



აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის საერთაშორისო მობილობა:

გამოცდილება და გამოწვევები საქართველოს უმაღლეს
საგანმანათლებლო დაწესებულებებში

Erasmus + საქართველოს ეროვნული ოფისი

2019 წელი

კვლევითი პროექტის ავტორები:

თამარ ბრეგვაძე
ქეთევან გურჩიანი
თამარ ლორთქიფანიძე



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

წინამდებარე პროექტი დაფინანსებულია ევროკომისიის მიერ. პუბლიკაცია ასახავს მხოლოდ ავტორთა აზრს და კომისია არ არის პასუხისმგებელი მის შინაარსზე.

კვლევაში მონაწილე უნივერსიტეტები:

- აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
- აპოლონ ქუთათელაძის თბილისის სამხატვრო აკადემია
- აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი
- ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
- ბათუმის ხელოვნების სასწავლო უნივერსიტეტი
- გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი
- გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი
- გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი
- თბილისის ვანო სარაჯიშვილის სახელობის სახელმწიფო კონსერვატორია
- თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი
- თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი
- იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
- ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
- ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი
- კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი
- კავკასიის უნივერსიტეტი
- სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
- სასწავლო უნივერსიტეტი ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემია
- საქართველოს აგრარული უნივერსიტეტი
- საქართველოს საავიაციო უნივერსიტეტი
- ჯიპა - საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტი
- საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი
- საქართველოს უნივერსიტეტი
- სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
- სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტი
- შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი
- შოთა რუსთაველის თეატრისა და კინოს სახელმწიფო უნივერსიტეტი

მადლობას ვუხდით კვლევაში ჩართულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს ანგარიშის მომზადებაში შეტანილი წვლილისათვის - დისკუსიაში მონაწილეობისთვის, კითხვარების შევსებისა და საკითხების დეტალური განხილვისთვის.

სარჩევი

მოკლე მიმოხილვა.....	6
ანგარიშის შესახებ.....	8
Erasmus+ პროგრამა და საერთაშორისო მობილობა.....	9
რა საკითხებს მიმოხილავს ანგარიში	10
კვლევის პროცესი და მონაწილეები	11
ანგარიშის სტრუქტურა.....	12
ძირითადი მიგნებები	14
პერსონალის მობილობის მაჩვენებლები საქართველოში.....	14
ზოგადი მაჩვენებლები:	14
აკადემიური პერსონალის მობილობის ძირითადი მახასიათებლები (2015-2019).....	15
ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობის ძირითადი მახასიათებლები (2015-2019).....	19
მობილობის ძირითადი შედეგები	21
პერსონალის მობილობის პროცესი უნივერსიტეტებში - ძირითადი გამოწვევები	23
მობილობის პროცესში ჩართულობა და მონაწილეობის შემაფერხებელი ფაქტორები.....	23
ენობრივი კომპეტენცია	25
გამოცდილება და ინფორმაცია.....	26
ევროპელი პარტნიორების დაინტერესება და მოტივაცია	27
ადმინისტრაციული ბარიერები	29
სწავლება, როგორც აკადემიური პერსონალის საერთაშორისო მობილობის ძირითადი ფორმა	30
მობილობის პროცესის დაგეგმვა, მონიტორინგი და შეფასება.....	31
სტრატეგიული მიზნები და პოლიტიკა	31
მობილობის პროცესის მონიტორინგი და შეფასება.....	33
მობილობის საუნივერსიტეტო პოლიტიკის მნიშვნელობა.....	34
დასკვნები და რეკომენდაციები	36
გამოყენებული ლიტერატურა:.....	42
დანართები:.....	44
დანართი 1 ძირითადი მონაცემები უნივერსიტეტების მიხედვით	44
დანართი 2 თვისებრივი კომპონენტის მონაწილეთა სია	46

დანართი 3 კითხვარი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურისათვის.....47

მოკლე მიმოხილვა

მოცემული ანგარიში უმაღლესი განათლების სფეროში საერთაშორისო მობილობის პროგრამის (International Credit Mobility – ICM) ბოლო ხუთი წლის შედეგებს მიმოხილავს.

საქართველო ერთ-ერთი ლიდერია პროგრამაში ჩართულ 141 ქვეყანას შორის საერთაშორისო მობილობის პროგრამის მასშტაბის თვალსაზრისით, თუმცა ქვეყანაში ჯერჯერობით არ არის შესწავლილი და სისტემატიზირებული საერთაშორისო მობილობის პროგრამის შედეგები, ქართული უნივერსიტეტების მოსაზრებები ამ პროგრამის ეფექტურობის, გამოწვევებისა და გაუმჯობესების გზების შესახებ.

ანგარიშში წარმოდგენილი მიგნებები, დასკვნები და რეკომენდაციები ქართული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მოსაზრებებს ეყრდნობა და უმაღლესი განათლების ინტერნაციონალიზაციის ფართო პრიორიტეტის ფარგლებში რამდენიმე მნიშვნელოვან საკითხზე ამახვილებს ყურადღებას.

ძირითადი მიგნებები და დასკვნები:

უნივერსიტეტები მიიჩნევენ, რომ საერთაშორისო მობილობის პროგრამას თვალსაჩინო წვლილი შეაქვს საქართველოში უმაღლესი განათლების ინტერნაციონალიზაციის საქმეში და პოტენციურად მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ორგანიზაციული და სისტემური განვითარებისთვის. საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემის განვითარებაში კიდევ უფრო ქმედითი როლის შესრულებისათვის, უნივერსიტეტების აზრით, საერთაშორისო მობილობის პროგრამის განვითარება რამდენიმე მიმართულებით უნდა წარიმართოს. კერძოდ:

- მობილობის საერთო ნაკადში უნდა დაბალანსდეს სხვადასხვა სამეცნიერო დარგისა და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულის მონაწილეობა;
- საერთაშორისო მობილობის მიზნები უფრო მკაფიოდ უნდა დაუკავშირდეს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ორგანიზაციული განვითარების მიზნებს;
- უნდა შემუშავდეს მობილობის ქსელში ახალი უნივერსიტეტების, სტრუქტურული ერთეულებისა და პერსონალის უკეთ ინტეგრირების პოლიტიკა;
- დასახვეწია მობილობის პროგრამებში ჩართულობის გაზრდის შიდასაუნივერსიტეტო მექანიზმები;
- პარტნიორ უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობით დასაზუსტებელია მობილობის პროცესის ხარისხთან დაკავშირებული მოლოდინები, შეფასების კრიტერიუმები და თანამშრომლობის ხარისხის გაუმჯობესების მექანიზმები;
- ქართული უნივერსიტეტები პროაქტიულად უნდა ჩაებან პარტნიორებთან გრძელვადიანი თანამშრომლობის მიზნების ფორმირებაში.

რეკომენდაციები

ამ მნიშვნელოვანი გამოწვევების საპასუხოდ, კვლევაში ჩართული რესპონდენტები მნიშვნელოვნად მიიჩნევენ, როგორც ორგანიზაციის შიგნით პროცესების გაუმჯობესებას, ისევე უნივერსიტეტებს შორის ქსელური მუშაობის სრულყოფას.

მომავალში უნივერსიტეტები უფრო მეტად დააკავშირებენ მობილობის სტრატეგიის დაგეგმვის პროცესს უნივერსიტეტის განვითარების სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესთან;

დაიხვეწება მათ ინსტიტუციებში მობილობის ხარისხის მართვის ორგანიზაციული პოლიტიკა, როგორც შენატანის, ისე პროცესისა და შედეგის დონეზე;

საჭიროებისამებრ დაზუსტდება საერთაშორისო მობილობის პროგრამების წარმატების ინდიკატორები, ამ ინდიკატორების მიხედვით ინფორმაციის შეგორვებისა და ანალიზის მექანიზმები;

უნივერსიტეტები გააუმჯობესებენ მობილობის პროგრამებთან დაკავშირებული ინდივიდუალური და ორგანიზაციული სარგებლის კომუნიკაციის სტრატეგიებს პოტენციურ მონაწილეებთან და პარტნიორებთან;

მობილობის პროგრამებში უკეთესად მოხდება სხვადასხვა ფორმის ინტეგრირება (მაგალითად, job shadowing აკადემიური პერსონალის საერთაშორისო მობილობის პროგრამაში, თემატური კვირეულები, როგორც აკადემიური, ისე ადმინისტრაციული მობილობის პროგრამების ფარგლებში) მობილობის ჯამური ეფექტის გასაზრდელად;

გაიზრდება ქართული უნივერსიტეტების, როლი როგორც სტრატეგიული მიზნების შესაბამისად პარტნიორების მოძიების, ისე ამ პარტნიორებთან მიზნების შეთანხმების და კორექტირების პროცესში;

შიდაორგანიზაციული პროცესების სრულყოფის პარალელურად ქართული უნივერსიტეტები ითანამშრომლებენ ერთმანეთთან ისეთ სტრატეგიულ საკითხებზე, როგორც არის მობილობის პროგრამების უკეთ გამოყენება კვლევის და სწავლების კომპეტენციის განვითარებისთვის, კლასტერული მუშაობა ცალკეული დარგებისა და მიმართულებების განვითარებისთვის;

საერთაშორისო მობილობის პროგრამის ცალკეული ინსტრუმენტი (მაგალითად, თემატური კვირეულები, job shadowing) შესაძლებელია გამოყენებული იქნას ლოკალურად - ქვეყნის დონეზეც, როგორც უნივერსიტეტებს შორის თანამშრომლობის ფორმაცოდნის გავრცელებისა და უმაღლესი განათლების სისტემის ზოგადი განვითარებისთვის.

ანგარიშის შესახებ

საერთაშორისო მობილობის პროგრამა საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში სწავლებისა და კვლევის პროცესების სრულყოფის, ისევე როგორც ორგანიზაციული განვითარების მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია და მისი არსი ევროპულ უნივერსიტეტებსა და საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის აკადემიური და ადმინისტრაციული მობილობის მხარდაჭერაში მდგომარეობს.

სხვადასხვა კვლევებით დასტურდება, რომ საუნივერსიტეტო სწავლების და მეცნიერების ინტერნაციონალიზაცია კვლევისა და სწავლების ხარისხის ამაღლებისათვის ერთ-ერთი ეფექტური საშუალებაა (Kwiek2014). გარდა აკადემიური მიზნებისა, ზოგიერთი კვლევის მიხედვით საერთაშორისო აკადემიური მობილობა ქვეყნების დემოკრატიულობის და ღიაობის მაჩვენებელთანაც არის დაკავშირებული (Chankseliani2018). საერთაშორისო მობილობის პროგრამებს და მათში ფართო ჩართულობას დადებითი ეფექტი შეიძლება ჰქონდეს, როგორც ცალკეული ინსტიტუციების, ისე აკადემიური სფეროს და ზოგადად, ქვეყნის განვითარებისთვის.

საქართველო საერთაშორისო მობილობის პროგრამის კუთხით ერთ-ერთი წარმატებული ქვეყანაა. ბოლო სამი წლის მანძილზე საქართველო ინარჩუნებს ადგილს პირველ ათეულში მობილობის სტიპენდიების რაოდენობის მხრივ მსოფლიოს 141 ქვეყანას შორის.

მიუხედავად საერთაშორისო მობილობის პროგრამის ამგვარი მასშტაბისა, ქვეყანაშიარ არის შესწავლილი პროგრამის შედეგები, როგორც ინდივიდუალურ, ისე ინსტიტუციურ დონეზე და სისტემურად არ არის აღწერილი ის გამოწვევები, რომლებსაც უნივერსიტეტები მობილობის ფარგლებში აწყდებიან.

ანგარიშში წარმოდგენილი მიგნებები, დასკვნები და რეკომენდაციები უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მოსაზრებებს ეფუძნება და უმაღლესი განათლების ინტერნაციონალიზაციის ფართო პრიორიტეტის ფარგლებში ბევრ სტრატეგიულად მნიშვნელოვან საკითხზე ამახვილებს ყურადღებას.

იმედი გვაქვს, რომ უმაღლესი განათლების რეფორმის ექსპერტთა ეს კვლევა ხელს შეუწყობს ინტერნაციონალიზაციის საკითხებზე დისკუსიის გაღრმავებას, საერთაშორისო მობილობის პოლიტიკის დახვეწასა და უმაღლესი განათლების ინტერნაციონალიზაციის პრიორიტეტის ფარგლებში ეფექტური სტრატეგიების შემუშავებას.

Erasmus+ პროგრამა და საერთაშორისო მობილობა

Erasmus+ ევროკავშირის საგრანტო პროგრამაა. 2015 წლამდე პროგრამას ცალკეული პროექტების სახელით ვიცნობდით¹. 2015 წლიდან ყველა ეს პროექტი Erasmus+ საერთო ქუდის ქვეშ მოექცა. Erasmus+ პროგრამა საქართველოში განათლების, სპორტისა და ახალგაზრდობის განვითარებას უჭერს მხარს და სხვადასხვა პროგრამას ახორციელებს. თუმცა Erasmus+ საქართველოს ოფისის მანდატი მოიცავს ყველა მხარდამჭერ, საინფორმაციო და მონიტორინგის აქტივობას, რომელიც Erasmus+ პროგრამის უმაღლესი განათლების სფეროს ეხება და დაშვებულია ევროკავშირის პარტნიორ ქვეყნებში.

განათლების სფეროში Erasmus+ პროგრამა მოიცავს სასკოლო, პროფესიული, უმაღლესი და ზრდასრულთა განათლების მიმართულებებს. თავისმხრივ, უმაღლესი განათლების კუთხით, პროგრამა ორ ძირითად ნაწილად შეიძლება დავეყოთ:

- აკადემიური თანამშრომლობა, რაც უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისა და სხვა არაკადემიური პარტნიორების ჩართულობით ინსტიტუციურ თანამშრომლობას გულისხმობს; და
- აკადემიური მობილობა, რაც სტუდენტებისა და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების პერსონალის მობილობას გულისხმობს.

საქართველოსათვის Erasmus+ პროგრამაში მხოლოდ უმაღლესი განათლების მიმართულების ფანჯარაა ღია და შესაბამისად მხოლოდ ამ მიმართულებით განხორციელებულ პროექტებში აქვს მონაწილეობის მიღების უფლება.

აკადემიური მობილობა ორ პროგრამად იყოფა:

- საერთაშორისო მობილობის პროგრამა, რაც გულისხმობს მოკლევადიან გაცვლებს (International Credit Mobility - ICM), როგორც სტუდენტებისათვის უმაღლესი განათლების სამივე საფეხურზე, ასევე აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალისათვის; და
- მობილობა ხარისხის მოპოვების მიზნით - ერთობლივი სამაგისტრო პროგრამები (Joint Master Degree Programms - JMD), რომელიც ღიაა ბაკალავრიატის ხარისხის მქონე ნებისმიერი დაინტერესებული პირისათვის.

საერთაშორისო მობილობის პროგრამა (ICM) მხარს უჭერს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში დასაქმებული პერსონალის და სტუდენტების მობილობას პროგრამული ქვეყნიდან პარტნიორ ქვეყანაში ან პირიქით.

¹საქართველო Erasmus+ წინამორბედ პროგრამებში 1995 წლიდან არის ჩართული (ინსტიტუციური თანამშრომლობის პროგრამები Tempus – 1995, აკადემიური მობილობის პროგრამები - Erasmus Mundus I & II 2004, Jean Monnet projects (2007 წლიდან)).

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების პერსონალის მობილობა გულისხმობს:

- აკადემიური პერსონალის მობილობას პარტნიორ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში საზღვარგარეთ სწავლების და ტრენინგის მიზნით.
- პერსონალის (ადმინისტრაციული) მობილობას ტრენინგზე დასასწრებად (კონფერენციების გამოკლებით) ან კოლეგათა საქმიანობაზე დაკვირვების მიზნით (Job shadowing, observation period), ასევე საერთაშორისო კვირეულებში (International Staff Week) მონაწილეობის მიზნით.

მობილობის პერიოდი შეიძლება გაგრძელდეს 5 დღიდან 2 თვემდე.

აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობა შეიძლება განხორციელდეს ნებისმიერი პერიორიტეტული საკითხის ან აკადემიური დისციპლინის ფარგლებში. შესაძლებელია მობილობის სხვადასხვა ფორმის კომბინაცია.

მობილობის გრანტი გულისხმობს ორგანიზაციულ მხარდაჭერას 350 ევროს ოდენობით მონაწილე ორგანიზაციისთვის მობილობასთან დაკავშირებული პირდაპირი ხარჯების განსახორციელებლად (მონაწილეთა შერჩევა, თარგმანი, ვიზისა და დაზღვევის ხარჯები). გრანტის განაწილების სპეციფიკა მონაწილე ორგანიზაციებს შორის დგინდება პარტნიორთა შეთანხმების საფუძველზე და აისახება უნივერსიტეტთაშორის ხელშეკრულებებში.

საქართველოში მოქმედი ავტორიზებული 55 უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებიდან Erasmus+ ის მობილობის პროგრამაში 32 უსდ, (მათ შორის 16 საჯარო და 16 კერძო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება).

რა საკითხებს მიმოიხილავს ანგარიში

კვლევის ფარგლებში გვინტერესებდასაერთაშორისო მობილობის პროგრამების შედეგი, როგორც ინდივიდუალურ, ისე ინსტიტუციურ დონეზე:

- რა გავლენა აქვს საერთაშორისო მობილობის პროგრამას აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის პროფესიულ განვითარებაზე;
- რა შედეგი მოაქვს საერთაშორისო მობილობის პროგრამას უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ორგანიზაციული განვითარების თვალსაზრისით.

ასევე, საინტერესო კითხვებს წარმოადგენდა უნივერსიტეტების წარმომადგენელთა მოსაზრებები პროგრამის ეფექტის გაზრდის სტრატეგიების შესახებ:

- რა ძირითად გამოწვევებს ხედავენ ქართული უნივერსიტეტები პროგრამის განხორციელების თვალსაზრისით და,

- უნივერსიტეტების აზრით, როგორ შეიძლება საერთაშორისო მობილობის პროგრამის ეფექტის გაუმჯობესება, როგორც პროგრამის სტრუქტურისა და მიზნების კორექტირების, ისე შიდა ორგანიზაციული სტრატეგიების დახვეწის თვალსაზრისით.

კვლევის პროცესი და მონაწილეები

კვლევაში მონაწილეობა მიიღო საერთაშორისო მობილობის პროგრამაში ჩართულმა ყველა უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ.

უნივერსიტეტების ფარგლებში კვლევის სამიზნე ჯგუფებს წარმოადგენდნენ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების რექტორები, აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი, საერთაშორისო ურთიერთობებისა და ხარისხის განვითარების ოფისები.

მონაცემები შეგროვდა სამ ძირითად ეტაპად:

- პირველი ეტაპი გულისხმობდა უნივერსიტეტების მიერ წარმოდგენილი სტატისტიკური მონაცემების ანალიზს ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში განხორციელებული მობილობების შესახებ.
 - საერთაშორისო მობილობაში ჩართულ ყველა უსდ-ს (32) ვთხოვეთ მონაცემები პარტნიორი უნივერსიტეტების, პროგრამის მონაწილეების, მიზნებისა და შედეგების შესახებ. ფორმები შეავსო 27-მა უსდ-მ;
 - ამ კომპონენტის ფარგლებში დამატებით განხორციელდა საერთაშორისო მობილობის მონიტორინგის ანგარიშების შინაარსობრივი ანალიზიც;
 - კომპონენტი, აგრეთვე, გულისხმობდა საერთაშორისო მობილობის პროგრამების ზოგადი ტრენდების, შედეგებისა და გამოწვევების ანალიზს მსოფლიოში.
- მეორე ეტაპი მოიაზრებდა საერთაშორისო მობილობის განხორციელებაში ჩართული ადმინისტრაციული რგოლების წარმომადგენელთა ონლაინ გამოკითხვას ყველა ჩართულ უნივერსიტეტში პროგრამების მხარდამჭერი შიდაორგანიზაციული პროცესებისა და გამოწვევების უკეთ აღწერისთვის;
 - საერთაშორისო მობილობაში ჩართულ ყველა უსდ-ს დაეგზავნა ელექტრონული კითხვარი, რომელიც მოიცავდა კითხვების ბლოკებს მობილობის პრაქტიკისა და ძირითადი გამოწვევების შესახებ (გამოკითვაში მონაწილეობა მიიღო 31-მა უსდ-მ).
- მესამე ეტაპზე განხორციელდა სიღრმისეული ინტერვიუები და ფოკუს ჯგუფები უნივერსიტეტების აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალთან (იგულისხმება მობილობის კონკურსში წარმატებული და წარუმატებელი პერსონალი), სადაც მონაწილეებმა იმსჯელეს საერთაშორისო მობილობის შედეგებსა და გამოწვევებზე და გამოთქვეს მოსაზრებები პროგრამის ეფექტის გაუმჯობესების სტრატეგიების შესახებ.

გამოკითხვის შედეგად მოპოვებულ მონაცემებზე დაყრდნობით, სიღმისეული ინტერვიუებისა და ფოკუს ჯგუფებისათვის მიზნობრივად შეირჩა 10 უნივერსიტეტი. შერჩევის კრიტერიუმებს წარმოადგენდა:

1. საერთაშორისო მობილობის მასშტაბი და გამოცდილება (ამ კრიტერიუმის მიხედვით კვლევისათვის შევარჩიეთ ე.წ. უკიდურესი ქეისები - ისეთი უნივერსიტეტები, რომლებსაც განსაკუთრებით დიდი რაოდენობით პარტნიორული ხელშეკრულება და მობილობის პროგრამების განხორციელების ხანგრძლივი ისტორია აქვთ, ისევე როგორც ისეთი საგანმანათლებლო დაწესებულებები, რომლებიც საერთოდ არ არიან ჩართულნი მობილობის პროგრამებში ან ამ მიმართულებით პირველ ნაბიჯებს დგამენ);
2. უნივერსიტეტების ტიპი და ზომა: კვლევისათვის შევარჩიეთ საჯარო და კერძო, შედარებით დიდი და პატარა უნივერსიტეტები;
3. უნივერსიტეტების ადგილმდებარეობა: ფოკუს ჯგუფებსა და სიღმისეულ ინტერვიუებში მონაწილეობა მიიღეს როგორც თბილისში, ისე რეგიონში მდებარე უნივერსიტეტებმა;
4. უნივერსიტეტის პროფილი: ჩვენთვის საინტერესო იყო გაგვეთვალისწინებინა, როგორც ზოგადი, ისე სპეციფიური პროფილის მქონე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების წარმომადგენელთა მოსაზრება (სახელწოდებო, სამედიცინო და ა.შ.).

საერთო ჯამში კვლევაში მონაწილეობა მიიღო უნივერსიტეტების აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის სამოცამდე წარმომადგენელმა.

ანგარიშის სტრუქტურა

ანგარიშის ძირითადი მიგნებების ნაწილი სამ სექციას მოიცავს;

- პირველი ნაწილი მიმოიხილავს საერთაშორისო მობილობის სტატისტიკას და ძირითად ტენდენციებს საქართველოში. ამ ნაწილში მოცემულია საერთაშორისო მობილობის მაჩვენებლები უნივერსიტეტების, დარგების. პარტნიორი ქვეყნებისა და მობილობის ფორმების მიხედვით. აგრეთვე, გაანალიზებულია საერთაშორისო მობილობის მასშტაბის ცვლილების დინამიკა საქართველოში;
- მეორე ნაწილი უფრო დეტალურად აღწერს საერთაშორისო მობილობის განხორციელების შიდაორგანიზაციულ პროცესებს - სპეციფიკას, პროცედურებს და ძირითად გამოწვევებს;
- მესამე ნაწილში შეჯერებულია საქართველოს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მოსაზრებები საერთაშორისო მობილობის პროგრამის დაგეგმვის, მონიტორინგისა და შეფასების მიმართულებით.

ბოლო ნაწილში მოცემულია რეკომენდაციები საერთაშორისო მობილობის პროგრამის პოლიტიკის გასაუმჯობესებლად, რომლებიც უნივერსიტეტების წარმომადგენლებთან დისკუსიის პროცესში გამოითქვა.

ძირითადი მიგნებები

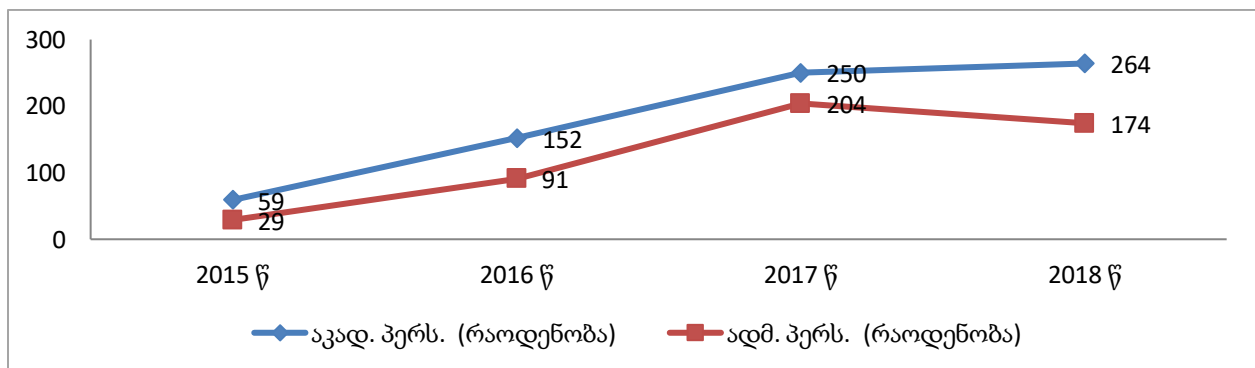
პერსონალის მობილობის მაჩვენებლები საქართველოში

ზოგადი მაჩვენებლები:

2015 -2019 წლის განმავლობაში ჩვენ მიერ გამოკითხულ უნივერსიტეტებში (27 უსდ) აკადემიური პერსონალის მობილობის 746 და ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობის 504 შემთხვევა დაფიქსირდა.

მობილობების რაოდენობის ცვლილების დინამიკის ანალიზი 2015-2017 წლების განმავლობაში ზრდის ტენდენციაზე მიუთითებს. 2018 წლის განმავლობაში ზრდის ტენდენცია შენარჩუნებულია აკადემიური პერსონალის მობილობის თვალსაზრისით, თუმცა მცირე კლებაა ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობის მაჩვენებლებში. 2019 წლის მონაცემები კვლევის განხორციელების ეტაპისთვის სრული სახით ხელმისაწვდომი არ იყო.

სქემა 1 აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობის მაჩვენებლების ცვლილების დინამიკა წლების მიხედვით

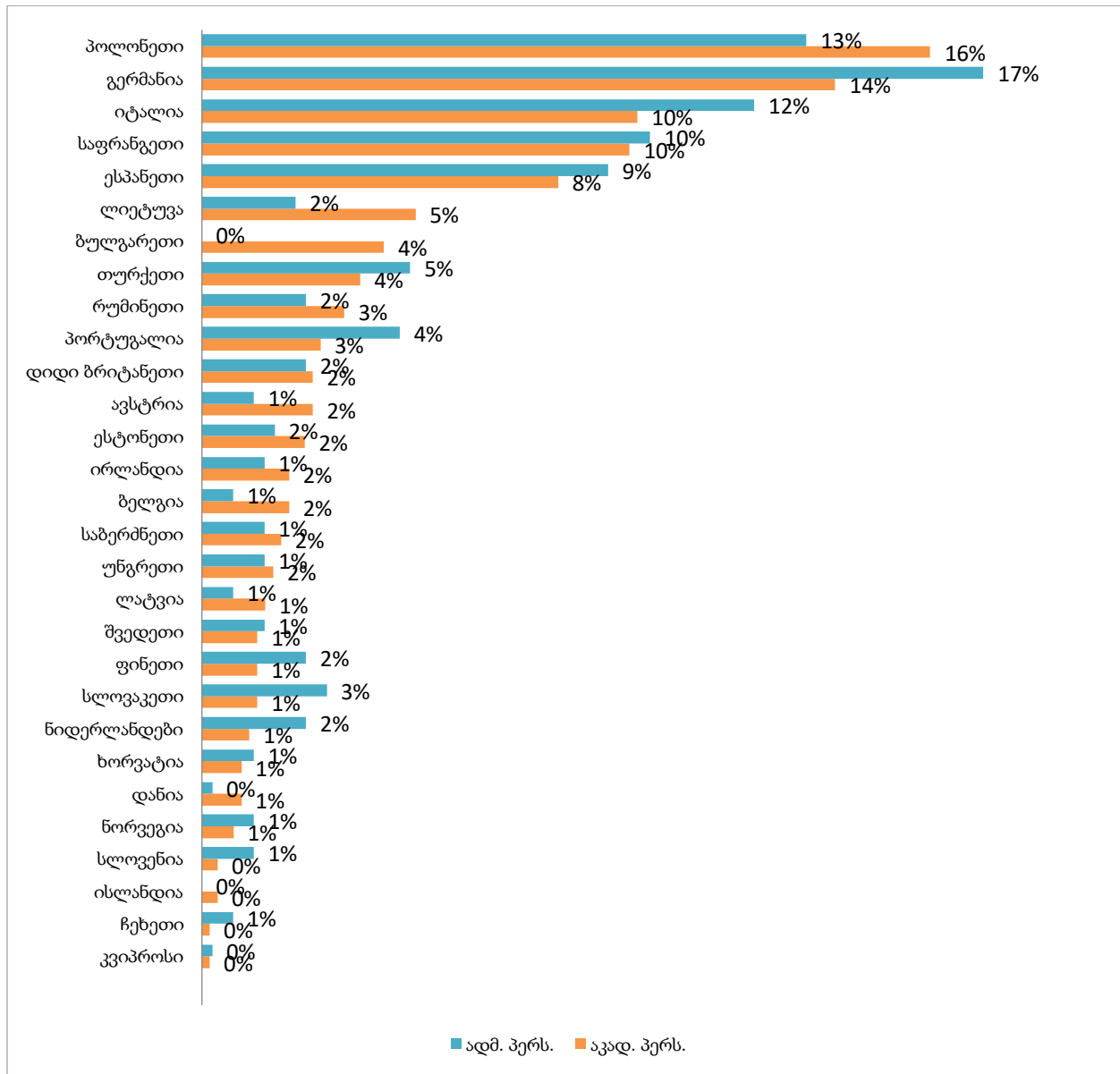


პროგრამის ფარგლებში 2015 - 2019 წლების განმავლობაში პერსონალის (აკადემიური და ადმინისტრაციული) მობილობის კუთხით საქართველო 29 ქვეყანასთან თანამშრომლობდა.

როგორც აკადემიური, ისე ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობების ყველაზე დიდი წილი ხუთ ქვეყანაზე მოდის, რომლებიც ჯამურად ორივე მიმართულებით მობილობების 60%-ს უზრუნველყოფს. ეს ქვეყნებია: პოლონეთი, გერმანია, იტალია, საფრანგეთი და ესპანეთი.

აკადემიური პერსონალის მობილობის თვალსაზრისით ლიდერობს პოლონეთი, რომელმაც 2015-2019 წლების განმავლობაში განხორციელებული აკადემიური მობილობების 16%-ს უმასპინძლა, ხოლო ადმინისტრაციული პერსონალის მიმართულებით - გერმანია (მობილობების 17%).

