

УДК 378.1

საგანმანათლებლო დაწესებულებების ორგანიზაციული კლიმატი და აკადემიური კადრების მიმართ დამოკიდებულების ოპტიმიზების გზები (აკადემიური თანამდებობის დაკავების პრინციპები და პროცედურები)

გოროშიძე გიორგი

ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ანოტაცია

უმაღლესი სასწავლო დაწესებულების ორგანიზაციული კლიმატი ბევრწილად განსაზღვრავს მისი ფუნქციონირების ეფექტიანობას. ეს ორგანიზაციული კლიმატი შეიცავს მთელ რიგ კომპონენტებს, რომელთა შორის ყველაზე უფრო მნიშვნელოვანს წარმოადგენს თანამშრომელთა დამოკიდებულებები. მათით განისაზღვრება მოქმედებების შეთანხმებულობა, რომელიც ორგანიზაციას უქმნის წარმატების პერსპექტივებს. ბოლო წლებში ზოგიერთ უნივერსიტეტში შეინიშნება მზარდი გაუგებრობა აკადემიური კადრების უმცროს და უფროს თაობებს შორის, რომელიც ქმნის პრობლემებს და აფერხებს მისი განვითარების პროცესს. ამდენად, აუცილებლად გადასაწყვეტ ამოცანას წარმოადგენს ამ არატიპური მოვლენის აღმოსაფხვრელად ადეკვატური გზების გამონახვა. ამის მიღწევა ყველაზე უფრო მეტი წარმატებით არის შესაძლებელი კონკურსებისა და ატესტაციების პროცედურათა გაუმჯობესების გზით; კერძოდ, თანამშრომელთა უმცროსი და უფროსი თაობებისთვის მათი მოღვაწეობის შეფასების განცალკევებული პროცედურების შემოღებით. თანამშრომელთა ინტელექტუალური პოტენციალის შენარჩუნებისა და განვითარებისთვის სრულიად აუცილებელია, რომ უნივერსიტეტში მუშაობის დიდი უწყვეტი სტაჟის (30-40 წელი) და დიდი პედაგოგიური გამოცდილების მქონე აკადემიური კადრები (30-40 წელი) განთავისუფლდნენ მათთვის დამამცირებელ კონკურსებში მონაწილეობის უალტერნატივობის ტვირთისგან და გადაყვანილები იქნან „საატესტაციო რეჟიმზე“ (რაც უნივერსიტეტში დაშვებული ფორმაა), რომლითაც მოხდება როგორც მათი ღვაწლის მეტად დაფასება, ისე მათთვის ღირსებისა და ადამიანური სახის შენარჩუნება, რაც ტრადიციულად დამახასიათებელი იყო უნივერსიტეტებისთვის.

საკვანძო სიტყვები: უნივერსიტეტი, ორგანიზაციული კლიმატი, ოპტიმიზაცია, დამოკიდებულებები, შეფასება, კონკურსი, ატესტაცია.

ზოგიერთ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ბოლო ხანებში შეინიშნება დიდი გამოცდილების მქონე აკადემიურ კადრებსა და უმცროსი თაობის აკადემიურ კადრებს შორის გაუგებრობათა აღმოცენებისა და გაღრმავების ტენდენცია. ეს მავნე ტენდენცია აუცილებლად უარსაყოფია, ვინაიდან, მაგალითად, უნივერსიტეტებისთვის სრულიად უცხო მოვლენას წარმოადგენს და მათი პოზიციების დასუსტებას ემსახურება. მსგავსი რამ ასე გამოკვეთილად უნივერსიტეტებში ადრე არ ყოფილა გამოვლენილი. მათში ყოველთვის სუფევდა ურთიერთპატივისცემის, ურთიერთგაგების და შემოქმედებითი თანამშრომლობის ატმოსფერო. აკადემიური კადრების ორივე თაობას შორის

ადმოცენებული გაუგებრობა მკვეთრად იჩენს ხოლმე თავს ფაკულტეტების მიერ აკადემიური კადრების შესარჩევი კონკურსებისთვის შესაფასებელ კრიტერიუმთა სისტემის შესამუშავებლად შექმნილ კომისიების მუშაობაში, რომლებშიც წევრებად შედიან როგორც დიდი, ისე მცირე გამოცდილების მქონე თანამშრომლები. როგორც წესი, ამ კომისიების მოღვაწეობის დღის წესრიგში შედის ფაკულტეტის აკადემიური დარგების სპეციფიკისადმი შეფასების კრიტერიუმების შესაბამისობისა და სათანადო კადრების შენარჩუნების თუ ახლების მოზიდვის საკითხების გადაწყვეტა.

ექვგარეშეა, რომ თანამშრომლების თაობებს შორის ადმოცენებული ხსენებული გაუგებრობები გამომდინარეობს აკადემიურ მუშაობის პრობლემური საკითხების გაანალიზების არასაკმარისობიდან. აკადემიური კადრების ორივე თაობას გააჩნია ძლიერი და სუსტი მხარეები, რომლებიც შინაარსობრივად ერთმანეთის საპირისპიროა თუკი ერთდროულად ერთ კონტექსტში იქნებიან განხილულები. ასეთ შემთხვევაში მათ შორის წარმოშობილ გაუგებრობას აქვს ტენდენცია გადაიზარდოს მკვეთრ დაპირისპირებაში, რაც ერთობლივი საქმისთვის გამოუსწორებელი ზიანის მომტანი შეიძლება აღმოჩნდეს. ამ არასასურველი ვითარების თავიდან აცილების გზას წარმოადგენს ის, რომ აკადემიური კადრების უმცროსი და უფროსი თაობების წარმომადგენელთა მოღვაწეობის შეფასების მომენტის დადგომისთვის, ისინი შეფასდნენ ერთიანი სისტემის ფარგლებში, თუმცა განცალკევებულად და თითოეული მათგანისთვის შეფასების მათთვის ადეკვატური წესისა და ნორმების გამოყენებით.

დიდ გამოცდილებასთან დაკავშირებული პრობლემები, მათი სირთულის გამო, უფრო კომპლექსურად და სიღრმისეულად უნდა იქნეს გააზრებული. უპირველეს ყოვლისა, გამოცდილებიდან გამომდინარე შედეგების მიმართ დამოკიდებულება დაუშვებელია რომ იყოს იმთავითვე ნეგატიური. იგი უპირობოდ პოზიტიურ მოვლენას წარმოადგენს, ვინაიდან ხშირად არასწორი აზროვნებისგან, არასწორი შეფასებებისგან და სერიოზული შეცდომების დაშვებისგან იცავს ადამიანებს. მიუხედავად ამისა, ზოგჯერ დიდი გამოცდილება მავანთა მიერ ნეგატიურ მოვლენად განიხილება ხოლმე და გარკვეულ პირთა მომხრობის შემთხვევაში ხელს უწყობს პროცესთა არასწორი მიმართულებით განვითარებას, რაც ერთიანი საქმიანობისთვის ზიანის მომტანია. გამოცდილებასთან დაკავშირებით შექმნილი სიტუაცია აუცილებლობით ითხოვს ზოგადად მეცნიერების დარგების ძირითად სპეციფიკურ თავისებურებათა გამოკვეთას, მათ ყოველმხრივ გაცნობიერებას და ამის შემდეგ, სრულად გააზრებული მოვლენების გათვალისწინებას კადრების მოღვაწეობის შეფასების დროს.

