

«ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՈՐԱԿԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ ԿԵՆՏՐՈՆ»
ՀԻՄՆԱԴՐԱՄ



ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ՏԱՐԱԾԱՇՐՁԱՆԱՅԻՆ ԱԿԱԴԵՄԻԱ
ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ
ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԶԵԿՈՒՅՑ

Երևան – 2017

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԱԽԱԲԱՆ	2
ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԱՄՓՈՓՈՒՄ	4
ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ԸՍՏ ՀՀ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ	4
ԳՈՐԾԸՆԿԵՐԱՅԻՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ԲԱՐՁՐԱԳՈՒՅՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՏԱՐԱԾՔԻՆ ԻՆՏԵԳՐՎԵԼՈՒ ՏԵՍԱՆԿՅՈՒՆԻՑ	16
ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ	26
ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿԱԶՄԸ	26
ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՅՔ	27
ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ	30
ՀԱՄԱՌՈՏ ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ ՄՈՒՀ-Ի ՎԵՐԱԲԵՐՑԱԼ	30
ՉԱՓԱՆԻՇ I. ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ	33
ՉԱՓԱՆԻՇ II. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ ԵՎ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ	36
ՉԱՓԱՆԻՇ III. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐ	43
ՉԱՓԱՆԻՇ IV. ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐ	48
ՉԱՓԱՆԻՇ V. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՄՆԱԾԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄ	54
ՉԱՓԱՆԻՇ VI. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԶԱՐԳԱՅՈՒՄ	62
ՉԱՓԱՆԻՇ VII. ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔ ԵՎ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ	69
ՉԱՓԱՆԻՇ VIII. ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ	76
ՉԱՓԱՆԻՇ IX. ԱՐՏԱՔԻՆ ԿԱՊԵՐ ԵՎ ՄԻԶԱԶԳԱՅՆԱՅՈՒՄ	80
ՉԱՓԱՆԻՇ X. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳ	85
ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆՆԵՐՆ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ	90
ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ	91
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԻՆՔՆԱԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐ	91
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑ	93
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ	95
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ	98
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՄՈՒՀ-Ի ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ	99
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ	100

ՆԱԽԱԲԱՆ

Եվրոպական կրթական տարածաշրջանային ակադեմիայի (ԵԿՏԱ) ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումն իրականացվում է ակադեմիայի ներկայացրած դիմումի համաձայն: Հավատարմագրման գործընթացը կազմակերպվում և համակարգվում է «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն» հիմնադրամի (ՈԱԱԿ) կողմից:

Իր գործողություններում ՈԱԱԿ-ը առաջնորդվել է 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 կարգ»-ի պահանջներին համապատասխան ձևավորված անկախ փորձագետների խումբը, որը բաղկացած էր 4 տեղացի և 1 միջազգային (Բելգիայից ժամանած) փորձագետներից:

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

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

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

ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԱՄՓՈՓՈՒՄ

ԻՆՍՏԻՏՈՒՅԻՆՆԱԼ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ԸՍՏ ՀՀ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

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:

Մինչև 2011թ. գործող պետական հավատարմագրման չափանիշների և կարգի համաձայն ակադեմիան հավատարմագրում չի անցել: Հավատարմագրման ներկա գործընթացի ակադեմիան մասնակցել է իր դիմումին համաձայն:

Գնահատումն իրականացնելիս փորձագիտական խումբը հաշվի է առել, որ ԵԿՏԱ-ն ՀՀ-ում տրանսազգային կրթություն իրականացնում ուսումնական հաստատություն է (ստեղծված ՀՀ, Ֆրանսիայի Հանրապետության, Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետության և Իտալիայի կառավարությունների միջև համաձայնագրերի հիման վրա), որի առաքելությունն է «տարածաշրջանային ընդգրկում ունեցող, եվրոպական չափանիշների հետ համադրելի և միջազգային գիտակրթական զարգացումներին համահունչ, բազմապրոֆիլ բարձրագույն մասնագիտական կրթության տրամադրումը և գիտահետազոտական գործունեության իրականացումը»:

ԵԿՏԱ-ն իրեն դիրքորոշում է՝ որպես միջպետական ՄՈՒՀ և իր առաքելությամբ նպատակադրված է իրականացնել տարածաշրջանային ընդգրկում ունեցող, եվրոպական չափանիշների հետ համադրելի և միջազգային գիտակրթական զարգացումներին համահունչ, բազմապրոֆիլ բարձրագույն մասնագիտական կրթության տրամադրում և գիտահետազոտական գործունեության իրականացում: Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ակադեմիայի կողմից իրականացվող գործունեությունը համահունչ չէ սահմանված առաքելությանը: Մասնավորապես՝ ՄՈՒՀ-ը նպատակադրված է իրականացնել եվրոպական չափանիշներին համապատասխան կրթություն, սակայն վերջիններին արտացոլումը ՄԿԾ-ներում թույլ է, իսկ իրականացվող հետազոտությունը սահմանափակ է և չի արտացոլում եվրոպական կամ տարածաշրջանային վերջին զարգացումները: Թե՛ արտաքին, և թե՛ ներքին շահակիցներն, ընդհանուր առմամբ, կիսում են առաքելության մասնագիտական կրթության տարրը: «Եվրոպական» և «հետազոտություն» հասկացությունները շահակիցների համար ավելի աղոտ են: 2017-2020թթ. ՌԾ-ում ներկայացված նպատակները պարզորոշ կերպով կապված չեն առաքելությանը, ինչը չի ուղղորդում առաքելության ձեռքբերումը: Գործող առաքելությունն ու ռազմավարական նպատակները հիմնականում չեն արտացոլում ներքին և արտաքին շահակիցների կարծիքը: Իսկ առաքելության և նպատակների արդյունավետության գնահատման և բարելավման համընդհանուր մոտեցման և հստակ ու հուսալի մեխանիզմների բացակայությունը վտանգի տակ է դնում ՄՈՒՀ-ի գործունեության ձեռքբերումների և բացթողումների վերհանումը, գործընթացների թափանցիկությունը, ինչպես նաև հետագա ճիշտ և արդյունավետ պլանավորման գործընթացները:

ԵԿՏԱ-ն իրականացնում է 11 բակալավրական և 10 մագիստրոսական կրթական ծրագիր: ՄԿԾ-ները կազմված են առկա պետական կրթական չափորոշիչների հիման վրա: Ակադեմիան սկսել է ուսումնական գործընթացն իրականացնել վերջնարդյունքահետ

¹ ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1: Փորձագիտական խմբի անդամների համառոտ ինքնակեսագրականները

մոտեցմամբ: ՄԿԾ-ներում նկարագրված վերջնարդյունքներն ընդհանուր առմամբ բխում են որակավորումների ազգային շրջանակի պահանջներից, սակայն վերջնարդյունքները ըստ առանձին կոմպոնենտների տարբերակման կարիք ունեն: Վերջնարդյունքները քարտեզագրված են՝ ըստ առարկաների: Վերջիններիս բովանդակային հաջորդականությունը պահված է: Կրեդիտների բաշխման քաղաքականությունը նկարագրված է, սակայն բաշխումը վերջնարդյունքներով չի իրականացվում:

Դասավանդման և ուսումնառության մեթոդները ձևակերպված են ՄԿԾ-ներում՝ ըստ առանձին վերջնարդյունքների: Սակայն մեթոդները մեծամասամբ ընդհանուր են բոլոր վերջնարդյունքների համար. չկա մեթոդների տարբերակում՝ ըստ գիտելիքի և հմտության և ավելի շատ միտված են գիտելիքի ձևավորմանը, քան հմտությունների և կարողությունների, ինչի մասին վկայեցին թե գործատուները, թե շրջանավարտները:

Ինչ վերաբերում է գնահատման համակարգին, ՄՈՒՀ-ում գործում է բազմագործոնային համակարգ: Այդուհանդերձ դասընթացների մակարդակով գնահատման չափանիշների միասնական մոտեցում չկա. յուրաքանչյուր դասընթացի շրջանակում դասավանդողն է որոշում չափանիշները: Ակադեմիայում կիրառվող գնահատման մեթոդները հիմնականում միտված են գիտելիքի գնահատմանը, քան հմտություններն ու կարողությունները: Իսկ գնահատման մեթոդները, դասավանդման և ուսումնառության մեթոդները և վերջնարդյունքները փոխկապակցման կարիք ունեն: Առկա են թեզերի մշակման պահանջներ և գնահատման չափանիշներ՝ ըստ առանձին բաղադրիչների, սակայն թեզերի ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ չնայած պահանջների առկայությանը՝ ոչ բոլոր թեզերն են դրանց բավարարում. մասնավորապես՝ որոշ թեզերում առկա է հետազոտական և կիրառական բաղադրիչները, որոշ թեզերում՝ ոչ: Դրական է համարվում, որ մշակված է ակադեմիական ազնվությանն օժանդակող ընթացակարգ, իսկ կուրսային, ավարտական և մագիստրոսական թեզերն ստուգվում են համացանցային միջավայրում գործող plagiarism checking on-line ծրագրերով:

Ակադեմիայում իրականացվել է ՄԿԾ-ների համեմատական վերլուծություն այլ բուհերի նմանատիպ ՄԿԾ-ների հետ բովանդակային առումով համահունչությունը ապահովելու նպատակով, սակայն խրախուսվում է բենչմարքինգի արդյունքների ներդրումը ՄԿԾ-ներում:

ԵԿՏՍ-ն կարևոր է ուսանողակենտրոն ուսումնառության միջավայրի ստեղծումը: Չնայած այս պահին կիրառվող մեթոդներից գերակշռում են դասախոսակենտրոնները, սակայն նկատելի է ձգտում և միտում դեպի ուսանողակենտրոն մոտեցման. դասախոսական կազմը փորձում է հնարավորինս կիրառել ժամանակակից մեթոդներ:

Ակադեմիան, կարևորելով բարձր մասնագիտական որակներ ունեցող դասախոսների անհրաժեշտությունը, թափուր պաշտոնների համալրումն իրականացնում է մրցույթային կարգով և դասախոսներին հրավիրելու մեխանիզմով: Չնայած ԵԿՏՍ-ն չի իրականացնում ՊԴ կազմի հավաքագրման և ընտրության մեխանիզմների արդյունավետության գնահատում, այդուհանդերձ թե ուսանողները և թե ակադեմիայի վարչական անձնակազմը բավարարված է ՊԴ կազմից: Դասախոսական կազմի հավաքագրումն իրականացվում է առաջնորդվելով յուրաքանչյուր տարակարգին ներկայացվող պահանջներով, սակայն վերջիններս շատ

ընդհանրական են և նկարագրված չեն ըստ առանձին ՄԿԾ-ների: Հարկ է նշել, որ ակադեմիան որդեգրել է քաղաքականություն աշխատել հիմնականում համատեղությամբ (Ժամավճարով) աշխատող դասախոսների հետ՝ պարզաբանելով, որ այս մեխանիզմով առավել շատ պրակտիկ ոլորտի մասնագետներ են ներգրավվում դասապրոցեսում: Այդուհանդերձ դասախոսները միայն պրակտիկ ոլորտի մասնագետներ չեն, այլ մասնագետներ են, ովքեր համատեղությամբ աշխատում են ԵԿՏԱ-ում և դասավանդում մի քանի այլ ուսունական հաստատություններում: Առավել մտահոգիչ է դասախոսական կազմի կայունության խնդիրը՝ մասնավորապես, այն հանգամանքը, որ գրեթե բոլոր դասախոսները աշխատում են Ժամավճարային հիմունքներով, իսկ ակադեմիայում տարածված է մեկ դասախոսի կողմից մի քանի առարկաներ (մինչև 6-7) դասավանդելը, ինչը կարող է մի կողմից ազդել դասավանդման որակի վրա, մյուս կողմից վտանգել կրթական գործընթացի բնականոն ընթացքը: ՄՈՒՀ-ում գործում են պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնասօժանողական անձնակազմի աշխատանքի որակի և արդյունավետության վերլուծության և գնահատման որոշ մեխանիզմներ՝ ուսանողների շրջանում հարցումներ, դասալսումները և քննարկումներ: Ակադեմիան կարևորում է մասնագիտական զարգացման անհրաժեշտությունը, սակայն այս ուղղությամբ հատկացվող թե ուսուցանողներն են սահմանափակ (բյուջեի 1%), թե կատարված աշխատանքները: Մինչ օրս իրականացված լուրջ ձեռքբերումներ չկան, իսկ իրականացված վերապատրաստումները հիմնականում դասախոսական կազմի անհատական կապերի և սեփական նախաձեռնությամբ է իրականացվում: ՄՈՒՀ-ում գործում են դասախոսների և ուսումնասօժանողական կազմի խրախուսման որոշ մեխանիզմներ (ակադեմիայի գիտական հանդեսում տպագրություն, դրամական պարգևներ), սակայն դրանք պետք է զարգացնել աշխատակիցների մասնագիտական առաջընթացին նպաստելու նպատակով:

Ներկայումս ՄՈՒՀ-ի ռեսուրսային բազան ՄԿԾ-ների իրականացման համար բավարար է, ինչը հիմք է հանդիսանում ՄԿԾ-ների իրականացմանն ուղղված գործընթացների բարելավման և կայունության: Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում ակադեմիայի ջանքերը՝ միտված ուսումնական գործընթացն անհրաժեշտ ռեսուրսային բազայով ապահովելուն: Ակադեմիան բաց է ռեսուրսների հատկացումների հարցում ու պատրաստակամ, ինչպես նաև ձգտում է բարելավել լսարանային և լաբորատոր պայմանները, արդիականացնել ակադեմիական ենթակառուցվածք-ները: Սակայն լսարանները, հիմնականում, հարմարեցված չեն ինտերակտիվ մեթոդներ կիրառելու և գործարար խաղեր կազմակերպելու համար, իսկ նյութատեխնիկական ռեսուրսներով հագեցած լսարանները սահմանափակ են: Ռեսուրսային բազայի հարստացումը հիմնականում կատարվում է կամ միջազգային ծրագրերի շրջանակներում կամ նվիրատվության միջոցով: ԵԿՏԱ-ի բյուջեն ձևավորվում է հիմնականում ուսանողների վարձավճարներից, որը կայունության համար խոցելի է: ՄՈՒՀ-ը չունի ֆինանսական ռեսուրսների կառավարման և մուտքերի բազմազանեցման հստակ համակարգ, որը ֆինանսական կայունության երաշխավորման հիմք կհանդիսանար: Ֆինանսական միջոցների բաշխումը չի իրականացվում ըստ ռազմավարական նպատակների:

ԵԿՏԱ-ում ուսանողների հավաքագրումը, ընտրությունն ու ընդունելությունն իրականացվում են ընդունելության համապատասխան կարգերի հիման վրա: Ուսանողները

ակադեմիայից ստանում են համապատասխան աջակցություն: Ուսանողների արդյունավետ ուսումնառությունը խթանելու նպատակով ԵԿՏԱ-ն ստեղծում է լրացուցիչ պարապմունքներ կազմակերպելու և խորհրդատվություն տրամադրելու հնարավորություններ: Այնուամենայնիվ, չնայած ՄՈՒՀ-ում գործում է շրջանավարտների և կարիերայի կենտրոն, ուսանողների օժանդակությանը միտված գործընթացներ գրեթե չեն իրականացվում, կենտրոնը գրեթե ինտեգրված չէ ակադեմիայի կրթական գործընթացներում, ուսանողների տեղեկատվածությունը կենտրոնի մասին ցածր է: Դեռևս չկա շրջանավարտների բազա և համակարգված կերպով չի իրականացվում շրջանավարտների զբաղվածության վերլուծություններ, իսկ շրջանավարտների զբաղվածության վերաբերյալ տվյալներն ստացվում են ոչ ֆորմալ ճանապարհով և ոչ ամբողջական:

Գիտահետազոտական գործունեությունն ակադեմիայի գործունեության կարևոր գերակայություններից է, սակայն դրա հիմնական ուղղությունները և սկզբունքները դեռևս հստակ սահմանված չեն: Թեպետ 2017-2020 Ռազմավարական զարգացման ծրագրում նշված են հետազոտության ոլորտում խնդիրները, վերջիններս իրենց ձևակերպմամբ ընդհանուր են և չեն արտացոլում կոնկրետ հետազոտական հետաքրքրությունները: Գիտահետազոտական գործունեության իրականացմանը, զարգացմանն ու կայունության ապահովմանն ուղղված ֆինանսական հատկացումներ, ըստ բյուջեի, չեն իրականացվում, շոշափելի քայլեր չեն կատարվում նաև գիտահետազոտական գործունեության խրախուսման նպատակով ֆինանսական ռեսուրսների հայթայթման տեսանկյունից: Դեռևս ներդրված չեն հետազոտությունների իրականացմանը և դրանց զարգացմանը միտված հստակ քաղաքականություն կամ ընթացակարգեր: ՄՈՒՀ-ում դեռևս արմատավորված չէ հետազոտությունները (և դրանց արդյունքները) որպես եկամուտների կայուն աղբյուր դիտարկելու հայեցակարգը, որը թույլ կտար առևտրայնացնել հետազոտական գործընթացն ու դրա վերջնարդյունքները, խթանել առավել կիրառական և արդիական (մասնավորապես, միջազգային մակարդակով գիտահետազոտական գործունեության արդի միտումներին համահունչ) հետազոտությունները՝ համապատասխանաբար, զգալի ավանդ ունենալ ֆինանսական մուտքերի կայունության ապահովման առումով: Դեռևս չեն իրականացվում միջամբիոնային և միջառարկայական հետազոտություններ: Ուսանողների ներգրավվածությունը խիստ սահմանափակ է հետազոտական աշխատանքներում, իսկ դասախոսների կողմից իրականացվող հետազոտությունը հիմնականում իրականացվում է վերջիններիս նախաձեռնությամբ: Զգացվում է առավել ակտիվ և գործնական քայլերի ձեռնարկման անհրաժեշտություն՝ հետազոտական և ուսումնական գործընթացների միջև ներդաշնակ կապ և շարունակականություն ապահովելու առումով:

Իր առաքելությունից ոգեշնչված՝ ակադեմիան կարևորում է միջազգային հարաբերությունները ինչպես տեղական աշխատաշուկայի, այնպես էլ՝ միջազգային գործընկերների հետ: Այն արտաքին կապերի հաստատումն ու միջազգայնացումը դիտարկում է որպես իր ռազմավարական ուղղություններից մեկը, սակայն միջազգայնացման քաղաքականության ու ընթացակարգերի հստակ մշակման անհրաժեշտություն կա, ինչը կարող է նպաստել գործողությունների հստակեցմանը, ակտիվացնել համագործակցությունը և խթանել ուսանողների և դասախոսների շարժունությունը: Տեղական կազմակերպությունների

հետ համագործակցությունն արդյունավետ է, ինչի մասին փաստեցին նաև գործատուները: Միջազգային համագործակցության խթանման նպատակով ֆինանսական ռեսուրսների բացակայությունը, միջազգային դրամաշնորհային ծրագրերին գրեթե չմասնակցելը խոչնդոտում են տեղական և միջազգային հաստատությունների ու կառույցների հետ արդյունավետ համագործակցության գործընթացին: Փորձագիտական խումբը անհանգստացած է այն հանգամանքով, որ ՄՈՒՀ-ը միջպետական ուսումնական հաստատություն լինելով հանդերձ, մինչ օրս դասախոսների և ուսանողների միջազգային փոխանակման դեպքերը խիստ սահմանափակ են, չկան նաև շարժունությունը խրախուսող հստակ մեխանիզմներ:

Կառավարման մարմինների, ստորաբաժանումների և առանձին պաշտոնների գործառույթները հստակեցնող փաստաթղթերի, ինչպես նաև ոլորտային կանոնակարգերի և ընթացակարգերի առկայությունն ապահովում է ՄՈՒՀ-ի կառավարման համակարգի կենսունակությունը և գործունեությունը: Քանի որ կառավարման համակարգի և դրա առանձին օղակների գործունեության արդյունավետության գնահատման կանոնակարգված գործընթաց չի իրականացվում, ՄՈՒՀ-ը նաև չի գնահատում մարդկային, նյութական և ֆինանսական ռեսուրսներով ապահովվածությունն իր նպատակների իրականացման համար՝ վտանգելով ծախսումների նպատակայնությունը: ՄՈՒՀ-ի կառավարման համակարգն ապահովված է մարդկային ռեսուրսներով նվազագույն չափով՝ հիմնականում ստորաբաժանումների գործառույթները փոխանցելով մեկ պատասխանատուի, իսկ հնարավորության դեպքում՝ նաև համատեղելով տարբեր պաշտոնների տեղակալումը: Նման մոտեցման վտանգն այն է, որ մարդկային ռեսուրսը կարող է չհամապատասխանել տարբեր պաշտոնների արդյունավետ վարման պահանջներին: ՄՈՒՀ-ի կառավարման համակարգը ֆորմալ առումով լիարժեք հնարավորություն է տալիս դասախոսներին և ուսանողներին մասնակցել որոշումների ընդունման գործընթացին. սակայն ուսանողների փաստացի մասնակցությունը որոշումների կայացմանը բավական պասիվ է, ինչի պատճառները բացահայտելու և ակտիվությունը խթանելու նպատակով ՄՈՒՀ-ում որևէ մեխանիզմ չի կիրառվում: ՄՈՒՀ-ում ռազմավարական ծրագրերի իրականացման մեխանիզմների ու գործիքների դեռևս արմատավորված չլինելու և կարճաժամկետ պլանների և ռազմավարական ծրագրի միջև կապը հստակ չլինելու արդյունքում՝ ռազմավարական ծրագիրը ՄՈՒՀ-ի ամենօրյա գործողությունները պայմանավորող և ուղղորդող փաստաթուղթ չէ: ՄՈՒՀ-ում գործող ընթացակարգերի էական վերանայումներ չեն եղել, քանի որ դրանց մի մասը միայն վերջերս է մշակվել, իսկ մյուս մասի համար արդյունավետության գնահատման և վերանայման հստակ մեխանիզմներ չեն կիրառվել: ՄՈՒՀ-ի գործունեության վրա ազդող գործոնների ուսումնասիրությունը համակարգված չէ:

Մուհի ՈՆԱ համակարգը բավական երկտասարդ է, դեռևս բավականաչափ ինտեգրված չէ գործընթացներում և համակարգված չի իրականացվում: Չնայած սկզբունքներ և ուղենիշեր պարունակող քաղաքականության, գոյություն ունեցող շատ գործընթացների առկայությանը, դեռ առկա չէ ՈՆԱ ստորակարգված համակարգ: Չնայած ՄՈՒՀ-ը մշակել է որակի ապահովման քաղաքականություն ու ընթացակարգեր, սակայն հստակեցված և ամբողջական չեն այն մեխանիզմները, որոնք հնարավորություն կտային գնահատել հաստատության բոլոր

գործընթացների շարունակական բարելավման և որակի մշակույթի ձևավորման ընթացքը: Համակարգի արդյունավետ գործարկմանն ուղղված քայլերը դեռևս համակարգված բնույթ չեն կրում, թույլ է համագործակցությունը տարբեր ստորաբաժանումների միջև: Տարբեր գործընթացների արդյունավետության գնահատման մեխանիզմների և գործիքակազմի անկատարությունը և վերլուծությունների բացակայությունը հնարավորություն չեն տալիս գնահատել ՈԱ գործընթացների ազդեցությունը ՄԿԾ-ների և ակադեմիայի գործունեության բարելավման վրա: Չնայած նկատվում է որոշակի գիտակցում ՊԻԳԲ շրջափուլի գործընթացների և ցիկլերի ուղղությամբ, առկա կառուցակարգերը և գործընթացները, մեծամասամբ առաձևացված չեն ըստ ցիկլերի և միախառնված են: Համակարգված հետադարձ կապի բացակայության պայմաններում՝ բացառությամբ ուսանողների կողմից դասախոսների գնահատման հարցումները, ինչպես նաև ներքին և արտաքին շահակիցների փոքր կառուցվածքային ներգրավվածությունը, երիտասարդ ՈՆԱ համակարգն իրականում կենսական չէ և շրջափուլերը փակված չեն: ՈՆԱ կապված չէ ռազմավարական նպատակների և ցիկլերի հետ: Այն դեռևս չի սահմանազատել որակական և քանակական տվյալներ՝ իր իրականացումները չափելու և իր գործունեությունները բարելավելու համար:

ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅԱՆ ՈՒԺԵՂ ԿՈՂՄԵՐՆ ԵՆ.

- 1) Կրթական ծրագրերի՝ հիմնականում հաջողված կառուցվածքային ամբողջականություն և համապատասխանություն պետական չափորոշիչներին,
- 2) Ակադեմիական ազնվության ապահովմանն ուղղված համալիր մոտեցումների գործարկում,
- 3) Կրթական ծրագրերի իրականացման համար ընդհանուր առմամբ բարենպաստ ուսումնական միջավայրի առկայություն և դրա շարունակական բարելավում՝ որպես զարգացման առաջնահերթություն,
- 4) Միջազգային կապեր հաստատելու հնարավորություններ, հատկապես՝ հիմնադիրների հաշվին,
- 5) Տեղական կազմակերպությունների հետ սերտ համագործակցության արժեքավոր փորձ,
- 6) Գրավչություն տարածաշրջանային օտարերկրյա ուսանողների համար և նրանց ներհոսք,
- 7) Ուսանողակենտրոն ուսուցմանն անցման ձգտում,
- 8) Մոտիվացված և նվիրյալ դասախոսական կազմ,
- 9) Խորհրդատվական և այլ ծառայությունների հասանելիություն ուսանողներին,
- 10) Որոշումների կայացման գործընթացում ներքին շահակիցների ներգրավվածություն:

ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅԱՆ ԹՈՒՅԼ ԿՈՂՄԵՐՆ ԵՆ.

