

**«ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՈՐԱԿԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ ԿԵՆՏՐՈՆ»
ՀԻՄՆԱԴՐԱՄ**



**ՍՏԵՓԱՆԱԿԵՐՏԻ ԳՐԻԳՈՐ ՆԱՐԵԿԱՅԻ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆԻ
ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ
ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԶԵԿՈՒՅՑ**

Երևան – 2022

ՆԱԽԱԲԱՆ

Ստեփանակերտի «Գրիգոր Նարեկացի» համալսարանի (այսուհետ՝ ԳՆՀ կամ համալսարան) ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումն իրականացվել է հաստատության ներկայացրած դիմումի համաձայն:

Հավատարմագրման գործընթացը կազմակերպել և համակարգել է «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն» հիմնադրամը (այսուհետ՝ ՈԱԱԿ)՝ առաջնորդվելով ՀՀ կառավարության 2011 թվականի հունիսի 30-ի N 978-Ն որոշմամբ հաստատված «ՀՀ մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատությունների և դրանց մասնագիտությունների պետական հավատարմագրման» կարգով և 2011 թվականի հունիսի 30-ին հաստատված «ՀՀ մասնագիտական կրթության հավատարմագրման չափանիշները հաստատելու մասին» N 959-Ն որոշմամբ:

Փորձաքննությունն իրականացրել է «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն» հիմնադրամի փորձագիտական խմբի ձևավորման կարգի» պահանջներին համապատասխան ձևավորված անկախ փորձագետների խումբը, որը բաղկացած էր 4 տեղացի և 1 միջազգային փորձագետներից:

Ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումը միտված է ոչ միայն որակի ապահովման արտաքին գնահատմանը, այլև հաստատության կառավարման և կրթական ծրագրերի որակի շարունակական բարելավմանը: Հետևաբար, փորձագետների առջև դրված էր երկու խնդիր.

- 1) իրականացնել ինստիտուցիոնալ կարողությունների փորձաքննություն՝ ՀՀ պետական հավատարմագրման չափանիշներին համապատասխան,
- 2) որակի բարելավման նպատակով՝ իրականացնել փորձագիտական գնահատում՝ միջազգային զարգացումներին համապատասխանելու և Եվրոպական բարձրագույն կրթության տարածք (այսուհետ՝ ԵԲԿՏ) ինտեգրվելու տեսանկյունից:

Սույն զեկույցը պարունակում է ԳՆՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների փորձագիտական գնահատման արդյունքները՝ ըստ ՀՀ մասնագիտական կրթության հավատարմագրման չափանիշների և միջազգային փորձագետի գործընկերային գնահատման դիտարկումները՝ ԵԲԿՏ ինտեգրվելու տեսանկյունից:

Բովանդակություն

ԳԼԱՀԱՏՄԱՆ ԱՍՓՈՓՈՒՄ.....	4
ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳԼԱՀԱՏՈՒՄ` ԸՍՏ ՀՀ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ.....	4
ԳՈՐԾԸՆԿԵՐԱՅԻՆ ԳԼԱՀԱՏՈՒՄ` ԲԱՐՁՐԱԳՈՒՅՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՏԱՐԱԾՔԻՆ ՄՈՒՀ-Ի ԻՆՏԵԳՐՎԵԼՈՒ ՏԵՍԱՆԿՅՈՒՆԻՑ.....	11
ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	17
ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿԱԶՄԸ.....	17
ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՑՔԸ.....	17
ԳԼԱՀԱՏՈՒՄ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ.....	20
ՀԱՄԱՌՈՏ ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ ՄՈՒՀ-Ի ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ.....	20
I. ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ.....	22
II. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄՆ ՈՒ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	24
III. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԸ.....	28
IV. ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԸ.....	35
V. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՄՆԱՕԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄԸ.....	40
VI. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԶԱՐԳԱՅՈՒՄԸ.....	45
VII. ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ ԵՎ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԸ.....	51
VIII. ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ՊԱՏԱՄԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	57
IX. ԱՐՏԱՔԻՆ ԿԱՊԵՐԸ ԵՎ ՄԻԶԱԶԳԱՅՆԱՑՈՒՄԸ.....	59
X. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ.....	64
ԳԼԱՀԱՏԱԿԱՆՆԵՐԸ` ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ.....	71
ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ.....	72
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԻՆՔՆԱԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐ.....	72
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑԸ.....	74
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ.....	77
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ.....	79
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՄՈՒՀ-Ի ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ.....	80
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ.....	81

ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ԿԱՐԴՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ԸՍՏ ՀՀ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ԶԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

Ստեփանակերտի «Գրիգոր Նարեկացի» համալսարանի համալսարանի փորձաքննությունն իրականացրել է «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն» հիմնադրամի փորձագիտական խմբի ձևավորման կարգ»-ի պահանջներին համապատասխան ձևավորված անկախ փորձագետների խումբը¹: Գնահատումը կատարվել է ՀՀ կառավարության 2011 թվականի հունիսի 30-ի N 959-Ն որոշմամբ հաստատված ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման 10 չափանիշներով:

Գնահատում իրականացնելիս փորձագիտական խումբը հաշվի է առել, որ ԳՆՀ-ն, համաձայն 2019թ. ապրիլին ընդունված 2019-2024թթ. ռազմավարական ծրագրում ամրագրված առաքելության, ձգտում է Արցախի Հանրապետության մարտահրավերների, առաջնահերթությունների և առանձնահատկությունների հաշվառումով, ազգային արժեհամակարգի արժևորումով, պատրաստել տեխնոլոգիաներին տիրապետող և աշխատաշուկայում մրցունակ կադրեր, ունակ դիմագրավելու և լուծելու ազգային, սոցիալական և մասնագիտական մարտահրավերները: Ըստ ռազմավարական ծրագրում նշված հիմնական վեց նպատակների և համալսարանում ներդրված հաշվետվողականության ծրագրի ստորաբաժանումներն իրականացնում են տարեկան հաշվետվություններ, որտեղ հստակ նշվում է կատարված աշխատանքների և ռազմավարական նպատակների կապը:

ԳՆՀ-ն, համաձայն ԱՀ Կառավարության հաստատած մասնագիտությունների, արտոնված է իրականացնել կրթություն միջին և բարձրագույն մասնագիտական կրթություն՝ ՈԱՇ -ի սահմանված մակարդակներով հետևյալ ուղղություններով՝ մանկավարժական, բնագիտական, հումանիտար, տնտեսագիտական: Ներկայումս համալսարանում իրականացվում է 29 կրթական ծրագիր, որից 13-ը՝ միջին մասնագիտական կրթական ծրագիր, 9-ը՝ բակալավր, 7-ը՝ մագիստրոսի կրթական աստիճաններում:

Փորձագիտական խումբը նշում է, որ ճգնաժամային իրավիճակում համալսարանի ղեկավարությունը պրոֆեսորադասախոսական կազմի հետ, որպես մեկ թիմ, կարողացել է ապահովել կրթության շարունակականությունը: Համալսարանը ստեղծել է կարգավորող հիմք որակի ապահովման ժամանակակից համակարգի գործարկման համար՝ աջակցող կազմակերպչական կառուցվածքով, որը ներառում է աշխատակազմին և ուսանողներին: Համալսարանի աշխատակազմի քննադատական մոտեցման և ներգրավվածության ուժեղացումը ամենակարևոր մարտահրավերն է որակի և կազմակերպական մշակույթի ձևավորման գործընթացում: Շարունակականության մեջ որակի ապահովման գործընթացների ազդեցության և հետագա ընթացքի մասին շահակիցներին տեղեկացնելու մեխանիզմների կատարելագործումը համալսարանի համար պետք է դառնա առաջնահերթություն:

Փորձագիտական խումբը նշում է, որ ռիսկերի կառավարման երկարաժամկետ ծրագրի մշակումն ու իրագործումը շատ կարևոր է բուհի առաջիկա զարգացման համար:

Այսպիսով՝ կարելի է եզրակացնել, որ կառավարման և որակի ապահովման համակարգերը, համապատասխան կանոնակարգերի և փաստաթղթերի առկայությամբ բավարար հիմքեր են ստեղծում համալսարանի կայունության համար:

¹ Հավելված 1: Փորձագիտական խմբի անդամների ինքնակենսագրականները

Համալսարանը պարբերաբար իրականացնում է ՄԿԾ-ների վերանայում բարելավման նպատակով: Ըստ ռազմավարական ծրագրի առաջին նպատակի, կրթական ծրագրերը վերակառուցվել են, նախօրոք գործատուների և շրջանավարտների կարծիքների հիման վրա յուրաքանչյուր կրթական ծրագրի վերջնարդյունքների հստակեցումից հետո, առկա է դասավանդման ուսումնառության և գնահատման մեթոդներում ուսանողակենտրոն մոտեցում և ակադեմիական ազնվության կանոնակարգ:

Բուհում աշխատում են բարձր որակավորում ունեցող ՊԴ և ուսումնասօժանդակ կազմ: Հետպատերազմական իրավիճակով պայմանավորված, կադրերի հոսունություն է եղել բուհում: Մարտահրավերը լուծելու համար բուհը ներկայում ներգրավում է մասնագետների աշխատաշուկայից, որը կնպաստի ուսանողների մոտ գործնական կարողությունների զարգացմանը: Փորձագիտական խումբը նշում է դասախոսական կազմի մասնագիտական վերապատրաստումների հստակ պլանավորման ու իրականացման անհրաժեշտության մասին:

Բուհը քայլեր է ձեռնարկում ռեսուրսների համալրման և ֆինանսական կայունության ապահովման ուղղությամբ: Դրական է, որ բուհն ունի անձեռնմխելի ֆոնդ, որը հնավարություն է տալիս ճգնաժամային իրավիճակում արդյունավետ կառավարման համար: Փորձագիտական խումբը նշում է, որ ֆինանսական այլընտրանքային հոսքերի ներառումը կնպաստի ֆինանսական երկարաժամկետ կայունությանը:

Փորձագիտական խումբը նշում է, որ համալսարանն ընդհանուր առմամբ ապահովում է որակավորումների արժանահավատ շնորհում:

ԳՆՀ-ի աշխատակազմն առաջնահերթություն է համարում ուսանողությանը կրթական ու սոցիալական հարցերում աջակցություն ցուցաբերելը, և փորձում է ուսանողներին վերաբերվող բոլոր խնդիրներին տալ համապատասխան լուծումներ, սակայն համալսարանի ուսանողական խորհրդի գործունեությունը միտված չէ համապատասխան խնդիրների վերհանմանը և ուսանողների իրավունքների պաշտպանությանը: Ուսանողները մեծամասամբ բավարարված են իրենց ստացած կրթական և այլ ծառայություններից: Համալսարանում առկա են ուսանողների կարիքների վերհանման տարբեր մեխանիզմներ (հարցումներ, հանդիպում-քննարկումներ), սակայն դրանց վերլուծական մասը թույլ է:

ԳՆՀ-ն իր ռազմավարական ծրագրում կարևորել է արդիական հետազոտական ուղղությունների զարգացումը, դրանցում դասախոսների և ուսանողների ներգրավվածության ընդլայնումը, հետազոտական աշխատանքների միջազգայնացումը, սակայն համալսարանի հավակնությունները հետազոտական ուղղությամբ բարձր նշաձող ունեն. հաշվի առնված չեն համալսարանի ներուժը՝ մարդկային (հիմնական դասախոսական կազմի արտահոսքի առկայությունը) և ֆինանսական ռեսուրսները: Չնայած ամբիոններում գիտական առաջնահերթությունների սահմանմանը, իսկ հայագիտության ուղղությամբ քայլերի իրականացմանը՝ հետազոտական ուղղվածությամբ համալսարանը զգալի արդյունքներ չի գրանցել, թե քանակական (տպագրված հոդվածների թիվ), թե որակական առումով (միջազգային ճանաչում ունեցող գիտական ամսագրերում):

Արտաքին կապերի և միջազգայնացման ոլորտում ԳՆՀ-ի նպատակները հավակնոտ են, միջազգայնացման ուղղությամբ բացակայում են հստակ տեսլականն ու պլանավորումները, դեռևս չեն իրականացրել քայլեր արտաքին կապերին և միջազգայնացմանը վերաբերվող ռազմավարական նպատակներին հասնելու համար, լեզվափոխության զարգացման ուղղությամբ միջոցառումները չեն հանգեցրել ակնկալվող արդյունքներին:

Հաստատության ուժեղ կողմերն են.

- 1) Տարածաշրջանում ազգային, հոգևոր արժեքների պահպանմամբ համալսարանի առաքելության իրականացման հետ կապված առաջնահերթությունների գիտակցումը:
- 2) Թիմային աշխատանքի և բարոյահոգեբանական առողջ մթնոլորտի առկայությունը:
- 3) ՈԱՇ-ին համապատասխան և համանման այլ կրթական ծրագրերին համահունչ, վերջանարդյութահենք մշակված մասնագիտական կրթական ծրագրերի առկայությունը:
- 4) Երիտասարդ դասախոսների առաջընթացի ապահովման մեխանիզմների առկայությունը:
- 5) Համալսարանի ֆինանսական կայունությունը և անձեռնամխելի ֆոնդի առկայությունը:
- 6) Համալսարանի վարչական կազմի և դասախոսների կողմից ուսանողներին ցուցաբերվող աջակցությունը դասավանդման և սոցիալական հարցերում:
- 7) Համալսարանի ՈԱԿ բաժնի իրազեկ աշխատակցի բարձր մոտիվացիայի առկայությունը որակի մշակույթի ձևավորման և զարգացման գործում:

Հաստատության թույլ կողմերն են.

- 1) Համալսարանի կառուցվածքի արդյունավետության գնահատման բացակայությունը:
- 2) Հստակ քանակական և որակական վերլուծությունների հիման վրա հաշվետվությունների բացակայությունը:
- 3) Հիմնարար գիտական հետազոտությունների բացակայությունը:
- 4) Գիտական դրամաշնորհներ իրականացնող հետազոտական խմբերի բացակայությունը:
- 5) Ներքին շահակիցների մոտ նախաձեռնությունների և իրենց վերաբերվող որոշումների կայացման մասնակցության պակասը:
- 6) Անզլերենի ցածր մակարդակը ուսանողների և դասախոսների շրջանում:

Հիմնական խորհրդատվություններ.

Առաքելությունը և նպատակները

- 1) Մշակել և իրագործել ռիսկերի իրագործման պլան՝ հաշվի առնելով ԱՀ-ում առկա մարտահրավերները:
- 2) Վերանայել գործող ՌԾ 2020-2022թթ. կարճաժամկետ ճանապարհային քարտեզում ներկայացված ցուցիչների վերլուծության արդյունքում:
- 3) Մշակել հստակ չափելի որակական և քանակական ցուցիչներ՝ ՌԾ նպատակների իրագործումը մշտադիտարկելու նպատակով:

Կառավարումն ու վարչարարությունը

- 1) Իրականացնել մարդկային ռեսուրսների գնահատում և բուհում առկա պոտենցիալի արդյունավետ բաշխում:
- 2) Համակարգել արտաքին և ներքին գործընթացների ազդեցության ուսումնասիրության, վերլուծության գործընթացները, որոնք կնպաստեն տվյալահեն որոշումների կայացմանը:
- 3) Համակարգել ֆոնդահայթայթման գործընթացը՝ պլանավորելով հստակ ժամկետներ և կատարողներ:
- 4) Զարգացնել բուհում տարբեր ստորաբաժանումների միջև փոխգործակցությունը, կառավարման արդյունավետության բարձրացման նպատակով:

Մասնագիտության կրթական ծրագրերը

- 1) Բարելավել ՄԿԾ առարկայական կառուցակարգերը վերանայել կրեդիտների բաշխման քաղաքականությունը, ավելացնել գործնական պարապումքների տեսակարար կշիռը, որպես ապագա մասնագետի կարողությունների և հմտությունների ձևավորման հիմք:
- 2) Ներդնել դասավանդման ուսումնառության և գնահատման մեթոդների ընտրության քաղաքականություն, ապահովել առարկայական ծրագրերի դասավանդման գնահատման և ուսուցման մեթոդների փոխկապակցվածությունը մասնագիտական կրթական ծրագրերի վերջնարդյունքների հետ:
- 3) Բարելավել գնահատման բազմագործոն համակարգը, որը հստակ ընկալելի կլինի ներքին և արտաքին շահակիցների համար, ապահովելով կրթական վերջնարդյունքների համահունչ գնահատումը առկա և հեռակա բաժինների համար:
- 4) Ներդնել ակադեմիական ազնվության ապահովման մեխանիզմներ և գործիքակազմ, այդ թվում ուշադրություն հատակցնելով ՄՈՒՀ-ում տարբեր ՏՏ ծրագրային ապահովման միջոցների տեղայնացմանը՝ գրագողության դեմ պայքարի ծրագիր, ակադեմիական տեղեկագրերի մշակում, տվյալների բազա և այլն:
- 5) Բարելավել ՄԿԾ բենչմարքինգի իրականացման ընթացակարգ և քաղաքականություն, որը հաշվի կառնի ՄՈՒՀ-ի միջազգայնացման հնարավորությունները:
- 6) Բարելավել ՄԿԾ մշտադիտարկման, արդյունավետության գնահատման, բարելավման քաղաքականությունը, բարձրացնելով գործատուների դերը ՄԿԾ-ների մշտադիտարկման և գնահատման համակարգում:

Ուսանողները

- 7) Ստեղծել ՈՒԳԸ կամ ակտիվացնել վերջինիս աշխատանքները՝ գիտահետազոտական աշխատանքների իրականացման մեջ ուսանողներին ներգրավելու համար:
- 8) Մասնագիտական առարկաներում ներառել հետազոտական ու վերլուծական կարողություններ ձևավորող առաջադրանքներ:
- 9) Բարելավել ուսանողների խորհրդատվական ծառայությունները՝ ներգրավելով հոգեբանի՝ ուսանողների հոգեբանական խորհրդատվություն տրամադրելու համար:
- 10) Բուհի տեսանլիության բարձրացման նպատակով՝ ստեղծել և ակտիվացնել շրջանավարտների ասոցիացիա:

Պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմը

- 11) Վերամշակել և բարելավել ՄԿԾ իրականացնելու համար անհրաժեշտ որակավորումներ ունեցող պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմի ընտրության, երիտասարդ մասնագետներին և հետազոտողներին դասավանդման գործունեության մեջ ներգրավելու քաղաքականությունը և ընթացակարգերը, ՊԴ կազմի մասնագիտական գիտելիքներին և կարողություններին ներկայացվող պահանջները փոխկապակցելով դրանք ՄԿԾ-ների վերջնարդյունքների հետ:
- 12) Վերամշակել և կատարելագործել ՊԴ կազմի մասնագիտական առաջընթացի ապահովման և վերապատրաստման ընթացակարգերը, բարելավել ՊԴ կազմի կարիքների վերհանման մեխանիզմները աջակցելով նրանց մասնագիտական որակների կատարելագործմանը, խթանելով ըստ ոլորտների գիտական աստիճան և կոչում ունեցող դասախոսների քանակակազմի ավելացումը:

- 13) Բարելավել ՊԴ կազմի վարձատրության համակարգը, բեռնվածության ձևավորման ընթացակարգը և հաստիքային տարակարգման նորմերը՝ հաշվի առնելով գործառույթների և պարտականությունների համաչափ բաշխվածությունը:
- 14) Ապահովել ՊԴ կազմի ակադեմիական ազատությունը, խթանելով ներգրավվածությունը հետազոտական աշխատանքներում, ակադեմիական շարժունության ծրագրերում, համապատասխան ֆինանսական ռեսուրսների և այլ հստակ մեխանիզմների կիրառմամբ:
- 15) Վերամշակել և ներդնել ՊԴ կազմի վարկանիշավորման կարգը, առավել օբյեկտիվ և հուսալի ցուցանիշների հաշվառմամբ, բարելավել ՊԴ կազմի կատարողականի գնահատման մեխանիզմները, մեթոդներն ու գործիքակազմը:
- 16) Վերամշակել և ներդնել վարչական և ՈւՕ կազմի աշխատանքների պարբերաբար գնահատման և մասնագիտական կոմպետենտության չափման մեխանիզմները, խրախուսել և աջակցել ՈԻՕ կազմի մասնագիտական որակների կատարելագործմանը:

Հետազոտությունը և զարգացումը

- 17) Հետազոտական ուղղության զարգացման համար մշակել տեսլական՝ ՄՈՒՀ-ի հավակնություններն ու հետաքրքրությունները համապատասխանեցնելով հնարավորություններին, սահմանելով հստակ ԳԱՅ-եր:
- 18) Մշակել գիտահետազոտական գործունեության զարգացման կարճաժամկետ և միջնաժամկետ ծրագրեր և իրականացնել ԱՀ կարիքներին համապատասխան արդիական հետազոտություններ, որոնք կլինեն իրատեսական, կունենան կիրառական նշանակություն և մրցակցային առավելություն:
- 19) Ներդնել ՊԴ կազմի գիտահետազոտական գործունեության խրախուսման գործուն ընթացակարգեր և հետազոտական ոլորտում արդյունավետության գնահատման մեխանիզմներ:
- 20) Ներդնել դասախոսների և ուսանողների հետազոտական հմտությունների կատարելագործման մեխանիզմներ՝ նպաստելով ակադեմիական գրագիտության բարձրացմանը և ապահովելով նրանց ակտիվ մասնակցությունը միջամբիոնային, միջբուհային գիտահետազոտական աշխատանքներին:
- 21) Մշակել և ներդնել հետազոտական գործունեության միջազգայնացման քաղաքականություն՝ հաշվի առնելով միջազգայնացման ոլորտում ՄՈՒՀ-ի ներուժը:
- 22) Մշակել և ներդնել հետազոտական գործունեության և ուսումնական գործընթացի փոխկապակցման մեխանիզմներ՝ հետազոտության արդյունքները կիրառելով ուսումնական գործընթացում:

Ենթակառուցվածքը և ռեսուրսները

- 23) Վերազինել ՄՈՒՀ-ի համակարգչային բազան և ապահովել համապատասխան ծրագրերի առկայությունը՝ ելնելով համապատասխան ՄԿԾ-ների պահանջներից և ՏՏ մասնագիտական ոլորտում առկա մարտահրավերներից:
- 24) Ապահովել ֆինանսական ռեսուրսների բաշխում՝ հաշվի առնելով ՌԾ-ի նպատակները, առանձին ՄԿԾ-ները և գնահատելով արտաքին գործոնների ռիսկայնությունը:
- 25) Ներդնել ՄԿԾ-ների շարունակականությունը ապահովող և երաշխավորող ֆինանսական միջոցների բաշխման քաղաքականություն, ապահովել ֆինանսական մուտքերի բազմազանեցում, կատարելագործել ֆոնդհայթայթման մեխանիզմները:

- 26) Վերանայել ուսանողներին և դասավանդողներին տրամադրվող ռեսուրսների և ծառայությունների վերաբերյալ մեխանիզմները և դրանց բովանդակությունը, իրականացնել պարբերական գնահատում՝ ապահովելով ռեսուրսների շարունակական կատարելագործումը:

Հասարակական պատասխանատվությունը

- 27) Հաշվետվություններում դարձնել առավել վերլուծական՝ բարելավման ուղիների նախանշման նպատակով:
- 28) Բարելավել բուհի պաշտոնական կայքը էջը՝ հրապարակելով ՄԿԾ-ները, թարմացնելով անգլերենով ու ռուսերենով հրապարակվող տեղեկատվությունը:
- 29) Զարգացնել հասարակությանը գիտելիքի փոխանցման մեխանիզմները՝ գնահատելով բուհի մրցակցային առավելությունները /Նարեկագիտություն/, որը կօգնի նաև ֆինանսների բազմազանեցմանը:

Արտաքին կապերը և միջազգայնացումը

- 30) Վերագնահատել արտաքին կապերի և միջազգայնացման ոլորտում ԳՆՀ-ի սահմանած հավակնությունները, սահմանել տեսլական՝ հաշվի առնելով ԱՀ կարգավիճակն ու կարիքները, ՄՈԻՀ-ի ներուժը:
- 31) Ներքին և արտաքին շահակիցների ներգրավմամբ մշակել և ներդնել միջազգայնացման և արտաքին կապերի քաղաքականություն՝ ընդլայնելով համագործակցության շրջանակները և համապատասխանեցնելով ԳՆՀ-ի ՌԾ-ին և հնարավորություններին: Միջազգայնացմանն ուղղված գործընթացներում ակտիվորեն ներգրավել նաև հայկական Սփյուռքը:
- 32) Ներդնել արտաքին կապերի զարգացումը և միջազգայնացումը խրախուսող գործունե մեխանիզմներ՝ միջազգայնացումը դիտարկելով որպես ինստիտուցիոնալ արժեք, օգտագործելով նաև միջազգայնացում տեղում հնարավորությունը:
- 33) Լեզվիմացության ապահովման միջոցով հնարավորություններ ստեղծել ուսանողներին և դասախոսներին շարժունության ապահովման համար՝ նպաստելով փորձի փոխանակմանն ու զարգացմանը, միջազգային փորձի ուսումնասիրությանը և բենչմարքինգի քաղաքականության իրականացմանը:

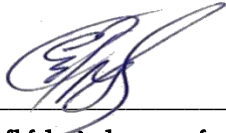
Որակի ներքին ապահովման համակարգը

- 34) Վերամշակել և կատարելագործել ՈՆԱ-ն ընթացակարգերը և քաղաքականությունը, համապատասխանաբար լրացնելով բացակայող գործիքակազմը:
- 35) Բարձրացնել ՈԱԿ-ի կադրային կարողությունները և ստեղծել համալսարանի որակի ապահովման հանձնաժողով, դիտարկել հիմնական գործընթացների համար պատասխանատու անձանց նշանակումը:
- 36) Համակարգված կերպով ներգրավել արտաքին շահակիցներին կրթության, հետազոտությունների և միջազգայնացման բարելավման գործընթացներում:
- 37) Վերամշակել և կատարելագործել շահակիցների հարցման մեթոդաբանությունն ու գործիքները, ցուցաբերել վերլուծական քննադատական մոտեցումներ, ներառելով գործատուներին ու համալսարանի ղեկավարությանը, բարելավել հարցումներին ուսանողների և այլ շահակիցների մասնակցության քանակական ցուցանիշները:
- 38) Ամրապնդել հետադարձ կապը ռազմավարական կառավարման և որակի ապահովման գործընթացների միջև, ներառյալ գործընթացների և դրանց արդյունքների

մշտադիտարկման մեխանիզմները, բարելավել շահակիցներին ուղղորդող գործողությունների մասին տեղեկատվության հաղորդման համակարգը:

39) Մշակել և ներդնել ԳՆՀ-ի հիմնական գործընթացների պարբերական աուդիտների իրականացումը և կրթական ծրագրերի ներքին հավատարմագրումը:

25-ը հուլիսի 2022թ.



Հերմինե Գրիգորյան, փորձագիտական խմբի ղեկավար

**ԳՈՐԾԸՆԿԵՐԱՅԻՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ԲԱՐՁՐԱԳՈՒՅՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ
ՏԱՐԱԾՔԻՆ ՄՈՒՀ-Ի ԻՆՏԵԳՐՎԵԼՈՒ ՏԵՍԱՆԿՑՈՒՆԻՑ**

Ներածություն. ԳՆՀ-ը փոքր, մասնավոր համալսարան է՝ բարձրագույն կրթության եվրոպական մոդելին հետևելու հայտարարված հավակնություններով: Առաջին հերթին համալսարանը գործում է միջազգային հանրության կողմից չճանաչված պետություն Արցախի Հանրապետությունում: Մա, բնականաբար, սահմանափակում է օտարերկրյա գործընկերների հետ շփումները, միջազգայնացման գործընթացները, հետևաբար նաև զարգացման հնարավորությունները: Չնայած Համալսարանը գոյություն ունի արդեն 25 տարի, սակայն եվրոպական տարածքի բուհերում հայտնի փորձառության մեծ մասը սկսել է ներդրվել այստեղ միայն 2018 թվականից հետո, և այս գործընթացը խաթարվել է 2020 թվականի պատերազմի և համաճարակի պատճառով:

Համալսարանի առաքելությունն ու ռազմավարական ծրագիրը. Համալսարանը ներկայումս իրականացնում է իր 2019-2024թթ. ռազմավարական ծրագիրը: Այնտեղ սահմանված նպատակները, գործողություններն ու ակնկալվող արդյունքներն անորոշ են, և դժվար է գործարկել բուհի տարեկան պլաններն ու առանձին կառուցվածքային ստորաբաժանումների տարեկան պլանները: Արտաքին գնահատողի համար զարմանալի է ռիսկերի վերլուծության բացակայությունը, այն դեպքում, երբ համալսարանը գործում է քաղաքական ոչ հստակ պայմաններում և որպես մասնավոր հաստատություն նրա գործունեությունը կախված է ուսանողների թվից և նրանց վճարած վարձավճարներից: ԳՆՀ ներկայացուցիչների հետ հանդիպման ժամանակ ուսանողների ոչ բավարար թվաքանակի պատճառով կրթական ծրագիրը չշարունակելը ներկայացվեց որպես բուհի համար ամենակարևոր ռիսկը:

Թեև շատ նպատակներ իրագործելի չեն, օրինակ՝ միջազգայնացման ոլորտում, ԳՆՀ ռազմավարությունը չի վերանայվել և հարմարեցվել ներկա պայմաններին և համատեքստին: Փորձագիտական խմբի հետ հանդիպումների ժամանակ համալսարանի ներկայացուցիչների կողմից քաղաքական անորոշությունը դիտարկվում էր որպես համալսարանի ապագան նախագծելու համար զգալի խոչընդոտ: Հետևաբար, ռազմավարությունը գործնականում չի կատարում բուհի առաքելության և ներքին ու արտաքին միջավայրերի իրողությունները միմյանց կապող իր դերը և չի մատնանշում բուհի հետագա զարգացման ուղին: Այս թույլ կողմերը գնահատելիս պետք է հաշվի առնել ԱՀ և Հայաստանի բարձրագույն կրթության ռազմավարական պլանավորման ավանդույթի բացակայությունը, նույնիսկ պետական մակարդակով:

Մարդկային և նյութական ռեսուրսներ. Համալսարանը դժվարությունների առջև է կանգնում որոշ դասընթացներ դասախոսական կազմով համալրելու առումով՝ պատերազմից հետո ամենափորձառու դասախոսական կազմի հեռանալու և որոշ առարկաների մասնագետներ հավաքագրել չկարողանալու պատճառով, չնայած որ հրավիրյալ դասախոսներին կրկնակի թանկ է վճարում: Կադրային քաղաքականության դժվարությունը հայտարարվել է որպես համալսարանի զարգացման հիմնական մարտահրավերներից մեկը, սակայն տարբեր գիտակարգերի ակադեմիական անձնակազմի համալրման և զարգացման բազմամյա ծրագիր չի պատրաստվել: Չնայած սեփական կադրերի սակավությանը, ջանքեր չեն գործադրվել այլ բուհերի հետ համատեղ իրականացվող կրթական ծրագրեր սկսելու

ուղղությամբ: Հավանաբար, իրավական կարգավորումները և նման ավանդույթի բացակայությունը խոչընդոտ են հանդիսանում նման համագործակցության համար:

Ուսանողներն ու դասախոսները չունեն միջազգային տվյալների բազաներին ու մատենագիտական տվյալների բազաներին հասանելիություն, ինչպես նաև լիցենզավորված համակարգչային ծրագրեր, ներառյալ մասնագիտացված ծրագիր ինֆրոմատիկա և տնտեսագիտություն սովորելու համար: Ինչպես տեղեկացրել են փորձագիտական խմբին, հիմնականում Excel-ն է կիրառվում քաղաքական վերլուծությունների համար: Բացի SS դասերից, այլ առարկաներում համակարգիչ չի կիրառվում:

Համալսարանի ֆինանսական դրությունը շատ լավն է, վերջին տարիներին յուրաքանչյուր տարի եկամուտը գերազանցել է ծախսերը, որը նախորդ տարի կազմել է 84 %: Դասախոսների աշխատավարձերը բարձրանում են, իսկ մեկ ուսանողի հաշվով ծախսերն ավելանում:

Գովելի է այն, որ համալսարանը կիրառում է ուսանողների համար ուսման վարձի ճկուն համակարգ և օգնում է նրանց հովանավորություն փնտրել: Այնուամենայնիվ, համալսարանի ենթակառուցվածքների արդիականացումը ֆինանսավորելու, սեփական հետազոտական կամ որակյալ գործունեության ֆինանսավորման հնարավորությունները շատ սահմանափակ են, քանի որ ծախսերի 98%-ն ուղղվում է աշխատավարձերին:

Համալսարանի կառավարում. Կառավարման համակարգն ու դրա կազմակերպումը նման են եվրոպական մասնավոր համալսարանների համակարգին և միավորում են մեկ անձի կառավարման տարրերը ակադեմիական ինքնակառավարման հետ: Ապահովվում է ուսանողների և անձնակազմի՝ որպես կոլեգիալ մարմինների անդամների մասնակցությունը որոշումների կայացմանը: Հարկ է ընդգծել ռեկտորի շատ ուժեղ դիրքը, ով միաժամանակ նաև երկու բաժնետերերից մեկն է, դիվիդենտներ է հավաքում (շահույթի 0,5 տոկոսը, ինչպես մյուս բաժնետերերը), նախագահում է գիտական խորհուրդը, կառավարման խորհուրդը, ռեկտորատը: Քանի որ ռեկտորն ընտրվում է բաժնետերերի կողմից, ապա նա դե ֆակտո ընտրվում է մեկ անձի կողմից: Նման պայմանավորվածությունը վտանգ է պարունակում, որ բաժնետերերի բիզնես շահերը կգերակայեն համալսարանական համայնքի ակադեմիական շահերին:

Մտահոգություններ կան նաև համալսարանի ֆակուլտետների կառուցվածքի պահպանման վերաբերյալ, որում վերացվել են դեկանների և ֆակուլտետների խորհուրդների պաշտոնները: Գործող երկու ֆակուլտետներից մեկը ներառում է տեղեկատվական տեխնոլոգիաների և բնագիտության ու տնտեսագիտության (վերջինս արհեստականորեն դասակարգված է բնական գիտությունների ներքո) ընդամենը 2 ամբիոն, իսկ մյուսն ունի 8 ամբիոն:

Հիմնական գործընթացները (ներառյալ դասավանդումը, հետազոտությունը, համագործակցությունը սոցիալ-տնտեսական միջավայրի հետ, միջազգայնացումը) չեն համակարգվում (ինչպես իրականացվում է շատ բուհերում) մշտական հանձնաժողովների կողմից: Սա սահմանափակում է, հատկապես ֆակուլտետային խորհուրդների բացակայության դեպքում, տեղեկատվության հոսքը, լավ փորձը ամբիոնների միջև: Համալսարանի կանոնադրության համաձայն՝ ուսանողների շահերի պաշտպանությունն ապահովում է Ուսանողական խորհուրդը:

Ուսանողների աշխատանքները դեռևս չեն ստուգվում հակազրագողության համակարգով:

Ճիշտ որոշումների հիմքը հուսալի տեղեկատվությունն է: ԳՆՀ-ն հավաքում է այս տեղեկատվությունը հիմնականում ուսանողների, անձնակազմի, շրջանավարտների հարցումների միջոցով և տարբեր շահագրգիռ կողմերի հետ կանոնավոր հանդիպումների ժամանակ: Բայց այն համակարգված կերպով չի հաստատում այս տեղեկատվությունը, ուստի որոշումները կարող են սուբյեկտիվ լինել: Օրինակ, յուրաքանչյուր երկու ուսանողից միայն մեկն է լրացնում հարցումները, և Համալսարանը չի հայտնում անձնակազմին և շրջանավարտներին ուղղված հարցումների արդյունքների մասին:

