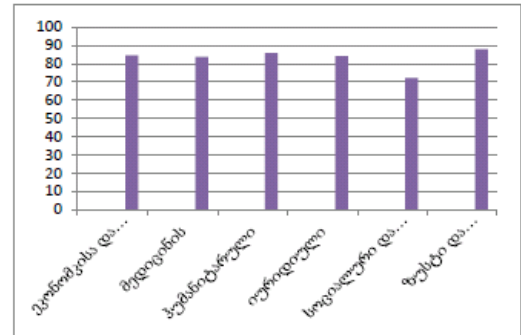
ეკონომიკისა და ბიზნესის	0	0
მედიცინის	0	0
ჰუმანიტარული	2	3.5714286
იურიდიული	0	0
სოციალური და პოლიტიკური	0	0
ზუსტი და საბუნებისმეტყველო	0	0



3. პოზიცია თსუ-ში

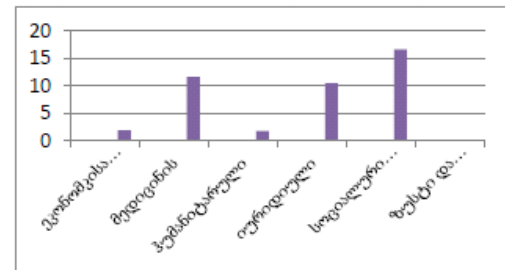
აკადემიური

		%
ეკონომიკისა და ბიზნესის	44	84.615385
მედიცინის	36	83.72093
ჰუმანიტარული	48	85.714286
იურიდიული	16	84.210526
სოციალური და პოლიტიკური	13	72.222222
ზუსტი და საბუნებისმეტყველო	29	87.878788



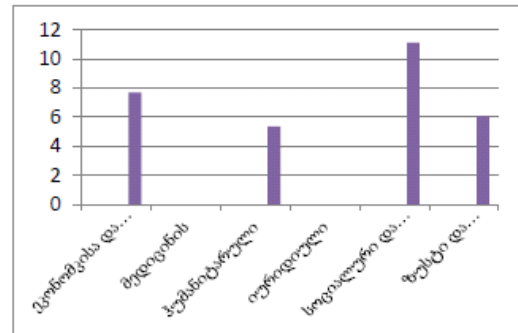
ადმინისტრაციული

		%
ეკონომიკისა და ბიზნესის	1	1.9230769
მედიცინის	5	11.627907
ჰუმანიტარული	1	1.7857143
იურიდიული	2	10.526316
სოციალური და პოლიტიკური	3	16.666667
ზუსტი და საბუნებისმეტყველო	0	0



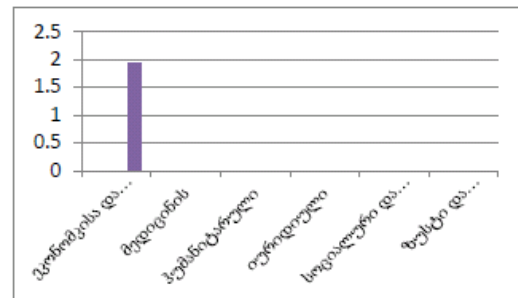
დამხმარე

		%
ეკონომიკისა და ბიზნესის	4	7.6923077
მედიცინის	0	0
ჰუმანიტარული	3	5.3571429
იურიდიული	0	0
სოციალური და პოლიტიკური	2	11.111111
ზუსტი და საბუნებისმეტყველო	2	6.0606061



სტუდენტი

		%
ეკონომიკისა და ბიზნესის	1	1.9230769
მედიცინის	0	0
ჰუმანიტარული	0	0
იურიდიული	0	0
სოციალური და პოლიტიკური	0	0
ზუსტი და საბუნებისმეტყველო	0	0



17-27 მარტს ფაკულტეტებზე განხილვის გაერთიანებული რეზიუმე

შეხვედრებზე განხილული საკითხები წარმოდგენილია მოდერნიზაცია 2014 ჯგუფის სამუშაო ანგარიშის თავების მიხედვით:

1. აკადემიური პერსონალის შრომის ანაზღაურება;
2. ბიუჯეტის მიმოხილვა და რეკომენდაციები ბიუჯეტის გამჭვირავლობისა და დაგეგმვისთვის და
3. უნივერსიტეტის სტრუქტურა და სტრატეგიული განვითარება;

ასევე, მოცემულია სხვა მნიშვნელოვანი საკითხები და რეკომენდაციები, რომლებიც არ უკავშირდება მოდერნიზაციის ჯგუფის ანგარიშს, ან არ არის გაწეული სამუშაო ჯგუფის მიერ ამ მიმართულებით და საჭიროებს სამომავლო რეაგირებას.

უნდა აღინიშნოს, რომ შეხვედრებს არ ესწრებოდნენ ადმინისტრაციული პერსონალის და სტუდენტების წარმომადგენლები - მათი მოსაზრების გათვალისწინება სტრატეგიული განვითარების მიმართულებით საქმიანობის დასაგეგმად უდავოდ მნიშვნელოვანია.

1. აკადემიური პერსონალის შრომის ანაზღაურება

- **აკადემიური პერსონალის 50%-ით შემცირება** - ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკითხი, რომელიმაც წინააღმდეგობა გამოწვია ყველა ფაკულტეტზე, არის რეკომენდაცია მოწვეული აკადემიური პერსონალის 50%-ით შემცირების შესახებ. გამოითქვა მოსაზრება, რომ აკადემიური პერსონალის შემცირების საკითხის დღის წესრიგში დაყენებამდე დადასტურებული უნდა იქნას, რომ ადმინისტრაციული პერსონალი არ არის ზედმეტი კადრებით დაკომპლექტებული. ასევე, სხვადასხვა ფაკულტეტზე სხვადასხვა მიზეზები დასახელდა მოწვეული აკადემიური პერსონალის შემცირების წინააღმდეგ - ზუსტ და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტზე ახალგაზრდა მკვლევარების დასაქმება ხდება მოწვევის საშუალებით, იურიდიულ ფაკულტეტზე იწვევენ დარგის პრაქტიკოს სპეციალისტებს, ხოლო ეკონომიკის და ბიზნესის, ასევე სოც. პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტზე - სამსახურიდან გათავისუფლებული მუდმივი აკადემიური პერსონალის დაბრუნება.
- **ადმინისტრაციული და აკადემიური თანამდებობის შეთავსების საკითხი** - სხვადასხვა ფაკულტეტებზე იქნა აღნიშნული. შეხვედრის მონაწილეებს განემარტათ, რომ სამომავლოდ მხოლოდ 1,5 შტატის ათვისება იქნება შესაძლებელი ერთდროულად ადმინისტრაციულ და აკადემიურ თანამდებობაზე, დასაქმებულის არჩევის შესაბამისად. ასევე, დაისვა კითხვა, ხომ არ დაკარგავს თსუ კადრებს, რომლებიც უნივერსიტეტში მუშაობას სხვა სამსახურს უთავსებს. პასუხად, აღინიშნა, რომ ინდივიდუალური კონტრაქტი უზრუნველყოფს ანაზღაურებას შესრულებული სამუშაოს მიხედვით, შესაბამისად, არასრული დატვირთვით მომუშავე კადრებს ხელი არ შეეშლება უნივერსიტეტთან თანამშრომლობაში.
- **სასწავლო პროგრამების შესრულების პრობლემა სავალდებულო სასწავლო დატვირთვის შემცირების შემთხვევაში** - სხვადასხვა ფაკულტეტზე აღინიშნა, როგორც პრობლემური საკითხი. დაისვა კითხვა - სავალდებულო სასწავლო საათების შემცირების შემთხვევაში ვინ შეასრულებს გამოთავისუფლებულ სასწავლო დატვირთვას. პასუხად აღინიშნა სასწავლო

პროგრამების ოპტიმიზაციის აუცილებლობა და აკადემიური პერსონალის არჩევანის თავისუფლება, კვლევითი და/ან სერვისის საქმიანობის ნაცვლად მთლიანად სასწავლო კომპონენტით შეასრულონ სამუშაო დატვირთვა. ამავე საკითხთან დაკავშირებით გამოითქვა მოსაზრება საერთაშორისო პროგრამული აკრედიტაციის და ISO-ს მოპოვების ხელშეწყობის შესახებ, რაც დაეხმარება პროგრამების ოპტიმიზაციას და გააუმჯობესებს სასწავლო პროგრამების ხარისხს. გარდა აღნიშნულისა, პროგრამული აკრედიტაცია ხელს შეწყობს უნივერსიტეტის საერთაშორისო რეიტინგებში მოხვედრას.

- **თსუ-ში კვლევის ხელშეწყობის საკითხი** - ადმინისტრაციული და აკადემიური მოდერნიზაციის სამუშაო ჯგუფის ანგარიშში აკადემიური პერსონალის ანაზღაურებასთან დაკავშირებულია თსუ-ში კვლევის ხელშეწყობის საკითხი, რაც გამოიხატება კვლევაზე დახარჯული სამუშაო დროის გათვალისწინებით აკადემიური პერსონალის სამუშაო დატვირთვაში. სხვადასხვა ფაკულტეტზე გამოითქვა მოსაზრება, რომ თსუ-ს ევალება კვლევის განხორციელება, რადგან ყოველწლიურად ფაკულტეტები წარადგენენ ანგარიშს კვლევების შესახებ სამეცნიერო აკადემიაში. პასუხად აღინიშნა, რომ ეს ვალდებულება მხოლოდ ფორმალურ ხასიათს ატარებს, რადგან კვლევა და მისი შეფასების ობიექტური ინდიკატორები არ არის ასახული აკადემიური პერსონალის სამუშაო მოვალეობებში. ასევე, აღინიშნა კვლევითი პროექტების დაფინანსება, რაც ამჟამად ღია საკითხს წარმოადგენს და გადაწყვეტას მოითხოვს სამომავლოდ.
- **სტატის თანავტორობის საკითხი** - დაისვა კითხვა - თუ რეფერირებად ჟურნალებში და/ან საერთაშორისო კონფერენციებში რამდენიმე ავტორი წარადგენს სტატიას როგორ მოხდება ავტორობის აღიარება უნივერსიტეტის მიერ. ასევე, გამოითქვა მოსაზრება, რომ გადასახედია სამეცნიერო კომპონენტის ჩამონათვალი - არსებობს კონსულტაციების საჭიროება აღნიშნული კომპონენტის დახვეწად და სამეცნიერო მუშაობის განსაზღვრისთვის. პასუხად აღინიშნა, რომ სამეცნიერო კომპონენტის ჩამონათვალი და სამეცნიერო კვლევასთან დაკავშირებული საკითხები უნდა გადაწყდეს ფაკულტეტების და სამეცნიერო კვლევისა და განვითარების დეპარტამენტის შეთანხმებით. პირველ რიგში, საჭიროა აკადემიური პერსონალის სამუშაო დროის აღრიცხვა ფაკულტეტებზე, ამჟამად არსებული სასწავლო, სამეცნიერო და სერვისის საქმიანობაზე თუნდაც ზედაპირული წარმოდგენის შესაქმნელად.
- **სახელფასო ანაზღაურების დისკრიმინაციულობის საკითხი** - იურდიულ ფაკულტეტზე გამოითქვა მოსაზრება, რომ განსხვავებული სასწავლო დატვირთვა, რომელიც აქვთ ასოცირებულ, ასისტენტ და სრულ პროფესორს არ არის დისკრიმინაციული. პასუხად აღინიშნა, არსებული მდგომარეობით პროფესორის სამუშაო მოვალეობას მხოლოდ სასწავლო დატვირთვა შეადგენს. შესაბამისად, თუ სასწავლო დატვირთვა არათანაბრადაა გადანაწილებული იმ პირობებში, როდესაც აკადემიური რანგების განსხვავებისთვის არსებობს სახელფასო გადანაწილება [1/0.8/0.6 პრინციპი], ადგილი აქვს დისკრიმინაციას. ამავდროულად, შეხვედრის მონაწილე აკადემიური პერსონალის ნაწილმა აღნიშნა, რომ ა და ბ კატეგორია სხვადასხვა სტატუსს ანიჭებს აკადემიურ პერსონალს და შეიძლება გახდეს დისკრიმინაციის მიზეზი - მაგალითად მოყვანილი იქნა შემთხვევა, როდესაც ბ კატეგორიის კვალიფიციურ პროფესორს არ მიეცა ლექციის წაკითხვის საშუალება და სასწავლო დატვირთვის შესასრულებლად მოწვეული იქნა კადრი. ასევე, გამოითქვა მოსაზრება, რომ ასისტენტ პროფესორის ამჟამინდელი სასწავლო დატვირთვა არ იძლევა პროფესიული განვითარების და კარიერული ზრდის შესაძლებლობას. აღნიშნული პრობლემები

გამოწვეულია ა/ზ კატეგორიისა და მოწვეული ლექტორებისთვის ობიექტური კრიტერიუმების არარსებობით. ინდივიდუალური კონტრაქტები, სწავლების პროცესის ოპტიმიზაცია და კრიტერიუმები მუდმივი და დროებითი აკადემიური თანამდებობის დაკავებისთვის გადაწყვეტს როგორც დისკრიმინაციის, ასევე კვალიფიკაციისა და კარიერული განვითარების არსებულ პრობლემებს.

- **ინდივიდუალური კონტრაქტი და ექსკლუზიურობის პირობა** - ზოგიერთ ფაკულტეტზე ინდივიდუალური კონტრაქტები გაგებული იქნა, როგორც საუნივერსიტეტო მუშაობის დატვირთვის გაზრდა - განსაკუთრებით იმ პროფესორების მიერ, რომლებსაც გააჩნიათ კლინიკური პრაქტიკა, ან ხელმძღვანელობენ სტუდენტის მუშაობას უნივერსიტეტის გარეთ. განიმარტა, რომ ინდივიდუალური კონტრაქტი გაითვალისწინებს და აანაზღაურებს პროფესორების დატვირთვას, რომელიც სააუდიტორიო საათების მიღმა ხორციელდება და ამჟამად არ არის ანაზღაურებული. აკადემიური პესონალის სამუშაო დატვირთვის განსაზღვრისას გათვალისწინებული იქნება პროფესორის სპეციფიკა - აღიარებული იქნება როგორც უნივერსიტეტში, ასევე კლინიკაში მომუშავე აკადემიური პერსონალის აკადემიური საქმიანობა. ასევე, ინდივიდუალური კონტრაქტების საწინააღმდეგოდ აღინიშნა, რომ ექსკლუზიული კონტრაქტები, რომლებსაც განსაზღვრავს ა კატეგორია სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ზოგიერთი ფაკულტეტისთვის და შესაძლოა აკადემიური კადრების გადინებას შეუწყოს ხელი. საპასუხოდ განიმარტა, რომ ფაკულტეტი თავად გადაწყვეტს ინდივიდუალური კონტრაქტების პირობებში განზაღვროს თუ არა ექსკლუზიურობის მოთხოვნა.
- **აკადემიური პერსონალისთვის კვლევის აუცილებლობის საკითხი** - აკადემიური პერსონალის სამუშაო დატვირთვაში სამეცნიერო კომპონენტის შემოტანასთან მიმართებით აღინიშნა, რომ თსუ დადგება კვალიფიციური აკადემიური პერსონალის გადინების საფრთხის წინაშე, მაშინ, როდესაც კერძო უნივერსიტეტები უკეთეს პირობებს სთავაზობენ პროფესორებს და არ ითხოვენ დამატებით [კვლევით და სერვისის] კომპონენტებს. აღნიშნული პრობლემა გარკვეულწილად შეიძლება მოაგვაროს სოციალური დაცვის სისტემამ და ემერიტუსების საკითხის გადაწყვეტამ, ასევე, თანამშრომელთაწახალისების მექანიზმების შემუშავებამ.

შესასრულებელი სამუშაო:

- ადმინისტრაციული პერსონალის ეფექტურობის, კვლიფიკაციის და ოპტიმიზაციის შესაძლებლობის შეფასება აკადემიური პერსონალთან დაკავშირებული რეფორმების განხორციელებამდე;
- სასწავლო პროგრამების ოპტიმიზაცია, პროგრამული საერთაშორისო აკრედიტაციის და ISO-ს მოპოვების ხელშეწყობა;
- ფაკულტეტებზე აკადემიური პერსონალის ამჟამინდელი დატვირთვის გამოთვლა სასწავლო, სამეცნიერო და სერვისის კომპონენტების მიხედვით ინდივიდუალური კონტრაქტების სისტემასთან დაკავშირებულ რეფორმაში, მის ფინანსურ შედეგებში და სამეცნიერო კომპონენტების ჩამონათვალში მეტი სიცხადის შესატანად. აღნიშნული საკითხი ასევე ხელს შეუწყობს აკადემიური პერსონალის კვლავიფიკაციის რეალისტური კრიტერიუმების შემუშავებას;

- რეფორმის მდგრადობის უზრუნველყოფისთვის და კვალიფიციური აკადემიური პერსონალის შესანარჩუნებლად გრძელვადიანი სოციალური უზრუნველყოფის და წახალიჩების მექანიზმების პროექტის საჭიროება.