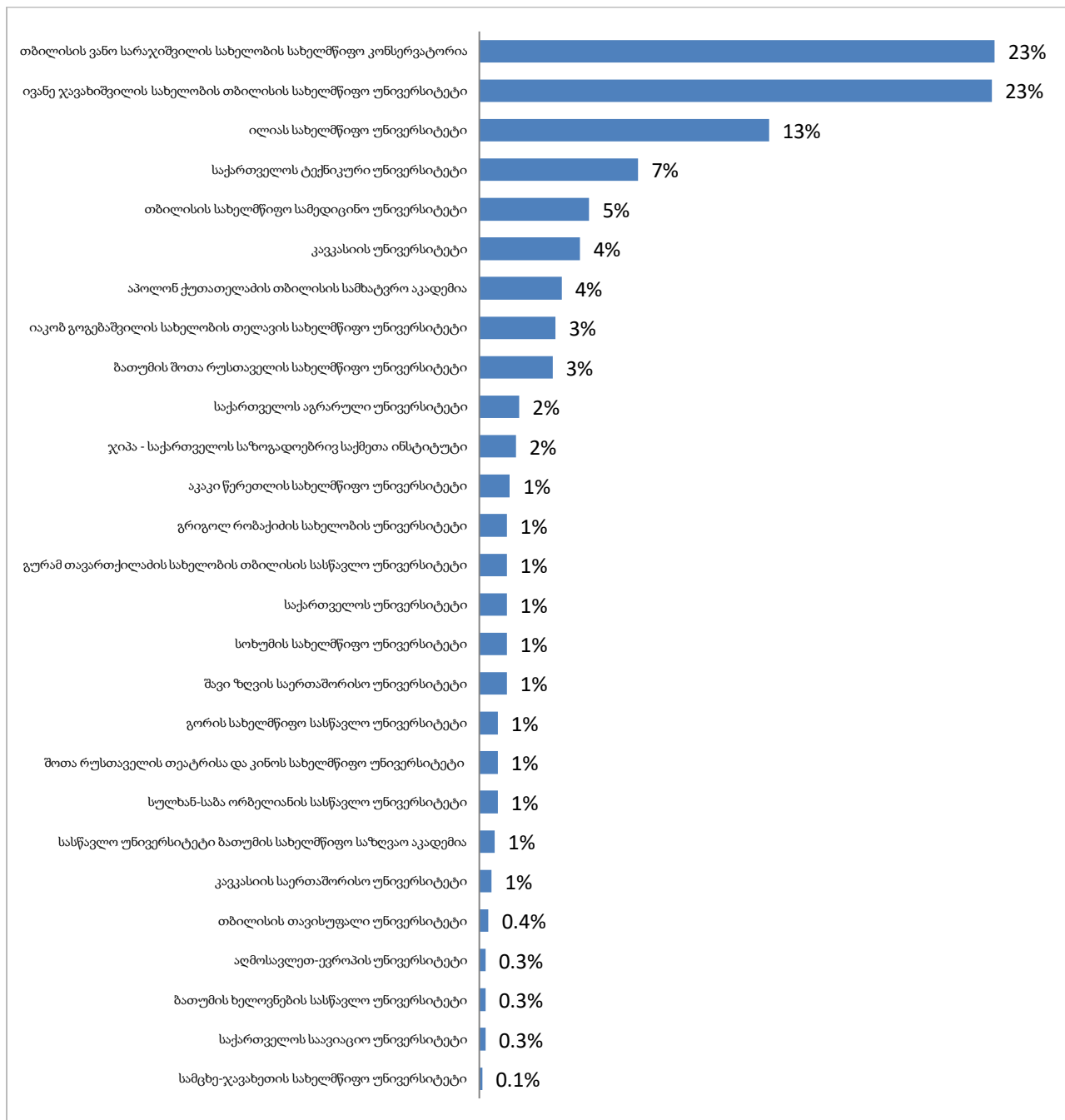
სქემა 2 მიმღები ქვეყნები (აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობის საერთო რაოდენობის %)



აკადემიური პერსონალის მობილობის ძირითადი მახასიათებლები (2015-2019)

აკადემიური მობილობების 70%-ს ხუთი უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს: თბილისის ვანო სარაჯიშვილის სახელობის სახელმწიფო კონსერვატორია; ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი; ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი; საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი; და თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი. სქემა 1 ასახავს 2015 წლიდან განხორციელებული მობილობების განაწილებას უნივერსიტეტების მიხედვით.

სქემა 3 აკადემიური პერსონალის მობილობა უნივერსიტეტების მიხედვით (2015-2019 წწ) (% საერთო რაოდენობაში)



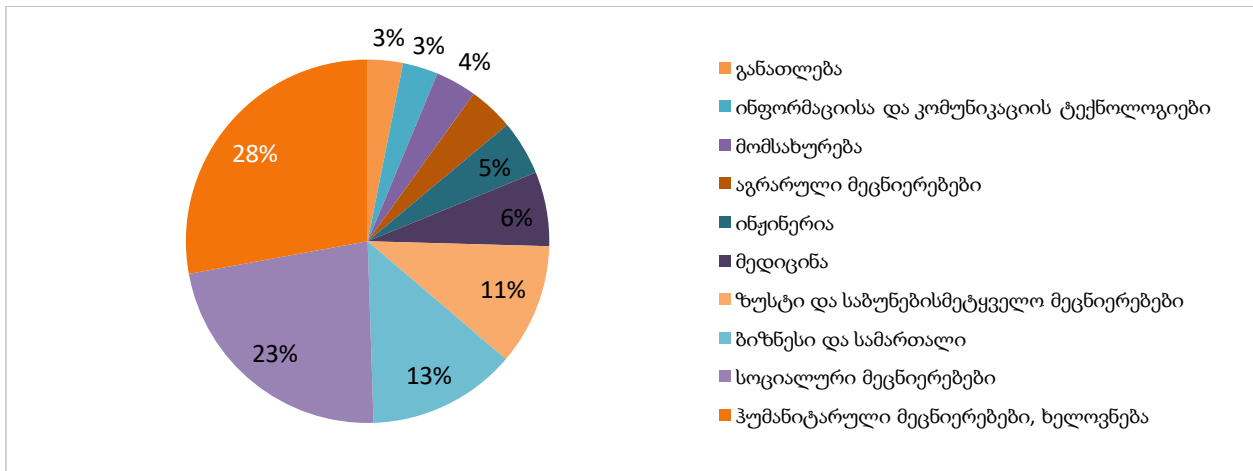
აკადემიური მობილობის შემთხვევების საერთო რაოდენობა უნივერსიტეტში დამოკიდებულია უნივერსიტეტის ზომაზე (მასში აკადემიური პერსონალის რაოდენობაზე) და იმ პერიოდის ხანგრძლივობაზე, რომლის განმავლობაში უნივერსიტეტი ახორციელებს მობილობას. იმისათვის, რომ აკადემიური მობილობის ინტენსივობის თვალსაზრისით უნივერსიტეტების მონაცემები ერთმანეთთან შედარებადი გაგვეხადა, თავდაპირველად

თითოეული უნივერსიტეტისათვის გამოვითვალეთ მობილობის საშუალო მაჩვენებელი წელიწადში და შემდგომ შევუფარდეთ ეს მაჩვენებელი ამავე უნივერსიტეტში აკადემიური პერსონალის რაოდენობას. ამ ინდიკატორს ანგარიშში მობილობის ინტენსივობის კოეფიციენტი ვუწოდეთ (დანართში 1 მოცემულია მობილობის ძირითადი მაჩვენებლები უნივერსიტეტების მიხედვით).

მობილობის ინტენსივობის თვალსაზრისით ყველაზე მაღალი მაჩვენებლები დაფიქსირდა ვანო სარაჯიშვილის სახელმწიფო კონსერვატორიასა და ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში.

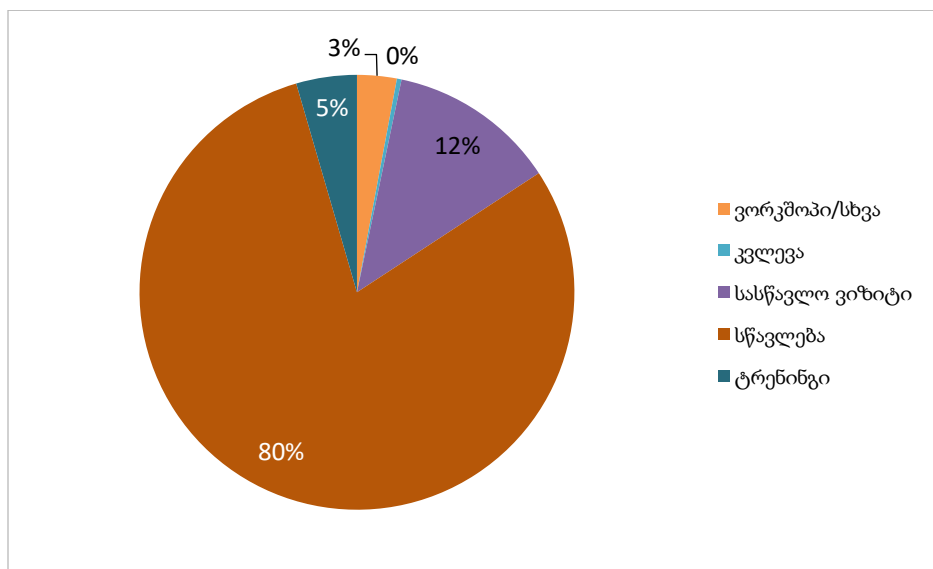
2015-2019 წლებში აკადემიური პერსონალის მობილობის ანალიზი დარგების მიხედვით აჩვენებს, რომ მობილობის შემთხვევების ყველაზე დიდ წილს ქმნის ჰუმანიტარული და სოციალურ მეცნიერებები. მესამე ადგილზეა ბიზნესისა და სამართლის მიმართულება.

სქემა 4 აკადემიური პერსონალის მობილობა დარგების მიხედვით (% საერთო რაოდენობაში)



სამიზნე უნივერსიტეტების მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, აკადემიური პერსონალის მობილობის ფარგლებში ძირითად ფორმას „სწავლება“ წარმოადგენს. უნივერსიტეტების წარმომადგენლებმა მხოლოდ რამდენიმე შემთხვევა აღწერს, როდესაც აკადემიური მობილობა სწავლების გარდა სხვა კომპეტენციის განვითარებაზე იყო მიმართული. თუმცა ინტერვიუების დროს გამოიკვეთა, რომ აკადემიური პერსონალი ასევე დაინტერესებულია კვლევითი კომპეტენციებისა და ერთობლივი კვლევითი პროექტების განვითარებით.

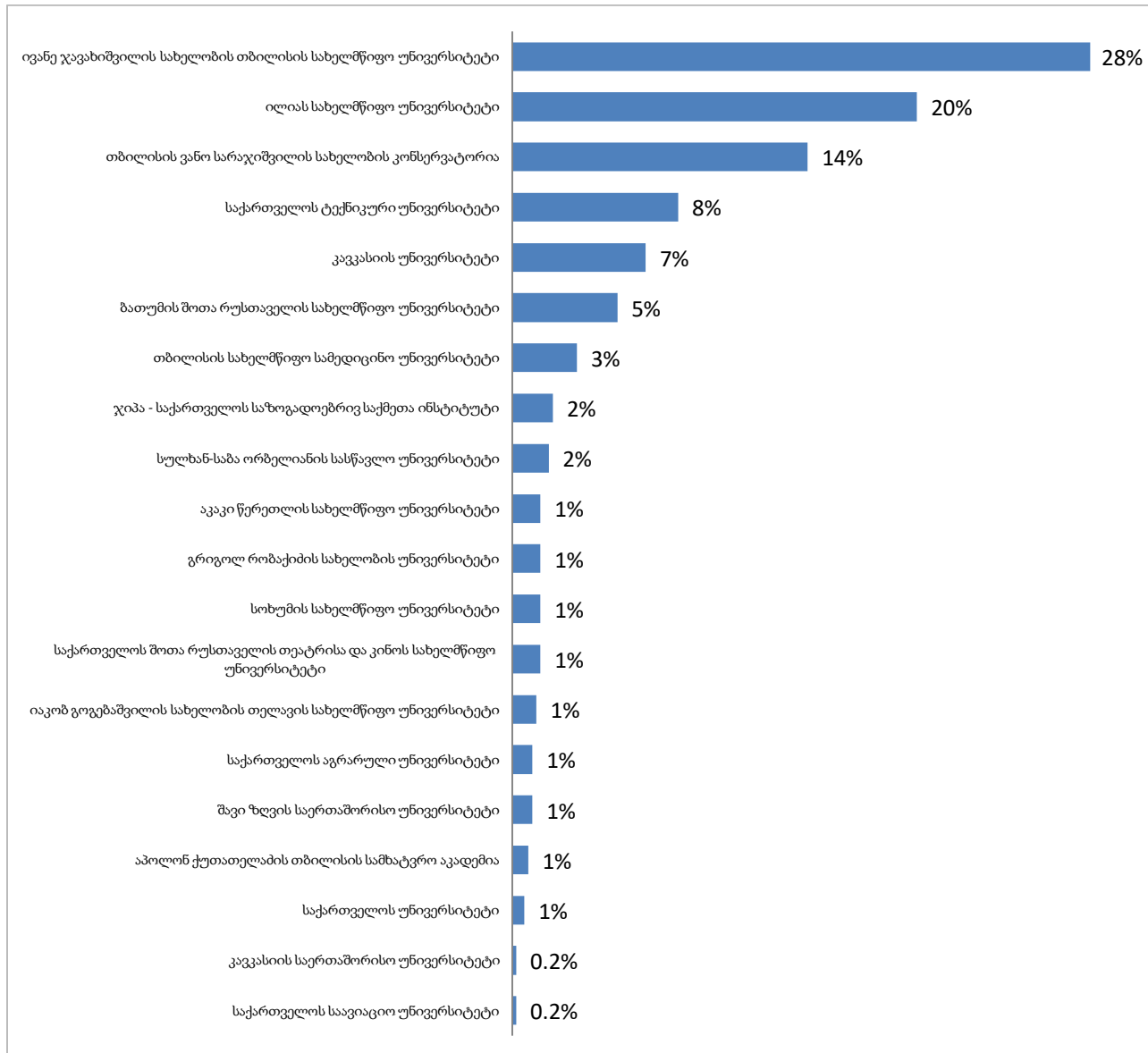
სქემა 5 აკადემიური პერსონალის მობილობა მიზნების მიხედვით (% საერთო რაოდენობაში)



ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობის ძირითადი მახასიათებლები (2015-2019)

ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობის შემთხვევაშიც მობილობის შემთხვევების საერთო რაოდენობის უმეტესობას (70%) იგივე ოთხი უნივერსიტეტი ახორციელებს. ამ შემთხვევაში ლიდერს წარმოადგენს ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი (28%). რიგით მეორე ადგილზეა ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი (20%).

სქემა 6 ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობა უნივერსიტეტების მიხედვით (2015-2019 წწ) (% საერთო რაოდენობაში)

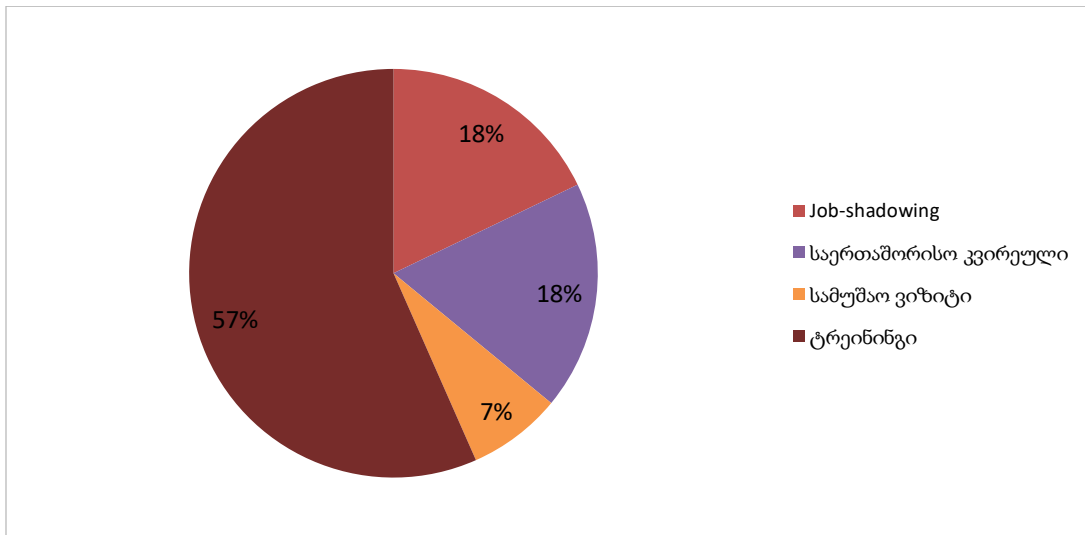


ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობის ყველაზე გავრცელებულ ფორმა ე.წ. პერსონალის საერთაშორისო კვირეულია (Staff week). ამ ღონისძიების ფარგლებში მასპინძელი

უნივერსიტეტი თავს უყრის რამდენიმე პარტნიორ უნივერსიტეტს საერთო პროგრამის ფარგლებში.