პირველ რიგში აღსანიშნავია ის, თუ რამდენად არის ფორმალიზებული მეცნიერების ესა თუ ის დარგი. რაც უფრო ფორმალიზებულია დარგი, მით უფრო შესაძლებელი ხდება მასში საფუძვლიანად გარკვევა ახალგაზრდა კადრების მიერ, ვინაიდან უმთავრესი ცოდნა გადმოცემულია ფორმალიზებულ ფორმატში და ადვილად ხელმისაწვდომია დაინტერესებულ პირთათვის. ე.ი. დარგის შესახებ საფუძვლიანი ცოდნის მიღება ფორმალიზებულობის გამო გადაულახავ სიძნელეებთან არ არის დაკავშირებული. ცხადია, რომ უპირველეს ყოვლისა ეს ეხება საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ისეთ დარგებს, რომლებშიც ცოდნის ფორმალიზაცია დიდი ხვედრითი წილით არის წარმოდგენილი. რაც შეეხება ჰუმანიტარულ და სოციალურ მეცნიერებათა სფეროებს, რომლებშიც მოვლენათა სირთულის გამო ცოდნის ფორმალიზაცია

მიღწეული არ არის (ალბათ ვერც ვერასოდეს იქნება მიღწეული), მათში ვითარება საპირისპიროა. აქ მთავარი სიტყვა ეთქმის გამოცდილებას, რომელიც მოვლენათა შესახებ საჭირო სპეციფიკური ცოდნის დეფიციტის არსებობისას მისი მნიშვნელოვანი შემავსებლის როლში გვევლინება. ამ მხრივ გამოცდილება ჰუმანიტარულ და სოციალურ მეცნიერებებში წარმოადგენს ყველაზე უფრო ძვირადღირებულ რესურსს, რომელსაც ჯეროვანი დაფასება და გამოყენება ესაჭიროება. აღნიშნულ დარგებში დიდი გამოცდილების მქონე კადრების ყოფნა მწვავე აუცილებლობას წარმოადგენს. რაც უფრო მეტი ასეთი კადრები ეყოლება ამ დარგებს, მით უფრო წარმატებული იქნება მათი საქმიანობა. უნივერსიტეტის ფაკულტეტების აკადემიური დარგებისადმი ერთნაირი მიდგომის გამოყენება ზემოთ განხილული სპეციფიკების გაუთვალისწინებლად, უაღრესად დიდი შეცდომაა. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, საბუნებისმეტყველო ფაკულტეტის აკადემიური დარგების მიმართ არსებული მიდგომები სრულიად დაუშვებელია რომ იქნეს გამოყენებული ჰუმანიტარულ და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტების აკადემიური დარგების მიმართ.

ეს საკითხები ჯერ-ჯერობით არ არის კარგად გაცნობიერებული, განსაკუთრებით კი ახალგაზრდა კადრების მიერ, რაც ქმნის თაობათა შორის დაძაბული ურთიერთობების საუბველს. ძალიან კარგად არის გასაგები მათი ნეგატიური დამოკიდებულება დიდი გამოცდილების მიმართ. ეს მათ არ გააჩნიათ და ამიტომ მოღვაწეობის შეფასების მომენტის დადგომისას, არ სურთ რომ იმყოფებოდნენ ასეთის მქონე თანამშრომლების გვერდით უთანასწორო მდგომარეობაში. არც არის საჭირო რომ ასეთი რამ ხდებოდეს. თავიდანვე არის დაშვებული დიდი შეცდომა ამგვარი პროცედურების (კონკურსების) ორგანიზების საკითხში. არ უნდა მოექცნენ შეფასების ერთ სიტაუციაში შეუთავსებელი მონაცემების მქონე პრეტენდენტები და არ შეიძლება, რომ კადრების ერთი კატეგორიის სასარგებლოდ მეორე კატეგორიას ხელოვნურად გაუუქმდეს მის მიერ დაგროვებული მონაცემები. ეს დიდი უსამართლობა და უკანონობა იქნებოდა. ყველას მაქსიმალურად უნდა დაუფასდეს ის რაც გაუკეთებია. ეს არის რესურსის მატებაზე და განვითარებაზე ორიენტირებული მიდგომა, რომელიც ყოველმხრივ მხარდასაჭერია. ჰუმანიტარულ და სოციალურ მეცნიერებათა სფეროებში, სადაც ყველაზე უფრო მეტად იქმნება გაუგებრობის ზემოხსენებული არასახრილო ვითარებები, განსაკუთრებით საჭიროა განსხვავებული მიდგომების გამოყენება სხვადასხვა თაობის აკადემიური კადრების მოღვაწეობის მიმართ, კერძოდ კონკურსებისა და ატესტაციების ჩატარების დროს.

სრული, ასოცირებული და ასისტენტ პროფესორების სასწავლო-სამეცნიერო მოღვაწეობის შეფასებისთვის ტარდება სხვადასხვა ღონისძიებები და გამოიყენება სხვადასხვა მეთოდები, რომლებიც ყოველთვის არ ეთანხმებიან ერთმანეთს. ჩნდება წინააღმდეგობრივი მოსაზრებები ამ შეფასებათა მართებულობის შესახებ. აღნიშნული წინააღმდეგობის მოხსნის გზას წარმოადგენს სამივე კატეგორიის პროფესორებისთვის შეფასების ისეთი ერთიანი სისტემის შემუშავება, რომელიც იქნება გამოყენებული კონკურსებშიც, ატესტაციებშიც და სახელფასო სარგოების განსაზღვრის შემთხვევებშიც. დღესდღეობით აკადემიური კადრების მოღვაწეობის შეფასების ასეთი უნივერსალური და მრავალმხრივ დაბალანსებული კრიტერიუმების სისტემის არარსებობა ხელს უწყობს როგორც ძნელად შესაგუებელ გაუგებრობათა აღმოცენებას პროფესორთა შეფასებაში, ისე, ზოგადად, არასამართლიანი და კონფლიქტური გარემოს ჩამოყალიბებას უნივერსიტეტში. პროფესორთა შეფასების ერთიანი საკონკურსო და საატესტაციო

კომისიები სამივე კატეგორიის პროფესორთა შეფასებისთვის უნდა ეყრდნობოდნენ მკაფიოდ გაწერილი ადეკვატური კრიტერიუმების სისტემას. მიზანშეწონილია და სრულიად ადეკვატურია, რომ ატესტაციები და კონკურსები სხვადასხვა კატეგორიის პროფესორებისთვის ტარდებოდეს განცალკევებულად შეფასებათა ინტერფერირების პრევენციისა და მათი ობიექტურობის ამაღლების მიზნით. პროფესორთა მუშაობის შეფასების ერთიანი სისტემა საჭიროებს ზოგადი პრინციპების ჩამოყალიბებას და კონკრეტულ ასპექტებში ძირითადი პრინციპების და მახასიათებლების განსაზღვრას. ზოგადი პრინციპები არის შემდეგი: 1. შეფასების მინიმალური სტანდარტისა და კონკურსის/ატესტაციის გამჭვირვალობა; 2. შეფასების ობიექტურობა; 3. ქულების განაწილების სამართლიანობა; 4. შესაფასებელი მაჩვენებლების მიღწევის თანაბარი ხელმისაწვდომობა; 5. პრეტენდენტის მოღვაწეობის მაჩვენებლების უნივერსიტეტის მიზნებთან შესაბამისობა.

აკადემიური კადრების შეფასება ჩვეულებრივ წარმოებს ფაკულტეტების მიერ სპეციალურად შემუშავებული კრიტერიუმების საფუძველზე. საჭიროა ერთმანეთისგან გაიმიჯნოს შეფასების რაოდენობრივი და თვისებრივი კრიტერიუმები. შეფასების რაოდენობრივი კრიტერიუმების გამოყენებისას უმჯობესია ვხელმძღვანელობდეთ მხოლოდ დათვლადი ობიექტური მონაცემების შეჯამებით (და არა პროცენტების გამოანგარიშებით), ხოლო სუბიექტური კრიტერიუმების გამოყენების დროს უფრო ადეკვატური შეფასებები იქნება - “შეესაბამება / არ შეესაბამება“.