2. ბიუჯეტის მიმოხილვა და რეკომენდაციები ბიუჯეტის გამჭვირავლობისა და დაგეგმვისთვის

თითქმის ყველა ფაკულტეტზე გამოითქვა მოსაზრება, რომ გაზრდილია ადმინისტრაციული პერსონალის შტატები. ასევე, დაისვა შეკითხვები ადმინისტრაციული პერსონალის კვალიფიკაციასა და უნივერსიტეტის ბიუჯეტში ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის ხელფასებს შორის თანაფარდობის შესახებ. წარდგენილი ანგარიშის მისამართით გამოითვა პრეტენზია, რომ იგი განსაზღვრავს მხოლოდ აკადემიური პერსონალის პროფესიულ სტანდარტებს, სამუშაო დატვირთვას, რაციონალურ თანაფარდობას სტუდენტების რაოდენობასთან და იძლევს არეკომენდაციას მოწვეული აკადემიური პერსონალის შემცირების შესახებ, მაშინ, როდესაც ადმინისტრაციის ოპტიმიზაციის და კვალიფიკაციის სტანდარტის შესახებ ანგარიშში საუბარი არ არის. ზუსტ და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტზე გამოითქვა მოსაზრება, რომ სასურველია, ადმინისტრაციული თანამდებობაც იყოს ვადიანი, ვინაიდან შემცირდება არაპროფესიონალი კადრების რაოდენობა. მოდერნიზაციასთან და ბიუჯეტის ოპტიმიზაციასთან მიმართებით დაისვა კითხვები, თუ როტომ არ მოხდა ანგარიშში ადმინისტრაციის საშტატო ერთეულების და მათი ანაზღაურების შეფასება და რეკომენდაციების გაცემა არადეკვატურად მაღალი ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის შეფარდების შესამცირებლად. ადმინისტრაციის შტატების რაოდენობა და კვალიფიკაციის საკითხი განიხილბოდა მოწვეული აკადემიური პერსონალის 50%-ით შემცირების რეკომენდაციასთან მიმართებით - დაფიქსირდა ცალსახა პოზიცია, რომ აკადემიური პერსონალის შემცირებას წინ უნდა უძღვოდეს ადმინისტრაციის შტატების გადახედვა და შესწავლა.

ფაკულტეტების მერ გენერირებული შემოსავლების განაწილების განხილვისას იურიდიულ ფაკულტეტზე აღინიშნა, რომ ფაკულტეტმა უნდა განკარგოს შემოსავლის სულ მცირე 50 პროცენტი. მათი აზრით, მიზანშეწონილია ყველა ფაკულტეტს თანაბარი წილი მიეცეს გენერირებული შემოსავლებიდან. ასევე, გამოითქვა პრეტენზიები შესყიდვების რთულ სისტემასთან დაკავშირებით. ფაკულტეტები ითხოვენ, რომ გარკვეული ორგანიზაციულ-ტექნიკური საკითხების გადაწყვეტის საშუალება ჰქონდეთ ადგილზე.

ასევე, აღინიშნა, რომ მოვლინებების განაწილება და დახარჯული თანხები არ არის გამჭვირვალე - გამოიკვეთა საჭიროება ბიუჯეტის გამჭვირვალეობის ხელშეწყობის, როგორც ცენტრალური ადმინისტრაციის, ასევე ფაკულტეტების დონეზე.

შესასრულებელი სამუშაო:

- ადმინისტრაციული პერსონალის და ადმინისტრაციის ეფექტურობის შეფასება;
- ბიუჯეტის გამჭვირვალეობის შეფასება;
- ფაკულტეტების შემოსავლების გადანაწილების პრინციპის შემუშავება ფაკულტეტების ავტონომიის გაზრდასთან მიმართებით.

3. უნივერსიტეტის სტრუქტურა და სტრატეგიული განვითარება

არაერთ ფაკულტეტზე დაისვა კითხვა შიდა საფაკულტეტო სტრუქტურასთან დაკავშირებით. დისკუსიის შედეგად გამოიკვეთა, რომ სამომავლოდ შესამუშავებელია ფაკულტეტების, დეკანატის და კათედრების სტრუქტურა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს ფაკულტეტების ავტონომიას და ასევე, ეფექტურ კავშირს ცენტრალურ ადმინისტრაციასა და ფაკულტეტის ადმინისტრაციას შორის. სტრუქტურა უნდა მოიცავდეს როგორც სასწავლო, ასევე კვლევით კომპონენტს. ყველა სასწავლო ფუნქციის მქონე სტრუქტურული ერთეული უნდა შევიდეს ფაკულტეტების დაქვემდებარებაში [მაგალითად, ISET]. ავტონომიურობის გაზრდის კვალობაზე გადასახედია არესბული ფაკულტეტების და დეპარტამენტების დებულებები.

განსახილველია სამეცნიერო კვლევითი ინსტიტუტების სტატუსი [განხილული იქნა ტურიზმის ინსტიტუტის საკითხი], მენეჯმენტის და მარკეტინგის პირობები - საჭიროა შეიქმნას ზოგადი საუნივერსიტეტო რეგულაცია სამეცნიერო კვლევით ინსტიტუტებზე, რომელიც განსახილველად სამეცნიერო კვლევითი ინსტიტუტების წარმოშობის და ფუნქციონირების საკითხებს.

განხილული იქნა მოდერნიზაციის პრობლემები და გამოწვევები არსებული ორგანიზაციული რეგულაციების ფარგლებში. იურიდიულ და ჰუმანიტარულ ფაკულტეტებზე გამოითქვა მოსაზრება შიდა აუდიტის სამსახურის ეფექტურობასა და საჭიროების შესახებ. აღინიშნა, არ არსებობს საკმარისი ინფორმაცია აუდიტის სამსახურის მიერ შერულებულ სამუშაოზე, გარდა ამისა, რადგან უნივერსიტეტმა შეიცვალა სტატუსი და გადაკეთდა სსიპ-ად, აუდიტის სამსახურის საჭიროება აღარ არსებობს. ამავე ფაკულტეტზე აღინიშნა, რომ სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტი ჩამოყალიბდეს როგორც კვლევისა და განვითარების დეპარტამენტის შემადგენელი ერთეული.

შეხვედრების განმავლობაში, აღინიშნა სტუდენტთა კარიერის მომსახურების ოფისის საჭიროება როგორც ცენტრალურ, ასევე ფაკულტეტების დონეზე და სტუდენტთა ჩართულობა საუნივერსიტეტო სტრუქტურებში. აღნიშნული საკითხები არ არის წარმოდგენილი ანგარიშში და საჭიროებს მუშაობას სამომავლოდ.

შესასრულებელი სამუშაო:

- ფაკულტეტებზე ავტონომიურობის გაზრდის გათვალისწინებით ფაკულტეტების და ადმინისტრაციული ერთეულების [დეპარტამენტების] რეფორმის პროექტის შემუშავება - შესაძლოა, განისაზღვროს როგორც მოკლევადიანი სტრატეგიის ნაწილი [2015-2018];
- სტრატეგიული განვითარების ერთეულის ფუნქციების და ორგანიზაციული ფორმის განსაზღვრა;
- სასწრაფოდ მოსაგვარებელ საკითხა შორის შედის ინსტიტუტების საერთო საუნივერსიტეტო რეგულაცია, სტუდენტთა კარიერული განვითარების ოფისების ინტეგრაცია ფაკულტეტებზე და შიდა აუდიტის სამსახურის საჭიროების განსაზღვრა.

4. დამატებითი რეკომენდაციები საკითხებზე, რომლებიც ანგარიშში არ არის განხილული

✓ სტუდენტების პრაქტიკა და კერძო სექტორთან თანამშრომლობა
აღნიშნული იქნა პრობლემები სტუდენტების პრაქტიკის - სასწავლო კომპონენტის შესრულებასთან დაკავშირებით. საჭიროა გამოინახოს პრაქტიკის ხარჯების დაფინანსების გზები და გაფორმდეს მემორანდუმები შესაბამის ორგანიზაციებთან. სტუდენტების პრაქტიკის საკითხი დაკავშირებულია ბიზნეს სექტორთან თანამშრომლობასთან - კვლევაზე/ექსპერტიზაზე დაკვეთის მოსაპოვებლად და უნივერსიტეტის სტუდენტების სამუშაო გამოცდილებისა და მომავალი დასაქმების უზრუნველყოფასთან. ასევე, ბიზნეს სექტორთან თანამშრომლობამ ხელი უნდა შეუწოს უნივერსიტეტის სამეწარმეო ფუნქციის განვითარებას. ბიზნეს სექტორთან თანამშრომლობა და სტუდენტების პრაქტიკის უზრუნველყოფა სამომავლოდ უნდა განიხილოს როგორც ცენტრალური ადმინისტრაციის, ასევე ფაკულტეტის და აკადემიური პერსონალის მოვალეობად;

✓ გრძელვადიანი სტრატეგია და წარმოდგენილი რეფორმის რისკები და გამოწვევები
წარმოდგენილი ანგარიშში არ არის შესწავლილი რეფორმის რისკები და გამოწვევები. თუმცა, რადგან ანგარიშში წარმოადგენს წინასწარ სამუშაოს სტრატეგიის შესამუშავებლად, რისკები და გამოწვევები შესაძლოა განისაზღვროს როგორც სტარეგის ნაწილი. აღინიშნა გრძელვადიანი სტრატეგიის აუცილებლობა უნივერსიტეტის განვითარებისთვის - 10-15 წლის შემდეგ შესაძლებელია ფაკულტეტებს აკადემიური პერსონალის ცვლა აღარ ჰყავდეთ;

✓ უნივერსიტეტის სერვისების განვითარება და შემოსავლის გენერირება
გამოითქვა მოსაზრება, რომ უნივერსიტეტი არ იყენებს რესურსებს შემოსავლის მისაღებად, როგორცაა სერვისების განვითარება კერძო და საჯარო სექტორისთვის, საზაფხულო სკოლები, ფართების კომერციული მიზნით გამოყენება და ა. შ. ასევე, აღინიშნა, რომ სამომავლოდ როგორც ცენტრალურმა ადმინისტრაციამ, ასევე ფაკულტეტებმა და აკადემიურმა პერსონალმა უნდა იმუშაოს საექსპერტო სამუშაოზე სახელმწიფო დაკვეთის მისაღებად და პოლიტიკაზე გავლენის მოსახდენად;

✓ პროფესორის მონაწილეობა სტრატეგიულ დაგეგმვაში
აღინიშნა, რომ პროფესორა პირდაპირ უნდა მონაწილეობდეს წარმოდგენილი დოკუმენტის გაგრძელების შემუშავებაში;

✓ ადგილობრივი ჟურნალების რეფერირება
სხვადასხვა ფაკულტეტებზე დაისვა საკითხი ადგილობრივი ჟურნალების რეფერირების და მათი განვითარების ხელშეწყობის შესახებ. ასევე, გამოთქვა აზრი - არ შეუშალოს ხელი ადგილობრივი ჟურნალების განვითარებას მხოლოდ საერთაშორისო რეფერირებად ჟურნალებში გამოქვეყნებული სტატიების აღიარებამ სამეცნიერო პუბლიკაციად. პასუხად, გაიცა რეკომენდაცია ადგილობრივი ჟურნალების ინდექსირების შესახებ საერთაშორისო აკადემიური საძიებელი სისტემების მიერ;

✓ თსუ-ს ინფრასტრუქტურა
განხილული იქნა უნივერსიტეტის სასადილოს, საერთო საცხოვრებლის, საკონსულტაციო და პროფესორების სამუშაო სივრცის, სანიტარული წერტილების მოუწყვრებლობის საკითხები. გამოითქვა მოსაზრება, რომ თსუ-ს რამდენიმე კორპუსი სრულიად გამოუსადეგარია სასწავლო და კვლევითი საქმიანობისთვის. ასევე, მწვავედ დგას ლაბორატორიების აღჭურვის საკითხი ზუსტ და

საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტზე. საჭიროა მუშაობის დაწყება აღნიშნული მიმართულებით;

✓ უცხოენისცოდნისაუცილებლობაპუბლიკაციებისთვისდაენობვირედაქტირებისსაკითხი გამოითქვამოსაზრება, რომ უცხო ენის ცოდნის უფრომ ადალი სტანდარტი მოეთხოვებათ უნივერსიტეტის სხვადასხვა ფაკულტეტებს ზუსტ და საბუნებისმეტყველო ფაკულტეტთან შედარებით, ამიტომ, უფრო რთულია საერთაშორისო პუბლიკაციებზე მუშაობა. ასევე, დაისვა საკითხი ენობრივი რედაქტირების საჭიროების შესახებ, რაშიც უნივერსიტეტი უნდა დაეხმაროს პროფესორებს. სასურველია, ერთი წლის შემდეგ მაინც გახდეს შესაძლებელი აკადემიურ პერსონალის მიერ ენობრივი რედაქტირების სერვისით სარგებლობა;

✓ ტექნოლოგიური და პროგრამული განახლების აუცილებლობა ზუსტ და საბუნებისმეტყველო ფაკულტეტზე
პროგრამული განახლების პრობლემა მოიხსნება კომპ. მეცნიერებებში მილენიუმის გრანტის მიღების შემდეგ. სხვა სპეციალობებზე დგას მწვავედ ლაბორატორიების აღჭურვის საკითხთან ერთად. ექსპერიმენტული კვლევისთვის პროგრამული და ტექნიკური ინფრასტრუქტურაა საჭირო;

✓ სამეცნიეროექსპედიციებიდაკვალიფიკაციისამაღლება
სამეცნიერო ექსპედიციების და აკადემიური პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების დაფინანსებზე სამომავლოდ საჭიროა მუშაობა.

5. შეხვედრების განმავლობაში განხილული სხვა პრობლემური საკითხები

✓ დამატებითი დაფინანსება ანგარიშში წარმოდგენილი რეფორმისთვის სხვადასხვა ფაკულტეტზე გამოითქვა მოსაზრება, რომ მხოლო სტუდენტის გადასახადით გენერირებული შემოსავლებით შეუძლებელი იქნება ანგარიშში წარმოდგენილი რეფორმების განხორციელება და არსებობს საჭიროება ბლოკ-გრანტების და ბაზისური დაფინანსების, რადგან სტუდენტების გადასახადით შეუძლებელია კვლევების განვითარება. მათ შორის, ჰუმანიტარულ ფაკულტეტებზე გამოითვა შემფოთება დამატებითი ფინანსების საჭიროებასთან დაკავშირებით, რადგან ფაკულტეტი უკვე ხაჯავს არსებული მდგომარეობით გენერირებული შემოსავლის 70%-ზე მეტს;

✓ საუნივერსიტეტო კლინიკის პრობლემა
სამედიცინო ფაკულტეტზე დაისვა საუნივერსიტეტო კლინიკის პრობლემა. როგორც გაირკვა, კლინიკა გამოყოფილია, თუმცა საჭირო დამატებითი რესურსების ინვესტირება;

✓ ლაბორატორიის გამგეების საკითხი
ლაბორატორიის გამგეები ასრულებენ სასწავლო და სამეცნიერო საქმიანობას და ირიცხებიან ადმინისტრაციულ პერსონალში, რის გამოც მათ უწევთ სამსახურში მისვლა დილის 9 საათზე, მაშინ როცა სამუშაო დრო შესაძლებელია გაგრძელდეს საღამოს და ღამის საათებში;

✓ ტენურების (Tenure) სისტემა
რამდენიმე ფაკულტეტზე აღინიშნა ტენურის საკითხი, რომელიც არ არის განხილული წარმოდგენილ ანგარიშში;

✓ სასწავლო სახელმძღვანელოების თარგმნის სირთულები;
✓ სამედიცინო ფაკულტეტზე აღინიშნა არსებული სამედიცინო განათლების დაბალი ხარისხი, გამოწვევები და ჩამორჩენა განვითარებულ ქვეყნებთან;
✓ განათლების ახალი კანონის და წარმოდგენილი ანგარიშის სინქრონიზაცია - გამოითქვა მოსაზრება, განათლებისახალიკანონისდაწარმოდგენილიანგარიშისსინქრონიზაციის პრობლემის შესახებ რეფორმების განხორციელებისას;
✓ ინლისური ენის სწავლების დომინანტობის საკითხი
აღინიშნა, ხომ არ უშლის ხელს ინგლიური ენის მასიური სწავლება სხვა ენების შესწავლას სტუდენტების მიერ. პასუხად ითქვა, რომ უნივერსიტეტის ვალდებულებაა ასწავლოს ინგლიური, როგორც საერთაშორისო ენა, რაც ხელს არ უშლის სტუდენტების მერ სხვა ენების შესწავლას;

✓ აკადემიურ პერსონალის თანამშრომლობა რეგიონულ უნივერსიტეტებთან
გამოითქვა მოსაზრება მიეცეს მუდმივ აკადემიურ პერსონალს [ექსკლუზიული კონტრაქტით] ანაზღაურებადი თანამშრომლობის საშუალება რეგიონულ უნივერსიტეტებთან.

