

დამტკიცებულია თჰუ აკადემიური საჭოს
2025 წლის 02 მაისის N07 დადგენილებით

პერსონალის პროფესიული განვითარების სტრატეგია

პერსონალის პროფესიული განვითარების მიზანია პერსონალის პროფესიული ცოდნის გაღრმავება, უნარ-ჩვევების სრულყოფა, ორგანიზაციული შესაძლებლობების, ცოდნის, უნარებისა და კომპეტენციების გაზრდა, რომელიც როგორც განხორციელებული ინვესტიცია, პროდუქტიულობის და ეფექტიანობის სახით დაუბრუნდება უსდ-ს.

უნივერსიტეტის პერსონალის მართვის პოლიტიკის თანახმად, თჰუ-ს პერსონალის მართვის პროცესი წარმოადგენს უწყვეტ ციკლს, რომელიც შემდეგი ძირითადი მიმართულებებით მიმდინარეობს:

- ✓ პერსონალის მოზიდვა
- ✓ პერსონალის შერჩევა
- ✓ პერსონალის ადაპტაცია
- ✓ პერსონალის საქმიანობის მართვა
- ✓ პერსონალის შეფასება
- ✓ პერსონალის მოტივაცია
- ✓ პერსონალის პროფესიული განვითარება
- ✓ პირადი ინფორმაციის მართვა
- ✓ გათავისუფლება

პერსონალის პროფესიული განვითარებისათვის უნივერსიტეტი შეიმუშავებს შესაბამის პროგრამებს, რომლებიც გამომდინარეობენ უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების მიზნებიდან და აკადემიური, მოწვეული, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის საჭიროებებიდან.

აკადემიური პერსონალისათვის აუცილებელი ცოდნისა და უნარჩვევების განსაზღვრა ხორციელდება პერსონალის შეფასებების საფუძველზე, რომელიც პერსონალის მართვის პროცესში ასევე ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ეტაპს წარმოადგენს.

პერსონალის მართვის პოლიტიკის თანახმად, პერსონალის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასება არის პროცესი, რომლითაც თჰუ აფასებს თითოეული თანამშრომლის შეტანილ წვლილს უსდ-ს საქმიანობაში და ახდენს პროფესიული განვითარების საჭიროებების იდენტიფიცირებას. სამუშაოს შეფასება ხელს უწყობს მუშაობის პროცესში არსებული ხარვეზებისა და სისუსტეების გამოვლენას (ნათელი ხდება რა არის გამოსასწორებელი).

პერსონალის პროფესიული განვითარების პროგრამების მიზანია:

1. აკადემიური და მოწვეული პერსონალისთვის პროფესიული კომპეტენციის ამაღლება შემდეგ საკითხებში:
 - დარგობრივი განვითარება;
 - აკადემიური შეფასების სტრატეგიები;
 - კვლევისა და სწავლების მეთოდები;
 - სწავლებისა და კვლევის პროცესში ახალი ტექნოლოგიების გამოყენება;
 - სტომატოლოგიის ერთსაფეხურიანი საგანმანათლებლო პროგრამების შემთხვევაში 2

წელიწადში ერთხელ გადამზადება სწავლებისა და შეფასების მეთოდოლოგიებში.

2. აკადემიური, მოწვეული და ადმინისტრაციული, დამხმარე პერსონალისთვის ისეთი უნარ-ჩვევების განვითარება როგორიცაა:

- გუნდური პრინციპით მუშაობის უნარი;
- პრობლემათა იდენტიფიცირებისა და სწრაფი რეაგირების უნარი;
- სტრესულ გარემოში მუშაობის უნარი;
- ხელმძღვანელობის უნარი;
- კომუნიკაციის უნარი.

უნივერსიტეტი შეიმუშავებს პროფესიული განვითარების გეგმას, ყოველი კალენდარული წლის ბოლოს თქვე რექტორის ბრძანებით მტკიცდება მთელი წლის მანძილზე გაწერილი ტრენინგების, სემინარებისა და სხვა ღონისძიებების ნუსხა, როგორც აკადემიური და მოწვეული, ისე ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალისთვის. გეგმის შედგენისას გაითვალისწინება:

1. პერსონალის საქმიანობის შეფასების პროცესში გამოვლენილი პროფესიული საჭიროებები;
2. ინდივიდუალურად პერსონალის მიერ კმაყოფილების კვლევის პროცესში უნივერსიტეტისათვის მიწოდებული კონკრეტული საჭიროებები; (მაგ. ადმინისტრაციული პერსონალის მიერ ინსტიტუციის შეფასების კითხვარი (კმაყოფილების კვლევა), რომელიც ხორციელდება წელიწადში ერთხელ, სასწავლო წლის დასასრულს.)