აკადემიური კადრების შეფასება რაოდენობრივი მახასიათებლების საფუძველზე იძლევა პრეტენდენტების მონაცემების ერთმანეთთან ობიექტური შედარების კარგ შესაძლებლობას და გამოირჩევა მეტი სანდოობით თვისებრივ შეფასებასთან შედარებით. არსებული ვაკანსიის დაკავების პრეტენდენტის მიერ გაწეული მუშაობის შეფასება კომპლექსურია და, ჩვეულებრივ, მოითხოვს როგორც ძირითადი, ისე დამატებითი მახასიათებლების გამოყენებას. ძირითადი მახასიათებლებია სასწავლო და სამეცნიერო სფეროებში განხორციელებული აქტივობების მეშვეობით მიღწეული შედეგები, რომლებიც არის ყველაზე უფრო ტიპური და ღირებული აკადემიური პერსონალის მოღვაწეობისთვის შეფასებისთვის, ხოლო დამატებითი მახასიათებლებია უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებაში განხორციელებული სხვა დანარჩენი აქტივობები.

ძირითადი მახასიათებლებიდან აღსანიშნავია: 1. განათლება შესაბამისი განხრით, შესაბამის დარგში/ქვედარგში; 2. დოქტორის აკადემიური/სამეცნიერო ხარისხი შესაბამის დარგში/ქვედარგში; 3. სამსახურებრივი გამოცდილება (მუშაობის უწყვეტი სტაჟი) უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებაში, რომელიც ქვემოთ იქნება განმარტებული; 4. პედაგოგიური მუშაობის გამოცდილება; 5. სასწავლო-მეთოდური საქმიანობა (სასწავლო კურსები/სილაბუსები, სახელმძღვანელო, თარგმანი, ლექსიკონი, ენციკლოპედია და ა.შ.); 6. სამეცნიერო მუშაობის გამოცდილება: სამეცნიერო პუბლიკაციები (მონოგრაფია, სტატია), პუბლიკაციები მაღალრეიტინგულ გამოცემებში; სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობა; 7. ფაკულტეტზე განხორციელებულ სასწავლო-სამეცნიერო პროექტებში მონაწილეობა; 8. სტუდენტების საკვალიფიკაციო ნაშრომების ხელმძღვანელობა.

დამატებითი მახასიათებლებიდან აღსანიშნავია: 1. რეცენზირება (წიგნის, დისერტაციის, სამაგისტრო ნაშრომის); 2. ჟურნალის რედაქტორობა/სარედაქციო

კოლეგიის წევრობა; 3. დარგში სასწავლო და სამეცნიერო გამოცემების სამეცნიერო რედაქტირება; 4. კონფერენციებში მონაწილე სტუდენტების ხელმძღვანელობა; 5. დარგში სამეცნიერო-კვლევითი საგრანტო პროექტის ხელმძღვანელობა ან მასში მონაწილეობა; 6. საუნივერსიტეტო და საფაკულტეტო საბჭოების და კომისიების წევრობა;

მუშაობის უწყვეტი სტაჟის სიდიდე უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებაში გამოხატავს იმას, თუ ვაკანტური თანამდებობის დაკავების პრეტენდენტს რამდენად საფუძვლიანად აქვს „მოსწრებული“ ადაპტაცია და რამდენად არის იგი ინტეგრირებული მოცემული უმაღლესი სასწავლო დაწესებულების ორგანიზაციულ კულტურაში, რაც წლებს საჭიროებს. უწყვეტი სტაჟი არის ადამიანის ერთ სამსახურში მუშაობის ხანგრძლივობის ყველაზე უფრო ზუსტი ინდიკატორი. წყვეტილად დაგროვებული სამსახურებრივი გამოცდილება სხვა სამსახურებთან მონაცვლეობით ვერ ქმნის ადაპტაციის იმ დონეს, რომელიც მიიღწევა ხანგრძლივი უწყვეტი მუშაობის პირობებში. სამსახურებრივი გამოცდილება არ არის პედაგოგიური სტაჟის გადამფარავი, ვინაიდან ადამიანი წლების მანძილზე შეიძლება იმყოფებოდეს ადმინისტრაციულ ან ტექნიკურ პოზიციაზე, მაგრამ არ გააჩნდეს პედაგოგიური დატვირთვა. სამაგიეროდ ეს პერიოდი ემსახურება ორგანიზაციული კულტურისადმი მის ადაპტაციას და ღირებულ კადრად ჩამოყალიბებას. ამის შემდეგ დაგროვებული პედაგოგიური სტაჟი ნაკლებია და არ ემთხვევა მისი სამსახურებრივი გამოცდილების ხანგრძლივობას. იგივე პედაგოგიური სტაჟისა და სხვასთან შედარებით მეტი სამსახურებრივი გამოცდილების (მუშაობის უწყვეტი სტაჟის) შემთხვევაში უპირატესობით უნდა სარგებლობდეს ეს საბოლოო. უნივერსიტეტში მიღებული სამსახურებრივი გამოცდილება გვევლინება მასში დამკვიდრებული ორგანიზაციული კულტურის შენარჩუნების ხელშემწყობის როლში. ამ ფაქტის გაუთვალისწინებლობა ბადებს იმის საშიშროებას, რომ მის ორგანიზაციულ კულტურასთან შეუთავსებელი კადრების მომრავლებამ, მათი „თავისებური“ საქმიანობით შეიძლება უნივერსიტეტს თავისდაუნებურად შეუქმნან პრობლემები და ხელი შეუწყონ საუნივერსიტეტო მოღვაწეობის მრავალწლიანი ტრადიციების რღვევას. ეს კი გამოიწვევს უნივერსიტეტის პოზიციების დასუსტებას. ამიტომ საკონკურსო და საატესტაციო კრიტერიუმებში უნდა ტარდებოდეს უნივერსიტეტის ტრადიციების დაცვის ინტერესი, რაც მასში მომუშავე კადრების დიდ პედაგოგიურ გამოცდილებასთან ერთად დიდი სამსახურებრივი გამოცდილების (მუშაობის დიდი უწყვეტი სტაჟის) პრიორიტეტულად გამოცხადებით მიიღწევა.

უნივერსიტეტში დაგროვებული მუშაობის უწყვეტი სტაჟი აუცილებლად უნდა ფიგურირებდეს საკონკურსო-საატესტაციო კრიტერიუმებში, ვინაიდან სწორედ ასეთი კონკურსები და ატესტაციები უქმნიან უნივერსიტეტს სტაბილურობის გარანტიებს ღირებულ კადრების შენარჩუნების მეშვეობით. ორგანიზაციული კულტურა მართვის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი მექანიზმია, რომელიც პასუხისმგებელია ორგანიზაციის სტაბილურობის და ეფექტიანობის შენარჩუნებაზე. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, რამდენადაც ორგანიზაციულად უფრო სოციალიზირებულია კონკურსანტი ან საატესტაციო პირი, მით უფრო პოზიტიურ შენაძენს წარმოადგენს იგი ამ ორგანიზაციისთვის. ამრიგად, უნივერსიტეტში დაგროვებული მუშაობის უწყვეტი სტაჟი კონკურსში და ატესტაციაში ღირსეულ დაფასებას და ადეკვატურ შეფასებას

მოითხოვს. ამასთან ერთად, ნებისმიერი პირი, კონკურსზე „მოვლენილი“ თუნდაც მაღალრეიტინგულ ადგილობრივ თუ უცხოურ უმაღლეს სასწავლებლებში დაგროვებული განსხვავებული სამსახურებრივი გამცდილებით, შეიძლება წარმოადგენდეს დისონანსის წარმომშობ წყაროს უნივერსიტეტში და გარკვეულ ფაკულტეტებზე დამკვიდრებული ორგანიზაციული კულტურისთვის თავისი უარყოფითი შედეგებით. ამიტომ, აღნიშნულ საკითხში მათთვის უპირობოდ სხვებზე უფრო მაღალი შეფასებების დაწესება (როგორც არის ხშირად მოაზრებული) იქნება სრულიად არაადეკვატური. ამდენად, უნივერსიტეტებში უფრო მეტ მხარდაჭერას, დაფასებას და შეფასებას უნდა პოულობდნენ მათში მუშაობის მეტი უწყვეტი სტაჟის და მეტი პედაგოგიური გამოცდილების მქონე პირები.