Մասնագիտության կրթական ծրագրեր, դասավանդում և ուսուցում. Կրթական ծրագրերի կառուցվածքը նման է եվրոպական այլ համալսարանների կառուցվածքին, ի թիվս այլ բաղադրիչների, սահմանվում են նաև ակնկալվող կրթական վերջնարդյունքները, կիրառվում է ԿՓԿՀ-ն (ECTS-ը), ձևավորվել է ուսանողների առաջընթացի/ձեռքբերումների գնահատման համակարգ: ԳՆՀ-ն եվրոպական համալսարաններից տարբերվում է առանձին առարկաների վրա կենտրոնացվածությամբ և միջգիտակարգային ուսումնասիրությունների բացակայությամբ: Կրթական ծրագրերի որակը կարող էր բարելավվել, եթե, ինչպես եվրոպական շատ համալսարաններում, հատուկ հանձնաժողովները պատասխանատու լինեին դրանց մշտադիտարկման և գնահատման համար՝ համախմբելով դասախոսների, ուսանողների և գործատուների ներկայացուցիչներին, այլ ոչ թե ամբիոններին, ինչպես հիմա է: Սա հնարավորություն կտա կանոնավոր կերպով և անմիջապես ուղղել շահակիցների կարիքները կրթական ծրագրի բովանդակությանը: Բենչմարքինգը նույնպես թերգարգացած է և ոչ ֆորմալ, փոխանակ որակի քաղաքականության մեջ ինտեգրված լինելուն:

Դասավանդման ժամանակ շեշտադրվում է ուսանողակենտրոն մոտեցումը: Այդուհանդերձ, փորձագիտական խմբի հետ հանդիպման ժամանակ դասախոսները շատ հաճախ այդ մոտեցումը նույնականացնում էին ուսանողների անհատական աշխատանքի հետ: Համալսարանի դասախոսների մի մասը այլ համալսարաններից ու հաստատություններից են (30%-ը ոչ հիմնական աշխատողներ են), ովքեր կիրառում են դասավանդման զանազան տեխնիկաներ: Մոտեցումների այս տարբերությունը ակնհայտ դարձավ փորձագիտական խմբի հետ հանդիպումների, երբ քննարկումներն առնչվում էին ուսանողների գնահատման համակարգին:

Փորձագիտական խմբի հետ հանդիպումների ժամանակ ուսանողները, շրջանավարտները և գործատուները բարձր գոհունակություն հայտնեցին կրթական ծրագրերի և դասավանդման մեթոդների որակից, ինչպես նաև դասախոսների կողմից ուսանողներին ցուցաբերվող աջակցությունից: Շրջանավարտների մասնագիտական առաջընթացի վերաբերյալ տվյալների բացակայության պատճառով (կան միայն նոր շրջանավարտների տվյալները), դժվար է գնահատել ուսումնական գործընթացի արդյունավետությունը, որը չափվում է աշխատաշուկայում նրանց ունեցած հաջողություններով:

Անկասկած, համալսարանի կառուցվածքային ամենամեծ թույլ կողմերից մեկը ոչ բավարար զարգացած գիտական հետազոտություններն են: Հետազոտությունը նշվում է որպես ռազմավարական առաջնահերթություններից մեկը, սակայն կոնկրետ գիտակարգերում դրա զարգացման երկարաժամկետ քաղաքականություն չի մշակվել: Եվրոպական չափանիշների տեսանկյունից մտահոգություն է առաջացնում ոչ միայն գիտական դրամաշնորհներ իրականացնող հետազոտական խմբերի բացակայությունը, հետազոտական արդյունքի հրապարակման հետագծի բացակայությունը, այլև դրա որակը: Հրապարակումները հիմնականում իրականացվում են համալսարանի ամսագրում կամ ազգային

հրատարակություններում, մի քանի դեպքերում՝ նաև արտասահմանում: Համալսարանը փորձում է խրախուսել դասախոսներին ակտիվացնելու իրենց հետազոտությունները հրապարակումների համար դրամական հավելավճարների համակարգի միջոցով, սակայն նույնիսկ միջին արդյունքներով: Այս պասիվության պատճառները չեն վերլուծվել, բացի ամբիոնների միջև հետազոտության ինտենսիվության զգալի տարբերությունների բացահայտումից: Թվում է, թե հաշվի առնելով ԳՆՀ-ի ցածր հետազոտական ներուժը, պետք է դիտարկել առկա հետազոտության և նույնիսկ համալսարանի վերապրոֆիլավորումը դեպի կիրառական հետազոտություններ, որոնք խիստ կապված են տարածաշրջանի և հանրապետության կարիքների հետ:

Այս ոլորտում թերանալու հետևանքներից է ուսանողների չնչին մասնակցությունը հետազոտությանը: Ըստ ինքնավերլուծության զեկույցի՝ ներգրավված են միայն 3 բակալավրիատ և 20 մագիստրատուրայի ուսանողներ: ԳՀՆ-ի կանոնադրությունը նախատեսում է Ուսանողական գիտական ընկերության ստեղծում, սակայն մինչ այժմ նման ընկերություն չի ստեղծվել:

Միջազգայնացում. Միջազգայնացման գործում հաջողության բացակայությունը, ներառյալ համալսարանի շարժունության ծրագրերին մասնակցությունը, առանձնապես մտահոգություն չի առաջացնում, եթե հաշվի առնվի այն համատեքստը, որ ԱՀ-ն չճանաչված պետություն է: Երբեմն կապեր են հաստատվում օտարերկրյա գործընկերների հետ, սակայն դրանք նշանակալի չեն դասավանդման կամ հետազոտական գործընթացի համար: Մյուս կողմից, բուհը չի օգտվում ներսում իր միջազգայնացման զարգացման հնարավորություններից: Օտար լեզուներով դասընթացներ չեն առաջարկվում, նշվում են հրավիրյալ դասախոսների հյուրընկալման մի քանի դեպքերի մասին միայն, ուսումնական պլանը չի ներառում միջմշակութային, գլոբալ արժեքներ, թեև ԳՆՀ-ի շրջանավարտներից ակնկալվում է, որ նրանք մրցակցեն միջազգային աշխատաշուկաներում: Համալսարանի ակտիվացմանը կարող է նպաստել հանրապետության այլ բուհերի, հայկական բուհերի, լեզվի լավ իմացության շնորհիվ նաև Ռուսաստանի բուհերի հետ համագործակցության ակտիվացումը: Գործնականում ԳՆՀ-ի և վերը նշված բուհերի միջև ուսանողների և աշխատակիցների փոխանակում գոյություն չունի: Համալսարանը չի օգտագործում օտարերկրյա գործընկերների հետ առցանց համագործակցության հնարավորությունը:

Այս թույլ կողմերի հիմքում ուսանողների և դասախոսական կազմի օտար լեզուների ոչ բավարար իմացությունն է՝ գլխավորապես անգլերենի: Ըստ ինքնավերլուծության զեկույցի՝ բակալավրի ուսանողների 25%, մագիստրատուրայի ուսանողների 38% և դասախոսները նշում են, որ տիրապետում են անգլերենին, սակայն հայտնի չէ, թե իմացության ինչ մակարդակով: Հարկ է նշել, որ ի տարբերություն ՈԵՇ-ի՝ ՈԱՇ-ը չի սահմանում որևէ օտարլեզվի պահանջ ուսանողների կամ շրջանավարտների համար:

Բուհի ղեկավարությունը տեղյակ է այս թերությունների մասին և միջազգայնացումը դարձրել է իր ռազմավարական ծրագրի առաջնահերթություններից մեկը: Ստեղծվել է արտաքին կապերի բաժին: Ուսանողներին ու դասախոսներին առաջարկվել են անգլերենի կարողությունների զարգացման անվճար դասընթացներ:

ՈՆԱ և որակի մշակույթ. Չնայած որակի մշակույթի զարգացման ավանդույթի բացակայությանը՝ ԳՀՆ-ն ունի գործընթացների համապարփակ շրջանակ, որոնք կազմում են որակի ապահովման ներքին համակարգը: Կրթության որակը սահմանվել է որպես ռազմավարական առաջնահերթություններից մեկը, սահմանվել է բարձրագույն կրթության

եվրոպական դրույթների իրականացման հանձնառությունը: Որակի ապահովման ուղեցույցը սահմանում է որակի ապահովման քաղաքականությունը, որի շրջանակն ընդգրկում է բոլոր հիմնական գործընթացները, որոնց մեծ մասի համար սահմանվել են համապատասխան ընթացակարգեր և գործիքներ: Ստեղծվել է համապատասխան կառույց՝ Որակի ապահովման կենտրոնի տեսքով, որը ղեկավարում է իրազեկ տնօրենը: Ապահովվել է ներքին շահակիցների պաշտոնական մասնակցությունը որակի ապահովման միջոցառումներին, և որակի ներքին համակարգը կարծես թե ընդունվել է անձնակազմի և ուսանողների կողմից: ՈՆԱ-ի ստեղծման գործընթացում կիրառվել է հայկական մի քանի բուհերի փորձը: Այսպիսով, այս փաթեթը կարելի է համահունչ համարել Եվրոպական բարձրագույն կրթության տարածքում որակի ապահովման չափանիշներին և ուղեցույցներին, ինչպես նաև որակի ապահովման փորձառությանը:

Այս ձեռքբերումները գնահատելիս պետք է նշել, որ համակարգը ամբողջական չէ, և որակի շրջանակը շատ ոլորտներում փակված չէ: Ոչ բոլոր գնահատման ընթացակարգերն են մշակվել՝ ներառյալ համալսարանի կառավարումը, հետազոտությունը, միջազգայնացումը, ցկյանս ուսուցումը: Որակի ապահովման ձեռնարկում նշված ոչ բոլոր մեխանիզմներն են պարբերաբար կիրառվում, իսկ որոշները չեն գործում, օրինակ՝ կրթական ծրագրերի մշտադիտարկումը: Դժվար է հստակ կապ գտնել շահակիցների հարցման արդյունքների և ուսուցման որակի բարելավման միջև, ինչը հուշում է հետադարձ կապի մեխանիզմի թերությունների մասին: Հաշվի առնելով ՈՆԱ-ի կարճաժամկետ գործարկումը և պատերազմի հետևանքով առաջացած խափանումները, դրա արդյունավետությունը հնարավոր չէ գնահատել:

Որակի մշակույթի զարգացման հիմնական մարտահրավերը բոլոր հիմնական շահակիցների անբավարար ներգրավվածությունն է որակի բարելավման գործընթացներում՝ գործընկերների հետ երկխոսության միջոցով:

Խորհրդատվություններ

- 1) Անհրաժեշտ է վերանայել հնգամյա ռազմավարական ծրագիրն ու ռազմավարական նպատակներն ավելի իրատեսական դարձնել՝ առկա մարդկային ու նյութական ռեսուրսներին համապատասխան: Այս վերանայման հիմքը պետք է լինի վստահելի SWOT վերլուծությունը (իսկ ավելի լավ կլինի PESTEL վերլուծությունը) ԳՆՀ-ի առկա ներուժի և արտաքին պայմանների վերաբերյալ:
- 2) Ամբողջականացնել համալսարանի ռազմավարական ծրագիրը՝ ռիսկերի կառավարման քաղաքականությամբ և կատարողականի ցուցիչներով:
- 3) Ապագա դիրքը կրթական շուկայում գնահատելիս իրականացնել բենչմարքինգ հիմնական շահակիցների հետ:
- 4) Ռազմավարական պլանավորումը կարող է ինստիտուցիոնալ աջակցություն ստանալ համալսարանի զարգացման մշտական հանձնաժողովի ստեղծմամբ կամ ՈԱԿ-ը Ռազմավարական հետազոտությունների և որակի ապահովման կենտրոնի վերածելով:
- 5) Դիտարկել ֆակուլտետի կառուցվածքը վերացնելը և երկաստիճան կառավարման համակարգի՝ ամբիոնների և համալսարանական մակարդակի անցնելը:
- 6) ԳՆՀ-ն, համագործակցելով այլ համալսարանների և Արցախի Հանրապետության գիտության նախարարության հետ, պետք է ձգտի ստեղծել կոնսորցիում, որը կֆինանսավորի բաժանորդագրությունը միջազգային մատենագիտական և տվյալների շտեմարանների հասանելիության համար, ինչպես նաև լիցենզավորված մասնագիտացված ծրագրերի գնումը: Շրջանավարտների առաջարկի կառուցվածքը աշխատաշուկայի պահանջարկի կառուցվածքին ավելի լավ համապատասխանեցնելու

համար ԱՀ կառավարությունը պետք է ֆինանսավորի բուհերի շրջանավարտների մասնագիտական կարիերայի տվյալների ազգային բազան:

- 7) Ընդունել ակադեմիական բարելավարքության քաղաքականություն՝ էթիկայի կանոնագրքով և ինստիտուցիոնալ աջակցություն ցուցաբերել այս գործընթացին՝ համալսարանի էթիկայի հանձնաժողովի, բողոքարկման և բողոքների հանձնաժողովի և այլնի տեսքով:
- 8) Օգտակար կլինի ուսանողների և աշխատողների շահերի պաշտպանությունը վստահել ակադեմիական օմբուդսմենի /մարդու իրավունքների պաշտպանի/ նորաստեղծ պաշտոնին:
- 9) Առաջարկվում է մշակել ուսանողակենտրոն ուսուցման մոտեցման իրականացումն ապահովող շրջանակ՝ հաշվի առնելով այն համատեքստը, որում տեղի են ունենում դասավանդման և ուսուցման գործընթացները:
- 10) Համալսարանի համար կարևորագույն խնդիր է կոնկրետ գիտակարգերում հետազոտությունների զարգացման երկարաժամկետ քաղաքականություն մշակելը՝ դրա իրականացման հուսալի մեխանիզմներով, և համապատասխանեցնել այն առկա ֆինանսավորմանը և ռեսուրսներին: Հետազոտական օրակարգը տարածաշրջանի և երկրի կարիքների հետ կապակցելու համար արժե ուշադրություն դարձնել կիրառական հետազոտությունների վրա:
- 11) Մտածել հետազոտական կենտրոն ստեղծելու մասին, որտեղ աշխատողները կունենան հետազոտողի կարգավիճակ, ինչպես ներկայացված է համալսարանի կանոնադրության մեջ:
- 12) Մտածել հետազոտության և միջազգայնացման գծով խորհրդատվական խորհրդի ստեղծման մասին, որը բաղկացած կլինի տեղական և արտասահմանյան բուհերի փորձագետներից, մասնավոր և գործարարական հատվածի ներկայացուցիչներից:
- 13) Ուժեղացնել օտար լեզուների իմացության մակարդակը, հատկապես անգլերենինը, կադրային քաղաքականության և ուսանողների կատարողականի գնահատման ժամանակ:
- 14) Ուսումնասիրել հայաստանյան բուհերի հետ ուսանողների և անձնակազմի փոխանակման ծրագրերի մեկնարկի, օտար լեզուներով դասընթացների և օտարերկրյա դասախոսների կողմից իրականացվող առցանց դասախոսությունների հնարավորությունները:
- 15) Վերանայել ՈՆԱ-ն և լրացնել այն բացակայող ընթացակարգերով, գործիքներով և որակի ցուցիչներով: Գնահատել հավաքագրված տեղեկատվության հավաստիությունը և հետադարձ կապի մեխանիզմների արդյունավետությունը:
- 16) Առաջարկվում է որդեգրել ավելի պրոակտիվ ինստիտուցիոնալ մոտեցում՝ բարձրացնելու շահակիցների ներգրավվածությունը որակի ապահովման քաղաքականության մեջ, խթանելու որակի մշակույթի հայեցակարգը, որն արմատավորված է ԳՆՀ-ի ավանդույթի, ընդհանուր արժեքների և դրա ոչ ֆորմալ ապահովման համակարգի մեջ, ինչպես նաև ապահովելու ավելի լավ համամասնություն վերից վար և ներքևից վերն մոտեցումների միջև, հաղորդակցություն շահակիցների միջև:

Միջազգայնացման, միջազգային փորձագետ

ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿԱԶՄԸ

ԳՆՀ ինստիտուցիոնալ կարողությունների արտաքին գնահատումն իրականացվել է հետևյալ փորձագիտական խմբի կողմից.

1. **Հերմինե Գրիգորյան՝** Ֆիզիկամաթեմատիկական գիտությունների թեկնածու, Վանաձորի Հ. Թումանյանի անվան պետական համալսարանի Բնական գիտությունների ֆակուլտետի դեկան, Բնական գիտությունների ֆակուլտետի «Մաթեմատիկայի և ինֆորմատիկայի» ամբիոնի դոցենտ, Փորձագիտական խմբի ղեկավար, Հայաստան:
2. **Միսչեսլավ Սոխա՝** Տնտեսական գիտությունների թեկնածու, Վարշավայի համալսարանի և Պետական կառավարման դպրոցի պրոֆեսոր, տնտեսագիտության դոկտոր, բարձրագույն կրթության հավատարմագրման Եվրոպական կոնսորցիումի (ECA) ֆինանսական կոմիտեի անդամ, Լեհաստան:
3. **Նարինե Սիրականյան՝** Մանկավարժական գիտությունների թեկնածու, ՀՀ Կրթության տեսչական մարմնի Ռիսկի գնահատման, ստուգումների պլանավորման, վերլուծությունների և գնահատման վարչության փորձագետ, Հայաստան:
4. **Ասյա Միմոնյան՝** Մանկավարժական գիտությունների թեկնածու, Շիրակի Մ. Նալբանդյանի անվան պետական համալսարան, ֆիզիկական դաստիարակության տեսության և մեթոդիկայի ամբիոնի դասախոս, գեղարվեստական մարմնամարզության մարզիչ, Հայաստան:
5. **Անահիտ Աբրահամյան՝** Գավառի պետական համալսարանի Տնտեսագիտական ֆակուլտետի Հաշվապահական հաշվառում /ըստ ճյուղերի/ մասնագիտությամբ /մագիստրատուրա 1-ին կուրսի ուսանող:

Փորձագիտական խմբի կազմը համաձայնեցվել է ուսումնական հաստատության հետ, և նշանակվել ՈԱԱԿ տնօրենի որոշմամբ:

Փորձագիտական խմբի աշխատանքները համակարգել է ՈԱԱԿ Ինստիտուցիոնալ և ծրագրային հավատարմագրման բաժնի ղեկավար՝ Վարդուհի Գյուլազյանը:

Բանավոր թարգմանությունը կատարել է՝ ԲՊՀ Թարգմանության ամբիոնի դասախոս Վարդանուշ Բաղդասարյանը:

Փորձագիտական խմբի բոլոր անդամները, այդ թվում թարգմանիչն ու համակարգողները ստորագրել են անկախության և գաղտնիության համաձայնագրեր:

ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՑՔԸ

Դիմում պետական հավատարմագրման համար

Պետական ինստիտուցիոնալ հավատարմագրում անցնելու համար Ստեփանակերտի «Գրիգոր Նարեկացի» համալսարանը դիմել է ՈԱԱԿ՝ լրացնելով սահմանված ձևաչափի դիմում-հայտը և ներկայացնելով լիցենզիայի և դրա հավելվածների կրկնօրինակները:

ՈԱԱԿ-ի քարտուղարությունն ուսումնասիրել է դիմում-հայտում ներկայացված տվյալները, կից փաստաթղթերը:

Դիմում-հայտի ընդունման մասին որոշում կայացնելուց հետո ՈԱԱԿ-ի և Ստեփանակերտի «Գրիգոր Նարեկացի» համալսարանի միջև կնքվել է երկկողմ պայմանագիր: Կազմվել է հաստատվել է աշխատանքների իրականացման ժամանակացույց:

Ինքնավերլուծություն

Ժամանակացույցով նախատեսված ժամկետներում հաստատությունը, ըստ ՈԱԱԿ-ի կողմից սահմանված ձևաչափի, ներկայացրել է ինստիտուցիոնալ կարողությունների ինքնավերլուծությունը՝ հայերեն և անգլերեն լեզուներով, և ուղեկցող փաստաթղթերի փաթեթը:

ՈԱԱԿ-ի համակարգողն ուսումնասիրել է զեկույցը՝ տեխնիկական առումով ՈԱԱԿ-ի պահանջներին համապատասխանությունը ստուգելու նպատակով: Սահմանված ժամկետում բուհի կողմից ներկայացված ինքնավերլուծությունը ընդունվել է ՈԱԱԿ-ի կողմից: Այնուհետև ինքնավերլուծությունն ու կից փաստաթղթերի փաթեթը, համալսարանի կողմից լրացված էլեկտրոնային հարցաշարը տրամադրվել են փորձագիտական խմբին, որի կազմը նախօրոք համաձայնեցվել է համալսարանի հետ և հաստատվել ՈԱԱԿ-ի տնօրենի հրամանով

Նախապատրաստական փուլ

Փորձագիտական խմբին աշխատանքներին նախապատրաստելու և գործընթացների արդյունավետությունն ապահովելու նպատակով ՈԱԱԿ-ի կողմից իրականացվել են չորս վերապատրաստումներ հետևյալ թեմաներով.

1. Փորձագիտական խմբի անդամների հիմնական գործառնությունները,

2. Նախնական գնահատումը՝ որպես փորձագիտական զեկույցի նախապատրաստման փուլ, զեկույցին ներկայացվող հիմնական պահանջները,

3. Փաստաթղթերի և ռեսուրսների ուսումնասիրության մեթոդաբանությունը,

4. Հանդիպումների անցկացման և հարցապնդումների էթիկան և տեխնիկան:

Փորձագիտական խումբը, ուսումնասիրելով ՄՈԻՀ-ի ինքնավերլուծությունը և ուղեկցող փաստաթղթերի փաթեթը, իրականացրել է նախնական գնահատում ըստ ձևաչափի՝ պատրաստելով լրացուցիչ ուսումնասիրման ենթակա անհրաժեշտ փաստաթղթերի, ինչպես նաև խնդիրների և հարցերի ցանկը՝ նշելով նաև համապատասխան ստորաբաժանումները կամ թիրախային խմբերը: Նախնական գնահատման ընթացքում փորձագիտական խմբի անդամները մասնակցել են նաև բուհում տեղի ունեցող առցանց դասերին: Այնուհետև փորձագիտական խումբն ամփոփել է նախնական գնահատման արդյունքները և կազմել փորձագիտական այցի պլան-ժամանակացույց²:

Առաջնորդվելով ՈԱԱԿ-ի Փորձաքննության իրականացման ձեռնարկով՝ ժամանակացույցում ներառվել են փորձագետների կողմից նախատեսվող հանդիպումները բոլոր խմբերի հետ, բաց և փակ հանդիպումներ, փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և այլն:

Նախնական այց

2022 թվականի ապրիլի 26-ին տեղի է ունեցել հանդիպում Ստեփանակերտի <<Գրիգոր Նարեկացի>> համալսարանի ղեկավար կազմի հետ: Հանդիպման ժամանակ համալսարանի հետ քննարկվել և համաձայնեցվել է փորձագիտական այցի ժամանակացույցը, ներկայացվել է ուսումնասիրության ենթակա լրացուցիչ փաստաթղթերի ցանկը, քննարկվել և փոխհամաձայնեցված որոշումներ են կայացվել փորձագիտական այցի կազմակերպչական, տեխնիկական, տեղեկատվական հարցերի, հանդիպումների մասնակիցների վարքագծի և էթիկայի նորմերի վերաբերյալ: Քննարկվել են ֆոկուս խմբային հանդիպումների և փորձագիտական խմբի աշխատանքի համար նախատեսված պայմանները:

Փորձագիտական այց

² Հավելված 2: Փորձագիտական այցի ժամանակացույցը

Փորձագիտական այցը տեղի է ունեցել 2022թ. մայիսի 2-ից 5-ը ընկած ժամանակահատվածում: Փորձագիտական այցի աշխատանքները մեկնարկել են փակ հանդիպմամբ, որի նպատակն էր միջազգային փորձագետ Միսչեսլավ Սոխաի հետ քննարկել և համաձայնեցնել փորձագիտական գնահատման շրջանակը, այցի ընթացքում ուսումնասիրման ենթակա խնդիրները, ՄՈՒՀ-ի ուժեղ և թույլ կողմերը՝ ըստ չափանիշների, ֆոկուս խմբային հանդիպումների ընթացակարգը, հստակեցնել հետագա քայլերը:

Այցին ներկա է գտնվել փորձագիտական խումբն ամբողջությամբ, ՈԱԱԿ-ի համակարգողը և թարգմանիչը:

Փորձագիտական այցը սկսվել է հաստատության ղեկավար կազմի հետ հանդիպմամբ: Հարցերի պարզաբանման նպատակով կազմակերպված ֆոկուս խմբային հանդիպումների դասախոս և ուսանող մասնակիցները, ղեկանները, ամբիոնի վարիչները, գործատուներն ու շրջանավարտներն ընտրվել են բուհի կողմից նախապես տրամադրված ցանկից: Իրականացվել են ըստ ժամանակացույցի նախատեսված բոլոր հանդիպումները: Փորձագիտական խումբը նախատեսված այցի ընթացքում իրականացրել է նաև դասալսումներ, փաստաթղթերի ուսումնասիրություն³ և ռեսուրսների դիտարկում⁴:

Այցի յուրաքանչյուր աշխատանքային օրվա վերջում տեղի ունեցած փորձագիտական խմբի փակ հանդիպման ժամանակ դուրս են բերվել փորձագիտական գնահատման միջանկյալ արդյունքներ, իսկ այցի ավարտին փակ քննարկմամբ ամփոփվել են այցի հիմնական արդյունքները:

Փորձագիտական գնահատումը կատարվել է Հավատարմագրման պետական չափանիշների և չափորոշիչների և ՈԱԱԿ-ի ընթացակարգերի շրջանակներում, որով նախատեսվում է գնահատման երկաստիճան սանդղակ՝ բավարար և անբավարար:

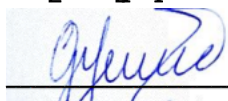
Փորձագիտական զեկույց

Փորձագիտական խումբը նախնական գնահատումն իրականացրել է համալսարանի լրացրած էլեկտրոնային հարցաշարի, ներկայացրած ինքնավերլուծության, դրան կից փաստաթղթերի ուսումնասիրության, փորձագիտական այցի դիտարկումների հիման վրա՝ պարբերաբար կազմակերպվող քննարկումների արդյունքում: Քննարկումներից հետո դուրս բերված դիտարկումների հիման վրա փորձագիտական խումբը և ՈԱԱԿ-ի համակարգողը պատրաստել են փորձագիտական զեկույցի նախնական տարբերակը:

Միջազգային փորձագետը պատրաստել է նաև գործընկերային գնահատման վերաբերյալ առանձին կարծիք: Փաստաթղթերը թարգմանվել և տրամադրվել են փորձագիտական խմբին: Գործընկերային գնահատման կարծիքը ամբողջությամբ ներառվել է զեկույցի տեքստում: Փորձագիտական խմբի անդամների հաստատումից հետո նախնական զեկույցը տրամադրվել է Ստեփանակերտի «Գրիգոր Նարեկացի» համալսարանին:

Ուսումնասիրելով փորձագիտական զեկույցի նախնական տարբերակը, բուհը չի ներկայացրել դիտարկումներ, ինչի համաձայն փորձագիտական խումբը կազմել է զեկույցի վերջնական տարբերակը, որը խմբի կողմից հաստատվել է 25.07.2022-ին:

25-ը հուլիսի 2022թ.



Վարդուհի Գյուլազյան, փորձագիտական խմբի համակարգող

³ Հավելված 3: Ուսումնասիրված փաստաթղթերի ցանկը

⁴ Հավելված 4: Ուսումնասիրված ռեսուրսները

**ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ
ՀԱՄԱՌՈՏ ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ ՄՈՆԻ-Ի ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ**

Պատմություն. Գրիգոր Նարեկացի համալսարանը ստեղծվել է բանաստեղծ, հրապարակախոս, բանասիրական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր Վարդան Հակոբյանի անմիջական ջանքերով, 1996 թվականին՝ պետական արտոնագրով: Բուհն, ի սկզբանե, կրում է Մուրբ Գրիգոր Նարեկացու անունը: ամալսարանը, որի շրջանավարտներից շատերն արդեն ազգային գոյամարտի ճանաչված հերոսներ են ու տարբեր ոլորտների առաջավոր մասնագետներ, ոչ միայն կարողացավ դիմանալ ժամանակակից բուհին ներկայացվող բարձր պահանջներին, այլև ուսումնական գործընթացը պատշաճ մակարդակով կազմակերպելու շնորհիվ 2003թ. Արցախի պետական եւ ոչ պետական բուհերի մեջ առաջինը ստացավ պետական հավատարմագիր (N1), բուհին տրվեց պետական կարգավիճակ: Համալսարանի ուսումնագիտական աշխատանքներում ընդգրկված են անվանի ակադեմիկոսներ, գիտության դոկտորներ ու պրոֆեսորներ, գիտության թեկնածուներ, դոցենտներ, արվեստի եւ մշակույթի ճանաչված դեմքեր, վաստակաշատ մանկավարժներ, բժիշկներ:

Կրթություն. Ստեփանակերտի «Գրիգոր Նարեկացի» համալսարանը կրթական և գիտամշակութային ինքնավար հաստատություն է, որի գործունեությունը նպատակաուղղված է հայագիտական, բնագիտական, սոցիալ-տնտեսագիտական, հումանիտար գիտության, մշակույթի տարբեր ուղղություններով կրթության, հիմնարար գիտական հետազոտությունների և ուսումնառության կազմակերպմանը՝ հանրակրթական, միջին մասնագիտական, բարձրագույն մասնագիտական, հետբուհական մասնագիտական մակարդակներում՝ օրենքով նախատեսված կարգով և կրթական ծրագրերի ձևերով: Համալսարանը ժամանակի մարտահրավերներին դիմագրավելու և իր կրթական առաքելությունն արդյունավետ կերպով իրականացնելու համար մշտապես նորացնում է իր կրթական ծրագրերի տեսականին ու բովանդակությունը, կիրառում դասավանդման և ուսուցման արդիական մեթոդներ, արդյունավետ օժանդակ ծառայություններ է մատուցում իր ուսանողներին: ԳՆՀ ուսումնական գործընթացն իրականացնում է բարձրագույն դպրոցի լավագույն ավանդույթների, ԱՀ օրենսդրության և Բոլոնիայի գործընթացի պահանջներին համապատասխան: Ուսման ընթացքում սովորողները ստանում են հիմնավոր գիտելիքներ և հմտություններ, զարգացնում վերլուծական, հաղորդակցական և գործնական որակները:

Հետազոտություն. ԳՆՀ -ն իր ՌԾ -ով որպես առաջնահերթություն է դիտարկում ԱՀ կարիքներից բխող արդիական հետազոտական ուղղությունների սահմանումը, դասախոսական կազմի և ուսանողների ներգրավումը հետազոտական աշխատանքներում, նպաստել ակադեմիական համագործակցության ընդլայնումը և հետազոտական աշխատանքների միջազգայնացումը:

Միջազգայնացում. ԳՆՀ 2019-2024թթ. ՌԾ - ով նպաստել միջազգայնացման շարունակական զարգացմանը, ակտիվացնել փոխանակման ծրագրերը և համագործակցային հարաբերությունները :

Նախատեսվում է.

- Զարգացնել Համալսարանի միջազգայնացմանը նպաստող քաղաքականությունը:
- Ստեղծել հրավիրյալ դասախոսների ինստիտուտ:
- Զարգացնել օտարերկրյա բուհերի հետ համագործակցությունը:
- Միջազգային դրամաշնորհային ծրագրեր:

Որակի ապահովում. Հաստատության հավակնությունները չափանիշի ուղղությամբ ձևակերպված են որպես նպատակներ ԳՆՀ որակի ապահովման ձեռնարկում: Առաջիկա տարիների համար նախատեսված է.

- Ներդնել և շարունակաբար լավարկել ԳՆՀ որակի կառավարման համակարգը Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոնի չափանիշներին ու ուղենիշներին համապատասխան:
- Ապահովել մեխանիզմներ ԳՆՀ որակի ապահովման գործընթացներում շահառուների առավելագույն մասնակցության և որակին միտված թափանցիկ և հաշվետվողական մշակույթի տարածման նպատակով:
- Մշտադիտարկել համալսարանի գործընթացների արդյունավետությունը՝ ապահովելով ծառայությունների շարունակական բարելավումը:
- Ապահովել կրթության որակը՝ հիմնվելով կրթական վերջնարդյունքների վրա:
- Հետամուտ լինել ԳՆՀ տեսլականին, ռազմավարական նպատակներին և խնդիրներին համապատասխան առաքելության իրականացմանը:
- Բարձրացնել ԳՆՀ-ում մատուցվող կրթական ծառայությունների որակը:
- Գնահատել ԲՈՒՀ-ում ընթացող բոլոր գործընթացները (ռազմավարական պլանավորում, առարկայական և կրթական ծրագրերի կազմում, ուսանողների ատեստավորում և գնահատում, դասավանդման մեթոդաբանություն, կրթական միջավայրի ձևավորում և այլն):
- Խթանել ԳՆՀ-ում որակի ապահովման մշակույթի ձևավորումը, արմատավորումը և հետագա զարգացումը:
- Նախապատրաստել ԲՈՒՀ-ը և կրթական ծրագրերը արտաքին գնահատման:

Աղբյուր. վերոնշյալ տիրույթներում փաստերի դուրս բերման աղբյուր են հանդիսանում ՄՈՒՀ-ի կողմից տրամադրված փաստաթղթերը (օր՝ ինքնավերլուծություն, ռազմավարական ծրագիր, ժամանակացույց, ստորաբաժանումների պլաններ, հայեցակարգեր և այլն):

I. ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ

ՉԱՓԱՆԻՇ: Մասնագիտական ուսումնական հաստատության (այսուհետ՝ ՄՈՒՀ) վարած քաղաքականությունն ու ծավալած գործունեությունը համապատասխանում են հաստատության որդեգրած առաքելությանը, որը համահունչ է ՀՀ կրթության որակավորումների ազգային շրջանակին:

Փաստեր

1.1 ՄՈՒՀ-ն ունի նպատակներն ու խնդիրներն արտացոլող հստակ ձևակերպված առաքելություն, որը համահունչ է ՈԱՇ-ին:

Գրիգոր Նարեկացի համալսարանի (այսուհետև ԳՆՀ) առաքելությունը ներկայացված է 2019-2024թթ. գիտխորհրդի կողմից ընդունված ռազմավարական ծրագրում, ըստ որի համալսարանի առաքելությունն է. Արցախի Հանրապետության մարտահրավերների, առաջնահերթությունների և առանձնահատկությունների հաշվառումով, ազգային արժեհամակարգի արժևորումով, պատրաստել տեխնոլոգիաներին տիրապետող և աշխատաշուկայում մրցունակ կադրեր, ունակ դիմագրավելու և լուծելու ազգային, սոցիալական և մասնագիտական մարտահրավերները: Առաքելությունն իրականացնելու համար սահմանել է վեց հիմնական նպատակներ.

