



**Tbilisi Open Teaching University**

დამტკიცებულია აკადემიური და  
წარმომადგენლობითი სენატის 2018  
წლის 22 იანვრის #77 დადგენილებით

## **პერსონალის პროფესიული განვითარების მიდგომები და სტრატეგია**

პროფესიული განვითარება გულისხმობს პერსონალის პროფესიული ცოდნის გაღრმავებასა და უნარ-ჩვევების სრულყოფას.

უნივერსიტეტი აცნობიერებს, რომ პერსონალის პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა უნივერსიტეტის ერთ-ერთი ყველაზე ღირებული ინვესტიციაა და ბიუჯეტის შედგენისას უზრუნველყოფს ამ მიზნით მნიშვნელოვანი რესურსების გამოყოფას.

პროფესიული განვითარების ეფექტური სისტემის დანერგვით უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს საკუთარი საქმიანობის გაუმჯობესებას და ადაპტაციას ცვალებად საგანმანათლებლო გარემოში.

პროფესიული განვითარების უზრუნველსაყოფად უნივერსიტეტი შეიმუშავებს შესაბამის პროგრამებს, რომელთა შინაარსის განსაზღვრისას ეყრდნობა როგორც უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების მიზნებს, ისე აკადემიური, სამეცნიერო, მონვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის ინდივიდუალურ საჭიროებებს.

აკადემიური პერსონალისათვის აუცილებელი ცოდნისა და უნარჩვევების განსაზღვრა შესაძლებელია ინდივიდუალური პროფესიული მიზნებისა და ერთწლიანი სამოქმედო გეგმის საშუალებით, რომელიც შეიცავს ინფორმაციას:

- უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის წევრთა მიღწევებისა და მათი საქმიანობის სუსტი მხარეების შესახებ;
- იმ შესაძლებლობებისა და საფრთხის შესახებ, რომლებმაც მომავალში შესაძლოა გავლენა იქონიონ უნივერსიტეტის პერსონალის საქმიანობაზე.

პროფესორ-მასწავლებლებისათვის განკუთვნილი პროფესიული განვითარების პროგრამები შეიძლება მიზნად ისახავდეს პროფესიული კომპეტენციის ამაღლებას შემდეგ საკითხებში:

- დარგობრივი ცოდნა;
- აკადემიური შეფასების სტრატეგიები;
- კვლევისა და სწავლების მეთოდები;

- სწავლებისა და კვლევის პროცესში ახალი ტექნოლოგიების გამოყენება;
- ახალი კურიკულუმის შემუშავება და ა.შ.

ადმინისტრაციული/დამხმარე პერსონალისათვის პროფესიული განვითარების პროგრამები შეიძლება მიზნად ისახავდეს ისეთი უნარ-ჩვევების განვითარებას, როგორცაა:

- ხელმძღვანელობის უნარი;
- კომუნიკაციის უნარი;
- სტრესულ გარემოში მუშაობის უნარი;
- გადანყვეტილების მიღების უნარი;
- გუნდური მუშაობის უნარი და სხვ.

უნივერსიტეტი შეიმუშავებს უწყვეტი პროფესიული განვითარების გეგმას. გეგმა, რომლის მოქმედების ვადა აღემატება ერთ წელს, ექვემდებარება განხილვა/გადასინჯვას, ხოლო, საჭიროების შემთხვევაში, მასში სათანადო ცვლილებების შეტანას, ყოველწლიურად. გეგმის შედგენისას გაითვალისწინება პროფესიული განვითარების შედეგების შეფასების კრიტერიუმები.

პროფესიული განვითარების ღონისძიებების დაგეგმვისას უნივერსიტეტი:

- უზრუნველყოს პროფესიული განვითარების პროგრამების სისტემატურ, უწყვეტ და შედეგზე ორიენტირებულ ხასიათს;
- გამოყოს პროფესიული განვითარების პროგრამების ეფექტური განხორციელებისათვის აუცილებელ ფინანსურ და ადმინისტრაციულ რესურსებს;
- პროფესიული განვითარების პროგრამების თემატიკის შესახებ გადანყვეტილების მიღებისას გამოიყენებს უნივერსიტეტის ფარგლებში ჩატარებული გამოკითხვებისა და სხვა კვლევების ედეგებს.