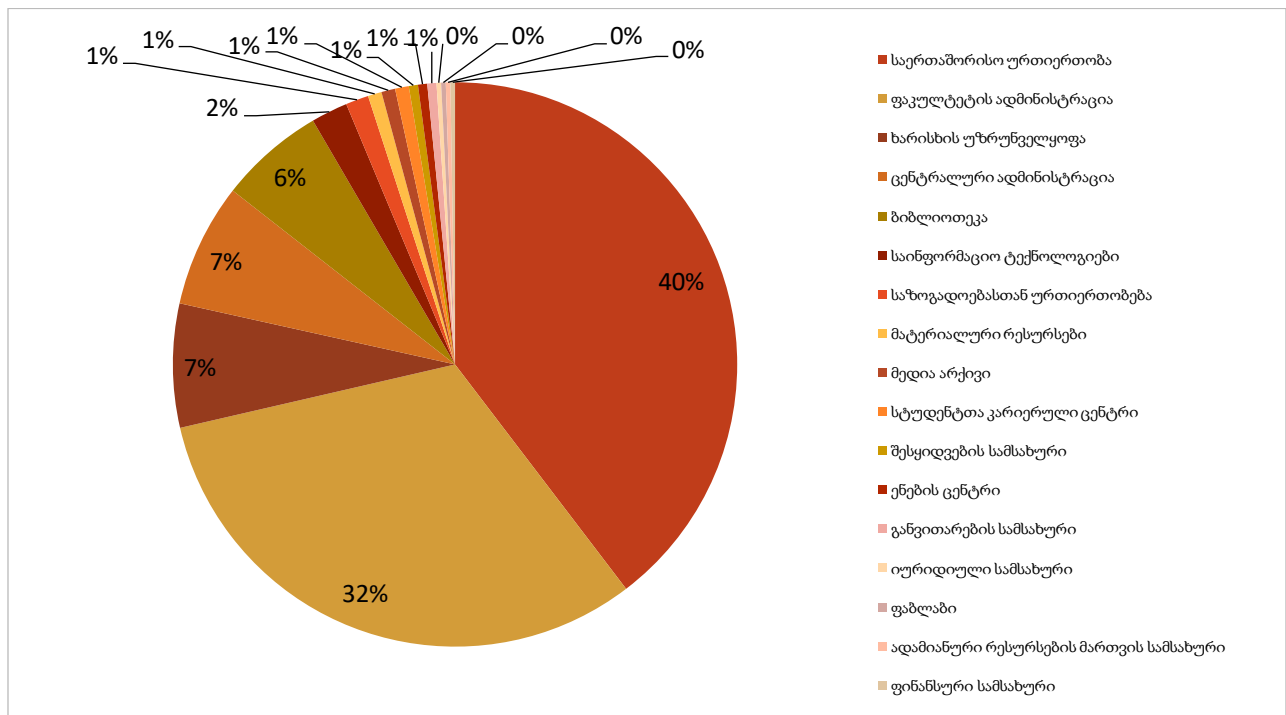
აკადემიური პერსონალის მობილობის სპეციფიკისაგან განსხვავებით, ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობის შემთხვევაში კიდევ ერთ გავრცელებულ ფორმას „კოლეგებზე დაკვირვება“ (job shadowing) წარმოადგენს.

სქემა 7 ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობის ფორმები (% საერთო რაოდენობაში)



ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობის შემთხვევათა თითქმის ნახევარი (40%) საერთაშორისო/საგარეო ურთიერთობების დეპარტამენტზე მოდის. ასევე, მაღალია ფაკულტეტისა და ცენტრალური ადმინისტრაციის, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურებისა და ბიბლიოთეკის წარმომადგენლების მონაწილეობის მაჩვენებლები. ჯამში ეს ხუთი მიმართულება ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობის შემთხვევათა 90%-ზე მეტს შეადგენს.

სქემა 8 ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობაში მონაწილე ერთეულები (% საერთო რაოდენობაში)



ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობაში დაბალია სტუდენტების სერვისთან დაკავშირებული ოფისების, საინფორმაციო სისტემების მართვის განყოფილებების და განვითარების ოფისების წარმომადგენელთა მონაწილეობის ხარისხი.

მობილობის ძირითადი შედეგები

უნივერსიტეტების აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მოსაზრებები მობილობაში მონაწილეობის გრძელვადიანი ეფექტების შესახებ, ძირითადად, ემთხვევა ამავე თემაზე განხორციელებული საერთაშორისო კვლევის შედეგებს.

რესპონდენტების აზრით, აკადემიური პერსონალის მობილობა მნიშვნელოვანია ოთხი ძირითადი მიმართულებით:

- სწავლების კომპეტენციების განვითარება;
- საკუთარ ძალებში უფრო დარწმუნება;
- სოციალური კავშირების გაფართოება; და
- ინტერკულტურული ცნობიერების ამაღლება.

სწავლების მიმართულებით კომპეტენციების განვითარებაში აკადემიური პერსონალი, ძირითადად, გულისხმობს სწავლების ახალი მიდგომებისა და პრაქტიკის გაცნობას. მიუხედავად იმისა, რომ სწავლების მეთოდებში დახელოვნება არ წარმოადგენს მობილობის გაცხადებულ მიზანს, რესპონდენტთა ნაწილი აღნიშნავს, რომ ჰქონდა კოლეგებთან ერთად კურიკულუმზე მუშაობის, ისევე როგორც კოლეგების ლექციებზე დასწრების შესაძლებლობა. ზოგიერთმა, ასევე, მიიღო უკუკავშირი სტუდენტებისა და კოლეგებისაგან.

თუმცა, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ სწავლებასთან დაკავშირებული კომპეტენციების გაუმჯობესების ზემოთ ჩამოთვლილი სტრატეგიები გაცვლითი პროგრამების ოფიციალურ ვერსიებში არ არის ჩაშენებული და, ხშირ შემთხვევაში, ეპიზოდური - არასისტემური ხასიათი აქვს. რესპონდენტების ნაწილი აღნიშნავს, რომ ის, თუ რამდენად დატვირთული და საინტერესო იქნება პროგრამა, მათ შემთხვევაში დამოკიდებული იყო ინდივიდუალურ ინიციატივაზე, პარტნიორი უნივერსიტეტისა და კოლეგის მოტივაციაზე.

რესპონდენტთა დიდი ნაწილი, აგრეთვე, აღნიშნავს, რომ მობილობაში მონაწილეობამ ხელი შეუწყო საკუთარ ძალებში რწმენის გაძლიერებას. რესპონდენტებისთვის მნიშვნელოვანი იყო დადებითი უკუკავშირი, რომელიც კოლეგებისა და სტუდენტებისაგან მიიღეს.

„წარმოსადგენად გაცილებით რთული იყო, ვიდრე რეალურ სიტუაციაში. ძალიან კარგი განწყობით გზვდებიან სტუდენტები, აქტიურები არიან, საინტერესო კითხვებს გისვამენ, საინტერესო გამოცდილება იყო“.

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი შედეგი, რომელიც დაკავშირებულია მობილობასთან, სოციალური კავშირების გაფართოებაა. ბევრი რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ ამ გზით შეიძინა ახალი პროფესიული კავშირები, გაიცნო პოტენციური პარტნიორები სამომავლო პროექტებისათვის.

აკადემიური პერსონალი, აგრეთვე, აღნიშნავს, რომ მათთვის ძალიან ინფორმატიული იყო სხვა ქვეყანაში სტუდენტებთან და პროფესორებთან ურთიერთობა. პარტნიორი უნივერსიტეტის „შიდა პროცესებზე დაკვირვება“.

ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობის კუთხით რესპონდენტებმა, ძირითადად, ოთხი მნიშვნელოვანი შედეგი აღნიშნეს:

- ინსტიტუციური განვითარების (CBHE) პროექტებისათვის მომზადება;
- სტუდენტური მობილობების მომზადება;
- ახალი პარტნიორების მოძიებასაერთშორისო მობილობის პროგრამების ქსელის გაფართოებისთვის;
- და ორგანიზაციული განვითარების თვალსაზრისით ახალი, საინტერესო პრაქტიკის გაცნობა.

ადმინისტრაციულ პერსონალთან მობილობის შედეგების დისკუსია აჩვენებს, რომ ინდივიდუალური მობილობები ინტერნაციონალიზაციის საუნივერსიტეტო ქსელის გაფართოების მიზნებს ემსახურება.

მობილობის ცალკეული შემთვევები, ფაქტიურად, წარმოადგენს წინასწარ, მოსამზადებელ სამუშაოებს გრძელვადიანი პარტნიორობის განვითარების სხვა პროექტების ფარგლებში, ასევე, სტუდენტების გაცვლის პროგრამების დანერგვისთვის.

ის უნივერსიტეტები, რომლებიც შედარებით „ახალბედები“ არიან მობილობის პროგრამებისთვის ქსელის ჩამოყალიბების პროცესში, ძალიან ეფექტურ ინსტრუმენტად მიიჩნევენ ე.წ. „კვირეულს“ (Staff Week), რომელზეც სხვადასხვა პარტნიორი ქვეყნების წარმომადგენლები იყრიან თავს. მათი აზრით, ეს „კარგი შესაძლებლობაა“ პარტნიორობის მოსაძებნად მობილობის პროგრამებისათვის და სხვა გრძელვადიანი თანამშრომლობისთვის.

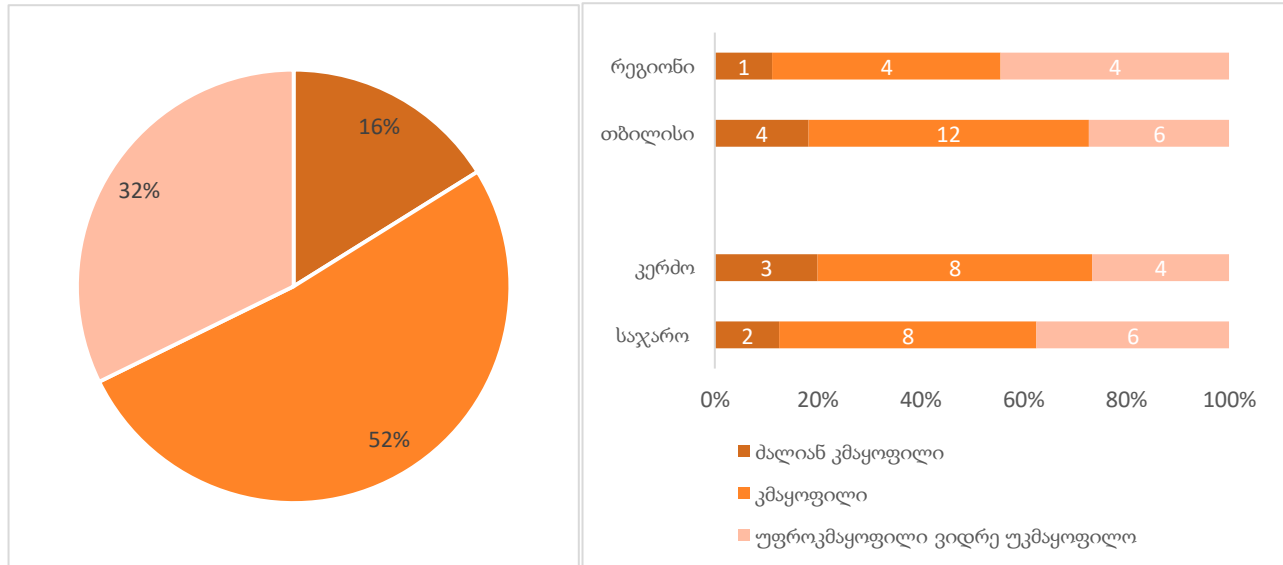
უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია, ასევე, მნიშვნელოვნად მიიჩნევს ვიზიტებს ევროპულ უნივერსიტეტების ანალოგიურ დეპარტამენტებში. კოლეგების საქმიანობაზე დაკვირვება - ე.წ. “job shadowing” მნიშვნელოვანია ახალი პრაქტიკის გაცნობისთვის, ახალი მოდელებისა და ორგანიზაციული განვითარების ახალი სტრატეგიების დანერგვისთვის.

პერსონალის მობილობის პროცესი უნივერსიტეტებში - ძირითადი გამოწვევები

მობილობის პროცესში ჩართულობა და მონაწილეობის შემაფერხებელი ფაქტორები

კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ საერთაშორისო მობილობის მაჩვენებლები საქართველოში წლიდან წლამდე იზრდება, უნივერსიტეტების დაახლოებით მესამედი ნაკლებად კმაყოფილია საერთაშორისო მობილობის პროგრამაში აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის ჩართულობის მაჩვენებლებით. უკმაყოფილოთა წილი უფრო მაღალია რეგიონალურ უნივერსიტეტებში (თბილისში მდებარე უნივერსიტეტებთან შედარებით), ასევე საჯარო უნივერსიტეტებში (კერძო უ.ს.დ-ებთან შედარებით).

სქემა 9 რამდენად კმაყოფილი ხართ პერსონალის მობილობაში ჩართულობის ხარისხით? (მონაწილეთა % და რაოდენობა)



სამიზნე უნივერსიტეტების წარმომადგენლებთან დისკუსიის შედეგები აჩვენებს, რომ ორგანიზაციის შიგნით მნიშვნელოვან გამოწვევად მიიჩნევა არა იმდენად მობილობების საერთო რაოდენობის სიმცირე, არამედ ის, რომ მობილობის პროგრამებში, ძირითადად, „ერთი და იგივე ხალხი მონაწილეობს“.

ვინაიდან კვლევის ფარგლებში ზოგიერთმა უნივერსიტეტმა არ წარმოადგინა მობილობაში ჩართული პერსონალის სახელობითი სია, კვლევითმა ჯგუფმა ვერ შეძლო ყველა უნივერსიტეტისათვის ე.წ. განმეორებითი მობილობების წილის გამოთვლა. თუმცა, მაგალითისათვის, ერთ-ერთი დიდი საჯარო უნივერსიტეტის მონაცემებით, განმეორებითი მობილობები 2015 – 2019 წლის განმავლობაში განხორციელებული მობილობების საერთო რაოდენობისნახევარზე მეტს შეადგენს.

განმეორებითი მობილობების პრობლემაზე ანგარიშის სხვა თავებში უკვე წარმოდგენილი ინფორმაციაც მიუთითებს: მობილობაში ჩართული აკადემიური პერსონალის ყველაზე დიდი წილი ჰუმანიტარულ მეცნიერებებზე მოდის, ცალკეულ უნივერსიტეტებში ისიც აღნიშნეს, რომ მხოლოდ უცხოური ენის მიმართულებით აკადემიური პერსონალის ჩართვას ახერხებენ. ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობის თვალსაზრისით ჩანს საერთაშორისო ურთიერთობების ოფისის აშკარა უპირატესობა, სადაც, ასევე, შედარებით მაღალია პერსონალის ენობრივი კომპეტენცია.

მსჯელობისას აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი მიუთითებს, რომ სასურველია ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობის თვალსაზრისით გაიზარდოს სტუდენტურ სერვისებზე ორიენტირებული სამსახურების, ასევე ინფორმაციის მენეჯმენტში, ინოვაციებისა და კვლევის მენეჯმენტში ჩართული უწყებების მონაწილეობა. აკადემიური პერსონალის

მობილობის თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია დაბალანდეს სხვადასხვა მიმართულებების/დარგების ჩართულობის მაჩვენებლები.

ხშირია შემთხვევები, როცა ცალკეული პროფესორები, გარკვეული დარგების წარმომადგენლები პარტნიორების დაინტერესებას ვერ ახერხებენ. ხშირად ერთი უარის შემდეგ, განმეორებით ცდას ვეღარ ბედავენ, რის მიზეზადაც ამ დარგების ქართულ უნივერსიტეტებში პერიფერულ მდგომარეობასა და ინსტიტუციური მხარდაჭერის არარსებობას მიიჩნევენ.