აკადემიური კადრის მუშაობის დიდი უწყვეტი სტაჟი, როგორც პოზიტიური მოვლენა, უნდა გახდეს იმის საფუძველი, რომ ასეთის მქონე პირს კონკურსების ნაცვლად დაუწესდეს მხოლოდ ატესტაცია გარკვეული პერიოდულობით (მაგ.: 5-7 წლიანი). სრული პროფესორების გარკვეული შემადგენლობისთვის ასეთი საატესტაციო (უკონკურსო) რეჟიმით მუშაობის ფორმა უნივერსიტეტში დაშვებულია და არ წარმოადგენს კანონდარღვევას, რაც იძლევა იმის შესაძლებლობას რომ ასოცირებული პროფესორებისთვისაც იქნეს ასეთივე ფორმა დაშვებული უნივერსიტეტში მუშაობის დიდი უწყვეტი სტაჟისა და დიდი პედაგოგიური სტაჟის (30 ან 40 წელი) შესრულების შემთხვევებში. ერთის მხრივ, დიდი უწყვეტი სტაჟის სახით უნივერსიტეტისადმი გამოხატული ერთგულება (რაც, ჩვეულებრივ, ორგანიზაციებისთვის დიდად ღირებულ მოვლენას წარმოადგენს), უნდა იყოს ყველანაირად დაფასებული, მათ შორის ასეთი პირის „საატესტაციო რეჟიმში“ გადაყვანის სახით. მეორეს მხრივ, დიდი გამოცდილების მქონე კადრებისთვის კონკურსებში მონაწილეობა წარმოადგენს მათი ღირსების შემლახავ ღონისძიებას, რომელიც ხშირად წინასწარ დაგეგმილი მისი „დამარცხების“ მიღწევით გვევლინება ცინიზმის და უზნეობის შემცველ ბოროტ ქმედებათა როლში. გამოცდილი აკადემიური კადრებისთვის სრულიად ბუნებრივია, ადეკვატურია და მიზანშეწონილია საატესტაციო რეჟიმზე გადაყვანა, რითიც მოხდება როგორც მათი უფლებების დაცვა, ისე მათი ღირსების და ადამიანური სახის შენარჩუნება. ასეთი მიდგომა ტრადიციულად უნივერსიტეტის მაღალი დონის ურთიერთობებისთვის არის დამახასიათებელი. სწორედ ასეთი მრწამსით იმტკიცებდა იგი ყოველთვის თავის მაღალ დანიშნულებას საზოგადოებისთვის.

სამსახურებრივი გამოცდილება (უწყვეტი სტაჟი) და პედაგოგიური გამოცდილება ორი სხვადასხვა მოვლენაა, რომელთა ერთმანეთში აღრევაც დიდი შეცდომების დაშვების წყარო ხდება აკადემიური კადრების საქმიანობის შეფასების დროს. ისინი სხვადასხვა ათვლის სისტემებს წარმოადგენენ. თუკი აკადემიური კადრის საატესტაციო რეჟიმზე გადასაყვანად მუშაობის უწყვეტი სტაჟის დადგენის მინიმალურ ზღვრად მიჩნეული იქნება 30 წელი, მაშინ ამის შემდეგ დაგროვებული წლები, როგორც ქულები დაფიქსირდება სამსახურებრივი გამოცდილების გრაფაში (მაგალითად: 2 წელი = 1 ქულა). თუკი უწყვეტი სტაჟის ქვედა ზღვრად მიჩნეული იქნება 40 წელი, შესაბამისად ხსენებულ გრაფაში დასაფიქსირებელი ქულების რაოდენობა დაიკლებს. ცხადია, ასეთი ტექნოლოგია ადეკვატურია მხოლოდ საატესტაციო რეჟიმზე გადაყვანის კანდიდატების შეფასების შემთხვევებში იმ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში, სადაც მათ აქვთ დაგროვებული ზემოხსენებული მუშაობის უწყვეტი სტაჟი. რაც შეეხება პედაგოგიურ

გამოცდილებას, მასთან დაკავშირებით სიტუაცია განსხვავებულია. კონკურსების შემთხვევაში პედაგოგიური გამოცდილების მინიმალურ ზღვრად, ჩვეულებრივ, მიჩნეულია 6 წელი. დიდი პედაგოგიური სტაჟის მქონე პრეტენდენტებისთვის ექვსი წლის შემდეგ დაგროვებული გამოცდილების წლებიც მხედველობაშია მისაღები იგივე წესით (მაგალითად: 2 წელი = 1 ქულა). თუ ასე არ იქნა გაკეთებული, მაშინ გამოვა გამოცდილი კადრების პედაგოგიური მოღვაწეობის ტენდენციური დაუფასებლობა და ღირსებისა და უფლებების შელახვაც. ამრიგად, საკონკურსო/საატესტაციო შეფასების ანკეტებში უნდა ფუნქციონირებდეს როგორც მუშაობის უწყვეტი სტაჟის გრაფა, ისე პედაგოგიური გამოცდილების გრაფა. პირველის შემთხვევაში ქულების დათვლა იწყება ფაკულტეტის მიერ დადგენილი მუშაობის უწყვეტი სტაჟის მინიმალური ზღვრიდან, ხოლო მეორეს შემთხვევაში ქულების დათვლა იწყება პედაგოგიური გამოცდილების დღემდე საყოველთაოდ მიჩნეული 6 წლიანი ნიშნულიდან. **დიდი სამსახურებრივი გამოცდილება (მუშაობის დიდი უწყვეტი სტაჟი) და აგრეთვე დიდი პედაგოგიური გამოცდილება (დიდი პედაგოგიური სტაჟი) ერთობლივად ქმნიან აკადემიური კადრის საატესტაციო რეჟიმში გადაყვანისთვის აუცილებელ და მნიშვნელოვან სფუძვლებს.**

დიდი გამოცდილების მქონე კადრების საატესტაციო რეჟიმზე გადაყვანა მოხსნის მრავალ გაუგებრობას და ხელს შეუწყობს აკადემიურ პერსონალში უფრო მაღალი დონის ურთიერთობების განვითარებას, რომლის პირობებშიც უფრო ადვილად განხორციელდება შემდეგი პოზიტიური პროცესები: 1) აღმოიფხვრება უფროსთა მიმართ „ეიჯიზმი“ მოვლენა, როგორც სოციალური პათოლოგია. 2) ხელი შეეწყობა გამოცდილ კადრებს სტაბილურობის განცდის მოპოვებაში, რაც მათ დაეხმარება შემოქმედებითი პოტენციალის უკეთ რეალიზებაში. ამით ისინი შეძლებენ უფრო მაღალი დონის სასწავლო-სამეცნიერო შედეგებზე გასვლას თავიანთი დიდი გამოცდილების მეტი გააქტიურებით. 3) გაიზრდება პატივისცემა უფროსი კოლეგების მიმართ და ხელი შეეწყობა პოზიტიური ეთიკური გარემოს ჩამოყალიბებას. 4) შემცირდება ერთმანეთის მიმართ უარყოფით დამოკიდებულებათა გავრცელება და გამრავლება. აღარ იქნება დეფიციტური მოვლენა ურთიერთმხარდაჭერა და თანამშრომლობა. 5) უნივერსიტეტში მეტი ძალით ამოქმედდება ინტელექტუალური პოტენციალი, რის შედეგადაც იგი შეძლებს უკეთესი შედეგების მიღწევას მის კონკურენტებთან შედარებით.