✓ კვლევითი საქმიანობის ადეკვატური და შედარებადი აღრიცხვის საკითხი.

თსუ ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი

17 მარტი, 2014, თბილისი, თსუ მაღლივი კორპუსი, 206-ე აუდიტორია
16:00-18:30 სთ

კითხვები და პასუხები:

1. რატომ არ არის ანგარიშში განსაზღვრული თსუ ადმინისტრაციული პერსონალის რაოდენობა და შრომის ანაზღაურების წესი? პასუხი: მადლობა კითხვისათვის. ეს საკითხი დასამუშავებელია
2. თუ განახლდება ადმინისტრაციის თანამშრომლების საკვალიფიკაციო დახასიათება და სამუშაოს აღწერილობა, ხომ არ არის მოსალოდნელი კონკურსები? პასუხი: თუ აღმოჩნდება, რომ რეფორმას ვატარებთ და სხვა მოთხოვნები გვაქვს ადმინ. პერსონალის მიმართ, მაშინ, ალბათ, კი.
3. როგორ მოხდება აკადემიური და ადმინისტრაციული პოზიციების შეთავსება? პასუხი: ანგარიშში მითითებული 1, 5 და მეტი არა.
4. როგორ განისაზღვრება კვლევითი ინსტიტუტების სტატუსი და მათი დაფინანსება; ბიზნესის ადმინისტრირების ზოგიერთი მიმართულება (მაგალითად, ტურიზმი, ვინაიდან ტურიზმის განვითარების ინსტიტუტს აქვს საუნივერსიტეტო სტატუსი) არის უფრო მეტად ხელშეწყობილი, ვიდრე მარკეტინგი ან მენეჯმენტი; ISET სტატუსი? პასუხი: არ არის გაწერილი თსუ არსებული ინსტიტუტების რეგულაციის საკითხი და მათი ბმა თსუ-სთან. ასევე არსებობს სასწავლო ინსტიტუტები და მათი ბმა ფაკულტეტთან. მოსალოდნელია, რომ ყველა ინსტიტუტი, რომელიც არის სასწავლო საქმიანობით დაკავებული დაექვემდებარება ფაკულტეტს, ზუსტად ისე, როგორც ISET.
5. მოწვეული აკადემიური პერსონალის შემცირება არ არის მიზანშეწონილი, ვინაიდან არაობიექტურად ჩატარებული კონკურსების დროს ბევრი კვალიფიციური კადრი გაუშვეს უნივერსიტეტიდან, ვისი მოწვევაც ხდება ამჟამად, ასევე ხდება მოწვევა დოქტორანტების, რაც ხელს უწყობს უნივერსიტეტის გაახალგაზრდავებას? პასუხი: თუ პროგრამის საჭიროებისთვის იქნება დასაბუთებული მოწვევა, როგორც აუცილებლობა შესაძლებელია, მაგრამ როდესაც პროგრამაში მოწვეულების კრიტერიუმში არ არის განსაზღვრული, ძნელია ვიმსჯელოთ საჭიროებაზე და დასაბუთებაზე.
6. ანგარიშით არ არის განსაზღვრული ფაკულტეტების სტრუქტურა, ასევე არ არის განსაზღვრული ძირითადი სასწავლო ერთეულის სახელწოდება (მაგალითად, დეპარტამენტი, კათედრა თუ რომელიმე სხვა); პასუხი: მადლობა კითხვისათვის. ეს სამომავლო სამუშაოა. უნდა განისაზღვროს რეგულაციები ფაკულტეტების სტრუქტურის შესახებ.
7. საერთაშორისო რეიტინგებთან დაკავშირებული საკითხები (ხომ არ არის ამბიციური)? - პასუხი: თუ გავითვალისწინებთ, რომ ჩვენი ამბიციიაა მოვხვდეთ ბოლო 50-ში ხუთასიდან და ამისთვის სწორად დავეგმავთ ჩვენს განვითარებას და ფაქტობრივად 15 წლის განმავლობაში. არ მგონია, ვერ შევძლოთ. დაზუსტებით კი შემიძლია პასუხი გითხრათ მილენიუმის პროექტის რომელი ვარიანტი გაიმარჯვებს იმის საფუძველზე. ერთი ეხება ინსტიტუტური ცვლილებას, მეორე მხოლოდ პროგრამების განვითარებას.
8. ფაკულტეტების მიერ საერთაშორისო აკრედიტაციის მიღებაში ხელშეწყობა, რომელიც იქნება პროგრამის შინაარსზე ორიენტირებული და ხელს შეუწყობს რეიტინგებში უნივერსიტეტის პოზიციის გამყარებას? პასუხი: სავსებით გეთანხმებით და ამ საკითხში უნივერსიტეტის აპირებს სპეციალური პოლიტიკა შეიმუშაოს. ჩვენ მაქსიმალურად მხარს დავუჭერთ პროგრამების საერთაშორისო აკრედიტაციას. უფრო მეტიც ასოცირების ხელშეკრულების კვალობაზე ჩვენ ვალდებულნიც ვიქნებით ჩვენი ხარისხის ვალიდურობა ასეთი აკრედიტაციებთანაც დავასაბუთოთ. საერთაშორისო აკრედიტაცია ხელს შეუწყობს

პროგრამების სრულყოფას, მის მისაღებად უნდა მოხდეს ფაკულტეტების წახალისება, აკრედიტაციის თანხა დაფაროს უნივერსიტეტმა.თსუ ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან კოორდინირებული მუშაობა.

9. როგორი იქნება ასისტენტის პოზიციასთან დაკავშირებული რეგულაცია? **პასუხი:** ყველა ფაკულტეტიდან მოსაზრების მიღების შემდეგ მოხდება ერთიანი თსუ მინიმალური რეგულაციის მომზადება.
10. უნივერსიტეტის მხრიდან ხელშეწყობა აკადემიური პერსონალის და სტუდენტების, რომ ჩააატარონ კვლევები? **პასუხი:** აკადემიურ პერსონალს ექნება შესაძლებლობა მოიპოვოს გრანტი იმისათვის, რომ განახორციელოს მის მიერ შემუშავებული კვლევითი პროექტი. ის ამაში არანაირ დამატებით ანაზღაურებას არ მიიღებს, სამაგიეროდ ექნება კვლევის ჩატარებისა და ინფრასტრუქტურის განვითარების შესაძლებლობა. ანაზღაურდება მხოლოდ პროექტში ჩართული მაგისტრანტების და დოქტორანტების მუშაობა.
11. როგორ განისაზღვრება ფაკულტეტის ავტონომიურობის ხარისხი? **პასუხი:** ფაკულტეტის ავტონომიურობის ხარისხი ამჟამად არის დაბალი, სასურველია, გაიზარდოს ავტონომია. სულ მცირე მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით მაინც უნდა მოხდეს დეცენტრალიზაცია ფაკულტეტებზე.
12. რატომ უნდა გაიზარდოს პროფესორის საათობრივი დატვირთვა? **პასუხი:** არავის უთქვამს რომ უნდა გაიზარდოს. აქ ლაპარაკია რომ სავალდებულო დატვირთვა უნდა ჰქონდეს ყველას ერთნაირი და ხელფასი უნდა მიეზღოს მხოლოდ რანგს და არა საათებს კიდევ დამატებით. პროფესორის დატვირთვის გაზრდა საშუალებას მისცემს ახალგაზრდებს პროფესიული ზრდის, ასევე, სასწავლო საქმიანობა არ გულისხმობს მხოლოდ ლექციებს, მოიცავს სასწავლო მასალის მომზადებასაც.
13. სტუდენტებს არ აქვთ პრაქტიკის გავლის შესაძლებლობა, დასარეგულირებელია საკითხი, ვინ გადაიხდის სტუდენტების პრაქტიკის ფულს. პრაქტიკის პრობლემის გადასაწყვეტად, შესაძლებელია უნივერსიტეტისთვის სამეწარმეო ფუნქციების მიმატება, ამ შეთხვევაში სტუდენტებს უნივერსიტეტში შეეძლებათ პრაქტიკის გავლა? **პასუხი:** საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ინიციატივით, თსუ სტუდენტებს ექნებათ შესაძლებლობა გაიარონ პრაქტიკა სსიპ-ებში, რაც შეეხება პრაქტიკის გავლას, თუ სასწავლო პროგრამაში წერია ასეთი რამ და შესაბამისად ასახულია სწავლის შედეგებში, მაშინ სტუდენტის მიერ გადახდილი სწავლების საფასური ითვალისწინებს ამ ხარჯის დაფარვას. ამიტომ ძირითადი საკითხი რაც არის ესაა თსუ დაითვალოს რა უჯდება თითოეული პროგრამა.
14. თუ არის შესაძლებელი, ხელისუფლებამ მიაწოდოს უნივერსიტეტს საკვლევი საკითხები? **პასუხი:** შესაძლებელია შეიქმნას ოფისი, რომელიც მიიღებს კვლევით შეკვეთებს და მიაწვდის ინფორმაციას ერთი მხრივ აკადემიურ პერსონალს და მეორე მხრივ მთავრობას შესაძლო სერვისის და ექსპერტიზის შესახებ, აკადემიური თავისუფლების პრინციპის ფარგლებში. იმისთვის, რომ მიღებული იყოს სახელმწიფო შეკვეთები, სასურველია შეფასდეს უნივერსიტეტის კვლევითი რესურსები. ამ შემთხვევაში შესაძლებელია სახელმწიფომ კვლევა დაუკვეთოს არა არასამთავრობო ორგანიზაციას, არამედ უნივერსიტეტს. მეორე შეთავაზებაა „ბლოკ-გრანტების“ სისტემა, იარსებებს წინასწარ განსაზღვრული შეფასების კრიტერიუმები, რომელთა დაკმაყოფილების შემთხვევაში სახელმწიფო გასცემს გრანტს.
15. განხორციელების თვალსაზრისით, სტრატეგიული განვითარების პრიორიტეტებს (ინტერნაციონალიზაცია, კვლევა, მოდერნიზაცია) შორის ხომ არ არსებობს რაიმე თანმიმდევრობა? **პასუხი:** პრიორიტეტების განხორციელების რაიმე თანმიმდევრობა არ არსებობს. სამივე უნდა განხორციელდეს ერთდროულად და სამივე უნდა ემსახურებოდეს საბოლოო მიზანს საერთაშორისო კვლევითი უნივერსიტეტის შექმნას.
16. თუ არსებობს რაიმე გზა დამატებითი დაფინანსების მიღების; თუ მოხდება მოწვეული აკადემიური პერსონალის შემცირება, საჭირო გახდება ახალი მუდმივი აკადემიური შტატების დამატება, რაც მეტ ხარჯებთან არის დაკავშირებული? **პასუხი:** დამატებითი

დაფინანსების მიღების გზა არის „ბლოკ-გრანტები“, ასევე, ათასწლეულის კორპორაციის გრანტი ზუსტ და საბუნებისმეტყველო ფაკულტეტისთვის. რაც შეეხება მოწვეული კადრების შემცირებას, ერთი სანახავია, რა კურსებს კითხულობენ და რამდენად არის ეს კურსები საჭირო და აუცილებელი პროგრამისათვის და მეორე, თუ ჩვენ კვლევით უნივერსიტეტად გვინდა ჩამოვყალიბებდეთ ასეთ შემთხვევაში მოგვიჩვენს დავიქირავოთ ის, ვინც კვლევასაც აკეთებს.

17. თუ მოხდება „ა“ „ბ“ და ა.შ ხელშეკრულების კატეგორიების გაუქმება, როგორ მოხდება იმ აკადემიური პერსონალის შრომის ანაზღაურება, ვინც შეთავსებით მუშაობს? - პასუხი: შეთავსების შემთხვევაში, აკადემიურ პერსონალს აუნაზღაურდება ხელფასი შესრულებული სამუშაოს პროპორციულად.
18. საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობის დაფინანსების წესი? - პასუხი: საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობის დაფინანსების წესს განსაზღვრავს ფაკულტეტი.
19. კვლევების მეცნიერებათა აკადემიაში დაბრუნების შესაძლებლობა? - პასუხი: აბსოლუტურად გამორიცხულია კვლევისა და სწავლების გაყოფა და უფრო მეტიც, ჩემთვის პირადად მიუღებელია ასეთი რამ, რადგან ასეთმა გაყოფამ მოგვცა უკვე თავისი მძიმე შედეგი. უნივერსიტეტები გადაიქცა ძველი ცოდნის კვლავმწარმოებლად და არა ახალი ცოდნის შემქმნელად. რაც ძირითადი მოთხოვნაა სწავლები მესამე საფეხურის - სადოქტორო სწავლების.

მოსაზრებები, კომენტარები, რეკომენდაციები:

- სამუშაო ჯგუფის ანგარიშში არ არის შეფასებული რისკები, გამოწვევები;
- შესაძლებელია კარიერული ცენტრის ქსელის გაფართოება ფაკულტეტებზე;
- სამეწარმეო უნივერსიტეტის განვითარების ხელშეწყობა - ბიზნეს-ინკუბატორის, ტექნოლოგიის ტრანსფერის ოფისის შექმნა;
- შესაძლებელია ბიზნეს-სექტორთან მუშაობა, რომ შესწავლილი იყოს დამქირავებლის დაკვეთა და გათვალისწინებული იყოს უნივერსიტეტის საწავლო პროგრამებში.

თსუ მედიცინის ფაკულტეტი

20 მარტი, 2014, თბილისი, თსუ მორფოლოგიის ინსტიტუტი
16:00-18:30 სთ

მედიცინის ფაკულტეტის წარმომადგენლებმა გადაწყვიტეს, რომ შეიქმნება სამუშაო ჯგუფი დიმიტრი კორძაიას ხელმძღვანელობით, რომელიც შეაგროვებს კითხვებს ანგარიშთან დაკავშირებით და გაუზიარებს სამუშაო ჯგუფს.

(კითხვები შეგიძლიათ იხილოთ თანდართულ დოკუმენტში)

მოსაზრებები:

1. ანგარიშით არ არის გათვალისწინებული მედიცინის ფაკულტეტის სპეციფიკა, კლინიკური კათედრის მოთხოვნები განსხვავდება თეორიული კათედრის მოთხოვნებისგან, ამიტომ ბევრი სტუდენტი ჯგუფში გაუმართლებელია.
2. კათედრების 80% განთავსებულია სხვადასხვა კლინიკებში და არც ერთ მათგანს არ აქვს არაპირდაპირი დანახარჯი.
3. სასწავლო პროგრამებში აისახოს სადიპლომო და დიპლომის შემდგომი განათლება.
4. აუცილებელია საუნივერსიტეტო კლინიკის არსებობა. პასუხი: კონსტიტუციის ქუჩაზე მდებარე ყოფილი მე-7 კლინიკა გადმოეცა თსუ-ს და იწყება საუნივერსიტეტო კლინიკის განვითარება.
5. პრაქტიკოს ექიმს გაუჭირდება საწავლო დატვირთვის შესრულება. პასუხი: კლინიკური პრაქტიკა დაემატება სასწავლო საქმიანობის ჩამონათვალს და იქნება გათვალისწინებული სამუშაო დატვირთვაში.

კითხვები:

1. ფაკულტეტის აკადემიურმა პერსონალმა თარგმნა რამოდენიმე წიგნი და შეექმნა პრობლემა საავტორო უფლების მიღების; პასუხი: შეიქმნება მედიცინის ფაკულტეტზე საგამომცემლო საბჭო, რომელიც გადაწყვეტს მსგავს საკითხებს.