ერთ-ერთი პროფესორი ამბობს: „იმდენი ხანი ვთავაზობდი.... (ერთ-ერთ გერმანულ უნივერსიტეტს) უნის ჩემს ლექციებს და არაფერი გამომივიდა, რომ ახლა ვფიქრობ, არავინ წამაკითხებსთქო“.

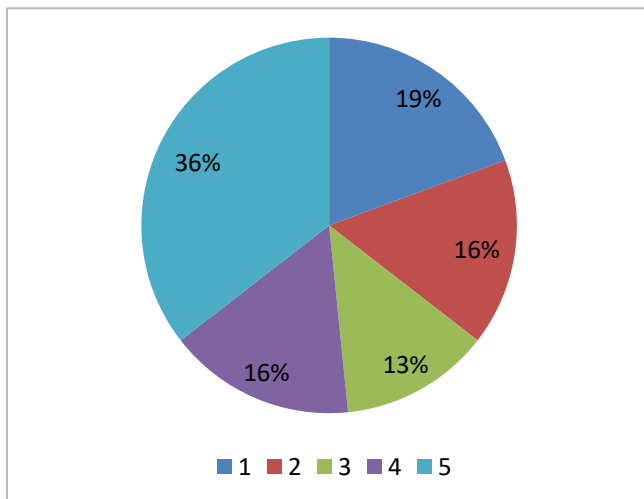
„რადგან ამოსავალი დებულებაა, რომ ფართო ჩართულობა უკეთესია, ვფიქრობთ, როგორც ინსტიტუციების დონეზე, ისე ქვეყნის დონეზე მეტი ინკლუზიის ხელშეწყობაა საჭირო. თუ დიდი უნივერსიტეტების შემთხვევაში პრობლემა არის ხოლმე გარკვეული დარგების ჩართვა, სახელმწიფო დონეზე პრობლემაა მცირე ზომის უნივერსიტეტის ჩართვა პროგრამაში“.

მობილობაში ჩართული ბენეფიციარების მრავალფეროვნების გაზრდას, თავისმხრივ, რამდენიმე განმაპირობებელი მიზეზი აქვს, რომელთაგან უმნიშვნელოვანესი, როგორც უკვე აღინიშნა, უცხოური ენის ცოდნის პრობლემაა.

ენობრივი კომპეტენცია

გამოკითხული უნივერსიტეტების ნახევარზე მეტი თვლის, რომ დაბალი ენობრივი კომპეტენცია მობილობისათვის ძალიან მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს. ენის პრობლემა უფრო მწვავედ დგას რეგიონულ უნივერსიტეტებში.

სქემა 10 რამდენად წარმოადგენს პრობლემას მობილობისთვის უცხოური ენის ცუდად ცოდნა (1 - საერთოდ არ წარმოადგენს პრობლემას, 5 - წარმოადგენს მნიშვნელოვან პრობლემას)



დისკუსიისას აკადემიური პერსონალი და ადმინისტრაცია აღნიშნავს, რომ უნივერსიტეტების ნაწილში მოქმედებს სპეციალური ფასიანი და უფასო კურსები უცხოური ენის ცოდნის გასაუმჯობესებლად აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალისთვის, თუმცა ამ კურსებში ჩართულობის მაჩვენებლები მაღალი არ არის.

ასევე, ცალკეული უნივერსიტეტები აღწერდნენ შემთხვევებს, როდესაც ენის

პრობლემის შესამცირებლად სპეციალური მიდგომები გამოიყენეს, როგორც არის მთარგმნელის გაგზავნა ჯგუფთან ერთად უნივერსიტეტის დაფინანსებით, ასევე, პერსონალის ჯგუფების ერთდროულად გაგზავნა, სადაც ჯგუფებში დაბალანსებულია ენობრივი კომპეტენცია.

ეს მაგალითები მიუთითებს, რომ ამგვარი პრაქტიკის გამოყენება შესაძლებელიც არის და ეფექტურიც. სასურველია შეჯერდეს ამ კუთხით არსებული გამოცდილება და უნივერსიტეტმა შეძლონ მისი გამოყენება მნიშვნელოვანი სტრატეგიული მიმართულებების განსავითარებლად და მობილობაში ჩართული მიმართულებების მრავალფეროვნების გასაზრდელად.

გამოცდილება და ინფორმაცია

რესპონდენტების თანახმად, კიდევ ერთ გამოწვევას წარმოადგენს აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის უკეთ ინფორმირება მობილობის შესაძლებლობებისა და, რაც მთავარია, შედეგების შესახებ.

ინტერვიუების დროს რესპონდენტები აღნიშნავდნენ, რომ ძალიან მნიშვნელოვანია პოტენციურმა მონაწილეებმა მეტი იცოდნენ იმ გამოცდილების შესახებ, რომელიც მანამდე სხვა მონაწილეებმა შეიძინეს. ეს ხელს შეუწყობდა პროცესის უკეთ დაგეგმვას, სხვადასხვა ადმინისტრაციული ხარვეზის თავიდან არიდებას.

მონაწილეები აღნიშნავდნენ, რომ ხშირ შემთხვევაში მობილობის შედეგების წარდგენა მცირე აუდიტორიის წინაშე ხდება - ძირითადად, ეს არის აკადემიური ან ფაკულტეტის საბჭო. პროფესორების ნაწილი კი აღნიშნავს, რომ არასდროს არანაირი ფორმით ფაკულტეტი არ დაინტერესებულა მობილობის შედეგებით. უნივერსიტეტების ნაწილში ანგარიში მხოლოდ პროგრამის დასრულების შემდეგ ოფიციალური ონლაინ გამოკითხვით შემოიფარგლება. მობილობის პროგრამების პოტენციური მონაწილეები იშვიათად მოიაზრებიან როგორც სტრატეგიულად მნიშვნელოვანი ჯგუფი მობილობის შედეგების პრეზენტაციისათვის.

ერთ-ერთი რესპონდენტი აღნიშნავდა, რომ „მსგავსი აუდიტორიის“ წინაშე შესაძლებელი იქნებოდა განსხვავებული აქცენტების დასმა, კითხვებიც სხვანაირი იქნებოდა და კოლეგებიც უფრო ზუსტ ინფორმაციას მიიღებდნენ იმის შესახებ, რაც რეალურად აინტერესებთ.

“გამოცდილებამ მოლოდინს გადააჭარბა ბევრი მიმართულებით. სიამოვნებით ავუხსნიდი სხვებს იმას, რისი წინასწარ ცოდნაც ძალიან გამომადგებოდა. შემძლია კოლეგებს მოვუყვე როგორ ვემზადებოდი ვიზიტისთვის, რა არის მნიშვნელოვანი რომ გაითვალისწინონ დაგეგმვისას და ადგილზე”.

აკადემიური პერსონალის წარმომადგენელი

ევროპული პარტნიორების დაინტერესება და მოტივაცია

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი საკითხი, რომელიც აკადემიური მობილობის საკითხებზე მსჯელობისას რესპონდენტებმა ახსენეს, ევროპულ პარტნიორებთან მუშაობის სპეციფიკაა.

ფოკუს ჯგუფების შედეგების თანახმად, მობილობის საქმეში „ახალბედა“ უნივერსიტეტებისთვის გამოწვევას წარმოადგენს პოტენციური პარტნიორების „დაინტერესება“. რადგან ხშირ შემთხვევაში აპლიკანტის შერჩევის ერთ-ერთკრიტერიუმს დამოთხოვნას მომწვევი უნივერსიტეტისა და ზოგ შემთხვევაში კონკრეტული კოლეგისგან ვიზიტზე წინაწარი დასტურისა და მოწვევის მიღება წარმოადგენს. ახალბედა უნივერსიტეტების წარმომადგენლები აღნიშნავენ, რომ ძალიან ბევრ შემთხვევაში მოსდით უარი პოტენციური პარტნიორებისგან. ამავე პრობლემაზე საუბრობენ რეგიონში მდებარე, ვიწრო პროფილის მქონე, ახალი უნივერსიტეტებიც.

ერთ-ერთ მიზეზად სახელდება ის, რომ პარტნიორ უნივერსიტეტებში ნდობის მოპოვებას დრო სჭირდება:

„ძალიან რთულია თანამშრომლობითი ურთიერთობების დამყარება იმ უნივერსიტეტებთან, რომლებსაც უკვე ყავთ ბევრი პარტნიორი ამავე ქვეყანაში, ქალაქში. ამ თვალსაზრისით პარტნიორი უნივერსიტეტები მიკერძოებულები არიან დიდი სახელმწიფო უნივერსიტეტების სასარგებლოდ“.

უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის წარმომადგენელი

ამასთანავე, ქვეყნისათვის შეზღუდული ქვოტის პირობებში ევროპული უნივერსიტეტები ნაცადი პარტნიორობის განმტკიცებას ამჯობინებენ.

„არსებობს ერთგვარი ინერცია, ვფიქრობ, შანსები ნაკლები გვაქვს, რადგან არ გვიცნობენ, ქვეყნის კვოტაც შევსებულია უკვე. პარტნიორობის გაფორმებისას წინასწარი გამოცდილება უნდა აჩვენო, რომელსაც ვერ აჩვენებ თანამშრომლობა თუ არ დაიწყე, შეკრული წრესავით არის“.

უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის წარმომადგენელი

ერთ-ერთი პროფესორის თქმით: „მეც შემძლია რამდენიმე უნი დაგისახელოთ, საიდანაც საერთოდ არ მიპასუხეს.. (არც პროფესორმა და არც შესაბამისი ერაზმუსის სამსახურის თანამშრომელმა) ...“

ზოგიერთი რესპონდენტი იმასაც აღნიშნავს, რომ ქვეყნის პოლიტიკის დონეზე ნაკლებად არის გააზრებული მექანიზმი ახალი უნივერსიტეტების საერთაშორისო მობილობის ქსელში უკეთ ინტეგრირებისთვის. ამ მიმართულებით საინტერესო იქნებოდა რეგიონული უნივერსიტეტების ცენტრალურ უნივერსიტეტებთან დაკავშირების პოლიტიკა საერთო პრიორიტეტების მიხედვით და ჯგუფური მობილობის პროექტებში ჩართვა.

ასევე, დამწყები უნივერსიტეტები დახმარებას საჭიროებენ მარკეტინგული სტრატეგიების დაგეგმვაში, საკუთარი უნივერსიტეტის შესახებ ეფექტური სარეკლამო კამპანიის წარმოებაში.

იმ უნივერსიტეტებში, სადაც მობილობის მაჩვენებლები მაღალია და პარტნიორი ევროპული უნივერსიტეტები უფრო ადვილად მოდიან თანამშრომლობაზე, რესპონდენტები განსხვავებულ პრობლემებზე საუბრობენ, თუმცა ეს პრობლემებიც ირიბად უკავშირდება პარტნიორ უნივერსიტეტთან თანამშრომლობისა და მოტივაციის საკითხებს.

უნივერსიტეტების წარმომადგენლების აზრით, ამ ტიპის თანამშრომლობაში ძალიან დიდია ე.წ. „ინერციის ძალა“. ქართული უნივერსიტეტები ნაკლებად მონაწილეობენ კონკრეტული მობილობების მიზნების და პროგრამის ფორმირებაში. ინიციატივა ძირითადად მომდინარეობს მიმღები ევროპული უნივერსიტეტებისაგან. ქართული უნივერსიტეტები თავიანთ თავს მკაფიოდ ვერ ხედავენ დაგეგმვის პროცესში და, ძირითადად, ევროპული უნივერსიტეტების ინსტრუქციებს ელოდებიან.

ქართული უნივერსიტეტებიდან სტრატეგიული მიზნების შესახებ ინფორმაციის ნაკლებობის პირობებში, პარტნიორ უნივერსიტეტებს წლიდან წლამდე მექანიკურად გადააქვთ მობილობის ტექნიკური ამოცანები. იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც ქართულ უნივერსიტეტებს ევროპელ პარტნიორებთან გრძელვადიანი თანამშრომლობა აქვთ, ამ თანამშრომლობის ფარგლებში მკაფიოდ არ არის განსაზღვრული გრძელვადიანი სტრატეგიული მიზნები, როგორც მიმღები ისე გამგზავნი უნივერსიტეტებისთვის.

რესპონდენტებმა ისიც აღნიშნეს, რომ მობილობის კონკრეტული მიზნის და პროგრამების შემუშავება და გაზიარება ხშირად გვიანდება, რის გამოც გამგზავნი და მიმღები უნივერსიტეტებსაც დროის დეფიციტის პირობებში უწევთ ვიზიტის ორგანიზება, რაც აისახება ხარისხზე. *„ძირითადი პრობლემაა კომუნიკაცია მიმღებ უნივერსიტეტთან, მცირე დრო გრანტის მიღებიდან ორგანიზებამდე“.*

მობილობის რეგულაციების თანახმად, აპლიკანტი უნივერსიტეტი იღებს ანაზღაურებას ორგანიზების პროცესისათვის. მიუხედავად იმისა, რომ აპლიკანტების შერჩევის პროცესს და შესაბამის საქმიანობას ქართული უნივერსიტეტებიც ასრულებენ, მათთვის ანაზღაურება იშვიათად მოიაზრება. ზოგადად, პროცესის ორგანიზებაზე გაანგარიშებული ანაზღაურება დაბალია, ხოლო პარტნიორი უნივერსიტეტების სტრატეგიული ინტერესი ამგვარი მობილობების განხორციელებისათვის - არაერთგვაროვანი.

რესპონდენტების ნაწილის აზრით, ევროპულ პარტნიორი უნივერსიტეტების სტრატეგიული ინტერესი გრძელვადიან თანამშრომლობაში დიდწილად არის დამოკიდებული ქართული უნივერსიტეტების უნარზე, პარტნიორისთვის საინტერესოდ ჩამოაყალიბონ საკუთარი პრიორიტეტები და მკაფიოდ აჩვენონ ორივე მხარისათვის მოსალოდნელი სარგებელი.

ადმინისტრაციული ბარიერები

რესპონდენტები ინტერვიუებისას აღნიშნავენ, რომ მობილობის ცალკეული შემთხვევის წარმატება დიდწილად არის დამოკიდებული პარტნიორ უნივერსიტეტში კოორდინატორის მახასიათებლებზე, მოტივაციაზე, მენეჯერულ უნარებზე: „მნიშვნელობა აქვს ვინ არის [კოორდინატორი], რამდენად გამოცდილია. . .“.

უნივერსიტეტების ინფორმაციით, ამ მხრივ მდგომარეობა პარტნიორ უნივერსიტეტებში არაერთგვაროვანია. ზოგიერთი კოორდინატორი პარტნიორ ევროპულ უნივერსიტეტში დიდი ენთუზიაზმითა და მონდომებით აკეთებს საქმეს, თუმცა ზოგიერთი გაცილებით ნაკლებად ეფექტურია, როგორც ვიზიტის დაგეგმვის, ისე განხორციელების პროცესში.

რესპონდენტებთან განხილვისას ჩანს, რომ უარყოფითი გამოცდილების შემთხვევაშიც, უნივერსიტეტები თავს იკავებენ პარტნიორ უნივერსიტეტებთან პრობლემების დიად განხილვისგან. უნივერსიტეტების განმარტებით მათ არ სურთ დაკარგონ გრძელვადიანი პარტნიორობის შანსი (განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სტუდენტთა მობილობის მიმართულება) და ამიტომ, ხშირად, თავს იკავებენ პარტნიორი უნივერსიტეტების კრიტიკისგან.

ამასთანავე, უნივერსიტეტების ინფორმაციით, ცალკეული შემთხვევების გარდა, ზოგადად არ გამოიყენება უკუკავშირის ფორმალური პროცედურა პარტნიორი უნივერსიტეტებისთვის. ამგვარი უკუკავშირის მოთხოვნა არ მომდინარეობს არც მიმღები და არც გამგზავნი უნივერსიტეტიდან. რესპონდენტების ნაწილი აღნიშნავს, რომ უკუკავშირის გამართული პრაქტიკის არსებობა მნიშვნელოვნად ხელს შეუწყობდა პარტნიორობის პრაქტიკის გაუმჯობესებას. გარდა ამისა, უკუკავშირისთვის კრიტერიუმების შემუშავების პროცესი ხელს შეუწყობდა მობილობის პროცესის მიზნების და წარმატების ინდიკატორების უკეთ გააზრებასა და შეთანხმებას მონაწილე უნივერსიტეტებს შორის.