ირიბად ხელი შეეწყობა აგრეთვე სხვა პოზოტიური პროცესების განვითარებასაც: 6) აღარ იქნება აქტუალური პროფესორების დახარისხება პრივილეგირებულებად და არპრივილეგირებულებად; დაიკარგება დიდი გამოცდილების მქონე პროფესორების ღვაწლის დაუფასებლობის ხიბლი; ყველა დაფასდება მათი საქმიანობის მნიშვნელობისა და შედეგების მიხედვით. 7) ხელი შეეწყობა დემოკრატიული პროცესების გაჯანსაღებას და ინტელექტუალიზაციას, ანუ ხმების უმრავლესობით გადაწყვეტილების მიღების პროცედურები გამდიდრდება არგუმენტების უმრავლესობის კომპონენტით და ნაკლებად იფიგურირებს არაფორმალური მმართველობის მანკიერი პრაქტიკა. 8) აკადემიური კადრების დიდი გამოცდილება მოაზრებული და გაცნობიერებული იქნება როგორც დეფიციტური და ღირებული რესურსი, რომელსაც როგორც სიმდიდრეს ისე ეკუთვნის მოპყრობა და დაფასება. განათლების სფერო პირველ რიგში სწორედ ასეთი გამოცდილებით არის ძლიერი. ამიტომ უნივერსიტეტი უმთავრესად

დიდი გამოცდილების მქონე კადრების შენარჩუნებით და მათთვის სამუშაო პირობების გაუმჯობესებით უნდა იყოს დაკავებული.

უნივერსიტეტს აკადემიურ მუშაობის სფეროში ესაჭიროება ისეთი კადრები, რომლებსაც ღირებული მონაცემები დაგროვებული აქვთ პირველ რიგში სასწავლო და სამეცნიერო სფეროებში. საგულისხმოა აგრეთვე სამსახურებრივი და მომსახურების აქტივობები, რომელთა მონაცემებიც მეორეხარისხოვანია და ქმნიან დამატებითი მახასიათებლების კატეგორიას. ეს დამატებითი მახასიათებლები აუცილებლად გასათვალისწინებელია კადრების შეფასების დროს, ვინაიდან ისინი ემსახურებიან უფრო სრულყოფილი სურათის შექმნას კანდიდატის მოღვაწეობის შესახებ და კრიტიკულ მნიშვნელობას იძენენ ძირითადი მახასიათებლების მონაცემთა თანაბრობის შემთხვევებში. ზემოთჩამოთვლილის გარდა კიდევ არსებობს სხვა სახის დამატებითი მახასიათებლები (მესამეხარისხოვანი), რომელთა გამოყენებასაც უკვე აღარ ენიჭება მნიშვნელობა აკადემიური კადრების მოღვაწეობის შეფასებისთვის და შეიძლება ჩაითვალოს აქტუალურად მხოლოდ და მხოლოდ ადმინისტრაციული თანამდებობების დაკავების შემთხვევებში.

როგორც არაერთხელ აღინიშნა, რომელიმე აკადემიურ თანამდებობის დაკავებისას პრეტენდენტის შეფასება შეიძლება იყოს ორი სახის: ან საკონკურსო შეფასება, ან საატესტაციო შეფასება. საკონკურსო შეფასება გულისხმობს ერთ ვაკანსიაზე რამდენიმე კონკურსანტის მონაცემთა შეფასებას და უმჯობესი მონაცემების მქონე კადრის შერჩევას აკადემიურ თანამდებობაზე სამუშაოდ 4-7-10 წლის ხარგრძლივობით (დასაკავებელი თანამდებობის მიხედვით). ხოლო ატესტაცია გულისხმობს საატესტაციო პირის მიერ წინასწარ შემუშავებული ნორმატივების შესრულების სრულყოფილების დადგენას და ადეკვატური დასკვნის ჩამოყალიბებას დაკავებულ თანამდებობაზე მისი მუშაობის გაგრძელების შესახებ 5 ან 7 წლიანი საატესტაციო პერიოდით. ორივე სახის შეფასება უმეტეს ნაწილში უნდა იყოს ერთი და იგივე, ვინაიდან პრეტენდენტების შეფასება უნდა ხდებოდეს კრიტერიუმთა ერთიანი სისტემის გამოყენებით. საკონკურსო შეფასება ძირითადად ეხება ახლადშემოსული და მცირე გამოცდილების მქონე სამივე კატეგორიის (სრული, ასოცირებული, ასისტენტ-) პროფესორთა განაცხადებს. ხოლო პროფესორთა საატესტაციო შეფასება ეხება უნივერსიტეტში მუშაობის დიდი უწყვეტი სტაჟისა და დიდი პედაგოგიური გამოცდილების (30-40 წლის) მქონე აკადემიურ კადრებს. ეს შეფასებები შემდეგნაირად უნდა იწარმოებოდეს: 1) პრეტენდენტების შეფასება საკონკურსო კრიტერიუმების საფუძველზე ხდება ქულების ზედა ზღვრის არარსებობის პირობებში. შესაბამისად ყველა საკონკურსო მონაცემი შედარებითია და არ არსებობს ქულების წინასწარ დადგენილი ის ზღვარი, რომლის გადაულახავობის შემთხვევაშიც კონკურსანტი ითვლება ჩაჭრილად. ზედა ზღვრის არსებობისას მსგავს შემთხვევებში დიდი ადგილი რჩება შეფასებაში სუბიექტივიზმისთვის და მონაცემთა მანიპულირების ისეთი შესაძლებლობისთვის, რომლითაც ღირსეული კონკურსანტი შეიძლება აღმოჩნდეს დაწუნებული. 2) საატესტაციო პირის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასება საკონკურსო/საატესტაციო კომისიის მიერ უდა წარმოებდეს წინასწარ შეთანხმებული ნორმატივების შესრულების სრულყოფილების დადგენის საფუძველზე. იგი მიიღწევა არსებული კრიტერიუმების მიხედვით მუშაობის შედეგების დათვლადი მაჩვენებლების შეჯამებით. აქ წამყვანი მნიშვნელობა ენიჭება დაგროვებული ქულების ქვედა ზღვარს, რომლის გადაულახავობის შემთხვევაშიც

მიიღება უარყოფითი შეფასება. ამრიგად, კონკურსში გამარჯვება მიიღწევა უბრალოდ ქულების მეტობის საფუძველზე, ხოლო ატესტაციის დროს გამარჯვება მიიღწევა ქულების წინასწარ დადგენილი ქვედა ზღვრის გადალახვის საფუძველზე.

კონკურსი და ატესტაცია მჭიდროდ უკავშირდებიან ერთმანეთს. კავშირის ეს სიმჭიდროვე გამომდინარეობს ერთის მხრივ, შესაფასებელი კრიტერიუმების ერთგვაროვნებიდან, ხოლო მეორეს მხრივ, თუკი „ატესტაციის რეჟიმში“ მომუშავე კადრი განიზრახავს პროფესორის უფრო მაღალ საფეხურზე გადასვლას, ეს მან შეიძლება განახორციელოს მხოლოდ კონკურსში მონაწილეობის მიღების გზით. წინააღმდეგ შემთხვევაში და გაწეული მუშაობის დადებითად შეფასების პირობებში იგი აგრძელებს მუშაობას დაკავებულ თანამდებობაზე ახალი საატესტაციო ვადით (5-7 წელი).

აკადემიური კადრის სასწავლო-სამეცნიერო მოღვაწეობის შეფასების ზედა ზღვრის არსებობისას წარმოიშობა შეფასების მონაცემთა მოქცევის აუცილებლობა დახურულ 100 ქულიან სისტემაში კრიტერიუმებისთვის ლიმიტების დაწესებით, რის შედეგადაც ბევრი მონაცემი გაუთვალისწინებელი რჩება. ასე ხდებოდა აქამდე არსებულ შეფასების საკონკურსო კრიტერიუმების სისტემებში. ზედა ზღვრის არარსებობა იძლევა გაწეული მუშაობის უფრო სრულყოფილად წარმოდგენის და შეფასების შესაძლებლობებს. რაც შეეხება მონაცემთა ქვედა ზღვარს, მასზე უარის თქმა დაუშვებელია. მის საფუძველზე იქმნება ის მინიმალური სტანდარტი, რომლის შეუსრულებლობაც ქმნის ვაკანსიის დაკავების პრეტენდენტისთვის უარის თქმის საფუძველს. ეს მინიმალური სტანდარტი უზრუნველყოფს შეფასების უფრო რელევანტურ და რეალისტურ ჩარჩოებში მოქცევას და ქმნის გამოცხადებულ ვაკანსიაზე პრეტენდენტის არარელევანტური მაჩვენებლების მიხედვით დიდი რაოდენობით („ცალმხრივად“) დაგროვებული ქულებით კონკურსში გამარჯვების პრევენციის გარანტიებს; ანუ ახდენს არარელევანტური და შემთხვევითი პირის შტატში მიღებისგან ფაკულტეტის დაცვას. ქვედა ზღვრის მნიშვნელობა ერთიორად იზრდება ატესტაციის დროს, როდესაც სწორედ მისი შესრულება (ანუ გადალახვა) ხდება აკადემიური კადრის „საატესტაციო რეჟიმზე“ გადაყვანის ან ამ რეჟიმის გაგრძელების საფუძველი.