თსუ ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტი

21 მარტი, 2014, თბილისი, თსუ 1-ელი კორპუსი, 317-ე აუდიტორია

16:00-18:30 სთ

კითხვები:

1. თუ ორგანიზაცია შემოსავლების 70%-ს ხარჯავს ხელფასზე, რომელი რესურსების საფუძველზე მოხდება მისი განვითარება; პასუხი: შეთავაზებული მოდელით ხელფასებზე დაიხარჯება მხოლოდ 60%, ასევე, სავარაუდოდ, ადმინისტრაციული მოდერნიზაცია დამატებით გამოათავისუფლებს 11 მილიონს.
2. დამატებითი დაფინანსების შესაძლებლობები; პასუხი: სექტემბრიდან განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ იგეგმება ბლოკ-გრანტების გამოყოფა, რომლებიც იქნება მიზნობრივი.
3. რა იგულისხმება უნივერსიტეტში კვლევის დაბრუნებაში, კვლევითი საქმიანობა ამჟამადაც მიმდინარებს უნივერსიტეტში, ხელფასის 50% განკუთვნილია კვლევისთვის, 50% სასწავლო საქმიანობისთვის, კვლევით დატვირთვას ყველა ასრულებს, პრობლემა სასწავლო დატვირთვის შესრულება; პასუხი: კვლევის დაბრუნება გულისხმობს კვლევის დაფინანსებას და არა მხოლოდ ხელფასს კვლევით საქმიანობაში.
4. ინგლისური ლიტერატურის მიმართულებით გაუმართლებელია მოწვეულების შემცირება, ვინაიდან 59 საათს ერთი აკადემიური პერსონალი ვერ ჩაატარებს; პასუხი: ფაკულტეტი თვითონ განსაზღვრავს რა შემთხვევაშია შესაძლებელი მოწვეული პერსონალის შემცირება.
5. კონტრაქტების კატეგორიების შემოღებამ გაზარდა საათები, თუ შემცირდება მოწვეულები, ვინ წაიკითხავს ლექციებს; პასუხი: მოწვეულები შემცირდება იქ, სადაც ხელოვნურად არის გაზრდილი საათები. ფაკულტეტი განსაზღვრავს სტუდენტის კვირეულ დატვირთვას და მოსაწვევი აკადემიური პერსონალის რიცხვს.
6. თუ არის რაიმე გრადაცია სასწავლო და სამეცნიერო აქტივობების ჩამონათვალში; პასუხი: არ არის, ჩამონათვალი არის პირობითი.
7. რამდენად შეესაბამება ანგარიში უმაღლესი განათლების შესახებ ახალ კანონპროექტს; პასუხი: კანონპროექტზე მომუშავე ჯგუფი იცნობს ანგარიშს, სასურველია, თუ უნივერსიტეტიდან მიემართება ჯგუფს ინიციატივებით.
8. რა არის რეფორმების რესურსი, თუ სახელმწიფო არ დააფინანსებს რეფორმებს;
9. სამეცნიერო გამოქვეყნებად მხოლოდ იმპაქტფაქტორიან ჟურნალებში გამოქვეყნება ითვლება თუ სხვა შესაძლებლობაც არის გათვალისწინებული; პასუხი: გამოქვეყნება ასევე გულისხმობს ინდექსირებულ საერთაშორისო ან ნაციონალურ ჟურნალებს.
10. ინგლისური ენის სწავლებაზე მეტი აქცენტი ერთგვარად განდევნის სხვა ენების სწავლებას; პასუხი: უნივერსიტეტმა აიღო სოციალური პასუხისმგებლობა ასწავლოს სტუდენტებს ინგლისური, ეს არ უშლის ხელს სხვა ენების სწავლებას.
11. არ არის ცნობილი, რას საქმიანობს შიდა აუდიტის სამსახური;
12. რამდენად იძლევა შესაძლებლობას სსიპ-ს სტატუსი შემოთავაზებული წესით უნივერსიტეტის მართვის; პასუხი: უნივერსიტეტს მიენიჭა სპეციალური სსიპ-ს სტატუსი, ახალი კანონით ასევე შეიქმნება სპეციალური ფონდი უნივერსიტეტის განვითარების.
12. რა უნდა გააკეთოს ფაკულტეტმა ქართველოლოგიის გაზეთის ინდექსირებისთვის; პასუხი: მიმართოს განვითარებისა და კვლევების დეპარტამენტს და მიაწოდოს საჭირო ინფორმაცია (პერიოდულობა, სარეცენზიო საბჭო და ა.შ.)
13. ექსპედიციების დაფინანსების წესი; პასუხი: ექსპედიციების დაფინანსებას ახორციელებს ფაკულტეტი.
14. დამოკიდებულება უვადო აკადემიური კონტრაქტის მიმართ; პასუხი: ამ ეტაპზე არ არის მიზანშეწონილი.

მოსაზრებები:

- საჭიროა სტუდენტების, პერსონალის ჩართვა უნივერსიტეტის მართვაში;
- მეტი თავისუფლების მინიჭება ფაკულტეტებისთვის
- მოდერნიზაციის სამუშაო ჯგუფის დაკომპლექტება სხვა წესით, მეტი ჩართულობის უზრუნველსაყოფად;
- არ არის მისაღები ადმინისტრაციის ზრდა.

თსუ იურიდიული ფაკულტეტი

24 მარტი, 2014, თსუ მე-2 კორპუსი, აუდიტორია 135

17:00-20:00 სთ

მოსაზრებები:

1. სასურველია ფაკულტეტების ავტონომიურობის ზრდა;
2. მინისტრის მე-3 ბრძანება ეხება მხოლოდ სტუდენტების კრედიტების დათვლის წესს და არა აკადემიურ პერსონალს;
3. არ ეთანხმებიან მოსაზრებას, რომ დისკრიმინაციულია ასოცირებული და ასისტენტ-პროფესორების მდგომარეობა პროფესორთან შედარებით მეტი საათობრივი დატვირთვის გამო, ასევე, არ არის დისკრიმინაციული ა და ბ კატეგორიების კონტრაქტების არსებობა, ვინაიდან არის ექსკლუზიურობის წინაპირობა - ა კონტრაქტზე მყოფ პროფესორს არ აქვს სხვაგან საქმიანობის შესაძლებლობა, ამ გზით ხდება კადრების შენარჩუნება. ასევე, მუდმივი აკადემიური პერსონალისთვის სალექციო საათების შემცირება და დატვირთვის სხვა სასწავლო კომპონენტებით შევსება პრობლემურს გახდის ახალი კვალიფიციური აკადემიური პერსონალის შერჩევას. საგულისხმოა პროფესორების გადინება, თუ გადაჭარბებული მოთხოვნები იქნება წამოყენებული.
პასუხი: ინდივიდუალური კონტრაქტი უფრო მეტად იქნება მორგებული ექსკლუზიურ პირობებზე. გათვალისწინებული იქნება არა მხოლოდ სააუდიტორიო საათები, ასევე სხვა სასწავლო საქმიანობა, განსაზღვრული იქნება ხელფასის ზედა ჭერი, დათვლადი გახდება სამეცნიერო კომპონენტები.
4. 2006-2008 წლებში იურიდიულ ფაკულტეტზე დატვირთვა იყო 1880 საათი, პროფესორი წინასწარ აკეთებდა განაცხადს რითი შეავსებდა დატვირთვას.
5. ბიუჯეტი ფაკულტეტებზე უნდა განაწილდეს თანაბარი პროცენტულობით.
6. არ ეთანხმებიან ცენტრალური სტრუქტურების გაძლიერებას (შეთავაზება: კვლევებისა და განვითარების დეპარტამენტმა შეითავსოს სტრატეგიული განვითარება).
7. პრობლემურია უნივერსიტეტის საცხოვრებლის არარსებობა.
8. ხდება ფუნქციების დუბლირება სტრუქტურულ ერთეულებს შორის.
9. ა და ბ კატეგორიის კონტრაქტის არსებობა არის დისკრიმინაციული, ა კატეგორიის პროფესორსაც უნდა მიეცეს შესაძლებლობა შეთავსების, თუნდაც რეგიონალურ უნივერსიტეტში.
საპასუხოდ, გამოითქვა მოსაზრება, რომ ხელშეკრულების კატეგორიების არსებობა არ არის დისკრიმინაციული, ვინაიდან კონკურსის გამოცხადების დროს მითითებულია, რომელ კატეგორიაზეა კონკურსი.
10. უნდა არსებობდეს კვლევის ხელშეწყობის მექანიზმი ფაკულტეტზე და უნივერსიტეტშიც. შესაძლებელი უნდა იყოს სასწავლო დატვირთვის შემცირება და კვლევისთვის მეტი დროის დათმობა.
11. სალექციო კურსს აძლევენ მოწვეულ ლექტორს და არა თსუ დოქტორის ხარისხის მქონე ასისტენტ-პროფესორს.
12. გამოითქვა მოსაზრება, სავალდებულო საგანს ატარებენ პროფესორები, არჩევით საგანზე ხდება ლექტორების მოწვევა, რომლებიც არიან დარგის სპეციალისტები, ამიტომ ვერ მოხდება მოწვეული ლექტორების 50%-ით შემცირება
13. მოხდეს შესყიდვების სისტემის გამარტივება

კითხვები:

1. რა დოკუმენტით მოხდება ანგარიშის მიღება; პასუხი: ანგარიშს დაამტკიცებს აკადემიური და წარმომადგენლობითი საბჭო.
2. სსიპ-ს ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა რამდენად გახდის შესაძლებელს ანგარიშის განხორციელებას (რისკები); პასუხი: თსუ-ს მიენიჭა სპეციალური სსიპ-ს სტატუსი, აღარ ესაჭიროება ბიუჯეტის შეთანხმება სამინისტროსთან, ასევე, ანგარიში გაგზავნილია სამინისტროში.
3. როგორ განისაზღვრება ემერიტუსის სტატუსი.

ოსუ სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი

26 მარტი, 2014, ოსუ 1-ელი კორპუსი, დარბაზი 107

16:00-18:00 სთ

კითხვები:

1. შემოერთებულ ინსტიტუტებს აქვთ თუ არა დაფინანსება სახელმწიფოს მხრიდან. პასუხი: სახელმწიფოს პროგრამული დაფინანსება ხმარდება ინსტიტუტებს. ახალი წესით, დაფინანსების მისაღებად ინსტიტუტებმა უნდა წარადგინონ კვლევითი პროექტები.
2. ფაკულტეტის მიერ პრაქტიკული სერვისების განხორციელების შესაძლებლობა თუ არის გათვალისწინებული სტრატეგიით; პასუხი: სამუშაო ჯგუფს ამ მიმართულებით არ უმუშავია, თუმცა შემზღვევლია სსიპ-ს სტატუსი.
3. რექტორის მრჩეველთა საბჭოს წევრებისთვის ხდება თუ არა ხელფასის გადახდა, თუ არის საზოგადოებრივ საწყისებზე; პასუხი: ემერიტუსები იღებენ ემერიტუსის ხელფასს.
4. მონოგრაფიის გამოქვეყნების შემთხვევაში, უნდა იყოს თუ არა ინდექსირებული პასუხი: მონოგრაფიის ინდექსირება უნდა იყოს შესაძლებელი, თუმცა ამ მიმართულებით არ უმუშავია.
5. თუ არის გათვალისწინებული ზეგანაკვეთური საათების ანაზღაურების წესი; პასუხი: აღარ იარსებებს ზეგანაკვეთური საათების ჩატარების აუცილებლობა და მოტივაცია, ა და ბ კატეგორიის კონტრაქტების შემოღების გამო მოხდა საათების გაზრდა. ფაკულტეტები გადაამოწმებენ საათების განაწილებას.
6. როგორ განხორციელდება მონიტორინგი სამეცნიერო საქმიანობაზე; პასუხი: სასურველია, დაინერგოს ელექტრონული სისტემა.
7. სამეცნიერო საქმიანობად ითვლება თუ არა ეროვნულ გამოცემებში გამოქვეყნება, ასევე თარგმნა; პასუხი: სამეცნიერო საქმიანობად ითვლება პუბლიკაცია ინდექსირებულ გამოცემაში.
8. ინდივიდუალური კონტრაქტის არსებობის შემთხვევაში, თუ აკადემიურ პერსონალს ორ წელში არ ექნება ერთი პუბლიკაცია მაინც, რა შეიძლება მოყვას ამ ფაქტს; პასუხი: გაიცემა შესრულებული სამუშაოს შესაბამისი ანაზღაურება.
9. საათების დათვლისას რამდენად იქნება გათვალისწინებული სტუდენტების რაოდენობა; პასუხი: იუნესკო-ს მოდელი ითვალისწინებს სტუდენტების რაოდენობას.
10. იგეგმება თუ არა მატერიალური რესურსების განახლების თვალსაზრისით აკადემიური პერსონალისთვის საკონსულტაციო სივრცის გამოყოფა; პასუხი: თუ მოხდება მე-3 კორპუსის განახლება, შესაძლებელია გამოიყოს საკონსულტაციო სივრცეები, უნდა დაითვალოს მატერიალური რესურსების განვითარების დეპარტამენტი.
11. სამეცნიერო საქმიანობის დაფინანსებას ახდენს მხოლოდ რუსთაველის ფონდი, იგეგმება თუ არა სხვა რაიმე დაფინანსების სისტემის დანერგვა; პასუხი: შეიძლება უნივერსიტეტში შეიქმნას ფონდი, რომელიც დააფინანსებს ისეთ პროექტებს, რომელმაც მიიღო მაღალი შეფასება მაგრამ ვერ მოიპოვა გრანტი, მისცემს საშუალებას პროექტის სრულყოფის.
12. რატომ არის სხვადასხვა ფაკულტეტზე სხვადასხვა ხელფასი; პასუხი: თუ სახელფასო პოლიტიკას დაარეგულირებს უნივერსიტეტი, განსაზღვრავს ხელფასის მინიმუმს.

მოსაზრება

უნივერსიტეტის სტამბამ დაბეჭდოს სახელმძღვანელოები და გაიყიდოს მისაღებ ფასად, ვინაიდან ასლების გადაღებით ირღვევა საავტორო უფლება.

ოსუ ზუსტ და საზუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტი

27 მარტი, 2014, თბილისი, *ოსუ ბიოლოგების კორპუსი, 107-ე აუდიტორია*
16:00-18:00 სთ

კითხვები:

1. თუ მსოფლიოს უნივერსიტეტებში კვლევას ეთმობა სამუშაო დატვირთვის 45%, თსუ-შიც სასურველია ეს დრო დაეთმოს; პასუხი: შემზღუდველია მინისტრის მე-3 ბრძანება, რომლის გაუქმების შემდეგაც შესაძლებელი გახდება კვლევითი საქმიანობისთვის სამუშაო დატვირთვის 20% მეტი დროს დათმობის.
2. მოწვეულების შემცირების ხარჯზე ხელფასის გაზრდა არ იქნება გამართლებული, ვინაიდან მოწვეულები არიან მაღალი დონის პროფესიონალები, ჩართული არიან კვლევაშიც; პასუხი: მოწვეულების შემცირება განზოგადებული რეკომენდაციაა, ზოგიერთ ფაკულტეტზე საჭიროა, შემცირების საკითხს გადაწყვიტენ ფაკულტეტები.
3. არ არის გამიჯნული სახელფასო დანახარჯების რამდენი პროცენტი იხარჯება ადმინისტრაციულ და რამდენი აკადემიურ პერსონალზე, ადმინისტრაციული პერსონალის რიცხვი არის გაზრდილი. პასუხი: ადმინისტრაციული პერსონალის რაოდენობას და ხარჯებს განსაზღვრავს ადმინისტრაციის უფროსი.
4. სრული პროფესორის სასწავლო დატვირთვის 8 საათით განსაზღვრა ხელს შეუშლის კვლევას. პასუხი: ფაკულტეტებმა უნდა დაითვალონ რამდენი საათი იქნება სამუშაო დატვირთვა, რომელიც არ უნდა იყოს დისკრიმინაციული. ინდივიდუალური კონტრაქტით დარეგულირდება სამუშაო დატვირთვა.
5. ანაზღაურების მიხედვით იქნება თუ არა განსხვავება იმ პროფესორებს შორის ვინც იკვლევს ან ვინც ასწავლის; პასუხი: ამ მხრივ არ იქნება რომელიმე უპირატეს მდგომარეობაში.
6. კვლევითი საქმიანობის გაზომვადობა; პასუხი: უნივერსიტეტმა სასურველია დანერგოს მენეჯმენტის საინფორმაციო სისტემა.
7. აკადემიურ პერსონალის მუდმივი ხელშეკრულების საკითხი; პასუხი: სამუშაო ჯგუფს ამ მიმართულებით არ უმუშავია.
8. პრობლემურია ლაბორატორიების ადმინისტრაციისადმი დაქვემდებარების საკითხი, ვინაიდან ლაბორატორიის თანამშრომელს, რომელიც ჩართულია სასწავლო საქმიანობაში, მოეთხოვება სრული სამუშაო დღის განმავლობაში უნივერსიტეტში ყოფნა, კანონის თანახმად არის დამხმარე სასწავლო ერთეული; პასუხი: ფაკულტეტის დეკანმა მიმართოს განცხადებით ადმინისტრაციის უფროსს საკითხის გადასაწყვეტად.
9. ექსპერიმენტული მიმართულებით სწავლა და კვლევა უფრო ძვირია, სასურველია ჩაიდოს დოტაცია მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის გასაუმჯობესებლად, ასევე, დარეგულირდეს ხელფასი. პასუხი: სახელმწიფოს მიერ ბლოკ-გრანტის გაცემის შემთხვევაში, შესაძლებელია დამატებითი დაფინანსების მიღება.
10. ინფორმაციული ტექნოლოგიების მიმართულების განახლება პროგრამულად, ტექნოლოგიურად. პასუხი: აღნიშნულს მოხმარდება მილენიუმის გრანტი.
11. ბიოლოგიის კათედრაზე არის აუთვისებელი საათები, შეიძლება აკადემიური პერსონალის მიღება; პასუხი: დასაბუთდეს საჭიროება, ასევე, უფრო მომგებიანი უნდა იყოს ვიდრე მოწვეული პერსონალის დაქირავება.

მოსაზრებები:

- სასურველია, ადმინისტრაციული თანამდებობაც იყოს ვადიანი, ვინაიდან ნაკლებად მოხდება არაპროფესიონალი კადრების დატოვება; პასუხი: კანონმდებლობის თანახმად, ადმინისტრაციული თანამშრომლების დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ რეფორმის საფუძველზე კონკურის დანიშვნის გზით.
- სერვისების განვითარების საკითხი (მაგალითად, საზაფხულო სკოლები) დამატებითი დაფინანსების მისაღებად;

- რექტორის და ადმინისტრაციის უფროსის შეხვედრას სტუდენტებთან მიეცეს პერიოდული ხასიათი.

