

თჰუ კვლევებისა და განვითარების ცენტრი

აკადემიური პერსონალის კვლევების ხარისხის მონიტორინგი

(ანალიზი და რეკომენდაციები)

ავტორიზაციის ექსპერტთა დასკვნაში მითითებული რეკომენდაციების გათვალისწინებით, კვლევებისა და განვითარების ცენტრმა აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტების სამეცნიერო-კვლევითი აქტივობის გაძლიერებისა და ხელშეწყობისათვის განახორციელა აკადემიური პერსონალის კვლევითი კომპონენტის შეფასება.

კვლევის კომპონენტის შეფასების მიზანია კვლევების დაბალი პროდუქტიულობის მიზეზების ანალიზი და სტრატეგიული რეკომენდაციების შემუშავება თჰუ-ს აკადემიური პერსონალის კვლევების ხელშეწყობად. ასევე მიზანს წამოადგენს - კვლევების ხელშეწყობად სტრატეგიული რეკომენდაციების შემუშავება, ვინაიდან თჰუ-ში კვლევა ჯერ კიდევ სუსტად არის განვითარებული და კვლევის დაბალ აქტივობას აქვს ადგილი აკადემიური პერსონალის საქმიანობაში. გაძლიერებული აკადემიური მოთხოვნების პირობებში არსებობს მაღალი ხარისხის კვლევების მზარდი საჭიროება. თუმცა გამოითქვა საპირისპირო არგუმენტებიც და აღინიშნა, რომ სასწავლო უნივერსიტეტისთვის არ არის საჭირო არსებულზე მეტად კვლევითი აქტივობის გაზრდა.

აკადემიური პერსონალის კვლევითი კომპონენტი შემოწმდა თვისებრივი კვლევის მეთოდების გამოყენებით. კვლევისთვის, ძირითადად, გამოყენებულია შემდეგი საკვლევი ინსტრუმენტები: დისკუსიები ფოკუს-ჯგუფებში, ინტერვიუები და აკადემიური პერსონალის გამოკითხვა. თჰუ-ს აკადემიური პერსონალის კვლევითი საქმიანობის შესაფასებლად გამოყენებულ იქნა აგრეთვე უსდ-ს მიერ შემუშავებული თვითშეფასებისა და გამოკითხვის კითხვარები.

თჰუ-ს სამეცნიერო კვლევების საბჭოსა და კვლევებისა და განვითარების ცენტრის ჩართულობით შემუშავდა და აკადემიური საბჭოს დადგენილებით დამტკიცდა ახალი წესი აკადემიური პერსონალის საქმიანობის შეფასების შესახებ, რომლის შესაბამისად წლის ბოლოს შეფასდება აკადემიური პერსონალის საქმიანობა.

შეფასებისა და ანალიზის შედეგად გამოვლინდა 4 ფაქტორი: დაფინანსების ნაკლებობა, ინსტიტუციური ფაქტორები, ცოდნის ლოკალიზება და საბჭოთა მემკვიდრეობა. ყველა ამ ფაქტორს არსებითი გავლენა აქვს აკადემიური პერსონალის ჩატარებული კვლევის პროდუქტიულობასა და ხარისხზე. ასევე ინგლისურად წერის უნარი მნიშვნელოვანი ფაქტორი აღმოჩნდა, რაც ხელს უწყობს მკვლევარის პროდუქტიულობას. შეფასებისას გამოვლინდა, რომ სკოპუსში განთავსებული პუბლიკაციები თჰუ-ს აკადემიურ პერსონალს არა აქვს, ხოლო რამდენიმე პროფესორის გუგლ სქოლარში პუბლიკაციების ქონა არ ნიშნავს ხარისხიანი კვლევის ჩატარებას.

პერსონალთან ინტერვიუებმა და ფოკუს-ჯგუფებმა აჩვენა, რომ კვლევის შეზღუდული დაფინანსება და ხელფასის ოდენობა თჰუ-ში კვლევის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან დაბრკოლებად აღიქმება. გამოვლინდა აკადემიური პერსონალისთვის ხელფასების გაზრდის აუცილებლობა.

კიდევ ერთი ინსტიტუციური ფაქტორი, რომელიც უკან სწევს კვლევების ჩატარების საკითხს, არის დროის ნაკლებობა კვლევითი აქტივობებისთვის. ეს მჭიდროდაა დაკავშირებული დაბალი ხელფასების პრობლემასთან.