უსდ მიერ შემუშავებული და დამტკიცებული წლიური გეგმა ექვემდებარება გადასინჯვას/ცვლილებების შეტანას. უსდ პერსონალის პროფესიული განვითარების მიზნით ასევე იყენებს სხვადასხვა პროგრამებს:

შიდა საგრანტო დაფინანსების სისტემა

თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტი სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის მხარდაჭერისა და განვითარების მიზნით აფინანსებს სამეცნიერო კვლევებს უნივერსიტეტის პერსონალის მონაწილეობით, სასწავლო უნივერსიტეტის მიერ წინასწარ განსაზღვრულ კვლევის პრიორიტეტულ მიმართულებებში.

პროექტის ხელმძღვანელი შეიძლება იყოს მხოლოდ თქუ-ს აფილირებული აკადემიური პერსონალი. შიდა საგრანტო დაფინანსების სისტემა პერსონალის კვლევითი საქმიანობის ერთ-ერთი ძირითადი საფუძველია, რაც უზრუნველყოფს მიღებული შედეგების დანერგვას სწავლებისა და კვლევის პროცესში.

ანაზღაურებადი სამეცნიერო/სასწავლო შევსება

ანაზღაურებადი სამეცნიერო/სასწავლო შევსება პროფესიული განვითარების მნიშვნელოვანი ხელშემწყობი ფაქტორია. აღნიშნულის გათვალისწინებით უნივერსიტეტი იღებს ვალდებულებას, კვალიფიკაციის ასამაღლებლად ყოველ 5 წელიწადში ერთხელ მისცეს აკადემიურ/მოწვეულ

პერსონალს ანაზღაურებადი სამეცნიერო-შემოქმედებითი შვებულება არაუმეტეს ერთი სასწავლო წლის ვადით.

უნივერსიტეტებს შორის, სხვადასხვა სამთავრობო და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა

ერთობლივი კონფერენციების ორგანიზება:

აკადემიური პერსონალის გაცვლითი პროგრამები;

ცნობილი პროფესორების, დარგის სპეციალისტების მოწვევა, რომლებიც ჩაატარებენ ტრენინგებს, სამუშაო შეხვედრებს აკადემიური და მოწვეული პერსონალისთვის.

სხვადასხვა საერთაშორისო პროექტების ფარგლებში თჰუ-ს თანამშრომლობით დაგეგმილი ტრენინგები/სემინარები/სამუშაო შეხვედრები;

ადგილობრივი თუ საერთაშორისო ორგანიზაციების მოძიება, მათთან ურთიერთობების დამყარება, რომლებიც სთავაზობენ უნივერსიტეტს პროფესიული განვითარების პროგრამებს აკადემიური და მოწვეული პერსონალისთვის.

აკადემიური პერსონალის ახალგაზრდა წარმომადგენლებისთვის დახმარების პროგრამების შეთავაზება (მენტორობის პროგრამა)

მსგავსი პროგრამების შეთავაზებით თჰუ უზრუნველყოფს დამწყები აკადემიური პერსონალის მოზიდვას. დამწყები კადრების მოსააზიდად თჰუ უზრუნველყოფს სხვადასხვა ღონისძიებების ჩატარებას. პროგრამის მიზანია, ხელი შეუწყოს ახალგაზრდა კადრების პროფესიულ განვითარებას გამოცდილ კოლეგებთან ერთობლივი მუშაობის გზით. პროგრამის ფარგლებში, შესაძლოა, განხორციელდეს სემინარებისა და სამუშაო შეხვედრების ორგანიზება, გამოცდილების გაზიარება ლექციებსა და პრაქტიკულ მეცადინეობებზე დასწრებით, ახალგაზრდა აკადემიურ პერსონალთან ინდივიდუალური მუშაობა, აგრეთვე მათი კვლევითი საქმიანობის ხელმძღვანელობა და ა.შ.

პერსონალის პროფესიული განვითარების გეგმის შემუშავებას და მათ შესრულებას ორგანიზებას უწევს უწყვეტი განათლების ცენტრი ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურთან, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურთან და პროცესში ჩართულ სხვა სტრუქტურულ ერთეულებთან ერთად.