- իրականացնել տեղական և միջազգային աշխատաշուկայում պահանջված, ժամանակակից տեխնոլոգիաներին տիրապետող, սոցիալական պատասխանատվությամբ և ազգային արժեհամակարգով մրցունակ և բարձրորակ մասնագետների պատրաստմանը միտված կրթական ծրագրեր,
- ունենալ արդիական հետազոտական ուղղություններ, ընդլայնել դասախոսական կազմի և ուսանողների ներգրավումը հետազոտական աշխատանքներում, նպաստել ակադեմիական համագործակցության ընդլայնմանը և հետազոտական աշխատանքների միջազգայնացմանը,
- ապահովել համալսարանի կայուն և բազմազանեցված ֆինանսական հոսքերը և բարձրացնել դրանց կառավարման արդյունավետությունը, ձևավորել ժամանակակից պահանջները բավարարող համալսարանական ենթակառուցվածքներ,
- բարելավել համալսարանի կառավարման համակարգը և նպաստել դրա արդյունավետության և թափանցիկության բարձրացմանը, ապահովել մարդկային ռեսուրսների շարունակական զարգացումը,
- նպաստել միջազգայնացման շարունակական զարգացմանը, ակտիվացնել փոխանակման ծրագրերը, ակտիվացնել համագործակցային հարաբերությունները,
- զարգացնել հասարակայնության հետ կապերն ու սոցիալական պատասխանատվությունը, ակտիվացնել համազգային նշանակության միջոցառումներին համալսարանի մասնակցությունը:

ԳՆՀ-ն կազմակերպում է կրթություն ՈԱՇ-ի 5-7 մակարդակներում:

2020թ. պատերազմից հետո համալսարանը վերանայել է ռազմավարական ծրագրի կարճաժամկետ պլան- ժամանակացույցը և իրավիճակից կախված կատարվել են հետևյալ փոփոխությունները. մի շարք մասնագիտությունների գծով առավելությունը տրվել է մանկավարժական որակավորումներին, ՄԿԾ-ներում ավելացվել են տեղեկատվական տեխնոլոգիաներին և օտար լեզվին տրամադրվող ժամաքանակները, ինչպես նաև յուրաքանչյուր ամբիոն վերանայել է իր գիտական ուղղությունները:

Համալսարանի առաձնահատուկ, առաքելությանը միտված «Նարեկագիտության» դասընթացը ներդրված է բոլոր ՄԿԾ-ներում:

1.2 ՄՈՒՀ-ի առաքելությունը, նպատակները և խնդիրներն արտացոլում են ներքին և արտաքին շահակիցների կարիքները:

Ըստ ինքնավերլուծության, ԳՆՀ-ն որպես ներքին շահակիցներ է դիտարկում ուսումնառողներին, պրոֆեսորադասախոսական և վարչական կազմին, գիտնականներին, իսկ որպես արտաքին շահակիցներ՝ դիմորդներին, շրջանավարտներին, գործատուներին, ոլորտի համար պատասխանատու պետական մարմիններին, քաղաքացիական հասարակության կազմակերպություններին, ծնողներին, որոնք հիմնականում մասնակցել են համալսարանի ռազմավարական ծրագրի մշակմանը: Ռազմավարական ծրագրի վերջնական տարբերակն ընդունվել է ԳՆՀ գիտխորհրդի կողմից, որում ընդգրկված են թե ներքին, թե արտաքին շահակիցներ:

Փորձագիտական այցի ժամանակ պարզ դարձավ, որ արտաքին շահակիցների կարիքների վերհանումը և արտացոլումը համալսարանի առաքելության մեջ ավելի հստակ է, քանի որ հանդիպումների և քննարկումների արդյունքում փոփոխություններ են կատարվել, ելնելով տարածաշրջանի կարիքներից (մասնագիտացումների մանկավարժական ուղղվածություն, գիտական ուղղությունների համապատասխանեցում ճգնաժամային իրավիճակին), սակայն ներքին շահակիցների կարիքների վերհանման և առաքելության մեջ ամրագրման համար մեխանիզմները դեռ գործուն չեն, քանի որ հարցումների, քննարկումների արդյունքների որակական վերլուծությունը բացակայում է, և համապատասխան փոփոխություններ չկան:

1.3 ՄՈՒՀ-ում գործում են առաքելության ու նպատակների իրականացման արդյունքների գնահատման և բարելավման հաստատված մեխանիզմներ և ընթացակարգեր:

Մինչև 2019թ. համալսարանի առաքելության ու նպատակների իրականացման արդյունքների գնահատումը կատարվել է միայն ռեկտորի տարեկան հաշվետվությունների և համալսարանի քսանամյա (1996-2016) տարեգրության միջոցով: 2019թ. ԳՆՀ-ի կողմից մշակվել է „ԳՆՀ 2019-2024թթ. զարգացման ռազմավարական ծրագրի իրականացման ժամանակացույց-պլան,, ըստ որի յուրաքանչյուր ռազմավարական նպատակի կատարման համար սահմանվել են գնահատման ցուցիչներ: Ինչպես նաև 2019թ. համալսարանն ընդունել է հաշվետվողականության ծրագիր, որով հստակեցված է ռազմավարական ծրագրի և համալսարանի ստորաբաժանումների հաշվետվողականության հետ կապը:

Սակայն պետք է նշել, որ ռազմավարական ծրագրի կատարողականի արդյունքների հիման վրա համալսարանը դեռ չունի մշակված բարելավման պլան, որն անհրաժեշտություն է տարածաշրջանի ներկա փոփոխվող իրավիճակում ռազմավարական նպատակների վերանայման համար:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ ԳՆՀ-ն ունի տարածաշրջանի առաջնահերթությունները մատնանշող առաքելություն, հաստատության վարած քաղաքականությունն ու ծավալած գործունեությունը ընդհանուր առմամբ համապատասխանում են հաստատության որդեգրած առաքելությանը:

Հարկ է նշել, որ ճգնաժամային ժամանակաշրջանում իրականացված աշխատանքները հիմք են հանդիսացել բուհում հրատապ լուծում պահանջող խնդիրների վերհանմանը և կրթության շարունակականության ապահովմանը: Այդ աշխատանքները եղել են թե արտաքին, թե ներքին շահակիցների հետ համագործակցության արդյունքում, սակայն ներքին

շահակիցների (հիմնականում ուսանողների) ակտիվ ներգրավվածությունը ռազմավարական խնդիրների լուծման գործընթացում կնպաստի համալսարանում ուսանողակենտրոն մշակույթի զարգացմանը:

Դրական է, որ ինչպես կառավարման խորհրդում, այնպես էլ գիտխորհրդում ընդգրկված են կրթության, գիտության և տնտեսության տարբեր ոլորտների ճանաչված ներկայացուցիչներ, գործատուներ, որոնք հնարավորություն ունեն առաջարկություններով դրական փոփոխություններ կատարել ռազմավարական ծրագրում:

Համալսարանի առաքելության ու նպատակների իրականացման արդյունքների գնահատման և բարելավման մեխանիզմները և ընթացակարգերը նոր են ներդրվել, և ստորաբաժանումների տարեկան հաշվետվությունները ներկայացվում են համալսարանի որակի ապահովման կենտրոն և տեղադրվում են կայքում, սակայն ունեն տեղեկատվական բնույթ, նրանց հիման վրա չեն կատարվում վերլուծություններ, որոնք հնարավորություն կտային ռազմավարական նպատակների իրականացման ժամանակ առկա խնդիրների դուրսբերմանը և տարբեր գործընթացների որակի շարունակական բարելավմանը:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ԳՆՀ-ի ծավալած գործունեությունը 2019 թվականից, իսկ այնուհետև 2020 թվականի պատերազմից հետո ճգնաժամային իրավիճակում միտված է ռազմավարական ծրագրի վերանայմանը և առաքելության իրականացմանը, և համալսարանը հստակ գիտակցում է իր առաքելության իրականացման հետ կապված խնդիրների առաջնահերթությունները տարածաշրջանում ազգային, հոգևոր արժեքների պահպանմամբ, ինչպես նաև համալսարանի արտաքին շահակիցների ակտիվ ներգրավվածությունն առաքելության և նպատակների իրականացմանը, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ համալսարանը բավարարում է չափանիշ 1-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ԳՆՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 1-ի պահանջներին գնահատում է բավարար:

II. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄՆ ՈՒ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

ՉԱՓԱՆԻՇ: ՄՈւՀ-ի կառավարման համակարգը, վարչական կառույցները և դրանց գործառույթն արդյունավետ են և միտված են հաստատության առաքելության ու նպատակների իրականացմանը՝ պահպանելով կառավարման էթիկայի կանոնները:

Փաստեր

2.1 Հաստատության կառավարման համակարգն ապահովում է, սահմանված էթիկայի կանոններին համապատասխան, որոշումներ կայացնելու կանոնակարգված գործընթաց և ունի կրթական ու այլ նպատակների իրականացման համար անհրաժեշտ մարդկային, նյութական և ֆինանսական ռեսուրսներ:

ԳՆՀ-ի կառավարումն իրականացվում է ԱՀ օրենսդրության, համալսարանի կանոնադրության, էթիկայի կանոնագրքի և ներքին իրավական ակտերի հիման վրա՝ միանձնյա և կոլեգիալ ղեկավարման սկզբունքով:

Համաձայն համալսարանի կանոնադրության՝ համալսարանի կառավարման մարմիններն են համալսարանի մասնակիցների ընդհանուր ժողովը, մասնակիցների ընդհանուր ժողովին կից գործող համալսարանի կառավարման խորհուրդը, գիտական խորհուրդը, համալսարանի ռեկտորը (գործադիր մարմնի ղեկավարը):

ԳՆՀ կառավարման բարձրագույն մարմինն է մասնակիցների ընդհանուր ժողովը, որն ունի համալսարանի կառավարման և գործունեության ցանկացած հարցի վերջնական հարցի իրավունք: Ինչպես պարզվեց փորձագիտական այցից, մասնակիցների ընդհանուր ժողովի անդամ է համալսարանի ռեկտորը:

Բուհը մշակել և ընդունել է գիտական խորհրդի կանոնակարգը, ռեկտորատի, ամբիոնի գործունեության, էթիկայի կանոնակարգերը, ներքին կարգապահական կանոնները:

Ըստ ինքնավերլուծության գիտական խորհրդի որոշմամբ կազմակերպական կառուցվածքի օպտիմալացում է կատարվել, լուծարվել են բնագիտական և հումանիտար ֆակուլտետների դեկանների հաստիքները, վերանայվել են գործառույթները և վերաբաշխվել են բուհի ուսումնական մասի և ամբիոնների միջև, Արտաքին կապերի բաժնի գործառույթները անցել են գիտության գծով պրոռեկտորի պատասխանատվության ներքո: Սակայն ինչպես պարզվեց փորձագիտական խմբի հանդիպումներից, Արտաքին կապերի բաժինը վերաբացվել է, չնայած հստակ պատասխանատու և հաստիք առանձնացված չէ:

Համալսարանի բոլոր ստորաբաժանումները ապահովված են աշխատանքի համար անհրաժեշտ նյութատեխնիկական ռեսուրսներով (աշխատասենյակ, տեխնիկական միջոցներ), բայց կան ստորաբաժանումներ, որտեղ մարդկային ռեսուրսների կարիք կա (որակի ապահովման կենտրոն, արտաքին կապերի բաժին):

ԳՆՀ-ի ֆինանսական միջոցներն առաջանում են ուսանողների վարձավճարներից: Ֆինանսական ներհոսքերը բազմազանեցնելու նպատակով համալսարանը իրականացնում է ֆոնդահայթայթման աշխատանքներ: Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզվեց, որ համալսարանի եկամուտներից առանձնացված է անձեռնմխելի ֆոնդ, որը 2020 թվականի պատերազմի ընթացքում օգտագործվել է համալսարանի կարիքների համար, այնուհետև նորից համարվել:

2.2 ՄՈՒՀ-ի կառավարման համակարգը հնարավորություն է տալիս դասախոսներին և ուսանողներին մասնակցել իրենց առնչվող որոշումների կայացմանը:

Ըստ ինքնավերլուծության բուհի դասախոսներին ու ուսանողներին հնարավորություն տրվում է մասնակցելու իրենց առնչվող որոշումների կայացմանը: Կառավարման և գիտական խորհուրդներում ընդգրկված են 25% պրոֆեսորադասախոսական կազմից, 25% ուսանողական համակազմից, և համալսարանի շահակիցները իրենց ներկայացուցիչների միջոցով կարող են ներկայացնել առաջարկներ: Սակայն պետք է նշել, որ գիտական խորհրդում ոչ բոլոր ամբիոնի վարիչներն են ներկայացված:

Փորձագիտական հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ համալսարանի որակի ապահովման կենտրոնը ակտիվ գործունեություն է իրականացրել դասախոսական և ուսանողական կազմի հետ (հանդիպումներ, քննարկումներ), կապված ինքնավերլուծության հետ, և արդյունքում համալսարանում սկսում է ձևավորվել իրենց վերաբերյալ որոշումներում շահակիցների մասնակցության մշակույթը:

Զնայած դասախոսների և ուսանողների ընդգրկվածությանը ԳՆՀ-ի կառավարման տարբեր օղակներում, դեռևս քիչ են ուսանողների և դասախոսների կողմից բարձրացվող խնդիրները կառավարման տարբեր օղակներում, ինչպես նաև առկա չեն այդ որոշումների արդյունավետության չափման ցուցիչները:

2.3 ՄՈՒՀ-ը մշակում և իրականացնում է կարճաժամկետ, միջնաժամկետ և երկարաժամկետ պլանավորում՝ իր առաքելությանն ու նպատակներին համապատասխան, և ունի դրանց իրականացման և մշտադիտարկման հստակ մեխանիզմներ:

ԳՆՀ- ն 2019 թվականին մշակել և ընդունել է երկարաժամկետ 2019-2023 թթ. համար ռազմավարական ծրագիր, ապա այն իրականացնելու համար կազմվել է ժամանակացույց- պլան: ՌԾ-ում սահմանված են պլանավորված գործողությունների գնահատման ցուցիչներ, սակայն դրանց կատարողականն արտահայտվում է միայն հաշվետվություններում, ընդհանուր համալսարանի համար մշակված գործունեության առանցքային ցուցանիշները բացակայում են:

Համալսարանը մշակել է նաև 2019-2020թթ. և 2020-2022թթ. կարճաժամկետ ճանապարհային քարտեզներ, որոնցում ներկայացված են իրականացվող գործագործողությունները, ժամանակացույցը, պատասխանատուները և ցուցիչներ:

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ համալսարանի ամբիոնները, առանձին ստորաբաժանումները ևս ունեն իրենց կարճաժամկետ տարեկան աշխատանքային պլանները:

Համալսարանում պլանավորված գործողությունների իրականացման ն մշտադիտարկման համար կիրառվում է հաշվետվությունների մեխանիզմը: Հաշվետվությունները կրում են փաստերն արձանագրելու բնույթ և արդյունավետության գնահատում և բարելավում չեն նախատեսում: ԳՆՀ-ն չի մշակել ռիսկերի կառավարման պլան:

2.4 ՄՌԻ-Հ-ը կատարում է իր գործունեության վրա ազդող գործոնների ուսումնասիրություն և որոշումներ կայացնելիս հիմնվում է հավաստի տվյալների վրա:

Ըստ ինքնավերլուծության արտաքին գործոնների ազդեցությունը համալսարանի գործունեության վրա շատ մեծ է, և դրանց ուսումնասիրությունն իրականացվում է առաքելությանը, ռազմավարական նպատակներին համապատասխան:

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ բուհի գործունեության վրա ազդող գործոնները վերհանվում են հիմնականում հետևյալ ձևերով. գործատուների հետ կազմակերպվող հանդիպումներ, պրոֆեսորադասախոսական կազմի և ուսանողների հետ հարցումներ:

Մասնավորապես, մասնագիտական կրթական ծրագրերում կատարվել են բովանդակային և կառուցվածքային փոփոխություններ (տեղեկատվական տեխնոլոգիաների և օտար լեզուների ժամաքանակի ավելացում, նարեկագիտության ներմուծում), ինչպես նաև վերանայվել է գնահատման համակարգը, պրակտիկաների ծրագրերը:

Այնուամենայնիվ, աչտաքին գործոնների ազդեցության վերլուծությունը բուհում համակարգված և պլանավորված չի իրականացվում:

2.5 Քաղաքականությունների և ընթացակարգերի վարչարարությունն իրականացվում է որակի կառավարման սկզբունքով (պլանավորում, իրականացում, գնահատում, բարելավում):

Համալսարանում որակի կառավարման համակարգի հիմնական ուղեցույցային փաստաթուղթը Որակի ապահովման ձեռնարկն է, որում ընդգրկված մեխանիզմներով գնահատվում են բուհի գործընթացները:

Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից ու փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ռազմավարական պլանով նախատեսված գործընթացները գտնվում են պլանավորման և իրականացման փուլում: Ամբողջությամբ որակի կառավարման ՊԻԳԲ շրջափուլը փակված է առցանց ուսուցման, ռեսուրսների գնահատման և դասախոսների բավարարվածության համար:

2.6 ՄՈՒՀ-ում գործում են մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի և այլ գործընթացների արդյունավետության վերաբերյալ տեղեկատվության հավաքագրումը, վերլուծումը և կիրառումը գնահատող մեխանիզմներ:

Մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի և այլ գործընթացների արդյունավետության վերաբերյալ տեղեկատվության հավաքագրման նպատակով իրանականացվել են հարցումներ ուսանողների, արտաքին շահակիցների, շրջանավարտների շրջանում, կատարվել է մասնագիտական կրթական ծրագրերի բենչմարքինգ, պրակտիկայի կազմակերպման արդյունավետության գնահատում: Համալսարանը մշակել է կրթական ծրագրերի ընթացիկ մշտադիտարկման և պարբերական վերանայման կարգ: Ըստ ինքնավերլուծության համալսարանում հավաքագրվում, մշակվում և վերլուծվում ուսանողների շարժի, առաջադիմության, ռեսուրսներից, առցանց ուսուցման որակի, ՊԴ կազմի և ուսումնական միջավայրից ուսանողների բավարարվածության, ինչպես նաև շրջանավարտների մասով արտաքին շահակիցների կարծիքի վերաբերյալ տեղեկատվությունը:

2.7 ՄՈՒՀ-ում գործում են կրթական ծրագրերի և շնորհվող որակավորումների որակի մասին թարմացված, օբյեկտիվ և անկողմնակալ քանակական և որակական տեղեկատվության հրապարակումները գնահատող մեխանիզմներ:

Համալսարանը որպես տեղեկությունների հրապարակման հիմնական միջոց օգտագործում է պաշտոնական կայքէջը, ինչպես նաև ֆեյսբուք սոցիալական կայքը, որը ըստ փորձագիտական հանդիպումների շատ ակտիվ է տեղեկատվություն փոխանցելու և հետադարձ կապ ապահովելու գործառույթի մեջ:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ համալսարանն ունի մասնագիտական բարձր որակավորմամբ անձնակազմ, որը ճգնաժամային իրավիճակում կարողացել է ապահովել կրթության շարունակականությունը: Բուհի պրոռեկտորները, ստորաբաժանումների ղեկավարները, որոնց հետ հանդիպել է փորձագիտական խումբը, գործում են որպես մեկ թիմ, որը կարող է իրականացնել համալսարանի առաքելությունը և նպատակները:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում կառուցվածքային ստորաբաժանումների գործունեությունը կանոնակարգող փաստաթղթային հենքի, էթիկայի կանոնակարգի առկայությունը, սակայն ստորաբաժանումների աշխատակիցների պարտականությունները և գործառույթները շատ բազմազան են: Բուհը ևս որպես թույլ կողմ նշում է կառավարման համակարգում փորձառու աշխատակիցների նվազումը, որի արդյունքում ստորաբաժանումների ծանրաբեռնվածության ավելացում է նկատվում: ԳՆՀ-ի կողմից մարդային ռեսուրսների գնահատումը կնպաստի բուհում առկա պոտենցիալի դուրս բերմանը և ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործմանը:

Համալսարանի կողմից կատարվում են քայլեր ֆինանսական կայուն ֆոնդերի ստեղծման ուղղությամբ՝ ֆոնդհայթհայթման տարբեր մեխանիզմների մշակում, անձեռնմխելի ֆոնդի առկայություն, որոնք հաջող իրականացումը կրերի ԳՆՀ-ի ֆինանսական կայունությանը:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում բուհի ջանքերը մարդկային ռեսուրսների համալրման քաղաքականության որդեգրումը, որով կարևորվում է ոլորտի պրակտիկ մասնագետների ներգրավումը դասավանդման գործընթացում, սերնդափոխությունը, աշխատավարձերի բարձրացումը:

Դրական է, պրոֆեսորադասախոսական կազմը և ուսանողները հնարավորություն ունեն մասնակցելու իրենց առնչվող որոշումների կայացմանը, միևնույն ժամանակ նրանց ակտիվության բարձրացումը կնպաստի մոտիվացիայի բարձրացմանը:

Դրական է, որ բուհում մեկնարկել է ռազմավարական երկարաժամկետ պլանավորումը և որ մշակվել է կարճաժամկետ գործողությունների քարտեզագրում, սակայն հարկ է նշել, որ բացակայում է երկարաժամկետ ռիսկերի պլանավորումը, որը կբխի առկա մարտահարվերներից և երկրում գործող իրավիճակից:

Փորձագիտական խումբը կարևոր է համարում տվյալների հավատարմագրման և վերլուծության մեխանիզմների կատարելագործումը, որը անհրաժեշտ է տվյալահեն որոշումների կայացման համար:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում այն հանգամանքը, որ որակի կառավարման ՊԻԳԲ շրջափուլի սկզբունքները ԳՆՀ-ում սկսել են գործարկվել: ԳՆՀ-ի որակի ապահովման ձեռնարկը օգնել է կրթական ծրագրերի կազմման, հաստատման, իրականացման ու գնահատման գործում: Միևնույն ժամանակ, վարչարարության գործընթացներում ՊԻԳԲ շրջափուլի լիարժեք իրականացումը կնպաստի բուհում տարեր գործընթացներում խնդիրների վերհանմանը և արդյունավետ պլանավորմանը:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում այն հանգամանքը, որ ԳՆՀ-ում կրթական ծրագրերի և այլ գործընթացների արդյունավետության վերաբերյալ տեղեկատվության հավաքագրումն իրականացվում է կանոնավոր կերպով. ուսանողների հետ տարեկան երկու անգամ անցկացվում են հարցումներ, իսկ դասախոսների հետ՝ մեկ անգամ:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ համալսարանի ներկա կառավարման համակարգը թույլ է տվել ճգնաժամային իրավիճակում ապահովել կրթության շարունակականությունը, ինչպես նաև վարչարարության հիմքում ընկած է որակի կառավարման սկզբունքը, որին նպաստել է որակի ապահովման կենտրոնի ստեղծումը, էթիկայի կանոնակարգի և երկարաժամկետ ու կարճաժամկետ պլանավորումների առկայությունը, մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի արդյունավետության վերաբերյալ տվյալներ հավաքագրումը և վերլուծումը, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԳՆՀ-ի կառավարման համակարգը, վարչական կառույցները և դրանց գործունեությունը արդյունավետ են և միտված են հաստատության առաքելության ու նպատակների իրականացմանը:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ԳՆՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 2-ի պահանջներին գնահատում է բավարար:

III. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԸ

ՉԱՓԱՆԻՇ: ՄԿԾ-ները համապատասխանում են հաստատության առաքելությանը, կազմում են հաստատության պլանավորման բաղկացուցիչ մաս և նպաստում են շարժունությանը և միջազգայնացմանը:

Փաստեր

3.1 ՄՈՒՀ-ի մասնագիտությունների կրթական ծրագրերը համահունչ են հաստատության առաքելությանը, համապատասխանում են պետական կրթական չափորոշիչներին, մանրամասն նկարագրված են՝ ըստ շնորհվող որակավորումների ակնկալվող ուսումնառության արդյունքների:

Ներկայումս Գրիգոր Նարեկացի համալսարանը իրականացնում է կրթություն ՈԱՇ-ի 6-րդ և 7-րդ մակարդակներում, ընդհանուր 16 կրթական ծրագիր, որից 9-ը՝ բակալավրի և 7-ը՝ մագիստրոսի կրթական աստիճաններում: Համալսարանում 2018թ. ընդունվել է կրթական ծրագրերի մշակման և հաստատման կարգը, հարկ է նշել, որ կրեդիտային համակարգին անցում բուհը կատարել է 2008-2009 ուս. տարուց սկսած, սակայն համակողմանի մշակված կրթական ծրագրեր (կրթական ծրագրի մասնագիր, առարկայական նկարագրեր, վերջնարդյունքների սահմանում և այլն) որպես այդպիսին չեն եղել: Մասնագիտական կրթական ծրագրերի մշակումը սկսվել է 2019թ. ից, մշակվել են կրթական ծրագրերի վերջնարդյունքները, որոնք քննարկվել են նաև գործատուների հետ, մշակվել են առարկայական վերջնարդյունքները, կատարվել է վերջնարդյունքների քարտեզագրում և համապատասխանեցում ՈԱՇ-ին:

ՈԱՇ-ին համապատասխանեցումը կատարվել է նաև կրթական ծրագրերում օտար լեզվի և տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ուսուցման տեսակարար կշռի ավելացմամբ՝ ներդրվել են «SS մասնագիտության ոլորտում» (4 կրեդիտ) և «Անգլերեն լեզու մասնագիտության ոլորտում» (2 կրեդիտ) առարկաները, համապատասխան մասնագետների ներգրավմամբ: Թև ՄՈՒՀ-ը վերջին տարիներին իրականացրել է SS միջոցների և գործիքակազմի համալրում, այնուամենայնիվ, փորձագիտական այցը ցույց տվեց, որ համակարգչային ռեսուրսը դեռևս սակավ է, ՄՈՒՀ-ի կողմից սահմանված վերջնարդյունքների լիարժեք ձեռքբերման համար:

Կրթական ծրագրերում ավելացվել են նաև կամրնտրական առարկաների կրթամասերը, որտեղ տեղ են գտել «Ազգագրության հիմունքներ» և «Ռազմագիտության հիմունքներ դասընթացները», ՆԶՊ կրթական ծրագրում հատկացվել է աղբբեջաներենը խոսակցական լեզվում և ռազմագիտության ոլորտում (2 կրեդիտ), բոլոր ՄԿԾ-ներում ներդրվել է «Նարեկագիտություն» դասընթացը (2 կրեդիտ), որպես ազգային արժեհամակարգի ձևավորմանն ու պահպանմանը միտված առարկա:

Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ ՄՈՒՀ-ը իր առաքելությանը համահունչ վերանայել է բոլոր կրթական ծրագրերը: ՄԿԾ-ները մանրակարկիտ նկարագրված են ըստ շնորհվող որակավորումների և ուսումնառության վերջնարդյունքների: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ բացի ներկայացված 3 ծրագրերից վերակառուցվել են նաև մյուս կրթական ծրագրերը:

ՄՈՒՀ-ը կրթական ծրագրերը վերակառուցելիս ավելացրել է գործնական պարապմունքների տեսակարար կշիռը:

Կրթական ծրագրերի մասնագրերի և ուսումնական պլանների ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ ընդհանուր մասնագիտական և հատուկ մասնագիտական կրթամասերում ներառված առարկաների մեծամասնությանը հիմնականում հատկացվել է 2 կրեդիտ: ՄԿԾ պատասխանատուների հետ հանդիպումների ընթացքում պարզաբանվեց, որ ուսումնառության համար անհրաժեշտ/պարտադիր առարկայացանկը մեծ է եղել և նման լուծում է տրվել ԿԾ-ները կառուցելիս, միննույն ժամանակ պարզ դարձավ, որ բազմաթիվ մասնագիտական առարկաներ իրար փոխլրացնում են կամ հանդիսանում են նույն առարկայի տարբեր ճյուղերը, ուստի կրեդիտների բաշխման տվյալ մոտեցումը ընդունելի է եղել մասնագիտական աշխատանքային խմբի համար, ինչպես նշվեց, տվյալ կրթամասերում գերակշռում է տեսական դասընթացների քանակը:

Հաշվի առնելով ներքին և արտաքին շահակիցների հետ քննարկումները և վեր հանված ԱՀ աշխատաշուկայի պահանջները՝ ՄՈՒՀ-ը շեշտադրում է կատարել նաև մանկավարժական մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի ուղղությամբ: Փորձագիտական այցի ընթացքում

արտաքին շահակիցները փաստեցին, որ ԱՀ-ում ՄՈՒՀ-ի կողմից թողարկվող մասնագետների կարիք կա, ինչպես մանկավարժների այնպես էլ այլ մասնագիտությունների գծով, որպես հիմք նշեցին նաև աշխատաշուկայից կադրային արտահոսքի մասին 2020թ. պատերազմով պայմանավորված:

3.2 ՄՈՒՀ-ն ունի մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի ուսումնառության ակնկալվող արդյունքներին համապատասխան դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների ընտրության քաղաքականություն, որը նպաստում է ուսանողակենտրոն ուսուցմանը:

2019թ. կրթական ծրագրերի վերակառուցման փուլում ՄՈՒՀ-ը մշակել է առարկայական նկարագրերի միասնական ձևաչափ որտեղ ներկայացվում են առարկայական վերջնարդյունքների, դասավանդման, ուսումնառության և գնահատման մեթոդների փոխկապվածությունը ՄԿԾ վերջնարդյունքների հետ: ՄՈՒՀ-ը փորձ է կատարել յուրաքանչյուր առարկայի շրջանակներում հստակ սահմանել դասավանդման և ուսումնառության մեթոդները: Փորձագիտական խմբի ուսումնասիրությունները ցույց տվեցին, որ ՄԿԾ-ների (իրավագիտություն, հայոց լեզու և գրականություն, տնտեսագիտություն) բոլոր վերջնարդյունքների խմբերի՝ մասնագիտական գիտելիք և իմացության, գործնական մասնագիտական կարողությունների և ընդհանրական փոխանցելի կարողությունների համար ներկայացված են նույնական մեթոդներ և գնահատման ձևեր (հավելվածներ՝ 3.1.6; 3.2.2; 3.2.1):

ՄՈՒՀ-ը ինքնավերլուծությունում նշում է ինտերակտիվ մեթոդների կիրառության մասին, սակայն առարկայական նկարագրերի ուսումնասիրությունից և փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ այդ մեթոդների կիրառությունը դասավանդման ընթացքում կրում է հատվածային բնույթ, իսկ առարկայական նկարագրերում ինտերակտիվ մեթոդների կիրառության վերաբերյալ նշումներ հիմնականում կատարված չեն: Դասալսումների ընթացքում պարզ դարձավ, որ գերակշռում էին խոսքային մեթոդները՝ դասախոսությունը, գրույցն ու քննարկումը:

Հարկ է նշել, որ ՄՈՒՀ-ը կարևորում է պրակտիկ ոլորտից դասախոսների ներգրավվածությունը, ինչպես պարզվեց փորձագիտական այցի ընթացքում վերջիններիս նախաձեռնությամբ, որոշակի մասնագիտական դասերի գործնական և սեմինար պարապմունքներ անցկացվում են անմիջականորեն փորձուսուցման պայմաններում (օրինակ՝ դատարանում գործի քննություն, իրավագիտություն ՄԿԾ), ուսանողների համար ստեղծելով հնարավորություն ծանոթանալու աշխատանքային գործնական հմտություններին:

Covid-19 համավարակով պայմանավորված ՄՈՒՀ-ը իրականացրել է հեռավար ուսուցում, որի նպատակավոր վերանայվել են դասավանդման ուսումնառության և գնահատման մեթոդները, հեռավար ուսուցման համար ստեղծվել է նաև դասախոսությունների ձայնագրությունների որոշակի բազա, որը ներկա փուլում համալրվում է ՄՈՒՀ-ի կողմից, հաշվի առնելով հեռակա բաժնում ուսանողների մեծաթիվ քանակը: Փորձագիտական այցը ցույց տվեց, որ ՊԴ կազմը պատրաստակամ է ուսանողներին անահատական խորհրդատվություններ տալու հարցում, որի կարիքը առավելապես զգացվել է հետպատերազմյան շրջանում, քանի որ ուսանողների մեծամասնությունը եղել են ԱՀ տարբեր շրջաններից, ուստի ՄՈՒՀ-ը ապահովել է հիբրիդային ուսուցում և անհատականացված մոտեցումներ ճգնաժամային իրավիճակում առանձին ուսանողների կրթական կարիքների լավագույն բավարարման համար:

Որակի ապահովման կենտրոնը իրականացնում է դասավանդման, ուսումնառության և գնահատման մեթոդների վերաբերյալ ուսանողների կարծիքների ուսումնասիրություն, որի արդյունքները տրամադրվում են ամբիոններին և դասախոսներին:

3.3 ՄՈՒՀ-ն ունի ուսանողների գնահատման քաղաքականություն՝ ըստ ուսումնառության արդյունքների, և ապահովում է ակադեմիական ազնվությունը:

ՄՈՒՀ-ում 2018-ից գործում է գիտելիքների գնահատման բազմագործոն համակարգը: Ուսանողների գիտելիքների գնահատումն իրականացվում է գնահատման 4 ձևերով՝ ավանդական ստուգարքի, ավանդական քննության, առանց եզրափակիչ գնահատմամբ ստուգման, եզրափակիչ գնահատմամբ քննության միջոցով: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ներքին շահակիցները տեղեկացված են գնահատման կարգին, սակայն պարզ չէր քննության ձևերի բազմազանեցման հստակ տրամաբանությունը, մասնավորապես, թե ինչու է կիրառվում ավանդական եղանակով գնահատումը (ստուգարք կամ 20 միավորանոց սանդղակով գնահատվող քննություն) բազմագործոնային գնահատմանը զուգահեռ:

ՄՈՒՀ-ում առակա է պրակտիկաների (2018թ.), կուրսային և ավարատական աշխատանքների (2016թ.), մագիստրոսական թեզերի գնահատման համապատասխան կանոնակարգեր:

Փորձուսուցման/պրակտիկայի անհատական օրագրերը բավականին մանրամասն ներկայացնում են ուսանողի ձեռք բերած փորձառության վերլուծություն, ուսանողի կողմից ինքնավերլուծություն և պրակտիկայի գնահատում: Գնահատման թերթիկում գնահատումը իրականացվում է հաշվի առնելով ՄԿԾ վերջնարդյունքները:

Գիտելիքների գնահատման կարգում ներառված է նաև բողոքարկման կարգը: 2017 թվականին, համալսարանը ընդունել է ակադեմիական ազնվության ապահովման կարգ: Կարգը սահմանում է ակադեմիական կեղծիքների, անարժանահավատության, խտրականության, ոչ միասնական չափանիշների կիրառման և անվստահության դեպքերին առնչվող հարաբերությունները, ինչպես նաև ակադեմիական ազնվության շեղումները:

Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ կիսամյակային միջանկյալ ամփոփիչ քննությունների տեղեկագրերը և բազմագործոնային գնահատման հաշվարկային միավորը ՄՈՒՀ-ը իրականացնում է MS Excel ծրագրային ապահովման միջոցով:

3.4 ՄՈՒՀ-ի մասնագիտությունների կրթական ծրագրերը բովանդակային առումով համահունչ են նմանատիպ այլ ճանաչված մասնագիտությունների կրթական ծրագրերին և նպաստում են ուսանողների ու դասախոսների շարժունությանը, միջազգայնացմանը:

ՄՈՒՀ-ը իրականացրել է վերկառուցված ՄԿԾ-ների բենչմարքինգ (2019թ.) արտասահմանյան պետական և ոչ պետական բուհերի հետ: Բենչմարքինգի առարկա են հանդիսացել հիմնականում կրթական ծրագրերի նպատակները և ուղղվածությունը, ծրագրերի կառուցվածքը, ինչպես նաև ծրագրի կրթական վերջնարդյունքները:

ՄՈՒՀ-ը դեռևս չունի ուսանողների փոխանակումն ու շարժունությունն ապահովող լիարժեք գործող համաձայնագրեր, առկա են միջբուհական համագործակցության պայմանագրեր, ընթացակարգեր, որոնց հիմք են հանդիսացել ուսանողների շարժունության մասնավոր դեպքերի համար, որոնք ինչպես փաստեցին ներքին շահակիցները առավելապես արդյունք են անհատական պայմանավորվածությունների: Փորձագիտական այցի ընթացում շահակիցների հետ հանդիպումները ցույց տվեցին, որ միջազգայնացման ուղղությամբ աշխատանքներ չեն տարվում օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ պատճառներով պայմանավորված (օրինակ ԱՀ կարգավիճակ):

3.5 ՄՈՒՀ-ում առկա է մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի մշտադիտարկման, արդյունավետության գնահատման, բարելավման քաղաքականություն:

ՄՈՒՀ-ը որպես մշտադիտարկման օրինակ է ներկայացնում է արտաքին և ներքին շահակիցների հետ ՄԿԾ-ների ուսումնական պլանների վերաբերյալ քննարկումները և ստացված առաջարկությունների հիման վրա կատարված բարելավումները: Հարկ է նշել, որ մինչև 2019թ. համալսարանի ՄԿԾ-ը չէն ունեցել հստակ սահմանված բովանդակություն, վերջնարդյունքերը քարտեզագրված չեն եղել, 2019թ. ՌԾ-ի ընդունումից հետո ՄԿԾ-ը վերանայվել են և համապատասխանեցվել ՈԱՇ-ին և չափորոշիչներին, ներքին և արտաքին շահակիցների հետ քննարկումների արդյունքներով նաև շտկումներ և բարելավումներ են կատարվել ՄԿԾ-ներում, արդյունքները քննարկվել և հաստատվել են ԳԽ նիստում:

Փորձագիտական այցը ցույց տվեց, որ ՄԿԾ-ի մշտադիտարկման, գնահատման և վերանայման մեխանիզմները գտնվում են կիրառման փուլում:

Դաստողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում ՄՈՒՀ-ի կողմից կատարված աշխատանքները մասնագիտական կրթական ծրագրերի բարեփոխման և ՀՀ ՈԱՇ-ի նկարագրիչներին համապատասխանեցման ուղղությամբ, հարկ է նշել, որ փաստաթղթերի մշակումը կատարվել է պատշաճ մակարդակով. մշակվել են միասնական ձևաչափեր, թե՛ ՄԿԾ մասնագրերի, թե՛ առարկայական նկարագրերի համար: Փորձագիտական խումբը, կարևորվում է, որ ներդրվել են «SS մասնագիտության ոլորտում» և «Անգլերեն լեզու մասնագիտության ոլորտում» առարկաները, որը կարող է նպաստել նաև ուսանողների մասնագիտական կոմպետենցիաների և լեզվափմացության բարձրացմանը, սակայն մտահոգիչ է, որ թեև եղել են տեխնիկայի համալրումներ SS առարկայի ուսումնասիրության համար, ՄՈՒՀ-ը դեռևս ուսանողների համար բավարար քանակությամբ համակարգիչներով կահավորված լսարան չունի, գտնում ենք այս ուղղությամբ քայլերը պետք է շարունակական լինեն:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ ՄԿԾ-ներում տեղ է գտել նաև կամրնտրական առարկաների կրթամասը, ինչպես նաև հաշվի առնելով ԱՀ մարտահրավերները՝ ավելացվել են «ազգագրության հիմունքներ», «ռազմագիտության հիմունքներ դասընթացները» և «ադրբեջաներենը խոսակցական լեզվում և ռազմագիտության ոլորտում» ռազմավարական նշանակություն ունեցող և ՄՈՒՀ-ի առաքելությանը համահունչ դասընթացները, ուշադրության է արժանի նաև «Նարեկագիտություն» դասընթացի ներդրումը կրթական գործընթացում, որը որպես այդպիսին եզակի է ԱՀ և ՀՀ բուհերի համար:

Կարևորվում է նաև ՄԿԾ-ներում գործնական պարապմունքների տեսակարար կշռի ավելացումը, որը ինչպես ուսումնասիրությունները ցույց տվեցին իրականացվել է անահամաչափ տարբեր կրթամասերի համար, թեև իր առաջ ՄՈՒՀ-ը սահմանել էր 30 տոկոս տեսական և 70 տոկոս գործնական հարաբերակցության ապահովումը, բայց դեռևս այդ նշանակություն չի հասել: Կարևորվում է նաև, որ ՄԿԾ-ների առանձին կրթամասերում, օրինակ՝ Ընդհանուր հումանիտար և սոցիալ-տնտեսագիտական կրթամասում ապահովվել է 30/70 հարաբերակցությունը: Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՄՈՒՀ-ը համապատասխան վերլուծություններից հետո առաջիկայում կարող է անհարժեշտ փոփոխություններ կատարել:

Փորձագիտական խումբը բացասական է համարում ՄԿԾ-ում ընդհանուր և հատուկ մասնագիտական առարկաներին հատկացված համեմատաբար ցածր կրեդիտները և տեսական ժամերի գերակշռությունը գործնականի նկատմամբ, հաշվի առնելով որ տվյալ առարկաների վերջնարդյունքները հիմնականում միտված են մասնագիտական

կարողությունների և հմտությունների ձևավորմանը: Փորձագիտական խումբը նշում է, որ ՄՈՒՀ-ը կարող է որոշակիորեն օպտիմալացնել առարկայացանկը ի հաշվի առարկայական մոդուլների ստեղծման, ըստ այդմ վերնայել նաև գործնական ժամերի տեսակարար կշիռը:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում բոլոր ՄԿԾ-ների շրջանակներում ՄՈՒՀ-ի կողմից իրականացված լայնածավալ վերափոխումները, մասնավորապես առարկայական նկարագրերի միասնական ձևաչափի մշակումը, որտեղ ներկայացված են առարկայի դասավանդման և ուսումնառության մեթոդները, ՄԿԾ վերջնարդյունքների հետ համադրելիությունը: Ինքնավերլուծության զեկույցում նշվում է, որ դասավանդման ընթացքում կիրառվում են ինտերակտիվ մեթոդներ, սակայն փորձագիտական խմբի դիտարկումները ցույց տվեցին, որ ՄՈՒՀ-ի համակարգչային ռեսուրսներով, պրոյեկտորներով հագեցված լսարանները սահմանափակ են և հնարավորություն չեն տալիս, որպեսզի մի քանի խմբերում համաժամանակյա կիրառվեն ինտերակտիվ դասախոսություններ, այս ցուցանիշը դեռևս թույլ է ապահովված համալսարանում:

Դասալսումների ընթացքում գերակշռում էին ավանդական դասախոսությունները, մյուս կողմից դրական է, որ պրակտիկ ոլորտից ներգրավված դասախոսներին ՄՈՒՀ-ը հնարավորություն է տալիս որոշակի մասնագիտական դասերի գործնական և սեմինար պարապմունքներ անցկացնել իրենց աշխատավայրում՝ անմիջական փորձուսուցման պայմաններում (օրինակ՝ դատարանում գործի քննություն, իրավագիտություն ՄԿԾ), որից իրենց գոհունակությունը հայտնեցին նաև ուսանողները: Տվյալ գործընթացը շատ կարևոր է մասնագիտական գործնական հմտությունների ձևավորման տեսանկյունից, սակայն դեռևս ունի տարերային բնույթ, ուստի ՄԿԾ-ները միայն կշահեին, եթե ՄՈՒՀ-ում ուսուցման կազմակերպման տվյալ մեթոդը/ձևը կանոնակարգված և փաստաթղթավորված լիներ, ինչպես նաև կնպաստեր դրական փորձի տարածմանը:

Փորձագիտական խմբի կողմից կարևորվում է նաև այն, որ համավարակի պայմաններում և հետպատերազմյան շրջանում ՄՈՒՀ-ը կարողացել է պահպանել կրթության շարունակականությունը, որի համար ձեռնարկել է համապատասխան քայլեր իրականացվել է ուսանողների կարծիքների ուսումնասիրություն, տրվել են որոշակի լուծումներ, այդ թվում հեռավար կրթության կազմակերպումը և ձայնագրված դասախոսությունների բազայի ստեղծումը:

Դրական գնահատելով կատարված աշխատանքները, այնուամենայնիվ պետք է նշել, որ դասավանդման ուսումնառության և գնահատման մեթոդների ընտրության քաղաքականություն որպես այդպիսին ՄՈՒՀ-ը չունի, ՄԿԾ-ներում տեղ գտած ԴՈՒԳ մեթոդները նույնականացված են բոլոր վերջնարդյունքների համար, մինչև ժամանակ կատարված աշխատանքները թույլ են տալիս եզրակացնելու, որ հեռանկարում ՄՈՒՀ-ը կարող է կանոնակարգել և հստակեցնել այս ուղղությամբ քաղաքականությունը:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ ՄՈՒՀ-ը ունի մշակված և գործող բազմագործոն գնահատման համակարգ, սակայն պետք է նշել, որ գնահատման համակարգը տարբերակված մոտեցումներ ունի օրինակ՝ տարբեր կրթամասերի առարկաների, կրթության ստացման ձևի ուսանողների (առկա/հեռակա) համար: Ներքին շահակիցների հետ հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ գնահատման համակարգի միասնական ընկալում չկա նրանց մոտ: Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՄՈՒՀ-ը խնդիր ունի հստակեցնելու գնահատման համակարգը և ընդունել միասնական սկզբունքներ, որոնք ընակալելի կլինեն շահակիցների լայն շրջանակի համար:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ ՄՈՒՀ-ը ունի սահմանված կանոնակարգեր կուրսային, ավարտական աշխատանքների, մագիստրոսական թեզերի կատարման և գնահատման համար, պրակտիկայի վերջնարդյունքահեն գնահատման օրագիր, ակադեմիական ազնվության կանոնակարգ: Թեև ակադեմիական ազնվության խախտման կոնկրետ դեպքեր ուսումնասիրության առարկա չեն դարձել, այնուամենայնիվ ակադեմիական ազնվության ապահովման գործիքակազմը դեռևս բարելավման կարիք ունի, որպես օրինակ՝ եզրափակիչ և միջանկյալ քննությունների, ստուգարքների գնահատականների ամփոփման և տեղեկագրերի մշակման ժամանակակից ծրագրային ապահովումը թույլ կտար լիարժեք վերահսկել գործընթացի թափանցիկությունը և անաչառությունը:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ ՄՈՒՀ-ը իրականացրել է կրթական ծրագրերի բենչմարքինգ, սակայն հաստատված բենչմարքինգի ընացակարգ և քաղաքականություն ՄՈՒՀ-ը դեռևս չունի: Փորձագիտական այցի ընթացքից կարելի է եզրակացնել, որ ՄՈՒՀ-ը իրեն սահմանափակված է համարում միջազգայնացման հարցում, հաշվի առնելով ԱՀ չճանաչված պետության կարգավիճակը: Մինչույն ժամանակ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՄՈՒՀ-ը ունի չիրագործված հնարավորություններ՝ բավականաչափ մարդային և նյութական ռեսուրսներ այլընտրանքային շարժունության ապահովման համար:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում այն, որ ՄՈՒՀ-ը հանգամանակից վերնայել է բոլոր կրթական ծրագրերը, համեմատականներ է անցկացրել այլ համանման կրթական ծրագրերի հետ, ապահովելով վերջնարդյունքահեն մոտեցում, սակայն ներդրված փոփոխությունների արդյունավետության գնահատում ըստ էության չի իրականացրել, քանի որ գործող ծրագրերը դեռևս ընթացքում են:

Փորձագիտական խումբը կարևորում է նաև, որ ՄԿԾ-ները մշակելիս իրականացվել են արտաքին և ներքին շահակիցների հետ քննարկումներ, որոնց արդյունքում կատարվել են որոշակի ճշգրտումներ: Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ նման մոտեցումները լիարժեք հիմքեր են տալիս կարծելու, որ կրթական ծրագրերի ավարտին ՄՈՒՀ-ը ունի համապատասխան ներուժ արդյունքների հետագա գնահատման և շարունակական բարեփոխումների իրականացման համար:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով մասնագիտական կրթական ծրագրերի վերակառուցումը և մանրակրկիտ նկարագրությունը, ըստ ուսումնական պլանների և կրթական վերջնարդյունքների, հստակ քարտեզագրումը, ՄԿԾ-ների համապատասխանությունը ՈԱԾ-ի նկարագրիչներին, ՄԿԾ բենչմարքինգի իրականացումը ըստ կրթական վերջնարդյունքների և ուսումնական պլանների, արտաքին և ներքին շահակիցների ներգրավումը ՄԿԾ-ների մշակման փուլում, դասավանդման ուսումնառության և գնահատման մեթոդներում ուսանողակենտրոն մոտեցումները, ակադեմիական ազնվության կանոնակարգի առկայությունը և ինստիտուցիոնալ մակարդակում հետամուտ լինելը, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՄՈՒՀ-ը բավարարում է չափանիշ 3-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ԳՆՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 3-ի պահանջներին գնահատում է բավարար:

IV. ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԸ

ՉԱՓԱՆԻՇ: ՄՈՒՀ-ն ուսանողներին տրամադրում է համապատասխան աջակցություն՝ կրթական միջավայրի արդյունավետությունն ապահովելու նպատակով:

Փաստեր

4.1 ՄՈՒՀ-ում գործում են ուսանողների հավաքագրման, ընտրության և ընդունելության իրականացման հստակ մեխանիզմներ:

ՄՈՒՀ-ում ուսանողների հավաքագրման, ընտրության և ընդունելության գործընթացները կազմակերպվում են ԱՀ օրենսդրությամբ և համալսարանի ներքին իրավական ակտերով: Մագիստրատուրայում ընդունելությունը կազմակերպվում է հարցազրույցի միջոցով:

Ուսանողների հավաքագրման նպատակով իրականացվում են մի շարք միջոցառումներ, այդ թվում՝ համալսարանի դասախոսները դպրոցներում իրականացվում են մեդիագրագիտության և «Երեխայի իրավական կարգավիճակը Արցախի Հանրապետությունում» (առկա է նաև տպագրված գիրք, որը տրամադրվել է արտաքին շահակիցներին) թեմայով դասընթացներ: Համաձայն դիմորդների շրջանում կատարված հարցումների արդյունքների վերլուծության (2021-2022թթ.) համալսարանի մասին տեղեկատվությանը ստանում են նաև համալսարանի կայքէջի և ֆեյսբուքի էջի միջոցով:

2018-2020թթ.-ի ընթացքում ՄՈՒՀ-ում ավելացել են ն՝ բակալավրի, ն՝ մագիստրատուրայի ուսանողների թվաքանակը: Բակալավրի դիմորդների 30%-ը հանդիսանում են ՄՈՒՀ-ին կից գործող քոլեջի շրջանավարտներ, իսկ մագիստրատուրայում իրենց կրթությունն են շարունակում բակալավրի ուսանողների մոտ 20%-ը:

ԳՆՀ-ում ուսանողները վարձավճարները չնուծելու պատճառով գրեթե չեն հեռացվում, ինչպես նշեցին ուսանողները ՄՈՒՀ-ը քայլեր է ձեռնարկում վարձի ժամկետների երկարաձգման, բարերարների ներգրավման և վարձավճարների փոխհատուցման ուղղությամբ: Սակայն ֆոնդահայթայթման համար չկան հստակ սահմանված ընթացակարգեր, ինչպես նաև չկա այդ պարտականություններով զբաղվող ստորաբաժանում:

Ինչպես պարզ դարձավ փորձագիտական այցի ընթացքում, ուսանողների համար սահմանվում են վարձերի մուծման անհատական գրաֆիկներ:

4.2 ՄՈՒՀ-ն ունի ուսանողների կրթական կարիքների վերհանման քաղաքականություն և ընթացակարգեր:

Ուսանողների կրթական կարիքների վերհանման նպատակով գործում են հետևյալ մեխանիզմները՝ ՈՒԽ-ի, ամբիոնների, շրջանավարտների, պրակտիկայի և կարիերիայի, որակի ապահովման կենտրոնների կողմից կազմակերպված կլոր սեղան քննարկումներ, հարցումներ, կուրսղեկների կողմից իրականացվող աշխատանք:

ՄՈՒՀ-ն ունի ուսանողների կրթական կարիքների վերհանման քաղաքականություն և ընթացակարգեր, ուսանողների կարիքների վեր հանումը հատվածային է, քանի որ այս նպատակով կիրառվում են ՈԱԿ հարցումները, կարիքների վեր հանման գործում իր դերակատարությունը ունի նաև ՈՒԽ-ը:

ՈՒԽ նախագահը, ներգրավված է կառավարման խորհրդում, որը ձևավորվել է 2021թ.-ին, այդ պատճառով բարձրացվել են մի քանի խնդիրներ (օրինակ՝ ընթերցասրահի և ուսման վարձավճարների փոխհատուցման հետ կապված), որոնք քննարկվել և մասնակիցների ժողովում ստացել են լուծում:

Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ ուսանողների շրջանում Google forms գործիքի կիրառմամբ իրականացվում են ամկա ստորաբաժանումների և կառույցների մատուցած ծառայություններից, ամկա ռեսուրսներից բավարարվածության, խորհրդատվական ծառայությունների, առցանց ուսուցման վերաբերյալ հարցումներ: Ուսանողական հարցման արդյունքները քննարկվում են համապատասխան ամբիոններում, արդյունքում մշակվում են համապատասխան առաջարկություններ ուղղված որակի բարելավմանը և լուծում են ստանում ռեկտորի որոշմամբ: Օրինակ՝ նմանատիպ գործընթացի արդյունքում, ՄՈՒՀ-ի ՄԿԾ-ներում ավելացվել են օտար լեզվի դասընթացի ժամաքանակները և ՏՏ-ն մասնագիտական ոլորտում դասընթացը: Սակայն նաև բարձրացվել են խնդիրներ, որոնք դեռևս լուծում չեն ստացել (բուֆետի խնդիր):

Ընդհանուր առմամբ ուսանողները պահվել են կառավարման մարմիններում իրենց կրթական կարիքների վերհանման տեսանկյունից:

4.3 ՄՈՒՀ-ը ստեղծում է լրացուցիչ պարապմունքների կազմակերպման և խորհրդատվություն տրամադրելու հնարավորություններ՝ ուսանողների արդյունավետ ուսումնառությանը նպաստելու համար:

ՄՈՒՀ-ում մշակված է լրացուցիչ անհատական խորհրդատվության կազմակերպման ընթացակարգ: Համաձայն 2019-20 ուստարվա հարցման արդյունքների վերլուծության ուսանողների 87%-ը տեղեկացված է խորհրդատվական ծառայություններից, իսկ 97%-ը բավարարված է խորհրդատվական ծառայություններից: Ելնելով ՄՈՒՀ-ի առանձնահատկություններից, վերոնշյալ ընթացակարգի համաձայն՝ նմանատիպ ծառայություններից հիմնականում օգտվում են պայմանագրային զինծառայողները: Նաև համավարակի ընթացքում այդ ծառայություններից օգտվել են այն գյուղաբնակ ուսանողները, ովքեր չեն ունեցել ինտերնետին հասանելիություն:

Ուսանողների հետ հանդիպման ընթացքում պարզ դարձավ, որ ՄՈՒՀ-ում անվճար հիմունքներով կազմակերպվում են լրացուցիչ պարապմունքներ հայագիտությամբ հետաքրքրվող ուսանողների համար:

Խորհրդատվական ծառայություններ է մատուցվում նաև ամփոփիչ ատեստավորման քննությունների, ավարտական աշխատանքների և մագիստրոսական թեզերի պաշտպանությունների նախօրյակին, երբ ուսանողները դիմում են դասավանդող դասախոսներին:

4.4 ՄՈՒՀ-ում սահմանված է ուսանողներին օժանդակություն և ուղղորդում եռըտրամադրելու նպատակով վարչական աշխատակազմին դիմելու հստակ կանոնակարգ և ժամանակացույց:

ՄՈՒՀ-ում մշակված է վարչական կազմին դիմելու ուղեցույց: Համաձայն 2019-2020 ուստարվա ուսանողական հարցման արդյունքների վերլուծության վարչական աշխատակազմին դիմած ուսանողների խնդիրներին ընդհանուր առմամբ լուծում տրվել է:

Ինչպես պարզ դարձավ փորձագիտական այցի ընթացքում, վարչական կազմը պատրաստ է սահմանված ընդունելության օրերից և ժամերից գատ՝ անհրաժեշտության դեպքում տրամադրել խորհրդատվություններ, իրականացնել լրացուցիչ պարապմունքներ:

Ուսանողներին տրամադրվել է սոցիալական աջակցություն՝ ՄՈՒՀ-ի և բարերարների կողմից վարձավճարների փոխհատուցման տեսքով: Վարձավճարների փոխհատուցման հարցը բարձրաձայնվել է ՈւԽ-ի կողմից:

4.5 ՄՈՒՀ-ում գործում են ուսանողների կարիերային նպաստող ծառայություններ:

2019թ-ին ՄՈՒՀ-ում ստեղծվել է Շրջանավարտների, կարիերայի և պրակտիկայի կենտրոն: Կենտրոնի հիմնական նպատակն է նպաստել աշխատանքային շուկայում համալսարանի ուսանողների և շրջանավարտների մրցունակության զարգացմանը, շրջանավարտների և համալսարանի միջև մշտական կապի ամրապնդմանն ու համագործակցության զարգացմանը, բուհ-գործատու հարաբերությունների կանոնակարգմանը, համալսարանին առաջադրված խնդիրների լուծմանը: Համաձայն 2019-2020 ուստարվա ուսանողական հարցման արդյունքների վերլուծության ուսանողների 78%-ը տեղեկացված է կարիերային նպաստող ծառայությունների մասին:

Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ վերոնշյալ կենտրոնը համագործակցում է մի շարք կառույցների և կազմակերպությունների հետ, այդ թվում՝ դպրոցներ, Արցախի պետական համալսարան, բանկեր, հիպոթեքային ընկերություններ, Վերաքննիչ դատարան և այլն:

Գործատուների հետ հանդիպման ընթացքում նշվեց, որ ՄՈՒՀ-ը բաց է առաջարկություններ լսելու և իրականացնելու համար: Շրջանավարտների, կարիերայի և պրակտիկայի կենտրոնի կողմից կազմակերպվել են կլոր սեղան քննարկումներ, հարցումներ գործատուների և շրջանավարտների հետ, օրինակ՝ 2018-ին տեղի է ունեցել «Բուհ-գործատու-շրջանավարտ համագործակցություն աշխատաշուկայում առավել մրցունակ կադրերի պատրաստման նպատակով» խորագրով հանդիպում: Վերջին տարվա ընթացքում իրականացվել են նաև այլ միջոցառումներ (օրինակ՝ «44 օրյա պատերազմից հետո առաջ եկած տնտեսական խնդիրները» թեմայով), մշակութային և կրթական խնդիրների վերհանման նպատակով, որոնց ընթացքում քննարկվել են ինչ հմտություններ են անհրաժեշտ ուսանողին, հետագայում ուսումնական պլանում ավելացնելու համար: Հանդիպումների արդյունքում առաջարկվել է ՄՈՒՀ-ում ներդնել «գիտական աշխատանքը սպորտում» և «ադրբեջաներեն» առարկաները: Գործատուների կողմից առաջադրվել են ավարտական աշխատանքների թեմաներ, եղել են նաև աշխատանքի համատեղ դեկավարներ:

Գործատուները նշեցին, որ ընդհանուր առմամբ ոչ միշտ են շրջանավարտների կարողությունները բավարարում իրենց պահանջներին, սակայն վերապատրաստումների արդյունքում հասնում են որոշակի արդյունքի:

Շրջանավարտների հետ հանդիպման ընթացքում պարզ դարձավ, որ նրանք 2018-2020թթ-ի ընացքում մասնակցել են կենտրոնի հարցումներին, որտեղ նշել են ՄՈՒՀ-ում դրական և բացասական կողմերը: Շրջանավարտների և գործատուների առաջարկությունների հիման վրա ավելացվել է ՄՈՒՀ-ում փորձուսուցման տևողությունը և անգլերենի դասաժամերը: Ներկայումս աշխատանքներ են տարվում շրջանավարտների կոնտակտային տվյալների բազայի ստեղծման ուղղությամբ:

Պետք է նշել, որ թափուր աշխատատեղերի մասին հայտարարությունները տեղադրվում են ՄՈՒՀ-ի պաշտոնական կայքէջում և ֆեյսբուքյան էջում:

4.6 ՄՈՒՀ-ն աջակցում է ուսանողներին՝ ներգրավվելու հաստատության գիտահետազոտական աշխատանքներում:

ՄՈՒՀ-ի ռազմավարական ծրագրում գիտահետազոտական ուղղությունը սահմանվել է գերակա, և խնդիր է դրվել ուսանողներին լայնորեն ներգրավել գիտական հետազոտություններում:

Համալսարանում բակալավրի, մագիստրատուրայի մասնագիտական կրթական ծրագրերով նախատեսվում է ուսանողների կողմից հետազոտական աշխատանքների

իրականացում ռեֆերատների, կուրսային և ավարտական աշխատանքների, մագիստրոսական թեզերի տեսքով: Կարելի է նշել, որ հետազոտական բաղադրիչը հանդիսանում է բակալավրի, մագիստրատուրայի կրթական ծրագրերի բաղկացուցիչ մաս:

Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ հայագիտության գիտահետազոտական Լուստովիկա և Յակոբ Այնթապլեան կենտրոնի կողմից, ինչպես նաև ամբիոնների կողմից սահմանված գիտական ուղղությունների շրջանակներում իրականացվում են գիտական հետազոտություններ: ՄՈՒՀ-ում խրախուսվում է գիտական աշխատանքներով զբաղվելը, ուսանողներին որպես խրախուսում տրամադրվում են պատվոգրեր: Առկա է մեկ դասախոս-ուսանող համահեղինակությամբ տպագրված գիտական հոդված, իսկ ուսանողների ներգրավվածությունը, առհասարակ, գիտական աշխատանքներում ցածր է:

4.7 ՄՈՒՀ-ում գործում է ուսանողների իրավունքների պաշտպանության համար պատասխանատու մարմին:

Համալսարանում ուսանողների իրավունքները և պարտականությունները սահմանված են ԱՀ օրենսդրությամբ, Համալսարանի կանոնադրությամբ, Համալսարանի ներքին կարգապահական կանոններով և Ուսանողական խորհրդի կանոնադրությամբ:

Ուսանողների իրավունքների պաշտպանության, կրթական և այլ կարիքների վերհանման գործընթացներում աշխատանքներ է իրականացնում ՌԻԽ-ն: ՈւԽ-ի կողմից իր գործառնությունները իրականացվում են մասամբ, մասնավորապես ՌԻԽ անդամները ամբողջությամբ իրազեկված չեն իրենց պարտականություններից և իրավունքներից: Սակայն ՌԻԽ անդամների հետ հանդիպման ընթացքում նշվեց, որ իրենց գործառնությունների շրջանակներում, կարգապահական պատժի սահմանման դեպքեր են եղել, նաև ՌԻԽ-ի կողմից վերհանվել են մի շարք խնդիրներ և ստացել իրենց լուծումը:

Ուսանողները ՌԻԽ-ի որոշումների, կազմակերպվող միջոցառումների մասին տեղեկանում են կուրսի ավագներից, ովքեր հանդիսանում են ՌԻԽ անդամներ:

Ուսանողների իրավունքների և պարտականությունների հետ կապված խնդիրներ քննարկվում են նաև կառավարման խորհրդում, որտեղ որպես ուսանողների ներկայացուցիչ ընդգրկված է ՌԻԽ նախագահը:

4.8 ՄՈՒՀ-ում գործում են ուսանողների կրթական, խորհրդատվական և այլ մատուցվող ծառայությունների գնահատման և որակի ապահովման մեխանիզմներ:

2021 թվականին մշակվել է Որակի ապահովման ձեռնարկ, որում ներկայացված է ՄՈՒՀ-ում որակի ապահովման քաղաքականությունը, որակի ապահովման համակարգի կազմակերպական կառուցվածքը և հիմնական ոլորտները, ինչպես նաև հետադարձ կապի մեխանիզմները, որակի կառավարման ընթացակարգերն ու գործիքակազմները:

ՄՈՒՀ-ում հիմնականում իրականացվում են հարցումներ, ուսանողների, դասախոսների՝ առկա ռեսուրսներից բավարարվածության, առկա ստորաբաժանումների և կառույցների մատուցած ծառայությունների գնահատման, առցանց ուսուցման, խորհրդատվական, կարիերային նպաստող ծառայությունների, վարչական կառույցների հետ համագործակցության վերաբերյալ, հարցումներ են իրականացվել նաև դիմորդների և շրջանավարտների շրջանում: Հարցումները, ընդհանուր առմամբ, իրականացվել են կանոնակարգված և պարբերական:

Պետք է նշել, որ իրականացված հարցումները թիրախային չէին, և կարիքները ամբողջությամբ չէին բացահայտում:

Դաստոյություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ ՄՈՒՀ-ում կիրառվում են ուսանողների հավաքագրման, ընտրության և ընդունելության իրականացման հստակ մեխանիզմների, որի արդյունքում ավելացել են ուսանողների թվաքանակը:

Դրական է, որ տարբեր մեխանիզմներով վերհանվում են ուսանողների կրթական կարիքները և որ ուսանողները հնարավորություն ունեն լրացուցիչ պարապմունքների միջոցով լրացնել բացթողածը: Այս գործընթացները նպաստում են ուսանողների կարիքների ուսումնասիրմանը և կրթական տարբեր գործընթացների բարելավմանը: ՄՈՒՀ-ում անվճար հիմունքներով կազմակերպվում են լրացուցիչ պարապմունքներ հայագիտությամբ հետաքրքրվող ուսանողների համար, նաև մշակված է լրացուցիչ անհատական խորհրդատվության կազմակերպման ընթացակարգ, ինչը նպաստում է ուսանողների առաջընթացին: Միևնույն ժամանակ փորձագիտական խումբը նշում է, որ հոգեբանական կենտրոնի ստեղծումը կամ այլ բուհերի հետ համագործակցությունը այս տեսակետից կարևոր հանգամանք է ուսանողներին աջակցություն տրամադրելու համար:

Դրական է, որ բուհում բոլոր մակարդակներում բաց են ուսանողների խնդիրները լսելու և դրանց լուծումներ տալու ուղղությամբ: Սա դրական հանգամանք է և նպաստում է ուսանողների մոտիվացիայի բարձրացմանը:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում բուհում ստեղծված Շրջանավարտների, կարիերայի և պրակտիկայի կենտրոնի առկայությունը, որը ակտիվ գործունեություն է ծավալում: Միևնույն ժամանակ փորձագիտական խումբը նշում է, որ շրջանավարտների հետ հետադարձ կապի մեխանիզմները դեռևս ամբողջությամբ կիրառելի չեն, որոնք կարող են խոչընդոտել շրջանավարտների կարիծքիների դուրսբերմանը և տարբեր գործընթացների բարելավմանը:

Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ թույլ է ուսանողների հետազոտական աշխատանքներում ներգրավվածությունը, առակ են սակավաթիվ դեպքեր, երբ ուսանողները կատարել են հետազոտական աշխատանք: Թեև ՄԿԾ-ներում ներառված է հետազոտական բաղադրիչը, այնուամենայնիվ հետազոտական վերլուծական կարողությունները թույլ է զարգացած ուսանողների մոտ: Վերլուծական կարողություններ ձևավորող առաձառյանքները կնպաստեն նմանատիպ կարողությունների ձեռքբերմանը: Ուսանողների իրավունքների պաշտպանության, կրթական և այլ կարիքների վերհանման գործընթացներում հիմնականում աշխատանքներ է իրականացնում ՈւԽ-ն: ՈւԽ-ի կողմից իր գործառույթները իրականացվում են մասամբ, մասնավորապես ՈւԽ անդամները ամբողջությամբ իրագեկված չեն իրենց պարտականություններից և իրավունքներից:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով ՄՈՒՀ-ում ուսանողների հավաքագրման և ընդունելության արդյունավետ մեխանիզմների իրականացումը, կրթական կարիքների վերհանման ընթացակարգերի գործունակությունը, լրացուցիչ պարապմունքների կազմակերպումը և խորհրդատվություն տրամադրումը, ուսանողների կարիերային նպաստող ծառայությունների մատուցումը, ուսանողական խորհրդի առկայությունը, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԳՆՀ-ն համապատասխանում է Չափանիշ 4-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ՀՀ ԳՆՀ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 4-ի պահանջներին գնահատում է բավարար:

V. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՌԻՍՈՒՄՆԱՕԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄԸ

ԶԱՓԱՆԻՇ: ՄՈՒՀ-ի առաքելությանը հասնելու և ՄԿԾ-ների նպատակներն իրականացնելու համար հաստատությունն ապահովված է անհրաժեշտ մասնագիտական որակներ ունեցող պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմով:

Փաստեր

5.1 ՄՈՒՀ-ում գործում են կրթական ծրագրերն իրականացնելու համար անհրաժեշտ որակավորումներ ունեցող պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմի ընտրության քաղաքականություն և ընթացակարգեր:

ՄՈՒՀ-ն ունի պրոֆեսորադասախոսական կազմի մրցութային ընտրության և պաշտոնների տեղակալման ընթացակարգ (ընդունվել է 2018թ.-ին), որտեղ ընդգրկված են պրոֆեսորի, դոցենտի, ասիստենտի և դասախոսի տարակարգերը: Թեև համալսարանը ունի լիցենզավորման պահանջներին համապատասխան գիտական կոչում և աստիճան ունեցող և հիմնական աշխատող ՊԴ կազմ, փորձագիտական այցը ցույց տվեց, որ վերջին ճգնաժամային շրջանում ունեցել են կադրերի արտահոսք, ինչը որոշակիորեն փորձել են կառավարել հրավիրյալ դասախոսների ընդգրկման միջոցով, որտեղ նախապատվությունը տրվել է գործատու ոլորտի և գիտական կոչում և աստիճան ունեցող թեկնածուներին: Ըստ այդմ համալսարանում ՊԴ կազմի ընտրությունը և համալրումը իրականացնում են մասնագիտական ամբիոնները ըստ ՄԿԾ-ների կարիքների:

Համալսարանում ՊԴ կազմի հետ ժամկետային պայմանագրեր կնքվում են մեկ տարի, այնուհետև 3 տարի և 5 տարի ժամկետներով, մրցույթով կամ առանց մրցույթի հիմքում: Յուրաքանչյուր ուսումնական տարվա սկզբում ըստ անհրաժեշտության ձևավորվում է մրցութային հանձնաժողով, ինչպես պարզ դարձավ փորձագիտական այցի ընթացքում, մրցույթ որպես այդպիսին տեղի չի ունենում, քանի որ տվյալ տեղի համար պրակտիկայում դիմում է մեկ թեկնածու, կամ վերակնքվում են պայմանագրերը: Ամբիոնները մեկ տարի առաջ պլանավորում են հաջորդ տարվա դասաբաշխումը ըստ հաստիքացուցակի: ԱՀ-ում համապատասխան կադրերի բացակայության դեպքում համալսարանը փորձում է նաև փորձառու դասախոսներ հրավիրել ՀՀ բուհերից, այդ թվում նաև հեռավար ձևով դասավանդելու համար:

5.2 ՄՈՒՀ-ի յուրաքանչյուր կրթական ծրագրի համար սահմանված են պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող հստակ պահանջներ:

ՄՈՒՀ-ը մասնագիտական ամբիոնների հետ համատեղ ձգտում է մասնագիտական կրթական ծրագրերի իրականացման համար ներգրավել համապատասխան բազային կրթություն ունեցող, հետազոտական և ուսումնամեթոդական գործունեությամբ զբաղվող դասախոսներ: Փորձագիտական այցը ցույց տվեց, որ ամբիոններն ունակ են ընտրելու իրենց համար անհրաժեշտ դասախոսներ, չնայած այն հանգամանքին, որ ներկայումս ՄՈՒՀ-ում շատ են ժամավճարային և համատեղող դասախոսները, գիտական աստիճան ունեցող դասախոսները կազմում են պրոֆեսորադասախոսական կազմի մեծամասնությունը (55% ըստ ինքնավերլուծության տվյալների):

ՄՈՒՀ-ը նշում է, որ ըստ կրթական ծրագրերի դասախոսական կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող կոնկրետ պահանջները սահմանվում են ՄԿԾ կրթական չափորոշիչում, այնուամենայնիվ, փաստաթղթային ուսումնասիրության և

փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ ՄԿԾ մակարդակում ձևակերպված պահանջները բացակայում են, իսկ ամբիոնները դասավանդող թեկնածուի կոմպետենտությունը որոշելու հարցում առաջնորդվում են առավելապես մասնագիտական փորձով:

ՄՈՒՀ-ը իրականացնում է կադրային-ռեսուրսային ապահովվածության գնահատում հարցումների և դասալսումների միջոցով, սակայն այս ուղղությամբ վերլուծություններ չեն կատարվել:

5.3 ՄՈՒՀ-ը սահմանել է հստակ քաղաքականություն և ընթացակարգեր դասախոսական կազմի պարբերաբար գնահատման համար:

ՄՈՒՀ-ը պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական գործունեության վարկանիշային գնահատման կարգը ընդունել է 2018թ. ին, սակայն գործընթացների ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ փաստացի վարկանիշավորում դեռևս չի իրականացվել: Կարելի է փաստել, որ բազմաթիվ գործընթացներ պլանավորման փուլում են՝ օրինակ, դասախոսների ընդհանրական գնահատման համակարգը, ՊԴ կազմի արդյունավետության վարկանիշային ցուցիչների սահմանումը, որոնք նախատեսվում է, որ հիմք կծառայեն մրցութային ընտրության, պաշտոնական առաջընթացի և նյութական ու բարոյական խրախուսման միջոցների կիրառման համար:

Փաստաթղթերի ուսումնասիրություններից և փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ գնահատման գործող մեխանիզմներն են ՈԱԿ հարցումները և դասալսումները, որոնք իրականացվում են պրոռեկտորի, ամբիոնների վարիչների եւ ուսումնական մասի կողմից, ինչպես նաև դասախոսները հաշվետվություններով են հանդես գալիս ամբիոնում: Ինչպես պարզ դարձավ, ՄՈՒՀ-ում դասալսումների արդյունքների վերաբերյալ խորքային վերլուծությունների չեն իրականացվել :

5.4 Պարբերաբար իրականացվող ներքին և արտաքին գնահատումների արդյունքում, բացահայտված կարիքներին համապատասխան, ՄՈՒՀ-ն իրականացնում է դասավանդողների կատարելագործմանն ուղղված միջոցառումներ:

Համալսարանում առկա է «Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի վերապատրաստման կարգը և պայմանները» ընթացակարգը (2018թ.), ինչպես նաև ՊԴ կազմի մասնագիտական կազմի վարկանիշային գնահատման կարգը: Ուսումնասիրությունները ցույց տվեցին, որ ՊԴ կազմի կարիքների վեր հանման գնահատման հիմնական միջոցներից է ՈԱԿ հարցումները ուսանողների շրջանում, որի արդյունքների հիման վրա ամբիոնները խորհրդատվություն են տալիս դասախոսին/ներին դասավանդման որակի բարելավման ուղղությամբ: Հարցումների արդյունքում վեր է հանվել դասախոսների շրջանում հեռավար կրթության կազմակերպման վերաբերյալ վերապատրաստումների անհրաժեշտությունը, ինչպես նաև կազմակերպվել է անգլերեն լեզվի ուսուցման դասընթացներ, լեզվաիմացության մակարդակի գնահատման հիման վրա: Միննույն ժամանակ պետք է փաստել, որ մուհը իրականացված վերապատրաստումների արդյունավետության գնահատում դեռևս չի իրականացրել: Մասնագիտական վերապատրաստումներ ՄՈՒՀ-ի կողմից չեն կազմակերպվել/իրականացվել:

5.5 ՄՈՒՀ-ը երաշխավորում է մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի համապատասխան պրոֆեսորադասախոսական կազմով ապահովվածության կայունությունը:

Համալսարանի դասախոսական կազմի 55 տոկոսը հիմնական, իսկ 45 տոկոսը՝ համատեղությամբ աշխատողներ են: ԳՆՀ-ում գործում է նաև ժամավճարային հիմունքներով

դասավանդող և հրավիրյալ դասախոսների համակարգը, որը որոշակիորեն ապահովում է կրթական ծրագրերի ապահովվածությունը նեղ մասնագիտացում և գործնական հմտություններ, աշխատաշուկայի պրակտիկ փորձ ունեցող մասնագետներով:

Ներկայումս պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքային միջին ստաժը կազմում է հինգ տարի: Ներքին և արտաքին շահակիցների հետ հանդիպումները ցույց տվեցին, որ ՊԴ կազմը շատ մոտիվացված է, պատրաստակամ թե՛ մասնագիտական պարտականությունների իրականացման, թե՛ հասարակական հիմունքներով ուսանողների հետ արտաժամյա խորհրդատվությունների տրամադրման համար: Վերջին 2020թ. պատերազմով և հետպատերազմյան ճգնաժամային վիճակով պայմանավորված համալսարանը ունեցել է կադրային արտահոսք, որը կանխելու նպատակով ՄՈՒՀ-ը որոշում է կայացրել բարձրացնել ՊԴ կազմի աշխատավարձի չափը:

5.6 ՄՈՒՀ-ում գործում են պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական առաջընթացի ապահովման քաղաքականություն ու ընթացակարգեր:

Համալսարանը 2018 թվականին ընդունել է «Դասախոսական կազմի առաջընթացի ապահովման քաղաքականությունը և ընթացակարգը», «Մկսնակ դասախոսների մենթորության քաղաքականությունը և ընթացակարգը»: Համալսարանի ղեկավարությունը ակտիվ մասնակցություն ունի դասախոսների գիտական կոչումներ և աստիճաններ ձեռք բերելու մոտիվացնելու հարցում, վերջին հինգ տարիներին բուհի ռեկտորի անմիջական ղեկավարությամբ գիտական աստիճան և կոչում են ստացել թվով տասը դասախոսներ, ներկայումս յոթը կատարում են իրենց ատենախոսական աշխատանքները: Փորձագիտական այցը ցույց տվեց, որ համալսարանում գործում է մենթորությունը, կա սահմանված հաշվետվողականություն՝ ըստ պլանավորված և իրականացված գործողությունների:

Համալսարանում գործում է ՊԴ կազմի խրախուսման և պարգևատրումների ընթացակարգ, համաձայն որի տրվում են դրամական պարգևներ, շնորհակալագրեր, հուշանվերներ, շնորհվում են պատվավոր պրոֆեսորի կամ դոկտորի կոչումներ, ինչպես նաև ըստ սահմանված ընթացակարգի տրվում են հավելավճարներ:

5.7 ՄՈՒՀ-ն ունի անհրաժեշտ վարչական և ուսումնաօժանդակ աշխատակազմ՝ ռազմավարական նպատակների իրականացման համար:

ՄՈՒՀ-ում մարդկային ռեսուրսների կառավարման բաժինը համակարգում է ՊԴ և ուսումնաօժանդակ կազմի ընդունման և հեռացման գործընթացները: Համալսարանը ներկայումս ունի 25 վարչական և ուսումնաօժանդակ աշխատող, տեղի է ունեցել նաև վարչական աշխատողների օպտիմալացում, օրինակ՝ ֆակուլտետի դեկանի հաստիքը կրճատվել է իսկ պարատականությունները վերաբաշխվել են, սակայն վերջինս չի կատարվել հստակ գնահատման արդյունքում, քանի որ Համալսարանի վարչական և ուսումնաօժանդակ ստորաբաժանումների աշխատանքների արդյունավետությունը գնահատող մեխանիզմները դեռևս պլանավորման փուլում են, ինչպես նաև չեն իրականացվել վարչական և ՌԻՕ կազմի մասնագիտական աճին ուղղված վերապատրաստումներ:

Փորձագիտական այցը ցույց տվեց, որ թեև ուսումնաօժանդակ կազմը փոքրաթիվ է, սակայն դա չի խոչընդոտում ՌԾ նպատակների իրականացումը, հարկ է նշել, որ անհրաժեշտության դեպքում պրոֆեսորադասախոսական կազմը հասարակական հիմունքներով՝ իրենց կոմպետենտության շրջանակներում աջակցում են վարչական և ՌԻՕ անձնակազմին:

Դաստորոթյուններ: Փորձագիտական խումբը բարձր է գնահատում, որ հետպատերազմյան ճգնաժամային շրջանում ՄՈՒՀ-ն ապահովել է կրթության շարունակականությունը, գործարկելով տարբեր մեխանիզմներ, այդ թվում ներգրավել է գիտական կոչում և աստիճան ունեցող փորձառու դասախոսներ, որոշակիորեն կառավարելով մասնագիտական կրթական ծրարգրերի համար անհրաժեշտ որակավորում ունեցող ՊԴ կազմի ապահովումը:

Բարձր գնահատելով ՄՈՒՀ-ի մասնագիտական ամբիոնների ջանքերը պրակտիկ ոլորտից բարձրակարգ մասնագետների դասավանդման գործընթացում ներգրավելու ուղղությամբ, հարկ է ընդգծել, որ պրակտիկ ոլորտի ներկայացուցիչները առավել քիչ են ներգրավված հետազոտական աշխատանքներում, ինչից էապես կարող է տուժել ՊԴ կազմի և ուսանողների հետազոտական գործընթացներում ներգրավվածությունը:

Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԳՆՀ ամբիոնները պետք է մշակեն իրենց կրթական ծրագրերը սպասարկող դասախոսների մասնագիտական գիտելիքներին և կարողություններին ներկայացվող հստակ պահանջներ, հաշվի առնելով տվյալ ծրագրի կրթական վերջնարդյունքները:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ ՊԴ կազմի մեծ մասը բավականին երիտասարդ են, որը բուհի ապագայի համար հեռանկարային է: Մյուս կողմից բացասական է, որ փաստացի չկա հստակ գիտական ներուժ: Փորձագիտական խումբը բարձր է գնահատում բուհի ռեկտորի անձնական ջանքերը գիտական կադրերի պատրաստման և ուղղորդման հարցում, ինչի մասին վկայում էին նաև բազմաթիվ ներքին և արտաքին շահակիցներ:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում ՊԴ կազմի մասնագիտական առաջընթացին նպաստող ընթացակարգերի առակայությունը սակայն դրանց գործածությունը ՄՈՒՀ-ում գոհացուցիչ չէ, քանի որ մի կողմից հնարավորությունները սահամանափակ են՝ պայմանավորված դասախոսների բարձր ծավալի բեռնվածությամբ առարկայական դասընթացներով, ինչը թույլ չի տալիս զբաղվել հետազոտական գործունեությամբ, մյուս կողմից ՄՈՒՀ-ի կողմից սահամանված հավելվածարները անհամապատասխան են դասախոսի փաստացի կատարած աշխատանքի ծավալի հետ (օրինակ գիտական հոդվածի տպագրության համար) որպեսզի մոտիվացնող ազդեցություն գործեն: Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՄՈՒՀ-ը պետք է արդյունավետ միջոցներ փնտրի դասախոսներին մոտիվացնելու համար, օրինակ լսարանային ժամերը փոխարինել հետազոտական ժամերով:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ ՄՈՒՀ-ը իրականացնում է իր վարչական և ՈՒՕ կազմի օպտիմալացում՝ հաշվի առնելով ուսանողների ընթացիկ թվաքանակը և ՄՈՒՀ-ի առաջնահերթությունները, սակայն արդյունավետության գնահատման մեխանիզմների բացակայությունը թույլ չի տալիս գնահատել որոշումների ազդեցությունը և արդյունավետությունը:

Փորձագիտական խումբը կարևորում է, որ ՄՈՒՀ-ում առկա է ՊԴ կազմի վերապատրաստման ընթացակարգ, որի հիման վրա իրականացվել են վերապատրաստումներ, դրական է նաև, որ հաստատվել է ՊԴ կազմի վականիշային գնահատման կարգը: Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ մինչև կարգի գործածությունը ՄՈՒՀ-ում պետք է երաշխիքային նախադրյալներ ստեղծվեն ՊԴ կազմի օբյեկտիվ վարականիշավորման համար, որոնցից են նաև ՈԱԿ հարցումները, հարցումներին թիրախային խմբերի մասնակցության քանակական բաղադրիչը և հարցաշարերի բովանդակային բարելավումը:

Մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի համապատասխան ՊԴ կազմի կայունության պահովման տեսանկյունից փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ ՄՈւՀ-ը կարողանում է միջնաժամկետ պլանավորման միջոցով ապահովել համապատասխան կադրերի առկայությունը, սակայն մտահոգիչ է առկա կադրային հոսունությունը, որը ինչպես պարզ դարձավ ներքին և արտաքին շահակիցների հետ հանդիպումների ընթացքում պայմանավորված է ԱՀ կարգավիճակով: Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ բուհը պետք է իրականացնի երկարաժամկետ պլանավորում կրթական ծրագրերի զարգացման համար, հաշվի առնելով այն տեսլականը, թե քանի դասախոսներ են պետք, ինչ կոչումով և ինչ մակարդակով, որպեսզի ապահովեն ՄԿԾ-ների որակյալ իրականացումը:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ՄՈՒՀ-ը ապահովում է մասնագիտական կրթական ծրագրերի իրականացման համար անհրաժեշտ որակավորումներ ունեցող պրոֆեսորադասախոսական (ՊԴ) կազմի առակայությունը, ձգտում է ներգրավել մասնագիտական ոլորտից գործնական հմտություններով ու բարձր մասնագիտական որակներ ունեցող մասնագետներ, ՄՈւՀ-ն ունի անհրաժեշտ վարչական և ուսումնաօժանդակ աշխատակազմ ռազմավարական նպատակների իրականացման համար, ունի մշակված ընթացակարգեր և քաղաքականություն երիտասարդ կադրերի մասնագիտական առաջընթացի ապահովման համար, ունի խրախուսման ընթացակարգեր ՊԴ և ՈԻՕ կազմերի համար, առկա են ՊԴ կազմի կարիքների վեր հանման և գնահատման մեխանիզմները, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՄՈւՀ-ը բավարարում է չափանիշ 5-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ԳՆՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը **ՉԱՓԱՆԻՇ 5-ի** պահանջներին գնահատում է **բավարար:**

VI. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄԸ

ԶԱՓԱՆԻՇ: ՄՈՒՀ-ն ապահովում է հետազոտական գործունեության իրականացումը և կապն ուսումնառության հետ:

Փաստեր

6.1 ՄՈՒՀ-ում առկա է հետազոտական ոլորտում իր հետաքրքրությունները և հավակնություններն արտահայտող ռազմավարություն:

ԳՆՀ-ն իր 2019-2024 թթ. ՌԾ-ում նպատակ է դրել ունենալ արդիական հետազոտական ուղղություններ, հետազոտական աշխատանքներում ընդլայնել դասախոսական կազմի և ուսանողների ներգրավումը, նպաստել ակադեմիական համագործակցության ընդլայնմանը և հետազոտական աշխատանքների միջազգայնացմանը: Նշված նպատակին հասնելու համար ՄՈՒՀ-ը նախատեսել է իրականացնել հետևյալ խնդիրները. ա) Համալսարանում հետազոտական առաջնահերթությունների սահմանում՝ գործընթացներում առաջին հերթին հաշվի առնելով համալսարանում իրականացվող մասնագիտական կրթական ծրագրերի ոլորտները և աշխատաշուկայի պահանջները, բ) ՊԴ կազմի գիտական գործունեության մասնակցության, հաշվետվողականության և արդյունավետության ընթացակարգերի, կանոնակարգեր, գործիքակազմի մշակում ու կիրարկում, գ) ՈւԳԸ աշխատանքների ակտիվացումը, ուսանողներին գիտական աշխատանքներում ներգրավելու մեխանիզմների կիրառում, դ) հետազոտական համագործակցության զարգացումը ԱՀ և ՀՀ գիտահետազոտական ինստիտուտների, բուհերի, միջազգային կազմակերպությունների, արտասահմանյան բուհերի և ձեռնարկությունների հետ: Ըստ ինքնավերլուծության՝ ՄՈՒՀ-ը չունի որևէ փաստաթուղթ, որը ներառում է հետազոտական ոլորտում ՄՈՒՀ-ի հետաքրքրությունները, իսկ հետազոտական աշխատանքները իրականացվում են ամբիոններում՝ ըստ սահմանված առաջնահերթությունների, որոնք հետպատերազմյան իրավիճակով պայմանավորված, փոփոխվել են, սակայն փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ ոչ բոլոր ամբիոններում են ակտիվ աշխատանքներ իրականացվում նշված ուղղություններով: Բացառություն է կազմում հայոց լեզվի և գրականության ամբիոնը, որտեղ իրականացվում են որոշակի հետազոտություններ՝ պայմանավորված նաև նրանով, որ ՄՈՒՀ-ում գործում է Արեւմտահայերենի, հայագիտութեան գիտահետազոտական Լուսովիկա և Յակոբ Այնթապլեան կեդրոնը, որը մեծապես նպաստում է հայագիտության ոլորտում գիտահետազոտական աշխատանքներ իրականացնելուն: Իսկ փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ ոչ բոլոր դասախոսներն են ակտիվ ներգրավված, ավելին՝ ակտիվ ներգրավված չեն նաև երիտասարդ դասախոսները: Ուսանողների ներգրավվածությունը ևս թույլ է հետազոտական աշխատանքներում:

Բյուջեում նախատեսված են գիտության, լաբորատոր սարքավորումների և նյութերի ձեռք բերման, գիտական գործուղումների և կոնֆերանսների մասնակցության և հրատարակչական ծախսեր, որոնք երեք տարվա կտրվածքով աճել են 2 մլն-5 մլն ՀՀ դրամ: ՄՈՒՀ-ում հետազոտական ուղղվածությամբ աշխատանքները փորձում են ակտիվացնել, սակայն փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ դեռևս ակնառու արդյունքեր չունեն:

6.2 ՄՈՒՀ-ն ունի երկարաժամկետ ռազմավարություն և միջնաժամկետ ու կարճաժամկետ ծրագրեր, որոնք արտահայտում են հետազոտության ոլորտում ՄՈՒՀ-ի հետաքրքրությունները և հավակնությունները:

ՄՈՒՀ-ը մշակել է ՌԾ իրականացման ժամանակացույց-պլան, որում նշվել են հետազոտական ոլորտում ՄՈՒՀ-ի նախանշած նպատակներին հասնելու ռազմավարական

խնդիրները, գործողությունները, ակնկալվող վերջնարդյունքները, պատասխանատուները, ժամկետները, անհրաժեշտ մարդկային և ֆինանսական ռեսուրսները, սակայն ակնկալվող վերջնարդյունքների մի մասը չափելի չէ, պատասխանատուները, ֆինանսական ռեսուրսները և կատարման ժամկետները հստակ նշված չեն: ՄՈՒՀ-ն ունի նաև ռազմավարական ծրագրի իրականացման ճանապարհային քարտեզներ 2019-2020, 2020-2022 թթ. համար, որոնցում նշել է նաև գնահատման աճի ցուցանիշները, սակայն այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ դրանցում ներառված գործողությունների մեծ մասը դեռևս պլանավորման փուլում են, որը հստակ պատկերացում չի տալիս ՄՈՒՀ-ի հետագոտության ոլորտում պլանավորած առաջընթացի մասին:

ՄՈՒՀ-ը հետագոտության ոլորտում չունի միջնաժամկետ ծրագրեր, իսկ որպես կարճաժամկետ ծրագրեր դիտարկվել են ամբիոնների տարեկան աշխատանքային պլանները, որոնցում հետագոտական բաղադրիչը ներառվել է որոշակիորեն հիմնականում ավարտական և ինքնուրույն աշխատանքների, մագիստրոսական թեզերի մասով:

Փորձագիտական այցից պարզվեց, որ դեռևս առկա չեն ՌԾ-ով սահմանված հետագոտական ոլորտի նպատակների ու խնդիրների իրականացումը հաստատող տեսանելի արդյունքներ, առկա չեն այս ուղղությամբ հաշվետվություններ: Ներկայացված պլաններում ևս ֆինանսական ռեսուրսները հստակեցված չեն: Հետագոտական ոլորտում ՄՈՒՀ-ի գործողությունները պլանավորման և իրականացման փուլում են:

6.3 ՄՈՒՀ-ն ապահովում է հետագոտությունների իրականացումը և իր զարգացումը՝ հստակ քաղաքականության և ընթացակարգերի միջոցով:

ՄՈՒՀ-ում գիտահետազոտական գործունեության համակարգման, զարգացման պատասխանատվությունը տրված է գիտության գծով պրոռեկտորի և ամբիոնների վրա: ՄՈՒՀ-ը չունի հետագոտության ոլորտում հստակ սահմանված քաղաքականություն, ընթացակարգեր, այն արտացոլվել է ՌԾ-ում որպես գերակա նպատակներից մեկը, սահմանել է առաջնահերթություններ՝ ըստ ամբիոնների: Ըստ ինքնավերլուծության՝ հետագոտությունների իրականացման նախաձեռնությունը կարող է լինել ինչպես ՊԴ կազմի հետաքրքրություններից, այնպես էլ ամբիոնների և ՄՈՒՀ-ի նախաձեռնությամբ: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ հետագոտական ոլորտում աշխատանքները այնքան էլ հստակեցված չեն:

ՄՈՒՀ-ն ունի ակադեմիական ազնվության կանոնակարգ, որը սահմանում է կատարվող գիտական և ուսումնագիտական աշխատանքներում ակադեմիական ազնվությունը պահպանելու և գրագողությունը կանխարգելելու հիմնական կանոնները, որը տարածվում է կուրսային, ավարտական աշխատանքների և մագիստրոսական թեզերի վրա, սակայն այցից պարզ դարձավ, որ գործնականում գրագողության կանխարգելման և ակադեմիական ազնվության ապահովման հստակ մեխանիզմներ ներդրված չեն, բացառությամբ մի մեխանիզմի, որ այդ նպատակով թեզերի և ավարտական աշխատանքների թեմաները 5 տարին մեկ փոփոխվում են:

ՄՈՒՀ-ն հետագոտական գործունեության խրախուսման նպատակով մշակել և ներդրել է աշխատողների խրախուսման քաղաքականությունը և ընթացակարգը (հաստատվել է 2018 թ. մայիսի 15-ի թիվ 16 նիստում) և աշխատողների աշխատանքների որոշ տեսակների կատարման վճարվող լրավճարների հաշվարկման և վճարման կարգը (հաստատվել է 2019թ. դեկտեմբերի 2-ի որոշմամբ): Սակայն փորձագիտական այցի ընթացքում պարզվեց, որ դեռևս գիտահետազոտական աշխատանքների համար խրախուսվող աշխատակիցներ չեն եղել: Չնայած ՄՈՒՀ-ն ունի աշխատողներին աշխատանքի որոշ տեսակների կատարման վճարվող

լրավճարների հաշվարկման և վճարման կարգ, ըստ որի աշխատողը լրացուցիչ վճարվում է արտասահմանյան ԲՈՒՀ-ի կամ գիտահետազոտական ինստիտուտի գիտական պարբերական պարբերականներում հոդվածի տպագրման, միջազգային կամ հանրապետական գիտաժողովի նյութերում թեզիսների հրատարակման համար, առաջին դեպքում՝ 10000, երկրորդ դեպքում՝ 7000 ՀՀ դրամով, սակայն սամանված լրավճարները ցածր են, ինչը չի կարող խթանել հետազոտության զարգացումը ՄՈՒՀ-ում: ՄՈՒՀ-ը չունի համատեղ գիտահետազոտական ծրագրեր, դրամաշնորհներ հայաստանյան բուհերի և գիտահետազոտական կազմակերպությունների հետ, սակայն որոշ բուհերի և ինստիտուտների հետ համագործակցության շրջանակում գիտահետազոտական աշխատանքների գրախոսման գործընթաց է կազմակերպում, մասնակցում կազմակերպվող գիտաժողովների, անցկացնում է սեմինարներ, սակայն գիտական սեմինարների կազմակերպումը ամբիոններում համակարգված բնույթ չի կրում, առկա չեն ժամանակացույցեր, պլաններ և հաշվետվություններ: Գիտահետազոտական ոլորտում կատարված աշխատանքների արդյունավետության գնահատման մեխանիզմներ ներդրված չեն:

ՄՈՒՀ-ը հրատարակում է ՀՀ ԲՈԿ-ի կողմից հաստատված «Դպրատուն» հասարակական գիտությունների հանդեսը, որը լույս է տեսնում տարեկան 2 անգամ և հնարավորություն է ընձեռում ոչ միայն համալսարանի ՊԴ կազմին, այլ տեղի և միջազգային տարբեր համալսարանների դասախոսներին տպագրել գիտական հոդվածներ: Սակայն բացակայում են վերլուծությունները, թե ԳԼՀ-ից տարեկան կտրվածքով քանի հոդված է տպագրվել հանդեսում, դրանց ազդեցությունը որքան է եղել հետազոտական ոլորտի զարգացման վրա:

Միջազգային ամսագրերում և գիտաժողովի ժողովածուներում տպագրված գիտահետազոտական աշխատանքները բացակայում են:

6.4 ՄՈՒՀ-ը կարևորում է հետազոտական գործունեության միջազգայնացումը:

ՄՈՒՀ-ն իր նոր ՌԾ-ում գերակա է համարել հետազոտական գործունեության միջազգայնացումը, մինչ այդ նման նպատակ չի ունեցել, սակայն դեռևս չունի հետազոտական գործունեության միջազգայնացման քաղաքականություն: Այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ հետազոտության միջազգայնացման համար ՄՈՒՀ-ը խոչընդոտ է համարում Արցախի Հանրապետության կարգավիճակը: ՄՈՒՀ-ն այս ուղղությամբ կատարված աշխատանքներ համարում է որոշ համագործակցությունների շրջանակում արտասահմանյան կազմակերպության մասնագետների կողմից դասախոսություններով հանդես գալը, Դպրատուն ամսագրում արտասահմանյան հեղինակների հոդվածների տպագրումը, Արեւմտահայերենի, հայագիտութեան գիտահետազոտական Լուսովիկա եւ Յակոբ Այնթապլեան կեդրոնի գործունեությունը, սակայն դրանք հետազոտությունների միջազգայնացման օրինակներ չեն կարող համարվել:

ՄՈՒՀ-ը գնահատել է դասախոսների և ուսանողների օտար լեզուների (անգլերեն) իմացության մակարդակը թեստի միջոցով, պարզել է, որ նրանց օտար լեզվի իմացության մակարդակը շատ ցածր է, որը համարում է հետազոտությունների միջազգայնացմանը խոչընդոտող մյուս պատճառը: ՄՈՒՀ-ը դասախոսների անգլերենի իմացության մակարդակը բարելավելու նպատակով իրականացրել է դասընթացներ, որի արդյունքում մասնակից դասախոսները հաղթահարել են անգլերենի իմացության առաջին մակարդակը, սակայն դասընթացները շարունակական չեն եղել: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ դա չի հանգեցրել միջազգային ամսագրերում տպագրվող հոդվածների առկայությանը: Իսկ

ուսանողների շրջանում անգլերենի իմացության մակարդակը բարձրացնելու նպատակով մոդուլներում ավելացվել է անգլերենի ժամաքանակը, որի ազդեցությունը դեռևս չի գնահատվել: Այցի ընթացքում պարզ դարձավ նաև, որ գրեթե ամբողջ ՊԴ կազմը և ուսանողների մեծ մասը ռուսերենին տիրապետում են շատ լավ, սակայն չեն փորձել անգամ որևէ հոդված տպագրել ռուսական գիտական ամսագրերում կամ համատեղ հետազոտություններ իրականացնել ռուսալեզու մասնագետների հետ: Այս ուղղությամբ ՄՈՒՀ-ը չունի հստակ իրատեսական ծրագիր:

6.5 ՄՈՒՀ-ում գործում են հետազոտական գործունեության և ուսումնական գործընթացի փոխկապակցման մեխանիզմներ:

ՄՈՒՀ-ի բակալավրիական և մագիստրոսական կրթական ծրագրերը պարունակում են հետազոտական կառուցամաս: ՄՈՒՀ-ում հետազոտական գործունեության և ուսումնական գործընթացի փոխկապակցվածությունը արտահայտվում է ռեֆերատների, ինքնուրույն աշխատանքների, ավարտական աշխատանքների և մագիստրոսական թեզերի միջոցով, սակայն դրանցում հետազոտական, վերլուծական բաղադրիչը թույլ է ատահայտված: Նշված մեխանիզմները չեն ապահովում հետազոտական գործունեության և ուսումնական գործընթացի միջև կապը, դրանց արդյունավետության գնահատում չի իրականացվել: ՄՈՒՀ-ն այս ուղղությամբ հստակ մեխանիզմների մշակման ու ներդրման խնդիր չի դրել: ՄՈՒՀ-ն ունի «Բակալավրի և մագիստրոսի կրթական ծրագրերով ուսումնական գործընթացի կազմակերպման կարգ», «Կուրսային (դասընթացային-գիտական) աշխատանքի նախապատրաստման և պաշտպանության», «Ավարտական աշխատանքի նախապատրաստման և պաշտպանության», «Մագիստրոսական թեզի նախապատրաստման և պաշտպանության» կանոնակարգերը, որոնցում սահմանված են այդ աշխատանքների կազմակերպման ընթացակարգերը, դրանց ներկայացվող պահանջները, սակայն փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից և փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ավարտական աշխատանքները հիմնականում տեսական նյութի ուսումնասիրություն են, խիստ թույլ է արտահայտված դրանցում հետազոտական կողմը: Մագիստրոսական թեզերի պարագայում չի երևում հետազոտական աշխատանքների թեմաների և ԱՀ կարիքների միջև կապը, թույլ է արտահայտված հետազոտական, վերլուծական, կիրառական կողմը, այդ թվում նաև չի ուսումնասիրվում և կարևորվում ուսումնական գործընթացում արդյունքների կիրառումը, կիրառականության և նորարարության մակարդակը ցածր է: Այցի ընթացքում արտաքին շահակիցների հետ հանդիպումից ևս պարզ դարձավ, որ դրանք կիրառական բնույթ չունեն:

Առկա է նաև դրական փորձ հայագիտության ոլորտում, սակայն այդ փորձը չի տարածվել մյուս ամբիոնների վրա, թույլ է նաև միջամբիոնային ուսումնահետազոտական հարաբերությունները:

ՄՈՒՀ-ը գնահատման առանձին բաղադրիչով գնահատում է ուսանողների ինքնուրույն աշխատանքները, որոնք ըստ ՄՈՒՀ-ի պարունակում են հետազոտական բաղադրիչ, սակայն հստակ սահմանված չեն ինքնուրույն աշխատանքի գնահատման մեխանիզմները:

Դասախոսների կողմից տպագրվում են որոշակի հոդվածներ, սակայն ուսումնական գործընթացում դրանց կիրառման և վերջիններիս արդյունքների վերաբերյալ հետազոտություններ չի իրականացվում համալսարանում:

Ուսանողական գիտաժողովները հնարավորություն են ստեղծում մոտիվացնելու ուսանողներին հետազոտական աշխատանքներ կատարելու ուղղությամբ: ՄՈՒՀ-ում

կազակերպվում են ուսանողական գիտաժողովներ, սակայն դրանք հստակ համակարգված և պարբերական բնույթ չեն կրում, միաժամանակ ուսանողների հետազոտական գործունեության համար խրախուսման մոտեցումներ չկան: Ուսանողները առանձին դեպքերում մասնակցում են նաև այլ համալսարանների կողմից կազմակերպված ուսանողական գիտաժողովների:

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ՄՈՒՀ-ը հետազոտության համար ունի լաբորատորիաների, դրանցում համապատասխան ծրագրերի առկայության անհրաժեշտություն:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է համարում այն, որ ԳՆՀ-ն իր ՌԾ-ում կարևորել է արդիական հետազոտական ուղղությունների զարգացումը, դրանցում դասախոսների և ուսանողների ներգրավվածության ընդլայնումը, հետազոտական աշխատանքների միջազգայնացումը, սակայն ՄՈՒՀ-ի հավակնությունները հետազոտական ուղղությամբ բարձր նշաձող ունեն. հաշվի առնված չեն ՄՈՒՀ-ի ներուժը՝ մարդկային և ֆինանսական ռեսուրսները: Չնայած ամբիոններում առաջնահերթությունների սահմանմանը, իսկ հայագիտության ուղղվածությամբ քայլերի իրականացմանը՝ հետազոտական ուղղվածությամբ ՄՈՒՀ-ը զգալի արդյունքներ չի գրանցել:

Հետազոտական գործունեության պլանավորումը ՄՈՒՀ-ում արտահայտվում է ռազմավարական երկարաժամկետ և կարճաժամկետ պլաններով: Սակայն, դեռևս առկա չեն ըստ այդ ծրագրերի հաշվետվություններ: Արդյունքները մեծապես արտահայտվում են փաստաթղթային հենքի ստեղծմամբ, իսկ դրանցում սահմանված նպատակների իրականացման համար դեռևս համակարգված հստակ ծրագրեր չկան: Չնայած իրականացված առաջնային քայլերի՝ տեսանելի չէ ստեղծված փաստաթղթերի ազդեցությունը արդյունքների և ձեռքբերումների վրա:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ հետազոտական ուղղվածության զարգացումը ՄՈՒՀ-ի ուշադրության կենտրոնում է, ամբիոնները սահմանել են առաջնահերթություններ, սակայն գտնում է, որ այդ ուղղությամբ տարվող աշխատանքները դեռևս ամբողջովին միտված չեն ՌԾ նպատակի իրականացմանը, գործընթացների մեծ մասը դեռևս պլանավորման փուլում է: Միաժամանակ այդ ուղղությամբ իր տեսլականին հասնելու համար ՄՈՒՀ-ի կողմից նախանշված ուղին հստակ չէ: Փորձագիտական խումբը գտնում է նաև, որ դրական է ՄՈՒՀ-ում Արեւմտահայերենի, հայագիտութեան գիտահետազոտական Լուսովիկա և Յակոբ Այնթապլեան կեդրոնի գործունեությունը, սակայն այս առումով դեռևս չի երևում կենտրոնի ազդեցությունը ՄՈՒՀ-ի հետազոտական գործունեության վրա և դերակատարությունը գիտահետազոտական գործընթացների զարգացման գործում ՌԾ-ում սահմանված նպատակներին ու խնդիրներին համապատասխան:

Հետազոտական գործընթացներում կարևոր է գրագողության կանխարգելման մեխանիզմների և հետազոտական աշխատանքների խրախուսման քաղաքականությունը, սակայն փորձագիտային խումբը գտնում է, որ ԳՆՀ-ում այդ մեխանիզմները դեռևս կիրառական բնույթ չեն ստացել: ՄՈՒՀ-ը չունի մրցակցային ուղղություններ և ակադեմիական թիմ կիրառական հետազոտություններ իրականացնելու համար:

ԱՀ և ՀՀ տարբեր համալսարանների հետ գիտական սեմինարների, գիտաժողովների կազմակերպումը փորձի փոխանակման և համագործակցության հնարավորություններ է ստեղծում ԳՆՀ-ի ՊԴ կազմի համար, սակայն դրանց ոչ պարբերական բնույթը, ՊԴ կազմի և ուսանողների պասիվ ներգրավվածությունը գիտաժողովներին, ակադեմիական գրագիտության դասընթացների բացակայությունը հնարավորություն չեն ընձեռում ՄՈՒՀ-ում

արդիական հետազոտությունների իրականացման և գիտական միջավայրի ստեղծման համար: ԳՆՀ-ն կարիք ունի ընդլայնելու համագործակցության շրջանակները գիտահետազոտական ոլորտում՝ ծառայեցնելու իր ՌԾ նպատակների իրագործմանը՝ ունենաով համատեղ գիտահետազոտական ծրագրեր կամ համատեղ հետազոտություններ:

ՄՈԻՀ-ի կարևոր ձեռքբերումներից է հասարակական գիտությունների հանդեսի առկայությունը, սակայն դրանցում ԳՆՀ-ի ՊԴ կազմի կողմից տպագրված հոդվածների քանակական և որակական վերլուծությունների բացակայությունը հնարավորություն չի տալիս գնահատել հանդեսի ազդեցությունը ՄՈԻՀ-ի հետազոտական ուղղության զարգացման վրա:

Դրական է այն հանգամանքը, որ համալսարանը գիտակցում է հետազոտությունների միջազգայնացման կարևորությունը (ՌԾ-ում նպատակի սահմանում), սակայն այս ուղղությամբ դեռևս չունի հստակ քաղաքականություն, առկա չեն որոշակի քայլեր և արդյունքներ:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ ՄՈԻՀ-ում հետազոտական գործունեության և ուսումնական գործընթացի փոխկապակցվածությունն ապահովող մեխանիզմ է բակալավրիատի և մագիստրատուրայի կրթական ծրագրերում հետազոտության համար նախատեսված կառուցամասերի առկայությունը: Սակայն ավարտական և ինքնուրույն աշխատանքներում և մագիստրոսական թեզերում հետազոտական, կիրառական և վերլուծական բաղադրիչի թույլ լինելը, կարող է խոչընդոտել ՌԾ-ով սահմանված նպատակին հասնելու համար նախանշված խնդիրների իրականացմանը: Փորձագիտական խումբը կարևորում է նաև հետազոտական բնույթի աշխատանքների գնահատման հստակ չափանիշների ու պահանջների առկայությունը: Միաժամանակ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՄՈԻՀ-ի համար կարևոր է պրակտիկաների շրջանակում հետազոտությունների իրականացումը, որոնք կհամապատասխանեն ԱՀ-ի կարիքներին և կունենան կիրառական նշանակություն, միջամբիոնային հետազոտությունները, լավագույն հետազոտական փորձի վերհանումն ու տարածումը ամբիոններում, որոնք դեռևս առկա չեն ՄՈԻՀ-ում:

Գիտահետազոտական գործընթացներում կարևոր է ՌԻԳԸ-ի գործունեությունը և ներգրավումը, սակայն ՄՈԻՀ-ն այս մասով ձևավորված հստակ գործընթացներ չի իրականացրել, իսկ խրախուսման մեխանիզմները բացակայում են: Ուսանողներին ներգրավելու առումով փորձագիտական խումբը նաև ՊԴ կազմին մոտիվացնելու անհրաժեշտություն է տեսնում, ինչի բացակայությունը կարող է ազդել ուսումնական և հետազոտական գործընթացների արդյունավետ փոխկապակցման վրա:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ՄՈԻՀ-ը իր ՌԾ-ում հետազոտական ոլորտում սահմանված հավակնություններին հասնելու համար չունի հստակ սահմանված քաղաքականություն, ընթացակարգեր և անհրաժեշտ ռեսուրսներ, չունի տեսլական, որը իրատեսական կլինի առաջիկա մի քանի տարում, առկա չեն միջնաժամկետ ծրագրեր հետազոտության զարգացման համար, իսկ առկա գործընթացների արդյունավետության գնահատում չի իրականացնում, բացակայում է հետազոտության ոլորտում միջազգայնացման քաղաքականությունը, առկա չեն համագործակցություններ և արդյունքներ, թույլ է ուսումնասիրության և հետազոտության փոխկապակցման մեխանիզմների արդյունավետությունը, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԳՆՀ-ն չի բավարարում չափանիշ 6-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: ԳՆՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 6-ի պահանջներին գնահատվում է **անբավարար:**

VII. ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ ԵՎ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԸ

ՉԱՓԱՆԻՇ: ՄՈՒՀ-ն ունի անհրաժեշտ ռեսուրսներ՝ ուսումնական միջավայրի ստեղծման և սահմանված առաքելության ու նպատակների արդյունավետ իրականացման համար:

Փաստեր

7.1 ՄՈՒՀ-ում առկա է մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի իրականացման համար անհրաժեշտ ուսումնական միջավայր:

ՄՈՒՀ-ն իր ՌԾ-ով նպատակադրել է ձևավորել ժամանակակից պահանջները բավարարող համալսարանական ենթակառուցվածքներ: Այդ նպատակի համար նախատեսել է՝ զարգացնել ուսումնագիտական գործընթացի իրականացման համար անհրաժեշտ լսարանային, լաբորատոր պայմանները, արդիականացնել համալսարանական ենթակառուցվածքները և ուսումնագիտական գործընթացի իրականացման համար անհրաժեշտ տեղեկատվական համակարգերն ու գրադարանային ենթակառուցվածքները՝ ակնկալելով ժամանակակից տեխնիկական միջոցներով հագեցած և արդյունավետ ուսումնական միջավայր ապահովող ռեսուրսների առկայություն և ուսումնական գործընթացում տեղեկատվական համակարգերի ակտիվ կիրառում, արդիականացված գրադարանային ծառայություններ: Ըստ ինքնավերլուծության՝ ՄՈՒՀ-ն ունի իրեն պատկանող 1540,92 ք/մ տարածք, որն իր մեջ ներառում է աշխատասենյակներ (215ք/մ), լսարաններ (1125,72 ք/մ), լաբորատորիաներ (37ք/մ), գրադարան և ընթերցասրահ 26ք/մ), ինչպես նաև ժամանակակից ստանդարտներին համապատասխան մարզադահլիճ (137,2 ք/մ): Համալսարանն ունի նաև գիտական նիստերի և պոեզիայի դահլիճ, մշակութային դահլիճ՝ հագեցված ձայնարկիչներով, խոսափողներով և պրոյեկտորներով, հեռավար ուսուցման SMART լսարան՝ նախատեսված ինտերակտիվ, օնլայն դասընթացների անցկացման, ինչպես նաև կինոդիտումների համար, գիտահետազոտական կենտրոնի համար նախատեսված դահլիճ-լսարան՝ հագեցված SS սարքավորումներով (համակարգիչ, պրոյեկտոր), որն, անհրաժեշտության դեպքում, կարող է ծառայել որպես երկու առանձին լսարաններ: ՄՈՒՀ-ն ունի նաև բուժկետ, ապաստարան, վերջինս ծառայում է ոչ միայն բուհի շահակիցների, այլ նաև հարակից տարածքում ապրող մարդկանց համար: Թեքահարթակներ առկա են միայն առաջին հարկում, իսկ բուֆետ առկա չէ:

Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ ՄՈՒՀ-ի 23 լսարանները նախատեսված են ոչ միայն համալսարանի, այլ նաև քոլեջի ուսանողների համար: Թեև ինքնավերլուծությունում նշված է, որ համալսարանը ասահովվել է 10 նոր համակարգիչներով, սակայն այցից պարզվեց, որ հիմնականում ամբիոններն ու աշխատասենյակներն են վերազինվել նոր համակարգիչներով, իսկ համակարգչային լսարանում առկա էր 5 համակարգիչ, ընդ որում լսարանը ծառայում էր նաև որպես SS և բնագիտական առարկաների ամբիոն: Պարզ դարձավ նաև, որ առկա համակարգիչներում բացակայում էին, մասնավորապես՝ Տնտեսագիտություն ՄԿԾ-ի շրջանակում անհրաժեշտ լիցենզավորված ծրագրերը: Գրադարանում առկա է 8207 գիրք, որոնք առանձնացված չեն՝ ըստ ՄԿԾ-ների, և յուրաքանչյուր մասնագիտության համար ձևավորվել է էլեկտրոնային գրադարան՝ 1350 գրքով, որը սակայն դեռևս համալրման կարիք ունի: Գրադարանում բաժանորդագրված դասախոսների թիվը 45 է, իսկ ուսանողների թիվը՝ 980, սակայն գրադարանից, ընթերցասրահից օգտվողների հաճախականության, հետաքրքրությունների վերաբերյալ վերլուծությունները բացակայում են: Ընթերցասրահում ապահովված է համացանցին հասանելիությունը:

Որոշ մասնագիտությունների շրջանակում ուսումնասիրվող առարկաների դեպքում համալսարանն ապահովված չէ անհրաժեշտ լաբորատորիաներով, օրինակ՝ կրիմինալիստիկայի լաբորատորիայով կամ չունի իրավաբանական կլինիկա:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ շահակիցների կարիքները վերհանելու նպատակով ՈԱԿ-ի կողմից անցկացվում են հարցումներ, որի համաձայն ռեսուրսների ապահովվածությունից ուսումնառողների բավարարվածությունը կազմում է 77,5%, իսկ դասավանդողների բավարարվածությունը՝ 78,5%, սակայն հստակ չէ, թե հարցումներին նրանց քանի տոկոսն է մասնակցել:

7.2 ՄՈՒՀ-ը, իր առաքելությունն ու նպատակներն իրականացնելու համար, հատկացնում է համապատասխան ֆինանսական ռեսուրսներ՝ անհրաժեշտ միջոցներով և սարքավորումներով ապահովելու ու գործարկելու համար:

ՄՈՒՀ-ն ունի ֆինանսական ռեսուրսների կառավարման քաղաքականություն՝ հաստատված համալսարանի գիտական խորհրդի 2019թ. մայիսի 15-ի թիվ 16 նիստում, որում սահմանել է ֆինանսական ռեսուրսների կառավարման քաղաքականության հիմնական ուղղությունները, դրանց կառավարմանն ուղղված հիմնական գործառնությունները, համակարգումը, ընթացիկ կառավարումը, համալսարանի իրավասությունները, ֆինանսական միջոցների ձևավորման հիմնական աղբյուրները և միջոցների օգտագործման միտումները: Այն իրականացվում է օրացուցային տարվա կտրվածքով՝ ԱՀ օրենսդրության, համալսարանի կանոնադրության և համալսարանի ներքին իրավական ակտերին համապատասխան՝ բյուջեի նախահաշվի կազմման և բյուջեի փաստացի կատարողականի վերլուծության միջոցով:

ՄՈՒՀ-ում ֆինանսական մուտքերի մեծ մասը կազմում են ուսանողների վարձավճարները (89,50%): Ունի նաև բյուջետային մուտքեր (Պետ. պատվերով սովորող ուսանողների ծախսերի հատուցում՝ 10,50% և այլ մուտքեր՝ 2,20%): Ծախսերի 62,20%-ը կազմում է աշխատավարձը, որից դասախոսական կազմի աշխատավարձը՝ 28,70%, վարչական աշխատողների աշխատավարձը՝ 54,10%, իսկ մնացածը կազմում են՝ ուսումնաօժանդակ և տեխնիկական անձնակազմի աշխատավարձերը (17,20%), պետական բյուջե վճարումները (6,00%), ուսման վարձերի գեղչերը (10,00%), պրակտիկաների կազմակերպման ծախսերը (0,40%), ուսումնական սարքավորումների և գույքի ձեռքբերման ծախսերը (4,00%), գրադարանային ծախսերը (0,40%), ուսանողական խորհրդի հետ կապված ծախսերը (0,10%), որակի ապահովման գործընթացների ծախսերը (0,80%), գործուղման ծախսերը (0,80%), ներկայացուցչական ծախսերը (0,50%), գիտության ծախսերը (0,80%) և տնտեսական ծախսերը (12,90%): ՄՈՒՀ-ը չունի դրամաշնորհներ և կայուն ֆինանսական այլ հոսքեր: Ֆինանսական ռեսուրսների բազմազանեցման ուղղությամբ քայլեր է ձեռնարկում, սակայն արդյունքներ դեռևս զգալի չեն: 2018թ. ռեկտորի անմիջական նախաձեռնությամբ Համալսարանը ուսումնագիտական գործունեության մեջ ներգրավել է սփյուռքահայ բարերարի, ում շնորհիվ անվճար հիմունքներով կազմակերպվել են հայագիտական ամենամյա դասընթացներ, գիտաժողովներ, կոնֆերանսներ: 2019թ. հասարկայնության հետ կապերի և լրատվության բաժնի միջնորդությամբ ամերիկահայ բարերարի հովանավորությամբ Համալսարանում անցկացվել են անզերեն լեզվի անվճար դասընթացներ դասախոսների համար, իսկ 2021թ. Որակի ապահովման կենտրոնի կողմից ֆոնդիայթայթման աշխատանքների շրջանակում Ամերիկայի հայագիտական ուսմանը ընկերությունը

հովանավորել է համալսարանի դասախոս, նարեկագետ, պատմական գիտությունների թեկնածու Վ.Լալայանի գիտահետազոտական աշխատանքը:

Չնայած տարբեր ուղղություններով բյուջեի բաշխմանը, փորձագիտական այցի ընթացքում խումբը արձանագրեց, որ բյուջեի բաշխումը հստակ չի կապակցվում ռազմավարական նպատակների հետ: ՄՈՒՀ-ի վերջին 3 տարիների բյուջեի նախահաշվի ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ շատ ծախսեր աճել են, օրինակ՝ գիտության ծախսերը 2 մլն. դարձել է 5մլն. դրամ, գիտական կոնֆերանսների ծախսերը՝ նույնպես, սակայն այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ ծախսերի մեծացմանը զուգընթաց զգալի աճ չի գրանցվել նշված ուղղություններով: Աշխատավարձի բարձրացում եղել է հատկապես պատերազմից հետո կադրերի արտահոսքը կանխելու նպատակով, սակայն պարզվեց, որ ՄՈՒՀ-ը դեռևս ունի կադրային հոսունության խնդիր: Ֆինանսների կառավարման արդյունավետության վերաբերյալ վերլուծություններ առկա չեն:

7.3 ՄՈՒՀ-ում գործում է մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի նպատակների իրականացումն ու շարունակականությունն ապահովող և երաշխավորող ֆինանսական միջոցների բաշխման քաղաքականություն:

ՄՈՒՀ-ը ինքնավերլուծությունում նշել է, որ Համալսարանում բացակայում է մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի նպատակների իրականացումն ու շարունակականությունն ապահովող և երաշխավորող ֆինանսական միջոցների բաշխման քաղաքականությունը, և կրթական ծրագրերի նպատակների արդյունավետ իրականացման համար կարևորում է համապատասխան մարդկային և նյութատեխնիկական ռեսուրսներով ապահովվածությունը: Սակայն փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ՄՈՒՀ-ը ՄԿԾ-ների շրջանակում ունի թե՛ մարդկային, թե՛ նյութատեխնիկական ռեսուրսների կարիք: Առանձին ՄԿԾ-ների համար ֆինանսական բաշխում իրականացված չէ բյուջեում: Յուրաքանչյուր ուսումնական տարվա համար ՄՈՒՀ-ը կազմում է ֆինանսական նախահաշիվ: Վերջինս, ըստ ինքնավերլուծության, կազմվում է գլխավոր հաշվապահի և ռեկտորի կողմից՝ համալսարանի մասնակիցների ընդհանուր ժողովի նախագահի հաստատմամբ: Ֆինանսական նախահաշվի հիմքում, բացի զուտ հաշվապահական կատարողականների վերլուծությունների արդյունքներից, ընկած են նաև համալսարանի ռազմավարական ծրագիրը, ամբիոնների և կառուցվածքային ստորաբաժանումների տարեկան աշխատանքային պլանները, սակայն պլանների ուսումնասիրությունից պարզվեց, որ ֆինանսական ռեսուրսները հստակ չեն: Իսկ դասախոսի աշխատավարձի չափը որոշվում է ըստ ուսումնական բեռնվածության, գիտական աստիճանի, կոչման և պաշտոնի, որը հստակ սահմանված է: Միջոցները ծախսվում են ՄՈՒՀ-ի ռեկտորի կողմից տրված հրամաններին համապատասխան:

Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզվեց, որ ֆինանսական միջոցների բաշխման գործընթացում շահակիցների ներգրավվածությունը թույլ է, իսկ տարբեր ՄԿԾ-ներից ստացված եկամուտները դիտարկվում են մեկ համընդհանուր բյուջեում, որի ծախսերը պլանավորվում են բոլոր ՄԿԾ-ների համար՝ ըստ առաջնահերթությունների: Պարզ դարձավ, որ ՄՈՒՀ-ը չի սահմանել յուրաքանչյուր ՄԿԾ-ի շարունակականությունը ապահովող ուսանողների նվազագույն թիվը, ինչպես նաև նվազագույն ծախսերը:

7.4 ՄՈՒՀ-ի ռեսուրսային բազան հնարավորություն է ընձեռում մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի և ռազմավարական պլանի իրականացման համար, ինչը նպաստում է որակի շարունակական բարելավմանը և կայունությանը:

ՄՈՒՀ-ի ռեսուրսների և փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից փորձագիտական խումբն եկավ այն եզրակացության, որ ՄՈՒՀ-ն ունի լսարաններ, ունի համակարգչային լսարան, որը սակայն լիովին բավարար չէ ՄՈՒՀ-ի բոլոր սովորողների համար, իսկ համակարգիչներում առկա ծրագրերը հուսալի չեն որոշ ՄԿԾ-ների որակի շարունակական բարելավման համար: Ամբիոններն ու ստորաբաժանումները հիմնականում ապահովված են համակարգիչներով և անրաժեշտ գույքով: Գրադարանը ևս ապահովված է գրականությամբ, սակայն այցից պարզվեց, որ մասնագիտական գրականությամբ համալրման կարիք ունի, հատկապես էլեկտրոնային գրադարանը, որի ուղղությամբ ՄՈՒՀ-ը սկսել է քայլեր իրականացնել: Այցի ընթացքում պարզվեց նաև, որ համալսարանի գիտահետազոտական կենտրոնում, որն ապահովված է տեխնիկական բոլոր պայմաններով, անհրաժեշտության դեպքում, անցկացվում են հեռավար դասեր, սեմինարներ, սակայն դրանք դեռևս կանոնակարգված բնույթ չունեն: ԳՆՀ-ն ՌԾ-ի ֆինանսական կայունություն և ենթակառուցվածքների համապատասխանության նպատակին համապատասխան նախատեսել է ապահովել Համալսարանի ֆինանսական կայուն և բազմազանեցված հոսքերը և բարձրացնել դրանց կառավարման արդյունավետությունը, ձևավորել ժամանակակից պահանջները բավարարող համալսարանական ենթակառուցվածքներ: Առանձին խնդիրներն ու իրականացման քայլերը ներակայացվել են ՌԾ-ի գործողությունների պլան-ժամանակացույցում, սակայն այն չի ընդգրկում հստակ ցուցիչներ ռեսուրսների ապահովման համար: ՄԿԾ-ների և ռեսուրսների համապատասխանության համընդհանուր ուսումնասիրություններ և վերլուծություններ իրականացված չեն: Իրականացվել են ռեսուրսներից բավարարվածության վերաբերյալ հարցումներ, սակայն առկա չեն բարելավման պլաններ: ՄՈՒՀ-ը իր միջոցներից բավականին վերանորոգման աշխատանքներ է իրականացրել հատկապես պատերազմից հետո: Բյուջեում նախատեսված են ուսումնական սարքավորումների և գույքի, ինչպես նաև ռեսուրսների պահպանման համար ֆինանսական հատկացումներ:

7.5 ՄՈՒՀ-ում առկա է տեղեկատվությունը և փաստաթղթավորման գործընթացները կառավարելու հստակ քաղաքականություն և ընթացակարգ:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ փաստաթղթաշրջանառությունը ՄՈՒՀ-ում կանոնակարգվում է համալսարանի փաստաթղթաշրջանառության կանոնակարգով (հաստատվել է 2017թ.) և արխիվի գործունեության կանոնադրությամբ (հաստատվել է 2019թ.), ըստ որի համալսարանն իր փաստաթղթաշրջանառությունը կատարում է թղթային և էլեկտրոնային տարբերակով՝ էլեկտրոնային փոստի, Mulberry-ի միջոցով, իսկ փաստաթղթերի արխիվացումը՝ «Արխիվային գործի մասին» ԱՀ օրենքի պահանջներին համապատասխան: Համալսարանի կողմից ստացվող բոլոր գրությունները և դիմումները գրանցվում, հաշվառվում, համապատասխան շրջանառության մեջ են դրվում և պահպանվում համալսարանի ընդհանուր բաժնում: ՄՈՒՀ-ն ունի նաև ներքին ցանց, որի միջոցով լայն տարածում ունեցող փաստաթղթերը տրամադրվում է աշխատակիցներին: ՄՈՒՀ-ն ունի ինտերնետ կապ, և ինտերնետ կապից օգտվելու հնարավորությունների վերաբերյալ ուսանողների գոհունակությունը միջինից բարձր է՝ հարցմանը մասնակիցների 60%-ից ավելին գնահատել է՝ լավ կամ գերազանց:

ՄՈՒՀ-ն ունի պաշտոնական կայք, ֆեյսբուքյան էջ, որոնց միջոցով ևս տարածում է տեղեկատվություն ՄՈՒՀ-ի գործունեության վերաբերյալ: ՄՈՒՀ-ն իրականացրել է կայքէջի և

Ֆեյսբուքյան էջի հրապարակումների վերլուծություն, ըստ որի երեք տարվա ընթացքում Ֆեյսբուքյան հետևորդների թիվը աճել է 34%-ով, իսկ դիտումների թիվը՝ կրկնակի անգամ:

7.6 ՄՈՒՀ-ն ստեղծում է ապահով և անվտանգ միջավայր առողջապահական և անվտանգության պահպանմանն ուղղված ծառայությունների միջոցով՝ հաշվի առնելով հատուկ կարիքներ ունեցող ուսանողներին:

ՄՈՒՀ-ն ունի Համալսարանի արտակարգ իրավիճակներում ուսանողների և աշխատակիցների քաղաքացիական պաշտպանությունն իրականացման պլան, որում հստակ ձևակերպված են տարբեր իրավիճակների դեպքում ՄՈՒՀ-ի շահակիցների պաշտպանության մեխանիզմները: ՄՈՒՀ-ն ունի ապաստարան, նկուղ, որոնք բարվոք վիճակում են, և ապահովում են ոչ միայն ՄՈՒՀ-ի շահակիցների, այլ հարակից տարածքի քաղաքացիների անվտանգությունը: Անվտանգություն ապահովելու նպատակով ՄՈՒՀ-ում առկա են տարհանման սխեմաներ, որոնք փակցված են տեսանելի վայրերում, ինչպես նաև յուրաքանչյուր հարկում տեղադրված են կրակմարիչներ: ՄՈՒՀ-ն ունի գիշերային և ցերեկային պահակներ, որոնք իրականացնում են շուրջօրյա հերթապահություն, տեղադրված են նաև տեսախցիկներ: Ունի նաև բուժկետ՝ համապատասխան պարագաներով, որն, անհրաժեշտության դեպքում, ապահովում է առաջին բուժօգնություն: ՄՈՒՀ-ը չունի պայմաններ առանձնահատուկ կարիք ունեցող սովորողների համար:

7.7 ՄՈՒՀ-ում գործում են ուսանողներին և դասավանդողներին տրամադրվող ռեսուրսների կիրառելիության, հասանելիության և արդյունավետության գնահատման մեխանիզմներ:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ ՄՈՒՀ-ն արդյունավետության կարևոր ցուցանիշ է համարում ուսանողների և դասախոսների բավարարվածության մակարդակը առկա ռեսուրսներից: Այդ նպատակով ՈԱԲ-ը ռեսուրսների կիրառելիության, հասանելիության և արդյունավետության գնահատման համար կիրառում է տարբեր մեխանիզմներ՝ հարցումներ, աշխատանքնային քննարկումներ, հանդիպումներ, գիտական խորհրդում ներկայացվող զեկույցներ և բարձրացված հարցեր: Հարցումների մեխանիզմը ՄՈՒՀ-ում ներդրվել է 2019-2020թթ., սակայն հարցումներն ունեն վերանայման անհրաժեշտություն կարիքների լիիրավ վերհանման տեսանկյունից: Հարցումների իրականացումը չի կրում պարբերական բնույթ, թեև համապատասխան կարգում նշված է, որ տաեկան 2 անգամ պետք է իրականացվի: Թեև ինքնավերլուծությունում նշված է, որ հարցումների արդյունքում ձեռք են բերվել 10 նոր համակարգիչ ուսանողների առաջարկների հիման վրա, սակայն այցի ընթացքում պարզվեց, որ համակարգչային լսարանում առկա է 5 համակարգիչ, իսկ ՄՈՒՀ-ը դեռևս կարիք ունի համակազմային ապահովվածության: ՄՈՒՀ-ն իրականացրել է նաև հարցումներ առցանց ուսուցման որակի վերաբերյալ, սակայն անդրադարձ չի կատարվել ուսանողների կարիքներին:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ ՄՈՒՀ-ն իր ՌԾ-ում կարևորել է ենթակառուցվածքների արդիականացումը, արդյունավետ ուսումնական միջավայրի և ռեսուրսների ապահովումը ՄԿԾ-ների իրականացման համար: ՄՈՒՀ-ը հնարավորինս ստեղծել է կրթական ծրագիր իրականացնելու համար համապատասխան պայմանները և շարունակում է այդ ուղղությամբ բարելավման աշխատանքներ տանել: Չնայած բյուջեում ՄՈՒՀ-ը չի նախատեսել շենքային պայմանների բարելավմանն ուղղված ծախսեր, սակայն անհրաժեշտության դեպքում իրականացնում է իր շահույթի հաշվին:

Չնայած նշվածին՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՄՈՒՀ-ն ունի ենթակառուցվածքների և տարբեր ուղղություններով ռեսուրսների համալրման կարիք:

Փորձագիտական խումբը հատկապես առաջնահերթ է համարում մասնագիտական գրականության (այդ թվում՝ էլեկտրոնային գրականության) և համակարգիչների համալրումը և դրանք համապատասխան լիցենզավորված ծրագրերով ապահովումը, ԱՀ և ՀՀ առցանց գրադարանային ցանցերին անդամակցումը, որը կընձեռի նաև օտարալեզու գրականությունից օգտվելու հնարավորություն:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ ՄՈՒՀ-ն ունի ֆինանսների կառավարման քաղաքականություն, տարեկան բյուջեում ներառել է ռեսուրսների ուղղությամբ անհրաժեշտ ծախսերը, բացառությամբ՝ շենքային պայմանների բարելավման, որը կարևոր է ՄՈՒՀ-ի համար: Բյուջեում ծախսերը դեռևս հստակեցման կարիք ունեն՝ ըստ ՌԾ-ի նպատակների և ՄԿԾ-ների իրականացման, որը հնարավորություն կտա արդյունավետ պլանավորել յուրաքանչյուր ՄԿԾ-ին հատկացվող ֆինանսական ռեսուրսները և ապահովել դրանց կայունությունը ֆինանսական այլ հոսքերի միջոցով: ՄՈՒՀ-ը չունի նաև դրամաշնորհներ, որը ևս կարևոր կլինի տարբեր ոլորտներում ՄՈՒՀ-ի առաջընթացի համար: ՄՈՒՀ-ի համար առաջնահերթություն է նաև ֆոնդիայթայթման միջոցառումները, ֆինանսական հոսքերի բազմազանեցումը, քանի որ ՄՈՒՀ-ի հիմնական ֆինանսական մուտքերը ուսանողների վարձավճարներն են, որը մտահոգիչ և ռիսկային կարող է լինել ուսանողների քանակի նվազմանը զուգընթաց:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ մարզադահլիճն ապահովված է անհրաժեշտ գույքով, որը կարող է լիարժեք նպաստել ուսանողների ֆիզիկական դաստիարակության իրականացմանը: Ֆինանսների կառավարման արդյունավետության վերաբերյալ վերլուծությունները, հնարավորություն կտան բյուջեի արդյունավետ պլանավորում իրականացնել, ֆինանսները բաշխել՝ ըստ ՌԾ նպատակների իրականացման և ՄԿԾ-ների: Ֆինանսական կայուն ֆոնդերի բացակայությունը ՄՈՒՀ-ում կարող է խոչընդոտել ՄԿԾ-ների շարունակականության ապահովմանը և երաշխավորմանը: Ֆինանսների բաշխման գործընթացում շահակիցների թույլ ներգրավվածությունը կարող է խոչընդոտել ֆինանսների կառավարման թափանցիկության ապահովումը:

Փաստաթղթաշրջանառության առումով ՄՈՒՀ-ը ներդրել է որոշակի մեխանիզմներ, սակայն անհրաժեշտ է դրանց արդյունավետության պարբերական գնահատում, մասնավորապես կայքի մասով: Դրական է նաև, որ ՄՈՒՀ-ում անվտանգության ու առողջապահության ապահովումը բավականին բարձր մակարդակի վրա է, և ՄՈՒՀ-ը այս ուղղությամբ շարունակական բարելավումներ է իրականացնում, հատկապես պատերազմից հետո:

ՄՈՒՀ-ում ուսանողներին և դասախոսներին տրամադրվող ռեսուրսների և ծառայությունների կիրառելիության, հասանելիության և արդյունավետության գնահատման մեխանիզմների ոչ պարբերական գնահատումը կարող է խոչընդոտել դրանց շարունակական կատարելագործումը՝ նրանց շահակիցների կարիքներին համապատասխան, իսկ ՄԿԾ-ների և ռեսուրսների համապատասխանության և այդ համատեքստում շահակիցների կարիքների վերհանման հարցաշարերի բովանդակությունը վերանայման կարիք ունի: Այդ հարցումների արդյունքում բարելավման ուղղությամբ աշխատանքների իրականացումը էապես կնպաստի ՊԻԳԲ սկզբունքով կառավարման մշակույթի ձևավորմանը:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ՄՈՒՀ-ը կարողանում է ապահովել համապատասխան ուսումնական միջավայր, ունի ֆինանսների կառավարման որոշակի քաղաքականություն, բյուջեի սահմանափակ լինելու պայմաններում իրականացել է

Ֆինանսների բաշխում և շարունակական բարելավում է ռեսուրսային բազան, ապահովում անվտանգ միջավայր, ունի տեղեկատվության կառավարման որոշ մեխանիզմներ, ներդրել են կիրառվող ռեսուրսների արդյունավետության գնահատմանն ուղղված որոշ մեխանիզմներ՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԳՆՀ-ն բավարարում է չափանիշ 7-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: ԳՆՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 7-ի պահանջներին գնահատվում է **բավարար:**

VIII. ՀԱՄԱՐԱԿԱԿԱՆ ՊԱՏԱՄԻԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ

ՉԱՓԱՆԻՇ: ՄՈՒՀ-ն իր տրամադրած կրթության, իրականացրած հետազոտության և օգտագործած ռեսուրսների համար հաշվետու է պետությանը և հասարակությանը:

Փաստեր

8.1 ՄՈՒՀ-ն ունի հաշվետվողականության սահմանված կարգ:

2019 թվականին համալսարանն ընդունել է վարչական և դասախոսական անձնակազմի հաշվետվողականության ծրագիր, որով հստակ սահմանված է համալսարանական կառույցների աշխատանքի պլանավորման և համալսարանի ստորաբաժանումների հաշվետվողականության մեխանիզմը: Ըստ այդ ծրագրի համալսարանի ռեկտորը ուսումնական տարվա ընթացքում համալսարանի գործունեության վերաբերյալ հանրային հաշվետվությամբ հանդես է գալիս ԶԼՄ-ներով, ինչպես նաև ապահովում է համալսարանի գիտիտրիբի առջև ներկայացված հաշվետվության հրապարակումը համալսարանի կայքում: Համալսարանի պրոռեկտորները յուրաքանչյուր ուսումնական կիսամյակի վերջում հաշվետվություն են ներկայացնում ռեկտորատի նիստին, ինչպես նաև ռեկտորի առաջարկությամբ համալսարանի պրոռեկտորները կարող են հաշվետվությամբ հանդես գան նաև գիտական խորհրդում: Յուրաքանչյուր ուսումնական կիսամյակի ավարտին ստորաբաժանման ղեկավարները գրավոր հաշվետվություն են ներկայացնում համալսարանի կառավարման համակարգով սահմանված, իրենց աշխատանքները համակարգող պրոռեկտորներին կամ ռեկտորին: Յուրաքանչյուր ուսումնական տարվա ավարտին ստորաբաժանման ղեկավարները ռեկտորատի նիստում ներկայացնում են հաշվետու ժամանակահատվածում իրենց աշխատանքային պլանով նախատեսված աշխատանքների ընթացքի մասին հաշվետվություն: Համալսարանի ռեկտորի կամ պրոռեկտորների առաջարկությամբ ուսումնական ստորաբաժանման ղեկավարները կարող են հաշվետվություն ներկայացնել նաև համալսարանի գիտական խորհրդին: Համալսարանի դասախոսները սահմանված հաշվետվության թերթիկի համաձայն յուրաքանչյուր ուսումնական տարվա ավարտին հաշվետվություն են ներկայացնում ամբիոնի նիստում:

Փորձագիտական այցից և փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ համալսարանի ստորաբաժանումներն ունեն հստակ ձևաչափով կատարված հաշվետվություններ, որոնցում սակայն քանակական տվյալներ են առկա:

Համալսարանը տարվա ընթացքում օրենքով սահմանված կարգով հաշվետվություններ է ներկայացնում ԱՀ կրթության, գիտության և սպորտի նախարարությանը, ԱՀ հարկային ծառայությանը, վիճակագրական ծառայությանն ու պետական այլ գերատեսչություններին:

8.2 ՄՈՒՀ-ն ապահովում է ընթացակարգերի, գործընթացների թափանցիկությունը և հասանելիությունը հասարակությանը:

Համալսարանն իր գործունեության վերաբերյալ տեղեկատվությունը հասարակությանն է փոխանցում հեռուստաընկերությունների, համացանցի և տպագիր մամուլի միջոցով:

Համալսարանը կարևորում է նաև համալսարանի պաշտոնական կայքէջը և ֆեյսբուքյան էջը, որոնց միջոցով տեղեկատվություն է փոխանցվում ամենօրյա գործունեության վերաբերյալ: Ինքնավերլուծությունում նշված է, որ կայքը եռալեզու է, սակայն նյութերը տեղադրված են միայն հայերենով:

Փորձագիտական այցից պարզվեց, որ բաժինը թեև նորակազմ է, ստեղծվել է 2019 թվականին, խիստ սահմանափակ մարդկային ռեսուրսով, այդուհանդերձ հստակ պատկերացնում է իր դերն ու գործառույթը ընդհանուր խնդիրների ու գործունեության համատեքստում, և համալսարանի շահակիցները հիմնականում բավարարված են այդ բաժնի աշխատանքներից:

8.3 ՄՈՒՀ-ում գործում են հասարակության հետ կապերի ձևավորմանը նպաստող հետադարձ կապի կայուն մեխանիզմներ:

Համաձայն ինքնավերլուծության՝ համալսարանը որպես հասարակության հետ կապերի ձևավորմանը նպաստող հետադարձ կապի արդյունավետ միջոց նշում է ֆեյսբուքյան պաշտոնական էջը, ինչի շնորհիվ առավել ճկուն են դառնում տեղեկատվության արագ փոխանցման, հետադարձ կապի ապահովման, գովազդի և հանրային կապերն ակտիվացնելու գործընթացները:

Համալսարանի պաշտոնական կայքէջը (www.grigornarekatsi.am) հնարավորություն է տալիս կայքի այցելուներին իրենց հուզող հարցերի և լրացուցիչ տեղեկությունների համար «Հետադարձ կապ» բաժնի միջոցով կապ հաստատել համալսարանի տարբեր վարչական և ուսումնական ստորաբաժանումների հետ:

ԳՆՀ-ն կարևորում է նաև կրթական ծրագրերի հաստատման, բարելավման փուլերում ամբիոնների և ոլորտի գործատուների, մասնագետների հետ կապերի ստեղծումը:

8.4 ՄՈՒՀ-ում գործում են հասարակությանը գիտելիքների (արժեքների) փոխանցման մեխանիզմներ:

Համաձայն ինքնավերլուծության՝ համալսարանը կրթական և խորհրդատվական ծառայություններն է իրականացնում երկու ուղղությամբ. ներքին շահակիցների համար և հասարակության՝ ազգային ինքնության և արժեքների պահպանման խնդիրներով:

Ըստ կարիքների վերհանման, կազմակերպվել են օտար լեզվի և համակարգչային գրագիտության լրացուցիչ դասընթացներ, ինչպես նաև մասնագիտական սեմինարներ, վերապատրաստումներ, բաց դասեր, որոնք հիմնականում իրականացվել են ամբիոնային մակարդակով:

Համալսարանն իրականացնում է նաև կրթական և խորհրդատվական դասընթացներ ազգային ինքնության և արժեքների պահպանման նպատակով Արևմտահայերենի, հայագիտության գիտահետազոտական Լուտովիկա և Յակոբ Այնթապլեան կենտրոնի միջոցով: Համաձայն կենտրոնի կանոնադրության, կենտրոնի գործառույթներն են. հրատարակչական գործընթացի աջակցումը՝ ապահովելով որակյալ գիտական արդյունքի հանրայնացումը, վերապատրաստական դասընթացների կազմակերպումը, բուհական և դպրոցական դասագրքերի, ուղեցույցների, գիտամեթոդական նոր ձեռնարկների, ուսուցման նոր տեխնոլոգիաների մշակումը, նորարարական ծրագրերի եւ գիտության կարևորագույն արդյունքների առևտրայնացման գործընթացի կազմակերպումը, գիտության ասպարեզում Արցախի Հանրապետությունում իրականացվող բարեփոխումների գործընթացի մասնակցությունը:

Հասարակությանը գիտելիքների փոխանցման հիմնական կիրառական մեխանիզմներից են այցելությունները հանրակրթական դպրոցներ, գորամասեր, ինչպես նաև հանրային լրատվամիջոցներ և հեռուստաընկերություններ:

Փորձագիտական այցի ժամանակ պարզ դարձավ, որ համալսարանի իրավագիտության ամբիոնը կազմակերպում էվարորդական իրավունքի տեսական մասի դասընթացներ հասարակության համար վճարովի հիմունքներով:

Դասողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ ԳՆՀ-ում գործում է վարչական և դասախոսական կազմի հաշվետվողականության ծրագիր, առկա է վարից վեր, վերից վար հաշվետվողականությունը: Հաշվետվողականության հաստատված ձևաչափում հստակ նշվում է պատասխանատուն, ժամկետները, գործառույթը, քայլերը, համապատասխան ռեսուրսները և, ամենակարևորը, ռազմավարական ծրագրի հղումը: Մինչև ժամանակ պետք է նշել, որ տվյալ ձևաչափում բացակայում է գործառույթի հնարավոր չկայացման պատճառները, դրանց վերլուծությունները, բարելավման ուղիները:

Համալսարանի հասարակության հետ կապերի և լրատվության բաժինը համալսարանի գործունեության վերաբերյալ տեղեկատվությունը տարածում է բոլոր հնարավոր միջոցներով՝ համալսարանի պաշտոնական կայքէջ, սոցցանցեր, ՋԼՄ-ներ, տեղական հեռուստաընկերություններ: ԳՆՀ-ի կայքն առաջնահերթ արտացոլում է կարևոր նշանակություն ունեցող իրողություններն ու գործընթացները, սակայն բուհի կրթական ծրագրերը, մասնագրերը (մասնավորապես թարգմանված անգլերենով ու ռուսերենով), բացակայում են պաշտոնական կայքում:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում համալսարանի ջանքերը հասարակությանը ազգային արժեհամակարգի վրա հիմնված գիտելիքի փոխանցման գործընթացում, որը նպաստում է բուհի տեսանելիության բարձրացմանը:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ԳՆՀ-ում առկա է հաշվետվողականության ծրագիր, բուհի գործառույթներն ու գործընթացները հասանելի են հասարակության համար, բուհը գիտակցում է իր հանձնառությունները հասարակությանը ազգային արժեքների վերաբերյալ գիտելիք փոխանցելու մեջ՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԳՆՀ-ն բավարարում է չափանիշ 8-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ԳՆՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 8-ի պահանջներին գնահատում է բավարար:

IX. ԱՐՏԱՔԻՆ ԿԱՊԵՐԸ ԵՎ ՄԻՋԱԶԳԱՅՆԱՑՈՒՄԸ

ՉԱՓԱՆԻՇ: Արտաքին կապերի միջոցով ՄՈՒՀ-ը խրախուսում է փորձի փոխանակումը և զարգացումը՝ նպաստելով հաստատության միջազգայնացմանը:

Փաստեր

9.1 Փորձի փոխանակմանը, զարգացմանը և միջազգայնացմանը նպաստող միջավայր ստեղծելու նպատակով ՄՈՒՀ-ում գործում է արտաքին կապերի հաստատումը խրախուսող քաղաքականություն ու ընթացակարգեր:

ԳՆՀ-ն 2019-2024թթ. ռազմավարական զարգացման ծրագրում միջազգայնացման շարունակական զարգացումը դիտարկել է իր կարևոր ուղղություններից մեկը և նպատակադրել է նպաստել միջազգայնացման շարունակական զարգացմանը, ակտիվացնել

փոխանակման ծրագրերը և համագործակցային հարաբերությունները: Իր նպատակներին հասնելու համար նախատեսել է զարգացնել Համալսարանի միջազգայնացմանը նպաստող քաղաքականությունը, ստեղծել հրավիրյալ դասախոսների ինստիտուտ, զարգացնել օտարերկրյա բուհերի հետ համագործակցությունը, իրականացնել միջազգային դրամաշնորհային և փոխանակման ծրագրերի մասնակցության պոտենցիալի գնահատում և քայլերի ձեռնարկում, սակայն սահմանված նպատակների նշաձողը բարձր է: Սահմանված նպատակներին համապատասխան ՌԾ պլան-ժամանակացույցում պլանավորվել են գործողություններ, սակայն ժամկետները, ֆինանսական հատկացումները հստակ չեն, գնահատման աճի ցուցանիշներ չկան, իսկ պլանավորված գործողությունների ուղղությամբ դեռևս հստակ և նպատակային քայլեր իրականացված չեն:

Ինչպես ինքնավերլուծությունում է նշված, այցի ընթացքում ևս պարզ դարձավ, որ ՄՈՒՀ-ը միջազգայնացման հետ կապված բոլոր ուղղությունների զարգացումը կապում է Արցախի հանրապետության կարգավիճակի հետ՝ վերջինս դիտարկելով որպես խոչընդոտ, սակայն պարզ դարձավ նաև, որ տեղական կապերը տարբեր կազմակերպությունների, տեղական համալսարանների հետ ևս ՄՈՒՀ-ում ակտիվ չեն:

Շարժունությանը, դրան նպաստող քայլերի, միջազգային դաշտում նույն կարգավիճակը ունեցող բուհերի ծրագրերի վերաբերյալ վերլուծությունները, ուսումնասիրությունները բացակայում են: Ավելին՝ շարժունությունը, ուսանողների փոխանակումը բացակայում էր անգամ Արցախի, ՀՀ բուհերի հետ:

ՄՈՒՀ-ը չունի միջազգային գիտաժողովներ կազմակերպելու համար հստակ ընթացակարգեր, արտաքին կապերի հաստատումը, շարժունությունը խրախուսող ամրագրված հստակ մեխանիզմներ:

Միջազգայնացումը և արտաքին կապերը ՌԾ-ում նշված է որպես զարգացման ենթակա ուղղություն, իսկ ինքնավերլուծությունում՝ կարևորվում է, սակայն բյուջեում դրան ուղղված ծախսեր նախատեսված չեն: ՄՈՒՀ-ը շարժունության ծրագրերին ներքին շահակիցների մասնակցությունը խթանելու համար քայլեր է ձեռնարկել նաև աշխատակիցների օտար լեզուների իմացության մակարդակը բարձրացնելու ուղղությամբ, սակայն դրանք շարունակական բնույթ չեն կրել: Այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ միջազգայնացման խնդիրը դեռևս ՌԾ-ի շրջանակներից դուրս չի եկել, այսինքն չի վերածվել գործողությունների:

9.2 ՄՈՒՀ-ի արտաքին կապերի և միջազգայնացման ապահովման ենթակառուցվածքը երաշխավորում է կանոնակարգված գործընթաց:

ՄՈՒՀ-ում արտաքին կապերի և միջազգայնացման ուղղությամբ աշխատանքները կանոնակարգվում են Արտաքին կապերի բաժնի կանոնադրությամբ, որն հաստատվել է 2019թ.: Այն սահմանում է բաժնի խնդիրները, գործառույթները, կառուցվածքը և կառավարումը: Այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ արտաքին կապերի բաժինը դեռևս նորաստեղծ է և կայուն աշխատողների թիվ դեռ չունի, աշխատանքների համակարգումը կանոնադրությամբ վերապահված է գիտական աշխատանքների գծով պրոռեկտորին: Պարզ դարձավ նաև, որ բաժնի գործառույթների լիարժեք իրականացման համար բաժինն ունի համալրման անհրաժեշտություն:

Բաժինը չունի առանձին աշխատանքային պլան և հաշվետվություններ:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ բաժնի արդյունավետ գործունեությանը խոչընդոտում է անզլերեն լեզվի ոչ բավարար իմացությունը, ծրագրերին մասնակցելու որոշակի հմտությունների պակասը, համապատասխան մասնագետների մոտիվացիայի

բացակայությունը, ինչը հաստատվեց նաև այցի ընթացքում, սակայն ՄՈՒՀ-ը օտար լեզվի իմացության շրջանակում չի դիտարկել ռուսերենի իմացությունը, որը ՄՈՒՀ-ում զգալիորեն բարձր է: ՄՈՒՀ-ի պաշտնական կայքում հրապարակումները միայն հայերեն լեզվով են, իսկ այդ ուղղությամբ աշխատանքներ պլանավորված չեն:

Թեև համալսարանն արտաքին կապերի և համագործակցության գործունեության արդյունավետության համար կարևորում է գործուղումները, որոնց համար բյուջեում նախատեսված են ծախսեր, սակայն դրանց արդյունավետության վերաբերյալ վերլուծությունները բացակայում են, կատարողականների գնահատում չի իրականացվում:

9.3 ՄՈՒՀ-ն արդյունավետորեն համագործակցում է տեղական և միջազգային հաստատությունների և կառույցների հետ:

ՄՈՒՀ-ն ունի տեղական և միջազգային կազմակերպությունների հետ համագործակցելու որոշ պայմանագրեր, հուշագրեր, որոնց մի մասը կազմում են ՀՀ բուհերը մյուս մասն էլ՝ ԱՀ դպրոցներ ու այլ կազմակերպություններ: Առկա է մեկ միջազգային պայմանագիր Կալիֆոռնիայի ԱՄՆ Գլենդել քաղաքի Մեսրոպ Մաշտոցի քոլեջի հետ: Սակայն այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ համագործակցության շրջանակում միջազգայնացմանն ու արտաքին կապերի զարգացմանը միտված նպատակային գործընթացներ դեռևս չեն իրականացվել, դրանցից քչերն են արդյունք ապահովում: Որոշ համագործակցություններ էլ փաստաթղթավորված չեն: ԱՀ-ի կազմակերպությունների հետ համագործակցությունը հիմնականում իրականացվում է պրակտիկաների ընթացքում: ՄՈՒՀ-ը տարբեր նպատակներով համագործակցել է նաև ՀՀ բուհերի հետ, առանձին դասախոսությունների ձևաչափով ներգրավել է նաև տարբեր արտասահմանյան համալսարանների գիտնականների, օրինակ՝ ամերիկահայ Գլենդելի «Մեսրոպ Մաշտոց» համալսարանի դասախոս դոկտոր Հովսեփ Նալբանդյանին, պ.գ.թ., պրոֆեսոր Վլադիմիր Ալեքսանդրովիչ Զախարովին, հայ հասարակական-քաղաքական գործիչ, աշխարհագետ, քարտեզագետ, բանասեր, Բեռլինի ազատ համալսարանի դասախոս Ժիրայր Արամի Քոչարյանին, սակայն համագործակցությունների արդյունավետության գնահատում չի իրականացվել, իսկ իրականացված միջոցառումները պարբերական բնույթ չեն կրում: Թեև հայագիտության զարգացման համար տարվող աշխատանքները ՄՈՒՀ-ում համագործակցության արդյունք են, սակայն իրականացվող գործընթացները դեռևս չեն ծառայում միջազգայնացմանը: Այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ իրականացված գործողությունները չեն բխել համագործակցությունից: Համագործակցության նպատակով ՌԾ պլան-ժամանակացույցում թեև ՄՈՒՀ-ը պլանավորել է որոշակի քայլերը, սակայն դրանց միջանկյալ արդյունքները դեռևս ակնառու չէ:

9.4 ՄՈՒՀ-ն ապահովում է ներքին շահակիցների օտար լեզվի իմացության անհրաժեշտ մակարդակ՝ միջազգայնացման արդյունավետությունը բարձրացնելու համար:

ՄՈՒՀ-ն իր միջազգայնացման նպատակի իրականացման համար կարևորել է ներքին շահակիցների օտար լեզվի իմացությունը: Հաշվի առնելով նաև ներքին շահակիցների կարիքները դասավանդողների շրջանում իրականացրել է օտար լեզվի (անգլերեն) իմացության պարբերական գնահատում, ըստ որի դասավանդողների անգլերենի իմացությունը 2020-2021 ուստարում կազմել է 33%, իսկ վարչական աշխատողների մոտ՝ 50%, ռուսերենի իմացությունը ՄՈՒՀ-ում կազմում է 100%: ՄՈՒՀ-ը դասավանդողների օտար լեզվի իմացության բարձրացման համար իրականացրել է նաև դասընթաց, սակայն այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ այդ դասընթացները շարունակական բնույթ չեն կրել: Իսկ ուսանողների

անգլերեն լեզվի իմացության մակարդակը բարձրացնելու համար կրթական ծրագրերում ավելացվել են անգլերենի ժամաքանակը, սակայն արդյունավետության գնահատում դեռևս չի իրականացվել: Անգլերենի ժամաքանակի ավելացումը և դասընթացները դեռևս չեն նպաստել անգլերենի իմացության մակարդակի բարձրացմանը: Թեև ռուսերենի իմացության բավարար մակարդակին՝ ՄՈՒՀ-ը չի ձեռնարկել ռուսաստանյան բուհերի հետ համագործակցության գործունե ծրագրեր իրականացնել կամ հողվածներ տպագրել ռուսալեզու ամսագրերում:

Պարզվեց, որ ՄՈՒՀ-ը որպես օտար լեզու դիտարկում է միայն անգլերենը, որի մակարդակը դասախոսների և ուսանողների շրջանում բարձրացնելու համար նրա ձեռնարկած քայլերը դեռևս ռազմավարական նպատակներին համապատասխան արդյունք չեն ապահովել: Միաժամանակ, ռուսերենի իմացության մակարդակը լինելով բարձր թե դասախոսների, թե ուսանողների մոտ, չի ուղղորդել ՄՈՒՀ-ին միջազգայնացման զարգացումը տանել այդ ուղղությամբ:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ ՄՈՒՀ-ը պլանավորում է ուսումնասիրել այլ երկրների՝ հատկապես չճանաչված երկրների ուսումնական հաստատությունների միջազգայնացման փորձը, սակայն այցի ընթացքում պարզվեց, որ այդպիսի ուսումնասիրություններ դեռևս իրականացված չեն:

Դատողություններ: Չնայած ՄՈՒՀ-ը փորձի փոխանակմանը, զարգացմանը և միջազգայնացմանը նպաստող միջավայր ստեղծելու նպատակով իր ռազմավարական զարգացման ծրագրում սահմանել է նպատակ, խնդիրներ, սակայն ռազմավարական պլան-ժամանակացույցում հստակ ժամկետների, ֆինանսական հատկացումների և գնահատման աճի ցուցանիշների բացակայությունը կարող է խոչընդոտել նպատակի իրականացմանը:

Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ չնայած ՄՈՒՀ-ն ունի միջազգայնացման և արտաքին կապերի զարգացմանն ուղղված խնդիրներ, սակայն դրանց նշաձողը բարձր է, միաժամանակ՝ միջազգայնացման ոլորտում ԱՀ կարգավիճակի պայմաններում տեսլական, հստակ քաղաքականություն և ընթացակարգեր չունենալը կարող է խանգարել ինչպես նպատակների իրականացմանը, այնպես էլ շարժունությանը, ակտիվ կապերին ու գիտաուսումնական գործունեության զարգացմանը: Շարժունությանը, միջազգայնացման զարգացմանը խոչընդոտող մյուս գործոնն էլ ՄՈՒՀ-ում անգլերենի իմացության ցածր մակարդակն է: Այս տեսանկյունից փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՄՈՒՀ-ը պետք է գնահատի լեզվիմացության ոլորտում իր առավելությունները, ուժեղ կողմերը և միջազգայնացման գործընթացում հենվի դրանց վրա, մասնավորապես՝ ռուսերենի իմացության:

Այն որ ՌԾ-ն չի պարունակում բյուջեի և ռեսուրսների հստակ բաշխում, իսկ միջազգայնացմանը որպես առաջնահերթություն բյուջեով ֆինանսներ չտրամադրելը կարող է վտանգել այդ ուղղության զարգացումը:

Դրական է, որ ՄՈՒՀ-ն ստեղծել է արտաքին կապերի բաժին, որն ունի կանոնադրություն, սահմանված են գործառնություններ, սակայն միջնաժամկետ, կարճաժամկետ պլանների, հստակ ընթացակարգերի, միջազգային փորձի ուսումնասիրության, ինչպես նաև մարդկային ռեսուրսների բացակայության պայմաններում արտաքին կապերի բաժինը չի կարողանա ակնավոր արդյունք ապահովել, իսկ արդյունավետության գնահատման մեխանիզմների, ցուցիչների բացակայությունը հնարավորություն չեն ընձեռի իրականացնել մշտադիտարկումներ և բարելավումներ: Կայքում միայն հայալեզու հրապարակումները չեն կարող ՄՈՒՀ-ի գործունեությունը ճանաչելի դարձնել միջազգային ոլորտում, որը կարող է

բխել թե՛ ՄՈՒՀ-ի, թե՛ ԱՀ շահերից: Կարևոր է, որ կայքում հրապարակվող նյութերը ունենան տեղեկատվության տարածման, հաշվետվողականության և հեռահար հստակ նպատակներ, որոնք կնպաստեն ոչ միայն տեղեկատվության տարածմանը, հաշվետվողականության թափանցիկությանը, այլև ուսանողների ներգրավմանը:

Փորձագիտական խումբը կարևորում է տարբեր համագործակցությունները Արցախի, ՀՀ տարբեր բուհերի ու կառույցների հետ, սակայն դրանց արդյունավետությունը ակնառու դարձնելու համար գործուն մեխանիզմներ ու քայլեր են անհաժեշտ իրականացնել: Փորձագիտական խումբը մտահոգիչ է համարում ակադեմիական շարժունության ապահովումը ուսանողների և ՊԴ կազմի համար, Նրանց կարողությունների զարգացման ուղղությամբ առկա չեն ծրագրեր:

Փորձագիտական խումբը նշում է, որ բուհը, հաշվի առնելով ԱՀ իրավիճակը, կարող է դիտարկել միջազգայնացում տեղում հնարավորությունը, որը դասախոսներին և ուսանողներին կտա հնարավորություններ լինելով բուհում, մասնակցել միջազգային դասընթացների, վերապատրաստումների, կատարելու միջազգային փորձի ուսումնասիրություններ: Սա կնպաստի կարողությունների զարգացմանը և միազգային կապերի ընդլայնմանը:

Փորձագիտական խումբը նշում է նաև, որ ՄՈՒՀ-ի համար կարևոր արտասահմանյան բուհերի ու կազմակերպությունների հետ համագործակցությունները, որը կբխի նաև ՌԾ նպատակներից, ինչպես նաև հայկական սփյուռքի ներուժի ներգրավումը ոչ միայն ֆինանսական աջակցության տեսանկյունից, այլ ՄՈՒՀ-ի տարբեր գործընթացներում, ինչը ՄՈՒՀ-ը չի դիտարկել:

Փորձագիտական խումբը նկատել է, որ ՄՈՒՀ-ը կարևորում է ուսանողների և դասախոսների անգլերեն լեզվի իմացության հարցը, այդ ուղղությամբ իրականացված գործողությունները, սակայն դրանց արդյունավետության գնահատման բացակայությունը հնարավորություն չի տալիս չափել արդյունը և բարելավել գործընթացը: Մասնավորապես՝ առկա չեն ռուսաստանյան բուհերի հետ համագործակցության շրջանակներ, իսկ համագործակցությունների մի մասն էլ փաստաթղթավորված չեն, ինչը խանգարում է պլանավորված ու նպատակային գործողություններ իրականացնելուն:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ արտաքին կապերի և միջազգայնացման ոլորտում ԳՆՀ-ի հավակնությունները չեն համապատասխանում առկա ներուժին, միջազգայնացման ուղղությամբ բացակայում են հստակ տեսլականն ու պլանավորումները, դեռևս չի իրականացրել գործուն քայլեր ռազմավարական նպատակների իրականացման ուղղությամբ, լեզվաիմացության զարգացման ուղղությամբ միջոցառումները չեն հանգեցրել ակնկալվող արդյունքներին, առկա չեն ակադեմիական շարժունության հնարավորություններ, փորձագիտական խումբը եզրակացնում է, որ ԳՆՀ-ն չի բավարարում չափանիշի 9-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ԳՆՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 9-ի պահանջներին գնահատվում է **անբավարար:**

X. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ

ՉԱՓԱՆԻՇ: ՄՈՒՀ-ն ունի որակի ապահովման ներքին համակարգ, որը նպաստում է հաստատության բոլոր գործընթացների շարունակական բարելավմանը և որակի մշակույթի ձևավորմանը:

Փաստեր

10.1 ՄՈՒՀ-ն ունի որակի ապահովման քաղաքականություն ու ընթացակարգեր:

ԳՆՀ որակի ապահովման խնդիրներն արտացոլված են հնգամյա ռազմավարական ծրագրում: Թվարկված գործողություններից են դասավանդման և ուսուցման որակի, ուսանողների գնահատման համակարգի, բուհի կառավարման համակարգի և որակի ներքին ապահովման համակարգի բարելավումը (ՈՆԱ): ՈԱ քաղաքականությունը, դրա նպատակները, սկզբունքները, կազմակերպական կառուցվածքը, ընթացակարգերը, ՈՆԱ մեխանիզմները սահմանված են Որակի ապահովման ձեռնարկում, որը հասանելի է ԳՆՀ-ի կայքում: Միաժամանակ, համակարգի նախագծման ժամանակ օգտագործվել է Հայաստանի բուհերի փորձը:

ՈԱ քաղաքականության հիմնական նպատակները հաշվետվողականությունն ու գործընթացների շարունակական բարելավումն է, որը միտված է որակի մշակույթի ձևավորմանը: Այդ շրջանակն ընդգրկում է համալսարանի 9 հիմնական ոլորտները, ներառյալ ռազմավարական պլանավորումը, ուսումնական պլանը, դասավանդումը, հետազոտությունը, կադրային քաղաքականությունը (որը հիմնականում վերաբերում է դասախոսական անձնակազմի գնահատմանը), ուսանողների կատարողականի գնահատումը և ուսանողներին աջակցելու համակարգը, ռեսուրսները և ենթակառուցվածքները, սոցիալ-տնտեսական շրջակա միջավայրի հետ հարաբերությունները, ՈՆԱ-ն: Գործընթացների և ընթացակարգերի կատարելագործումը ՊԻԳԲ շրջափուլին հետևելն է: Մշակվել են ընթացակարգեր և գործիքներ հետևյալ ուղղությունների գնահատման համար՝ ռազմավարական ծրագրի կատարողական, կրթական ծրագրեր, դասավանդում (նաև առցանց)՝ ներառյալ ընդհանուր ՄԿԾ-ն և դասընթացները, ենթակառուցվածքը, ուսանողների և դասախոսական անձնակազմի կարիքները, դասախոսների կատարողականը և շրջանավարտների գոհունակությունը ստացած կրթությունից:

Գործընթացների որակի վերաբերյալ տեղեկատվության հավաքագրման հիմնական գործիքներն են ուսանողների, անձնակազմի և շրջանավարտների շրջանում պարբերաբար անցկացվող հարցումները և տարբեր շահակիցների հետ հանդիպումները: Հարցաթերթիկների նմուշները պատրաստվել են սոցիոլոգների հետ համագործակցությամբ: Որակի վերլուծության արդյունքները ներառված են առանձին ստորաբաժանումների, այդ թվում՝ ՈԱԿ-ի և ռեկտորի տարեկան հաշվետվություններում: Վերջիններս հրապարակված են ԳՆՀ-ի կայքում:

10.2 Որակի ներքին ապահովման գործընթացների կառավարման նպատակով ՄՈՒՀ-ը տրամադրում է մարդկային, նյութական և ֆինանսական ռեսուրսներ:

Որակի ապահովման ձեռնարկում ներկայացվում է որակի քաղաքականության իրականացման մեջ ներգրավված հիմնական դերակատարների՝ գիտական խորհրդի, ռեկտորի, պրոռեկտորների, բուհի ղեկավար կազմի, ՈԱԿ-ի, ֆակուլտետների և ուսանողների պարտականությունների և պատասխանատվությունների բաշխումը: Շահակիցների մյուս խմբերը, այդ թվում՝ դասախոսներն, ՈԻՕ անձնակազմը և արտաքին շահակիցները բաց են թողնվել: Հարկ է նշել, որ ԳՆՀ-ում որակի գործընթացների համար պատասխանատու հանձնաժողով ինստիտուցիոնալ կամ ֆակուլտետային մակարդակում չի ստեղծվել:

Որակի քաղաքականության իրականացման գործում կենտրոնական դերը ՈԱԿ-ինն է, որը ստեղծվել է 2018 թվականին: ՈԱԿ-ը օպերատիվ պատասխանատվություն է կրում որակի գործընթացների համար: Ի թիվս այլ գործառնությունների, ՈԱԿ-ը սոցիոլոգների հետ միասին պատրաստում է հարցումների հարցաթերթիկներ, կազմակերպում հարցումներ և վերլուծում դրանց արդյունքները, մասնակցում է դասալսումներին և պատրաստում ռեկտորի տարեկան հաշվետվությունը: Այս ստորաբաժանումն անմիջականորեն ենթարկվում է ռեկտորին, որը նաև նշանակում է ՈԱԿ-ի տնօրենին: ՈԱԿ-ի տնօրենը գիտական խորհրդի և ռեկտորատի անդամ է, փորձագիտական այցը ցույց տվեց, որ մի կողմից համալսարանի ղեկավարությունը ներգրավված է որակի քաղաքականության իրականացման մեջ, մյուս կողմից ՈԱԿ-ը կարող է իր դիտողություններն ու առաջարկներն ուղղակիորեն ուղղել համալսարանի կենտրոնական ղեկավար կազմին:

ՈԱԿ-ը չունի հավելյալ անձնակազմ և կենտրոնի տնօրենը համատեղությամբ նաև դասախոս է՝ իսկ կենտրոնի աշխատանքները ղեկավարում է որպես իր լրացուցիչ պարտականությունների մաս: Փորձագիտական խմբի հանդիպումը ՈԱԿ-ի տնօրենի հետ փաստեցին նրա մասնագիտական հմտությունների բարձր մակարդակը, այս ոլորտում համալսարանի առջև ծառայած մարտահրավերների մասին նրա տեղեկացվածությունը, ինչպես նաև ՈՆԱ-ի բարելավմանը ուղղված տեսլականը և առաջիկա ծրագրերը: ՈԱԿ-ը նաև իրականացնում է ռազմավարական պլանավորման առաջադրանքների մի մասը: Կենտրոնը սեփական բյուջե չունի, սակայն գործընթացների իրականացման համար տրամադրվում են ֆինանսական և նյութական ռեսուրսներ: ՈԱԿ-ը սերտորեն համագործակցում է ՈԱԿ-ի հետ, ի թիվս այլոց՝ համալսարանի 9 ներկայացուցիչներ մասնակցել են նրա կողմից կազմակերպված դասընթացին: Հատկանշական է, որ ՈՆԱ-ն համեմատվում է հայաստանյան բուհերի համանման համակարգերի հետ:

Ֆակուլտետները համալսարանում ունեն պասիվ դերակատարում, ուստի բազմաթիվ առաջադրանքների տեղափոխումը ավելի ցածր մակարդակներին, այսինքն՝ ամբիոնների մակարդակին, ավելի քիչ թափանցիկ է, չկան առանձին գործընթացների համար սահմանված հստակ պատասխանատուներ:

10.3 Ներքին և արտաքին շահակիցները ներգրավված են որակի ապահովման գործընթացներում:

Համալսարանում ուսանողները և ՊԴ կազմը հնարավորություն ունեն ազդելու որակի քաղաքականության իրականացման վրա մի քանի ձևերով, առաջին հերթին համալսարանի կոլեգիալ մարմիններում իրենց ներկայացուցիչների մասնակցությամբ: Երկրորդ, նրանք կարող են արտահայտել իրենց կարծիքը և փոփոխությունների վերաբերյալ առաջարկություններ անել պարբերաբար անցկացվող հարցումներում, ֆոկուս խմբերում: Երրորդ, նրանք կարող են մասնակցել ոչ այնքան պաշտոնական, բայց հաճախակի կազմակերպվող հանդիպումներին համալսարանների ղեկավարների հետ, կլոր սեղանների, աշխատաժողովների, սեմինարների և գիտական կոնֆերանսների: Ուսանողները և անձնակազմը, որոնց հանդիպել է փորձագիտական խումբը, հաստատել են այս հարթակների գործունեությունը և ընդհանուր առմամբ գոհ են եղել դրանց որակից:

ՈԱԿ-ը ստեղծել է ուսանողական աշխատանքային խմբի, ովքեր սերտորեն համագործակցում են հատկապես հարցումների կազմակերպման գործում: Ինչպես պարզ դարձավ, ուսանողական խորհուրդը նկատառումներ է ներկայացրել ինքնավերլուծության նախագծային տարբերակի վերաբերյալ, իսկ ինքնավերլուծության զեկույցը պատրաստող

խմբում ընդգրկված է եղել նաև մեկ ուսանող: ՈԱԿ-ի կողմից ինքնավերլուծության զեկույցի նախագիծը ներկայացվել է նաև աշխատանքային խմբին, և նրանք հնարավորություն են ունեցել դիտարկումներ կատարել:

Արտաքին շահակիցների թույլ ներգրավվածությունը քաղաքականության իրականացման մեջ ներկայացվել է որպես ՈՆԱ-ի թույլ կողմ թե՛ SWOT վերլուծության մեջ, թե՛ ԳՆՀ-ի ներկայացուցիչների հետ հանդիպումների ժամանակ: Փորձագիտական այցը ցույց տվեց, որ գործընթացների վրա ամենաշատ ազդեցությունն ունեն նոր շրջանավարտները, որոնք իրենց պահանջներն ու գնահատականները արտահայտում են հարցումներում, այնուամենայնիվ, շրջանավարտների ասոցիացիայի բացակայության պատճառով նրանք չունեն որակի քաղաքականության փոփոխության համար իրենց կարիքները և առաջարկությունները ներկայացնելու սեփական հարթակը: Կարիերայի կենտրոնը երկարաժամկետ կտրվածքով չի ուսումնասիրում շրջանավարտների կարիերայի ուղիները: Թեև ինքնավերլուծության մեջ նշվում է, որ գործատուները մասնակցում են կրթական ծրագրերի վերանայմանը, այցի ընթացքում չհաստատվեց, որ նրանց մասնակցությունը համակարգված է և ինստիտուցիոնալացված: Մյուս կողմից, գործատուները հանդիսանում են ավարտական քննությունների և թեզի պաշտպանության հանձնաժողովների անդամներ և ղեկավարներ: Վերջիններս քննություններից հետո ներկայացնում են հաշվետվություններ, որոնցում կարող են առաջարկություններ ներկայացնել կրթական ծրագրերի բարելավման համար: Բացի այդ, գործատուները կարող են առաջարկներ ներկայացնել գործընթացի բարելավման համար վերոնշյալ կլոր սեղանների, սեմինարների, աշխատաժողովների և վերապատրաստվողների վերաբերյալ արձագանքների ժամանակ: Հանդիպումների ընթացքում և՛ շրջանավարտները, և՛ գործատուները դրական են գնահատել բուհի հետ մինչ այժմ ունեցած համագործակցությունը և բուհի հետ համագործակցության ինստիտուցիոնալ ձևեր ստեղծելու հետաքրքրություն են հայտնել:

10.4 Որակի ներքին ապահովման համակարգը պարբերաբար վերանայվում է:

Որակի ապահովման ձեռնարկը չի սահմանում ՈՆԱ-ի գնահատման որևէ ընթացակարգ: Համակարգը գործել է կարճ ժամանակահատվածում և դրա գործունեությունը խաթարվել էր պատերազմի պատճառով, ուստի, ըստ ՈԱԿ-ի տնօրենի, ՈՆԱ-ի արդյունավետության համապարփակ վերանայումն ու գնահատումը դեռևս պետք է ծրագրվի: ՈՆԱ-ի որոշ մասերի գնահատումները կարելի է գտնել ինքնավերլուծության մեջ:

10.5 Որակի ապահովման ներքին հասկարգն ապահովում է բավարար հիմքեր որակի ապահովման արտաքին գնահատման գործընթացների համար:

ԳՆՀ-ի պատմության մեջ ինքնավերլուծության զեկույցն առաջին փաստաթուղթն է, որը համապարփակ կերպով ներկայացնում է համալսարանը, նրա գործընթացներն ու արդյունքները: Այն պարունակում է արտաքին հավատարմագրման համար շատ կարևոր և արժեքավոր տեղեկություններ, վերլուծություններ, դատողություններ: Միննույն ժամանակ, ինքնավերլուծության մեջ ներկայացված բազմաթիվ կարծիքներ չեն փաստվում ապացույցներով, վերլուծական բաղադրիչը թույլ է և երբեմն կարևոր տեղեկատվությունը բաց է թողնված: Երբեմն SWOT վերլուծությունը տեղին և համապատասխան չէ ինքնավերլուծության տվյալ գլխի բովանդակությանը: Չնայած դիտարկված թերություններին, կարելի է փաստել, որ սա համալսարանական գործընթացների և դրանց արդյունքների համապարփակ դիտարկման առաջին փորձն էր:

Որակի արտաքին ապահովման համար իր նշանակությամբ երկրորդ տեղեկատվական օգտակար աղբյուրը ԳՆՀ-ի կառուցվածքային միավորների հաշվետվություններն են և ռեկտորի տարեկան հաշվետվությունները: Ռեկտորի հաշվետվության մեջ ամեն տարի գնահատվում են առանձին կազմակերպական ստորաբաժանումների ձեռքբերումները և տարեկան պլաններով սահմանված նպատակների իրականացումը: Ըստ ինքնավերլուծության մեջ ներկայացված տեղեկատվության՝ այս գնահատումը հիմնված է կատարողականի մի շարք ցուցանիշների վրա: Ձեկույցների ձևանմուշները ներկայացված են որակի ապահովման ձեռնարկում:

10.6 Որակի ապահովման ներքին համակարգն ապահովում է ՄՈՒՀ-ի գործունեության թափանցիկությունը՝ տրամադրելով ՄՈՒՀ-ի գործընթացների որակի մասին տեղեկատվություն՝ ներքին և արտաքին շահակիցների համար:

Համալսարանն ունի կենտրոնացված տեղեկատվական համակարգ, որի համար կա համապատասխան կառույց՝ Հասարակայնության հետ կապերի և լրատվության վարչությունը: ՈՆԱ գործընթացների, ընթացակարգերի և գործիքների մասին հիմնական տեղեկատվությունը հասանելի է բոլոր շահակիցներին որակի ապահովման ձեռնարկի հրապարակումների տեսքով: Գործընթացների արդյունքները հրապարակված են վերը նշված հաշվետվություններում: Տեղեկատվությունը հասանելի է կրթական ծրագրերի, ներառյալ կրթական վերջնարդյունքների, ուսանողների կատարողականի գնահատման համակարգի և շրջանավարտների որակավորումների մասին: Տեղեկություն է հավաքագրվում աշխատաշուկայում նոր շրջանավարտների դիրքի, ուսումնառությունից, դասախոսական կազմից, ռեսուրսներից, ենթակառուցվածքներից ու դասավանդման որակից ուսանողների գոհունակության վերաբերյալ: Այնուամենայնիվ, այս տեղեկատվության մի մասը հասանելի է միայն ներքին շահակիցներին, իսկ որոշները միայն ընտրված խմբերին: Օրինակ, դասախոսների պարբերական վերանայումների արդյունքների մասին ամբողջական տեղեկատվությունը, ներառյալ ուսուցման որակի վերաբերյալ ուսանողների կարծիքները, չեն հրապարակվում: Այցի օրվա դրությամբ ռուսերեն և անգլերեն լեզուներով կայքում որևէ համապատասխան տեղեկություն չի հրապարակվել:

Դատողություններ: Ապացույցների վերոնշյալ ուսումնասիրությունից երևում է, որ Համալսարանն ունի որդեգրված ՈԱ քաղաքականություն և որակի գործընթացներ, որոնք ներառված են ռազմավարական ծրագրում: Մինչև 2018 թվականը որակին առնչվող չհամակարգված և ինքնաբուխ կերպով կատարված գործողություններն ընդգրկվել են ՈԱ պաշտոնական ներքին շրջանակում և հրապարակվել Որակի ապահովման ձեռնարկում:

Ողջունելի է ՈՆԱ-ի կառուցման համեմատաբար համապարփակ մոտեցումը և որակի ապահովման ոլորտում եվրոպական չափանիշներին համապատասխանելը: ՈԱԱԿ-ի կողմից կազմակերպված վերապատրաստման դասընթացներին ԳՆՀ-ի ներկայացուցիչների մասնակցությունը, ինչպես նաև ՀՀ այլ համալսարանների հետ ՈՆԱ համակարգի բենչմարքինգի իրականացումը արժանի է գնահատանքի: Ռեկտորի և պրոռեկտորի ընդգրկումը որակի գործընթացներում ապահովում է կապը ռազմավարական կառավարման հետ և հաստատում որակի նկատմամբ ինստիտուցիոնալ հանձնառությունը:

Փորձագիտական խմբի հանդիպումներից ներքին և արտաքին շահակիցների հետ կարելի է եզրակացնել, որ ՈԱԿ-ը արդյունավետ է գործում: Կենտրոնի տնօրենը, որպես կոլեգիալ մարմինների անդամ, հնարավորություններ ունի անմիջականորեն ներկայացնելու կենտրոնի կարիքները ինչպես ղեկավար, այնպես էլ այլ մարմիններին: ՈԱԿ-ը պետք է ամրապնդվի մասնագետ(ներ)ի ներգրավմամբ, քանի որ երկարաժամկետ հեռանկարի դեպքում

մեկ անձի համար կարող է դժվար լինել դասավանդման հետ համատեղ բազմաթիվ առաջադրանքներ կատարելը:

Ուսանողները և անձնակազմը ներգրավված են որակի քաղաքականության մշակման և իրականացման մեջ: ՈԱԿ-ում ուսանողական աշխատանքային խմբի ստեղծումը կարելի է լավ փորձ համարել: Նման խումբը, համագործակցելով Ուսանողական խորհրդի հետ, կարող է պատրաստել անկախ տարեկան հաշվետվություն՝ ներկայացնելով ուսանողի տեսակետն ու գնահատականը գործընթացների և դրա որակի վերաբերյալ:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ համապատասխան նյութերի հրապարակման միջոցով ապահովվել է ՈՆԱ-ի գործունեության թափանցիկությունը: Այս ձեռքբերումները պետք է առավել գնահատվեն՝ հաշվի առնելով ազգային և ԳՆՀ մակարդակներում բարձրագույն կրթության որակի ապահովման համակարգերի մշակման ավանդույթի բացակայությունը, ինչպես նաև պատերազմի հետևանքով առաջացած խաթարումները:

Այսպիսով, ԳՆՀ-ն ունի հիմնական գործընթացների և որակի ապահովման գործիքների շրջանակ, սակայն փորձագիտական խմբի ուսումնասիրությունները նաև ցույց են տալիս, որ ՈՆԱ-ի մեծ մասը դեռ պլանավորման կամ իրականացման փուլում է: ՈՆԱ-ն ավելի օգտակար կլիներ որակի մշակույթ ստեղծելու, շահակիցների ու հանրության տեսանկյունից ավելի հեշտ ընկալելու համար, եթե բացահայտվեին բոլոր գործընթացները և ցուցադրվեին առաջնային ու երկրորդական գործընթացների միջև փոխկախվածությունը, բոլոր շահակիցների տեղն ու դերը և մշակվեին բոլոր ընթացակարգերը: Մա հատկապես վերաբերում է հետազոտություններին, համալսարանների կառավարմանը, համայնքային հարաբերություններին, միջազգայնացմանը, ՈՆԱ-ի կատարողականի գնահատմանը, արտաքին շահակիցների մասնակցությանը բարելավման գործընթացներին:

Հարկ է յուրաքանչյուր առանձին գործընթացների համար նշանակել անձանց, ովքեր պատասխանատու կլինեն դրանց կատարելագործման համար: Բարելավման գործընթացները կարող են ամրապնդվել՝ ստեղծելով մշտական հանձնաժողովներ ինչպես համալսարանական մակարդակում, այնպես էլ ԳՆՀ-ի առանձին ոլորտներում: Դրանցից որոշներն արդեն ակտիվ են, օրինակ, ՄԿԾ մշակման աշխատանքային խմբերը, ովքեր պատասխանատու են նոր կրթական ծրագրերի մշակման մշտադիտարկման և բարելավման համար: Համալսարանի Որակի ապահովման հանձնաժողովը կարող է աջակցել ՈԱԿ-ի գործունեությանը: Նրա գործունեությունը կնպաստի նաև ուսանողների, դասախոսների և արտաքին շահակիցների մասնակցության ամրապնդմանը որակի գործընթացներում: Մա առավել ևս կարևոր է, քանի որ ֆակուլտետները գրեթե չեն կատարում իրենց դերը՝ որպես փորձառության և լավ փորձի փոխանակման հարթակ: Գովելի բացառություն է Մանկավարժության ամբիոնի կողմից ուսանողների կատարողականի վերլուծությունը և դասավանդման ու ուսուցման բարելավմանն ուղղված իրենց առաջարկությունները ամբիոններին: Մշտական հանձնաժողովների ստեղծումը անձնակազմի, ուսանողների և գործատուների մասնակցությամբ, որոնք պատասխանատու են կրթական ծրագրերի մշտադիտարկման և գնահատման համար, կուժեղացնեն դրանց ազդեցությունը ձևավորման և զարգացման վրա և ավելի կմոտեցնեն կրթական ծրագրերը աշխատաշուկայի կարիքներին:

Փորձագիտական այցի ընթացքում ՈԱԿ տնօրենը նշեց, որ ներկայիս համակարգը հիմնված է որակի վերահսկման, որակի բարելավման և որակի մշակույթի տարրերի համակցության վրա: Այնուամենայնիվ, փորձագիտական խումբը կարծում է, որ որակի

վերահսկումը որոշ ոլորտներում գերակշռում է բարելավման տարրերով: Որակի ապահովման համակարգը առավելապես հիմնված է վերից վար մոտեցման վրա (ըստ Որակի ձեռնարկի՝ «ՈԱ-ն պարտադիր գործընթաց է») և այն քիչ տեղ է թողնում ներքևից վերև նախաձեռնությունների համար:

Որակի քաղաքականության իրականացման գործընթացում շահակիցների ոչ բավարար ներգրավվածության պատճառները համալսարանում չեն վերլուծվում: Հետևաբար, պարզ չէ, թե ինչպիսին է իրականում շահակիցների ներգրավվածությունը, օրինակ. կոլեգիալ մարմինների աշխատանքում, և որքանով են նրանք զուտ տեղեկատվության և կարծիքներ տրամադրողների դերում, որքանով են նրանց համարում ազդեցիկ համատեղ որոշումներ կայացնողներ: Օրինակ՝ արտաքին շահակիցների հետ հանդիպմանը պարզվեց, որ փոփոխությունների վերաբերյալ նրանց առաջարկները լիովին չեն իրականացվել: Տվյալ պասիվությունը կարող է բացատրվել հետպատերազմյան սթրեսով, հեռակա ուսանողների և ոչ հիմնական դասախոսների մասնակցության ավելի քիչ ցուցանիշով, սակայն օբյեկտիվորեն պետք է նշել, որ առավելապես պատճառը հետադարձ կապի մեխանիզմների անկատարությունն է: Փորձագիտական խումբը որոշ դժվարություններ ունեցավ գտնելու այն հարցի պատասխանը, թե ինչպես է հավաքագրված տեղեկատվությունը օգտագործվում որակը խթանելու և շարունակաբար բարելավելու համար, և ինչպես են գործում հետագա գործողությունների մասին շահակիցներին տեղեկացնելու մեխանիզմները:

Ավելին, ոչ բոլոր նախագծված լուծումներն ու ընթացակարգերն են իրականացվել: Նույնիսկ համեմատաբար լավ զարգացած ոլորտում, ինչպիսին են կրթական ծրագրերը, չկա դրանց մշտադիտարկման համակարգ: Այսպիսով, բարելավման գործընթացները ավելի շատ ընտրովի են, քան համապարփակ: Ներկայիս ՈՆԱ-ում առաջընթացի չափումը դժվար է՝ կատարողականի՝ լավ սահմանված քանակական և որակական ցուցանիշների բացակայության պատճառով:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ հարցումների և հանդիպումների ժամանակ ուսանողները բարձր մակարդակի գոհունակություն են ցուցաբերում դասախոսների և համալսարանի ղեկավարության հետ հետադարձ կապից:

Քաղաքականությունն ավելի մեծ ուշադրություն է դարձնում գործընթացների նկարագրությանը ու տվյալների հավաքագրմանը քան դրանց արդյունքներին և դրանց ազդեցությունը փաստող հետագա գործողություններին: Չկա հավաքագրված տվյալների հավաստիության վերլուծություն, ուստի որոշումները կարող են ենթարկվել անճշտության զգալի ռիսկի:

Ամփոփելով փորձագիտական խմբի կարծիքները և դիտարկումները հարկ է նշել, որ համալսարանի գործունեության շատ ոլորտներում որակի շրջափուլը փակված չէ: Չնայած բազմաթիվ դրական զարգացումներին՝ որակի քաղաքականության հիմնական ռիսկը մնում է որակի գործընթացներում շահակիցների անբավարար ներգրավվածությունը: Թվում է, թե նկարագրված պայմաններում որակյալ մշակույթի ներդրումը երկար գործընթաց կլինի և կպահանջի համալսարանի ղեկավար կազմի կայուն աջակցություն և անհատական վերաբերմունքի և համալսարանական համայնքի իրազեկվածության փոփոխություն: Հաջողությունը մեծապես կախված կլինի նրանից, թե որքանով ղեկավար կազմը, դասախոսներն ու ուսանողները կճանաչեն ՈՆԱ-ում ներդրված բարելավման փոփոխությունները որպես բուհի ներքին կարիքների պատասխան և ոչ թե միայն որպես արտաքին հավատարմագրման պահանջ:

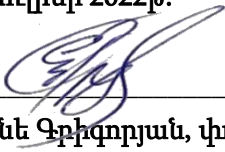
Եզրահանգում: Հաշվի առելով ՈՆԱ համակարգի ներդրված հիմքերը, ՈԱԿ տնօրենի ցուցադրած պրոֆեսիոնալիզմը և փոփոխությունների ծրագրերը, որակի ապահովման քաղաքականության հետագա զարգացման վերաբերյալ ստեղծված նախադրյալները, նորքին շահակիցների ներգրավվածությունը ՈՆԱ իրականացման գործընթացներում, կատարված լայնածավալ աշխատանքները և անհարժեշտ կառուցակարգերի ստեղծումը ՈԱ գործընթացների հեռանկարային բարելավման համար փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՄՈՒՀ-ը բավարարում է չափանիշ 10-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ԳՆՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 10-ի պահանջներին գնահատում է բավարար:

ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆՆԵՐԸ՝ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

ՉԱՓԱՆԻՇ	ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ
1. Առաքելություն և նպատակներ	Բավարարում է
2. Կառավարում ու վարչարարություն	Բավարարում է
3. Մասնագիտության կրթական ծրագրեր	Բավարարում է
4. Ուսանողներ	Բավարարում է
5. Պրոֆեսորադասախոսական ուսումնասօժանդակ կազմ	և Բավարարում է
6. Հետազոտություն և զարգացում	Չի բավարարում
7. Ենթակառուցվածք և ռեսուրսներ	Բավարարում է
8. Հասարակական պատասխանատվություն	Բավարարում է
9. Արտաքին կապեր և միջազգայնացում	Չի բավարարում
10. Որակի ներքին ապահովման համակարգ	Բավարարում է

25-ը հուլիսի 2022թ.



Հերմինե Գրիգորյան, փորձագիտական խմբի ղեկավար

ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԱՆՂԱՄՆԵՐԻ ԻՆՔՆԱԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐ

Հերմինե Գրիգորյան` 1992 թ. ավարտել է Վանաձորի պետական մանկավարժական ինստիտուտի ֆիզիկա-մաթեմատիկական ֆակուլտետը: Ֆիզիկամաթեմատիկական գիտությունների թեկնածու է (2008), դոցենտ (2011): 1992 թվականից դասավանդում է Վանաձորի Պետական Համալսարանում /ՎՊՀ/: 2014-2020 թթ. եղել է ՎՊՀ Ֆիզիկամաթեմատիկական ֆակուլտետի դեկան: 2020 թվականից ՎՊՀ-ի Բնական գիտությունների ֆակուլտետի դեկանն է: Վարում է «Մաթեմատիկական ֆիզիկայի հավասարումներ», «Դիֆերենցիալ հավասարումներ», «Կոմպլեքս անալիզ», «Մեկ փոփոխականի ֆունկցիայի դիֆերենցիալ և ինտեգրալ հաշիվ», «Շատ փոփոխականի ֆունկցիայի դիֆերենցիալ և ինտեգրալ հաշիվ», «Ֆինանսական մաթեմատիկա» դասընթացները: Զբաղվում է փոփոխական հաստության անիզոտրոպ սալերի եզրային խնդիրների հարցերով:

Միսչեսլավ Սոխա` 1969 թ. ավարտել է Լոդզի (Լեհաստանի) համալսարանը` ստանալով տնտեսագիտության մագիստրոսի աստիճան: 2000 թ.-ին Վարշավայի համալսարանում ստացել է գիտությունների դոկտորի աստիճան: Ներկայումս դասախոսում է Վարշավայի համալսարանում, Լեոնի Կոզմինսկիի ակադեմիայում, Հյուսիսային պետական համալսարանում, Եվրոպական քոլեջում, Պետական կառավարման դպրոցում: 2014թ.-ից Լեհական հավատարմագրման կոմիտեի խորհրդատվական խորհրդի անդամ է, իսկ 2017թ.-ից` Հունգարիայի հավատարմագրման կոմիտեի Միջազգային խորհրդատվական խորհրդի անդամ: 2002 թ.-ից Բարձրագույն կրթության լեհական հավատարմագրման հանձնաժողովի փորձագետ է, իսկ 2014 թ.-ից` Բարձրագույն կրթության հավատարմագրման Եվրոպական Կոնսորցիումի ֆինանսական կոմիտեի անդամ: Մասնակցել է բազմաթիվ 90 գիտահետազոտական ծրագրերի, ազգային և միջազգային դասընթացների և գիտաժողովների: Հեղինակ և համահեղինակ է ավելի քան 120 գիտական աշխատանքների և ավելի քան 40 գիտաժողովների զեկույցների, որոնք հրատարակվել են տեղի և արտասահմանյան մի շարք ամսագրերում:

Ասյա Միմոնայն` 2013թ. ավարտել է Գյումրու պետական մանկավարժական համալսարանի (ԳՊՄԻ) «ֆիզիկական կուլտուրա և սպորտ» մագիստրոսական ծրագիրը: 2013-2017թթ. եղել է ԳՊՄԻ «Դասավանդման մեթոդիկա» մասնագիտությամբ ասպիրանտ: Մանկավարժական գիտությունների թեկնածու է: 2017թ. մինչ օրս Շիրակի պետական համալսարանի ֆիզիկական դաստիարակության և տեսության ամբիոնի դասախոս է: 2017թ. մինչ օրս Գյումրու մարզական բարձրագույն վարպետության դպրոցում գեղարվեստական մարմնարգության մարզիչմանկավարժ է: 2017-2021թթ. Օլիմպիական ցիկլում գեղարվեստական մարմնամարզության անհատական և խմբակային ձևերի միջազգային կարգի մրցավար է: ՀՀ մարմնամարզության 128 ֆեդերացիայի գեղարվեստական մարմնամարզության մրցավարական խորհրդի անդամ է: ՀՀ գեղարվեստական մարմնամարզության սպորտի վարպետ է: Մասնակցել է մի շարք մասնագիտաան վերապատրաստումների: 11 գիտական հոդվածների հեղինակ է:

Նարինե Միրականյան` 2006 թ. ավարտել է Երևանի Խ. Աբովյանի անվան հայկական պետական մանկավարժական համալսարանի ֆիզմաթ ֆակուլտետը 102 «Մաթեմատիկա»

մասնագիտությամբ: 2006-2011 թթ. հանդիսացել է Երևանի Խ. Աբովյանի անվան հայկական պետական մանկավարժական համալսարանի ՀՊՄՀ «Մանկավարժության պատմության և տեսության ամբիոն»-ի հայցորդ: 2016 թվականից մանկավարժական գիտությունների թեկնածու է: 2014-2019 թթ. աշխատել է ՀՀ ԿԳ նախարարության Կրթության ազգային ինստիտուտում՝ որպես ուսուցիչների վերապատրաստման դասընթացների դասընթացավար: 2019-2020 թթ. հանդիսացել է Հյուսիսային համալսարանի Որակի ապահովման վարչության պետ, նաև դասախոսել է նույն համալսարանում: 2020 թվականից աշխատում է ՀՀ Կրթության տեսչական մարմնում՝ որպես ՌԻՍԿի գնահատման, ստուգումների պլանավորման, վերլուծությունների և գնահատման վարչության փորձագետ: Մի շարք գիտական հոդվածների հեղինակ է:

Անահիտ Աբրահամյան՝ Գավառի պետական համալսարանի Տնտեսագիտական ֆակուլտետի Հաշվապահական հաշվառում /ըստ ճյուղերի/ մասնագիտությամբ /մագիստրատուրայի առաջին կուրսի ուսանող: Մասնակցել է ՈԱԱԿ «Ուսանողության ձայն» նախագծի ուսանող-փորձագետների պատրաստման դասընթացին:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑԸ

Join Zoom Meeting				
https://us02web.zoom.us/j/83894106047?pwd=akM1dDNGTnd0SDQyQzNmNEhWOTRJTU09				
Meeting ID: 838 9410 6047				
Passcode: 929109				
	02.05.2022թ.	<i>Մեկնարկ</i>	<i>Ավարտ</i>	<i>Տևողություն</i>
1.	Հանդիպում ԳՆՀ ռեկտորի հետ	09:30	10:10	40 րոպե
2.	Հանդիպում Ուսումնական աշխատանքների և գիտական աշխատանքների գծով պրոռեկտորների հետ	10:20	11:20	60 րոպե
3.	Հանդիպում ինքնավերլուծությունն իրականացրած աշխատանքային խմբի հետ	11:30	12:10	40 րոպե
4.	Հանդիպում Մասնակիցների ընդհանուր ժողովի և Կառավարման խորհրդի ներկայացուցիչների հետ	12:20	13:10	50 րոպե
5.	Ընդմիջում	13:20	14:20	60 րոպե
6.	Հանդիպում գործատուների հետ	14:30	15:30	60 րոպե
7.	Հանդիպում շրջանավարտների հետ	15:40	16:40	60 րոպե
8.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	16:50	18:00	70 րոպե

03.05.2022թ.		Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն		
1.	Դասալուսմներ	09:30	10:40	70 րոպե		
2.	Հանդիպում «Հայոց լեզու և գրականություն» մասնագիտության կրթական ծրագրի պատասխանատուի/ներ ի հետ	Հանդիպում «Տնտեսագիտություն» մասնագիտության կրթական ծրագրի պատասխանատուի/ների հետ	Հանդիպում «Իրավագիտություն» մասնագիտության կրթական ծրագրի պատասխանատուի/ների հետ	10:50	11:40	50 րոպե
3.	Հանդիպում «Հայոց լեզու և գրականություն» մասնագիտության կրթական ծրագրի դասախոսների հետ	Հանդիպում «Տնտեսագիտություն» մասնագիտության կրթական ծրագրի դասախոսների հետ	Հանդիպում «Իրավագիտություն» մասնագիտության կրթական ծրագրի դասախոսների հետ	11:55	12:55	60 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ		13:05	14:05	60 րոպե	
5.	Հանդիպում « Հայոց լեզու և գրականություն » մասնագիտության ուսանողների հետ	Հանդիպում «Տնտեսագիտություն» մասնագիտության ուսանողների	Հանդիպում «Իրավագիտություն» մասնագիտության ուսանողների	14:15	15:15	60 րոպե
6.	Հանդիպում ՈւԽ ներկայացուցիչների հետ (10-12 հոգի)		15:25	16:05	40 րոպե	
7.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում		16:15	18:15	120 րոպե	

	04.05.2022թ.	<i>Մեկնարկ</i>	<i>Ավարտ</i>	<i>Տևողություն</i>
1.	Հանդիպում տոտրաբաժանումների ղեկավարների հետ (Ուսումնական գործընթացի կազմակերպման և վերահսկման բաժին, Շրջանավարտների, կարիերայի և պրակտիկայի կենտրոն, Արտաքին կապերի, Հասարակության հետ կապերի և լրատվության բաժին, Մարդկային ռեսուրսների կառավարման բաժին, Տնտեսական մաս, Գրադարան, Ընդհանուր բաժին)	09:30	10:30	60 րոպե
2.	Հանդիպում ամբիոնների վարիչների հետ	10:40	11:40	60 րոպե
3.	Հանդիպում հիմնական և համատեղությամբ աշխատող պրոֆեսորադասախոսական կազմի ներկայացուցիչների հետ (10-12 հոգի)	11:50	12:50	60 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	13:00	14:00	60 րոպե
5.	Հանդիպում առկա և հեռակա բաժինների բակալավրիատի և մագիստրատուրայի ուսանողների հետ (10-12 հոգի)	14:10	15:10	60 րոպե
6.	Բաց հանդիպում	15:20	16:00	40 րոպե
7.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	16:10	18:00	110 րոպե

	05.05.2022թ.	<i>Մեկնարկ</i>	<i>Ավարտ</i>	<i>Տևողություն</i>
1.	Հանդիպում Որակի ապահովման ներկայացուցիչների հետ	09:30	10:30	60 րոպե
2.	Հանդիպում փորձագիտական խմբի կողմից ընտրված կազմի հետ	10:40	11:30	50 րոպե
3.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	11:40	12:50	70 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	13:00	14:00	60 րոպե
5.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	14:10	17:20	210 րոպե
6.	Հանդիպում ԳՆՀ ռեկտորի և ղեկավար անձնակազմի հետ, այցի ամփոփում	17:30	18:00	30 րոպե

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ

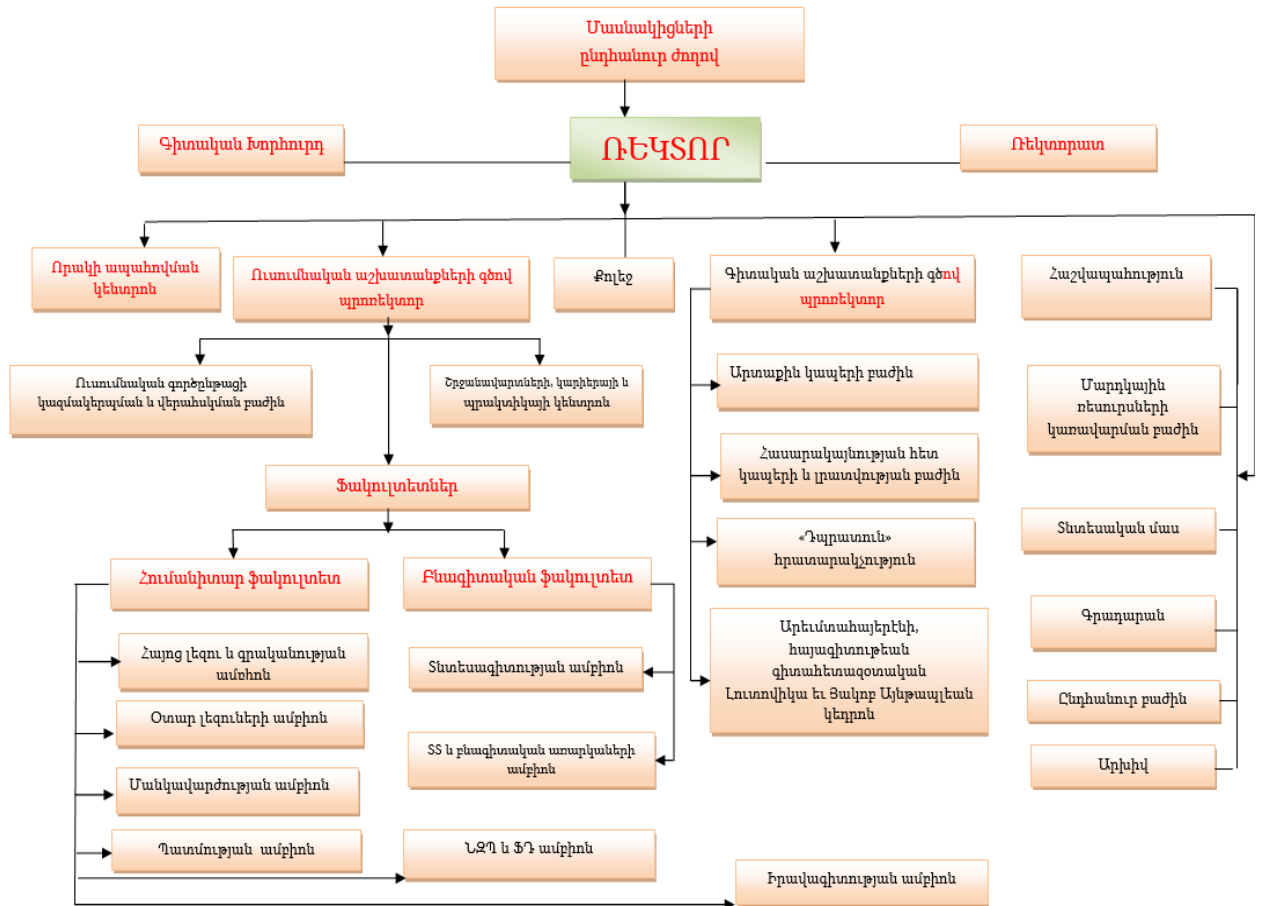
	Փաստաթղթի անվանումը	Չափանիշ
1.	ՌԾ նպատակների իրականացման գնահատում/վերլուծություն	1
2.	Կանոնադրության նախորդ տարբերակ	1
3.	ՌԾ-ում ներքին և ատաքին շահակիցների ներգրավվածությունը փաստող հարցումների վերլուծություններ, առաջարների փաթեթ, արձանագրություններ կամ այլ փաստաթուղթ	1
4.	ՈւԽ նիստերի արձանագրություններ, Ամբիոնի արձանագրություններ, որտեղ ներկայացված է, որ ներքին շահակիցները որևէ խնդիր կամ առաջարկ են ներկայացնում	2
5.	Ամբիոնների տարեկան պլաններ և հաշվետվություններ /մի քանի օրինակ/	2
6.	Միջնաժամկետ պլաններ /առկայության դեպքում/	2
7.	ՄՈՒՀ-ի վրա ազդող արտաքին գործոնների ուսումնասիրման վերլուծություններ կամ քննարկումների արձանագրություններ /առկայության դեպքում/	2
8.	Տեղեկատվություն կամ քաղվածք աշխատակիցներին լրավճարների տրամադրման /վերջին 3 տարիների /	2
9.	Ամփոփիչ ատեստավորման նախագահի հաշվետվություններ /3 ՄԿԾ-ների շրջանակներում/	2
10.	Շրջանավարտների վերաբերյալ արտաքին շահակիցների կարծիքի ուսումնասիրության հարցումներ	2
11.	Առցանց ուսուցման որակից ուսանողների բավարարվածության գնահատում	2
12.	Ստորաբաժանումների աշխատանքային պլաններ և հաշվետվություններ	2
13.	Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների առարկայի ուսումնական փաթեթ տնտեսագիտություն մասնագիտության մեջ	3
14.	Գործատուների կարծիք ՄԿԾ-ների վերաբերյալ	3
15.	Բացի 3 ՄԿԾ-ներից մնացյալ ՄԿԾ-ների քարտեզագրումներ	3
16.	Լրամշակված ծրագրերի առարկայական նկարագրեր	3
17.	Քննության, ստուգարքի տեղեկագրերի ձևանմուշներ	3
18.	Փորձուսուցման և կուրսայինի տեղեկագրեր	3
19.	ՄԿԾ-ների մշտադիտարկյալ հաշվետվության օրինակ	3
20.	Ավարտական, կուրսային, ռեֆերատիվ աշխատանքների և թեզերի օրինակներ /3 ՄԿԾ-ների շրջանակներում/	3
21.	3 ՄԿԾ-ներին համապատասխանող կրթական չափորոշիչներ /առկայության դեպքում/	3
22.	3 տրամադրված բակալավրական ՄԿԾ-ների մագիստրոսական ՄԿԾ-ները	3
23.	Փորձուսուցման օրագրեր կամ բովանդակությունը փաստող այլ փաստաթղթեր	3

24.	3 ՄԿԾ-ների շրջանակներում ուսանողներին տրվող հանձնարարություններ	3
25.	Ուսանողական հարցման արդյունքների քննարկման արձանագրություններ	4
26.	Դիմորդների շրջանում անցկացվող հարցումների վերլուծություններ	4
27.	Շրջանավարտների շրջանում իրականացվող հարցումների հարցաշարեր և վերլուծություններ	4
28.	Դասախոսի պաշտոնի անձնագիր	5
29.	Դասալսման մատիաններ	5
30.	ՊԴ կազմի մասնագիտական կազմի վարկանիշավորման արդյունքներ և եզրակացություն	5
31.	Հաստիքացուցակներ վերջին 3 տարիների	5
32.	Մենթորության հաշվետվության օրինակ	5
33.	Դասախոսների ցանկ ըստ երկրների (ՀՀ և ԱՀ)	5
34.	Լուտովիկա եւ Յակոբ Այնթապլեան կենտրոնի կողմից տպագրություններ, գործընթացներ- տվյալների տրամադրում	6
35.	Ամբիոնի ռազմավարությունների օրինակներ	6
36.	Դասախոսների ուսանողների համատեղ տպագրված հոդվածների ցանկ	6
37.	Հատուկ կարիքներ ունեցող ՊԴ կազմի և ուսանողների վերաբերյալ քանակական տվյալներ	7
38.	Ֆինանսական պլաններ Վերջին 3 տարիների համար	7
39.	ԳՆՀ-ի կայքէջի հրապարակումների մասին վերլուծություններ/ստատիստիկա	8
40.	Հասարակայնության հետ կապերի և լրատվության բաժնի կողմից իրականացված մոնիթորինգների արդյունքներ	8
41.	ՈԱԿ աշխատանքային պլաններ և հաշվետվություններ	10
42.	Ռեկտորի հրաման թիվ 34, առ 01 . 10 . 2019թ .	10

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ

1. Պոեզիայի և գիտական նիստերի դահլիճ,
2. Ֆիզիկուլտուրայի դահլիճ, հանդերձարան,
3. Ամբիոններ (օտար լեզուների, մանկավարժության, հայոց լեզվի և գրականության, ՏՏ, իրավագիտության, պատմության),
4. Կաբինետներ (Ռազմագիտություն, ՏՏ),
5. Ստորաբաժանումներ (ՈԱԿ, Ուսումնական գործընթացի կազմակերպման և վերահսկման բաժին, Հասարակության հետ կապերի և լրատվության բաժին),
6. Արևմտահայերենի, հայագիտության գիտահետազոտական կենտրոն,
7. ՈՒԽ սենյակ,
8. Բուժկետ,
9. Լաբորատորիաներ (Քիմիա, Ֆիզիկա),
10. Արխիվ,
11. Ընթերցասրահ, գրադարան:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՄՈՒՀ-Ի ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ



ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

ԳՆՀ-Գրիգոր Նարեկացի համալսարան

ՈԱԱԿ-Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն

ՄԿԾ- Մասնագիտական կրթական ծրագրեր

ՄՈՒՀ-Մասնագիտական ուսումնական հաստատություն

ՈԱ- Որակի ապահովում

ՈԱՇ-Որակավորումների ազգային շրջանակ

ՈՈՇ- Որակավորումների ոլորտային շրջանակ

ՊԴ կազմ-Պրոֆեսորադասախոսական կազմ

ՌԾ- Ռեզնավարական ծրագիր

ՈԻԳԸ- Ուսանողական գիտական ընկերություն

ՈւԽ- Ուսանողական խորհուրդ

ՈւՕ կազմ- Ուսումնաօժանդակ կազմ