ინდივიდუალური გამოხმაურებები¹

თსუ მედიცინის ფაკულტეტი

შენიშვნები და წინადადებები "აკადემიური და ადმინისტრაციული მოდერნიზაციის" პროექტისადმი

- I. "აკადემიური და ადმინისტრაციული მოდერნიზაციის" დოკუმენტი წარმოადგეს სერიოზულ მცდელობას უნივერსიტეტში სასწავლო პროცესის ოპტიმიზაციის მიმართულებით. მთლიანად ვიზიარებთ დოკუმენტის საერთო ხედვას და შემოთავაზებულ პრინციპებს სასწავლო პროცესის „თვლადი მახასიათებლებით“ შეფასებისათვის;
- II. „მოდერნიზაციის“ დოკუმენტს დართულ „ექსელის“ ფაილში მოწოდებული „სწავლებისთვის საჭირო დროის იუნესკოს მოდულის შესაბამისად დასაანგარიშებელი ცხრილი“ გასამართია (კონკრეტული პრობლემები გავარჩიეთ „ონ-ლინე“ რეჟიმში ქალბატონ ნინო მაჩურიშვილთან)
- III. ამავე ცხრილში, სამედიცინო დისციპლინებში ლექციების, სემინარებისა თუ პრაქტიკული მეცადინეობების "მომზადების" და "კონსულტაციების" გრაფებში აღნიშნული კოეფიციენტები შესაცვლელია (გასაზრდელია) [სამედიცინო საგნები, სირთულით, ლექტორის მიერ მის მომზადებაზე დახარჯული დროითა და კონსულტაციების ხანგრძლივობით, თუ არ აღემატება, არაფრით არ ჩამოუვარდება ნებისმიერ სპეციალობის საგნებს].
- IV. ამავე ცხრილში, მამრავლი კოეფიციენტების სახით, "სასწავლო საქმიანობიდან" გათვალისწინებულია მხოლოდ "სააუდიტორიო დატვირთვა" და "სააუდიტორიო მუშაობის მომზადება". ამასთანავე, „მოდერნიზაციის დოკუმენტის“ მიხედვით "სასწავლო საქმიანობაში" შედის, აგრეთვე, "სასწავლო დატვირთვის" და "სასწავლო მუშაობისათვის მომზადების" ისეთი აქტივობები, როგორცაა:
 - პროფესიული პრაქტიკის ხელმძღვანელობა
 - საგანმანათლებლო პროგრამის ხელმძღვანელობა
 - საგანმანათლებლო პროგრამის მოდულის ხელმძღვანელობა
 - საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელების შეფასებაში მონაწილეობა
 - ახალი სასწავლო კურსის პროგრამის (სილაბუსის) მომზადება
 - სასწავლო კურსის პროგრამის (სილაბუსის) განახლება
 - საგანმანათლებლო პროგრამის განახლება
 - საგანმანათლებლო პროგრამის მოდულის განახლება

¹ ვინაიდან ავტორებისგან არ გვაქვს მიღებული თანხმობა, მოსაზრებები წარმოდგენილია სახელის და გვარის მითითების გარეშე

"სწავლებისათვის საჭირო დროის" გამოსათვლელად დასაანგარიშებელ ცხრილში, კარგი იქნება, მამრავლი კოეფიციენტების სახით რაღაც დოზით აისახოს ჩამოთვლილი აქტივობების თუნდაც ნაწილი, ხოლო მედიცინის ფაკულტეტზე, დამატებით:

- რეზიდენტურის პროგრამის შედგენა;
- ექიმთა გადამზადების პროგრამის შედგენა;
- ექიმთა გადამზადების პროგრამის ხელმძღვანელობა;
- კლინიკური რეზიდენტურის ხელმძღვანელობა;
- შემოვლა;
- კონსილიუმი;
- ავადმყოფების გარჩევა;

- V. კლინიკური და ტრანსლაციური პროფილის დეპარტამენტების აკადემიურ პერსონალთან უნდა გაფორმდეს ინდივიდური ხელშეკრულებები, რომელიც გაითვალისწინებს სხვადასხვა თანამშრომლისათვის სასწავლო და სამეცნიერო საქმიანობის მოცულობათა სხვადასხვა შეფარდების დაშვებას;
- VI. მედიცინის ფაკულტეტის აკადემიური პერსონალის შრომის ანაზღაურება „დისკრიმინაციულია“ სხვა ფაკულტეტებთან შედარებით. გასაგებია, რომ ეს განპირობებულია ფაკულტეტზე მიმდინარე სასწავლო პროცესის სპეციფიკით; ცხადია ისიც, რომ თუ ფაკულტეტს აქვს მეტი შემოსავალი (ყავს სტუდენტების მეტი რაოდენობა), მას სახელფასო ფონდიც მეტი აქვს. მედიცინის ფაკულტეტის სპეციფიკა განპირობებს იმ ფაქტს, რომ ერთ პროფესორზე, საშუალოდ, მოდის 12 სტუდენტი, ანუ, ერთ პროფესორს ერთდროულად ჰყავს 8–20 (საგნის გათვალისწინებით) სტუდენტი, როდესაც სხვა ფაკულტეტებზე ანალოგიური მაჩვენებელი 20–45 - ს შეადგენს. ამასთანავე, ორივე შემთხვევაში, თითოეულ საათზე პროფესორის მიერ გაწეული შრომა ერთნაირია. მედიცინის ფაკულტეტის პროფესორი, საგნის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ერთდროულად უბრალოდ „ვერ ასწავლის“ (და არა – "არ ასწავლის") საშუალოდ 12 სტუდენტზე მეტს. ამ „დისკრიმინაციის“ აღმოფხვრა შესაძლებელი გახდება იმ პირობის გათვალისწინებით (რაც „მოდერნიზაციის“ დოკუმენტის ავტორების მიერვე იყო გაცხადებული ამ დოკუმენტის განხილვისას) რომ მედიცინის ფაკულტეტის შემოსავლიდან ფაკულტეტის ბიუჯეტში (და შესაბამისად, სახელფასო ფონდში) დარჩეს მეტი თანხა სხვა ფაკულტეტებთან შედარებით.
- VII. ვიქრობთ, ეს შემოთავაზებები არ მოდის წინააღმდეგობაში კანონმდებლობასთან და უნივერსიტეტის შიდა რეგულაციით შეიძლება იქნას მოგვარებული.

ა) ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტის სრული პროფესორი

მარინა, დარეჯან, ბატონო ლადო,

უპირველეს ყოვლისა, უდიდესი მადლობა მარინას და საინიციატივო ჯგუფს აკადემიური მოდერნიზაციის პროექტის ფაკულტეტებზე წარმოდგენისთვის. განსაკუთრებით დიდი მადლობა იმისთვის, რომ ყველა თანამშრომელს მიეცა საშუალება პროექტის (თუ ანგარიშის) გაცნობისა.

სამწუხაროდ, საპატიო მიზეზის გამო ვერ დავესწარი ჰუმანიტარულ ფაკულტეტზე მარინას პრეზენტაციას, თუმცა წავიკითხე წარმოდგენილი ტექსტი და მასთან დაკავშირებით ერთი-ორი საკითხისთვის მინდოდა თქვენი ყურადღების მიქცევა. (ამ წერილს ბატონ ლადოსაც ვუმისამართებ, რადგან, როგორც მარინას ე-მაილ-დან გავიგე, საბოლოო ეტაპზე ყველა შენიშვნა და მოსაზრება რექტორთან იყრის თავს).

(1) ვფიქრობ, რომ განსაკუთრებული სიფრთხილეა საჭირო ჰუმანიტარული მეცნიერებების სფეროში "მისაღები" თუ "არა-მისაღები" პუბლიკაციებისა და, შესაბამისად, იმ ჟურნალების, კრებულებისა თუ გამომცემლობების სიის განხილვისას, რომლებშიც ესა თუ ის ნაშრომი გამოქვეყნდება. ამ შემთხვევაში საინიციატივო ჯგუფის მიერ წარმოდგენილ პროექტში მითითებულ ინდექსებში (ეუროპეან რეფერენცე ინდექსი და სხვა) შეიძლება მოხვდეს ან ვერ მოხვდეს ისეთი ნაშრომი, რომელიც იმსახურებს გამოქვეყნებას და გამოქვეყნებულად ჩათვლას. განსაკუთრებით ეს ეხება სპეციფიურ სფეროს - ქართველოლოგიას (მათ შორის ჩემს ერთ-ერთ სპეციალობას - ძველ ქართულ ფილოსოფიურ აზრს). ამასთან დაკავშირებით ბევრის თქმა შეიძლება დასაბუთებულად. შევეცდები, მოკლედ ვთქვა (დარეჯანი, ალბათ, დამეტანხმება): როცა ქართულ მასალას ეხება საქმე, ჩვენ ვალდებული ვართ გამოვიყენოთ ყოველგვარი შესაძლებლობა, მეტ-ნაკლებად ავტორიტეტულ დასავლურ გამომცემლობაში გამოქვეყნებისა, მათ შორის ეს შეიძლება იყოს ერთჯერადი საიუბილეო კრებულები, ან სხვა, ნაკლებად რეგულარული და ცნობილი რამ, რადგან თავისთავად მასალის "გატანა" უკვე არის დაკავშირებული უდიდეს სიძნელეებთან. (ვამბობ იმას, რაც თვითონ გამოვცადე, ჩემს დასავლელ კოლეგებთან ერთად, გერმანულ ენაზე პეტრიწის თარგმანისა და სხვა ნაშრომების პუბლიკაციებთან დაკავშირებით). ასეთ შემთხვევაში ჟურნალი, კრებული თუ გამომცემლობა შეიძლება ვერ მოხვდეს უნივერსიტეტის მიერ სტანდარტულად აღიარებულ რეიტინგულ სიაში, რაც არასწორი და სამწუხარო იქნება. ამიტომ მე უფრო იმის მომხრე ვიქნებოდი, რომ რეიტინგულობის ჩამონათვალს ჰქონდეს უფრო რჩევის, მაგალითის, ასე ვთქვათ, "ლია", "განახლებადი სისტემის", და არა იმპერატივისა და ერთხელ და სამუდამოდ "ჩაკეტილი" ჩამონათვალის სახე, ხოლო პუბლიკაცია "ჩათვლილად" თუ "არაჩათვლილად" მიჩენული იქნას მხოლოდ კონკრეტული, ინდივიდუალური განხილვის შედეგად. ეს განპირობებულია ჩემი მხრიდან, ასე ვთქვათ, არა სტანდარტის "დაბლა დაწევის" სურვილით, არამედ დარგთა სპეციფიკით. ვპიქრობ, არც ესტონეთის მაგალიტი უნდა იყოს ჩვენთვის იმპერატივი, ისევე და ისევე მათი და ჩვენი სპეციფიკიდან გამომდინარე: ჯერ-ერთი, ჩვენთან შედარებით, ესტონეტს აქვს გაცილებით მეტი საშუალება, ჰუმანიტარიაშიც აბსოლუტურად უახლეს ლიტერატურას განუქყვეტლივ ეცნობოდეს, მაშინ როცა ჩვენ, საზღვარგარეთ მივლინებების შემთხვევაშიც კი, ამ შესაძლებლობებში ბევრად უფრო შეზღუდულები ვართ დროშიც და ფინანსურად (ისევე საკუთარი მრავალსწლიანი დასავლური გამოცდილებით ვამბობ).

შესაბამისად, სიახლით (მითუმეტეს ჰუმანიტარიაში!), თუ სპეციფიურ (მაგალითად, ქართველოლოგიურ) სფეროს არ ვეხებით, ჩვენს შორის ნიჭიერებიც, ჩვენს პუბლიკაციაში გათვალისწინებული ლიტერატურის თვალსაზრისით, ერთი ნაბიჯით მაინც ჩამოვრჩებით იმავე ნიჭის მქონე დასავლელ სპეციალისტებს. ამიტომ ჟურნალების რეიტინგულობის მთლად ერთნაირი კრიტერიუმი მათ და ჩვენ ვერ გვექნება. გარდა ამისა, ქართველოლოგიური კვლევების ჩართვა გაცილებით ძნელია იმ რეიტინგული ჟურნალების სფეროში, რომლებშიც ესტონელები არიან ჩართული, რადგან ისინი უფრო ადვილად "ჯდებათ" დასავლეთ და ჩრდილო ეუვროპული კვლევების თემატიკასა და სტანდარტებში.

(2) სიფრთხილეა საჭირო სილაბუსების "განახლებასა" თუ "ახალი სილაბუსების" შექმნისთვის საათების დაანგარიშებაში. მე მაგალითად სულ ვახლებ ჩემს კურსებს, მაგრამ ამას აღარ ვაფიქსირებდი ოფიციალურად სილაბუსებში, რადგან ამის აზრს ვერ ვხედავდი. ახლა შეიძლება მეორე უკიდურესობაში გადავვარდეთ: ხალხმა შეიძლება ხშირად დაიწყოს სილაბუსების თუნდაც არაარსებითი ცვლილებების შეტანა, რომ ეს სამუშაოდ "ჩაითვალოს". ასე რომ აქაც დიდი სიფრთხილეა საჭირო და მექანიკურად, "ადმინისტრაციულად" ეს ვერ შეფასდება. რაც შეეხება ახალ კურსებს", რამდენი ახალი კურსი გვიკეთებია და მერე ის ამოგდებულა! ახალი კურსის გაკეთებისთვის გარანტირებული უნდა იყოს იმის განხორციელება. ან (ეს საუკეთესო შემთხვევა იქნებოდა), ახალ კურსად ის მომზადებული კურსიც უნდა ჩაითვალოს, რომელიც ჯერ-ჯერობით ვერავითარ უკვე არსებულ პროგრამაში ვერ ჩაჯდა. მაგრამ გვაქვს ასეთი ფუფუნების შესაძლებლობა? აქაც შეკრული წრეა და სიფრთხილე უნდა.

(3) ის ძველი მოდელი საკონსულტაციო 8 საათის" შესახებ ნამდვილად აბსურდი იყო. ყოფილა შემთხვევები, სტუდენტებთან საქმიანი ურთიერთობისთვის კვირაში 8 სთ და ბევრად მეტი დროც მომინდომებია, ხან სახლში, ხან ქუჩაში, ხან კაფეში და კიდევ აღარც ვიცი, სად (ყველაზე ნაკლებად სამსახურში, რადგან იქ ამის პირობები თითქმის არ არის). მაგრამ ეს ჩემი საქმეა და არა უნი-ს. ოფიციალურად კი არსად მინახავს, დასავლეთის რომელიმე უნივერსიტეტში პროფესორის ოთახის კარზე საკონსულტაციო საათად კვირაში ერთ-ორ საათზე მეტი ეწეროს. ასე რომ ამ მხრივ რაღაც კორექცია ნამდვილად დროულია.

კიდევ ერთხელ დიდი მადლობა გაწესული სამუშაოსთვის და, ვიმეორებ, დისკუსიისთვის ღიაობისთვის.
საუკეთესო სურვილებით

ბ) თსუ ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი

ცხადია, ის, რაზეც თქვენ აკეთებთ აქცენტს, პირველ რიგშია გასაკეთებელი - არსებული რესურსების აღრიცხვა და ამის შესაბამისად ელემენტარული სახვალიო (მაინც) გეგმის შედგენა. ისიც ცხადია, რომ მენეჯმენტის თანამედროვე და აპრობირებული მეთოდების გარეშე ეს არ მოხერხდება.

მე ამის პარალელურად უნივ-ის სტრატეგიული განვითარების გეგმის დასახვისათვის აუცილებლად მიმაჩნია თსუ-ს პროფილის მოძებნა, იმის გარკვევა რა მიმართულებებზე გაკეთდება აქცენტი: 1. რომელთა განვითარებისათვის ჩვენთან უკეთესი პირობებია (ეს მართო ქართველოლოგიას, კავკასიოლოგიას, ქრისტიანულ შუა საუკუნეებს და ა.შ. არ შეეხება); 2. რომელთაც აქვთ გარკვეული ტრადიცია; 3. თუ ერთნაირად განვითარდება ყველაფერი ცოტ-ცოტად? რამდენად იქნება გათვალისწინებული ბაზრის (არა მართო საქართველოს) მოთხოვნები და რამდენად იქნება შესაძლებელი ამ მოთხოვნებზე რეაგირება (პროგნოზირების საშუალებები და სხვ.)?