აღნიშნული პრობლემას ძირითადად განაპირობებს დროის ნაკლებობა კვლევითი აქტივობების განსახორციელებლად ჭარბი სასწავლო დატვირთვის გამო, და დროის ნაკლებობა ადმინისტრაციული და არაკადემიური მოვალეობების გამო. შეზღუდული დროის პრობლემის კიდევ ერთ ასპექტს წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ პროფესორები არაკადემიურ აქტივობებში არიან ჩართულნი.

რესპონდენტების დიდი ნაწილისთვის დროის უქონლობა წარმოადგენს პრობლემას კვლევის ჩასატარებლად.

ზოგიერთი პროფესორის განცხადებით, არ ხდება პროფესორების შეფასება გამოქვეყნებული ლიტერატურის მიხედვით.

კვლევის წარმოება მნიშვნელოვნად აისახება აკადემიურ პოზიციაზე, და შესაბამისად, ხელფასებზეც. იმფაქტფაქტორიან ჟურნალში გამოქვეყნებული სტატიები უნდა აისახოს პროფესორის ხელფასზე და აკადემიურ დაწინაურებაზე. პროფესორების ნაწილი ვერ იაზრებს იმ ფაქტს, რომ ისინი კვლევის ჩასატარებლად არიან დასაქმებულნი და არა მხოლოდ სწავლებისთვის.

დასკვნის სახით, შეიძლება ითქვას, რომ უნდა გაუმჯობესდეს მექანიზმები, რომლებიც პროფესორებს სტიმულს მისცემდა გამოქვეყნებინათ იმფაქტფაქტორიან ჟურნალებში და მეორე მხრივ, აღსანიშნავია ასევე ის გარემოება, რომ პროფესორები თავად ვერ გრძნობენ ვალდებულებას, რომ სტატიები გამოაქვეყნონ, რასაც ამტკიცებს პროფესორებს შორის ჩატარებული აზრის გამოკითხვა.

პროფესორების აზრის გამოკითხვამ აჩვენა, რომ, ზოგადად, ყველა თანხმდება იმ აზრს, რომ სამეცნიერო სტატიების გამოქვეყნება აუცილებელია აკადემიური პოზიციისთვის. პროფესორების უმეტესობა ასევე ეთანხმება იმ აზრს, რომ იმფაქტფაქტორიან ჟურნალებში გამოქვეყნება საკმარისია მათი აკადემიური პოზიციისთვის. გამოვლინდა, რომ ბოლო 5 წლის განმავლობაში აკადემიური პერსონალის მიერ მაღალ იმპაქტფაქტორიან ჟურნალში გამოქვეყნებული სტატიების მაჩვენებელი ძალიან დაბალია.

გამოკითხვების შედეგად დადგენილ იქნა, რომ თჰუ-ს მიერ გაცემული შიდა გრანტები დაწესებულებაში არსებული რეგულაციის შესაბამისად, სამართლიანად და დადგენილი ინდიკატორების შესაბამისად განაწილდა.

სამეცნიერო პროდუქტიულობა მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული პერსონალის საერთაშორისო კონტაქტებზე. ასეთი კონტაქტები უზრუნველყოფს პროფესორების მიწვევას საერთაშორისო პროექტებში მონაწილეობის მისაღებად, რასაც, როგორც წესი, პუბლიკაცია მოსდევს. საერთაშორისო კონტაქტები და საერთაშორისო პროფესორთა ასოციაციების წევრობა ძალიან მნიშვნელოვანი ფაქტორებია არსებული შესაძლებლობებისა და გრანტების შესახებ მეტი ინფორმაციის მისაღებად.

ერთ-ერთი ყველაზე სერიოზული პრობლემა, რომელსაც გამუდმებით ხაზს უსვამდნენ აკადემიური პერსონალი არის აკადემიური ტრადიციების არარსებობა.

ასევე ენობრივი ბარიერი ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან ფაქტორად დასახელდა აკადემიური პერსონალის მიერ, რაც ზღუდავს კვლევის პროდუქტიულობას თჰუ-ში. მათთვისაც კი, ვინც ინგლისური კარგად იცის, რთულია იმ სტანდარტით წერა, რომელიც საერთაშორისო დონეზე მოითხოვება. პროფესორის განმარტებით, საერთაშორისო რედაქტირება ძალიან ძვირია, ხოლო უნივერსიტეტი მსგავს მომსახურებას პროფესორებს არ სთავაზობს. შეიძლება დავასკვნათ, რომ რაც მეტია პროფესორის ასაკი, მით ნაკლებად აქვს მას ინგლისურად წერის ძლიერი უნარები. ეს ლოგიკურია, თუ გავითვალისწინებთ იმ ფაქტს, რომ უფროსი თაობის პროფესორებმა განათლება საბჭოთა აკადემიურ სივრცეში მიიღეს, რომელიც იზოლირებული იყო დანარჩენი მსოფლიოსგან, და მათთვის ინგლისურად წერის კარგი უნარების ქონა აუცილებელი მოთხოვნა არ იყო. აკადემიურ პერსონალს აქვს ენობრივი ბარიერის პრობლემა, რაც ზღუდავს მათ იკითხონ თანამედროვე უცხოენოვანი ლიტერატურა.