კონკურსანტის და საატესტაციო პირის მუშაობის შედეგების მონაცემთა დადგენა ქულების ზედა ზღვრის გარეშე ითხოვს კრიტერიუმებისთვის წონების მინიჭებას, რათა პირველ- და მეორეხარისხოვანი კრიტერიუმების საფუძველზე მიღებული შედეგების შეჯამებით ქულების საერთო სურათში არ მოხდეს აკადემიური კადრისთვის მნიშვნელოვანი მონაცემების „განზავება“ და მისი მთავარი მიღწევების დაკარგვა, რაც შეიძლება დაგვირგვინდეს ან ხარისხიანი კადრის ნაცვლად უხარისხო კადრის მიღებით კონკურსის შემთხვევაში, ან ღირებული კადრისთვის უარის თქმით მუშაობის გაგრძელებაზე ატესტაციის შემთხვევაში. ამიტომ ძირითადი მახასიათებლები, ქულობრივ გამოხატულებაში, ორჯერ მაინც უნდა აღემატებოდეს დამატებით მახასიათებლებს. აღნიშნული მახასიათებლების დეტალიზებით შესაძლებელი ხდება ყოველ კატეგორიაში გამოყოფილი კონკრეტული კრიტერიუმების რანჟირება მათთვის წინასწარ მინიჭებული წონების საფუძველზე, რაც მოემსახურება საერთო შეფასებაში მეტი წონის მქონე კრიტერიუმების მნიშვნელობებით (სიდიდებით) კონკურსანტის და საატესტაციო პირის აკადემიურად ღირებული თვისებების გამოკვეთას. ზოგადად

საკონკურსო და საატესტაციო კრიტერიუმების განაწილება შეიძლება წარმოდგენილი იქნას სამი კატეგორიით - ძირითადი, დამატებითი და შთაბეჭდილების, რომლებიც ჩამოყალიბებულია შემდეგი სქემის ფარგლებში:

რადენობრივი შეფასება

ძირითადი მახასიათებლები:

- პედაგოგიური საქმიანობა (კრიტერიუმები: სტაჟი, კურსები, მეთოდური მუშაობა და ა.შ.);
- სამეცნიერო საქმიანობა (კრიტერიუმები: ციტირება, სტატიები, მონოგრაფიები და ა.შ.);

დამატებითი მახასიათებლები:

- სამსახურებრივი გამოცდილება (კრიტერიუმი: მუშაობის უწყვეტი სტაჟი თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში, სხვა უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებაში ან საგამანათლებლო ორგანიზაციაში);
- სხვა ტიპის აქტივობები/სერვისები (კრიტერიუმები: რედაქტირება, რეცენზირება, კომისიების წევრობა, გრანტების ხელმძღვანელობა და ა.შ.);

თვისებრივი შეფასება

შთაბეჭდილების მახასიათებლები:

- სამეცნიერო კვლევების კონცეფცია (კრიტერიუმი: აქტუალობა);
- პრეტენდენტთან გასაუბრება (კრიტერიუმი: შესაბამისობა ფაკულტეტის განვითარების სტრატეგიასთან);
- საჯარო პრეზენტაცია (კრიტერიუმი: პრეზენტაციის და არგუმენტაციის უნარი);

ძირითადი მახასიათებლებიდან სამეცნიერო საქმიანობა ხშირად გააზრებულია არაერთმნიშვნელოვნად და ითხოვს დამატებით განმარტებებს. ზოგადად მეცნიერების დანიშნულებას წარმოადგენს ისეთი მოვლენების შესწავლა, რომლებიც ქვეყნის საზოგადოებრივ და ეკონომიკურ განვითარებას ემსახურება. ამ მიზნით ხარჯავს ჩვენი სახელმწიფო თავის მწირ ფინანსებს. სხვა სახის მეცნიერული კვლევები, რომლებიც ამ მიზნით არ წარმოებს, თავიანთი შედეგებით უფრო გამოსადეგი ხდება ისეთი ქვეყნებისთვის, რომლებსაც მათი გამოყენების მატერიალური შესაძლებლობა გააჩნიათ და ამით კიდევ უფრო ვითარდებიან. ღარიბი ქვეყნები ინტენსიურად არ უნდა აწარმოებდნენ მეცნიერების ისეთ დარგებს და არ უნდა აწარმოებდნენ ისეთ კვლევებს, რომელთა შედეგებიც მხოლოდ მდიდარი ქვეყნებისთვის შეიძლება აღმოჩნდეს გამოსადეგი. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ღარიბი ქვეყანა არ უნდა ემსახუროდეს მდიდარი ქვეყნების კიდევ უფრო გამდიდრებას და თავისი თავის კიდევ უფრო გაღარიბებას (ანუ ღარიბი ქვეყანა თავის საზიანოდ არ უნდა აფინანსებდეს მდიდარი ქვეყნების გამდიდრებას, რაც დიდი უგუნურებაა). ჩვენ ქვეყანაში მეცნიერული კვლევები არ უნდა იყოს სინამდვილისგან აბსტრაგირებული და უნდა გააჩნდეს ქვეყნის საზოგადოებრივ და ეკონომიკურ ცხოვრებაში გამოყენების პოტენციალი. ქვეყანაში არსებული მატერიალური და ინტელექტუალური რესურსები პირველ რიგში ქვეყნის განვითარებას უნდა ხმარდებოდეს. საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასებაც და კადრების მომზადებაც უნდა წყდებოდეს ჩვენი ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური მოთხოვნების გათვალისწინებით. ამ საქმეში მდიდარი ქვეყნების მიდგომების გამოყენების შემთხვევაში მივიღებთ მათთვის სასიკეთო შედეგს, ხოლო ჩვენთვის კურიოზულ დანაკარგს: ჩვენნაირი ეკონომიკურად სუსტი ქვეყანა თავისი მწირი ფინანსებით კადრებს მოუმზადებს მდიდარ ქვეყნებს მათ მიერ სათავისოდ მოწონებული ჩვენი პროგრამების მეშვეობით.