ბევრი საუბარია ანაზღაურების პრინციპზე (არსებული რომ ყოვლად უფარგისი ფორმაა, რომელიც არავითარ სამართლიანობას არ პასუხობს და უამრავ სიმახინჯეს იწვევს - ეს უეჭველია). ჩემთვის ანაზღაურების რაოდენობა მეორედი (თუმცა ძალიან აქტუალური) საკითხია. უფრო მნიშვნელოვანია თავად პროფესორის ამა თუ იმ კატეგორიის განსაზღვრა: ვინაა პროფესორი - თანამშრომელია, რომელიც ლექციას კითხულობს იმ საგანში, რომელისაც მას გაუნაწილებენ გამომდინარე პრაქტიკულ-ეკონომიური მოსაზრებიდან? თუ - პროფესორი წარმოადგენს რომელიმე დარგს, რომელშიც ის მუშაობს როგორც მკვლევარი? რა კრიტერიუმით გამოიყოფა მაგ. სრული პროფ-ის შტატი და რა ევალუა ამ პოზიციას.: 1. უნივერსიტეტი, გამომდინარე დასახული პრიორიტეტებიდან უშვებს ამ მიმართულებით სრ. პროფესორის შტატს (ამიტომ უადრესად ცნობილ პროფ-ს შეიძლება არ ჰქონდეს ეს პოზიცია) თუ 2. მაგ. უნივერსიტეტი უშვებს ამ შტატს გამომდინარე კონკრეტული კანდიდატურის არსებობიდან; 3. სრ. პროფ. არის საგანმანათლებლო და კვლევითი პროგრამის ხელმძღვანელი, რომელიც პასუხისმგებელია ამ პროგრამის განხორციელებაზე და, შესაბამისად - უფლებამოსილი ამ პროგრამის განხორციელებელი პროფესორების არჩევაში და ა.შ.

თქვენ განსაკუთრებულად უსვამთ ხაზს მოწვეული პროფესორების დიდ რაოდენობას. მიზეზები კარგადაა შესასწავლი, მაგრამ რამდენიმე მიზეზი სრულიად ცხადია: 1. პროფესორის არსებული რაოდენობა არაა საკმარისი საათების რაოდენობაზე დამოკიდებული ხელფასების პირობებშიც კი და 2. პროფესორის არსებული პირადი შემადგენლობა ვერ უზრუნველყოფს არსებული პროგრამების განხორციელებას (სიტუაციის შეცვლა არ შეიძლება პროგრამების არსებულ პროფესურაზე ხელოვნური მორგებით).

ამავე პრობლემას უკავშირდება დოკუმენტში ნახსენები ციფრი - რომ ერთ პროფ-ზე 15 სტუდენტი მოდის (ასე მახსოვს). რეალურად ჩემი კოლეგები 300 და მეტ სტუდენტს უწერენ ნიშანს სულ ცოტა 4-ჯერ სემესტრში. მე საშუალოდ 60-ს ვუძღვებ ხოლმე უკეთეს შემთხვევაში, ამათ შორის ყველაზე მძიმე და კვალიფიციურ შრომა (სხვათა შორის, კვალიფიკაცია საერთოდ არ იხსენიება ხოლმე სტატისტიკის შედგენისას) პატარა, მაგისტრატურის ჯგუფებში მიხდება.

უნივერსიტეტის სტრატეგიულ განვითარებაში ცენტრალური ადგილი სტუდენტს და მის მიმართ ვალდებულებების განსაზღვრას უნდა ეკავოს. გამოდის, რომ სტუდენტის მიმართ

უნივერსიტეტის ვალდებულება მხოლოდ მისთვის ლექციის წაკითხვა და მისი შეფასებაა. ტუტორიალი (სხვადასხვა სახის) და სხვა სახის მომსახურება (ბიბლიოთეკები, საკვები ობიექტები და ა.შ.) ასევე უნდა იქნას გათვალისწინებული.

უნივერსიტეტის სტრატეგიულ განვითარებაში აუცილებლად უნდა იქნას გათვალისწინებული ცოდნის მიღების ახალი საშუალებები - ელექტრონული წვდომა წამყვანი მეცნიერების ლექციებზე (ასევე, წიგნებზე და, ამდენად, არ მესმის ასეთი პედალირება ქსეროკოპიის მანქანის შეძენაზე - ეს მანქანა აქვს საჯაროს და ელექტრონულ ვერსიებს დებს, დასავლეთში გამოცემულ ლიტერატურაზე წვდომაც რომ შეიძლება, ესეც ხომ ვიცით), დისტანციური სწავლების საშუალებები და ლაბორატორიული და პრაქტიკული მუშაობაზე აქცენტის გაკეთება.

სავსებით სწორია აქცენტის გაკეთება ქართველი მეცნიერების შრომების საზღვარგარეთის რეიტინგულ გამოცემებში გამოქვეყნებაზე (არა მარტო ამ მეცნიერთა შეფასებისთვის). მაგრამ დღეს ეს მოთხოვნა ხელშეწყობის გარეშე უსამართლო იქნება: უცხო ენების ცოდნის დაბალი დონე ჩვენი მეცნიერების საშუალო თაობაშიც კი ობიექტური მიზეზის მქონე ვითარებაა. ამიტომ უნივერსიტეტმა სამეცნიერო შრომების თარგმანში უნდა მიიღოს მონაწილეობა. ხვალ ეს პრობლემა შეიძლება სხვა მიმართულებით შებრუნდეს და სუბსიდირება სამეცნიერო შრომების ქართულად წერას დასჭირდეს. სტრატეგიულ განვითარების გეგმაში ესეც უნდა იქნას გათვალისწინებული. ებრაელები მაგ. ორენოვან ჟურნალებს უშვებენ.

არ ვიცი, ძალიან ბევრია გასათვალისწინებელი უნ-ის სტრატეგიული განვითარების გეგმის დასასახად, მაგრამ უმთავრესი იმტავითვე უნივერსიტეტის კონცეფციის შექმნა. ნებისმიერი კონცეფცია იმუშავებს, ოღონდ კი იყოს. იმუშავებს ბევრი ფულის გარეშეც - ძალიან გამიხარდა, რომ უფულობა თქვენი აზრითაც უკანასკნელი პრობლემაა ჩვენი უნივერსიტეტისთვის (და სახელმწიფოსთვისაც).

ა) თსუ ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი
მოსაზრებები მოდერნიზაციის პროექტის შესახებ

ა) მისაღებია და ამ ეტაპზე რეალისტურია მოდერნიზაციის პროექტით გათვალისწინებული ღონისძიებების უდიდესი ნაწილი. მაგალითად, ჩემი აზრით, მისასაღებელია პროექტის მიხედვით გათვალისწინებული შრომის ანაზღაურება ფაკულტეტების მიხედვით (ხელფასების გაზრდა ჩვენს ფაკულტეტზე და იურიდიული ფაკულტეტის ხელფასებთან გათანაბრება)

„...ცხრილი 1.8: შრომის ანაზღაურება ფაკულტეტების მიხედვით 1/0.8/0.6 პრინციპის დაცვით (შენარცუნებულია პროფესორის რანგის შრომის ანაზღაურების ზედა ზღვარი)

კატეგორია	სოც. და პოლ.	ეკონ. და ბიზნესი	იურიდიული	ზუსტი და საბ	ჰუმანიტ.	მედიცინა
პროფესორი	2150	3400	3400	2150	1800	1290
ასოც. პროფ.	1720	2720	2720	1720	1440	1032
ასისტ. პროფ.	1290	2040	2040	1290	1010	774

ბ) ჩემი აზრით მხარდასაჭერია ხარისხის უზრუნველყოფის კომიტეტის ფორმირების იდეა:

„...4. ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის რესტრუქტურირაცია- ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის შემადგენლობაში ხარისხის უზრუნველყოფის კომიტეტის ფორმირება აკადემიური პერსონალის შემადგენლობით, წინაპირობაა აკადემიური ხარისხის შინაარსობრივი უზრუნველყოფის, ვინაიდან ფაკულტეტების მიერ ნომინირებული აკადემიურ თანამდებობაზე მყოფი პირები უზრუნველყოფენ არა მხოლოდ ფორმალურ, არამედ შინაარსობრივ მხარეს, რაც უნივერსიტეტის ინტერნაციონალიზაციას და კვლევითი შესაძლებლობების ზრდას შეუწყობს ხელს. ანალოგიური ერთეული უნდა არსებობდეს ფაკულტეტებზეც...“

გ) ამ ეტაპზე რეალისტურია და მისაღებია პროექტით შემოთავაზებული იდეა ხელფასის გადანაწილების შესახებ 1/0.8/0.6 პრინციპის მიხედვით და სასწავლო დატვირთვის არათანაბარი გადანაწილების გაუქმება. თუმცა, ჩემი აზრით, მომავალში საჭიროა პროფესორის 70%-იანი სასწავლო დატვირთვის თანდათანობითი შემცირების ტენდენციაზე

აგებულ სქემებზე გადასვლა. „.....აკადემიური პერსონალის ანაზღაურების პრინციპების და სამუშაო აღწერილობის ცვლილება - სრულ, ასოცირებულ და ასისტენტ პროფესორებს შორის ხელფასის გადანაწილების 1/0.8/0.6 პრინციპის დაცვა, სასწავლო დატვირთვის არათანაბარი გადანაწილების გაუქმება სრულ, ასოცირებულ და ასისტენტ პროფესორებს შორის, აკადემიური პერსონალის სამუშაო დროის გადანაწილება სასწავლო (70%), კვლევით (20%) და სერვისის (10%) კომპონენტებზე. აკადემიური პერსონალის შრომის ანაზღაურების აღნიშნული მეთოდის დანერგვის შემთხვევაში, მუდმივ აკადემიურ პერსონალზე გაცემული თანამდებობრივი სარგოს ჯამური მოცულობა გაიზრდება. აღნიშნული ზრდის დაფინანსება შესაძლებელი იქნება მოწვეული პროფესორების რაოდენობის 50%-ით შემცირების ხარჯზე....“

ბ) თსუ ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი
მოსაზრებები თსუ ადმინისტრაციული და აკადემიური მოდერნიზაციის სამუშაო ჯგუფის
მიერ გაწეული ანგარიშის შესახებ

მისასალმებელია თსუ-ში მოდერნიზაციის ჯგუფის შექმნა და მისი მუშაობის მუდმივმოქმედი ხასიათი. ასევე, მხარს ვუჭერთ შემდგომ ეტაპზე სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის – ადმინისტრაციული ერთეულის შექმნას, რომელიც განახორციელებს უნივერსიტეტის კვლევასა და ეფექტიანობის მართვას ფრიად აუცილებელი სტრატეგიული განვითარების კონტექსტში. მისაღებია დეპარტამენტის სავარაუდო სტრუქტურაც (გვ. 45–46).

ნათლად არის ჩამოყალიბებული სამომავლო სტრატეგია და პირველადი ამოცანები, რომელიც ალბათ უფრო დაწვრილებით გაიწერება დროისა და ქვეამოცანების მიხედვით სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის შექმნის შემდეგ.

(ანგარიშში აღნიშნულია:

უნივერსიტეტის განვითარების სამომავლო სტრატეგიაა
კვლევითი უნივერსიტეტის განვითარება, მოდერნიზაცია და ინტერნაციონალიზაცია

პირველადი ამოცანებია:

ორგანიზაციული სრულყოფა;
სწავლებისა და კვლევის ინტეგრაცია სწავლების სამივე საფეხურზე და ხარისხის უზრუნველყოფა გლობალურ აკადემიურ სივრცეში ინტეგრირებისათვის;
კურსდამთავრებულთა კვალიფიკაციის შესატყვისობა შრომითი ბაზრის მოთხოვნებთან;
უნივერსიტეტის ჩართვა საზოგადოების ცხოვრებაში ცოდნის გავრცელებისა და ზოგადად განათლების ამაღლებისათვის)

გავეცანით ჯგუფის მიერ 2013 წელს გაწეული მუშაობის ძირითადი მიმართულებებს:

1. აკადემიური პერსონალის სამუშაო დატვირთვის პროექტი (დათვლის ახალი მოდელი)

- რეკომენდაციები უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურის განახლებასთან დაკავშირებით;
- რეკომენდაციები ბიუჯეტის დაგეგმვასთან დაკავშირებით.

მოსაზრებები:

1.გვ.8–9 – აღნიშნულია, რომ „საერთაშორისო გამოცდილების გათვალისწინებით, სამუშაო ჯგუფის შეთავაზებაა, რომ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე თითოეული პროფესორისთვის განისაზღვროს მის მიერ შესასრულებელი საქმიანობის სახეობები (სწავლება, კვლევა, სერვისი)“ **(ბუნდოვანია)**

2.შემოთავაზებულია სამუშაო დატვირთვის განაწილება 70% (სწავლება)+20% (კვლევა)+10%(სერვისი).

არ ჩანს, აუცილებელი კომპონენტებია თუ ურთიერთჩანაცვლებაა შესაძლებელი და ჩვენს მიერ აღნიშნულ პირველ პუნქტთან წინააღმდეგობაში იქნება, თუ ეს სავალდებულო კომპონენტებია.

3.გვ. 11–12 აღნიშნულია, რომ ცალსახად უნდა განისაზღვროს, ესტონეთის მაგალითის მიხედვით, სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობად საერთაშორისო რეფერირებად ჟურნალებში გამოქვეყნებული პუბლიკაციები. შესაბამისად, გვ. 10–11 –ზე – სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის ჩამონათვალია.

ჩვენი აზრით, სამეცნიერო კვლევებისა და განვითარების სამსახურმა და ფაკულტეტების ადმინისტრაციამ სათანადო მუშაობა უნდა გასწიოს ამ მიმართულებით. საჭიროა ეროვნული გამოცემების აყვანა საერთაშორისო დონემდე. ამასთან, ზოგიერთი დარგისთვის ზედმეტად მკაცრია მოთხოვნები. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ დოქტორანტებს პირველ ეტაპზე უნდა მიეცეთ პუბლიკაციის შესაძლებლობა.

4. გვ. 13. სწავლებისათვის საჭირო დროის განსაზღვრა დამოკიდებულია შემდეგ ფაქტორებზე: საგანი, ლექციის კატეგორია, სტუდენტების რაოდენობა, რა სახის საქმიანობაა საჭირო კონკრეტული საგნის სწავლებისთვის (იუნესკოს მოდელის მიხედვით).

დამატებითი განმარტებაა საჭირო – სხვადასხვა საგანი სხვადასხვა საათებით შეფასდება? სავალდებულო და არჩევითი იგულისხმება? ლექციის კატეგორია???

5. გვ. 14. მოცემულია სწავლებისათვის საჭირო დროის გაანგარიშებები სხვადასხვა ფაკულტეტის რომელიმე საგნისთვის (ნიმუშად). გაურკვეველია, რის საფუძველზეა გაკეთებული (იუნესკოს მოდელის მიხედვით????)

6. ვეთანხმებით, რომ პროფესორის, ასოცირებული პროფესორისა და ასისტენტ-პროფესორის შრომის ანაზღაურება დღეისათვის დისკრიმინაციულია, უნდა გაუქმდეს სასწავლო დატვირთვის არათანაბარი გადანაწილება და მიღებულ იქნეს ხელფასის გადანაწილების შემოთავაზებული სქემა.

7. სამუშაო დროის გადანაწილებასთან დაკავშირებით (70% + 20%+ 10%) შემდგომი მუშაობაა საჭირო, რათა პროფესორამ რეალურად შეძლოს კვლევა და შესაბამისად თსუ-ს სტრატეგია – კვლევითი უნივერსიტეტის ფორმირება – მიღწევადი იყოს.

8. ბიუჯეტთან დაკავშირებით: სამუშაო ჯგუფი გთავაზობს შემოსავლების 45–50% ფაკულტეტს გადაეცეს დამოუკიდებლად განკარგვისთვის. ეს მისაღებია ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტისთვის, მაგრამ, მაგალითად, მედიცინის ფაკულტეტის ხარჯები 108%-ია. (????)

გასათვალისწინებელია ალბათ ჰუმანიტარული ფაკულტეტის 65%-იანი ხარჯებიც.

ვინ უნდა აიღოს პასუხისმგებლობა მეტად აუცილებელი ეროვნული დარგების განვითარებაზე?

9. ვეთანხმებით, რომ აუცილებელია ბიუჯეტის გამჭვირვალობა ეფექტიანი დაგეგმვის, მონიტორინგისა და განვითარებისთვის; საჭიროა შესაბამისი კრიტერიუმების შემუშავება მონიტორინგისთვის.

10. ორგანიზაციული სტრუქტურის მოდერნიზაციასთან დაკავშირებით:

საჭიროა დამატებითი ინფორმაცია როგორც ხედვის, ისე რესტრუქტურის შედეგად მიღებული ერთეულების საქმიანობის შესახებ (მაგალითად, ცოტა ბუნდოვანია გვ. 33 მე-2 პუნქტი: გრანტების კოორდინაციის, განვითარების პროექტების სტრუქტურული ერთეულების ჩამოყალიბება).

საკამათო და დასაზუსტებელი პუნქტები არის, მაგრამ საერთო ანგარიშით, ადმინისტრაციული და მოდერნიზაციის სამუშაო ჯგუფის მიერ ჩატარებულია მნიშვნელოვანი და აუცილებელი სამუშაოები.

ვიმედოვნებთ, რომ კვლავ გააგრძელებენ მუშაობას (ან შეიქმნება სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტი) ფაკულტეტებთან უფრო მეტი კოორდინაციის ფარგლებში.