აკადემიური პერსონალის გამოკითხვის შედეგად ასევე დაფიქსირდა, რომ მათთვის თჰუ-ს მიერ მიწოდებულ იქნა ინფორმაცია, კვლევითი საქმიანობისთვის ბიუჯეტში ფულადი თანხების გამოყოფასა და გაზრდასთან დაკავშირებით, თჰუ-ს მზაობა მხარდასაჭერად მათი პუბლიკაციების გამოქვეყნებისა და საერთაშორისო კონფერენციებში მონაწილეობასთან დაკავშირებით, განსაკუთრებით აფილირებული პროფესორების მიმართ.

უნდა აღინიშნოს, რომ აკადემიური პერსონალის კვლევითი საქმიანობის გასაუმჯობესებლად თჰუ-ში გატარდა მთელი რიგი ღონისძიებები, კერძოდ:

1. შემუშავდა აკადემიური პერსონალის გამოკითხვის და თვითშეფასების კითხვარები;
2. შესწავლილ იქნა აკადემიური პერსონალის საჭიროებები;
3. დაიგეგმა ტრენინგები კვლევის მიმართულებით;
4. დაიგეგმა თჰუ-ს დაფინანსებით აკადემიური პერსონალისთვის ინტენსიური ინგლისური ენის კურსი;
5. დაინერგა ანტიპლაგიატის პროგრამა და მოხდა ინფორმირება საუნივერსიტეტო საზოგადოების როგორც ინდივიდუალურად ელექტრონული ფოსტის საშუალებით, ისე ფაკულტეტების მიხედვით ზუმის პლატფორმის გამოყენებით განხორციელდა პრეზენტაციები.
6. დაფინანსდა კვლევითი პროექტები;
7. დაფინანსდა სახელმძღვანელოების გამოცემა;
8. დაფინანსდა კონფერენციებში მონაწილეობა;
9. ჩატარდა საჯარო ლექციები;
10. გაიზარდა აფილირებული პროფესორების რაოდენობა, დაიგეგმა აკადემიური თანამდებობის დასაკავებელი კონკურსების გამოცხადება;
11. პარტნიორ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობის გასაძლიერებლად გადაიდგა გარკვეული ნაბიჯები და სხვა.

მიუხედავად მოკლე დროში თჰუ-ში გატარებული ზემოთაღნიშნული ღონისძიებებისა, აკადემიური პერსონალის კვლევითი საქმიანობის შესწავლისა და ანალიზის შედეგად, ზემოთ აღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, თჰუ კვლევებისა და განვითარების ცენტრმა შეიმუშავა რეკომენდაციები კვლევითი აქტივობის გასაუმჯობესებლად, კერძოდ:

შემოსავალი აკადემიური საქმიანობიდან

1. აკადემიური პერსონალის ხელფასები საგრძნობლად უნდა გაიზარდოს. მათ არ უნდა ჰქონდეთ იმის ფინანსური მოტივაცია, რომ არააკადემიურ საქმიანობას დაუთმონ დრო და ენერგია. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ აკადემიური საქმიანობიდან მიღებული შემოსავალი მაღალი კვლევით პროდუქტიულობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი განმაპირობებელი ფაქტორია.
2. აკადემიური პერსონალის ხელფასების ზრდას თან უნდა ახლდეს გარანტია, რომ პროფესორები ხელს არ მოჰკიდებენ ისეთ არააკადემიურ საქმიანობას, რომელიც უნივერსიტეტის მიერ არ იქნება ვიზირებული. უნივერსიტეტი უნდა ამტკიცებდეს არამხოლოდ ყველა მსგავს საქმიანობას, არამედ პროფესორებს უნდა ჰქონდეთ უფლება, კურსების მხოლოდ ლიმიტირებული რაოდენობა ასწავლონ სხვა უნივერსიტეტებში, განსაკუთრებით აფილირებულ პროფესორებს. მხოლოდ ამ პირობებშია შესაძლებელი რომ გაზრდილი ხელფასი გაზრდის კვლევით პროდუქტიულობას.
3. კვლევის ჩატარება უნდა აისახოს ხელფასზე. საერთაშორისო სტანდარტებით შეფასებული სამეცნიერო პროდუქტიულობას გავლენა უნდა ჰქონდეს პროფესორის ხელფასზე. ეს წახალისებს პროფესორს: ა) ჩაატაროს მაღალხარისხიანი კვლევა, ბ) გამოაქვეყნოს კვლევის შედეგები მაღალი დონის რეფერირებად ჟურნალებში, გ) რეგულარულად აწარმოოს კვლევა.
4. ყოველივე ზემოთ აღნიშნულის განსახორციელებლად საჭიროა: ა) დაინერგოს პროფესორობის კატეგორიები სამეცნიერო პროდუქტიულობის დონეების მიხედვით, ბ) გაიცეს პრემიები სამეცნიერო შედეგების საფუძველზე. ჩვენი რეკომენდაცია მეორე ვარიანტისკენ იხრება მისი მოქნილობის გამო, რადგან ამ შემთხვევაში საჭირო არ არის პროფესორის სტატუსის ამაღლება ან დაქვეითება, რაც თავის მხრივ, საკმაოდ მგრძნობიარე საკითხია. პრემია შეიძლება გაიცეს წლის ბოლოს, მიმდინარე წლის სამეცნიერო შედეგების გამოანგარიშების საფუძველზე. ბოლო პერიოდში გამოქვეყნებულ სტატიებთან ერთად, შესაძლოა, ძველი სტატიების ციტირების ინდექსის გათვალისწინებაც.