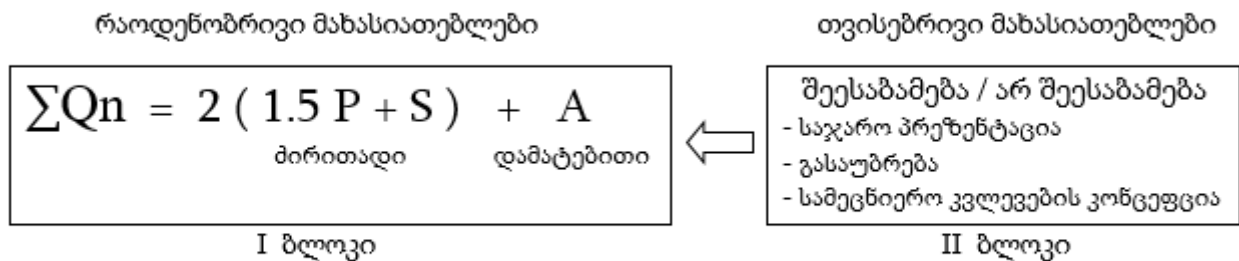
რაც შეეხება სამეცნიერო პუბლიკაციებს, რომელთა შეფასებაც ხდება კონკურსების და ატესტაციების დროს, დღეს გავრცელებული პრაქტიკით უფრო მეტი ღირებულება აქვს მინიჭებული უცხოურ რეიტინგულ გამოცემებში გამოქვეყნებულ სამეცნიერო ნაშრომებს, მიუხედავად იმისა, რომ ჩვენი საზოგადოების განვითარებისთვის აქტუალური პრობლემატიკის გაშუქება მათში უმეტესად არ ხდება. გარდა ამისა, უცხოურ რეიტინგულ გამოცემებში ნაშრომის პუბლიკაცია დიდი თანხების გაღებასთან არის დაკავშირებული. ამის მიზეზებია: 1. ასეთი გამოცემებისთვის შესაბამისი კვლევების საწარმოებლად ძვირადღირებული საშუალებების (კითხვარების, ტესტების, აპარატურის) შეძენა, გამოყენება და კვლევის ჩატარების ძვირადღირებული პროცედურების განხორციელება არის საჭირო; 2. ასევე ამ გამოცემებში სამეცნიერო ნაშრომის გამოსაქვეყნებლად საჭირო ხდება საგრძნობი თანხების გაღება, რისი შესაძლებლობაც ბევრს არ გააჩნია. ამდენად, უცხოურ რეიტინგულ გამოცემებში ჩვენი მეცნიერული პროდუქციის განთავსების დავალებულების უფლება არავის აქვს მანამდე, სანამ არ იქნება განხორციელებული სამეცნიერო კვლევების უპირობო და სერიოზული დაფინანსება. ვინც ამ აზრს არ გაიზიარებს და მაინც მხარს დაუჭერს დაფინანსების გარეშე მეცნიერული მუშაობისთვის მაღალი მოთხოვნების წაყენებას, დაამტკიცებს მხოლოდ იმას, რომ **მეცნიერების განვითარება კი არ აინტერესებს, არამედ გააჩნია მხოლოდ და მხოლოდ კადრების შემცირების მოტივაცია**. უტყუარია ის, რომ ასეთ შემთხვევაში დანაკარგები გაცილებით მეტი აღმოჩნდება იმ „შემოსავლებზე“, რომლებიც ამგვარი პოლიტიკის გატარებამ შეიძლება მოიტანოს, რაც ნამდვილი მავნებლობა იქნებოდა. ზემოთქმულის გათვალისწინებით და მის საპირისპიროდ შეიძლება ითქვას ის, რომ ყველაზე უფრო პრიორიტეტულად და მაღალრეიტინგულად უნდა ითვლებოდეს კვლევები, რომლებიც ემსახურება და მიზნად ისახავს ჩვენი საზოგადოების პრობლემური საკითხების მეცნიერულ შესწავლას და მათი გადაწყვეტის გზების მოძიებას. ეს კი, პირველ რიგში, ასახავს პოულობს ადგილობრივ გამოცემებში. ამდენად, ადგილობრივი გამოცემები უფრო პრიორიტეტულადაც კი უნდა ჩაითვალოს უცხოურ გამოცემებთან შედარებით, რომელთა სრულ იგნორირება, ცხადია, ყოველად დაუშვებელია. უცხოური რეიტინგული გამოცემების პრიორიტეტულობა ჩვენთვის უფრო აქტუალური გახდება მხოლოდ მაშინ, როდესაც ფართოდ გაიშლება ჩვენი საზოგადოებისთვის აქტუალური პრობლემატიკის შემსწავლელი კვლევები, დაისახება მათი მოგვარების პერსპექტივები, შეიქმნება სოლიდური საფინანსო ბაზა მეცნიერების ადეკვატური მხარდაჭერისთვის და დამყარდება ამ ფინანსების მოპოვების თანაბარი ხელმისაწვდომობის არაკორუფციული გარემო.

რაც შეეხება ბოლო წლების განმავლობაში აკადემიური კადრების სამეცნიერო მუშაობის შესახებ მონაცემების წარმოდგენას უცხოურ გამოცემებში გამოქვეყნებული ნაშრომების სახით, როგორც მოითხოვება კონკურსებში, არ არის გამართლებული, ვინაიდან ზოგიერთ უნივერსიტეტში ახალი მოთხოვნების მიხედვით სამეცნიერო პროდუქციის შეფასების წესი საჯაროდ ცნობილი გახდა მხოლოდ 2018 წლის დასაწყისში, როდესაც ავტორიზაციის აქტუალიზების გამო დღის წესრიგში დადგა აფილირების ხელშეკრულებათა გაფორმების საკითხი სახელფასო სარგოებთან მიმართებაში. როგორც ირკვევა, 2014 წელს (როდესაც ჩამოყალიბდა სახელფასო სარგოების ახლებური სისტემა) ჩაეყარა საფუძველი ახალ საკონკურსო კრიტერიუმებს, რომლის შესახებაც 2018 წლამდე საჯაროდ არაფერი თქმულა. ე.ი. ამ ფაქტის შესახებ 4 წელი იყო დუმილი, რაც იწვევს ამ საკითხის მართლზომიერების ეჭვის ქვეშ დაყენებას.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აკადემიური კადრების სასწავლო-სამეცნიერო აქტივობების შეფასების დროს მათი მონაცემები უნდა იყოს დათვლილი ან დროში შემოფარგვლის გარეშე (მთელი განვლილი წლების ნამუშევრების გათვალისწინებით) ან შეფასების ზემოაღნიშნული პრობლემური მოთხოვნების იგნორირების პირობებში.

სამეცნიერო მუშაობისადმი ახალი მოთხოვნების წაყენება, როგორც წესი, უნდა ხდებოდეს მას შემდეგ, როცა უკვე შექმნილი იქნება ამ მოთხოვნების ადეკვატური და მათი დაკმაყოფილებისთვის საჭირო პირობები და გამოიყოფა გონივრული ვადები ამ ახალ პირობებში მათი შესრულებისთვის. ეს არის მართვის მეცნიერების აქსიომატური დებულება. მოზიდული ფინანსებით უნდა მოხდეს სამუშაო პირობების გაუმჯობესება, აკადემიური პერსონალის შრომის ანაზღაურების გაზრდა (მვირადღირებული აქტივობების მომთხოვნი საკონკურსო კრიტერიუმების დასაკმაყოფილებლად), გარკვეული პერიოდულობით აკადემიური პერსონალის გადამზადების პროგრამების ფინანსური უზრუნველყოფა და ა.შ. ამ პროგრამებით უნდა ხდებოდეს აკადემიური კადრების მიყვანა იმ კონდიციამდე, რომელიც კონკურსებში და ატესტაციებში მათ მიმართ წაყენებული მოთხოვნებისადმი უფრო ადეკვატური იქნება.

აკადემიური კადრების საატესტაციო და საკონკურსო შეფასების წარმოებისთვის შესაძლებელი ხდება ზემოხსენებული საკონკურსო/საატესტაციო მახასიათებლების ერთიან ფორმალურ სისტემად ჩამოყალიბება. სისტემა წარმოდგენილია ბლოკ-სქემის სახით და შედგება 2 ბლოკისგან, რომელთაგან პირველი შეიცავს რაოდენობრივ მახასიათებლებს, ხოლო მეორე - თვისებრივ მახასიათებლებს (იხ. სქემა №1):



სქემა №1

პირველ ბლოკში ΣQ_n არის ქულების მთლიანი ჯამი, P არის პედაგოგიური საქმიანობის ქულების ჯამი, S არის სამეცნიერო საქმიანობის ქულების ჯამი (P და S ქმნიან მირითადი მახასიათებლების კატეგორიას), ხოლო A არის დამატებითი მახასიათებლების ქულების ჯამი. მეორე ბლოკში შედის საჯარო პრეზენტაცია, კონკურსსანტთან გასაუბრება და სამეცნიერო კვლევების კონცეფცია, რომლებიც ფასდება თვისებრივად: „შეესაბამება / არ შეესაბამება“. რაოდენობრივი მახასიათებლები, რომლებიც მოქცეულია პირველ ბლოკში, გამოიყენება ატესტაციების დროს, ხოლო კონკურსების დროს გამოიყენება როგორც რაოდენობრივი მახასიათებლები (პირველი ბლოკი), ისე თვისებრივი მახასიათებლები (მეორე ბლოკი), ვინაიდან კონკურსსანტების შემადგენლობა არის გაცილებით უფრო მრავალფეროვანი და საჭირო ხდება შერჩევის განხორციელება უფრო მრავალმხრივი საზომების გამოყენებით.