თსუ ზუსტ და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტის ასოცირებულ პროფესორი

1. უცხოეთის უნივერსიტეტებში მიღებული სქემის მიხედვით ყველაზე მეტი სავალდებულო საათობრივი დატვირთვა მოდის სრულ პროფესორზე, შემდეგ ასოცირებულ პროფესორზე და ყველაზე ნაკლები ასისტენტ პროფესორზე.

აღნიშნული გარემოება დიამეტრალურად განსხვავდება ჩვენს უნივერსიტეტში არსებული სისტემისაგან. თსუ-ს სრული პროფესორების გარკვეული ნაწილი წინააღმდეგია არა ამარტო ზემოთ აღნიშნული საათობრივი განაწილებისა არამედ თქვენს მიერ წარმოდგენილი სქემისა, რომლის მიხედვითაც ხდება საათობრივი დატვირთვის გათანაბრება სრულ, ასოცირებულ და ასისტენტ პროფესორებს შორის. მიზეზად ასახელებენ სამეცნიერო კვლევებისათვის დროის შემცირებას. თუმცა უცხოეთში არსებულ სისტემას გააჩნია უპირატესობა ზუსტად მეცნიერებისა და სწავლების თვალსაზრისით:

- ასისტენტ პროფესორს რჩება მეტი დრო რათა მეცნიერულად გაიზარდოს, დაწეროს უფრო მეტი პროექტი, სტატია და აშ.
- სრული პროფესორი უფრო მეტადაა ჩართული სასწავლო პროცესში, რაც ერთის მხრივ სტუდენტების ინტერესში შედის და მეორეს მხრივ ამით სრულ პროფესორი ზრუნავს მეცნიერების განვითარებაზე სწორედ იმით, რომ უფრო მეტ თავისუფალ დროს უტოვებს ასისტენტ და ასოცირებულ პროფესორს მეცნიერული ზრდისათვის და არ ზრუნავს მხოლოდ თავის საკუთარ მეცნიერულ შედეგებზე.

მომავალში რაღაცა ფორმით უმჯობესი იქნებოდა ამ გამოცდილების გაზიარება და უცხოეთში აღიარებული სქემის რაღაც დონეზე მაინც გათვალისწინება.

2. ზუსტ და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტზე შემოტანილია სახელფასო კონტრაქტის 3 კატეგორია. ამასთან დაკავშირებით ბევრი კამათია ფაკულტეტის აკადემიურ პერსონალთა შორის.

შედარებით მაღალი ანაზღაურების მიღებისათვის ბევრი პროფესორი იძულებულია ჩაატაროს მეტი საათები, ხშირად 15-20 საათი კვირაში. მიმაჩნია, რომ ეს იწვევს ერთის მხრივ ლექციების დონის, ხოლო მეორეს მხრივ კვლევის ხარისხის შემცირებას. შეუძლებელია პროფესორი მთელი თავისი მონდომებით ატარებდეს 15-20 ლექციას კვირაში და შემდგომ ჰქონდეს დრო, ენერგია და სურვილი სამეცნიერო მუშაობისა.

3. რაც შეეხება უნივერსიტეტის სერვისში ჩართულობას. ძირითადად სხვადასხვა კომისიებში თუ სხვადასხვა ფორმის სერვისში ერთი და იგივე აკადემიური პერსონალია ჩართული. არის ნაწილი აკადემიური პერსონალისა, რომელსაც დიდი სურვილი აქვს მონაწილეობა მიიღოს სხვადასხვა სერვისების შესრულებაში და ამის საშუალება არ ეძლევათ სხვადასხვა სუბიექტური მიზეზის გამო. ეს თავისთავად ცუდია თავად უნივერსიტეტისათვის და ყველა

აკადემიური პერსონალისათვის. საჭიროა რაიმე გამოსავალი მოინახოს ამ პრობლემის მოსაგვარებლად.

4. შეხვედრაზე ბევრი საუბარი იყო იმის შესახებ რომ უნდა განისაზღვროს დეპარტამენტის ხელმძღვანელების ფუნქციები. გარდა ამისა მიმაჩნია რომ დეპარტამენტის ხელმძღვანელები უნდა იყოს არჩევითი ყოველ 3-4 წელიწადში და არ იყოს ერთი და იგივე პიროვნება დეპარტამენტის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე 10-და 20 წლის განმავლობაში. რა თქმა უნდა აკადემიურ პერსონალს უნდა შეეძლოს მისი საქმიანობის შეფასება ყოველ წელიწადს. ეს ყველაფერი გაზრდის მუშაობის ეფექტურობას.

5. ასევე უცხოეთის წამყვან ქვეყნების გამოცდილების მიხედვით დიდი ყურადღება უნდა მიექცეს ქალთა ჩართულობას და აქტიურობას უნივერსიტეტის ნებისმიერ საქმიანობაში, რომელზედაც უნდა იყოს ხელშეწყობა და მხარდაჭერა ადმინისტრაციიდან.

თსუ-ში სასწავლო - სამეცნიერო კუთხით არსებული პრობლემები და მათი გადაჭრის შესაძლო გზები

- ფაკულტეტის და დეპარტამენტების სასწავლო-სამეცნიერო კუთხით სტრატეგიული განვითარების კონცეფციისა და გეგმის არ არსებობა.

სტუდენტების, აკადემიური და დამხმარე პერსონალის სრული ჩართულობით (ლაბორანტიდან დაწყებული სრული პროფესორების ჩათვლით) საჭიროა ჩატარდეს აზრის გამოკითხვა, სასწავლო-სამეცნიერო კუთხით არსებული პრობლემების და სისუსტეების გამოვლენის მიზნით. შემდგომში მიღებული შედეგების ანალიზის საფუძველზე, შემუშავდეს რეკომენდაციები და დაიდოს დარგის გაძლიერების მოკლე და გრძელვადიანი სამოქმედო გეგმა.

- "მაღალი ეშელონის" აკადემიური პერსონალისა და ადმინისტრაციის მიერ სხვათა შეხედულებების, არ ცოდნა ან/და სრული იგნორირება. აღნიშნული ეხება როგორც ფაკულტეტის და დეპარტამენტის მართვას ასევე სასწავლო-სამეცნიერო კუთხით არსებულ პრობლემებს.

ადმინისტრაციულ ერთეულებზე, მათ შორის ფაკულტეტის დეკანის და დეპარტამენტის ხელმძღვანელების არჩევისას, დაუშვებელია მარტო სრული პროფესორების მიერ ღია კენჭისყრის წესით არჩევა. ადმინისტრაციულ ხელმძღვანელ თანამდებობაზე არჩეული პირის მიმართ ნდობის ამაღლების მიზნით საჭიროა, რომ არჩევნები ჩატარდეს მთელი ფაკულტეტის და დეპარტამენტების მასშტაბით ფარული კენჭისყრით, როგორც აკადემიური, ასევე დამხმარე პერსონალის მონაწილეობით.

- კომუნიკაციის სიმცირე და უმეტეს შემთხვევაში არ არსებობა ადმინისტრაციასა და აკადემიურ პერსონალს შორის. კერძოდ, მაგალითად ფაკულტეტის და ასევე დეპარტამენტის ბიუჯეტის შედგენისას არ ხდება სრულად აკადემიური პერსონალის ჩართვა და მათი მოსაზრებების გათვალისწინება. ასევე არ არსებობს სასწავლო - სამეცნიერო კუთხით, კათედრებისთვის და მიმართულებებისთვის დაფინანსების გამოყოფის ერთიანი წესი, რაც თანხის არაობიექტურ და ხშირ შემთხვევებში მიკერძოებულ, სუბიექტურ ხასიათს ატარებს. ასევე არ არსებობს ბიუჯეტის ეფექტური მართვა და ხარჯვის მიზნობრიობის კონტროლი.

ბიუჯეტის დაგეგმისას და ასევე პრიორიტეტების განსაზღვრისას აუცილებელია აკადემიური და დამხმარე პერსონალის (მინიმუმ ლაბორატორიის გამგეების) აზრის გათვალისწინება. ბიუჯეტი უნდა იყოს საჯარო და მკაფიოდ გაწერილი, რათა ეფექტურად მოხდეს მისი ხარჯვის მიზნობრიობის კონტროლი. კათედრებისათვის სასწავლო - სამეცნიერო კუთხით გამოყოფილი დაფინანსების ზოგადი, საერთო კრიტერიუმების შემუშავება.

- ცუდი კომუნიკაციის და სრული იგნორის მაგალითია ასევე, აკადემიური ან დამხმარე პერსონალის მიერ, ადმინისტრაციისადმი წერილობით გაგზავნილი

სხვადასხვა განცხადებების, საჭიროებების, მოთხოვნების გათვალისწინებლობა და მიღებული დადებითი თუ უარყოფითი გადაწყვეტილების არ გაცნობა განმცხადებლისთვის ანუ უკუშეტყობინების არ არსებობა.

საჭიროა, რომ განმცხადებელმა იცოდეს მისი მოთხოვნა რა მიზეზით არ დაკმაყოფილდა ან მომავალში გათვალისწინებული იქნება თუ არა, და თუ დაკმაყოფილდება როდის განხორციელდება.

- ასევე პრინციპულად დაუშვებლად მიმაჩნია, აკადემიური და ადმინისტრაციული თანამდებობების (მათ შორის ხარისხის სამსახურის) ურთიერთ შეთავსება. აღნიშნული პრეცედენტი ხშირ შემთხვევებში, ნებისთ თუ უნებლიედ პრობლემას ქმნის სამართლიანი და მიუკერძოებელი გადაწყვეტილებების მიღებაში. განსაკუთრებით ეს ეხება ბიუჯეტის განაწილებას, სწავლების ხარისხის შემოწმებას და სხვა.

ადმინისტრაციული და აკადემიური თანამდებობების შეთავსება რეალურად პიროვნების შრომას, კონკრეტული სამუშაოს ირგვლივ, არაეფექტურს ხდის. ანუ ერთდროულად შეუძლებელია ერთის მხრივ იყო წარმატებული ლექტორი და მეცნიერი, მუდმივად ზრუნავდე საკუთარი თავისა და მიმართულების პროფესიულ გაძლიერებას, და მეორეს მხრივ იყო კარგი მენეჯერი, ეფექტურად და სამართლიანად, მიუკერძოებლად მართავდე ფაკულტეტს ან დეპარტამენტს, ხელს უწყობდე სხვა პროფესორ - მასწავლებლებს თავისი პროფესიული მიზნების მიღწევასა და რეალიზაციაში.

- უმეტეს შემთხვევაში ადმინისტრაციის წარმომადგენლები არ იზიარებენ აკადემიური პერსონალის მიერ გამოთქმულ მოსაზრებებსა და რეკომენდაციებს სწავლის ხარისხის ამაღლების კუთხით.

მაგალითად, არსებული რეგულაციებით, სილაბუსით გათვალისწინებული ლაბორატორიული სასწავლო ჯგუფის გახსნა დასაშვებია არანაკლებ 15 სტუდენტზე. აღნიშნული, თავის მხრივ პრობლემას რამოდენიმე კუთხით ქმნის, რაც მკვეთრად ამცირებს სრულყოფილი ლაბორატორიული სამუშაოების შესრულებას და სწავლების ხარისხს დაბლა წევს.

კერძოდ, 15 კაციანი ჯგუფი თავისთავად დიდი და არაეფექტური რაოდენობაა 36 მ² სასწავლო ლაბორატორიებში სამუშაოდ, რის გამოც სტუდენტს ეზღუდება ლაბორატორიული სამუშაოს ინდივიდუალურად გაკეთების საშუალება და შესაბამისი, პროფესიული უნარჩვევების გამომუშავებაც ნაკლებ ეფექტურია. ასევე აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ უმრავლეს შემთხვევაში ლაბორატორიული ჯგუფები 18 - 20 კაციანია, რადგან სტუდენტების აღნიშნული რაოდენობისას არ ხდება სტუდენტების რაოდენობის გაყოფა და დამატებითი ჯგუფის გახსნა. შესაბამისად, ისედაც სასწავლო ლაბორატორიისთვის მცირე მოცულობის ოთახებში, მიმდინარეობს არაეფექტური ლაბ. მეცადინეობები. შედეგად ადმინისტრაცია რჩება მოგებული, ზოგადას რა თანხებს დამატებითი ჯგუფების გაუხსნელობის შედეგად. ხოლო სტუდენტი რჩება შესაბამისი ცოდნისა და უნარჩვევების გარეშე.

ზემოდ ნახსენები პრობლემის გადასაჭრელად საჭიროა შესაბამის რეგულაციებში შევიდეს შესწორება და ლაბორატორიული ჯგუფები გაიხსნას არაუმეტეს 10 სტუდენტზე. შედეგად ჩვენ მივიღებთ იმას, რომ ლაბორატორიული მუშაობის პროცესში სტუდენტი სტატისტის როლიდან გადავა დამოუკიდებელი მკვლევარის ამპლუაში, რაც თავისთავად სწავლების ხარისხს ერთი-ორად გაზრდის.

- არანაკლებ პრობლემას წარმოადგენს საშტატო ერთეულების დაკომპლექტების დროს "ზეკვალიფიკაციის" ცნების არ არსებობა. კერძოდ, დაუშვებლად მიმაჩნია ლაბორანტის პოზიციაზე აკადემიური დოქტორებისა და ყოფილი პროფესორების დანიშვნა, მითუმეტეს უვადო კონტრაქტებით. აღნიშნული პრობლემა ერთის მხრივ უმოტივაციოს და შესაბამისად არაეფექტურს ხდის კონკრეტულ პოზიციაზე მყოფ პიროვნებას, და მეორეს მხრივ, არ ხდება ახალგაზრდა მოტივირებული კადრების მოზიდვა უნივერსიტეტში.

საჭიროა ლაბორანტის თანამდებობაზე აყვანილ იქნან მაგისტრები და დოქტორანტები. მოცემულ პოზიციაზე ყოფნის ვადა არ უნდა იყოს მუდმივი, არამედ საჭიროების შემთხვევაში გაგრძელდეს სამეცნიერო ხარისხის დაცვიდან 3 – 4 წლის განმავლობაში. შემდგომ არსებული კადრი უნდა გადავიდეს უფრო მაღალ თანამდებობაზე, მაგალითად გახდეს ეგრეთ წოდებული პოსტდოქტორანტი, ასისტენტი, ასისტენტ-პროფესორი და ა.შ. ხოლო გამონთავისუფლებული ლაბორანტის ვაკანტური თანამდებობა დაიკავოს სხვა მოტივირებულმა კადრმა.

- მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს ამჟამინდელი საშტატო ერთეულების რაოდენობა, როგორც აკადემიური ასევე დამხმარე პერსონალის. კერძოდ აღნიშნული საშტატო განრიგი გათვლილი იყო სტუდენტების მცირე რაოდენობაზე. საუბარია პერიოდზე როდესაც საბუნებისმეტყველო დარგებზე 20 – 25 სტუდენტი მოდიოდა წელიწადში. ამჟამად ეს რიცხვი მინიმუმ ხუთჯერ, ექვსჯერაა გაზრდილი. ამას ემატება უცხოენოვან სტუდენტთა საკმაოდ დიდი კონტიგენტი. მიუხედავად სტუდენტების რიცხოვნობის ზრდისა არ ხდება საშტატო ერთეულების გაზრდა, რაც ავტომატურად ზრდის მოწვეულ პედაგოგთა რიცხვს.

საჭიროა შეიქმნას ახალი საშტატო ერთეულები როგორც აკადემიურ ასევე დამხმარე პერსონალის კუთხით. ხშირ შემთხვევებში ადმინისტრაცია უარს ეუბნება ახალი საშტატო ერთეულების შექმნაზე კონკრეტულ კათედრას, იმ მიზეზით, რომ ერთი პრეცედენტი რომ მოხდეს ახალი საშტატო ერთეულის შექმნის, ეს სხვა კათედრების უკმაყოფილებას და მათი მხრიდან დამატებითი საშტატო ერთეულების მოთხოვნას გამოიწვევს.

- სტუდენტების კონტინგენტის მკვეთრი ზრდა, ასევე ავტომატურად ითხოვს მატერიალურ-ტექნიკური კუთხით, საჭირო სასწავლო რესურსების ზრდას.

კერძოდ, საჭიროა დამატებითი სასწავლო ლაბორატორიების შექმნა ან არსებულის გარემონტება. მინიმალური ხელსაწყო დანადგარების შექმნა და სასწავლო პროცესის შედარებით მაღალ დონეზე წარმართვა.

P.S. როგორც დასაწყისში აღვნიშნე, სასურველია მსგავსი პრობლემების გამოვლენის მიზნით, მოხდეს პერსონალის აზრის გამოკითხვა ეფექტური რეკომენდაციებისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავების მიზნით.

(თსუ დოქტორანთა და ახალგაზრდთა მეცნიერთა ასოციაციის კომენტარები)

უშუალოდ კონცეფციის განხილვამდე აღვნიშნავთ, რომ უნივერსიტეტში ასეთი კომისიის შექმნა და არსებული პრობლემების მოგვარებისადმი კომპლექსური მიდგომა მისასაღებელია.