აკადემიური პერსონალის პროფესიული განვითარების მიზნის მისაღწევად შესაძლებელია სხვადასხვა პროგრამების გამოყენება, რომლებიც მაღალი შედეგების მიღებას უზრუნველყოფს. ესენია:

### **კვლევითი საგრანტო პროგრამები**

შიდასაუნივერსიტეტო კვლევითი საგრანტო პროგრამები აკადემიური/სამეცნიერო/მონწვეული პერსონალის კვლევითი საქმიანობის ერთ-ერთი ძირითადი საფუძველია, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს კვლევითი გრანტების მინიჭება მხოლოდ განსაკუთრებით კვალიფიციური და მოტივირებული კანდიდატებისათვის,

რომლებიც შეძლებენ სასურველი შედეგების მიღებასა და დანერგვას სწავლების დაკვლევის პროცესში.

### **აკადემიური შვებულება**

აკადემიური შვებულება პროფესიული განვითარების მნიშვნელოვანი ხელშეწყობი ფაქტორია. აღნიშნულის გათვალისწინებით უნივერსიტეტი იღებს ვალდებულებას, კვალიფიკაციის ასამაღლებლად ყოველ 5 წელიწადში ერთხელ მისცეს პროფესორ-მასწავლებელს ანაზღაურებადი სამეცნიერო-შემოქმედებითი შვებულება არაუმეტეს ერთი სასწავლო წლის ვადით.

### **მენტორობის პროგრამა**

მენტორობის პროგრამის მიზანია, ხელი შეუწყოს ახალგაზრდა კადრების პროფესიულ განვითარებას გამოცდილ კოლეგებთან ერთობლივი მუშაობის გზით. მენტორობის პროგრამის ფარგლებში, შესაძლოა, განხორციელდეს სემინარებისა და სამუშაო შეხვედრების ორგანიზება, გამოცდილების გაზიარება ლექციებისა და პრაქტიკულ მეცადინეობებზე დასწრებით, ახალგაზრდა აკადემიურ პერსონალთან ინდივიდუალური მუშაობა, აგრეთვე მათი კვლევითი საქმიანობის ხელმძღვანელობა და ა.შ.

### **უნივერსიტეტებს შორის თანამშრომლობა**

უნივერსიტეტებს შორის თანამშრომლობის ფარგლებში შემუშავდება პროფესიული განვითარების პროგრამები როგორც ეროვნულ, ისე რეგიონულ და საერთაშორისო დონეზე. ესენია: აკადემიური პერსონალის გაცვლითი პროგრამები, ცნობილი პროფესორების მოწვევა (რომლებიც ჩაატარებენ სამუშაო შეხვედრებსა თუ სემინარებს ადგილობრივი აკადემიური პერსონალისათვის), ერთობლივი კონფერენციების ორგანიზება და ა.შ.

### **ფუნქციების გადასინჯვა და განახლება**

პერსონალის შემდგომი პროფესიული განვითარების მიზნით განხორციელდება მათი სწავლების, კვლევისა და ადმინისტრაციული ფუნქციების პერიოდული გადასინჯვა და განახლება, რაც ხორციელდება სამუშაო დატვირთვის შეცვლის (ცვლილებები სწავლების, კვლევისა და ადმინისტრაციულ ფუნქციებში), ახალი მოვალეობების დაკისრების, სხვადასხვა პროექტებში ჩართვის, მენტორის ფუნქციის შეთავსების და ა.შ. გზით.

### **ადგილობრივ და საერთაშორისო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა**

იმ ადგილობრივი და საერთაშორისო ორგანიზაციების იდენტიფიცირება, რომლებიც გარკვეული პერიოდულობით სთავაზობენ უნივერსიტეტების აკადემიურ პერსონალს სხვადასხვა სახის პროფესიული განვითარების პროგრამებს და მათთან მჭიდრო ურთიერთობის დამყარება შესაბამისი ინფორმაციის დროულად მოპოვების მიზნით.

პერსონალის პროფესიული განვითარების გეგმის შედგენაზე, პროგრამების შემუშავებაზე, მათ უზრუნველყოფასა და განხორციელებაზე პასუხისმგებელია უნივერსიტეტის უწვეტი განათლებისა და კარიერული ზრდის ცენტრი.