სასწავლო დატვირთვა

პროფესორებს, რომლებიც ორიენტირებულნი არიან სამეცნიერო კვლევაზე, არიან აფილირებულნი თჰუ-ში უნდა შევთავაზოთ სასწავლო დატვირთვის შემცირების შესაძლებლობა კონკრეტულ დონემდე. უნივერსიტეტის ადმინისტრაციას შეუძლია ამის დანერგვა შემდეგი საკითხების გათვალისწინებით: ა) პირადი არჩევანი/უპირატესობა (უნდა თუ არა პროფესორს სასწავლო დატვირთვის შემცირება), ბ) წარსული კვლევითი აქტივობები (დათვლადი მაღალი ხარისხის კვლევითი პროდუქტი აკადემიური კარიერის სიდიდის, ხელფასის, სამუშაო დატვირთვის, ა.შ გათვალისწინებით), გ) პირველი მცდელობის შემთხვევაში, ძლიერი მოტივაცია და კარგი კვლევითი პროექტები შესაძლოა საკმარისი იყოს. ამ უკანასკნელის მიმოხილვა ყოველწლიურად უნდა ხდებოდეს.

აკადემიური პოზიცია და კვლევითი პროდუქტი

აკადემიური პერსონალის ერთი დონიდან მეორეზე გადაყვანა დაკავშირებული უნდა იყოს პროფესორის კვლევით პროდუქტთან. მაგალითად, პროფესორის დაწინაურება ასოცირებულიდან პროფესორამდე უნდა ეფუძნებოდეს მაღალ-კვალიფიციური სამეცნიერო პროდუქტის ოდენობას.

კვლევისთვის მიზნობრივი დაფინანსების გაზრდა

თჰუ-მ უნდა გამოყოს და გაზარდოს ბიუჯეტში თანხები კვლევისთვის. ხოლო რეგულაცია ამ თანხების განაწილება/აღრიცხვის შესახებ უნდა გახდეს კიდევ უფრო მოქნილი და ობიექტური.

საერთაშორისო კონტაქტების გაზრდა

უნივერსიტეტმა უნდა გამოყოს დამატებითი თანხები აკადემიური პერსონალისთვის საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობის მისაღებად, რაც გაზრდის საერთაშორისო სამეცნიერო წრეებში კონტაქტების ქსელს. მონაცემები გვიჩვენებს, რომ მაღალხარისხიანი კვლევის დიდი ნაწილი იწარმოება უცხოელ მკვლევართან თანამშრომლობის საფუძველზე.

თუმცა, ამავე დროს, თჰუ-მ უნდა აკონტროლოს იმ კონფერენციების ხარისხი, რომლებშიც მათი პროფესორები მონაწილეობენ. უნდა შემუშავდეს შესაბამისი კრიტერიუმები, რათა უზრუნველყოფილ იქნას ასეთი კონფერენციების მაღალი დონე. მაგალითად, უნდა გადაიხედოს კონფერენციის მონაწილეების სია ან/და თავად კონფერენციის ისტორია, რათა შეფასდეს კონფერენციის ხარისხი.