რაც შეეხება განსახილველ დოკუმენტს, სამუშაო ჯგუფის მიერ წარმოდგენილ კონცეფციაში საუბარია ზოგადად ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის მოდერნიზებაზე. ვფიქრობთ, რომ გარკვეული სამუშაოები შესასრულებელია სწავლების ხარისხის გაუმჯობესების თვალსაზრისით. სამწუხაროდ, კონკრეტულად არსად წერია თუ რა პრინციპებით, როგორი მეთოდებით უნდა მოხერხდეს სწავლებისა და კვლევების დონის ამაღლება.

კონცეფციაში ნათქვამია, რომ „უნივერსიტეტს არ აქვს მენეჯმენტის საინფორმაციო სისტემა, რომლის კვალობაზეც თსუ-ს ექნება ყველა პარამეტრი აღრიცხული“. ჩვენი აზრით, შეიძლება ახალი სამსახურებისა და კიდევ ადმინისტრაციული თანამდებობების გაბერვის გარეშე, ამის შემუშავება დაევალოს თსუ-ში უკვე მოქმედ ადმინისტრაციულ-სტრუქტურულ ერთეულებს.

სამუშაო ჯგუფს მიაჩნია, რომ „თითოეულ ფაკულტეტს მისი შემოსავლების მინიმუმ 45-50% უნდა გადაეცეს განკარგვისათვის. ფაკულტეტის ბიუჯეტის ხარჯების ძირითადი კომპონენტებია: ხელფასები, მივლინება, ოფისის ხარჯები, წარმომადგენლობითი ხარჯები და სხვა დანარჩენი საქონელი და მომსახურება“. ფაქტიურად განვითარებისთვის ფაკულტეტს არაფერი რჩება, თანაც არაფერია ნათქვამი იმაზე, უნივერსიტეტი ამდენი ფაკულტეტის შემოსავლის დარჩენილ 50%-ს რას მოახმარს?

ამასთანავე, როდესაც კონცეფციაში საუბარია სტუდენტების სწავლებაზე გაწეულ ხარჯებზე, რომელიც გამოთვლილია ფაკულტეტების ბიუჯეტების მიხედვით, არაა ცალკე ნაჩვენები დოქტორანტურის მიმართულებით რამდენი პროცენტი იხარჯება, როგორაა განაწილებული ეს ხარჯები სასწავლო და კვლევითი კომპონენტების მიხედვით.

კონცეფცია ეხება ფაკულტეტების სტრუქტურის რეორგანიზაციას, თუმცა ამ ნაწილში საუბარია „სტრატეგიული განვითარების მიმართულებით აპარატის, სამსახურის ან დეპარტამენტის შექმნა“-ზე, კონკრეტულად, სამუშაო ჯგუფს როგორ წარმოუდგენია ფაკულტეტების რეორგანიზაცია, კონცეფციაში არ ჩანს.

კონცეფციაში მიმოხილულია 2013 წლის ბიუჯეტი, სამწუხაროდ, არ ჩანს, 2014 წლის ბიუჯეტში გათვალისწინებული არის თუ არა ასისტენტის თანამდებობისა და პოსტ-დოქტორანტურის ინსტიტუტის შემოღებისთვის საჭირო თანხები. ჩვენი აზრით, ისევე როგორც ყველა ინსტიტუტს ჰყავს სრული, ასოცირებული და ასისტენტ-პროფესორი, ასევე უნდა ჰყავდეს ასისტენტიც, წინააღმდეგ შემთხვევაში, უსამართლოდ მოხდება ამა თუ იმ მიმართულებაზე საათების განაწილება, რადგან თუ კანონმა არ დაარეგულირა, მაშინ ყველა მიმართულება თავისი ნება-სურვილის მიხედვით განაწილებს საათებს და შეიძლება არც არასდროს აღიაროს ასისტენტის საჭიროება თავის მიმართულებაზე.

კანონის თანახმად, „ასისტენტი არის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების აკადემიური თანამდებობის მქონე პირი, რომელიც ძირითად საგანმანათლებლო ერთეულში მიმდინარე სასწავლო პროცესის ფარგლებში ახორციელებს სასემინარო და კვლევით სამუშაოებს პროფესორის, ასოცირებული პროფესორის ან ასისტენტ-

პროფესორის ხელმძღვანელობით“. ამჟამად კი ასისტენტის საქმეს ასრულებს ასისტენტ-პროფესორი. გასაგებია, რომ უნივერსიტეტს არ სურს ხელშეკრულება შეუჩეროს იმ თანამშრომლებს, რომლებიც ამ კანონის მიღებამდე იყვნენ არჩეული, მაგრამ ამის მოგვარება შესაძლებელია, კერძოდ, უნივერსიტეტმა ის დოქტორანტები, რომელთაც დაკავებული აქვთ ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობა, ავტომატურად ასისტენტებად დანიშნოს, ხოლო თუ დოქტორები არიან არჩეული ასისტენტ-პროფესორად, იმათ ისედაც ეკუთვნით ეს თანამდებობა და ასეთ მიმართულებებზე გამოცხადდეს ასისტენტის თანამდებობაზე ვაკანსიები.

კონცეფციის მიხედვით, თსუ-ს ხარისხის მართვის სამსახურის მიერ სასწავლო და სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობებზე გადანაწილებული სამუშაო დრო შეუსაბამობაში მოდის მინისტრის N3 ბრძანების მიხედვით განსაზღვრული სასწავლო-სააუდიტორო საქმიანობის შესასრულებელ დროსთან, ასევე თსუ-ს რეგულაციასთან, რომლის მიხედვითაც პროფესორმა სასწავლო საქმიანობა უნდა განახორციელოს მინიმუმ 40 კვირის განმავლობაში. ჩვენთვისაც გაურკვეველია, რატომ ხდება ამგვარი დაანგარიშება. სამწუხაროდ, დაანგარიშების ოპტიმალური ვარიანტი კონცეფციაში არაა წარმოდგენილი.

სამუშაო ჯგუფის შეთავაზებაა, რომ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე თითოეული პროფესორისთვის განისაზღვროს მის მიერ შესასრულებელი საქმიანობის სახეობები (სწავლება, კვლევა და სერვისი). სერვისის საქმიანობა მოიცავს:

1. სხვადასხვა საუნივერსიტეტო კომიტეტების წევრობას;
2. საუნივერსიტეტო შეხვედრებში მონაწილეობის მიღებას, თუმცა უნდა აღინიშნოს რომ შეხვედრებში პროფესურა ისედაც მონაწილეობს.

კონცეფციის მიხედვით, ხელფასის დიფერენციაცია არ უნდა ხდებოდეს რანგებს შორის კატეგორიების (ა, ბ, გ...) მიხედვით: ეს მიუღებელია, რადგან ა კატეგორიის პროფესორს, ახლანდელი ვითარებით, ძალიან ბევრი ადმინისტრაციული საქმე აქვს, ბ და გ რანგის პროფესორებისაგან განსხვავებით. თუ რაიმე შეიცვლება და ა კატეგორიის პროფესორის ადმინისტრაციული საქმიანობაც სათანადოდ შეფასდება, რანგობრივის ნაცვლად საათობრივი ანაზღაურება სამართლიანი იქნება.

კონცეფციიდან ჩანს, რომ შესაძლოა მოხდეს მოწვეული პერსონალის შემცირება. ხელფასის გაზრდა მოწვეული პერსონალის განახევრების ხარჯზე უარყოფითად იმოქმედებს სწავლების ხარისხზე. თითოეულ ინსტიტუტს თსუ-ში ჰყავს 3-5 შტატის აკადემიური პერსონალი, მაშინ როცა ეს ინსტიტუტები ქვემომართულებებს აერთიანებენ. ვთქვათ, ახალ ქართულ ენაზე მომუშავე სპეციალისტი იმავე კომპეტენციისა ვერ იქნება ძველ ქართულში, ან მორფოლოგიაში მომუშავე სინტაქსში ან ფონეტიკაში და ა.შ. ამიტომ ბიუჯეტის დაზოგვისა და ამის ხარჯზე აკადემიური პერსონალის ხელფასის მომატების მიზნით, მოწვეული პერსონალის განახევრება არ იქნება მართებული.

თსუ-ს სტუდენტების რიცხოვნობა არის 22 583, ხოლო აკადემიური პერსონალის რიცხოვნობა 2044-ია. ერთ მუდმივ აკადემიურ პერსონალზე საშუალოდ 28 სტუდენტი მოდის, ხოლო მთელს აკადემიურ პერსონალზე 15. თუმცა აღნიშნული მაჩვენებლები განსხვავდება ფაკულტეტების მიხედვით (იხ. ცხრილი 2.1.5). კარგი იქნებოდა ამის შესახებ, კონცეფციის ავტორებს მოეყვანათ სტატისტიკური ინფორმაცია ევროპის წამყვანი უნივერსიტეტებიდან.

გაზეთის სარედაქციო კოლეგიის შემადგენლობაში სტუდენტების მოაზრება მისასაღმებელია!

კონცეფციის მიხედვით, უნივერსიტეტის კარიერისა და კურსდამთავრებულთა ცენტრის შექმნა ხელს შეუწყობს სტუდენტების პროფესიულ განვითარებას... (პროექტების მოძიება ამ ცენტრის გარეშეც შეიძლება, თვითონ უნივერსიტეტი რას სთავაზობს კურსდამთავრებულებს?

რაკი კონცეფცია ეხება მხოლოდ აკადემიურ და ადმინისტრაციულ მოდერნიზაციას და სასწავლო საფეხურების დახვეწის შესახებ არაფერია ნათქვამი, ამიტომ ქვემოთ გთავაზობთ ჩვენს ხედვას დოქტორანტურის განვითარებასთან დაკავშირებით.

თსუ დოქტორანთა და ახალგაზრდთა მეცნიერთა ასოციაციის ხედვა დოქტორანტურაში მიღების წესისა და დოქტორანტურის განვითარების შესახებ

ჩვენი აზრით, აუცილებელია, განისაზღვროს უნივერსიტეტში სადოქტორო პროგრამებზე მიღების კრიტერიუმები და მოთხოვნები, რომლებიც წაყენებული იქნება კანდიდატების მიმართ.

ამჟამად უნივერსიტეტში დოქტორანტურაში მიღების ძირითადი პირობა უცხო ენის ფლობაა, რასაც მივესალმებით და მივიჩნევთ, რომ დოქტორანტი ძალიან კარგად უნდა ფლობდეს უცხო ენას, რათა მისი კვლევა იყოს სათანადო დონის, ხოლო კვლევის შედეგები საერთაშორისო აკადემიური წრეებისათვის ხელმისაწვდომი. ამასთან, ვფიქრობთ, რომ კანდიდატმა უნდა წარმოადგინოს საპროექტო წინადადება (project proposal). საჭიროა, თსუ ვებ-გვერდზე განთავსდეს ინფორმაცია დოქტორანტის ვაკანტურ ადგილზე მიღების წესის შესახებ (admission), რაც დასავლეთის უნივერსიტეტების გამოცდილებას თუ გავიზიარებთ, უნდა იდოს პირველ გვერდზე, სადაც, სხვა მოთხოვნებთან ერთად, მკაფიოდ უნდა იყოს წარმოდგენილი საპროექტო წინადადების გზამკვლევი.

საპროექტო წინადადება, თავის მხრივ, უნდა ასახავდეს, რამდენად კარგად იცნობს დოქტორანტის ვაკანტური ადგილის დაკავების მსურველი საკვლევ თემას და უნდა შეიცავდეს შემდეგ ინფორმაციას:

1. საკითხის აქტუალობა;
2. საკვლევ საკითხი;
3. ჰიპოთეზა;
4. საკვლევ თემაზე არსებული ქართული და უცხოური ლიტერატურის მიმოხილვა;
5. კვლევის მეთოდები;

სასურველია, აპლიკაცია შეიცავდეს სამოტივაციო წერილსაც.

მოთხოვნები შეიძლება სხვადასხვაგვარი იყოს დისციპლინის სპეციფიკიდან გამომდინარე, თუმცა მსგავსი დოკუმენტის არსებობა შესაძლებელს გახდის, შესაბამის კომისიას წარმოდგენა შეექმნას კანდიდატის კომპეტენციაზე.

მსგავსი სტანდარტების დაწესება, ერთი მხრივ, ხელს შეუწყობს ჯანსაღი აკადემიური ატმოსფეროს შექმნას საუნივერსიტეტო სივრცეში, რადგან დღეს ხშირია შემთხვევები,

როცა დოქტორანტურაში ჩაბარების ერთადერთ მიზეზს სამსახურში დაწინაურება წარმოადგენს და დოქტორანტს არანაირი სამეცნიერო ინტერესები არ ამოძრავებს. მეორე მხრივ, ბარიერის არსებობა და შექმნილი გარემო ხელს შეუწყობს უნივერსიტეტის პრესტიჟის ზრდას, რაც თავის მხრივ, გარანტიაა უფრო მეტი ინტელექტუალური რესურსის მოზიდვისა.

თუმცა, მოთხოვნების შესაბამისი უნდა იყოს პირობები, რომლებიც შეექმნება დოქტორანტს, რაც ჩვენი აზრით, მდგომარეობს შემდეგში:

1. უნდა გადაიხედოს დოქტორანტებისათვის შეთავაზებული საგნები. რიგ შემთხვევაში სამეცნიერო მუშაობითა და კვლევით დაკავებული დოქტორანტებისათვის დროის ფუჭი კარგვაა ისეთ ლექციაზე დასწრება, მაგალითად, სადაც ასწავლიან CV-ს დაწერას. უნივერსიტეტმა ზემოთ შეთავაზებული პირობების გამოყენებით უნდა უზრუნველყოს ის, რომ მის მიერ მიღებული დოქტორანტი უკვე ფლობდეს მსგავს ელემენტარულ უნარებს.

2. დოქტორანტი სრულად უნდა იყოს ინტეგრირებული საუნივერსიტეტო სივრცეში და მისი ინტელექტუალური რესურსი გამოყენებული უნდა იყოს უნივერსიტეტის განვითარებისათვის. იგი აღქმული უნდა იყოს არა როგორც ჩვეულებრივი სტუდენტი, არამედ, როგორც მეცნიერი.

3. უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ დოქტორანტის კვლევა მიმდინარეობდეს არა სადმე სხვაგან, სხვა საქმის პარალელურად კეთებით, არამედ სწორედ მის კედლებში. საჭიროა, თითოეულ ინსტიტუტში გამოიყოს დოქტორანტის სამუშაო ადგილი/კუთხე. არასაკმარისი ფართის არსებობის შემთხვევაში, ინსტიტუტს უნდა მიეცეს გაფართოების საშუალება. ეს უკანასკნელი პირობა ერთ-ერთი უმთავრესია იმისათვის, რომ სხვა სიბრტყეში გადავიდეს სწავლის აღნიშნული საფეხური და ოდნავ მაინც მიუახლოვდეს იმ სტანდარტებს, რაც ცივილიზებულ ქვეყნებში არსებობს. ზემოთ აღვწერეთ კონტროლის მექანიზმები, რომელიც უნივერსიტეტმა უნდა აიღოს თავის თავზე, თუმცა არ უნდა დაგვავიწყდეს, რომ თითოეული სტუდენტი იხდის სწავლის საფასურს, შესაბამისად, უნივერსიტეტი უპირველეს ყოვლისა არის არა მაკონტროლებელი ორგანო, არამედ მომსახურების მიმწოდებელი გადამხდელისათვის (სტუდენტისათვის). ჩვენი ასოციაციის სხვადასხვა წევრების დასავლეთის (გერმანია, ამერიკის შეერთებული შტატები, შვედეთი) უნივერსიტეტებში მიღებული გამოცდილების გათვალისწინებით, ვთვლით, რომ აღნიშნული საკითხი წარმოადგენს ერთ-ერთ საკვანძო პირობას დოქტორანტურის რეფორმის სათანადოდ განხორციელებისათვის. ჩვენმა ორგანიზაციამ რამდენჯერმე დააყენა ეს საკითხი ადმინისტრაციასთან, თუმცა გარკვეული პასუხი ვერ მივიღეთ და პრობლემად დასახელდა არასაკმარისი ფართი. ჩვენ გთავაზობთ სირთულის გადაჭრის შემდეგ გზას: თსუ კორპუსების უმრავლესობაში სასწავლო პროცესი აქტიურია 9:00 სთ-დან დაახლოებით 15:00 სთ-მდე, რის შემდეგაც აუდიტორიების უმრავლესობა დაცარიელებულია. ეს მაშინ, როცა დოქტორანტისათვის უნივერსიტეტი ვერ ახერხებს ელემენტარული პირობების შექმნას. ჩვენ გთავაზობთ, გაიზარდოს აუდიტორიების დატვირთვა, რის ხარჯზეც შესაძლებელი იქნება სივრცის გამოთავისუფლება და უნივერსიტეტში გამოიყოფა დოქტორანტთა სამუშაო ფართები.