სწავლება, როგორც აკადემიური პერსონალის საერთაშორისომობილობის ძირითადი ფორმა

ზოგიერთმა რესპონდენტმა გაგვიზიარა თავისი მოსაზრებები იმის შესახებ, თუ რა წარმოადგენს, მათი აზრით, ბარიერებს მიმღები ევროპული უნივერსიტეტებისთვის. რესპონდენტების აზრით, ევროპელი კოლეგებისათვის რთულია მათ მიმდინარე კურსებში ქართველი კოლეგის საათების ინტეგრირება, რადგან ისინი ხანდახან არ იცნობენ ქართველ კოლეგას. ამიტომ, ზოგიერთ შემთხვევაში კურიკულუმში ქართველი კოლეგების საათების ინტეგრირება მექანიკურად ხდება, ეს „ჩანართი“ არ წარმოადგენს კურიკულუმის ბუნებრივ ნაწილს.

ჩვენი რესპონდენტები ფიქრობენ, რომ სწავლებასთან დაკავშირებული მობილობის ერთ-ერთი ყველაზე საინტერესო ასპექტი სწორედ კურიკულუმზე მუშაობის პროცესია. ისინი ისურვებდნენ, რომ ამ პროცესს მეტი ყურადღება და ენერჯია დაეთმოს ვიზიტის დაგეგმვის ფარგლებში.

ანალოგიურად, რესპონდენტები მიიჩნევენ, რომ რამდენიმე საათის განმავლობაში ლექციის ჩატარება ნაკლებად შედეგიანი იქნება, თუ ვიზიტის ფარგლებში არ იქნება ევროპელი კოლეგების ლექციებზე დაკვირვება, კურსის დაგეგმვის პროცესში მონაწილეობის და კოლეგებისგან დეტალური უკუკავშირის მიღების შესაძლებლობა. ამგვარი შანსი, ძირითადად, იმ მონაწილეებს მიეცათ, ვინც თავად გამოიჩინა ინიციატივა და ამ მიმართულებებით თანამშრომლობა სთხოვა ევროპელ კოლეგას. უმეტეს შემთხვევებში, ვიზიტის პროგრამის დაკომუნტაცია ფორმალურად არ მოიაზრებს ამ კომპონენტებს.

დისკუსიის მონაწილე აკადემიური პერსონალი აღნიშნავს, რომ მობილობის ფარგლებში სასურველი იქნებოდა კვლევის მიმართულებით კავშირების დამყარება და პარტნიორი უნივერსიტეტების პრაქტიკის შესწავლა, თუმცა ამგვარი შესაძლებლობა მოკლე ვიზიტის ფარგლებში ნაკლებად არსებობს.

დისკუსიაში მონაწილე რესპონდენტები ადასტურებენ რაოდენობრივ კვლევაში მიღებულ შედეგებს და აღნიშნავენ, რომ აკადემიური მობილობის ძირითად კომპონენტს წარმოადგენს სწავლება, ნაკლებად გამოიყენება ისეთი კომპონენტები როგორც არის კოლეგაზე დაკვირვება „job shadowing“, სამუშაო შეხვედრა, ტრენინგი. ამ კომპონენტების გამოყენება შესაძლებელს გახდიდა ვიზიტის ფარგლებში უფრო მრავალმხრივი გამოცდილების შეძენას. მხოლოდ რამდენიმე შემთხვევაში დასახლდა მაგალითი, თუ როგორ იყო გამოყენებული აკადემიური მობილობა კვლევითი საქმიანობის ან ერთობლივი პროგრამის შემუშავების დამატებით ინსტრუმენტად. ეს მაგალითი აჩვენებს, რომ მკაფიოდ ჩამოყალიბებული მიზნების არსებობის პირობებში შესაძლებელია, უნივერსიტეტებს შორის შეთანხმების შემთხვევაში, მობილობის პროგრამაში მეტი ინსტრუმენტის ინტეგრირება და მობილობაზე განსაზღვრული დროის უფრო ეფექტურად გამოყენება.

უნივერსიტეტები საჭიროებენ მეტ ინფორმაციას შესაძლო ინსტრუმენტებისა და საუკეთესო პრაქტიკის შესახებ, რათა უკეთესად დაინახონ ბმა ინსტრუმენტების გამოყენებასა და გრძელვადიან მიზნებს შორის.

კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ ქართული უნივერსიტეტების მხრიდან პროაქტიული მიდგომები იშვიათია, ცალკეული მობილობის მიზნები ნაკლებად არის დაკავშირებული უნივერსიტეტის გრძელვადიან ხედვასთან და სტრატეგიასთან არა მხოლოდ ინტერნაციონალიზაციის მიმართულებით, არამედ სხვა სტრატეგიული მიმართულებებითაც (მაგალითად, კვლევის და სწავლის ხარისხის გაუმჯობესება).

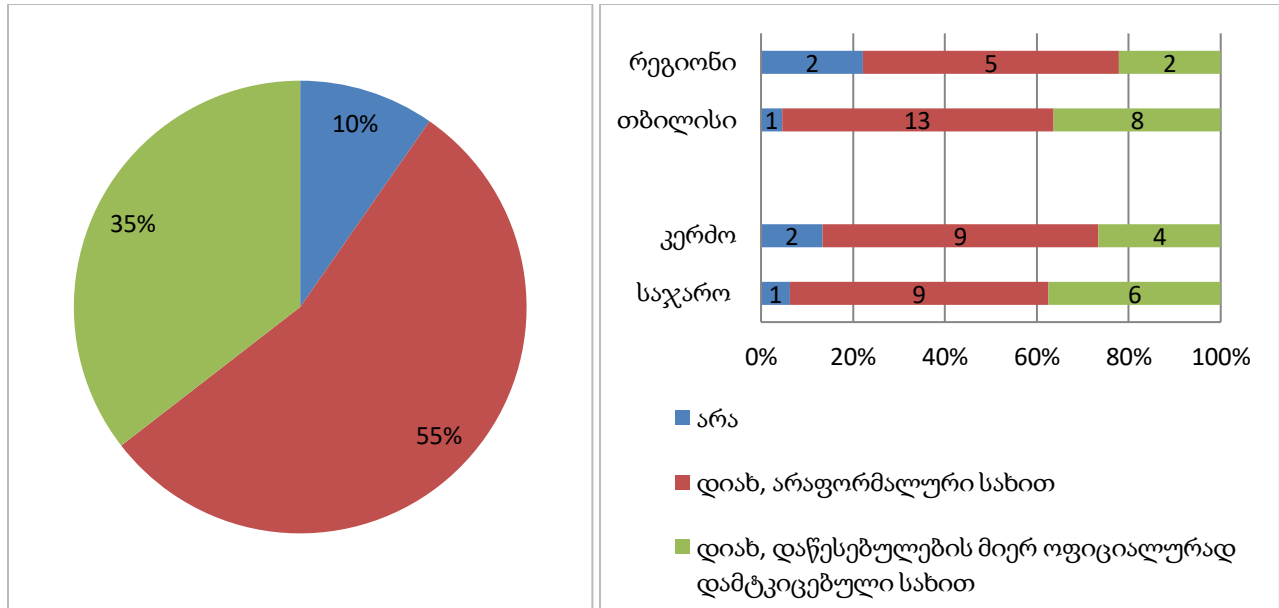
მობილობის პროცესის დაგეგმვა, მონიტორინგი და შეფასება

სტრატეგიული მიზნები და პოლიტიკა

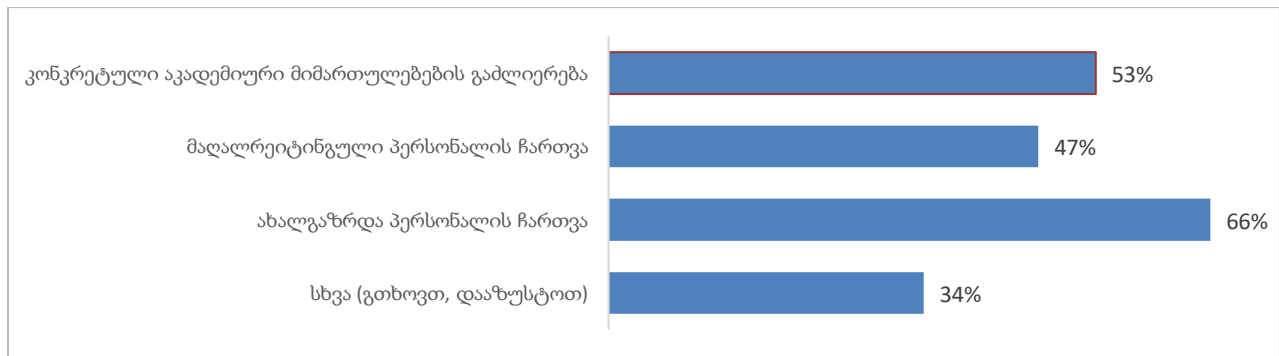
უნივერსიტეტის წარმომადგენლებს ვკითხეთ, არსებობს თუ არა და რა ფორმით არსებობს მათ დაწესებულებაში აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობაში ჩართვის პოლიტიკა. გამოკითხული უნივერსიტეტებიდან მხოლოდ რამდენიმე აღნიშნავს, რომ ამგვარი პოლიტიკა მათ უნივერსიტეტში არ არის. უნივერსიტეტების მესამედში, რესპონდენტების ინფორმაციით, ეს პოლიტიკა არაფორმალურ, არაოფიციალურ ხასიათს ატარებს, ხოლო უნივერსიტეტების ნახევრის ინფორმაციით, მათ უნივერსიტეტში მობილობის პოლიტიკა ოფიციალური, ფორმალური დოკუმენტის სახით არსებობს.

გამოკითხვის შედეგების თანახმად, ახალგაზრდა პერსონალის ჩართვა საერთაშორისო მობილობაში ქართულ უსდ-ებში ყველაზე გავრცელებული პრიორიტეტია, ასევე, უნივერსიტეტების ინფორმაციით, მნიშვნელოვან პრიორიტეტებს წარმოადგენს კონკრეტული აკადემიური მიმართულებების გაძლიერება და მობილობაში ისეთი აკადემიური პერსონალის ჩართვა, რომელსაც დარგში გამორჩეული მიღწევები აქვს.

სქემა 11 არსებობს თუ არა თქვენს უნივერსიტეტში პერსონალის მობილობაში ჩართვის გაცხადებული პოლიტიკა? (მონაწილეთა % და რაოდენობა)



სქემა 12 არსებობს თუ არა თქვენს უნივერსიტეტში რაიმე პრიორიტეტი მობილობის მიმართულებით? (მონაწილეთა % და რაოდენობა)



მიუხედავად ამ ერთი შეხედვით ოპტიმისტური სურათისა, მობილობის პოლიტიკის აკადემიურ პერსონალთან და ადმინისტრაციასთან განხილვის შედეგები აჩვენებს, უნივერსიტეტებს ნაკლებად აქვთ შემუშავებული ამ პრიორიტეტებზე მუშაობის კონკრეტული სტრატეგიები. შესაბამისად, ეს სტრატეგიები ნაკლებად ჩანს პარნიორ უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობის გეგმებში.

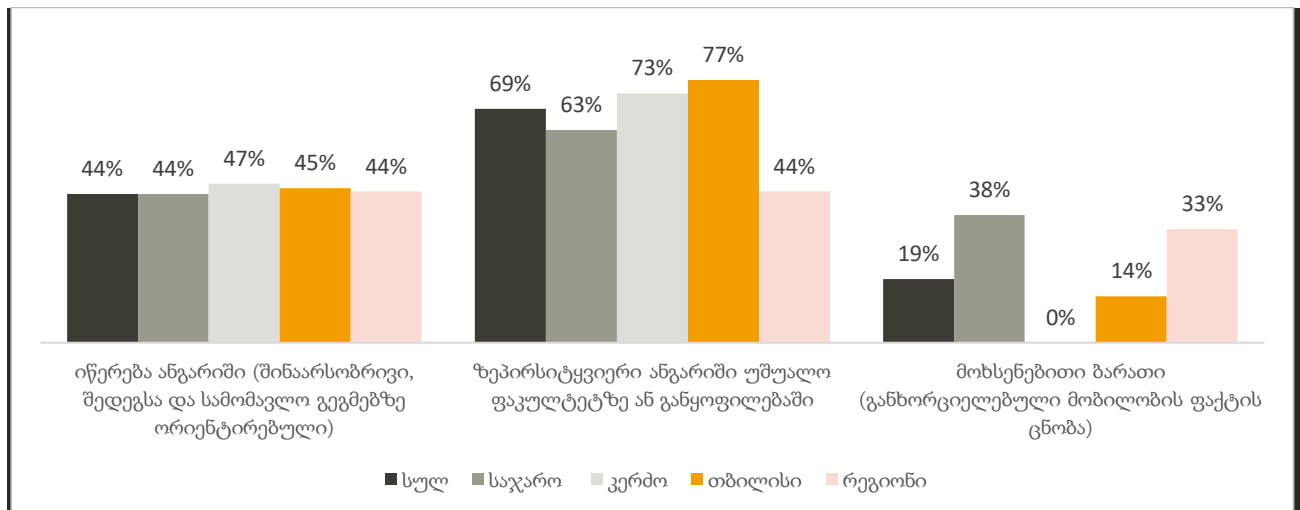
- არ არის მკაფიო, თუ რა მიმართულებით არის მნიშვნელოვანი საერთაშორისო თანამშრომლობა უნივერსიტეტისათვის, რომელია ამ ზოგადი მიმართულების ფარგლებში მნიშვნელოვანი ქვემიმართულებები და საკითხები.

- ასევე, უნივერსიტეტთან მსჯელობისას არ გამოჩნდა პარტნიორი ევროპული უნივერსიტეტების პროაქტიულად მიდრეკილულობის შემთხვევები - სტრატეგიულ მიზნებთან მიმართებაში.

მობილობის პროცესის მონიტორინგი და შეფასება

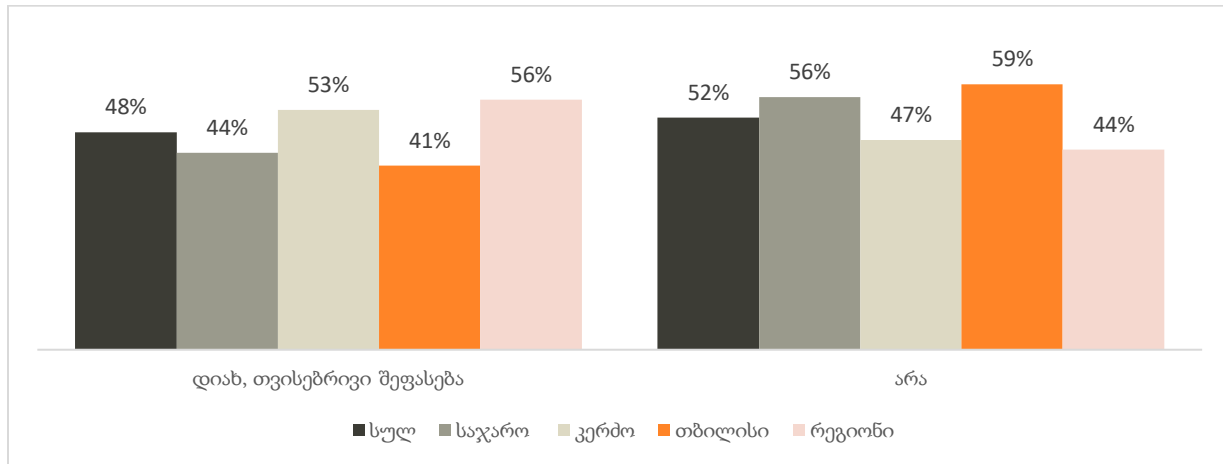
კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ უნივერსიტეტების უმეტესობაში არ იქმნება წერილობითი ანგარიში კონკრეტული მობილობის შესახებ. შესაბამისად, არ იქმნება დოკუმენტური მასალა შედეგების შემდგომი გადახედვისა და დაგეგმვისთვის. ყველაზე გავრცელებულ ფორმას წარმოადგენს ზეპისიტყვიერი ანგარიში ფაკულტეტის/დაპარტამენტის ან აკადემიური საბჭოს წინაშე.