გაცვლითი პროგრამები აკადემიური ტრადიციების გასაცნობად

აკადემიური ტრადიციების გასაცნობად ერთ-ერთი ეფექტური გზა დროებითი სასწავლო ან სამუშაო ვიზიტებია უცხოურ უნივერსიტეტებში. შესაბამისად, თჰუ-მ უნდა გამოყოს თანხები გაცვლითი პროგრამების დასაფინანსებლად კვალიფიციური და მოტივირებული სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალისთვის.

მეთოდოლოგიური ტრენინგი

აუცილებელია რაოდენობრივი კვლევის მეთოდების (სტატისტიკა, პროგრამირება) სწავლების გაძლიერება სწავლის ყველა დონეზე (ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა) გარდა ამისა, ასევე მნიშვნელოვანია კონკრეტული სფეროსთვის დამახასიათებელი მეთოდოლოგიის სწავლების გაძლიერება.

ინგლისური ენისა და აკადემიური წერის ტრენინგი

1. აუცილებელია თჰუ-ს მიერ დაფინანსებული ინგლისური ენის სასწავლო კურსების განხორციელება აკადემიური პერსონალისთვის, რადგან იმჟაქტუაქტორიანი და რეფერირებადი ჟურნალების თითქმის აბსოლუტური უმრავლესობა გამოიცემა ინგლისურ ენაზე. გაცვლითი და სასტიპენდიო პროგრამები საუკეთესო საშუალებაა ინგლისური ენის ცოდნის გაუმჯობესებისთვის.

2. უნივერსიტეტმა უნდა გააძლიეროს აკადემიური წერის სწავლება, ინგლისური აკადემიური წერის ჩათვლით. კურსების აქცენტი კონცენტრირებული უნდა იყოს იმ ძირითადი უნარების განვითარებაზე, რომლებიც აუცილებელია საერთაშორისო რეფერირებად ჟურნალებში გამოსაქვეყნებლად, როგორცაა ციტირების სწორი მეთოდები, სტატიის სტრუქტურა და სამეცნიერო სიზუსტე. იგი ასევე უნდა მოიცავდეს იმის სწავლებას, თუ როგორ უნდა ჩატარდეს ვალიდური და განხორციელებადი სამეცნიერო კვლევა, კვლევითი კითხვის დასმას, ა.შ.

უნივერსიტეტისთვის სასარგებლო იქნება ე.წ. წერითი ცენტრის შექმნა. ისინი დაეხმარება პროფესორებს აკადემიურ წერაში, ნაშრომების ინგლისურად თარგმნაში, ენობრივი თვალსაზრისით სტატიის ქართული და ინგლისური ვერსიების რედაქტირებაში.

აკადემიური გარემო

აკადემიური გარემო ერთ-ერთ პრობლემას წარმოადგენს. მნიშვნელოვანია, მოხდეს საზღვარგარეთ მოღვაწე ქართველების (რომლებიც სწავლობენ თუ მუშაობენ) და უცხოელი სპეციალისტების მოზიდვა. ეს ხალხი არა მხოლოდ გაზრდის სწავლების დონეს უნივერსიტეტში, არამედ გაამარტივებს საერთაშორისო სამეცნიერო სტანდარტების დანერგვას და იდეების გაცვლა-გამოცვლას.

ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესება

უნივერსიტეტისთვის სასარგებლო იქნება ბიბლიოთეკის ხარისხის გაუმჯობესება ლიტერატურის განახლების გზით.

ქართულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის თანამშრომლობის ხელშეწყობა

კვლევითი პროდუქტიულობის ხელშესაწყობად მნიშვნელოვანია თანამშრომლობის გაზრდა საქართველოში არსებულ სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან საერთო რესურსების არსებობა და რესურსების გაცვლა პერსონალს კვლევითი პროდუქტის რაოდენობის გაზრდაში დაეხმარება.

წახალისების სისტემა

კვლევების ჩასატარებლად და საერთაშორისო სტანდარტების კვლევითი პროდუქტის შესაქმნელად თჰუ-მ უნდა გააუმჯობესოს წამახალისებელი სისტემა.

თჰუ კვლევებისა და განვითარების ცენტრი თვლის რომ მიუხედავად იმისა, რომ მოკლე დროში თჰუ-ში მნიშვნელოვანი ღონისძიებები გატარდა 2019-2020 სასწავლო წელთან შედარებით აკადემიური პერსონალის კვლევითი საქმიანობის გასაუმჯობესებლად, და კვლევების მხარდაჭერის გამლიერებისათვის კიდევ საჭიროა ზემოთ აღნიშნული რეკომენდაციების გათვალისწინება და განხორციელება.

თჰუ

კვლევებისა და განვითარების ცენტრი

დ. ძნელაძე



თბილისი, 2020 წელი, სექტემბერი