შენიშვნა: უმაღლესი სასწავლო დაწესებულების აკადემიური სექტორისთვის ადეკვატურია პედაგოგიური და სამეცნიერო საქმიანობათა მნიშვნელობების (კოეფიციენტების) თანაფარდობა - 1.5 (სასწავლო-P) : 1 (სამეცნიერო-S), ხოლო ამავე

დაწესებულების სამეცნიერო სექტორისთვის ადეკვატურია საქმიანობათა მნიშვნელობების (კოეფიციენტების) საპირისპირო თანაფარდობა - 1 (სასწავლო-P) : 1.5 (სამეცნიერო-S). ეს კოეფიციენტები ექვემდებარება ვარირებას ფაკულტეტის სპეციფიკის მიხედვითაც. უმრავლეს შემთხვევებში თანაფარდობა 1.5 (P) : 1 (S) არის ტიპური და გამომდინარეობს სასწავლო მუშაობისთვის გაცილებით უფრო მეტი დროისა და ენერჯის გაღების აუცილებლობიდან.

რაოდენობრივის შემდეგ თვისებრივი მახასიათებლები (1. სამეცნიერო კვლევების კონცეფცია; 2. კონკურსანტთან გასაუბრება, 3. საჯარო პრეზენტაცია), როგორც ითქვა, აქტუალური ხდება კონკურსების დროს, როდესაც მაღალია გარეშე კადრების შემოსვლის ალბათობა. ამ კატეგორიის შეფასებაა - „შეესაბამება/არ შეესაბამება“. საატესტაციო შეფასების დროს კი სრულიად საკმარისია მხოლოდ რაოდენობრივი მახასიათებლების გამოყენება, ვინაიდან ასეთი კადრი ყოველმხრივ არის შესწავლილი ობიექტური დაკვირვების საფუძველზე და უკვე აღარ საჭიროებს ნაკლებად სანდო დამატებით შეფასებებს. ხსენებული სამი თვისებრივი მახასიათებელი ერთმანეთისგან განსხვავდება მნიშვნელობის (წონის) მიხედვით და განიხილება რიგის სკალაზე. მათი მნიშვნელობების რიგითობა არის შემდეგი: 1. საჯარო პრეზენტაცია; 2. კონკურსანტთან გასაუბრება; 3. სამეცნიერო კვლევების კონცეფცია. ამ საბოლოო ნაკლები მნიშვნელობა გამომდინარეობს ჩვენი საგანმანათლებლო სივრცისთვის ტიპიურ საუნივერსიტეტო საქმიანობაში პედაგოგიური მუშაობის პრიორიტეტულობიდან. ორი ქვეკატეგორიის მახასიათებლის შესაბამისობის შემთხვევაში საერთო შეფასება გამოდის დადებითი. ორი ქვეკატეგორიის მახასიათებლის შუსაბამობის შემთხვევაში საერთო შეფასება გამოდის უარყოფითი. შესაბამისობები 1-2 და 1-3 მაჩვენებლების მიხედვით უფრო მნიშვნელოვანია შესაბამისობებზე 2-3 მაჩვენებლების მიხედვით, რაც იძლევა კონკურსანტთა ამ მონაცემების ერთმანეთისგან დიფერენცირების შესაძლებლობას უპირატესობის მიხედვით. ხაზგასასმელია ისიც, რომ ამ თვისებრივი მახასიათებლების გათვალისწინება კრიტიკული ხდება მაშინ, როდესაც რაოდენობრივი მაჩვენებლების მიხედვით კონკურსანტებს დაგროვებული აქვთ ქულების თანაბარი რაოდენობა.

ყოველივე ზემოთქმულიდან გამომდინარე, გამართლებულად უნდა ჩაითვალოს სამივე კატეგორიის პროფესორთა (სრული, ასოცირებული, ასისტენტ-) შეფასებისთვის კონკურსების, ატესტაციების და სახელფასო სარგოს დადგენის შემთხვევებში შეფასების ზემოთგანხილული ერთიანი სისტემის გამოყენება, რომელშიც აღმოფხვრილი იქნება ამჟამად არსებული შეფასების სისტემებისთვის დამახასიათებელი მნიშვნელოვანი ხარვეზები. ამის შედეგად ხელი შეეწყობა უნივერსიტეტის თანამშრომელთა შორის ურთიერთობების მოწესრიგებას და უფრო მაღალ დონეზე აყვანას, უნივერსიტეტში გაუმჯობესდება ორგანიზაციული და ფსიქოლოგიური კლიმატი, ამაღლდება აკადემიური კადრების შემოქმედებითი მოღვაწეობის პროდუქტიულობა, ხელი შეეწყობა შემოსავლების ახალი წყაროების მოძიებას და უნივერსიტეტი უფრო მეტად განმტკიცდება მისთვის ჩვეულ მოწინავე პოზიციებში.

ლიტერატურა

1. 1. Cheng-Cheng Yang. The Effects of Higher Education's Institutional Organizational Climate on Performance Satisfaction: Perceptions of University Faculties in Taiwan. *International Business Research*; Vol. 8, No. 8; 2015 (ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012).
2. 2. Coman Adela, Bonciu Catalina. Organizational Culture in Higher Education: Learning from the Best. *European Journal of Social Sciences Education and Research*, Jan – Apr. 2016 Vol.6, Nr.1, 135-145 (ISSN 2312-8429).
3. 3. Ghosh Mr. Saurav, Joshi Dr. Parikshit. How Organizational Climate Influences Job Satisfaction in Educational Sector – A Theoretical Perspective. *International Journal of Business and Management Invention*. Volume 5 Issue 6, June. 2016, p 34-43 (ISSN: 2319 – 8028).
4. 4. Grecmanová Helena, Dopita Miroslav, Cabanová Vlasta. Communication in the Academic Environment and its Influence on Organizational Climate of Universities. *Media, culture and public relations*, 6, 2015, 2, 119-127.
5. 5. Gül Hüseyin. Organizational Climate and Academic Staff's Perception on Climate Factors. *Humanity & Social Sciences Journal* 3 (1): 37-48, 2008 (ISSN 1818-4960).
6. 6. Kwan, Y. K. P. (2002). Organizational effectiveness in Hong Kong higher education institutions. *Education Journal*, 30(2), 83-105.
7. 7. Masland, A. T. (1985). Organizational culture in the study of higher education. *The Review of Higher Education*, 8, 157-168.
8. 8. Pan Xiaofu, Song Yuanqi. The Experience Structure of Organizational Climate in Universities and the Development of Its Measurement: Based on Chinese Context. *Psychology* 2014. Vol.5, No.1, 38-46 (<http://www.scirp.org/journal/psych>).
9. 9. Sokola Aneta, Gozdeka Agnieszka, Figurska Irena, Blaskovic Martina. Organizational climate of higher education institutions and its implications for the development of creativity. 4th World Conference on Educational Technology Researches, WCETR-2014, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 182 (2015) 279 – 288.
10. 10. Sotirofski Kseanela. Organizational Culture Impact on Psychological Empowerment of Academic Staff. *European Journal of Sustainable Development* (2014), 3, 2, 119-124 (ISSN: 2239-5938).
11. 11. The Organizational Culture At The University. Osman Ferda BEYTEKİN, Münevver YALÇINKAYA, Miray, DOĞAN & Nermin KARAKOÇ. *The International Journal of Educational Researchers* 2010, 2(1):1-13 (ISSN: 1308-9501).
12. 12. Zacher H. and Yang J. (2016) Organizational Climate for Successful Aging. School of Management, Queensland University of Technology, Brisbane, QLD, Australia. 2016.

Article received 2018-08-29