სქემა 13 მობილობის დასრულების შემდგომ როგორ ხდება მის შესახებ ინფორმაციის შეგროვება? (მონაწილეთა % და რაოდენობა)



აგრეთვე, უნივერსიტეტების უმეტესობაში არ ხდება შემოსული ანგარიშების რაიმე სახით შეფასება. შესაბამისად, უნივერსიტეტების დიდი ნაწილისთვის ცალკეული მობილობის შედეგების ანალიზი არ წარმოადგენს სტრატეგიული დაგეგმვის მნიშვნელოვან ნაწილს.

სქემა 14 ხდება თუ არა შემოსული ანგარიშების შეფასება?(მონაწილეთა % და რაოდენობა)



მობილობის საუნივერსიტეტო პოლიტიკის მნიშვნელობა

დღეისათვის, უნივერსიტეტის წარმომადგენლებს უჭირთ ბოლო წლების განმავლობაში განხორციელებული მობილობების ჯამური შედეგის შეფასება მთლიანად ორგანიზაციისთვის.

მიუხედავად ამისა, ისინი თანხმდებიან, რომ უნივერსიტეტის დონეზე მობილობის პოლიტიკისა და პრიორიტეტების დაზუსტება მნიშვნელოვან ამოცანას წარმოადგენს. ამ მიზნით უნდა გაიმართოს მობილობის შიდაორგანიზაციული შეფასებისა და მონიტორინგის მექანიზმები.

მსჯელობისასგამოიკვეთა, რომ,სწორი დაგეგმვის შემთხვევაში, შესაძლებელია მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდეს მობილობის შედეგების ბმა უნივერსიტეტის განვითარების გრძელვადიან ხედვასთან, მობილობამ შესაძლოა უფრო ქმედითი როლი შეასრულოს უნივერსიტეტში, როგორც ორგანიზაციაში, ახალი ცოდნის აკუმულირებისა და გავრცელების საქმეში.

რესპონდენტების აზრით, პრიორიტეტებზე დაფუძნებული მობილობის პოლიტიკის არსებობა უნივერსიტეტში, აგრეთვე, ხელს შეუწყობდა მობილობისათვის კანდიდატების შერჩევის პროცესის ეფექტურობის გაზრდას.

კერძოდ, მობილობის კუთხით „გამოცდილი“ უნივერსიტეტების შემთხვევაში გამოწვევას წარმოადგენს დიდი კონკურენცია პოტენციურ კანდიდატებს შორის. თუ ახალბედა უნივერსიტეტებში ადგილები არ ივსება, ამ ტიპის უნივერსიტეტებში ერთ ადგილზე ძალიან მაღალი კონკურსია და, ამასთანავე, კანდიდატები მეტ-ნაკლებად ერთგვაროვანი ხარისხით აკმაყოფილებენ შერჩევის კრიტერიუმებს.

შესაბამისად, უნივერსიტეტებს უწევთ ისეთი საკონკურსო მექანიზმის მოფიქრება და დანერგვა, რომელიც უზრუნველყოფდა სამართლიან და ღია გადარჩევას და დიფერენციაციას დაახლოებით მსგავსი კომპეტენციების მქონე კანდიდატებს შორის.

ცალკეულ უნივერსიტეტში მოქმედებს რეგულაცია, რომელიც ზღუდავს აკადემიური პერსონალის განმეორებით მონაწილეობას დროის კონკრეტული პერიოდის განმავლობაში, თუმცა არცერთი უნივერსიტეტის სტრატეგია (მონაწილეთა შერჩევისათვის) არ მოიაზრებს კრიტერიუმად საკითხის/თემის/მიზნის აქტუალობას უნივერსიტეტის გრძელვადიანი ხედვის/სტრატეგიის ფარგლებში. სტრატეგიულ პრიორიტეტებზე დაფუძნებული შერჩევა, როგორც დამატებითი მექანიზმი, მნიშვნელოვნად გაამარტივებდა შერჩევის პროცესს.

მობილობის შიდასაუნივერსიტეტო პოლიტიკის არსებობის პარალელურად კვლევაში ჩართული რესპონდენტები, აგრეთვე, ხედავენ უფრო ზოგადი, სისტემური პოლიტიკის არსებობის აუცილებლობას, რაც მობილობის მიზნების და მექანიზმების დაგეგმვისას უნივერსიტეტებს შორის თანამშრომლობას მოითხოვს.

რესპონდენტების ნაწილი აღნიშნავს, რომ მობილობის პროგრამების ეფექტიანობის გაზრდისათვის (განსაკუთრებით ამ მიმართულებით „დამწყები“ უნივერსიტეტებისთვის, რომლებსაც ჯერ-ჯერობით არ აქვთ დიდი გამოცდილება მობილობის თვალსაზრისით) სასურველი იქნებოდა ერთ მიმღებ უნივერსიტეტში სხვადასხვა ქართული უნივერსიტეტებიდან ვიზიტების კოორდინირება. ანუ, ე.წ. თემატური, შინაარსობრივად დაკავშირებული მობილობების ერთდროულად განხორციელება. ეს პრაქტიკა არსებობს ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობის თვალსაზრისით - „ე.წ. კვირეული“, სადაც მიმღები უნივერსიტეტი ერთდროულად მასპინძლობს ბევრ უნივერსიტეტს, თუმცა იგი ნაკლებად გამოიყენება აკადემიურ პერსონალთან მიმართებაში.

მსგავსი მიდგომა ხელს შეუწყობდა ახალი უნივერსიტეტების მობილობის ქსელში უკეთ და უფრო სწრაფად ინტეგრირებას, დარგების/მიმართულებების განვითარების სისტემური მიდგომების ჩამოყალიბებას და დარგის/მიმართულების ფარგლებში ცოდნის გავრცელების უფრო ეფექტური მექანიზმების შექმნას, ისევე როგორც მიმღები უნივერსიტეტის რესურსების უფრო ოპტიმალურად გამოყენებას.

რესპონდენტებმა გამოთქვეს მოსაზრება, რომ საინტერესო იქნებოდა ე.წ. „თემატური კვირეულების“ ორგანიზება (როგორც ადმინისტრაციული, ისე აკადემიური პერსონალისთვის).

თემატური კვირეულები და, ზოგადად, მობილობის ცალკეული ინსტრუმენტები, როგორცაა, მაგალითად, კოლეგის საქმიანობაზე დაკვირვება, სწავლება, ტრენინგები შეიძლება განხორციელდეს ქვეყნის მასშტაბითაც, უმაღლესი განათლების ლოკალური სისტემის ფარგლებში ცოდნისა და გამოცდილების ეფექტური გაზიარებისთვის.

დასკვნები და რეკომენდაციები

საქართველოში საერთაშორისო მობილობის მასშტაბები ყოველწლიურად ფართოვდება. ამ ოპტიმისტური სურათის ფონზე საგანმანათლებლო დაწესებულებები რამდენიმე მნიშვნელოვან ამოცანას ისახავენ მობილობის პროგრამების ჯამური ეფექტის შემდგომი გაზრდისათვის. კერძოდ:

- დასაბალანსებელია მობილობის საერთო ნაკადში სხვადასხვა სამეცნიერო დარგისა და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულის წარმომადგენლობა:
 - აკადემიური პერსონალის მობილობაში წამყვანი წილი ჰუმანიტარულ მეცნიერებებს ეკუთვნის, ხოლო ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობაში - საერთაშორისო ურთიერთობების ოფისებს;
 - ორგანიზაციის შიგნით მნიშვნელოვან გამოწვევად მიიჩნევა ის, რომ მობილობის პროგრამებში, ძირითადად, ერთი და იგივე ხალხი მონაწილეობს.
- სისტემურ გადახედვასა და გაუმჯობესებას საჭიროებს საერთაშორისო მობილობასთან დაკავშირებული ინდივიდუალური სარგებლის ბმა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ორგანიზაციული განვითარების საჭიროებებთან:
 - აკადემიური პერსონალის მობილობის პროგრამის ეფექტები თვალსაჩინოა, ძირითადად, ინდივიდუალურ დონეზე და ნაკლებად მკაფიოა ორგანიზაციულ დონეზე - მას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს ცალკეული პროფესორისა და მოწვეული ლექტორის სწავლების კომპეტენციების განვითარებაში, პროფესიული კავშირების გაფართოებასა და ინტერკულტურული ცნობიერების ამაღლებაში, თუმცა აკადემიური პერსონალის მობილობა იშვიათად გამოიყენება სწავლებისა და კვლევის ხარისხის გაუმჯობესების სისტემურ, ორგანიზაციულ მექანიზმად;
 - ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობა ემსახურება საერთაშორისო ქსელის გაფართოების ზოგად, ფართო მიზანს და ნაკლებად არის ფოკუსირებული ცალკეული სტრუქტურული ერთეულის განვითარების კონკრეტულ მიმდინარე საჭიროებებზე - უნივერსიტეტების უმეტესობაში ეს ინსტრუმენტი უფრო მეტად გრძელვადიანი საერთაშორისო პარტნიორობის პროექტების მოსამზადებელ ეტაპად აღიქმება (ინსტიტუციური განვითარების პროექტები, სტუდენტების მობილობა), ვიდრე ცალკეულ სტრუქტურული ერთეულებში ახალი ცოდნის აკუმულირების მექანიზმად.

- შესამუშავებელია მობილობის ქსელში ახალი უნივერსიტეტების, სტრუქტურული ერთეულებისა და პერსონალის უკეთ ინტეგრირების პოლიტიკა:
 - მობილობის პროგრამებში ახლადჩართული უნივერსიტეტები და აკადემიური/ადმინისტრაციული პერსონალი სირთულეებს აწყდება პარტნიორების მოძიების პროცესში. ამ მიმართულებით უნივერსიტეტების მარკეტინგული სტრატეგია არ არის მკაფიოდ ჩამოყალიბებული.

- დასახვეწია მობილობის პროგრამებში ჩართულობის გაზრდის შიდასაუნივერსიტეტო მექანიზმები:
 - ჩართულობის გაზრდისათვის ყველაზე მნიშვნელოვან ბარიერად უნივერსიტეტები უცხოური ენის ცუდად ცოდნას მიიჩნევენ. ენობრივი კომპეტენციის გაუმჯობესების შიდასაუნივერსიტეტო მექანიზმები ნაკლებად ეფექტურია; შესაბამისად მნიშვნელოვანია პერსონალისთვის ენის შესწავლის უფრო მოქნილი მექანიზმების შეთავაზება (მაგალითად, ონლაინ კურსები), სადაც მონაწილე შემღებებს თავისთვის უფრო კომფორტული ტემპით მასალის ათვისებას;
 - ჩართულობის გაზრდისათვის კიდევ ერთ გამოწვევას წარმოადგენს აკადემიური პერსონალის დაბალი ინფორმირებულობა მობილობის შესაძლებლობებისა და, რაც მთავარია, შედეგების შესახებ. ხშირ შემთხვევაში მობილობის შედეგების წარდგენა მცირე აუდიტორიის წინაშე ხდება - ძირითადად, ეს არის აკადემიური ან ფაკულტეტის საბჭო. მობილობის პროგრამების პოტენციური მონაწილეები იშვიათად მოიაზრებიან როგორც სტრატეგიულად მნიშვნელოვანი ჯგუფი მობილობის შედეგების პრეზენტაციისათვის.

- დასახვეწია საერთაშორისო მობილობასთან დაკავშირებული პროცედურული საკითხები:
 - ცალკეულ შემთხვევებში მობილობისათვის კანდიდატთა შერჩევის პროცედურა და პროცესი ბუნდოვანია. პოტენციური მონაწილეებისათვის არ არის მკაფიო, თუ ვინ იღებს გადაწყვეტილებას (მიმღები თუ გამგზავნი უნივერსიტეტი) და რა კრიტერიუმების საფუძველზე;
 - მობილობის კუთხით უფრო „გამოცდილი“ უნივერსიტეტების შემთხვევაში პრობლემას წარმოადგენს დიდი კონკურენცია პოტენციურ კანდიდატებს შორის. უნივერსიტეტებისათვის გამოწვევას წარმოადგენს ისეთი საკონკურსო მექანიზმის

მოფიქრება და დანერგვა, რომელიც უზრუნველყოფს სამართლიან და ღია გადარჩევას და დიფერენციაციას დაახლოებით მსგავსი კომპეტენციების პირობებში;

- ცალკეულ უნივერსიტეტში მოქმედებს რეგულაცია, რომელიც ზღუდავს აკადემიური პერსონალის განმეორებით მონაწილეობას დროის კონკრეტული პერიოდის განმავლობაში, თუმცა არცერთი უნივერსიტეტის სტრატეგია (მონაწილეთა შერჩევისათვის) არ მოიაზრებს ფორმალურ კრიტერიუმად საკითხის/თემის/მიზნის აქტუალობას უნივერსიტეტის გრძელვადიანი ხედვის/სტრატეგიის ფარგლებში.
- აკადემიური პერსონალის მობილობის პროგრამებში უნდა მოხდეს მობილობის ფორმების დივერსიფიკაცია და ეფექტური კომბინირება.
 - აკადემიური პერსონალის მობილობაში წამყვანი ინსტრუმენტი „სწავლება“. მასთან კომბინაციაში ნაკლებად გამოიყენება “job shadowing”, ტრენინგი, სამუშაო შეხვედრა;
 - პროგრამის ფორმალურ სტრუქტურაში ამ ელემენტების არარსებობის პირობებში, ფორმების კომბინირება დამოკიდებულია ვიზიტში ჩართული პერსონალის პირად ინიციატივაზე;
 - უნივერსიტეტების კვლევითი მიმართულების განვითარების მიზნით, მოხდეს ევროკავშირის სპეციალური კვლევითი სასტიპენდიო პროგრამის მარი სკლადოვსკა კიურის ([Marie Skłodowska-Curie actions](#)) პოპულარიზაცია და უნივერსიტეტების პროფესორებისა და მკვლევრებისათვის პროგრამის შესაძლებლობებისა და უპირატესობების გაცნობა და პროგრამაში ჩართვის ხელშეწყობა.
- პარტნიორ უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობით დასაზუსტებელია მობილობის პროცესის ხარისხთან დაკავშირებული მოლოდინები, შეფასების კრიტერიუმები და თანამშრომლობის ხარისხის გაუმჯობესების მექანიზმები.
 - ვალდებულებებისა და პასუხისმგებლობების განაწილება მობილობის პროცესის ადმინისტრირების პროცესში ბუნდოვანია. მობილობის ცალკეული შემთხვევის წარმატება დიდწილად არის დამოკიდებული პარტნიორ უნივერსიტეტში კოორდინატორის მახასიათებლებზე, მოტივაციაზე, მენეჯერულ უნარებზე. პროცესის ორგანიზების ხარისხი არაერთგვაროვანია;
 - ვადების შეუთანხმებლობის გამო მობილობით გათვალისწინებული პროცესები ხშირად გვიანდება და უნივერსიტეტებს შეზღუდული ვადების პირობებში უწევთ მუშაობა;

- უარყოფითი გამოცდილების შემთხვევაშიც, უნივერსიტეტები თავს იკავებენ პარტნიორ უნივერსიტეტებთან პრობლემების ღიად განხილვისგან. უნივერსიტეტების განმარტებით, მათ არ სურთ დაკარგონ გრძელვადიანი პარტნიორობის შანსი (განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სტუდენტთა მობილობის მიმართულება) და ამიტომ, ხშირად, თავს იკავებენ პარტნიორი უნივერსიტეტების კრიტიკისგან;
- ცალკეული შემთხვევების გარდა, ზოგადად არ გამოიყენება უკუკავშირის ფორმალური პროცედურა პარტნიორი უნივერსიტეტებისთვის. ამგვარი უკუკავშირის მოთხოვნა არ მომდინარეობს არც მიმღები და არც გამგზავნი უნივერსიტეტიდან.
- გასაუმჯობესებელია საერთაშორისო მობილობის შედეგების მონიტორინგის და შეფასების შიდასაუნივერსიტეტო მექანიზმები:
 - დღეისათვის უნივერსიტეტის წარმომადგენლებს უჭირთ ბოლო წლების განმავლობაში განხორციელებული მობილობების ჯამური შედეგის შეფასება მთლიანად ორგანიზაციისთვის;
 - უნივერსიტეტების უმეტესობაში არ იქმნება წერილობითი ანგარიში კონკრეტული მობილობის შესახებ. შესაბამისად, არ იქმნება დოკუმენტური მასალა შედეგების შემდგომი გადახედვისა და დაგეგმვისთვის;
 - უნივერსიტეტების უმეტესობაში არ ხდება შემოსული ანგარიშების ანალიზი. შესაბამისად, უნივერსიტეტების დიდი ნაწილისთვის ცალკეული მობილობის შედეგების გადახედვა არ წარმოადგენს სტრატეგიული დაგეგმვის მნიშვნელოვან ნაწილს.
- გასაძლიერებელია საერთაშორისო მობილობის მიზნების კავშირი უნივერსიტეტების განვითარების სტრატეგიულ გეგმებთან სამივე მისიის განხორციელების თვალსაზრისით (სწავლება, კვლევა, საზოგადოებრივი მისია). ქართული უნივერსიტეტები პროაქტიულად უნდა ჩაებან პარტნიორებთან გრძელვადიანი თანამშრომლობის მიზნების ფორმირებაში.
 - უნივერსიტეტებს ნაკლებად აქვთ შემუშავებული ორგანიზაციული განვითარების პრიორიტეტები მობილობის ფარგლებში და ამ პრიორიტეტებზე მუშაობის კონკრეტული სტრატეგიები. შესაბამისად, ეს პრიორიტეტები ნაკლებად არის ასახურლი პარტნიორ უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობის გეგმებში;

- ქართული უნივერსიტეტები პასიურები არიან მობილობის სტრატეგიების დაგეგმვისა და კორექტირების პროცესში. ქართული უნივერსიტეტებიდან სტრატეგიული მიზნების შესახებ ინფორმაციის ნაკლებობის პირობებში, ევროპული პარტნიორი უნივერსიტეტები წლიდან წლამდე მექანიკურად გადაიტანენ მობილობის ტექნიკურ ამოცანებს. იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც ქართულ უნივერსიტეტებს ევროპელ პარტნიორებთან გრძელვადიანი თანამშრომლობა აქვთ, ამ თანამშრომლობის ფარგლებში მკაფიოდ არ არის განსაზღვრული გრძელვადიანი სტრატეგიული მიზნები, როგორც მიმღები ისე გამგზავნი უნივერსიტეტებისთვის;
- იშვიათია პარტნიორი ევროპული უნივერსიტეტების პროაქტიულად ძიების შემთხვევების სტრატეგიულ მიზნებთან მიმართებაში.

ამ გამოწვევების საპასუხოდ, კვლევაში ჩართული რესპონდენტები მნიშვნელოვნად მიიჩნევენ, როგორც ორგანიზაციის შიგნით პროცესების გაუმჯობესებას, ისევე უნივერსიტეტებს შორის ქსელური მუშაობის სრულყოფას. კერძოდ:

მომავალში უნივერსიტეტები უფრო მეტად დააკავშირებენ მობილობის სტრატეგიის დაგეგმვის პროცესს უნივერსიტეტის განვითარების სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესთან;

დაიხვეწება მათ ინსტიტუციებში მობილობის ხარისხის მართვის ორგანიზაციული პოლიტიკა, როგორც შენატანის, ისე პროცესისა და შედეგის დონეზე;

საჭიროებისამებრ დაზუსტდება საერთაშორისო მობილობის პროგრამების წარმატების ინდიკატორები, ამ ინდიკატორების მიხედვით ინფორმაციის შეგორვებისა და ანალიზის მექანიზმები;

უნივერსიტეტები გააუმჯობესებენ მობილობის პროგრამებთან დაკავშირებული ინდივიდუალური და ორგანიზაციული სარგებლის კომუნიკაციის სტრატეგიებს პოტენციურ მონაწილეებთან და პარტნიორებთან;

მობილობის პროგრამებში უკეთესად მოხდება სხვადასხვა ფორმის ინტეგრირება (მაგალითად, job shadowing აკადემიური პერსონალის გაცვლის პროგრამებში, თემატური კვირეულები როგორც აკადემიური, ისე ადმინისტრაციული მობილობის პროგრამების ფარგლებში) მობილობის ჯამური ეფექტის გასაზრდელად;

გაიზრდება ქართული უნივერსიტეტების პროაქტიული როლი, როგორც სტრატეგიული მიზნების შესაბამისად პარტნიორების მოძიების, ისე ამ პარტნიორებთან მიზნების შეთანხმების და კორექტირების პროცესში.

შიდაორგანიზაციული პროცესების სრულყოფის პარალელურად ქართული უნივერსიტეტები ითანამშრომლებენ ერთმანეთთან ისეთ სტრატეგიულ საკითხებზე, როგორც არის მობილობის პროგრამების უკეთ გამოყენება კვლევის კომპეტენციის განვითარებისთვის, კლასტერული მუშაობა ცალკეული დარგებისა და მიმართულებების განვითარებისთვის, მობილობის პროგრამების უნივერსიტეტების ინსტიტუციური განვითარების პროგრამებთან უკეთ დაკავშირება;

საერთაშორისო მობილობის ცალკეული ინსტრუმენტი (მაგალითად, თემატური კვირეულები, job shadowing) შესაძლებელია გამოყენებული იქნას ქვეყნის დონეზეც, როგორც უნივერსიტეტებს შორის თანამშრომლობის ფორმა ცოდნის გავრცელებისა და უმაღლესი განათლების სისტემის განვითარებისთვის.

გამოყენებული ლიტერატურა:

- Abramo, G., D'Angelo, C. A., & Di Costa, F. (2011). University-industry research collaboration: a model to assess university capability. *Higher Education*, 62(2), 163-181;
- Bregvadze, T., & Medjad, K (2014). Research performance in Georgia: analysis and recommendations. Ministry of Education and Science of Georgia;
- Chakhaia, L., & Bregvadze, T. (2018). Georgia: Higher Education System Dynamics and Institutional Diversity. *25 Years of Transformations of Higher Education Systems in Post-Soviet Countries: Reform and Continuity*, 175-197;
- Chankseliani, Maia. "The politics of student mobility: Links between outbound student flows and the democratic development of post-Soviet Eurasia." *International Journal of Educational Development* 62 (2018): 281-288;
- European Union, (2014). The Erasmus Impact Study: Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions;
- European Union (2017). Background Report – Specific Support to Georgia;
- European Union, (2019). Erasmus+ Higher Education Impact Study;
- Hazelkorn, E. (2008). University Research Management-Developing Research in New Institutions;
- Hindle, K., & Yencken, J. (2004). Public research commercialisation, entrepreneurship and new technology based firms: an integrated model. *Technovation*, 24(10), 793-803;
- Huisman, J., de Boer, H., Dill, D. D., & Souto-Otero, M. (Eds.). (2015). *The Palgrave international handbook of higher education policy and governance*. Basingstoke: Palgrave Macmillan;
- Iliia State University (2015). Research commercialization perspectives;
- IncoNet Eastern Partnership (2016). Policy Mix Peer Review of the Georgian STI system;
- Kirkland, J. (2008). University research management: An emerging profession in the developing world. *Technology Analysis & Strategic Management*, 20(6), 717-726;
- Kwiek, M. (2014). The internationalization of the Polish academic profession. A European comparative approach;
- National Erasmus + office Georgia(2017). The role of universities in regional development;
- National Erasmus + office of Georgia (2016). Plagiarism in Georgia;
- National Erasmus + office Georgia (2014). PhD quality enhancement in Georgia;
- Schuetzenmeister, F. (2010). University research management: An exploratory literature review;

Taylor, J. (2006). Managing the Unmanageable: the Management of Research in Researcher Universities. *Higher Education Management and Policy*. OECD, 8.

დანართები:

დანართი 1 ძირითადი მონაცემები უნივერსიტეტების მიხედვით

უსდ დასახელება	წლები				აკად. პერსონალის მობილობა (2015-2019)					აკად. პერს. მობილობა (2015-2019)
	2015	2016	2017	2018-2019	აკ. პერს. მობ. საერთო რაოდენობა (2015-2019)	მობ. საშ. რაოდენობა წელიწადში	აკად. პერსონალის რაოდენობა უსდ-ში	მობილობის ინტენსივობის კოეფიციენტი	პარტნიორი ქვეყნების რაოდენობა	
თბილისის ვანო სარაჯიშვილის სახელობის კონსერვატორია	34	43	42	50	169	42	84	0.50	19	73
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	17	38	65	48	168	42	725	0.06	24	143
ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი		21	40	34	95	32	282	0.11	20	100
საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი		2	25	25	52	17	1160	0.01	10	41
თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი		6	8	22	36	12	409	0.03	10	16
კავკასიის უნივერსიტეტი	1	8	13	11	33	8	188	0.04	11	33
აპოლონ ქუთათელაძის თბილისის სამხატვრო აკადემია		3	7	17	27	9	111	0.08	8	4
იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი		2	11	12	25	8	91	0.09	7	6
ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი		2	10	12	24	8	266	0.03	7	26
საქართველოს აგრარული უნივერსიტეტი		1	3	9	13	4	109	0.04	5	5
ჯიბა - საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტი	1	1	2	8	12	3	89	0.03	3	10
აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	1	4	3	2	10	3	470	0.01	4	7
გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი		2	3	4	9	3	158	0.02	2	7
გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი		5	1	3	9	3	58	0.05	1	
საქართველოს უნივერსიტეტი			4	5	9	9	203	0.04	2	3
სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	1	3	3	2	9	2	200	0.01	3	7
შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი	1	5	1	2	9	2	57	0.04	4	5
გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი	3	1		2	6	2	82	0.02	5	

უსდ დასახელება	წლები				აკად. პერსონალის მობილობა (2015-2019)					ადმ. პერს. მობილობა (2015-2019)
	2015	2016	2017	2018-2019	აკ. პერს. მობ. საერთო რაოდენობა (2015-2019)	მობ. სამ. რაოდენობა წელიწადში	აკად. პერსონალის რაოდენობა უსდ-ში	მობილობის ინტენსივობის კოეფიციენტი	პარტნიორი ქვეყნების რაოდენობა	
საქართველოს შოთა რუსთაველის თეატრისა და კინოს სახელმწიფო უნივერსიტეტი		2	3	1	6	2	83	0.02	1	7
სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტი			1	5	6	3	65	0.05	2	9
სასწავლო უნივერსიტეტი ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემია				5	5	5	71	0.07	2	
კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი				4	4	4	196	0.02	2	1
თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი		1	1	1	3	1	58	0.02	1	
აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი		1	1		2	1	107	0.01	1	
ბათუმის ხელოვნების სასწავლო უნივერსიტეტი			2		2	2	38	0.05	1	
საქართველოს საავიაციო უნივერსიტეტი			1	1	2	1	56	0.02	2	1
სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი		1			1	1	52	0.02	1	

დანართი 2 თვისებრივი კომპონენტის მონაწილეთა სია

#	უსდ	თანამდებობა	რაოდენობა	თარიღი
1	კავკასიის უნივერსიტეტი	საერთაშორისო ურთიერთობების განყოფილება	1	04.06.2019
2	ივანე ჯავახიშვილის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	საერთაშორისო ურთიერთობების განყოფილება	2	29.05.2019
3	ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი	აკადემიური პერსონალი	3	29.05.2019
		ადმინისტრაციული პერსონალი	3	
		საერთაშორისო ურთიერთობების განყოფილება	1	
4	თბილისი სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი	საერთაშორისო ურთიერთობების განყოფილება	1	24.05.2019
5	დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტი	მედიცინის ფაკულტეტის დეკანი	1	28.05.2019
6	ქუთაისის უნივერსიტეტი	აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი	7	2.05.2019
7	აკაკი წერეთლის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი	10	3.05.2019
8	ბათუმის ხელოვნების სასწავლო უნივერსიტეტი	აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი	4	15.04.2019
9	შოთა რუსთაველის ბათუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი	19	16.04.2019
10	ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემია	აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი	4	17.04.2019
	მთლიანი რაოდენობა		56	

დანართი 3 კითხვარი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურისათვის



Erasmus+ ეროვნული ოფისი ახორციელებს სკვლევით პროექტს „აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობის გავლენა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაზე“. კვლევის მიზანია დაადგინოს თუ რა გავლენა და შედეგი მოაქვს აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობას პიროვნულ და ინსტიტუციურ დონეზე. კვლევის პირველ ეტაპზე ინფორმაციის გამოთხოვა და კითხვარების გაგზავნა ხდება 2015 წლიდან Erasmus+ საერთაშორისო მობილობის პროგრამაში ჩართულ ყველა ქართულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში. მიღებული მონაცემების ანალიზისა (პარტნირობებისა და მობილობების რაოდენობა) დადამატებითი კრიტერიუმების (ადგილმდებარეობა და დაწესებულების სამართლებრივი ფორმა) საფუძველზე მოხდება ჩაღრმავებული ინტერვიუების ორგანიზება სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფებთან.

1. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სახელწოდება
2. მობილობის დასრულების შემდგომ როგორ ხდება მის შესახებ ინფორმაციის შეგროვება?
 - ✓ იწერება ანგარიში (შინაარსობრივი, შედეგსა და სამომავლო გეგმებზე ორიენტირებული)
 - ✓ ზეპირსიტყვიერი ანგარიში უშუალო ფაკულტეტზე ან განყოფილებაში
 - ✓ მოხსენებითი ბარათი (განხორციელებული მობილობის ფაქტისცნობა)
3. ხდება თუ არა შემოსული ანგარიშების შეფასება?
 - ✓ დიახ, ქულობრივი შეფასება
 - ✓ დიახ, თვისებრივი შეფასება
 - ✓ არა
4. არსებობს თუ არა თქვენს უნივერსიტეტში პოლიტიკა/მიდგომა მობილობის შედეგების გავრცელების მიმართულებით? თუნდაც არაფორმალური.
 - ✓ დიახ

✓ არა

5. პოლიტიკის/მიდგომის არსებობის შემთხვევაში, რაში მდგომარეობ სიგი?
6. როგორ ხდება პარტნიორობის ინიცირება უნივერსიტეტებს შორის?
 - ✓ ცენტრალიზებულად, საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახურის მიერ
 - ✓ ინდივიდუალური გზებით, პროფესორებისა და თანამშრომლების მიერ
7. როგორ ხდება პერსონალის ინფორმირება მობილობის შესაძლებლობის შესახებ?
8. რა ძირითადი გამოწვევებია აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობის კუთხით (შეაფასეთ სკალაზე 1-დან 5-მდე)?
 - ✓ უცხოური ენის ფლობა
 - ✓ მასპინძელი უნივერსიტეტის კურიკულუმში ლექციების ინტეგრირება
 - ✓ მშობლიურ უნივერსიტეტში სასწავლო პროცესის შეფერხება
 - ✓ საზღვარგარეთ სწავლების გამოცდილების არქონა
 - ✓ ევროპელი კოლეგების დაინტერესება
9. რამდენად კმაყოფილი ხართ პერსონალის მობილობაში ჩართულობის ხარისხით?
 - ✓ ძალიან კმაყოფილი
 - ✓ კმაყოფილი
 - ✓ უფრო კმაყოფილი ვიდრე უკმაყოფილო
 - ✓ უკმაყოფილო
10. არსებობს თუ არა თქვენს უნივერსიტეტში პერსონალის მობილობაში ჩართვის გაცხადებული პოლიტიკა?
 - ✓ დიახ, დაწესებულების მიერ ოფიციალურად დამტკიცებული სახით
 - ✓ დიახ, არაფორმალური სახით
 - ✓ არა
11. არსებობს თუ არა თქვენს უნივერსიტეტში რაიმე პრიორიტეტი მობილობის მიმართულებით?

- ✓ კონკრეტული აკადემიური მიმართულებების გაძლიერება
- ✓ მაღალ რეიტინგული პერსონალის ჩართვა
- ✓ ახალგაზრდა პერსონალის ჩართვა