- 1) Գործող առաքելության և փաստացի գործունեության միջև կապի խզում,
- 2) Գործողությունները և փոփոխությունները միասնականացնող և ուղղորդող տեսլականի բացակայություն,
- 3) Նպատակների իրականացման ցուցիչների բացակայություն և, որպես արդյունք, գործողությունների ոչ հստակ միտվածություն նպատակներին,
- 4) Արտաքին շահակիցների ոչ լիարժեք ներգրավվածություն ռազմավարական զարգացման և որակի ապահովման գործընթացներում,

- 5) Կառավարման համակարգի ոչ պատշաճ ապահովվածություն արտաքին միջավայրի վերաբերյալ անհրաժեշտ տեղեկությունով,
- 6) Թերացումներ մարդկային ռեսուրսների կառավարման գործընթացի առանձին փուլերում. պլանավորում, գնահատում, վերապատրաստումներ, առաջխաղացում,
- 7) Հետազոտական գործունեության նպատակների անորոշություն,
- 8) Ֆինանսական մուտքերի կենտրոնացվածություն կախում հիմնականում մեկ աղբյուրից ուսման վարձավճարներից,
- 9) Հատուկ կարիքներ ունեցողների համար նախատեսված հարմարությունների բացակայություն,
- 10) Որակի ապահովման ներքին համակարգի՝ ՄՈՒՀ-ի մյուս ենթահամակարգերին ինտեգրվածության պակաս:

ԽՈՐՀՐԴԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Առաքելությունը և նպատակները

- 1) Ձևակերպել ակադեմիայի հստակ տեսլականը և մարտահրավերները, ինչպես նաև ներքին և արտաքին շահակիցների կողմից առաքելության միասնական ընկալում ձևավորել՝ պարբերաբար հանդիպումների և մտազրոհների միջոցով,
- 2) Վերամշակել 2017-2020թթ. զարգացման ռազմավարական ծրագիրը, որտեղ սահմանված կլինեն չափելի նպատակներ (SMART), հստակ արտացոլված կլինի դրանց կապը առաքելության հետ, մշակված կլինեն կատարողականի ցուցիչներն ու ենթացուցիչները, գործողությունների վերջնաժամկետները և պատասխանատուներ ներառող աշխատանքային պլանները՝ երաշխավորելով վերջինիս իրականացման չափելիությունը ինչպես ընթացքում, այնպես էլ՝ վերջում,
- 3) Գործող և նորամշակ մեխանիզմներն ու ընթացակարգերը միախմբել ՈԱ կառուցվածքային համակարգում և այն համահնչեցնել ՌԾ ցիկլերին ու վերջինիս կատարողականի ցուցիչներին՝ օգտագործելով համապատասխան տվյալներ և քանակական ցուցիչներ,
- 4) Ապահովել ակտիվ (pro-active) և ճիշտ ընտրված մեխանիզմներով իրականացվող հետադարձ կապ, ՌԾ իրականացման չափելիության ապահովման և քաղված դասերի տեսանկյունից:

Կառավարումը և վարչարարությունը

- 5) ՄՈՒՀ-ում քաղաքականությունների մշակմանը հիմնադիրների առավել ակտիվ մասնակցության և եվրոպական արժեքների առավել մշտական ներկայության ապահովման նպատակով՝ կամ ակտիվացնել Հոգաբարձուների խորհրդի դերը, կամ ՄՈՒՀ-ի կառավարման համակարգի այլ օղակներում ներգրավել օտարերկրյա հիմնադիրների ներկայացուցիչներ
- 6) Մշակել էթիկայի կանոններ և ներդնել դրանց ապահովման մեխանիզմներ՝ ՄՈՒՀ-ի գործունեությանն առնչվող ռիսկերի նվազեցման նպատակով
- 7) Սսահմանել առանձին պաշտոնների տեղակալման պահանջներ՝ ըստ ոլորտի առանձնահատկությունների և վարչական գործառույթների՝ տարբեր պաշտոնների վարման արդյունավետությունը բարձրացնելու նպատակով

- 8) Որոշումների կայացման ընթացակարգերում նախատեսել ուսանողների ներկայացուցիչների կարծիքի կամ եզրակացության հաշվառման մեխանիզմ՝ որոշումների կայացմանն ուսանողների մասնակցությունը և հետաքրքրվածությունը խթանելու նպատակով
- 9) ՄՈՒՀ-ի կառավարման համակարգի արդյունավետությունն ապահովելու նպատակով մշակել նպատակների իրականացման գնահատման ցուցիչներ, գործողությունների հստակ ժամկետներով և պատասխանատուներով ծրագիր, ինչպես նաև ներդնել կառավարման արդյունավետության գնահատման և բարելավման մեխանիզմներ հաշվի առնելով վերոնշյալ ցուցիչներն ու ծրագիրը
- 10) Հստակեցնել կազմակերպական կառուցվածքում ներառված օղակների գործառույթները և պատասխանատվությունը հիմնվելով կառավարման համակարգի արդյունավետության ուսումնասիրության վրա
- 11) Կանոնակարգել տեղեկատվության կառավարման գործընթացները՝ ապահովելով ՄՈՒՀ-ի գործունեության վրա ազդող արտաքին գործոնների, մուտքային և ելքային տեղեկատվական հոսքերի քանակական և որակական վերլուծություններ՝ որոշումների կայացման արդյունավետության բարձրացման նպատակով
- 12) Ունիֆիկացնել ՄՈՒՀ-ի մասնաճյուղերում իրականացվող վարչարարության համակարգերը և ներդնել մասնաճյուղերի շահակիցներին տեղեկատվության լիարժեք փոխանցում ապահովող մեխանիզմներ՝ կրթական և այլ ծառայությունների մատուցման համաչափությունն ապահովելու նպատակով

Մասնագիտության կրթական ծրագրերը

- 13) Իրականացնել աշխատաշուկայի և շրջանավարտների զբաղվածության կանոնավոր ուսումնասիրություններ՝ կանխելով չպահանջված մասնագետների թողարկումը,
- 14) Բազմատեսակացնել դասավանդման և ուսումնառության մեթոդները և ներդնել դրանց ընտրության հստակ քաղաքականություն՝ ապահովելով վերջնարդյունքների ձեռքբերումը և ուսանողակենտրոն ուսումնառության մոտեցման արմատավորումը,
- 15) Հստակեցնել կրեդիտների բաշխման և հաշվարկման քաղաքականությունը՝ փոխկապակցելով ուսումնառության արդյունքների հետ,
- 16) ՄԿԾ-ների վերջնարդյունքահեն իրականացման նպատակով ապահովել վերջնարդյունքների չափելիությունը, դրա վրա հիմնել գնահատման համակարգը,
- 17) Կրթական ծրագրերի շարունակական կատարելագործումն ապահովելու նպատակով ընդլայնել համեմատական վերլուծության ընթացքում ուսումնասիրվող հաստատությունների կազմը (հատկապես ընդգրկելով եվրոպական բուհեր՝ ՄՈՒՀ-ի առաքելությանը համահունչ), խթանել գործատուների կողմից տրամադրվող հետադարձ կապի օգտակարությունը՝ հստակեցնելով նրանց կարիքների վերհանման ուղղությունները, ինչպես նաև ապահովել վերլուծությունների արդյունքների կիրառումը՝ որպես կրթական ծրագրերի բարելավման հիմք,
- 18) Արմատավորել ՄԿԾ-ների պարբերաբար մշտադիտարկման, նրանց իրականացման արդյունավետության գնահատման և բարելավման գործընթացները ընդլայնելով ՄՈՒՀ-ի շահակիցների ներգրավվածությունը վերջիններում: Հատկապես ակտիվորեն հասանելի դարձնել կրթական ծրագրերը սովորողների համար՝ շահադրդելով մասնակցել ծրագրերի բարելավման գործընթացներին:

Ուսանողները

- 19) Կանոնակարգել ուսանողների արդյունավետ ուսումնառությանը նպաստող լրացուցիչ պարապմունքների կազմակերպման և խորհրդատվություն տրամադրելու գործընթացները և հստակեցնել դրանց արդյունավետության գնահատման մեխանիզմները,
- 20) Ակտիվացնել ԵԿՏԱ-ի ուսանողական խորհրդի գործունեությունը՝ ուսանողների կրթական և սոցիալական կարիքների վերհանման և բավարարման արդյունավետության ավելացման, ուսանողական կյանքի աշխուժացման, ուսանողական ինքնավարության զարգացման նպատակով: Կատարելագործել ուսանողների կրթական կարիքների վերհանման և գնահատման ընթացակարգերն ու մեխանիզմները՝ ապահովելով պարբերականությունը և գնահատելով դրանց արդյունավետությունը,
- 21) Խթանել ուսանողական խորհրդի կողմից հայաստանյան և այլ երկրների ուսումնական հաստատությունների ուսանողական նմանատիպ կազմակերպությունների լավագույն փորձը ԵԿՏԱ-ում տեղայնացնելու հնարավորությունների ուսումնասիրությունը՝ երաշխավորելով սեփական գործունեության արդյունավետությունն և նպատակայնությունը,
- 22) Ակտիվացնել շրջանավարտների և կարիերայի կենտրոնի աշխատելառճն ու գործունեության շրջանակը՝ այն նպատակաուղղելով աշխատաշուկայի կարիքների հետազոտմանը, շրջանավարտների զբաղվածության ուսումնասիրությանը և նրանց հետ կայուն հետադարձ կապի ապահովմանը: Կենտրոնի արդյունավետ գործունեության ապահովման նպատակով՝ ավելացնել կենտրոնի մասին տեղեկացվածությունը,
- 23) Ներդնել ուսանողներին հետազոտական աշխատանքներում ներգրավելու այնպիսի մեխանիզմներ, որոնք կնպաստեն հետազոտական գործընթացներում ուսանողների ընդգրկվածության ընդլայնմանն ու ուսումնառողների մոտ հետազոտական կարողությունների և հմտությունների ձևավորմանը: Այդ գործընթացում իր զգալի ներդրում կարող է ունենալ Ուսանողական գիտական ընկերության հիմնումը,
- 24) Հավասար հնարավորություններ ստեղծել առկա, հեռակա համակարգերում սովորող տեղացի և օտարազգի ուսանողների համար՝ ուսումնական զեղչերից օգտվելու, պրակտիկայի այցելելու առումով:

Պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմը

- 25) Մշակել ակադեմիայի յուրաքանչյուր կրթական ծրագրով ՊԴ կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող հստակ պահանջներ, հաշվի առնելով կոնկրետ ՄԿԾ-ների առանձնահատկությունները,
- 26) Ներդնել և համակարգված իրականացնել դասախոսական անձնակազմի բազմագործոնային գնահատման համակարգը: Հստակեցնել իրականացման մեխանիզմները և գործիքակազմը՝ խթանելով դասավանդման և ուսումնառության որակի բարձրացումը,

- 27) Ներդնել դասախոսական կազմի կարիքների պարբերաբար վերհանման համակարգ, դրանց հիման վրա իրականացնել դասախոսների կատարելագործմանը նպատակաուղղված աշխատանքներ: Դասախոսների մասնագիտական և մանկավարժական հմտությունների զարգացումը խրախուսելու նպատակով՝ պարբերաբար իրականացնել դասախոսական կազմի վերապատրաստումներ կրթական այնպիսի կարևոր խնդիրների շուրջ, ինչպիսիք են՝ դասավանդման և ուսումնասության մեթոդների և գնահատման համակարգի փոխկապակցումը, ուսանողակենտրոն ուսուցման կազմակերպումը, դասընթացի կրթական վերջնարդյունքների և գնահատման համակարգի փոխկապակցումը,
- 28) Հստակեցնել ուսումնաօժանդակ անձնակազմի ընտրության քաղաքականությունը հաշվի առնելով կրթական ծրագրերի ուղղվածությունը և առանձնահատկությունները: Կանոնակարգել ուսումնաօժանդակ անձնակազմի գործառույթները՝ հստակ սահմանելով պարտականությունները և պատասխանատվությունները,
- 29) Ներդնել պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի խրախուսման և առաջխաղացման հստակ և կանոնակարգված մեխանիզմներ,
- 30) Ներդնել մարդկային ռեսուրսների կառավարման հստակ քաղաքականություն, որը հաշվի կառնի դասախոսների ներգրավման, պահպանման, կայունության ապահովման և հոսունության մինիմալացման խնդիրները, ինչպես նաև մասնագիտական և սոցիալական կարիքները բավարարումը:

Հետազոտություն և զարգացում

- 31) Հստակեցնել հետազոտական ոլորտում ակադեմիայի հավակնությունները, հետաքրքրությունները, առաջնահերթություններն ու գործունեության կոնկրետ ուղղությունները,
- 32) Հստակորեն ծրագրել, տարանջատել և բովանդակային առումով բարելավել ՄՈՒՀ-ի հետազոտական գործունեության կարճաժամկետ, միջնաժամկետ և երկարաժամկետ ասպեկտները, ապահովել դրանց տրամաբանական և ժամանակային կապակցվածությունը,
- 33) Ներդնել անհատական, համատեղ, ամբիոնային, միջառարկայական կամ միջամբիոնային հետազոտական գործունեության խրախուսման մեխանիզմներ՝ կարևորելով արդյունքների առևտրայնացումը,
- 34) Ներդնել մեխանիզմներ գիտահետազոտական գործունեության կապը ուսումնասության գործընթացի հետ սերտացնելու ուղղությամբ: Որդեզրել հստակ քաղաքականություն, համաձայն որի գիտական ուսումնասիրությունը կդառնա ուսումնասության մեթոդ՝ երաշխավորելով իրականացվող հետազոտական գործունեության ընթացիկ և վերջնական արդյունքների կիրառությունն ուսումնական գործընթացում,
- 35) Իրականացնել ֆինանսական այնպիսի պլանավորում, որը թույլ կտա միջոցներ տրամադրել հետազոտական գործունեությանը՝ այն զարգացնելու և գիտական աշխատանք կատարելու համար բարենպաստ պայմաններ ստեղծելու նպատակով,
- 36) Ներդնել ուսանողների և դասախոսների հետազոտական գործընթացներում ներգրավման խրախուսման հստակ մեխանիզմներ՝ հետազոտությունների հնարավոր

արդյունքները դիտարկելով որպես հավելյալ և կայուն ֆինանսական միջոցների ներհոսքի կարևոր գործոն: Ուսանողների հետազոտական ակտիվությունն ապահովելու նպատակով կանոնակարգել և ինտենսիվացնել «դասախոս-ուսանող» և «դասախոսդասախոս» ներբուհական և միջբուհական հետազոտական համագործակցությունը,

- 37) Մշակել և ներդնել հետազոտական գործունեության միջազգայնացման հստակ ռազմավարություն և մեխանիզմներ, խթանել այլ հաստատությունների հետ համատեղ հետազոտական ծրագրերի իրականացումն ու միջազգային հրապարակումները: Ֆակուլտետների կամ ամբիոնների մակարդակով ակտիվացնել հետազոտական ծրագրերի որոնմանը, կապերի ձևավորմանը, շարունակական զարգացմանն ու պահպանմանն ուղղված միջոցառումները՝ պրոֆեսորդասախոսական կազմի և ուսանողների ներուժի կիրառմամբ,
- 38) Ակտիվացնել մասնաճյուղերում հետազոտական գործունեությունը՝ դասախոսներին և ուսանողներին ՄՈՒՀ-ի հետազոտական գործունեության մեջ ներգրավելով, առանձին ուղղությունների համար խթանել տեղում իրականացվող հետազոտությունները:

Ենթակառուցվածք և ռեսուրսներ

- 39) Համալրել լսարանները և լաբորատորիաները անհրաժեշտ նյութատեխնիկական բազայով, նորագույն սարքավորումներով և դիդակտիկ նյութերով: Քայլեր ձեռնարկել հատուկ կարիք ունեցող ուսանողների համար ենթակառուցվածքային ռեսուրսներ ապահովելու ուղղությամբ,
- 40) Պարբերաբար վերլուծել առկա ռեսուրսների կիրառելիությունը, հասնալիությունն ու բավարարությունը հստակ և ամբողջական մեխանիզմների միջոցով,
- 41) Համալրել, արդիականացնել և թվայնացնել գրադարանային ռեսուրսները՝ ապահովելով անդամակցություն միջազգային գրադարանային ֆոնդերին,
- 42) Ներդնել ներքնից վերև ռեսուրսների պլանավորման համակարգ՝ երաշխավորելով շահակիցների կարիքների վերահանումը,
- 43) Որդեգրել այնպիսի ֆինանսական կառավարման քաղաքականություն, որը կնպաստի ՄԿԾ-երի նպատակների իրականացմանն ու անհրաժեշտ միջոցներով և սարքավորումներով ակադեմիայի ապահովմանը: Ներդնել ֆինանսական ռեսուրսների բաշխման և կառավարման քաղաքականություն՝ ըստ ակադեմիայի ռազմավարական ուղղությունների և առաջնահերթությունների: Ակտիվացնել ֆինանսական ռեսուրսների դիվերսիֆիկացմանն ուղղված աշխատանքները: Պարբերաբար իրականացնել ծախսային արդյունավետության վերլուծություններ,
- 44) Կատարելագործել փաստաթղթաշրջանառության համակարգը և տեղեկատվական հոսքերը կառավարելու նպատակով՝ ներդնել և կիրառել էլեկտրոնային հարթակ:

Հասարակական պատասխանատվություն

- 45) Բարելավել և ընդլայնել հաշվետվողականության (ուղղահայաց և հորիզոնական) ապահովման մեխանիզմներն ու պարբերաբար գնահատել գործընթացի արդյունավետությունը,
- 46) Բարելավել ակադեմիայի գործընթացների թափանցիկության ապահովման մեխանիզմներն ու գործիքակազմը,

- 47) Կատարելագործել հասարակության լայն շրջանակների հետ հետադարձ կապի ապահովման մեխանիզմները՝ ապահովելով հասարակության հետ հաղորդակցման շարունակականությունն ու հետևողականությունը, ինչպես նաև երաշխավորելով կատարված աշխատանքի և տրամադրվող կրթության որակի վերաբերյալ արձագանքը,
- 48) Ներդնել հետադարձ կապի արդյունավետության գնահատման և վերլուծության հստակ մեխանիզմներ
- 49) Հստակեցնել հասարակությանը գիտելիքի և արժեքների փոխանցման մեխանիզմները՝ պարբերաբար իրականացնելով գործընթացի արդյունավետության գնահատում,
- 50) Գործնականում կյանքի կոչել ՄՈՒՀ-ի Ռազմավարական զարգացման ծրագրով նախատեսված՝ լրացուցիչ կրթության համակարգի ձևավորմանն ուղղված քայլերը: Համապատասխան ուսումնասիրությունների միջոցով բացահայտել արդի հասարակական պատվերի շրջանակներում առավել պահանջված թեմատիկ ուղղությունները՝ վերապատրաստումների և լրացուցիչ դասընթացների կազմակերպման համար, դրանց կազմակերպմանն ուղղել պրոֆեսորադասախոսական կազմի և ուսանողների մասնագիտական ու կազմակերպչական ներուժը:

Արտաքին կապեր և միջազգայնացում

- 51) Հստակեցնել արտաքին կապերի և միջազգայնացման քաղաքականությունն ու անհրաժեշտ ընթացակարգերը՝ համակարգելու տեղական աշխատաշուկայի և միջազգային գործընկերների հետ համագործակցությունը,
- 52) Մշակել և արմատավորել տեղում միջազգայնացման (internationalisation at home) հասկացությունը՝ օգտագործելով միջազգային համաձայնագրերը, միջազգային ուսանողների և անզլերենի դասընթացների առկայությունը,
- 53) Քայլեր ձեռնարկել ուսանողների և դասավանդողների շարժունության հնարավորությունների ստեղծման ուղղությամբ՝ ներդնելով անհրաժեշտ քաղաքականություն և մեխանիզմներ,
- 54) Նախաձեռնել և ապահովել միջազգային ծրագրերի իրականացում, ՄԿԾ-ներում ներառել միջազգային շարժունությանը նպաստող տարրեր (window of international mobility),
- 55) Ակտիվացնել տեղական և միջազգային համագործակցությունները՝ իրականացնելով համագործակցությունների արդյունավետության գնահատում,
- 56) Հնարավորություններ ստեղծել ուսանողների, վարչական և պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի օտար լեզվի բարելավման համար,
- 57) Խթանել մասնաճյուղերի համագործակցությունը տեղի գործատուների և այլ կազմակերպությունների հետ:

Որակի ներքին ապահովման համակարգ

- 58) Քաղաքականությունները, ընթացակարգերը, ռազմավարական նպատակներն ու ցիկլերն ինտեգրել մեկ ընդհանուր ՈՆԱ համակարգում՝ սահմանելով քանակական և որակական ցուցիչներ պլանների իրականացման համար,

- 59) Պարբերաբար գնահատել ՈՆԱ գործընթացների իրականացման նպատակով տրամադրված մարդկային, նյութական և ֆինանսական ռեսուրսների բավարարությունն ու արդյունավետությունը,
- 60) Ակտիվացնել արտաքին և ներքին շահակիցների ներգրավվածությունը ՈԱ գործընթացներում և համակարգել ներքին և արտաքին շահակիցներից ստացվող հետադարձ կապը՝ վերջիններիս ներգրավվելով որպես կառուցվածքային գործընկերներ: ՈԱ գործընթացներում արտաքին շահակիցների ներգրավվածությանը կարող է նպաստել նաև շրջանավարտների միության հիմնումը,
- 61) Հստակեցնել և կանոնակարգել տվյալների հավաքագրման, վերլուծության և տարածման գործընթացները: Կազմակերպել կոնսենսուսային հանդիպումներ՝ հավաքագրված տվյալների վերլուծության և չափելի (SMART) պլանների ձևակերպման համար,
- 62) Խթանել մասնաճյուղերի՝ կրթության որակի ապահովման կարողությունների ձևավորումը հատկապես վերապատրաստումներով և ենթակառուցվածքների զարգացմամբ:

ԳՈՐԾԸՆԿԵՐԱՅԻՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ԲԱՐՁՐԱԳՈՒՅՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՏԱՐԱԾՔԻՆ ԻՆՏԵԳՐՎԵԼՈՒ ՏԵՍԱՆԿՑՈՒՆԻՑ

ԵԿՏԱ-ն հիմնադրվել է մի շարք եվրոպական համալսարանների կողմից՝ ներկայացնելու և կիրառելու իր առաքելությունը, ռազմավարությունն ու քաղաքականությունը ԵԲԿՏ-ում, որը ձևավորվել է այսպես կոչված Բոլոնիայի գործընթացի արդյունքնում: ԵԲԿՏ-ում բարձրգույն կրթության հիմնական բնութագրիչները կարող են ամփոփվել այն նպատակներով և հավակնություններով, որոնք հատուկ գործընթացների ենթակա են եղել 1999թվ. Բոլոնիայի գործընթացի մեկնարկից ի վեր: Անդրադառնալով վերագրյալ բնութագրիչներին, կարող ենք առանձնացնել միջազգային (շարժունությունը), շահակիցների համար թափանցիկությունը, կրեդիտների կիրառումը (ECTS), բարձր չափանիշներին համահունչ առաջադեմ կրթություն (ռազմավարական) քաղաքականության իրականացումը, որը միևնույն ժամանակ հասարակությանն իր աջակցությունը կցուցաբերի նորարարական և ժողովրդավարական քաղաքացիության դիտանկյունից, ինչպես նաև կաջակցի անհատական զարգացմանը, և, ի վերջո, նաև կդառնա որակի գրավականը: Սույն խորհրդատվության շրջանակներում, անդրադարձ է կատարվում որակի ապահովմանը՝ մասնավորապես ՈՆԱ-ը:

ԵԲԿՏ-ում ՈԱ սկզբունքներն իրենց ձևակերպումն են գտել ՈԱԵԶՈՒ-ում 2005 թվականից ի վեր: 2015 թվականին ԵԲԿՏ-ի նախարարները հաստատեցին ԵԶՈՒ նոր՝ վերանայված տարբերակը Երևանում կայացած նախարարների համաժողովին: ԵԶՈՒ-ի առաջին մասը ծածկում է ՈՆԱ-ը և հետայսու կօգտագործվի դիտարկումները և խորհրդատվությունները գրելու համար:

Միջազգային փորձագետի առաջադրանքներից մեկն այն է, որ վերջինս պետք է փորձի գնահատել ՈԱԵԶՈՒ-ի առաջին հատվածի ներդրման աստիճանը, միևնույն ժամանակ անդրադարձ կատարելով նաև բուհի այլ ոլորտներին՝ համոզվելու, որ ԵԿՏԱ-ն կարող է համարվել, կամ դառնալ ԵԲԿՏ-ի լիիրավ անդամ: Սա հատկապես արդիական է Ակադեմիայի

պարագայում, քանզի վերջինս թե՛ իր անվամբ, և թե՛ առաքելությամբ հարում է եվրոպականությանը:

2015թվ. ՈԱԵՉՈՒ-ի առաջին բաժինը, այլ երկրներում և Եվրոպայի տարածքում ստացված ՈՆԱ փորձագետի փորձառությունը, և ՈԱԱԿ-ի որակի չափանիշների պահանջներին համապատասխանելու աստիճանը հիմք են հանդիսացել Բոլոնիայի գործընթացի լուծումների ներդրման ուղղությամբ Ակադեմիայի առաջադիմության գնահատման համար: Այդուհանդերձ, հարկ է հիշել, որ սույն դիտարկումները և խորհրդատվությունները ձևակերպվել են անգլերեն լեզվով առկա փաստաթղթերի և փորձագիտական այցի ընթացքում դուրս բերված փաստերի հիման վրա:

Դիտարկումներ (ՈԱԵՉՈՒ մաս 1)

1. ՈԱԵՉՈՒ 1.1-ը ՈՆ ապահովումը կապում է համալսարանի ռազմավարական քաղաքականության հետ, և հետևաբար նաև առաքելության հետ: Ակադեմիայի ներկայիս առաքելության ձևակերպումը միախառնված է ռազմավարությանը և ներրկայացված մեկ փաստաթղթում: Ցավալի է, որ երկար ժամանակ Ակադեմիան ոչ մի ռազմավարություն չի կիրառել, քանզի դրանցից և ոչ մեկը կատարողականի համապատասխան ցուցիչներ չի ունեցել: Միայն վերջերս է Ակադեմիան հապճեպ ՌԾ մշակել, որը որոշ գործողություններ է ենթադրում՝ ցնայած ոչ տարեկան կտրվածքով, ինչպես նաև կատարողականի ցուցիչներ չնայած ոչ բոլոր ոլորտների համար: Վերոգրյալ ՌԾ-ն մշակվել է առանց շահակիցների պարբերական ներգրավման: Նոր ռեկտորը և ղեկավար անձնակազմը ևս հաստատեցին, որ մեկ այլ ՌԾ (2017-2020) մշակման փուլում է: Բուհի առաքելության 3-րդ հատվածը՝ մասնավորապես ծառայությունները և հասարակական ազդեցությունը, պետք է առավել համակարգված ներկայացվի, քանզի այն կարող է դրական ազդեցություն ունենալ կիրառական հետազոտության և ֆինանսական եկամուտների վրա:

Ուսանողները և անձնակազմը ներգրավված են Ակադեմիայի կառավարման տարբեր օղակներում և տարբեր կերպ: Այդուհանդերձ, մասնակցությունը առավել պաշտոնական հենքի վրա է դրված: Իրական մասնակցությունը դեռ կայուն է շնորհիվ կարճաժամկետ որոշումների և հաղորդակցության բավական փոքր և հորիզոնական կազմակերպական կառուցվածքի: Շատ գաղափարներ և առաջարկներ չեն, որ գալիս են պաշտոնական մարմիններից, առկա չէ նաև ինչ-որ կառույց, որը կփաստաթղթավորի ՈՆԱ փոփոխությունները: Արտաքին շահակիցները՝ շրջանավարտները և գործատուները, ներգրավված են միայն անձնական կապերի շնորհիվ: Նման ներգրավվածությունը քիչ կառուցվածքային է և փաստաթղթավորված չնայած այն հանգամանքին, որ արտաքին շահակիցները ցանկություն են հայտնել կառուցվածքայնորեն ներգրավված լինել:

Քանզի նախորդ պլաններն անկատար էին և շատ ընդհանրական, իսկ վերջինը բոլորովին նոր է մշակված, կապը ՈՆԱ հետ պարզ չէր: ՈՆԱ դինամիկ չէր և անկատար կերպով էր չափում նախորդ ՌԾ-ի կիրառությունը, ուստի ՊԻԳԲ շրջափուլի դեռ *իրագործման*, եթե ոչ *պլանավորման* փուլում է: Մա ճշմարիտ է նաև ռազմավարության հետ կապված, որը դեռևս շատ հեղեղուկ է:

Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի շրջանում անուղղակի կերպով ուրվագծվում է որակի մշակույթ, որն աշխատակազմին խրախուսում է անել լավագույնը և նվիրումով աշխատել: Ֆինանսական ռեսուրսները և ՄՌԿ բացակայությունը խոչընդոտում է ոգևորությունը և հանգեցնում անորոշության: Ուսանողների տարեկան հարցումները միայն կենտրոնանում են դասախոսի վրա: Ուսանողները, ինչպես նաև արտաքին շահակիցները գնահատում են համալսարանի առաքելությունը և ձեռնարկած գործողությունները՝ միտված աշխաշուկայառեն կրթության տրամադրմանը: Սույնը բարձր է գնահատվում ինչպես

ուսանողների, այնպես էլ շրջանավարտների և գործատուների շրջանում: Սույն բարձր գնահատանքը պետք է օգտագործվի արտաքին շահակիցների հետ շփումները կառուցակարգելու, ինչպես նաև նրանց ներգրավվածությունը կառավարչական, ռազմավարական և ՈՆ ապահովման գործընթացներում ակտիվացնելու համար:

2. Առկա է ՄԿԾ-ների մշակման և հաստատման գործընթաց: Առկա է պատասխանատվությունների համապատասխան շրջանակը: Այդուհանդերձ, մինչ փոփոխություններին անդրադարձ կատարելը, միջազգային բենչմարք չի իրականացվում, առկա չեն նաև մուսի վրա ազդող գործոնների համակարգված և կառուցվածքային դիտարկում: Նմանօրինակ գործընթացները թողնված են կառավարման միջին օղակների ՄԿԾ-ների համար պատասխանատու անձանց անհատական նախաձեռնողականությանը: Քանզի Ակադեմիայի առաքելությունը և անվանումն ակնհայտ կերպով անդրադարձ է կատարում ԵԲԿՏ-ին, միջազգային եվրոպական տարրը պետք է իրականացվի:

Առկա են ՄԿԾ-ների ակնկալվող վերջնարդյունքներ, սակայն դրանց ձևակերպումները, ինչպես նաև դրանց ներկայացման ձևերը տարբեր են տարբեր ՄԿԾ-ների պարագայում: Առարկայական նկարագրերի մշակման տարբեր ձևաչափեր կան ինչպես ինստիտուցիոնալ, այնպես էլ ծրագրային մակարդակում: Պարզ չէ, թե ինչ սկզբունքներով են հաշվի առնում ուսանողների ծանրաբեռնվածությունը: Նոր ՄԿԾ-ների իրականացման հիմնական խոչընդոտները ֆինանսական և մարդկային ռեսուրսների սղությունն են:

3. ԵԲԿՏ-ում իրականացվող կրթության ամենակարևոր բաղկացուցիչ մասերից մեկն ուշադրությունն է անգամ կենտրոնացումը ուսանողի վրա: Ուսանողը, պրոֆեսորադասախոսական, հոտագոտող և կառավարչական անձնակազմի հետ մեկտեղ, համարվում է ոչ միայն ամենակարևոր ներքին շահակիցը, այլ նաև իր ուսումնական գործընթացի ակտիվ մասնակիցը: 21-րդ դարի պարտադրած նոր լայնածավալ հմտությունների լույսի ներքո, ՈԱԵԶՈԻ-ն (2015) առաջ է քաշել ուսանողակենտրոն ուսուցման, դասավանդման և գնահատման նոր չափանիշներ:

Ակադեմիան քաջատեղյակ է և գիտակցում է, որ անհրաժեշտ է մշակել ուսանողների ակտիվությունը խթանող ուսուցում և դասավանդում: Որոշ առարկայական նկարագրերի ուսումնասիրության արդյունքում ևս պարզ դարձավ, որ վերոգրյալ տիրույթն իրոք հաշվի է առնվում: Այդուհանդերձ, սա իրականացվում է ոչ համակարգված և չի ուղղորդվում ո՛չ որևէ քաղաքականության, ո՛չ էլ կրթությունն ուղղորդող ծառայությունների կողմից: Ժամանակ առ ժամանակ ուսանողների ակտիվությունը խթանող գործընթացները շատ տրամաբանորեն ներգրավվում են ուսուցման և դասավանդման գործընթացներում, իսկ երբեմն դրանք արհեստական բնույթ են կրում:

Վերոգրյալից գատ, ուսուցման և դասավանդման ձևաչափերի կիրառված մեթոդների և գնահատման համադրելիության ընդհանրական քաղաքականությունն առկա չէ: Այն դասընթացների շրջանակներում, որտեղ ուսանողներին խրախուսում են իրենց ակտիվ մասնակցությունը ցուցաբերել տարբեր նախագծերին մասնակցության, անհատական կամ խմբային աշխատանքների, ընթացիկ կամ ամփոփիչ գրավոր աշխատանքների, արտալսարանային աշխատանքների և/կամ հետազոտության միջոցով, ուսանողների գնահատումը կարծես համադրելի է: Այլ դեպքերում այն համադրելի չէ (դեռ):

Ակնհայտ է մանկավարժական քաղաքականության և ուղղորդման անհրաժեշտությունը, ինչպես նաև կիրառվող գործողությունների ՈՆ ապահովումն ինչպես ծրագրային, այնպես էլ դասընթացի մակարդակներում: Չնայած պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմը միմյանց հետ շփումներ են հաստատում հորիզոնական կտրվածքով, հաճախ անգամ ոչ

պաշտոնական հարթակներում, ցանկալի կլիներ վերոգրյալ շփումները զարգացնել կառուցվածքային կերպով՝ լավագույն փորձի և փորձառության տարածման, ինչպես նաև ազգային և միջազգային ներդրումներով և օրինակներով:

4. Ուսանողների կենսաշրջափուլը՝ ընդունելությունից, մինչ ավարտ, նախորոշված է հրապարակված գործընթացներում: Այդուհանդերձ, դրանք դեռ խոտանված են. Օր. միջազգային շարժունության համար առկա չէ ճանաչման քաղաքականություն կամ համապատասխան գործընթացներ: Ուսանողների միջազգային շարժունությունը սահմանափակվում է օտարերկրյա ուսանողների ներհոսքով և շրջանավարտների արտահոսքով: Ակադեմիայում կարծես թե առկա չէ փորձառություն, երբ ուսանողները մի որոշ ժամանակահատվածով մեկնում են արտերկիր ուսանելու՝ բացառությամբ օտարերկրյա ճանապարհորդություններից և միջազգային մասնագետների հետ իրականացված արտալսարանային դասընթացներից (Տուրիզմի ՄԿՕ): Առկա չէ նաև ներքուհական միջազգայնացման հասկացույթը, չնայած այն հանգամանքին, որ առկա օտարերկրյա ուսանողների պարագայում (որոնք հիմնականում դասընթացներն անցնում են անգլերենով) սա լայն հնարավորություններ կրնձեռեր:

Չնայած այն հանգամանքին, որ միջազգայնացման պատասխանատուն բավական սերտ կապեր ունի ուսանողների հետ և նրանց ներկայացնում է առկա հնարավորությունները, արդյունքները շատ չնչին են՝ անգամ գոյություն չունեցող, և սույնը կանոնակարգող քաղաքականություն, որը կթիրախեր ներգնա և արտագնա ուսանողների թվաքանակների համահավասարեցումը Ակադեմիայում առկա չէ: Ակադեմիայի միջազգային ցանցային ներգրավվածությունն իր հիմնադրման օրից ի վեր նվազել է և ներկայումս հիմնականում իրականանում է անհատական կոնտակտների շնորհիվ:

5. Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմը մոտիվացված է և հպարտ, որ աշխատում է Ակադեմիայում՝ այդ թվում նաև բավական խիստ հենքի վրա դրված հակազեղծարար քաղաքականության շնորհիվ: Աշխատանքի ընդունելության գործընթացները հայտնի են, բայց դրանք պետք է ավելի զարգացվեն և հրապարակայնորեն հասանելի լինեն՝ նպատակ հետապնդելով այնպես անել, որ դրանց չխոչընդոտեն ֆինանսական ռեսուրսները, և որպեսզի դրանք միայն կախված չլինեն ուսանողների հարցումներից: Կարողությունները միտված ներքին վերապատրաստումների քաղաքականություն և պրակտիկա առկա չէ ֆինանսական նկատառումներից ելնելով: Բացառություն են կազմում անձնակազմի համար կազմակերպված անգլերենի դասընթացները: Ժամավճարային հիմունքներով աշխատանքային գործունեությունը կարծես չի անհանգստացնում ղեկավարությանը: Ընդհակառակը, սա դիտարկվում է, որպես ժամանակակից, փորձի վրա հիմնված և կատարողահեն մոտեցում: Մյուս կողմից, ֆինանսական սղությունը հնարավորություն չի ընձեռում նաև դասախոսներին համապատասխան գումարներ հատկացնել ՄԿՕ-ներում կամ հաստատության մակարդակով հետազոտական գործունեություն ծավալելու համար՝ բացառությամբ այնպիսի հաջողակ ծրագրերի, ինչպիսիք են SYNOPSIS-ը: Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմը աշխատաշուկան և կրթության ոլորտը ներկայացնող անձանց շատ լավ խառնուրդ է: Սա *եվրոպականության* ապագա տեսլականի անկյունաքարային տարր կարող է, և պետք է հանդիսանա, և սրա մասին պետք է բացեիբաց նշել: Վերոգրյալ հանգամանքը բարձր է գնահատվում նաև ուսանողների, շրջանավարտների և գործատուների շրջանում: Արտաքին շահակիցների՝ ներառյալ շրջանավարտների, նման գնահատականը պետք է օգտագործել վերջիններիս հետ

կառուցվածքային հարաբերություններ զարգացնելու և նրանց ռազմավարության, կառավարման, ինչպես նաև ՈՆԱ գործընթացներում ներառելու համար:

6. Առկա է կրթական ռեսուրսների և ուսանողներին տրամադրվող աջակցության լավ մեկնարկ: Լսարանները կոկիկ են, և դրանց չափսերը համապատասխանում են ուսանողների թվաքանակին: Այդուհանդերձ, ժամանակակից այնպիսի տեխնիկական միջոցներ, ինչպիսիք են պրոյեկտորը, էկրանն ու համացանցը բոլոր լսարաններում չէ, որ առկա են: Գրադարանը միակ տիրույթն է, որտեղ ուսանողները կարող են դասաժամից դուրս գործունեություն ծավալել: Գրադարանը փոքր է, բայց կոկիկ: Գրականության հավաքածուն օգտակար է, բայց սահմանափակ հետազոտության համար: Առկա չէ անդամակցում հետազոտական տվյալների բազային: Նմանօրինակ սահմանափակումներն ակնհայտորեն կապված են ֆինանսական միջոցների սղության հետ: Մրան ևս պետք է անդրադարձ կատարվի նոր ռազմավարական պլանում: Վերոգրյալից զատ՝ իրական միջազգային ցանցերի թարմացումն ու աշխուժացումը ևս կարող է օգտակար լինել:

Ուսանողներին աջակցություն տրամադրող անձնակազմը բարյացկամ է և նվիրված: Նրանք հիմնականում աշխատանք են ծավալում կարճ և անձնական կապերի հաշվին: Առողջապահական ծառայությունը և համապատասխան ենթակառուցվածքը, ինչպես նաև գրադարանը և միջազգային կապերի պատասխանատուն կարող են դիտարկվել որպես լավ փորձի օրինակներ:

7. Մուտի տեղեկատվության կառավարումը թույլ է: Իր ունեցած անցյալի և ակադեմիայի փոքր չափսերի պատճառով, տեղեկատվության փաստաթղթավորման իրական մշակույթ առկա չէ, առկա չեն նաև թվեր: Ներկայումս օգտագործվող միակ գործիքը կայքն է: Այդուհանդերձ, կայքում հրապարակվող տեղեկատվությունը բազմազան է, բայց ոչ ամբողջական: Ներքին կառավարման և ՈԱ գործընթացներում որակական ցուցիչների հետ աշխատելու սովորություն առկա չէ: Սրա լավագույն վկայությունն է այն, որ ներկայիս ռազմավարական ծրագիրը ոչ բավարար կերպով է խարսխված կատարողականի ցուցիչների վրա: Ինքնավերլուծության զեկույցի կազմումը, թերևս, ինչպես քանակական, այնպես էլ որակական տեղեկատվության հավաքագրման մեկնարկն է հանդիսացել: Կայքը՝ որպես հետադարձ կապի գործիք, չի գործում թե՛ արտաքին, թե՛ ներքին շահակիցների համար:

8. Ինքնավերլուծության զեկույցի կազմումից ի վեր, ՄԿԾ-ների վերաբերյալ տեղեկատվությունը կարծեք թե թարմացվել է: Տեղեկատվությունը հասանելի է, բայց այն տարբեր ձևաչափեր և բովանդակություն ունի. օր.՝ երբ խոսքը վերաբերում է ՄԿԾ-ների կատալոգներին: Անհրաժեշտ է ունենալ հստակ և միասնական քաղաքականություն առ այն, թե հանրությանն ինչպիսի տեղեկատվություն պետք է հասանելի լինի: Կայքը վերոգրյալն իրականացնելու հիասքանչ գործիք է, բայց մինևույն ժամանակ պետք է հասկանալի լինի, թե ինչն է հանրային, ինչը՝ ոչ: ՈՆԱ արդյունքների վերաբերյալ ավելի շատ տեղեկատվություն է անհրաժեշտ: Հանրային տեղեկատվության թույլ կողմի առկայությունը կարող է բացատրվել ակադեմիայի կազմակերպական կառուցվածքում հաղորդակցության բաժանմունքի բացակայությամբ:

9. Իրականում, ցայս պահ դեռ առկա չէ ՄԿԾ-ների պարբերաբար վերանայում և վերահսկում: ՈՆԱ միակ հարցումներն ուսանողների շրջանում վերաբերում են դասախոսին՝ որպես անձ: Առկա չէ ոչ մի ուսումնասիրություն՝ առ այն, թե արդյոք կամ ինչպես են նախանշված վերջնարդյունքներն ընկալվում և ինչպես են դրանց հասնում: ՄԿԾ-ների որակի վերաբերյալ

կառուցվածքային հետադարձ կապ առկա չէ, որը այլապես հնարավոր կլիներ քննարկել հանդիպումների ընթացքում՝ թե՛ ներքին և թե՛ արտաքին շահակիցների ներգրավմամբ միտված ՄԿԾ-ների զարգացմանը:

Նույնը վերաբերում է ՈՆ ապահովմանը ռազմավարական մակարդակում: Ներկայումս ոչ մի կապ չկա ՌԾ և ՈՆԱ միջև: ՈՆԱ-ը իրավիճակային գործունեություն է ծավալում, և ներկայումս ՊԻԳԲ *պլանավորման* և *իրագործման* փուլերում է: Չնայած առկա են մի շարք գործընթացներ, դրանցից որոշները կարծես թե բացահայտվել և/կամ մշակվել են ինքնավերլուծության զեկույցը գրելու ընթացքում: Դրանք կապակցված չեն, որոշները ներդրված չեն: Որոշ կենտրանական տարրերի շուրջ դրանք ընդհանրապես բացակայում են:

10. ՈԱԱԿ-ի կողմից առաջարկվում է ԵԶՈԻ համահունչ ցիկլային որակի արտաքին ապահովում: Ներբուհական ոլորտում, դեռ սահմանված չեն ցիկլեր, և առկա չէ ոչ մի կապ ներքին և արտաքին ցիկլերի միջև: Այդուհանդերձ, Ակադեմիայի ՈՆԱ համակարգ ավելի շատ, և առավել կառուցվածքային շահակիցների ներգրավմամբ, արտաքին հայացքը կարող է շատ առողջարար լինել ՊԻԳՊ շրջափուլի համար: Հնարավոր է նաև գործատուներին խնդրել որպես գործընկեր հանդես գալ խորհրդատվական մարմիններում. օր.՝ երբ անդրադարձ է կատարվում ՄԿԾ-ների անկնկալվող վերջնարդյունքներին: Նման կերպ հնարավոր կլինի իրականացնել միջնաժամկետ վերահսկողություն առանց արտաքին, «առողջ» աչքը կորցնելու:

Խորհրդատվություն (ներկայացված են դիտարկումների հերթականությամբ և ԵԶՈԻ Մաս 1)՝

1. 2017-2020 ՌԾ-ն պետք է այնպես կազմվի, որ ռազմավարական նպատակները, խնդիրները և աշխատանքային պլանները, տարեկան պլանները, կատարողականի ցուցիչները և պատասխանատվությունների շրջանակը պարզ և հստակ կերպով նշված լինեն: Նոր ՌԾ-ն պետք է առնվազն մեկ գլուխ ունենա նվիրված կրթական քաղաքականությանը. Օր.՝ ի՞նչ է նշանակում եվրոպական որակական դասավանդում և ուսուցում Ակադեմիայի համար: Թվում է, թե Ակադեմիայի թե՛ ներքին, և թե՛ արտաքին շահակիցները կցանկանային ներգրավվել: Նպատակներն ու խնդիրները պետք է իրատեսական լինեն և առաջնահերթությունների վերածվեն: Ակադեմիայի ֆինանսական ռիսկերի գնահատումը և կայունությունը պետք է նոր ՌԾ անքակտելի մասը կազմի՝ ինչպես միջնաժամկետ, այնպես էլ՝ երկարաժամկետ կրտվածքով: Ակադեմիայի առաքելության 3-րդ մասը՝ մասնավորապես մատուցած ծառայությունները կամ ազդեցությունը հասարակության վրա, պետք է առավել համակարգված իրականացվի, քանզի այն կարող է կիրառական հետազոտության և ֆինանսական եկամուտների դիտանկյունից դրական լինել:

Ուստի, անհրաժեշտ է մշակել միջնաժամկետ և երկարաժամկետ ռազմավարության գնահատման ընթացակարգ: ՈՆԱ պետք է ՌԾ և կառավարման մաս լինի՝ միևնույն ժամանակ չափելով և վերլուծելով դրա կիրառելիությունն անկախ ճանապարհով:

Որակի մշակույթը պետք է սահմանվի և խթանվի ակնհայտ տեսլականով և ռազմավարությամբ՝ միտված ֆինանսական և մարդկային ու մասնագիտական ռեսուրսների զարգացմանն ու դյուրինացմանը: Ներքին հարթակները և արտաքին կապերը, ինչպես նաև արտաքին գործողությունները պետք է անձնակազմին առավել լավ տեղեկացնեն և հնարավոր դարձնեն տեղեկան/միջազգային տեղեկատվության, ինչպես նաև գաղափարների փոխանակումը:

2. ՄԿԾ-ների մշակումը պետք է փոխկապակցված լինի հաստատության առաքելությանը և ռազմավարությանը: Նոր, կամ թարմացված ՄԿԾ-ների, պարագայում անհրաժեշտ է բենչմարքինգ ունենալ եվրոպական այլ բուհերի հետ, ինչպես նաև իրականացնել Ակադեմիային գործընթացների վրա ազդող գործոնների ուսումնասիրություն: Ակադեմիայի հիմնադրմանը մասնակցած հաստատությունների և գործընկերների հետ կապերը պետք է ակտիվացվեն և վերածվեն բազմազան գործակցությունների կրթական, կիրառական հետազոտություն, ուսանողների և անձնակազմի շարժունություն:
3. Նոր ՌԾ-ն պետք է ակնհայտ նշի, թե ինչ է մուհը հասկանում որակական կրթություն ասելով և պետք է գործողությունների պլան մշակի՝ միտված ուսանողակենտրոն և ուսանողների ակտիվությունը խթանող դասավանդման, ուսումնառության և գնահատման ներդրմանը համահամալսարանական կտրվածքով: ՈՆԱ-ը պետք է չափի և վերլուծի դրա կիրառությունը, ինչպես նաև ուսանողների բավարարվածությունը դասընթացներով և ՄԿԾ-ներով: Դասախոսներին պետք է ուղղորդում տրվի կրթական ծառայությունների կողմից: Նրանց նաև պետք է հարթակ տրամադրվի գաղափարներ փոխանակելու համար: Պետք է կազմակերպվեն գիտաժողովներ:
4. Պետք է մշակվեն և հրապարակվեն նոր քաղաքականություն և ընթացակարգեր՝ ուսանողների ողջ կենսացիկլը կանոնակարգելու համար՝ ընդունելությունից, մինչ ավարտելը: Հատկապես միջազգայնացման և արտագնա ուսանողական շարժունության ոլորտների շրջանակներում անհապաղ քայլել ձեռնարկելու անհրաժեշտություն կա: Այդ իսկ պատճառով ամեն ՄԿԾ-ի շրջանակներում պետք է ներառվի շարժունության բաղադրիչ՝ միջազգային ուսանողական շարժունությունը դիտարկելու համար: Այդ իսկ պատճառով միջազգային ցանցն անհատական մակարդակից պետք է անցում կատարի դեպի ռազմավարական մակարդակ և պետք է ակտիվացվի: Չնայած այն հանգամանքին, որ ուսումնառության արդունքում ուսանողները պետք է հնարավորություն ունենան մասնակցել շարժունությանը, անհրաժեշտ է նաև զարգացնել և ներդնել ներբուհական շարժունության հասկացույթը՝ օգտագործելով օտար ուսանողների ներկայությունը, որը չպետք է սահմանափակվի միայն անզլալեզու ծրագրերով, վերջիններս պետք է նաև հայ ուսանողների հետ մասնակցեն մի շարք գործողությունների՝ ինչպես լսարանային, այնպես էլ՝ արտալսարանային:
5. Պետք է մշակվի և կիրառվի ՄՌԿ իրական քաղաքականություն, որը կվերաբերի ոչ միայն պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի ընդունելությանը, այլ նաև հետազոտությանը հատկացվող գումաներին, ներհամալսարանական մասնագիտական զարգացմանը և առաջխաղացմանը: Ցանկալի կլինեք գնահատման գործընթացը հիմնել ոչ միայն ուսանողների կողմից դասախոսների գնահատման արդյունքների վրա, այլ նաև դասավանդողի մանկավարժական և դիդակտիկ աշխատանքի վրա: Պետք է մշակվեն և զարգացվեն հորիզոնական հարթակներ, որտեղ դասախոսները կկարողանան գաղափարներ և կարծիքներ փոխանակել: Կրթական միջավայրի և աշխատաշուկայի միահյուսումը դասավանդողների անհատական նախաձեռնողականության մակարդակից պետք է բարձրացնել առավել կառուցվածքային մակարդակ՝ նրանց ներառելով ռազմավարության, կառավարման, ինչպես նաև ՈՆԱ գործընթացներում:
6. 2017-2020 ՌԾ պետք է անդրադարձ կատարի ֆինանսական միջոցներին որպես առաջնահերթություն: Թե՛ ներկայիս, և թե՛ ապագայում իրականացվող ֆինանսական

հատկացումները պետք է հաշվի առնեն առաքելությունը և առաջնահերթությունները (տե՛ս 1): Ֆինանսական հատկացումները պետք է նաև որոշակի հատված ունենան ՈՆԱ համար, այն պարագայում, երբ խոսքը վերաբերում է ուսուցողական և հետազոտական ռեսուրսներին և ուսանողական աջակցությանը: Միջազգային իրական ցանցերի հիմնումը, կամ գոյություն ունեցող ցանցերի աշխուժացումը, ինչպես նաև տեղական աշխատաշուկայի հետ կառուցվածքային հարաբերությունների ձևավորումը, կարող է հանգեցնել նոր ռեսուրսների անհրաժեշտության՝ ինչպես ֆինանսական, այնպես էլ՝ այլ (գրքեր գրադարանի համար, համակարգիչներ և պրոյեկտորների լսարաններում): SYNOPSIS և 7th Framework նախագծերը կարող են որպես լավագույն փորձի օրինակներ դիտարկվել:

7. Ընդհանուր առմամբ, անհրաժեշտ է քայլեր ձեռնարկել ռազմավարական կառավարման և ՈԱ ինտեգրված համակարգի, կատարողականի ցուցիչների միջոցով ռազմավարական նպատակների իրականացման վերաբերյալ փաստաթղթավորված տեղեկատվության, ուսանողական համակարգի, նրանց առաջադիմության, դուրս մնալու տոկոսի և պատճառների, ՄԿԾ-ներով նրանց բավարարվածության (դասավանդման և զնահատման բովանդակությունը և ուղիները ներառյալ), դասավանդման ռեսուրսների և ուսանողներին տրամադրվող աջակցությանը, և ի վերջո շրջանավարտների կարերայի զարգացումների ուսումնասիրության ուղղություններով: Արտաքին և ներքին շահակիցներից հետադարձ կապ ստանալու համար անհրաժեշտ է ունենալ լավ մշակված հարցում և կառուցվածքային լավ հարաբերություններ կառավարման, ուսումնառության և այլ գործընթացների, ինչպես նաև ՈՆԱ շրջանակներում՝ կայքէջից ստացվող հետադարձ կապին սպասելու փոխարեն:
8. Ակադեմիան պետք է մշակի մատչելի քաղաքականություն և գործընթացներ իր կայքի և այլ միջոցներով հասարակությանը տրամադրվող տեղեկատվության վերաբերյալ: Ռեկտորատում պետք է լինի հաղորդակցության բաժանմունք, որը կկիրառի այդ քաղաքականությունը կառուցվածքայնորեն՝ ռեկտորի պատասխանատվության ներքո: Ներդրյալը (տե՛ս 7), պետք է ամբողջացվի և հաստատվի ամբողջական ՈՆԱ համակարգի միջոցով: Այնպիսի տեղեկատվությունը, ինչպիսին է առարկայական նկարագրերը, պետք է ընթացակարգվեն հաստատության մակարդակում:
9. Ակադեմիան, որը ներկայումս թևակոխում է անցումային փուլը, շատ կարևոր անցում է կատարում սեզմենտային/հատվածային ՈՆԱ-ից դեպի ՈՆԱ ինտեգրված համակարգ, որի ուշադրության տիրույթում են լինելու ՄԿԾ-ների որակը, ինչպես նաև ՌԾ իրականացումը: Սա նշանակում է, որ պետք է մշակվեն կատարողականի նոր ցուցիչները՝ ինչպես քանական, այնպես էլ՝ որակական: Անհրաժեշտ է մշակել նոր հարցում, որը կվերաբերի հաստատության կենտրոնական գործընթացներին (կրթություն, հետազոտություն, ծառայություններ հասարակությանը), ինչպես նաև Ակադեմիայի առանձնահատկություններին, և *եվրոպական, մասնագիտական կրթություն և միջազգային հետազոտություն* եզրույթների ընտրությանը: Վերոգրյալ բառերի վերաբերյալ բացատրությունը պետք է ակնհայտ կերպով նշված լինի տեսլականում, ինչպես նաև առաքելության և ՌԾ մեջ: Միայն սույն կերպ նոր ՈՆԱ-ը կծածկի հաստատության բոլոր գործողությունները:
Ներկայիս գործընթացները պետք է վերանայվեն (looked upon) և ինտեգրվեն: Ավելին, դրանք պետք է համահունչ դարձվեն ներկայիս գործընթացների և նոր քաղաքականության հետ:

Շահակիցների հետ նոր որակական հանդիպումները պետք է կազմակերպվեն նոր նպատակների կերտման համար՝ հիմնվելով նախորդների իրականացման չափելիության, ինչպես նաև հարցումների արդյունքների վերլուծությունների վրա: Սույն կերպ է, որ կարող է մեկնարկել կենսունակ ՈՆԱ:

10. Չնայած այն հանգամանքին, որ ցիկլային ՈԱ-ն երաշխավորված է ՈԱԱԿ-ի և ՈԱԱ ազգային համակարգի, ինչպես նաև ՈԱՇ-ի կողմից, փաստացի, ներքին ցիկլերը սահմանված չեն: Առկա չէ կապ ներքին և արտաքին ցիկլերի միջև: Արտաքին շահակիցները (ինչպես նաև ներքին շահակիցները) պետք է առավել շատ և առավել կառուցվածքայնորեն ներգրավված լինեն ՈՆԱ գործընթացներում (խորհրդատվական խորհուրդների, տարբեր մակարդակներում իրականացվող ՈԱ կոնսենսուսային հանդիպումների միջոցով): Արտաքին առողջ հայացքը կարող է և պետք է առկա լինի ՈՆԱ ցիկլների միջնաժամկետ աուդիտների ընթացքում:

Ընդհանրական եզրակացություն

Որպես միջազգային փորձագետ ես այցի եմ եկել մի ուսումնական հաստատություն, որը գտնվում է ամբողջական և անհրաժեշտ փոխակերպման փուլում: Երկար ժամանակահատված ոչինչ տեղից չէր շարժվում, և ուստի նոր ղեկավարության և ռազմավարության անհրաժեշտություն կա՝ համապատասխանաբար օգտագործելով այն լավագույնը, որն առկա է (առաքելություն, հիմնադրմանը մասնակցած համալսարաններ, լավ փոխհարաբերություններ աշխատաշուկայի հետ, ուսանողների և աշխատակազմի գնահատանք) և ի վերջո որակի մշակույթ՝ հիմնված առաքելության եվրոպականության տարրի վրա:

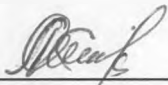
Ակադեմիան թարմացնելու և կրթությունը, կազմակերպական կառուցվածքը ուսանողների թվաքանակը, հետազոտությունը և ֆինանսական ռեսուրսները բարելավելու համար կարևոր է, որպեսզի Ակադեմիան ականջալուր լինի ներդրյալ խորհրդատվություններին:

- **Ակնհայտ դարձրե՛ք**, թե ինչ ասել է *եվրոպական* Ձեր նոր տեսլականում, որը ներառում է գոյություն ունեցող առաքելությունը և նոր ռազմավարությունը: Տեսանելի դարձրե՛ք կատարողականի ցուցիչները և գործողությունների պլանը: Ակնհայտ կերպով պարզաբանե՛ք, թե ինչ ասել է *մասնագիտական կրթություն* Ձեզ համար: Ակնհայտ դարձրե՛ք կրթական քաղաքականությունը՝ ուշադրությունը սևեռելով ուսանողակենտրոն ուսուցման, դասավանդման և գնահատման վրա: Ակնհայտ ներկայացրե՛ք ակնկալվող վերջնադյունքները ինստիտուցիոնալ մակարդակում: Նշե՛ք առաջնահերթությունները Ձեր պլաններում:
- **Կառուցվածք**: Կառուցվածքայնացրե՛ք Ձեր ՈՆԱ-ն, Ձեր հարաբերությունները արտաքին շահակիցների հետ (գործատուներ, շրջանավարտներ, հասարակություն): Նրանք պատրաստ են դրան: Կառուցվածքային տեսքի բերե՛ք առարկայական նկարագրերը: Ակտիվացրե՛ք միջազգային Ձեր ցանցերը մի շարք ուղղություններով (բենչմարք, կրթություն, հետազոտություն, շարժունություն, և այլն):
- **Համահնչեցրե՛ք**: Համահնչեցրե՛ք Ձեր առաքելությունը նոր տեսլականի հետ՝ ի բարօրություն ապագայի: Համահնչեցրե՛ք Ձեր ՌԾ-ն Ձեր առաքելությանը:

Համահնչեցրե՛ք Ձեր ակնկալվող վերջնարդյունքները ՈԱԾ-ի հետ: Համահնչեցրե՛ք ՈՆԱ ցիկլերը ՌԾ իրականացման փուլերին:

- **Ինտեգրե՛ք:** Ձեր ռազմավարական ծրագիրը ներառե՛ք ՈՆԱ համակարգում և հակառակը: Ներկայիս բոլոր գործընթացները ներառե՛ք մեկ ընդհանրական համակարգում/ձեռնարկում: Ձեր մրցակցային ՄՌԿ-ն ներառե՛ք թիմային/գործընկերային փոխանակման համար նախատեսված հարթակներում:
- **Մշակե՛ք:** Մշակե՛ք ներկայումս գոյություն չունեցող նոր քաղաքականություն և ընթացակարգեր՝ ինչպես օրինակ ուսանողների արտագնա շարժունությանը վերաբերող փաստաթուղթ: Մշակե՛ք ՄՌԿ իրական քաղաքականություն՝ պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի խրախուսման և մասնագիտական զարգացման համար: Մշակե՛ք ամբողջական ՈՆԱ համակարգ՝ այն փոխկապակցելով առաքելությանը, ՌԾ-ին, կրթական և հետազոտական քաղաքականությանը, ՄՌԿ-ին, ենթակառուցվածքներին, ֆինանսներին և այլն: Մշակե՛ք ռազմավարական առաջնահերթություններ՝ հաշվի առնելով ֆինանսական և համատեքստային իրողությունները:

14 դեկտեմբերի 2017թ.



Աննա Հովակիմյան

Փորձագիտական խմբի ղեկավարի ստորագրություն

ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿԱԶՄԸ

Եվրոպական կրթական տարածաշրջանային ակադեմիայի ինքնավերլուծության և որակի ապահովման գործընթացների արտաքին գնահատումն իրականացվել է փորձագիտական խմբի հետևյալ անդամների կողմից (տե՛ս կից հավելված 1՝ փորձագետների ինքնակենսագրականները)՝

1. **Աննա Հովակիմյան**՝ Հայ-ռուսական համալսարանի Համակարգային ծրագրավորման ամբիոնի վարիչի պաշտոնակատար, տեխ.գիտ.թեկնածու, պրոֆեսոր,
2. **Տիգրան Մնացականյան**՝ Հայաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարանի Կառավարման ամբիոնի ասիստենտ, տնտեսագիտության թեկնածու,
3. **Տիգրան Սարգսյան**՝ Երևանի պետական համալսարանի Սերվիսի ամբիոնի դոցենտ, աշխ. գիտ. թեկնածու,
4. **Լուսինե Բոլաերթ**՝ AEQES-ի անդամ, ֆլամանդական հավատագրման նոր համակարգի պիլոտային գնատարման (մետա-գնահատման) միջազգային ռեզոնանսային խմբի անդամ, հետբուհական կրթությունը բարձրագույն կրթության որակի ապահովում:
5. **Կամսար Ղարախանյան**՝ Հայաստանի ազգային պոլիտեխնիկական համալսարանի Ինֆորմատիկայի ֆակուլտետի 2-րդ կուրսի ուսանող:

Փորձագիտական խմբի աշխատանքները համակարգել է ՈԱԱԿ-ի Ինստիտուցիոնալ և ծրագրային հավատարմագրման բաժնի ավագ մասնագետ, ՈԱԱԿ-ի որակի ներքին ապահովման պատասխանատու Անի Մկրտչյանը:

Թարգմանությունը կատարել է Հայաստանում Ֆրանսիական համալսարան հիմնադրամի օտար լեզուների ամբիոնի վարիչ Զարուհի Սողոմոնյանը:

Սղագրումը կատարել է Սրբուհի Միչիկյանը՝ ԵՊՀ Սոցիոլոգիա ֆակուլտետի 2-րդ կուրսի ուսանողուհի:

Փորձագիտական խմբի կազմը համաձայնեցվել է ակադեմիայի հետ և նշանակվել ՈԱԱԿ-ի տնօրենի որոշմամբ:

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

ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՑՔ

Դիմում պետական հավատարմագրման համար

Ինստիտուցիոնալ հավատարմագրում անցնելու համար ԵԿՏԱ-ն 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 և հաստատության կողմից լրացված ՈԱԱԿ-ի էլեկտրոնային հարցաշարը:

Դիմում-հայտի ընդունման մասին որոշում կայացնելուց հետո (31.05.2017) ՈԱԱԿ-ի և ՄՈՒՀ-ի միջև կնքվել է երկկողմ պայմանագիր (9.06.2017): Կազմվել և հաստատվել է աշխատանքների իրականացման ժամանակացույց:

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

Ակադեմիան ինքնավերլուծությունն իրականացրել է հատուկ այդ նպատակով ՄՈՒՀ-ի ռեկտորի հրամանով ձևավորված խումբը:

Նախապատրաստական փուլ

ՈԱԱԿ-ի համակարգողն ուսումնասիրել է զեկույցը՝ տեխնիկական առումով ՈԱԱԿ-ի պահանջներին համապատասխանությունը ստուգելու նպատակով: Այնուհետև քարտուղարությունն ինքնավերլուծությունն ուղարկել է փորձագիտական խմբին, որի կազմը նախօրոք համաձայնեցվել է ակադեմիայի հետ և հաստատվել ՈԱԱԿ-ի տնօրենի հրամանով:

Փորձագիտական խմբին աշխատանքներին նախապատրաստելու և գործընթացների արդյունավետությունն ապահովելու նպատակով պատասխանատուների (Ռ.Թոփչյան, Ա. Մակարյան) կողմից իրականացվել են հինգ վերապատրաստումներ հետևյալ թեմաներով.

1. ՀՀ հավատարմագրման կարգը, չափանիշները և չափորոշիչները,
2. Փորձագիտական խմբի անդամների հիմնական գործառույթները,
3. Նախնական գնահատումը որպես փորձագիտական զեկույցի նախապատրաստման փուլ, զեկույցին ներկայացվող հիմնական պահանջները
4. Փաստաթղթերի և ռեսուրսների ուսումնասիրության մեթոդաբանությունը,
5. Հանդիպումների անցկացման և հարցապնդումների էթիկան և տեխնիկան:

Փորձագիտական խումբը, ուսումնասիրելով ակադեմիայի 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 և թիրախային խմբերը:

Նախատեսված ժամկետներում փորձագիտական խումբն ամփոփել է նախնական գնահատման արդյունքները և կազմել փորձագիտական այցի պլան-ժամանակացույցը²: Առաջնորդվելով ՈԱԱԿ-ի Փորձաքննության իրականացման ձեռնարկով՝ ժամանակացույցում ներառվել են փորձագետների կողմից նախատեսվող հանդիպումները բոլոր խմբերի հետ, բաց

² ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ԵԿՏԱ ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման նպատակով փորձագիտական գնահատում իրականացնող խմբի այցերի ժամանակացույց

և փակ հանդիպումներ, փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, այցելություններ հաստատության ստորաբաժանումներ և այլն:

Նախապատրաստական այց

Նախապատրաստական այցը տեղի է ունեցել փորձագիտական այցից երկու շաբաթ առաջ (22.09.2017թ.) փորձագետի, ՈԱԱԿ-ի Ինստիտուցիոնալ և Ծրագրային հավատարմագրման բաժնի ղեկավարի և փորձագիտական գնահատման գործընթացի համակարգողի մասնակցությամբ: Նախապատրաստական այցի ընթացքում ակադեմիայի հետ համաձայնեցվել է փորձագիտական այցի պլան-ժամանակացույցը, ներկայացվել է ուսումնասիրության ենթակա լրացուցիչ փաստաթղթերի ցանկը, մասնակիցների ցանկը, քննարկվել և փոխհամաձայնեցված որոշումներ են կայացվել փորձագիտական այցի կազմակերպչական, տեխնիկական, տեղեկատվական հարցերի, հանդիպումների մասնակիցների վարքագծի և էթիկայի նորմերի վերաբերյալ: Դիտարկվել են ֆոկուս խմբային հանդիպումների և փորձագիտական խմբի աշխատանքի համար նախատեսված սենյակները, հստակեցվել են դրանց կահավորման ու տեխնիկական միջոցներով հագեցման խնդիրները:

Փորձագիտական այց

Փորձագիտական այցը տեղի է ունեցել 2017թ. հոկտեմբերի 02-ից 05-ը ընկած ժամանակահատվածում: Ժամանակացույցի համաձայն փորձագիտական այցի աշխատանքները մեկնարկել են փակ հանդիպմամբ, որի նպատակն էր միջազգային փորձագետի հետ քննարկել և համաձայնեցնել փորձագիտական գնահատման շրջանակը, այցի ընթացքում ուսումնասիրման ենթակա խնդիրները, ՄՈՒՀ-ի ուժեղ և թույլ կողմերն ըստ չափանիշների, ֆոկուս խմբային հանդիպումների ընթացակարգը, հստակեցնել հետագա քայլերը:

Այնուհետև փորձագիտական խմբի անդամները քննարկել են գնահատման սանդղակը, որը ներառում է երկու մակարդակ՝ 1) **բավարարում/համապատասխանում** է չափանիշի պահանջներին, 2) **չի բավարարում/չի համապատասխանում** չափանիշի պահանջներին:

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

Փորձագիտական այցը սկսվել և ավարտվել է ակադեմիայի ռեկտորի հետ հանդիպումով: Հարցերի պարզաբանման նպատակով կազմակերպված ֆոկուս խմբային հանդիպումների դասախոս և ուսանող մասնակիցները, դեկանները, ամբիոնի վարիչները, գործատուներն ու շրջանավարտներն ընտրվել են պատահականության սկզբունքով՝ ՄՈՒՀ-ի կողմից նախօրոք տրամադրված ցանկից: Ըստ պլանավորվածի իրականացվել են ժամանակացույցով նախատեսված բոլոր հանդիպումները, դասալսումները:

Հավատարմագրման գործընթացի համակարգողը պարզաբանել է, որ համաձայն ՀՀ մասնագիտական կրթության փորձաքննության անցկացման ձեռնարկի, փորձագիտական գնահատման օբյեկտիվությունը և հիմնավորվածությունը ապահովվելու համար, փորձագիտական խմբի անդամներն իրավասու են պահանջել անհրաժեշտ փաստաթղթեր և տալ ուսումնասիրվող խնդրի պարզաբանմանը ուղղված հարցեր:

Այցի ընթացքում փորձագիտական խումբը փաստաթղթերի ուսումնասիրություն³, ռեսուրսների դիտարկում⁴ և ֆոկուս խմբային հանդիպումներ է իրականացրել ակադեմիայի տարբեր ստորաբաժանումներում:

³ ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. Ուսումնասիրված փաստաթղթերի ցանկ

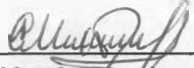
⁴ ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. Փորձագիտական խմբի կողմից ուսումնասիրված ռեսուրսներ

Տարբեր հանդիպումների ընթացքում ձեռք բերված տեղեկատվությունը, ինչպես նաև փաստաթղթերի ուսումնասիրության և դիտարկումների հիմնական արդյունքներն ամփոփվել են ամեն օրվա վերջում և այցի ավարտին կազմակերպված ամփոփիչ հանդիպման ժամանակ: Փորձագիտական խումբը քննարկել է հիմնական արդյունքները և եկել ընդհանուր համաձայնության նախ հավատարմագրման չափորոշիչների, հետո նաև չափանիշների պահանջների բավարարման վերաբերյալ: Չափանիշների բավարարման վերաբերյալ վերջնական եզրակացությունները ձեռք են բերվել խմբի բոլոր անդամների կողմից բաց քննարկման միջոցով՝ կիրառելով կոնսենսուսի եղանակը:

Փորձագիտական զեկույց

Փորձագիտական խումբը զեկույցի նախնական տարբերակը պատրաստել է ակադեմիայի ներկայացրած ինքնավերլուծության, դրան կից փաստաթղթերի ուսումնասիրության և փորձագիտական այցի դիտարկումների հիման վրա՝ պարբերաբար կազմակերպվող քննարկումների արդյունքում: Քննարկումներից հետո դուրս բերված դիտարկումների հիման վրա խմբի ղեկավարը և ՈԱԱԿ-ի համակարգողները պատրաստել են փորձագիտական զեկույցի նախնական տարբերակը, որը համաձայնեցվել է փորձագետների հետ: Միջազգային փորձագետը պատրաստել է իր եզրակացությունը և գործընկերային գնահատման առանձին կարծիք: Փաստաթղթերը թարգմանվել և տրամադրվել են փորձագիտական խմբի ղեկավարին: Միջազգային փորձագետի կարծիքի և մոտեցումների զեկույցում ներառելու պատասխանատվությունը դրվել է խմբի ղեկավարի և համակարգողների վրա: Գործընկերային գնահատման կարծիքը ամբողջությամբ ներառվել է զեկույցի տեքստում: Փորձագիտական խմբի տեղացի բոլոր անդամների կողմից հավանության արժանացած ամբողջականացված նախնական զեկույցը թարգմանվել և ուղարկվել է միջազգային փորձագետին: Նրա դիտողությունների հիման վրա նախնական զեկույցը վերախմբագրվել է և ներկայացնում է գնահատման հիմնական արդյունքները, դատողությունները և խորհրդատվությունը:

14 դեկտեմբերի 2017թ.



Անի Մկրտչյան
Համակարգողի ստորագրություն

ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ ՀԱՄԱՌՈՏ ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ ՄՈՒՀ-Ի ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

ՊԱՏՄՈՒԹՅՈՒՆ – ԵԿՏԱ-ն հիմնադրվել է ՀՀ և Ֆրանսիայի հանրապետության կառավարությունների միջև 1995թ.-ի նոյեմբերի 4-ի “Մշակութային, իրավական և տեխնիկական համագործակցության մասին”, ՀՀ կառավարության և Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետության կառավարության միջև 1998թ.-ի հուլիսի 24-ի “Տեղեկատվական համագործակցության մասին”, ՀՀ կառավարության և Իսպիայի Հանրապետության կառավարության միջև 1998թ.-ի հուլիսի 23-ի “Ներդրումների խրախուսման և պաշտպանության մասին” համաձայնագրերի և ՀՀ կառավարության 15.10.2001թ. թիվ 978 որոշման համաձայն՝ նպատակ ունենալով ՀՀ-ում ներդնել եվրոպական կրթական ամբողջական համակարգ նախադպրոցական, հանրակրթական, միջին մասնագիտական, բուհական, հետբուհական և վերապատրաստման ուղղություններով՝ խնդիր ունենալով կիրառել եվրոպական առաջադեմ փորձը, ժամանակակից նորարարական ծրագրերը և եվրոպական չափանիշները:

Ակադեմիան, ի սկզբանե հիմնադրվելով որպես տեղեկատվական տեխ-նոլոգիաների ինստիտուտ, այսօր մասնագետներ է պատրաստում ոչ միայն տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում, այլև տնտեսագիտության, կառավարման, ֆինանսների, զբոսաշրջության, իրավագիտության, միջազգային հարաբերությունների, լեզվաբանության, հոգեբանության և կենսագործունեության անվտանգության բնագավառներում:

ԵԿՏԱ-ի առաքելությունն է “տարածաշրջանային ընդգրկում ունեցող, եվրոպական չափանիշների հետ համադրելի և միջազգային գիտակրթական զարգացումներին համահունչ, բազմապրոֆիլ բարձրագույն մասնագիտական կրթության տրամադրումը և գիտահետազոտական գործունեության իրականացումը”:

ԵԿՏԱ-ն իր գործունեությունն իրականացնելիս առաջնորդվում է 2017-2020թթ. զարգացման ռազմավարական ծրագրով: Ինքնավերլուծության և ռազմավարական ծրագրի մեջ սահմանված են ՄՈՒՀ-ի ձգտումներն ու հավակնությունները:

ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ - ԵԿՏԱ-ն 2009-2010 ուսումնական տարվանից իրականացնում է եռաստիճան (բակալավրիատ, մագիստրատուրա, ասպիրանտուրա) կրթություն: Ներկայումս Ակադեմիան իրականացնում է 11 բակալավրի, 10 մագիստրոսի և 6 ասպիրանտական ծրագրեր, որտեղ ուսումնառողների գրեթե 15%-ը արտասահմանցիներ են, ունի 6 ֆակուլտետներ՝ 8 մասնագիտական ամբիոններով, չորս մարզային մասնաճյուղեր՝ Գյումրի, Վանաձոր, Գավառ և Իջևան քաղաքներում:

2011-2012 ուսումնական տարվանից ՎիվաՄԵԼ-ՄՏՍ-ի, Սինոփսիս Արմենիա ՓԲԸ-ի և ԵԿՏԱ-ի եռակողմ համագործակցության արդյունքում՝ Ակադեմիայում գործում է Կապի միջոցների միկրոէլեկտրոնային սխեմաների և համակարգերի ամբիոնը:

Իր առաքելության մեջ ի կրթության ոլորտի վերաբերյալի ի թիվս այլ կարևորումների, ակադեմիան ընդգծում է՝

- տրամադրել աշխատաշուկայի արդի պահանջներին համահունչ բարձրորակ կրթական ծրագրեր՝ միտված շրջանավարտների աշխատանքային գործունակության բարելավմանը,
- բարձրացնել ուսանողների բավարարվածության մակարդակը ԵԿՏԱ-ում ստացված կրթությունից:

Նպատակի իրականացման համար ձևակերպվել են հետևյալ խնդիրները՝

- իրականացնել կրթական ծրագրերի կառուցվածքային և բովանդակային վերափոխում՝ որակավորումների ազգային շրջանակին և աշխատաշուկայի արդի պահանջներին համահունչ,
- բարելավել դասավանդման, ուսումնառության գնահատման գործընթացները,
- բարձրացնել որակի ներքին ապահովման համակարգի կառույցների գործունեության արդյունավետությունը:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ – Այս ոլորտում որպես ռազմավարական նպատակ ակադեմիան սահմանել է՝

- խրախուսել դասախոսական կազմի և ուսանողների ներգրավումը հետազոտական աշխատանքներում,
- նպաստել ակադեմիական համագործակցության ընդլայնմանը և հետազոտական աշխատանքների միջազգայնացմանը,
- համապատասխանեցնել ասպիրանտական կրթության չափանիշները համաեվրոպական պահանջներին:

Նպատակի իրականացման համար ձևակերպվել են հետևյալ խնդիրները՝

- նպաստել հետազոտությունների ծավալի մեծացմանը և հետազոտական նախագծերում դասախոսական կազմի և սովորողների ներգրավվածությանը
- զարգացնել հետազոտական համագործակցությունը հանրապետական գիտահետազոտական ինստիտուտների, բուհերի և ձեռնարկությունների հետ,
- խթանել ԵԿՏԱ-ի հետազոտական գործունեության միջազգայնացումը,
- ԵԿՏԱ-ում բարձրագույն կրթության 3-րդ աստիճանի չափանիշները համապատասխանեցնել Զալցբուրգյան սկզբունքներին:

ՄԻԶԱԶԳԱՅՆԱՑՈՒՄ - Միջազգայնացումը համարվում է ԵԿՏԱ 9-րդ ռազմավարական ուղղությունը: Վերջինիս ձևակերպված է՝ խթանել միջազգայնացման շարունակական գործընթացները ինստիտուցիոնալ և ծրագրային մակարդակներում: Որպես խնդիրներ ձևակերպված են՝

- զարգացնել ԵԿՏԱ-ի միջազգայնացմանը նպաստող քաղաքականությունը,
- զարգացնել միջազգայնացման գործընթացները կրթական ոլորտում:

ՈՐԱԿԻ ԱՊԱՀՈՎՈՒՄ –Ակադեմիայի որակի ապահովման համակարգի նպատակներն ու խնդիրները սահմանված են ԵԿՏԱ-ի որակի ապահովման հայեցակարգում: Որպես համակարգի հիմնական նպատակներ սահմանված են՝

- երաշխավորել բարձր չափանիշների պահպանումը ԵԿՏԱ գործունեության բոլոր հիմնական ոլորտներում,
- ստեղծել կանոնակարգային և կազմակերպական հիմք՝ ԵԿՏԱ-ի և նրա կրթական ծրագրերի որակի արտաքին գնահատման և հավատարմագրման համար, ստեղծել կապ որակի ներքին և արտաքին գնահատման գործընթացների միջև,
- խթանել կրթության որակի շարունակական բարելավումը և որակի մշակույթի զարգացումը Ակադեմիայում,
- ապահովել կրթության որակի համար ԵԿՏԱ հաշվետվողականությունը, ուսանողների, գործատուների, հիմնադիրների և ֆինանսավորող այլ կազմակերպությունների առջև,
- օժանդակել ազգային, տարածաշրջանային և միջազգային ՈԱ գործակալությունների և համալսարանների հետ կապերի ամրապնդմանը:

Սահմանված նպատակներից բխում են ԵԿՏԱ ՈԱ համակարգի հետևյալ խնդիրները՝

- համակարգված գործընթացների միջոցով աջակցել կրթական չափորոշիչների պահպանմանը, կրթական ծրագրերի ՈԱ-ը և շարունակական բարելավմանը,
- ստեղծել պայմաններ՝ կրթական ծրագրերի որակի ինքնագնահատումը և արտաքին գնահատումն ու հավատարմագրումն իրականացնելու համար,
- ՈԱ համար նախատեսել հաշվետվողականության ընթացակարգեր և նախաձեռնել համապատասխան գործընթացներ,
- ապահովել ՈԱ գործընթացների և ընթացակարգերի թափանցիկությունը, դրանցում ուսանողների շրջանավարտների, հիմնական գործատուների և արտաքին փորձագետների գործուն մասնակցությունը,
- ձևավորել անհրաժեշտ նախադրյալներ և խթանող մեխանիզմներ տրամադրվող կրթության որակի շարունակական բարելավման համար,
- ապահովել, որ ԵԿՏԱ կրթական ծրագրերի որակը բավարարի բոլոր շահակիցների ակնկալիքները, իսկ ԵԿՏԱ շրջանավարտները ձեռք բերեն գիտելիքներ և հմտություններ, որոնք պահանջված են նրանց կողմից:

Փորձագիտական խումբը, գնահատում կատարելիս, առաջնորդվել է «համապատասխանություն նպատակներին» սկզբունքով և վերոնշյալ տեղեկատվությունն է դիտարկել որպես բուհի հիմնական հավակնություններ և նպատակներ:

ՉԱՓԱՆԻՇ 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:

ԵԿՏԱ-ն ստեղծվել է ՀՀ, Ֆրանսիայի Հանրապետության, Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետության և Իտալիայի կառավարությունների միջև համաձայնագրերի հիման վրա՝ նպատակ ունենալով “ՀՀ-ում ներդնել եվրոպական կրթական ամբողջական համակարգ նախադպրոցական, հանրակրթական, միջին մասնագիտական, բուհական, հետբուհական և վերապատրաստման ուղղություններով՝ խնդիր ունենալով կիրառել եվրոպական առաջադեմ փորձը, ժամանակակից նորարարական ծրագրերը և եվրոպական չափանիշները”:

Ռազմավարական պլանավորում ՄՈՒՀ-ն սկսել է իրականացնել 2008 թ.-ից՝ նախ մշակելով 2008-2011 թթ. ռազմավարական զարգացման ծրագիրը, ապա նաև 2012-2015 թթ. և 2017-2020 թթ. ծրագրերը: ՄՈՒՀ-ի առաքելությունը, նպատակներն ու խնդիրներն ամրագրված են ՄՈՒՀ-ի կանոնադրությունում և 2017-2020թթ. զարգացման ռազմավարական ծրագրում (մշակված 2016 թ.-ին): Որպես առաքելություն ՄՈՒՀ-ը սահմանել է “տարածաշրջանային ընդգրկում ունեցող, եվրոպական չափանիշների հետ համադրելի և միջազգային գիտակրթական զարգացումներին համահունչ, բազմապրոֆիլ բարձրագույն մասնագիտական կրթության տրամադրումը և գիտահետազոտական գործունեության իրականացումը”: ՄՈՒՀ-ի առաքելության ձևակերպումներում հստակ արտացոլված են ԵԿՏԱ հիմնական բնութագրիչները՝ բազմապրոֆիլ բարձրագույն կրթություն, տարածաշրջանային ընդգրկում, եվրոպական չափանիշներ, գիտակրթական միջազգային զարգացումներ, գիտահետազոտական գործունեության ներդրում: Առաքելությունն ամբողջականացված չէ ապագային միտված և շահակիցների կողմից ընդունված տեսլականով: Կանոնադրությամբ ամրագրված են կրթական այն որակավորումները, որոնց շնորհման համապատասխան կրթական ծրագրեր իրավունք ունի իրականացնել ՄՈՒՀ-ը. վերջիններս համահունչ են ՈԱՇ-ին:

2017-2020թթ⁵ Ռազմավարական ծրագրում հստակեցված չեն ռազմավարական առաջնահերթությունները, սահմանված նպատակներն ու խնդիրները փոխկապակցված չեն ՄՈՒՀ-ի առաքելության հետ: Նպատակների տրոհումն՝ ըստ իրականացման քայլերի, իր արտացոլումը չի գտել ՌԾ-ի իրականացման ժամանակացույցով նախատեսված գործողություններում:

⁵ Փոփոխվել է ակադեմիայի ներկայացուցիչների և փորձագետների միջև քննարկման արդյունքում: Նախկին տարբերակում եղել է «Ռազմավարական ծրագրում հստակեցված չեն ռազմավարական առաջնահերթությունները, սահմանված նպատակներն ու խնդիրները փոխկապակցված չեն ՄՈՒՀ-ի առաքելության հետ»:

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

Հանդիպումների արդյունքում պարզ դարձավ, որ ՄՈՒՀ-ի թե՛ ներքին, թե՛ արտաքին շահակիցները կիսում են ԵԿՏԱ առաքելության մեջ զետեղված որոշ գաղափարներ: Վերջիններիս համար «եվրոպական» բառը վերաբերում է ոչ միայն եվրոպական չափանիշներով կրթական ծառայությունների մատուցմանը, այլ նաև ՄՈՒՀ-ի գործունեության կազմակերպմանը և «ազատության» զգացողությանը: Առաքելության՝ մասնագիտական կրթությանը վերաբերող բաղադրիչն ընդունվում է բոլոր շահակիցների կողմից՝ թե՛ ներքին, թե՛ արտաքին: Հետազոտական բաղադրիչը դեռևս կոնցեպտուալ մարմնավորում չի ստացել շահակիցների շրջանում: Ներքին շահակիցները դիտարկում են հետազոտությունը մագիստրոսական և ասպիրանտական թեզերի համատեքստում, մինչդեռ արտաքին շահակիցներն ակնկալում են իրենց համար օգտակար կիրառական հետազոտությունների արդյունքներ:

Ռազմավարական ծրագրի մշակմանը և վերանայմանը ներքին և արտաքին շահակիցները հիմնականում մասնակցություն չեն ունեցել, թեև կոլեգիալ մարմիններում ներգրավված ներքին շահակիցները մասնակցել են ՌԾ-ի հաստատմանը: Վերջիններիս ներգրավման և կարիքների վերհանման մեխանիզմները ևս հստակեցված չեն և չեն կիրառվել: Աշխատաշուկայի վերլուծություններ ևս չեն իրականացվել ռազմավարական զարգացման ուղղությունները որոշելու նպատակով:

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

ՄՈՒՀ-ի առաքելության և ռազմավարական նպատակների իրականացման առաջընթացն ու արդյունքները գնահատող հստակ քաղաքականությունը բացակայում է: Բացակայում են նաև գնահատման հստակ մեխանիզմներն ու գործիքակազմը: Նախորդ երկու ՌԾ-ները ամբողջովին չեն իրականացվել, առկա չեն իրականացման արդյունքների վերաբերյալ գնահատումներ և քաղված դասեր՝ բացառությամբ այն, որ ՄՈՒՀ-ի պնդմամբ՝ նախորդ ռազմավարական ծրագրերն արդյունավետ չեն եղել: Նոր ռազմավարության մշակման համար նախորդ ռազմավարությունների իրականացման արդյունքները հիմք չեն հանդիսացել: Անգամ նոր ՌԾ-ում սահմանված են մի քանի կատարողականի ցուցիչներ: Չնայած մշակված է ՌԾ գործողությունների իրականացման ժամանակացույց՝ դրանում հստակ սահմանված չեն գործողությունների ազդեցության և կատարողականի ցուցիչները, նյութական ռեսուրսները, իսկ որպես պատասխանատուներ նշված են մի քանի օղակներ, որոնց միջև պատասխանատվության բաշխումը հստակ չէ և չի էլ հստակեցվում ՄՈՒՀ-ի այլ՝ կարճաժամկետ պլաններում: ՄՈՒՀ-ի նոր ղեկավարությունը և վարչական անձնակազմի որոշ անդամներ զգում են, որ անհրաժեշտ են որոշակի փոփոխություններ և նախաձեռնել են մեկ այլ՝ նոր ՌԾ:

Ռազմավարական նպատակների, ինչպես նաև ՄՈՒՀ-ի գործունեությունը պայմանավորող մեխանիզմների և ընթացակարգերի կապն առաքելության հետ հստակ չէ:

ԴԱՏՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ՄՈՒՀ-ն իրեն դիրքորոշում է՝ որպես միջպետական ՄՈՒՀ և իր առաքելությամբ նպատակադրված է իրականացնել եվրոպական չափանիշներին համապատասխան կրթություն, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ վերջինիս կողմից իրականացվող գործունեությունը համահունչ չէ իր կողմից սահմանված առաքելությանը: Մասնավորապես եվրոպական չափանիշների արտացոլումը ՄԿԾ-ներում թույլ է, իրականացվող հետազոտությունը սահմանափակ է, իսկ հետազոտական ուղղությունները չեն արտացոլում եվրոպական կամ տարածաշրջանային վերջին զարգացումները:

Թե՛ արտաքին, և թե՛ ներքին շահակիցներն, ընդհանուր առմամբ, կիսում են առաքելության հիմնական մասնագիտական կրթության տարրը: Ամենաուժեղ կողմը կրթության մասնագիտական բնույթն է: «Եվրոպական» և «հետազոտություն» հասկացություններն ավելի աղուտ են: Շահակիցների մեծամասնության համար «եվրոպական» եզրույթը հիմնականում գիտակցվում է, որպես կրթության և հետազոտության մեջ եվրոպական չափանիշներ և արժեքներ: Կարիք կա «հետազոտություն» եզրույթի քննարկման և պարզաբանման:

Առաքելությունն ամբողջականացված չէ ապագային միտված և բոլորի կողմից ընդունված տեսլականով, որը կձևավորեր նվիրում դրա իրագործմանը: 2017-2020թթ. ՌԾ-ում ներկայացված նպատակները պարզորոշ կերպով կապված չեն առաքելությանը, ինչը չի ուղղորդում առաքելության ձեռքբերումը: Թե՛ ռազմավարության, թե՛ նպատակների հստակության բացակայությունը հիմք է տալիս արձանագրելու, որ ինստիտուցիոնալ մակարդակով համակարգված, փոխկապակցված և փոխհաջորդող միջոցառումների մշակման կարիք կա, հակառակ դեպքում ակադեմիան կկանգնի այնպիսի լուրջ խնդիրների առջև ինչպիսին են՝ ուսանողների թղվի նվազումը, մատուցվող ծառայությունների որակի անկումը: Այն հանգամանքը, որ ռազմավարական առաջնահերթությունները դեռևս տարանջատված չեն, և բացակայում են վերջիններիս զարգացման և ձեռքբերման համապատասխան քայլերը, խոչընդոտում է ռազմավարական նպատակների և գործողությունների իրատեսական իրականացումը: ՄՈՒՀ-ը՝ մի կողմից առաքելությանը համահունչ, մյուս կողմից պատշաճ (SMART) նպատակների և ցուցիչների ձևակերպմամբ ռազմավարական ծրագիր գրելու իրական փորձառություն չունի: Մույնը կնպաստեր իրականացված գործունեության չափելիությանը և փորձի վրա հիմնված բարելավման քայլերի մշակմանն ու իրականացմանը: Տարբեր գործընթացների վերաբերյալ գոյություն ունեցող մեծաթիվ մեխանիզմները և ընթացակարգերը կապված չեն ռազմավարական ցիկլերին և համակցված չեն մեկ ընդհանրական կառուցվածքային համակարգում (ՈԱ):

Հաշվի առնելով, որ ակադեմիան ցանկանում է աշխատաշուկայի պահանջների համապատասխան մասնագետներ պատրաստել՝ մտահոգիչ է, որ առաքելության վերանայման հիմքում չի դրվել աշխատաշուկայի պահանջների վերլուծությունը կամ բավարար չափով չի կարևորվել արտաքին շահակիցների ներգրավվածությունը գործընթացում: Տպավորությունն այնպիսին է, որ ՌԾ-ն գրվել է փոքրաթիվ անձանց ներգրավմամբ՝ առանց արտաքին շահակիցների մասնակցության (հատկապես ուսանողների և աշխատաշուկայի ներկայացուցիչների): Առաքելությունը շատ ընդհանրական է և կարող է կիրառվել հայաստանյան նաև այլ բուհերի համար: Ներքին շահակիցների կարիքների վերհանման մեխանիզմների, ինչպես նաև ներգրավվածության բացակայությունը ռազմավարական պլանի

մշակման կամ վերանայման գործընթացներում վստանգի տակ է դնում ռազմավարական նպատակների լիարժեք իրականացումը:

Առաքելության և նպատակների իրականացման արդյունավետության գնահատման և բարելավման համընդհանուր մոտեցման և հստակ ու հուսալի մեխանիզմների բացակայությունը վտանգի տակ է դնում ՄՈՒՀ-ի ձեռքբերումների և բացթողումների վերհանումը, գործընթացների թափանցիկությունը, ինչպես նաև հետագա ճիշտ և արդյունավետ պլանավորման գործընթացները: Նախորդ ՌԾ-ների հետ կապի բացակայությունը ինքնին վկայում է դրանց հապճեպ մշակման մասին՝ առանց նախորդ ՌԾ-ների իրականացման գնահատման: Ցուցիչների և մնացյալ թերությունների պատճառով առկա են առաքելության և ՌԾ-ի տարբեր՝ հաճախ անգամ իրարամերժ մեկնություններ: Ռազմավարական նպատակների արդյունավետության ցուցանիշների մշակումը հնարավորություն կտար գնահատել պլանի իրականացման արդյունքում ՄՈՒՀ-ի ձեռքբերումները: Վերջիններիս որակական և քանակական գնահատման համակարգի ու մեխանիզմների դեռևս ոչ հստակ մշակվածությունը կհանգեցնի իրավիճակի սխալ պատկերի, որը կտանի ՄՈՒՀ-ի կողմից սխալ որոշումների կայացմանը: Ավելին, այն հանգամանքը, որ բյուջեի պլանավորումը գրեթե չի իրականացվում ըստ ռազմավարական նպատակների, ՄՈՒՀ-ին բավական լուրջ խնդիրների առջև կարող է կանգնեցնել, քանի որ կխորանա ձևակերպված նպատակների և իրականում իրականացվող միջոցառումների ճեղքվածքը:

ԵԶՐԱՀԱՆԳՈՒՄ. Հաշվի առնելով, որ թեև ՄՈՒՀ-ն ունի ձևակերպված առաքելություն, այն միարժեքորեն չի ընկալվում բոլոր շահակիցների կողմից, գործընթացներն իրականացնելիս հավասարաչափ ուշադրության չեն արժանանում առաքելության բոլոր բաղադրիչները. առաքելությունը ամբողջականացված չի տեսլականով և հստակորեն չի պայմանավորում սահմանված նպատակներն ու կիրառվող ընթացակարգերը և կառուցակարգերը, ինչպես նաև ներդրված չեն նպատակների իրականացման գնահատման և ռազմավարական պլանավորման բարելավման գործիքներ, փորձագիտական խումբը համարում է, որ ՄՈՒՀ-ի փաստացի ծավալած գործունեությունը չի բխեցված առաքելությունից, ուստի գտնում է, որ ԵԿՏԱ-ն չի բավարարում չափանիշ 1-ի պահանջը:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ. ԵԿՏԱ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը Չափանիշ 1-ի պահանջներին *գնահատվում է անբավարար:*

ՉԱՓԱՆԻՇ II. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ ԵՎ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ

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

ՓԱՍՏԵՐ

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

Համաձայն ՄՈՒՀ-ի կանոնադրության՝ կառավարման բարձրագույն մարմիններն են Հոգաբարձուների խորհուրդը՝ կազմված 8 անդամից և ռեկտորը, ովքեր պաշտոնավարում են 7 տարի ժամկետով: ՄՈՒՀ-ի ղեկավարությունը կարծում է, որ Հոգաբարձուների խորհրդի անդամները կարող են ավելի մեծ ներդրում ունենալ ակադեմիայի զարգացման գործընթացներում, մասնավորապես առավել ակտիվ գործունեության ծավալման և ՄՈՒՀ-ին աջակցության ավելացման տեսանկյունից: ՄՈՒՀ-ի կազմակերպական կառուցվածքը և դրա փոփոխությունները հաստատվում են հոգաբարձուների խորհրդի կողմից: Կազմակերպական կառուցվածքը հարթ է: Նույն մարդիկ պատասխանատու են տարբեր գործընթացների համար: Ըստ կազմակերպական կառուցվածքի՝ ՄՈՒՀ-ն ունի ուսումնագիտական գծով պրոռեկտոր, իսկ գիտական գործունեությունը համակարգող առանձին պատասխանատու կամ կառույց չկա: Ըստ կազմակերպական կառուցվածքի հստակ տարանջատված չեն ենթակայություններն ու անկախության մակարդակները: Հորիզոնական կապն ապահովվում է գիտխորհրդի միջոցով, որտեղ ողջ ղեկավարությունը ներգրավված է: Ուղղահայաց կապերը ապահովվում են հաշվետվությունների միջոցով:

Կառավարման համակարգում առկա են կոլեգիալ մարմիններ տարբեր մակարդակներում: Մասնավորապես, բացի Գիտական խորհրդից և ռեկտորատից, գործում են դրանց հաշվետու ֆակուլտետային խորհուրդներ, որոնք վարչական, կրթական և գիտական ոլորտներին առնչվող որոշումներ են կայացնում: ՄՈՒՀ-ում առկա են տարբեր ստորաբաժանումների գործունեությունը և տարբեր գործընթացներ կարգավորող փաստաթղթեր: Մասնավորապես՝ կառավարման մարմիններն իրենց գործողություններում առաջնորդվում են կանոնակարգերով և ընթացակարգերով, որոնք վերաբերում են վարչարարության, կրթական ծառայությունների, հետազոտության, միջազգային կապերի, որակի ապահովման, շահառուների հետ համագործակցության ոլորտներին: Այդ կանոնակարգերն ու ընթացակարգերը հիմնականում հասանելի են առցանց: Չնայած որ մշակված են ուսումնաօժանդակ կազմի և ստորաբաժանումների գործառույթները հստակեցնող փաստաթղթեր՝ պաշտոնների անձնագրերի ձևաչափով, ուսումնասիրված փաստաթղթերը և աշխատակիցների գործառույթները հիմք են տալիս փաստելու, որ ստորաբաժանումների աշխատակիցների պարտականություններն ու գործառույթները հստակ տարանջատված չեն:

Թեև ամբիոնների ինքնավարության մակարդակը մասնագիտությունից մասնագիտություն նույնն է, տարբեր են դրա դրսևորումները թե ռեսուրսների բաշխման առումով, թե փաստաթղթերի մշակման առումով. ինստիտուցիոնալ մոտեցումը բացակայում է:

Ակադեմիայում կառավարման էթիկայի կանոններն առանձին փաստաթղթով սահմանված չեն:

Ինչպես ՄՈՒՀ-ը նշում է ինքնավերլուծությունում, “կիրառվող վարչարարության գործիքակազմում համեմատաբար թույլ են գործում գնահատման և բարելավման գործիքները և արդյունքում վարչական ստորաբաժանումներից ստացվող ոչ բոլոր հաշվետվություններում

են տրվում կառավարչական որոշումների արդյունավետության գնահատումներ”։ Կառավարման համակարգի արդյունավետության գնահատման վերլուծություններ ևս չեն իրականացվել։

Կրթական գործընթացն իրականացնելու համար ՄՈՒՀ-ը հատկացնում է նյութական և մարդկային ռեսուրսներ։ Նյութական ռեսուրսները ստորաբաժանումներին տրամադրվում են՝ ըստ նրանց պարբերական պահանջազրեքի և բյուջեի հնարավորությունների։ Առանձին ոլորտների համար պատասխանատու ստորաբաժանումներում հիմնականում ներգրավված են մեկական աշխատակիցներ՝ ոլորտի պատասխանատուներ։ Ամբիոնների վարիչները զբաղեցնում են դեկանների պաշտոնները՝ որպես ժամանակավոր պաշտոնակատարներ, սակայն լրացուցիչ չեն վարձատրվում։ ՄՈՒՀ-ը համակարգված կերպով չի իրականացնում առկա մարդկային, նյութական և ֆինանսական ռեսուրսների բավարարության մասին վերլուծություններ։

ՄՈՒՀ-ի մասնաճյուղերի տնօրենները Գիտական խորհրդի անդամ են և մասնակցում են դրա նիստերին՝ ապահովելով ընդունված որոշումների կատարումը մասնաճյուղերում։ Որոշ մասնաճյուղերում առկա է առանձին զարգացման ծրագիր։ Մասնաճյուղերի ֆինանսական մուտքերը գոյանում են վարձավճարներից՝ անհրաժեշտության դեպքում համալրվելով այլ միջոցներով ՄՈՒՀ-ի ընդհանուր բյուջեից։

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

Ըստ ՄՈՒՀ-ի կանոնակարգերի՝ դասախոսներին և ուսանողներին պետք է հնարավորություն տրվի ընդգրկվելու կառավարման տարբեր մարմիններում։ Բուհի գիտական և ֆակուլտետային խորհուրդների կազմում ուսանողները, համաձայն պահանջի, կազմում են 25%։ 10 ուսանող ընդգրկված է գիտական խորհրդի կազմում, որոնցից 5-ն Ուսանողական խորհրդի ներկայացուցիչներ են։ Ակադեմիայի գիտական խորհրդում պրոֆեսորադասախոսական կազմը գերակշիռ մաս է կազմում։ Ռեկտորատի կազմում ընդգրկված է ՈՒԽ նախագահը։

Համաձայն ինքնավերլուծության և փորձագիտական այցի դիտարկումների՝ տարբեր խորհուրդների կազմում ընդգրկված ուսանողները, որպես կրթական ծառայություններ ստացող հիմնական շահառուներ, պասիվություն են դրսևորում բարելավման առաջարկություններ ներկայացնելիս (չնայած որ ուսանողների առաջարկությունների հիման վրա որոշ փոփոխություններ իրականացվել են)։ Շահակիցների հետ հանդիպումներից նաև պարզ դարձավ, որ ուսանողները չեն գիտակցում որոշումների կայացման գործընթացում իրենց դերակատարումը։

Մինչ օրս չի ուսումնասիրվել շահակիցների բավարարվածությունը իրենց առնչվող որոշումների կայացման գործընթացին ներգրավումից։

Մասնաճյուղերի դասախոսները պարբերաբար մասնակցում են համապատասխան ամբիոնների նիստերին։ Ուսանողական մասնաճյուղային խորհուրդները, թեև ունեն կապեր կենտրոնական ՈՒԽ-ի հետ, ՄՈՒՀ-ի կամ մասնաճյուղի կառավարմանը մասնակցելու կանոնակարգված մեխանիզմներ չունեն։

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։

Ակադեմիան պլանավորումն իրականացնում է երկու մակարդակում: Առկա է երկարաժամկետ պլանավորում՝ 4 տարի ժամկետով՝ զարգացման ռազմավարական ծրագրի տեսքով: ՄՈՒՀ-ի ռազմավարական ծրագիրը այդուհանդերձ տրոհված չէ ըստ միջնաժամկետ և կարճաժամկետ գործողությունների ծրագրերի:

Համաձայն Գործողությունների պլանների գնահատման և վերանայման ընթացակարգի՝ ստորաբաժանումները պետք է կազմեն իրենց գործողությունների միջնաժամկետ և երկարաժամկետ ծրագրերը: Այնուամենայնիվ, ՄՈՒՀ-ի ստորաբաժանումները ներկայացնում են գործողությունների պլան 1 տարվա համար՝ աշխատանքային տարեկան պլանների տեսքով, որոնք փոխկապակցված չեն ՄՈՒՀ-ի երկարաժամկետ ռազմավարական պլանի հետ: Միջնաժամկետ պլանավորում, որպես այդպիսին, չի իրականացվում:

Նպատակների իրականացման ցուցիչներ ծրագրերում սահմանված չեն: Որպես մշտադիտարկման մեխանիզմ ՄՈՒՀ-ը դիտարկում է հաշվետվությունները, որոնք կազմված չեն ըստ ռազմավարական նպատակների:

ՄՈՒՀ-ում չեն հետևում պլանների և առաքելության փոխկապակցվածությանը, և բացակայում են ռազմավարական նպատակները գնահատող մեխանիզմներն ու համապատասխան վերլուծությունները:

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

Ակադեմիայում դեռևս չեն կիրառվում գործունեության վրա ազդող գործոնների ուսումնասիրության հստակ գործիքակազմ ու մեխանիզմներ, թեև դրանք որոշակիորեն սահմանված են որակի ապահովման ուղեցույցում: Գործունեության վրա ազդող գործոնների կանոնավոր ուսումնասիրություն դեռևս չի իրականացվում: Տվյալների հավաքագրում նույնպես կանոնավոր չի իրականացվում, հուսալի տվյալներ չկան որպես որոշումների կայացման հիմք: Որոշումներ ընդունողներին անհրաժեշտ տեղակատվության հավաքագրման կամ վերլուծության համար պատասխանատու օգակներ չկան: Փաստացի ուսումնասիրություններ իրականացվում են միայն ՄԿԾ-ների գծով՝ աշխատաշուկայի կարիքների վերհանման ուղղությամբ: Վերջիններս, սակայն, քանակական վերլուծություններ չեն և իրականացվում են ամբիոնի վարիչների անհատական կապերով և նախաձեռնությամբ: Ինստիտուցիոնալ մոտեցումը գործընթացի իրականացման նկատմամբ բացակայում է:

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

Առկա է Գործողությունների պլանների գնահատման և վերանայման ընթացակարգ:

ՄՈՒՀ-ի ղեկավարությունը նշում է, որ կառավարման համակարգի արդյունավետությունը չի գոհացնում, սակայն արդյունավետության գնահատման հստակ ցուցիչներ դեռևս մշակված չեն:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ ստորաբաժանումները դեռևս պասիվ են գործողությունների պլանների որակական վերանայման հարցերում, և այս ուղղությամբ սակավ են առաջարկներ ներկայացնում:

Ընթացակարգերի զգալի մասը նոր է մշակված՝ 2017 թ., մյուս մասը մշակված է 2008-2009թ.-ին և վերջիններիս ձեռքբերումների կամ արդյունավետության գնահատումների

վերաբերյալ հիմքեր փորձագիտական խմբին չեն ներկայացվել⁶: Գործընթացները պլանավորվում են, մասամբ են իրականացվում: Գնահատումները հատվածական բնույթ են կրում (դասընթացների գնահատում, ուսանողներին զեղչերի տրամադրման ընթացակարգ, դասախոսական կազմի ձևավորման քաղաքականություն), իսկ գնահատումների արդյունքները ոչ միշտ են հիմք հանդիսանում բարելավումների համար: Բարելավմանը միտված գործողությունները ոչ միշտ են հիմնավորված հավաստի տվյալներով:

Առանձին մասնաճյուղերում իրականացված բարելավումների լավագույն փորձի փոխանակման կանոնակարգված մեխանիզմները բացակայում են. փորձի փոխանակումն իրականացվում է միայն միջանձնային բնույթի հաղորդակցման միջոցով:

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

Գործում է մասնագիտական կրթական ծրագրերի մշտադիտարկման և վերանայման կարգ, համաձայն որի վերանայման գործընթացից մեկ ամիս առաջ Որակի ապահովման կենտրոնի ղեկավարը պետք է ծանուցում ուղարկի համապատասխան ամբիոնի վարիչներին՝ կրթական ծրագրերի վերանայման գործընթացն սկսելու վերաբերյալ: Համաձայն կարգի՝ վերանայման գործընթացի մեկնարկից առաջ Որակի ապահովման կենտրոնի ղեկավարը կազմակերպում և իրականացնում է խորհրդատվություն համապատասխան ստորաբաժանումների ներկայացուցիչների հետ՝ կրթական ծրագրերի վերանայման ընթացակարգերի, գործընթացների անհրաժեշտ փաստագրման վերաբերյալ, և խորհրդատվության արդյունքում մշակվում է ժամանակացույց, և որոշվում են պատասխանատուներ: Սյդուհանդերձ, ՄԿԾ-ների արդյունավետության վերաբերյալ որակական և քանակական վերլուծություններ որպես այդպիսին առկա չեն: Չնայած որակի ապահովման ձեռնարկում նշված են գնահատման գործիքներ, վերջիններս դեռևս չեն կիրառվել, ինչպես նաև դրանց հուսալիությունը գնահատված չէ: Որպես տեղեկատվության հավաքագրման մեխանիզմ են դիտարկվում նաև դասախոսները, որոնք ոչ միշտ են վերլուծվում: Բացակայում են արտաքին շահակիցների հետ հետադարձ կապի ապահովման գործուն մեխանիզմները. հիմնականում ՄԿԾ-ների վերաբերյալ տվյալները տրամադրվում են ոչ ֆորմալ կերպով անհատական շփումների մակարդակով: Գործընթացը համակարգված չի իրականացվում, կանոնակարգված իրականացման ինստիտուցիոնալ մոտեցումը բացակայում է:

ՄՈՒՀ-ի այլ գործընթացների արդյունավետության վերաբերյալ տվյալների հավաքագրման գործընթացի հուսալիության վերաբերյալ վերլուծական տվյալներ նույնպես չկան:

ՄՈՒՀ-ում դեռևս ամբողջովին ներդրված չէ տեղեկատվության հավաքագրման, վերլուծության էլեկտրոնային համակարգ: Տեղեկատվության հավաքագրման, տարածման և կառավարման ներքին փաստաթղթաշրջանառության համակարգը դեռևս իրականացվում է թղթային տարբերակը, որը ՄՈՒՀ-ի տարբեր շահակիցները ևս համարում են ոչ արդյունավետ: Տվյալների հավաքագրման և վերլուծության մեթոդաբանությունը դեռևս հստակ մշակված չէ:

⁶Փոփոխվել է ակադեմիայի ներկայացուցիչների և փորձագետների միջև քննարկման արդյունքում: Նախկին տարբերակում եղել է «Ընթացակարգերի զգալի մասը նոր են մշակված՝ 2017 թ., մյուս մասը մշակված են 2008-2009թ.-ին և վերջիններիս ձեռքբերումների կամ արդյունավետության գնահատումներ չեն իրականացվում»:

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

Որպես տեղեկատվության հրապարակման հիմնական գործիք է դիտարկվում ՄՈՒՀ-ի ինտերնետային կայքը, որտեղ հրապարակվում են նյութեր ակադեմիայի վերաբերյալ, գործունեությունը կանոնակարգող փաստաթղթեր, ՄԿԾ-ների և դասախոսների մասին տեղեկատվություն: Կայքի միջոցով ստացված հետադարձ կապի էական դրսևորումներ չեն եղել:

ՄՈՒՀ-ում ՄԿԾ-ների և շնորհվող որակավորումների որակի մասին որակական և քանակական տվյալները բացակայում են: Համապատասխանաբար հստակ սահմանված չէ նաև, թե ինչը հրապարակել և ինչպես: ՄՈՒՀ-ում կանոնակարգված չէ հրապարակման ենթակա կամ արգելվող, ինչպես նաև ներքին օգտագործման համար (կոնֆիդենցիալ) տեղեկատվության տրամադրումը: Բացակայում են նաև հրապարակումները գնահատող հուսալի մեխանիզմներն ու գործիքները:

ՄՈՒՀ-ում իրականացվող կրթական ծրագրերը ուղարկվում են արտաքին կարծիքի՝ գործատուներին ու կրթական կազմակերպություններին, և ստացված կարծիքները քննարկման են ներկայացվում համապատասխան ամբիոններում:

ԴԱՏՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Կառավարման մարմինների, ստորաբաժանումների և առանձին պաշտոնների գործառույթները հստակեցնող փաստաթղթերի, ինչպես նաև ոլորտային կանոնակարգերի և ընթացակարգերի առկայությունն ապահովում է ՄՈՒՀ-ի կառավարման համակարգի կենսունակությունը և գործունեությունը: Կոլեգիալ մարմինների առկայությունն ապահովում է որոշումների ընդունման մասնակցողական գործընթաց՝ կոլեգիալության սկզբունքը պահպանելով: Թեև ՄՈՒՀ-ի կառուցվածքը և դրա փոփոխությունները հաստատվում են հոգաբարձուների խորհրդի կողմից, ինչը պետք է ապահովեր կառուցվածքի կայունություն, կառուցվածքային փոփոխությունները բավական հաճախ են՝ հիմնականում պայմանավորված մարդկային ռեսուրսների սահմանափակությամբ: Հոգաբարձուների խորհրդի՝ որպես հիմնադիրների շահերի և արժեքների ներկայացուցիչների դերը ՄՈՒՀ-ի առօրյա կյանքում խիստ պասիվ է, ինչի արդյունքում առաջացել է խզում ՄՈՒՀ-ի հիմնադրման նպատակների և ներկայիս իրավիճակի միջև: Քանի որ կառավարման համակարգի և դրա առանձին օղակների գործունեության արդյունավետության գնահատման կանոնակարգված գործընթաց չի իրականացվում, ՄՈՒՀ-ը նաև չի գնահատում մարդկային, նյութական և ֆինանսական ռեսուրսներով ապահովվածությունն իր նպատակների իրականացման համար՝ վտանգելով ծախսումների նպատակայնությունը: Սակայն այն, որ նյութական ռեսուրսներն ստորաբաժանումներին տրամադրվում են՝ ըստ նրանց պարբերական պահանջարկերի և բյուջեի հնարավորությունների, որոշ չափով ապահովում է անհրաժեշտ նյութական ռեսուրսների առկայությունը, սակայն չի երաշխավորում կայունությունը: ՄՈՒՀ-ի կառավարման համակարգն ապահովված է մարդկային ռեսուրսներով նվազագույն չափով՝ հիմնականում ստորաբաժանումների գործառույթները փոխանցելով մեկ պատասխանատուի, իսկ հնարավորության դեպքում՝ նաև համատեղելով տարբեր պաշտոնների տեղակալումը: Նման մոտեցման վտանգն այն է, որ մարդկային ռեսուրսը կարող է չհամապատասխանել տարբեր պաշտոնների արդյունավետ տեղակալման պահանջներին:

ՄՈՒՀ-ի կառավարման համակարգը ֆորմալ առումով լիարժեք հնարավորություն է տալիս դասախոսներին և ուսանողներին մասնակցել որոշումների ընդունման գործընթացին. այստեղ կարևորագույն դերը Գիտական խորհրդինն է, որը մասնակից է համարյա բոլոր կարևոր որոշումների կայացմանը, ինչպես նաև ռեկտորատինը, որի կազմում ընդգրկված է ՈՒԽ նախագահը: Սակայն ուսանողների փաստացի մասնակցությունը որոշումների կայացմանը բավական պասիվ է, ինչի պատճառները բացահայտելու և ակտիվությունը խթանելու նպատակով ՄՈՒՀ-ում որևէ մեխանիզմ չի կիրառվում: Ուսանողների ձայնի ոչ լիարժեք արտահայտումը որոշումների կայացման գործընթացում զգալիորեն վտանգում է այդ որոշումների նպատակահարմարությունը՝ ուղղվածությունը ուսանողների կարիքներին, և ուսանողակենտրոնությունն ընդհանրապես:

ՄՈՒՀ-ում ռազմավարական ծրագրերի իրականացման մեխանիզմների ու գործիքների դեռևս արմատավորված չլինելու և կարճաժամկետ պլանների և ռազմավարական ծրագրի միջև կապը հստակ չլինելու արդյունքում՝ ռազմավարական ծրագիրը ՄՈՒՀ-ի ամենօրյա գործողությունները պայմանավորող և ուղղորդող փաստաթուղթ չէ: Ցուցիչների բացակայությունը դժվարեցնում է նպատակներին հասնելու համար իրականացվող գործողությունների արդյունավետության գնահատումը: Ըստ էության՝ նպատակների գործողությունների փոխակերպման մեխանիզմներ ՄՈՒՀ-ում շատ թույլ են կիրառվում:

Քանի որ արտաքին միջավայրի ուսումնասիրության կանոնակարգված գործընթաց ՄՈՒՀ-ում նախատեսված չէ և չի էլ իրականացվում, որոշումների կայացման գործընթացը հիմնականում հիմնվում է ՄՈՒՀ-ում գործող հաշվետվողականության համակարգի վրա, այսինքն հաշվի են առնվում ներքին միջավայրի գործոնները, սակայն ոչ արտաքին: Արտաքին միջավայրի ուսումնասիրությունն, ըստ էության, սահմանափակվում է աշխատաշուկայի կարիքների բացահայտման փորձերով, որոնք, սակայն, քանակական ուղղվածություն չունեն և միտված են միայն ՄԿԾ-ների բովանդակային բարելավմանը:

ՄՈՒՀ-ում գործող ընթացակարգերի էական վերանայումներ չեն եղել, քանի որ դրանց մի մասը միայն վերջերս է մշակվել, իսկ մյուս մասի համար արդյունավետության գնահատման և վերանայման հստակ մեխանիզմներ չեն կիրառվել: Քաղաքականությունները, թեև ոչ միշտ ունենալով փաստաթղթավորված տեսք, ժամանակ առ ժամանակ վերանայվել են, սակայն դա կատարվել է՝ առանց արդյունավետության կանոնավոր գնահատման: Արդյունքում՝ քաղաքականությունների և ընթացակարգերի վարչարարությունը դեռևս չի իրականացվում որակի կառավարման սկզբունքով:

Թեև մշակված են Գործողությունների պլանների գնահատման և վերանայման ընթացակարգը և Մասնագիտական կրթական ծրագրերի մշտադիտարկման և վերանայման կարգը, դրանցում թերի է տրամաբանական հաջորդականությունը, պատճառահետևանքային կապվածությունը: Գործընթացների արդյունավետության վերաբերյալ տեղեկատվություն փաստացի հավաքագրվում է միայն ուսումնական գործընթացների գծով, սակայն նույնիսկ դրա վերլուծության և կիրառման մեխանիզմներ և էական արդյունքներ չկան: Ինֆորմացիայի հավաքագրման և մշակման արդյունավետությունը չի գնահատվում և գործիքները չեն բարելավվում: Ըստ էության, ՄՈՒՀ-ը տեղյակ է իր մեխանիզմների անկատարության մասին (ինչի մասին նշվել է թե ինքնավերլուծության զեկույցում, թե հանդիպումների ժամանակ)՝ թեև առանց արդյունավետության գնահատման, սակայն բարելավման գործողություններ չի ձեռնարկում: Այս ամենի արդյունքում վտանգվում են ՄՈՒՀ-ում ընթացող գործընթացների բարելավման նպատակայնությունն ու հիմնավորվածությունը:

ՄՈՒՀ-ը կանոնակարգված կերպով չի գնահատում տեղեկատվության հրապարակումների արդյունավետությունը՝ փաստացի չկարևորելով այդ գործընթացը և իր ակտիվության ցածր աստիճանով չխթանելով տեղեկատվական երկկողմանի հոսքերը:

ԵԶՐԱՀԱՆԳՈՒՄ. Հաշվի առնելով կառավարման համակարգի և դրա առանձին օղակների գործունեության արդյունավետության գնահատման կանոնակարգված գործընթացի բացակայությունը, ուսանողների պասիվությունը և նրանց ձայնի ոչ լիարժեք արտահայտումը որոշումների կայացման գործընթացում, ռազմավարական ծրագրի՝ ՄՈՒՀ-ի ամենօրյա գործողությունները պայմանավորող և ուղղորդող փաստաթուղթ չհանդիսանալը, նպատակների իրականացումը գնահատող ցուցիչների բացակայությունը, արտաքին միջավայրի ուսումնասիրության կանոնակարգված գործընթացի բացակայությունը, քաղաքականությունների և ընթացակարգերի վարչարարության իրականացման՝ որակի կառավարման սկզբունքի վրա հիմնված չլինելը, մուտքային և ելքային տեղեկատվական հոսքերի արդյունավետության գնահատման և բարելավման մեխանիզմների բացակայությունը՝ կարելի է եզրակացնել, որ ՄՈՒՀ-ի կառավարման համակարգը, վարչական կառույցներն ու դրանց գործառնումը բավարար չափով միտված չեն նպատակների իրականացմանը և դրանց արդյունավետությունը չի ապահովվում: Ուստի փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԵԿՏԱ-ն չի բավարարում չափանիշ 2-ի պահանջը:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ: ԵԿՏԱ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը Չափանիշ 2-ի պահանջներին *գնահատվում է անբավարար:*

ՉԱՓԱՆԻՇ III. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐ

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 առաքելությանը, համապատասխանում են պետական կրթական չափորոշիչներին, մանրամասն նկարագրված են՝ ըստ շնորհվող որակավորումների ակնկալվող ուսումնառության արդյունքների:

ԵԿՏԱ-ն իրականացնում է 11 բակալավրական և 10 մագիստրոսական կրթական ծրագիր: Ուսումնասիրված ՄԿԾ-ները կազմված են առկա պետական կրթական չափորոշիչների հիման վրա: ՄԿԾ-ների՝ ՄՈՒՀ-ի առաքելությանը համահունչ լինելը հիմնավորված է ծրագրերում, հատկապես դրանց նպատակների բաժնում: ՄԿԾ-ներում նկարագրված են պատրաստվող մասնագետների զբաղվածության հնարավոր ոլորտները: ՄՈՒՀ-ը կարևորում է հատկապես աշխատաշուկայում պահանջված մասնագիտություններով շրջանավարտների պատրաստումը:

ՄԿԾ-ներում նկարագրված վերջնարդյունքներն ընդհանուր առմամբ բխում են որակավորումների ազգային շրջանակի պահանջներից, սակայն վերջնարդյունքները հստակ տարբերակված չեն՝ ըստ առանձին կոմպոնենտների, և դրանց չափելիությունը ՄՈՒՀ-ում քննարկված և ապահովված չէ:

Վերջնարդյունքները քարտեզագրված են՝ ըստ առարկաների: Վերջիններիս բովանդակային հաջորդականությունը պահված է: Բակալավրական և մագիստրոսական ծրագրերի միջև բովանդակային կրկնություններ չկան: Կրեդիտների բաշխման քաղաքականությունը նկարագրված է, սակայն բաշխումը չի իրականացվում վերջնարդյունքներին համապատասխան: Ուսանողների համար նախատեսված ծանրաբեռնվածության, փաստացի ծանրաբեռնվածության և ուսանողին կրեդիտների շնորհման համեմատական կապերը պահպանված չեն:

Կրթական ծրագրերով նախատեսված են որոշ կամընտրական առարկաներ, սակայն ուսանողները պատշաճ կերպով չեն տեղեկացվում դրանց մասին. մասնաճյուղերում ուսանողները նույնիսկ տեղյակ չէին կամընտրական առարկաների առկայության մասին (այդ թվում՝ բարձր կուրսերի ուսանողները):

Առանձին դասընթացների համար մշակված են առարկայան ծրագրեր: Վերջիններս ներառում են նաև դասընթացների օրացուցային պլանները, հարցաշարերը և գնահատման սանդղակները: Այդուհանդերձ, մասնագիտությունից մասնագիտություն առարկայական ծրագրերի մշակման պահանջները տարբեր են կամ բացակայում են. կան առարկայական ծրագրեր, որոնք մանրամասն և հստակ նկարագրված են, սակայն առկա են նաև այնպիսիներ, որոնք ամբողջական տեղեկատվություն չեն տալիս դասընթացի վերաբերյալ:

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

Դասավանդման և ուսումնառության մեթոդները ձևակերպված են ՄԿԾ-ներում՝ ըստ առանձին վերջնարդյունքների: Սակայն մեթոդները մեծամասամբ ընդհանուր են բոլոր վերջնարդյունքների համար. չկա մեթոդների տարբերակում՝ ըստ գիտելիքի և հմտության: Ընդ որում՝ դասավանդման և ուսումնառության մեթոդները ավելի շատ միտված են գիտելիքի ձևավորմանը, քան հմտությունների և կարողությունների, ինչի մասին վկայեցին թե գործատուները, թե շրջանավարտները:

Դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների ընտրության հիմնավորումները և քաղաքականությունը ձևակերպված չեն. վերջին հաշվով մեթոդներն ընտրվում են դասախոսների կողմից՝ առանց միասնական ինստիտուցիոնալ մոտեցման: Դասախոսությունների վարումը տարբեր դրսևորումներով է հիմնականում կախված դասախոսից. հիմնականում նյութերն ուղարկվում են ուսանողներին, իսկ դասախոսը ներկայացնում է այն պրեզենտացիայով կամ առանց դրա, սակայն կիրառվում է նաև նյութերի թելադրության մեթոդը, որը հատուկ է ՄՈՒՀ-ի մասնաճյուղերին:

Նկարագրված և կիրառվող մեթոդները հիմնականում դասախոսակենտրոն են, ինչի մասին վկայեցին նաև դասալսումները: Վերջիններիս ընթացքում նաև պարզվեց, որ դասերն անցնում են բաց մասնակցողական մթնոլորտում, կիրառվում են թիմային աշխատանքի տարրեր, սակայն որոշ դեպքերում դրանք հստակ նպատակառոտված չեն տվյալ դասի թեմայի յուրացմանը: Դասավանդողների կողմից երբեմն պատշաճ հետադարձ կապ չի տրամադրվում: Թիմային աշխատանքի տարրերի ուղղությամբ գնահատման մեթոդներ չեն կիրառվում: Էլեկտրոնային ինտերակտիվ ուսուցման հնարավորություններ չկան:

Գրեթե բոլոր շահակիցները նշում են, որ պրակտիկան հիմնականում անցկացվում է անարդյունավետ: Շրջանավարտները նաև նշում են պրակտիկայի անցկացման վայրերի նեղ ընտրության մասին: Որպես ծրագրերի պրակտիկ բաղադրիչ՝ ուսանողների կողմից իրականացվում են գործարարության ծրագրերի և ռազմավարական ծրագրերի կազմման փորձեր (<<Կառավարում>> ՄԿԾ-ի շրջանակում): Դասախոսները նշում են փորձնական,

դիդակտիկ նյութերի պակասի և կարիքի մասին, ինչպես նաև ներքին շահակիցների համար նախատեսված տեղեկատվության փոխանակման միասնական համակարգի կարիքի մասին, քանի որ ուսումնական նյութերն ուսանողներին ուղարկվում են չկանոնակարգված՝ անձնական էլեկտրոնային հասցեով: Հարկ է նշել, որ պրակտիկայի կազմակերպման՝ ՄՈՒՀ-ի կողմից որդեգրված քաղաքականությունն օտարերկրյա ուսանողների դեպքում տարբերվում է մասնավորապես՝ օտարերկրյա ուսանողների համար պրակտիկան կամ իրականացվում է ՄՈՒՀ-ում, կամ չի իրականացվում:

Որպես ուսուցման մեթոդների բարելավմանն ուղղված գործիք՝ իրականացվում են դասալսումներ, սակայն ոչ բոլոր ՄԿԾ-ների համար առկա է դասալսումների արդյունքների գնահատման ձևաչափ:

ՄՈՒՀ-ում ընդհանուր առմամբ տեղյակ են և տիրապետում են դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների՝ կիրառվողներից ավելի լայն կազմի մասնավորապես՝ Կառավարում ՄԿԾ-ի իրականացման 2016-2017 ուս. տարվա մոնիթորինգի հաշվետվությունում նշված են բազմաթիվ մեթոդներ, կատարված է դրանց արդյունավետության գնահատում:

Այդուհանդերձ, գործատուները նշում են ՄՈՒՀ-ի շրջանավարտների պատշաճ պատրաստվածության մասին:

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

ՄՈՒՀ-ում կանոնակարգված են գնահատման ձևերը, բայց ոչ մեթոդները և չափանիշները: Գնահատման մեթոդների՝ վերջնարդյունքներին համապատասխանության թե հիմնավորվածության պահանջն ինստիտուցիոնալ մակարդակով, թե առհասարակ հիմնավորումը բացակայում են:

ՄՈՒՀ-ում գործում է բազմագործոնային գնահատման համակարգ: Դասընթացների մակարդակով գնահատման չափանիշների միասնական մոտեցում չկա. յուրաքանչյուր դասընթացի շրջանակում դասավանդողն է որոշում չափանիշները: Բացակայում է հիմնավորված փոխկապակցումը վերջնարդյունքների, գնահատման, դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների միջև: Գնահատման կիրառվող մեթոդներն առավելապես միտված են գիտելիքի գնահատմանը, քան հմտությունների և կարողությունների:

Գործում է Ակադեմիական ազնվությանը օժանդակող ընթացակարգ, համաձայն որի ՄՈՒՀ-ում քննություններն անցկացվում են գրավոր՝ անանուն և ծածկագրված ծրարներով. առկա է գրավոր քննությունների դահլիճ մինչև 140 ուսանողի համար: Գրավոր քննությունները մասնաձյուղերում ևս անցկացվում են անանուն և ծածկագրված ծրարներով: Ուսանողները կարող են քննության արդյունքներին ծանոթանալուց հետո ցանկության դեպքում ծանոթանալ նաև գնահատողի՝ իրենց գրավոր աշխատանքի վրա կատարված մեկնաբանություններին: Անցկացվում են նաև բանավոր քննություններ: Կուրսային, ավարտական և մա-գիստրոսական թեզերն ստուգվում են համացանցային միջավայրում գործող *plagiatizm cheking on-line* ծրագրերով: Շուրջ 15 տոկոսից բարձր համընկումը համարվում է անընդունելի: Առկա են թեզերի մշակման պահանջներ և գնահատման չափանիշներ՝ ըստ առանձին բաղադրիչների, սակայն թեզերի ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ չնայած պահանջների առկայությանը՝ ոչ բոլոր թեզերն են դրանց բավարարում. մասնավորապես՝ որոշ թեզերում առկա է հետազոտական և կիրառական բաղադրիչները, որոշ թեզերում՝ ոչ: Գնահատականների բողոքարկման գործընթացը ՄՈՒՀ-ում կանոնակարգված է:

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

Իրականացվել է ՄԿԾ-ների համեմատական վերլուծություն այլ բուհերի նմանատիպ ՄԿԾ-ների հետ. յուրաքանչյուր ծրագրի դեպքում՝ մոտ 5-6 բուհ, որոնցից միջին հաշվով 3-4 տեղական, 1 ռուսական և 1 եվրոպական բուհ: Համեմատական վերլուծության մեթոդաբանությունն ու ձևաչափն ընդհանուր առմամբ նույնն են բոլոր կրթական ծրագրերի համար: Որպես արդյունք՝ դուրս են բերված ծրագրերի ուժեղ և թույլ կողմերը, բարելավման անհրաժեշտություն ունեցող կետերը և բարելավման ուղիները: Սակայն համեմատական վերլուծության արդյունքում ծրագրերում էական փոփոխություններ չեն եղել:

Չկան օտարերկրյա բուհերի հետ համատեղ կրթական ծրագրեր, ուսանողների փոխանակման ծրագրեր: Թեև ՄԿԾ-ներն իրենց կառուցվածքով և բովանդակությամբ չեն խոչընդոտում ուսանողների և դասախոսների շարժունությանը, դրան նպաստելու մեխանիզմներ ձևավորված չեն, իսկ ցուցանիշները ցածր են:

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

ՄՈՒՀ-ում գործում է կրթական ծրագրերի մշտադիտարկման և վերանայման կարգ:

Պարբերաբար ՄԿԾ-ներն ուղարկվում են փորձագիտական կարծիքի, և գործատուները առաջարկներ են կատարում կրթական ծրագրի բարելավման ուղղությամբ: Կարծիքների համար սահմանված ձևաչափ չկա. դրոնք ազատ ոճով են շարադրվում:

ՄԿԾ-ների վերանայման գործընթացում ուսանողները պասիվ են և էական դեր չունեն. անցկացվում են հարցումներ առանձին դասընթացների վերաբերյալ, սակայն ՄԿԾ-ների վրա դրանց արդյունքները չեն անդրադառնում: Մասնաճյուղերում այդ հարցումները չեն անցկացվում:

Շրջանավարտների զբաղվածության վերաբերյալ տվյալները ստացվում են ոչ ֆորմալ ճանապարհով և ոչ ամբողջական, չկանոնակարգված:

Կրթական ծրագրերի իրականացման ընթացիկ արդյունքները պարբերաբար քննարկվում են ՄՈՒՀ-ի տարբեր օղակներում՝ գիտական խորհրդի և ամբիոնների նիստերում:

Դասընթացների ծրագրերը վերանայվում են ըստ բացահայտված անհրաժեշտության:

ԴԱՏՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

ՄԿԾ-ների կառուցվածքը և բովանդակությունը, առկա պետական կրթական չափորոշիչների վրա հիմնված լինելով, ապահովում են աշխատաշուկայում առկա մասնագետների հետ համադրելի շրջանավարտների պատրաստում: ՄՈՒՀ-ը փորձում է առաջարկել առավել զրավիչ ոլորտների ՄԿԾ-ներ՝ որպես իր ընդհանուր քաղաքականության մաս, սակայն առանց պատշաճ հաճախականությամբ իրականացվող ուսումնասիրությունների՝ որոշ ՄԿԾ-ներ կարող են վտանգվել դառնալով ժամանակավրեպ: Վերջնարդյունքները ձևակերպված են և առկա է քարտեզագրում առարկաների հետ, սակայն նույնիսկ այդ պարագայում ակնառու է խզումը ծրագրերի վերջնարդյունքների և ծրագրի իրականացման միջև՝ առաջացնելով փաստացի վերջնարդյունքների ակնկալվողներից զգալիորեն շեղվելու վտանգ: Մյուս կողմից վերոնշյալ խզման արդյունքում առկա է ակնկալվող վերջնարդյունքների ձևական ձևակերպման վտանգ, որն էլ կարող է պատճառը լինել վերջնարդյունքների ոչ հստակ տարանջատման և կրեդիտների բաշխման՝ առանց հաշվի առնելու վերջնարդյունքների ձեռքբերումը և ծանրաբեռնվածությունը:

Դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների թվարկումներն ունեն ուղղորդող բնույթ դասախոսների համար, սակայն դրանց տարբերակված չլինելը հանգեցնում է հմտությունների ձևավորման խնդիրների, ինչն, ըստ էության, շրջանավարտների և գործատուների հիմնական մտահոգությունն է: Կիրառվող մեթոդներն առավելապես դասախոսակենտրոն են, սակայն նկատելի է ձգտում և միտում դեպի ուսանողակենտրոն մոտեցման. դասախոսական կազմը փորձում է հնարավորինս կիրառել ժամանակակից մեթոդներ, սակայն ոչ պատշաճ իրականացման արդյունքում մեթոդները կարող են արժեզրկվել և դուրս մղվել դառնալով ձևական: Դասավանդողների կողմից երբեմն պատշաճ հետադարձ կապ չի տրամադրվում, ինչի արդյունքում ուսանողներն իրենց սխալները չեն գիտակցում և շտկում. առաջանում է դասի ընթացքում խոտանված տեղեկատվության մեծ տոկոս: Այնուամենայնիվ, գործատուներն ընդհանուր առմամբ բավական գոհ են ՄՈՒՀ-ի շրջանավարտների գիտելիքներից և կարողություններից, ինչից կարելի է եզրակացնել, որ ՄՈՒՀ-ում փաստացի կիրառվող մեթոդները որոշ չափով ապահովում են ակնկալվող վերջնարդյունքների ձեռքբերումը:

Այն, որ գնահատման մեթոդների և վերջնարդյունքների համապատասխանության հիմնավորումը բացակայում է, առաջին հերթին հետևանքն է վերջնարդյունքների ոչ չափելի լինելու, ինչպես նաև վերջնարդյունքների ձեռքբերումները չափելի դարձնող հստակ սահմանված ցուցիչների և չափանորոշիչների բացակայության: Արդյունքում առաջանում է խզում գնահատվող ձեռքբերումների և ակնկալվող արդյունքների միջև, և հմտություններն, ըստ էության, չեն գնահատվում: Գնահատման չափանիշների համահամալսարանական մոտեցման բացակայությունը կարող է հանգեցնել տարբեր դասընթացներից ստացված գնահատականների անհամադրելիության, և գործատուի համար դիպլոմի հավելվածը հավաստիորեն չի արտացոլի շրջանավարտի ձեռքբերումները: Ակադեմիական ազնվության համակարգը բավական կայացած է ակադեմիական ազնվության և անազնվության դրսևորումների հստակ ձևակերպված լինելու հաշվին: Ավարտական աշխատանքների և թեզերի գնահատման չափանիշների ձևակերպված լինելն ապահովում է դրանց գնահատման թափանցիկություն և օբյեկտիվություն:

Թեև համեմատական վերլուծության արդյունքները դեռևս չեն ներդրվել, դրանք ՄՈՒՀ-ի կողմից ամփոփված են և գիտակցված: ՄԿԾ-ների շրջանակներում արտագնա շարժունությանը նպաստող մեխանիզմներ չկան, սակայն ՄԿԾ-ները գրավիչ են տարածաշրջանային օտարերկրյա ուսանողների համար: Այս առումով շարժունության համեստ դրսևորումներն ավելի շատ արդյունք են ռեսուրսների և կապերի սահմանափակության, այլ ոչ ծրագրերի բովանդակության:

Թեև ծրագրերի մշտադիտարկման և վերանայման կարգը դեռևս լիարժեք չի դրվել կիրառության մեջ, դրա առկայությունը կարելի է դիտարկել որպես ՄՈՒՀ-ի առաջին քայլ ՄԿԾ-ների վերանայման գործընթացը որակի մշակույթին համահունչ իրականացնելու ուղղությամբ: Գործատուների կարծիքները կարող են կարևորագույն աղբյուր լինել ծրագրերի կատարելագործման համար, ինչը, սակայն, վտանգվում է, քանի որ ներկայիս մեխանիզմները չեն խթանում գործատուներին տրամադրել ամբողջական հետադարձ կապ (չհաշված անձնական կապերը). գործատուների համար կարող է անհասկանալի լինել ծրագրերի վերաբերյալ կարծիք տրամադրելու շահը և ուղղությունները:

ԵԶՐԱՀԱՆԳՈՒՄ. Հաշվի առնելով ուսումնասիրված ՄԿԾ-ների կառուցվածքային ընդգրկունությունը, դրանց համապատասխանությունը կրթական չափորոշիչներին, ուսանողակենտրոն ուսուցում կազմակերպելու բուհի ձգտումը, ակադեմիական ազնվության ապահովման մեխանիզմների կիրառումը, իրականացված համեմատական

վերլուծությունները և ծրագրերի բարելավմանն ուղղված առաջին քայլերը՝ փորձագիտական խումբը եզրակացնում է, որ ՄՈՒՀ-ում մշակված են պատշաճ կրթական ծրագրեր, որոնք հիմնականում համահունչ են ՄՈՒՀ-ի ընդհանուր գործունեությանը, ուստի գտնում է, որ ԵԿՏՍ-ն բավարարում է չափանիշ 3-ի պահանջը:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ. ԵԿՏՍ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 3-ի պահանջներին *գնահատվում է բավարար:*

ՉԱՓԱՆԻՇ IV. ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐ

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:

Առկա և հեռակա ուսուցման համակարգերում ակադեմիան ուսանողների ընդունելությունն իրականացնում է բակալավրիատի և մագիստրատուրայի ընդունելության կանոնակարգին համապատասխան: Բակալավրիատի ընդունելությունն իրականացվում է հանրակրթական դպրոցի ավարտական միասնական քննությունների արյունքների հիման վրա: Այդ կարգով չանցած կամ այլ բռնկերից դուրս մնացած դիմորդները հնարավորություն են ստանում մասնակցել ՄՈՒՀ-ի կողմից կազմակերպվող ընդունելության քննություններին: Ընդունելության գրավոր քննություններն անցկացվում են հատուկ կահավորված լսարանում, քննական գործընթացին հնարավոր է հետևել:

Ուսանողների համալրման նպատակով ՄՈՒՀ-ի ներկայացուցիչներն այցելում են հանրակրթական դպրոցներ, ներկայացնում են կրթական ծրագրերն ու ընդունելության կարգը, հանդես գալիս դասախոսություններով: Կազմակերպվում են “Բաց դռների օրերեր”, տեղեկատվական և գովազդային հայտարարություններ են արվում ինչպես ԶԼՍ-ներով, այնպես էլ ակադեմիայի պաշտոնական կայքում: Ակադեմիայի նախապատրաստական բաժինն ավարտած ուսանողներին հնարավորություն է տրվում ընդունվելու բակալավրիատ ավարտական քննությունների արդյունքների հիման վրա: Ապահովվում է ուսանողների տեղափոխությունը եվրոպական քոլեջից՝ ակադեմիա, սակայն բացակայում են այդ գործընթացի արդյունավետության գնահատման չափանիշները: Օտարերկրացիները նախապատրաստական կուրսից բակալավրիատի առաջին կուրս են տեղափոխվում անզլերեն լեզվի քննության արդյունքների հիման վրա: Ավագ դպրոցի շրջանավարտների համար ընդունելությունից առաջ նախատեսվում է նախապատրաստական դասընթացների կազմակերպում:

Մագիստրատուրայի ընդունելությունն իրականացվում է երկու ձևաչափով՝ կամ մասնագիտական քննությունների արդյունքում, կամ ամբիոնի կողմից երաշխավորությամբ:

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

ԵԿՏՍ-ի ղեկավարությունը և պրոֆեսորադասախոսական կազմը կարևորում են ուսանողների և կրթական, և սոցիալական կարիքների վերհանումն ու բավարարումը: Ակադեմիայում առկա են ուսանողների կարիքների վերհանման քաղաքականության որոշ տարրեր և ստեղծված են համապատասխան ինստիտուցիոնալ կառույցներ: Այդուհանդերձ, կրթական կարիքների վերհանումը չի իրականացվում համակարգված և պարբերական կերպով: Առկա է բողոքների և առաջարկությունների արկղ: Ուսանողները հիմնականում պասիվ են իրենց վերաբերող խնդիրները հետևողականորեն բարձրաձայնելու առումով:

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

ԵԿՏՍ-ի ղեկավարությունն ու պրոֆեսորադասախոսական կազմը կարևորում են ուսանողների առաջադիմության բարձրացումը և լրացուցիչ միջոցներ են ձեռք առնում այդ ուղղությամբ: Մասնավորապես՝ ուսանողների համար լրացուցիչ պարապմունքների և խորհրդատվությունների կազմակերպման նպատակով սահմանված են դասախոսների հերթապահություններ, խորհրդատվությունների ժամեր: Խորհրդատվությունների կազմակերպումը պարտադիր բնույթ է կրում քննաշրջանից առաջ, իսկ կիսամյակի ընթացքում կարող է իրականացվել ուսանողների պահանջով: Պարբերաբար խորհրդատվական հանդիպումներ են կազմակերպվում ինքնուրույն, կուրսային և ավարտական աշխատանքների կատարման, ինչպես նաև պրակտիկայի ընթացքում:

Փորձագիտական խմբի հետ հանդիպման ընթացքում ուսանողները նշեցին, որ տարբեր դասընթացների (այդ թվում, օտար լեզուների) շրջանակներում բազմիցս կազմակերպվել են լրացուցիչ և արտաժամյա պարապմունքներ: Ակադեմիան խրախուսում է ուսանողների մասնակցությունն ուսումնական նպատակներով կազմակերպվող տարբեր միջոցառումների՝ սեմինարների, մրցույթների և այլն: Ուսանողներն ընդհանուր առմամբ գոհ են այս գործընթացներից, սակայն ոչ բոլորն են տեղեկացված դրանց վերաբերյալ:

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

Ուսանողներին օժանդակություն և ուղղորդում տրամադրելու առումով ԵԿՏՍ-ն առաջնորդվում է սահմանված կանոնակարգերով: Դեռևս հստակեցված չէ ուսանողների՝ վարչական կազմին դիմելու ժամանակացույցը, իսկ հանդիպումները կազմակերպվում են ըստ անհրաժեշտության՝ խնդիրների առկայության դեպքում: Այդուհանդերձ, ուսանողները չեն մատնանշում արգելքներ և խոչնդոտներ՝ ակադեմիայի ռեկտորին, ամբիոնների վարիչներին, վարչական և պրոֆեսորադասախոսական կազմի այլ անդամներին դիմելու առումով:

Ուսանողի և վարչական կազմի միջև հիմնական կապող օղակներ են կուրսդեկները, դասախոսները և ուսանողական խորհուրդը:

ԵԿՏԱ-ում կանոնակարգված է քննությունների բողոքարկման համակարգը, վարչական կազմն ուսանողներին օժանդակում է լուծարքային գործընթացների հետ կապված հարցերում: Գործում է ուսանողներին արտոնությունների և տույժերի ներկայացնելու կանոնակարգ:

Ուսանողական կազմի ներկայացուցիչները նշում են, որ իրենց կողմից բարձրաձայնված հարցերը վարչական կազմին դիմելու դեպքում համապատասխան լուծում են ստացել, և հիմնականում բավարարված են վարչական կազմի կողմից իրենց տրամադրվող ծառայություններից: Ակադեմիան, իր հերթին, կարևորում է նշված ծառայությունների բարելավումը, սակայն դեռևս բացակայում են դրա պլանավորման և իրականացման արդյունավետության վերլուծությունները:

4.5 ՄՈՒՀ-ում գործում են ուսանողների կարիերային նպաստող ծառայություններ:

ԵԿՏԱ-ի ուսանողների կարիերային առնչվող հարցերը համակարգում է շրջանավարտների և կարիերայի կենտրոնը, որի գործունեությունն իրականացվում է ըստ համապատասխան կանոնակարգի: Կենտրոնի ծառայությունների մասին տեղեկացվածությունն ուսանողների շրջանում ցածր է, ինչպես նաև ոչ բոլոր ուսանողներն են բավարարված մատուցվող ծառայություններից: Ընդհանուր առմամբ, կենտրոնը դեռևս ակտիվ գործունեություն չի ծավալում՝ ուսանողների մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացում չունի համապատասխան դերակատարում, տեղեկատվություն չի տրամադրվում աշխատանքային շուկայում առկա թափուր տեղերի մասին, չի կազմակերպում կարիերայի օրեր, հանդիպումներ և քննարկումներ աշխատաշուկայի ներկայացուցիչների հետ: Որպես կարիերային (մասնագիտական) կողմնորոշման մեխանիզմ է դիտարկվում աշխատաշուկայի ներկայացուցիչ դասախոսների առկայությունը և ներուժը:

Այնուամենայնիվ, շրջանավարտների և կարիերայի կենտրոնը համագործակցում է տեղական մի շարք կազմակերպությունների հետ, որտեղ կազմակերպվում է ակադեմիայի ուսանողների պրակտիկան, և որոնք դիտարկվում են որպես ակադեմիայի շրջանավարտների պոտենցիալ գործատուներ (ՀՀ Ազգային ժողով, Synopsys Armenia, VivaCell և այլն): Ուսանողները մասնակցում են կարիերայի տոնավաճառների, որոնց մասին տեղեկացվում են ԵԿՏԱ-ից:

Թույլ է կապը շրջանավարտների հետ, դեռևս ձևավորված չեն շրջանավարտների և նրանց զբաղվածության տեղեկատվական բազա, շրջանավարտների միություն:

Ուսանողների համար կազմակերպվել են դասընթացներ՝ CV գրելու հմտությունները, աշխատաշուկային ճիշտ և շահեկան ձևով ներկայանալը:

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

Ուսանողների հետազոտությունը մասամբ իրականացվում է կուրսային, ավարտական աշխատանքների, մագիստրոսական թեզերի շրջանակում: Այդուհանդերձ, որոշ աշխատանքներում (մասնավորապես Synopsys-ի ծրագրով սովորող ուսանողների

պարագայում) են առկա հետազոտական, կիրառական և պրակտիկայում ներդրման բաղադրիչները և վերջինս համատարած բնույթ չի կրում: Հեռակա ուսուցմամբ ուսանողները հետազոտություն չեն իրականացնում:

Թույլ է դասախոս-ուսանող համատեղ հետազոտությունը, չնայած առկա են նաև համատեղ հրապարակումներ: ԵԿՏԱ-ի գիտական հոդվածների ժողովածուում տպագրվելու համար ուսանողներին տրամադրվում է գեղջ:

Համաձայն ԵԿՏԱ-ում գործող կանոնակարգի ուսանողների հետազոտական գործունեությունը, տպագրված հոդվածների թվաքանակի տեսքով, հաշվի է առնվում “Լավագույն ուսանող” մրցույթում:

ԵԿՏԱ-ում ձևավորված չէ ուսանողական գիտական ընկերություն, հազվադեպ են կազմակերպվում ուսանողական սեմինարներ և կոնֆերանսներ:

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

Որպես ԵԿՏԱ-ում ուսանողների իրավունքների պաշտպանության համար պատասխանատու հանդես է գալիս ուսանողական խորհուրդը: Վերջինիս գործունեությունն իրականացվում է ըստ առկա կանոնադրության, որտեղ սահմանված են խորհրդի իրավասություններն ու պարտականությունները, անդամների ընտրության կարգը: Սակայն խորհուրդը դեռևս ակտիվ դերակատարում չունի ուսանողների կրթական և սոցիալական կարիքների վերհանման առումով: ԵԿՏԱ ուսանողական խորհուրդը չունի ուսանողների կարիքների վերհանման և վերլուծության հստակ գործիքակազմ, դեռևս չի բարձրաձայնվել առանցքային նշանակություն և կարևորություն ունեցող որևէ հարց, այդ թվում՝ ուսումնական գործընթացի առնչությամբ: Վերհանված խնդիրներն, այնուամենայնիվ, լուծում ստացել են: Մասնավորապես, առանձին դեպքերում ուսանողների պահանջով փոխվել է դասախոսը, փոփոխություններ են կատարվել դասացուցակում, փոխվել է դասերն սկսվելու ժամը:

Ուսանողների մոտ խնդիրներ արձանագրելու դեպքում ուսանողական խորհրդում քննարկվելուց հետո և խորհրդի նախաձեռնությամբ դրանք տեղափոխվում են ամբիոնական և առավել բարձր մակարդակի քննարկման: Բացի ուսանողական խորհրդի աջակցությունից, ուսանողները օժանդակություն են ստանում կուրսղեկներից:

Ուսանողական խորհուրդը ՀՈՒԱԱ-ի անդամ է, սակայն այդ հարթակում մասնակցությունն ու համագործակցությունը դեռևս պասիվ են: Բացակայում է կայուն և արդյունավետ կապը ՀՀ այլ բուհերի ուսանողական խորհուրդների հետ:

Ակադեմիայի Գիտական խորհրդում ուսանողների ներգրավվածությունը կազմում է 25%, ինչը ամրագրված է խորհրդի կանոնակարգում: Սակայն ուսանողները պասիվ են իրենց վերաբերող խնդիրները բարձրաձայնելու և լուծումներ պահանջելու գործընթացներում:

2017թ.-ին մշակվել է Ուսանողի ձեռնարկ, որում, սակայն, չկա անդրադարձ ուսանողների իրավունքներին:

ԵԿՏԱ-ի մասնաճյուղերում գործում են տեղական ուսանողական խորհուրդներ, որոնք պարբերաբար համատեղ միջոցառումներ են իրականացնում ՄՈՒՀ-ի ուսխորհրդի հետ Մասնաճյուղերում, սակայն, դրանց գործունեությունը հիմնականում ուղղված է սոցիալ

մշակութային բնույթի միջոցառումների կազմակերպմանը՝ առանց ուսանողների իրավունքների պաշտպանության գործառույթի վրա կենտրոնացման:

Ձեռչերի համակարգը հավասարաչափ չի գործում առկա և հեռակա ուսուցման համակարգերում: Բարձր առաջադիմություն ունեցող և հեռակա ուսուցմամբ սովորող ուսանողին զեղչ չի տրամադրվել ի տարբերություն առկա բաժնում և նույն պայմաններում գտնվող ուսանողի:

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

ԵԿՏԱ-ում ուսանողներին մատուցվող կրթական, խորհրդատվական և այլ ծառայությունների վերլուծության և գնահատման գործիքակազմ մշակված է, սակայն դեռևս չի ներդրվել: Այդ իսկ պատճառով բացակայում են դրա արդյունավետության վերաբերյալ վերլուծությունները: Բացառություն է կազմում դասախոսի գնահատումը ուսանողների կողմից:

Կրթական ծրագրերի գնահատումն իրականացնում են ամբիոնների վարիչները, ովքեր որոշում են կայացնում տվյալ ծրագրերը հաջորդող տարիներին ևս օգտագործելու վերաբերյալ: Շրջանավարտներին մատուցվող ծառայությունների որակի ապահովման մեխանիզմը չի գործում, քանի որ հետադարձ կապը շրջանավարտների հետ բացակայում է, ինչի առնչությամբ առկա են շրջանավարտների բողոք-առաջարկությունները:

ԴԱՏՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ բակալավրիատի և մագիստրատուրայի ինչպես առկա, այնպես էլ հեռակա ուսուցման համակարգերում ուսանողների ընդունելությունը կանոնակարգված է, իրականացվում է հստակ սահմանված ընթացակարգով: Սա հանգեցնում է ուսանողական կազմի հավաքագրման և համալրման արդյունավետության ու օբյեկտիվության ապահովմանը, ինչն էլ, իր հերթին ակադեմիայի հանդեպ հասարակական վստահության ձևավորման կարևոր գրավականներից է: Գովելի են նաև ակադեմիայի ջանքերը՝ քննական գործընթացի օբյեկտիվության և թափանցիկության ապահովման, կռուսպցիոն ռիսկերի բացառման առումով:

Ակադեմիայում ուսանողների կարիքների վերհանման մեխանիզմների արդյունավետության վերլուծությունների և գնահատումների բացակայությունը դեռևս թույլ չի տալիս ամբողջական պատկերացում կազմել դրանց արդյունավետ իրականացման վերաբերյալ: Այդուհանդերձ, եղած փաստերի և դիտարկումների հիման վրա կարելի է եզրակացնել իրականացվող միջոցառումների ոչ պարբերական կամ չհամակարգված բնույթի մասին, ինչի հետևանքով ՄՈՒՀ-ը լիարժեքորեն չի տիրապետում ուսանողների իրական կարիքներին: Թերևս, ուսանողների պասիվությունն իրենց իսկ առնչվող կարևոր խնդիրների բարձրաձայնման առումով կարելի է դիտարկել որպես որոշակի վերաբերմունքի ցուցիչ՝ վերը նշված ընթացակարգերի, դրանց արդյունավետության նկատմամբ: Վերջինս նաև հետևանք է ուսանող-դասախոս-ամբիոն հաղորդակցության ֆորմալ կապերի ոչ լիարժեքության:

Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԵԿՏԱ-ում բավարար հիմքերի վրա է դրված և կանոնակարգված է ուսանողների համար լրացուցիչ պարապմունքների կազմակերպումը և

խորհրդատվությունների տրամադրումը՝ նպաստելով, առհասարակ, ուսումնառության արդյունավետության ապահովմանը, քննաշրջանին ուսանողների լավագույնս նախապատրաստմանը: Ասվածի համատեքստում ողջունելի է ԵԿՏՍՍ-ի և կառուցվածքային ստորաբաժանումների ղեկավարների կողմից ցուցաբերվող ուշադրությունը՝ ուսանողների առաջադիմության և դրա ապահովման առումով, որն ամրապնդվում է ակադեմիական աջակցության կոնկրետ մեխանիզմներով:

Կարելի է եզրակացնել, որ ուսանողներն, ընդհանուր առմամբ, ազատ են՝ իրենց հուզող հարցերն ակադեմիայի վարչական և պրոֆեսորադասախոսական կազմի ներկայացուցիչներին ուղղակիորեն ներկայացնելու առումով: Սա կարող է դիտարկվել որպես ակադեմիայում վստահության մթնոլորտի և ղեկավարություն-ուսանողներ կառուցողական շփման առկայության ապացույց:

Չնայած ակադեմիայում շրջանավարտների և կարիերայի կենտրոնի առկայությանն ու դրա կողմից իրականացվող որոշակի դրական աշխատանքներին, ընդհանուր առմամբ, նշյալ կենտրոնի գործունեությունը դեռևս պետք է գնահատել ոչ բավարար: Ինքնավերլուծության զեկույցում նշված թվային տվյալները, ինչպես նաև փորձագիտական այցի շրջանակներում ստացված պարզաբանումները վկայում են այն մասին, որ դեռևս բավարար մակարդակի վրա չեն կենտրոնի վերաբերյալ ուսանողների տեղեկացվածությունը և մատուցված ծառայություններից նրանց բավարարվածությունը: Մինչդեռ շրջանավարտների և կարիերայի կենտրոնը առանցքային դերակատարություն կարող է ունենալ ակադեմիայի ուսանողների մասնագիտական կողմնորոշման և աշխատաշուկայի հետ արդյունավետ կապի ապահովման գործում:

Դեռևս ակտիվ չէ ԵԿՏՍՍ-ի կապն իր շրջանավարտների հետ: Մինչդեռ փորձագիտական խմբի հետ կայացած հանդիպումներից կարելի է եզրակացնել, որ շրջանավարտները բավարարված են ակադեմիայում ստացած կրթությունից և, որպես արտաքին շահակիցներ, պատրաստակամ են ակադեմիայի հետ շարունակական կապի պահպանման և համագործակցության առումով:

Փորձագիտական խումբն ընդհանուր առմամբ անբավարար է գնահատում ԵԿՏՍՍ-ում իրականացվող հետազոտական գործընթացներում ուսանողների ներգրավվածության աստիճանը: Ուսանողների հետազոտական ակտիվությունը շատ դեպքերում սահմանափակվում է ավարտական աշխատանքներում ու թեզերում հետազոտական որոշակի բաղադրիչի ներդրմամբ, ինչն անհրաժեշտ, բայց և ոչ բավարար պայման է՝ ուսանողների ակտիվ հետազոտական մոտիվացվածությունն ու հետաքրքրվածությունն ապահովելու առումով:

Ողջունելի է հստակ կանոնադրության հիման վրա գործունեություն ծավալող ուսանողական խորհրդի առկայությունը: Այդուհանդերձ, վերջինիս դերակատարությունն ու մասնակցությունը ուսանողների կրթական և այլ կարիքների վերհանման և բավարարման գործընթացներում դեռևս բավարար չափով արդյունավետ չէ. բացակայում են նաև դրանց համար անհրաժեշտ մեխանիզմները և լծակները: Ուսանողական խորհրդի գործունեության ակտիվացումը պետք է համարել ուսանողների կրթական և այլ կարիքների վերհանման,

դրանց արդյունավետ լուծման, ուսանողական ինքնավարության կայացման և դրա հանդեպ վստահության ձևավորման կարևոր գործիք:

ԵԶՐԱՀԱՆԳՈՒՄ. Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ առկա է ուսանողների հավաքագրման և ընդունելության կանոնակարգված համակարգ, գործում են ուսանողների իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմներ, իսկ արդյունավետ կրթական միջավայր ապահովելու նպատակով ուսանողներին տրամադրվում է համապատասխան աջակցություն և խորհրդատվություն փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԵԿՏԱ-ն բավարարում է չափանիշ 4-ի պահանջը:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ. ԵԿՏԱ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 4-ի պահանջներին *գնահատվում է բավարար:*

ՉԱՓԱՆԻՇ V. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՄՆԱՕԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄ

ՉԱՓԱՆԻՇ: 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:

Պրոֆեսորադասախոսական կազմի ընտրությունն իրականացվում է “Պրոֆեսորադասախոսական կազմի տեղակալման կարգին” համապատասխան, որտեղ նկարագրված է աշխատանքի ընդունման ընթացակարգը: Ամբիոնների թափուր տեղերի համալրումն իրականացվում է կամ բաց մրցույթով կամ հրավիրված դասախոսներով: Յուրաքանչյուր մասնագիտության համար հավակնորդները պետք է ունենան համապատասխան որակավորում, իրականացնեն հետազոտություն համապատասխան գիտական ոլորտում, ունենան գիտական հրապարակումներ: Ընտրությունը կատարվում է մրցույթի արդյունքների հիման վրա, սակայն առավել տարածվածը դասախոսներին հրավիրելու դեպքերն են: Ընտրության գործընթացը թափանցիկ է: Սակայն դեռևս չի գնահատվում հավաքագրման մեխանիզմների արդյունավետությունը: Պրոֆեսորադասախոսական կազմի հետ աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են պայմանագրերի հիման վրա, որտեղ սահմանված են կողմերի իրավունքներն ու պարտավորությունները:

Դասախոսների ճնշող մեծամասնությունն աշխատում է համատեղության կարգով: Նրանք որպես հիմնական աշխատողներ աշխատում են այլ բուհերում կամ կազմակերպություններում: Նույնը վերաբերում է մասնաճյուղերում դասավանդողներին, ովքեր, որպես կանոն, համատեղությամբ դասավանդում են համապատասխան քաղաքի այլ ՄՈՒՀ-երում:

ԵԿՏԱ-ում գործում է պրոֆեսորադասախոսական կազմի տարակարգերի մեխանիզմը: Յուրաքանչյուր տարակարգի համար (պրոֆեսոր, հրավիրված պրոֆեսոր, դոցենտ, ասիստենտ,

դասախոս) սահմանված են իրավունքներ և պարտականություններ ուսումնական գործընթացներում ներգրավված լինելու և համապատասխան գործունեություն ծավալելու ուղղությամբ: ՄՈՒՀ-ում գործում է պաշտոնների զբաղեցման կարգ բացառիկ դեպքերում, ինչպես նաև պատվավոր պրոֆեսորի, ակադեմիայի պրոֆեսորի և դոցենտի կոչումների հատկացման կարգ: Ակադեմիան դասախոսի հետ խզում է աշխատանքային պայմանագիրը ատեստավորման բացասական արդյունքների դեպքում:

ԵԿՏԱ-ում աշխատում է ուսումնաօժանդակ անձնակազմ՝ ամբիոնների վարիչների ռեֆերենտներ, գրադարանի աշխատողներ, դեկանատի աշխատողներ, համակարգչային ցանցի ադմինիստրատոր, համակարգիչների տեխնիկական սպասարկող: Ուսումնաօժանդակ կազմի ընտրության և աշխատանքից հեռացման համար ԵԿՏԱ-ում սահմանված չեն հստակ կանոնակարգ և ընթացակարգեր: Այդ աշխատակիցների գործառույթները և պատասխանատվությունները հստակ տարանջատված չեն:

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

ԵԿՏԱ-ն կարևորում է մասնագիտական բարձր որակներ և պրակտիկ հմտություններով օժտված դասախոսական կազմի ներգրավումը կրթական գործընթացում: Ակադեմիայի պրոֆեսորադասախոսական կազմին ներկայացվող ընդհանուր որակական պահանջները ձևակերպված են ՄԿԾ-ների նկարագրերում: Դասախոսական տարակարգերին ներկայացվող պահանջները ամփոփված են դասախոսական կազմի տեղակալման կարգում աշխատանքների բնութագրերի տեսքով: Որպես պարտադիր պահանջ ներկայացվում է բազային մասնագիտական կրթությունը, խրախուսելի է գիտական աստիճանի/կոչման ատկայությունը և հրապարակումները, ինչպես նաև մանկավարժական և համապատասխան գիտաարտադրական ոլորտում աշխատանքային փորձի ատկայությունը: Սակայն դեռևս հստակ սահմանված չեն ըստ առանձին կրթական ծրագրերի պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող պահանջները: Վերջինիս մասին են վկայում նաև ՄԿԾ-ների ուսումնասիրությունները: Ակադեմիան դեռևս չի նախատեսում նաև ըստ ՄԿԾ-ների մասնագիտական որակներին ներկայացվող գործող պահանջների վերանայում: Դեռևս չեն տարվում աշխատանքներ պրոֆեսորադասախոսական կազմի կոմպետենցիաների համապատասխանությունը ՄԿԾ-ների շրջանակներում շնորհվող որակավորումներին գնահատելու ուղղությամբ: Վերջին երեք տարիների վերաբերյալ բերված տվյալները վկայում են, որ դիտարկված ՄԿԾ-ների համար գիտական աստիճան ունեցող դասախոսների տոկոսը աճում է աստիճան չունեցողների նկատմամբ, սակայն գիտական աստիճանաշնորհում ունեցող դասախոսները հավասար բաշխվածություն չունեն ըստ առանձին մասնագիտական կրթական ծրագրերի:

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

ԵԿՏԱ-ում դասախոսների գնահատումն իրականացվում է երեք տարին մեկ պարբերականությամբ՝ դասախոսների ատեստավորման եղանակով: Ատեստավորման ժամանակ հաշվի են առնվում ուսանողների շրջանում անցկացված հարցումների արդյունքները, ամբիոնի վարիչի և դասախոսների կողմից անցկացված դասալուսման

վերլուծության արդյունքները, ամբիոնի վարիչի և դեկանի տված բնութագրերը, դասախոսի գիտական գործունեությունը և դրա արդյունավետությունը, մասնակցությունը վերապատրաստման և որակավորման բարձրացման դասընթացներին, նոր ձեռքբերումները: Ատեստավորման արդյունքում պահանջվող որակավորումներին չբավարարելու դեպքում դասախոսի հետ կնքված պայմանագիրը խզվում է:

Չնայած ուսանողները գնահատում են դասախոսների մասնագիտական որակները, հարցումների արդյունքների վերլուծություններ որպես այդպիսին չներկայացվեցին, չներկայացվեցին նաև գնահատականների վրա հիմնված որոշումների կայացման ընթացքի և արդյունքների վերաբերյալ հիմքեր:

Ամբիոններում որպես դասախոսի գործունեության վերլուծության և գնահատման գործիք կիրառվում են դասալսումները: Առկա են դասալսումների ժամանակացույցեր, որտեղ նշված են առարկան, դասավանդող դասախոսը, դասալսմանը մասնակցող դասախոսը/դասախոսները, դասաժամերը ըստ դասացուցակի: Սակայն կանոնակարգված չէ դասալսման ձևաչափը, գնահատման չափորոշիչները և սանդղակները: Բացակայում են դասալսումների մատյանները, գրանցումները: Բացակայում են վերլուծությունների, կայացրած որոշումների, տրված խորհրդատվությունների մասին վկայող փաստաթղթերը, ամբիոնի և գիտական խորհրդի նիստերի համապատասխան արձանագրությունները: Այդուհանդերձ, գործում են գնահատման արդյունքների մասին դասախոսների իրազեկման մեխանիզմներ, որոնք օգնում են դասախոսին շտկել տեղի գտած թերացումները:

Դասախոսի գնահատման և ատեստավորման գործընթացում հաշվի չեն առնվում դասախոսի անհատական աշխատանքային և անհատական զարգացման պլանների կատարողականները:

Կանոնակարգված չէ դասախոսների գիտական գործունեության արդյունավետության գնահատման համակարգը՝ հիմնված քանակական/որակական սանդղակների և գիտական արդյունքների կիրառելիության ցուցանիշների վրա:

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

ԵԿՏԱ-ն դեռևս չի ներդրել դասախոսների վերապատրաստման և մասնագիտական կատարելագործման հստակ քաղաքականություն: Դասախոսների վերապատրաստմանն ուղղությամբ որոշակի քայլեր իրականացվում են, մասնավորապես՝ ամբիոններում մշակվել են դասախոսների վերապատրաստման պլաններ և ժամանակացույց: Չնայած ամբիոնների կողմից նշված են ՊԴԿ-ի վերապատրաստմանն ուղղվածությունները և ոլորտները, սակայն դրանք չեն բխում կրթական ծրագրերի իրականացման արդյունավետությունը բարձրացնելու պահանջից և խնդիրներից: Վերապատրաստման նախաձեռնողներ հաճախ հանդիսանում են դասախոսները, այլ ոչ թե ՄՈՒՀ-ը: Վերապատրաստումները պարբերական բնույթ չեն կրում, դրանք իրականացվում են, երբ դասախոսների մոտ նորարարական մեթոդների կամ մասնագիտական վերապատրաստման կարիք է առաջանում այս կամ այն առարկան դասավանդելիս:

Դասախոսների վերապատրաստման կամ մասնագիտական զարգացման համար հատկացված ֆինանսական ռեսուրսները կազմում են բյուջեի 1%-ը: Ակադեմիան չունի ինստիտուցիոնալ կառուցվածք դասախոսների մասնագիտական վերապատրաստմանը և որակավորման բարձրացմանն ուղղված գործընթացներ կազմակերպելու համար:

Դասախոսները անցնում են վերապատրաստում հանրապետության այլ ուսումնական հաստատություններում և կազմակերպություններում: Վերապատրաստման արդյունքում առարկայական ծրագրերում ներառվում են աշխատաշուկայի պահանջարկներին համապատասխանող նոր առարկաներ, դասավանդվող առարկաների շրջանակում՝ արդի թեմաներ: Ուսումնական գործընթացներում ներդրվում են դասավանդման և ուսումնառության նորարարական մեթոդներ, դրսևվորվում են նոր մոտեցումներ:

ԵԿՏՍ-ի լեզվաբանության ամբիոնի դասախոսների ուժերով մեկ անգամ կազմակերպվել է դասախոսների վերապատրաստում անգլերեն լեզվից:

Սակայն, ինչպես նշվում է նաև ինքնավերլուծության զեկույցում, վերապատրաստման գործընթացները կանոնակարգված չեն: Ամբիոններում դասախոսների մասնագիտական կարիքների բացահայտման և վերհանման հավաստի մեխանիզմներ չեն կիրառվում: Բացակայում են վերապատրաստման արդյունավետության և դասախոսի ձեռքբերումների վերլուծությունները: Չի գործում դասախոսական կազմի մասնագիտական որակների և դասավանդման հմտությունների գնահատման և զարգացման համակարգ:

ՄՈՒՀ-ի մասնաճյուղերում դասավանդող դասախոսական կազմը վերջին երեք տարիների ընթացքում ակադեմիայի նախաձեռնած որևէ վերապատրաստման չի մասնակցել: Իրականացվել են միայն ներամբիոնային ոչ ֆորմալ վերապատրաստումներ:

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

ԵԿՏՍ-ն կրթական ծրագրերն իրականացնելու համար կարևորում է բարձր որակավորում ունեցող դասախոսական կազմի ներգրավումը: Ինչպես պարզվեց փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից և փորձագիտական այցից՝ համարյա ամբողջ դասախոսական կազմը համատեղությամբ աշխատող դասախոսներ է: ՄՈՒՀ-ը խրախուսում է այս իրավիճակը համարելով, որ աշխատաշուկայի ներկայացուցիչ-դասախոսները առավել մոտ և քաջատեղյակ են աշխատաշուկայի պահանջներին, ինչը նպաստում է կրթական ծրագրերի և ուսումնական առարկաների վերանայմանը և աշխատաշուկայի համար բարձրորակ մասնագետների պատրաստմանը: ՄՈՒՀ-ում աշխատում են նաև դասախոսներ այլ բուհերից: Դասախոսների հետ հանդիպման արդյունքում պարզվեց, որ նրանցից շատերը կցանկանային լինել հիմնական հաստիքային աշխատողներ, սակայն ՄՈՒՀ-ը չի աջակցում դրան: ԵԿՏՍ-ում տիրում է աշխատանքային առողջ մթնոլորտ: Բոլոր դասախոսները իրենց գործի նվիրյալներ են:

Պրոֆեսորադասախոսական կազմի ծանրաբեռնվածությունը հիմնականում ուսումնական է, մինչդեռ գիտահետազոտական աշխատանքներին ժամեր չեն հատկացվում: Մեծ է նաև ամբիոնների վարիչների ծանրաբեռնվածությունը՝ ամբիոնի վարիչը կատարում է նաև դեկանի պարտականությունները:

Բացակայում է դասախոսների պահանջների վերհանման քաղաքականությունը, իսկ դրանց բավարարման համար ֆինանսական ներդրումները սակավ են : Մեկ դասախոսի կողմից դասավանդվում են մի քանի՝ մինչև 6-7 առարկա: Բացակայում են դասախոսների ներքին և արտաքին հոսունության վերլուծությունները և ստեղծված վիճակի բարելավմանը միտված քաղաքականության մշակումը: Բացակայում է երիտասարդ դասախոսների հավաքագրման և ներգրավման քաղաքականություն, սահմանված չեն սկսնակ դասախոսների հետ տարվող աշխատանքային գործառույթներ:

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

ԵԿՏՍՍ-ում դեռևս չեն կիրառվում դասախոսների մասնագիտական առաջընթացի ապահովման հստակ քաղաքականություն և ընթացակարգեր: ՄՈՒՀ-ում դասախոսի առաջընթացի տակ հասկանում են միայն նրա մասնագիտական վերապատրաստումը:

Բացակայում են դասախոսների մոտիվացիան բարձրացնելու մեխանիզմներ և խրախուսման հստակ քաղաքականություն կամ ընթացակարգեր: Այնուամենայնիվ, գործում են խրախուսման որոշ միջոցներ, այդ թվում դրամական պարգևների, շնորհակալագրերի, պատվոգրերի տեսքով:

Բացակայում են դասախոսական կազմի մասնագիտական աճին նպաստող շարժունության վերաբերյալ վիճակագրական տվյալներ և շարժունությունը խրախուսող մեխանիզմներ: Բացակայում են սկսնակ դասախոսների մասնագիտական հմտությունների վերլուծություններ և նրանց առաջընթացը ապահովող ընթացակարգեր և գործառույթներ: Առկա են որոշակի մեխանիզմներ ասպիրանտների առաջընթացին աջակցելու համար: Խրախուսվում է նրանց դասախոս դառնալու ցանկությունը, նպատակ կա մշակել քաղաքականություն և ընթացակարգեր ասպիրանտների գիտական հետազոտության արդյունքներն ու պրակտիկ ձեռքբերումները ՄՈՒՀ-ում ներդնելու ուղղությամբ՝ կրթական ծրագրերի իրականացմանը նպաստելու նպատակով:

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

ԵԿՏՍՍ-ն որդեգրել է որոշակի քաղաքականություն վարչական և ուսումնաօժանդակ կազմով ՄՈՒՀ-ն ապահովելու ուղղությամբ: Այդ աշխատակազմի իրավունքներն ու պարտականությունները սահմանված են ակադեմիայի կանոնադրության և ներքին կարգապահական կանոններով, աշխատանքային պայմանագրերով, պաշտոնների անձնագրերով: Այժմ այդ կազմում ներգրավված են շուրջ քսան աշխատակից: Վերջին երեք տարիներին արձանագրվել է աշխատակազմի նվազում, որի պատճառները կարիք ունեն վերլուծության: Նպատակ է դրված դասախոսներից, ուսանողներից, հետազոտողներից կազմված քսան հոգանոց խմբի համար ունենալ մեկ աշխատակից վարչական/ուսումնաօժանդակ աշխատակազմից:

Միևնույն ժամանակ հստակ չէ ուսումնաօժանդակ կազմի բաշխվածությունը ըստ մասնագիտական կրթական ծրագրերի: Անկախ կրթական ծրագրի առանձնահատկություններից և ուսանողների թվաքանակից յուրաքանչյուր ամբիոն ունի մեկ ռեֆերենտ: Որոշ ամբիոններում ռեֆերենտները գտնվում են ֆիզ.արձակուրդում, և ամբիոնները չունեն փոխարինողներ: ԵԿՏՍՍ-ում ամբիոնի վարիչները հանդիսանում են նաև դեկաններ և բացի դրանից նաև դասավանդում են:

Ինչպես ցույց տվեցին փորձագիտական խմբի ուսումնասիրությունները և արձանագրված է ինքնավերլուծության զեկույցում, վարչական և ուսումնաօժանդակ աշխատակազմը հիմնականում աջակցում է ուսումնակրթական գործընթացներին և նվազագույն չափով ռազմավարական ծրագրում մատնանշված այլ՝ գիտահետազոտական, միջազգայնացման, որակի ապահովման, հասարակության հետ կապերի ապահովման խնդիրների իրականացմանը:

Գրադարանի և արխիվի գործունեությունը կանոնակարգված է, սակայն իրենց բնույթով և գործառույթներով տարբեր այդ ստորաբաժանումների վարիչների աշխատանքը նույնպես համատեղում է մեկ անձ: Գրադարանը, որն ակնկալում է մեծ աշխատանք կապված գրադարանային ֆոնդի համալրման և թվայնացման հետ, նույնպես ապահովված չէ անհրաժեշտ հաստիքներով:

Համակարգչային ութ լաբորատորիաները ևս սպասարկում է մեկ անձ՝ համակարգչային տեխնիկայի պատասխանատուն, որը պատշաճ մակարդակով իրականացնում է համակարգիչների տեխնիկական սպասարկումը, կատարում է ցանցային ադմինիստրատորի դերը, կարգավորում է ծրագրային ապահովման հետ կապված հարցեր: Լաբորատորիաներում չկան մասնագիտական կրթություն ունեցող լաբորանտներ:

ԵԿՏՍՍ-ում դեռևս չեն ներդրվել ուսումնասովորական աշխատակազմի գործունեության վերլուծության, գնահատման և որակի ապահովման մեխանիզմները: Այնուամենայնիվ, ակադեմիայում իրականացվում են ամենօրյա ստուգումներ, աշխատանքային տաբելների լրացում, համապատասխան մշակված ձևաչափով հաշվետվություններ, ուսանողների և դասախոսների շրջանում կատարվում են հարցումներ: Ուսումնասովորական կազմի աշխատանքի գնահատման եղանակներից են դրամական պարգևների, շնորհակալագրերի, պատվոգրերի շնորհումը:

ԴԱՏՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Ակադեմիան, կարևորելով բարձր մասնագիտական որակներ ունեցող դասախոսների անհրաժեշտությունը, թափուր պաշտոնների համալրումն իրականացնում է մրցույթային կարգով և դասախոսներին հրավիրելու մեխանիզմով: Չնայած ԵԿՏՍՍ-ն չի իրականացնում ՊԴ կազմի հավաքագրման և ընտրության մեխանիզմների արդյունավետության գնահատում, այդուհանդերձ թե ուսանողները և թե ակադեմիայի վարչական անձնակազմը բավարարված է ՊԴ կազմից: Դասախոսական կազմի հավաքագրումն իրականացվում է առաջնորդվելով յուրաքանչյուր տարակարգին ներկայացվող պահանջներով, սակայն վերջիններս շատ ընդհանրական են և նկարագրված չեն ըստ առանձին ՄԿԾ-ների: ՊԴ կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող հստակ պահանջների առկայությունը հնարավորություն կտար գնահատել ՊԴ կազմի համապատասխանությունը ՄԿԾ-ներին և կերաշխավորեր ՄԿԾ-ներում սահմանված վերջնարդյունքների ձեռքբերումը: Հարկ է նշել, որ ակադեմիան որդեգրել է քաղաքականություն՝ ներգրավել հիմնականում համատեղությամբ (ժամավճարով) աշխատող դասախոսներ՝ պարզաբանելով, որ այս մեխանիզմով առավել շատ պրակտիկ ոլորտի մասնագետներ են ներգրավվում դասապրոցեսում: Այդուհանդերձ, դասախոսները միայն պրակտիկ ոլորտի մասնագետներ չեն, այլ մասնագետներ են, ովքեր համատեղությամբ աշխատում են ԵԿՏՍՍ-ում և դասավանդում մի քանի այլ ուսումնական հաստատություններում: Հատկանշական է, որ դասախոսների հետ հանդիպումից պարզ դարձավ, որ վերջիններս ևս ցանկանում են հիմնական հիմունքներով աշխատել ակադեմիայում, սակայն այդ հնարավորությունը չունեն: ԵԿՏՍՍ-ն իր այս որոշումը հիմնավորում է ֆինանսական արդյունավորությամբ:

Առավել մտահոգիչ է դասախոսական կազմի կայունության խնդիրը՝ մասնավորապես, այն հանգամանքը, որ գրեթե բոլոր դասախոսները աշխատում են ժամավճարային հիմունքներով, իսկ ակադեմիայում տարածված է մեկ դասախոսի կողմից մի քանի առարկաներ (մինչև 6-7) դասավանդելը, ինչը կարող է մի կողմից ազդել դասավանդման որակի վրա, մյուս կողմից վտանգել կրթական գործընթացի բնականոն ընթացքը: Սա նշանակում է, որ

մեկ դասախոսի դուրս գալու կամ առողջական խնդիրներ ունենալու դեպքում վտանգվում է ՄԿԾ-ների իրականացումը: Քանի որ ակադեմիայում չի իրականացվում մարդկային ռեսուրսների հստակ պլանավորում և բացակայում է մարդկային ռեսուրսների պահպանման քաղաքականությունը, խնդրի ռիսկայնությունը մեծանում է: Ակադեմիայում առկա է դասախոսական կազմի կայունության վտանգ՝ պայմանավորված նաև աշխատավարձերի չափով, դասախոսների պահանջների վերհանման քաղաքականության բացակայությամբ և դրանց բավարարման համար սակավ ֆինանսական ներդրումներով: Համատեղությամբ աշխատելը կարող է խոչընդոտ հանդիսանալ նաև հետազոտական գործունեության իրականացման և զարգացման տեսանկյունից, մինչև ժամանակ կարող է նաև նպաստել գիտամանկավարժական և հետազոտական լավագույն փորձի ներդրմանը: ՄՈՒՀ-ում առկա է նաև ներքին համատեղություն: Բոլոր ֆակուլտետներում նույն անձը կատարում է և ամբիոնի վարիչի, և դեկանի պարտականությունները: Սա պարունակում է ռիսկեր և նպատակահարմար չէ, քանի որ դժվար է և ոչ արդյունավետ ամբիոնի վարիչի՝ ինչպես գիտական, այնպես էլ ուսումնական ուղղվածություն ունեցող աշխատանքները համատեղել դեկանի վարչական աշխատանքի հետ:

ՄՈՒՀ-ում գործում են պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմի աշխատանքի որակի և արդյունավետության վերլուծության և գնահատման որոշ մեխանիզմներ: Այդ մեխանիզմներից են ուսանողների շրջանում հարցումների իրականացումը վարկանիշային հարցաթերթիկների միջոցով, դասալսումները և քննարկումները: Այդուհանդերձ թե հարցումները, թե դասալսումները իրականացվում են ոչ համակարգված և ոչ կանոնակարգված, իսկ գործիքները վերանայման և վերամշակման կարիք ունեն: Դասալսումները և արդյունքների քննարկումներն իրականացվում են ամբիոնի վարիչի և նույն ամբիոնի աշխատակիցների կողմից, մինչդեռ ցանկալի էր այլ ամբիոնների դասախոսների մասնակցությունը այդ գործընթացներին: Դա զգալիորեն կնպաստեր միջառարկայական կապերի հստակեցմանը և դասավանդման առաջատար մեթոդների ձևավորմանը և կիրառմանը:

Ուսանողների կողմից դասախոսների գնահատման արդյունքները ուսումնասիրելուց հետո, կարելի է փաստել, որ ստացված տվյալները չեն կարող համարվել հուսալի, քանի որ մեթոդաբանությունը հստակ չէ, տվյալների հավաքագրման մեխանիզմները սահմանափակ են, իսկ վերլուծության սկզբունքն՝ անհասկանալի: Որպես այդպիսին գնահատումների խորքային վերլուծություններ չկան, որոնք հնարավորություն կտային պարզել հիմնական ձեռքբերումները և թերացումների պատճառները: Այն հանգամանքի առկայությունը, որ դեռևս չեն կիրառվում ինքնագնահատման կամ գործընկերային գնահատման մեխանիզմները, դժվարացնում է գործընթացի վերաբերյալ ամբողջական պատկերացում ստանալը: Բազմակողմանի գնահատման կիրառումը հնարավորություն կտար ակադեմիային որոշումների կայացումը հիմնավորել հավաստի տվյալներով: Մանավանդ որ ուսանողի կողմից գնահատման արդյունքում հեռացվել են դասախոսներ:

Ակադեմիան կարևորում է մասնագիտական զարգացման անհրաժեշտությունը, սակայն այս ուղղությամբ հատկացվող թե ռեսուրսներն են սահմանափակ (բյուջեի 1%) , թե կատարված աշխատանքները: Իրականացված վերապատրաստումները հիմնականում դասախոսական կազմի անհատական կապերի և սեփական նախաձեռնությամբ են տեղի ունենում: Չնայած դասախոսների կողմից առաջադրվել են անհրաժեշտ վերապատրաստումների թեմաները, և համապատասխանաբար մշակվել է

վերապատրաստման պլանը, այդուհանդերձ այս ուղղությամբ լուրջ ձեռքբերումներ չկան, իսկ վերապատրաստումների ուղղությունների և թեմաների առաջադրման գործընթացներում ակադեմիայի դերը սահմանափակ է: Չնայած մեկ անգամ դասախոսների համար կազմակերպվել է օտար լեզվի դասընթացներ, սակայն վերջինս շարունակական բնույթ չի կրել: Մինչ օրս բավարար ուշադրության չի արժանացել նաև դասախոսների կարիքների վերհանումը, մինչդեռ վերջինս կարևոր գործընթաց է հասկանալու ՄԿԾ-ի սպառնալիքները ՄԿԾ-ի արդյունավետ իրականացման տեսանկյունից և երաշխավորելու կրթական գործընթացի բնականոն ընթացքը: ՄՈՒՀ-ը պետք է կիրառի հստակ մեխանիզմներ ՊԴԿ-ի և ՈւՕԿ-ի կարիքները վերհանելու և դրանցը լուծումներ տալու համար: Դասախոսների մասնագիտական որակավորումների բարձրացման ուղղությամբ անհրաժեշտ է ստեղծել պայմաններ և նախադրյալներ ոչ միայն դասախոսների վերապատրաստումը պահանջվող ուղղություններով և պատշաճ մակարդակով կազմակերպելու համար, այլ նաև մասնագիտական առաջընթացին աջակցելու ուղղությամբ, որը ենթադրում է ատենախոսության պատրաստում և պաշտպանում գիտական աստիճան ստանալու նպատակով, գիտական կոչման շնորհում, պաշտոնի բարձրացում: ՄՈՒՀ-ում չեն կազմակերպվում գիտական կոնֆերանսներ և սեմինարներ, որոնք հանդիսանում են գիտական, մանկավարժական ձեռքբերումների փոխանակման արդյունավետ հարթակներ: Բացակայում են տեղական և միջազգային կոնֆերանսներում զեկուցումներով մասնակցությունը խրախուսող մեխանիզմներ:

Դասախոսի մասնագիտական առաջընթացին նպաստում է նաև նրա շարժունությունը մասնագիտական հմտությունները բարելավելու և զարգացնելու նպատակով, առաջատար փորձի փոխանակումը, ինչի իրականացման համար ՄՈՒՀ-ը նպատակ է դրել մշակել քաղաքականություն և սահմանել հստակ գործընթացներ:

ՄՈՒՀ-ում գործում են դասախոսների և ուսումնաօժանդակ կազմի խրախուսման որոշ մեխանիզմներ (ակադեմիայի գիտական հանդեսում տպագրություն, դրամական պարգևներ), սակայն դրանք պետք է զարգացնել աշխատակիցների մասնագիտական առաջընթացին նպաստելու նպատակով: Նպատակահարմար է նաև ՄՈՒՀ-ի կողմից խրախուսելը այլ տեղեկան և միջազգային հանդեսներում հետազոտության արդյունքների հրապարակումը:

Դասախոսների և ուսումնաօժանդակ կազմի սոցիալական, մասնագիտական, գիտահետազոտական և մանկավարժական կատարելագործման, ինչպես նաև նրանց առաջընթացի հետ կապված կարիքները հոգալու համար հատկացվող ֆինանսական ռեսուրսները բավարար և կայուն չեն, ինչը կարող է վտանգել անձնակազմի կայունությանը և նպաստել կադրերի հոսունությանը: ԵԿՏԱ-ն պետք է փնտրի այլընտրանքային ֆինանսավորման աղբյուրներ և ջանքեր գործադրի ֆինանսական հոսքերի բազմազանեցման ուղղությամբ, հակառակ դեպքում վտանգի տակ կարող են դրվել ռազմավարական ծրագրի նպատակները և ինդիքները մատնանշված ժամկետներում իրականացնելու գործընթացները:

ԵԶՐԱՀԱՆԳՈՒՄ. Հաշվի առնելով, որ ՄՈՒՀ-ը կադրերի ընտրության քաղաքականության շնորհիվ կրթական ծրագրերի իրականացման համար ներկայումս ունի ժամանակին համահունչ գիտելիքներով և անհրաժեշտ որակավորումներով օժտված պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմ և պատրաստակամ է արձանագրված թերացումները շտկելու և ռիսկային գործոնները հաղթահարելու:

փորձագիտական խումբը համարում է, որ ԵԿՏԱ-ն հիմնականում բավարարում է չափանիշ 5-ի պահանջներին:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ. ԵԿՏԱ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 5-ի պահանջներին *գնահատվում է բավարար:*

ՉԱՓԱՆԻՇ VI. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ

ՉԱՓԱՆԻՉ: 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

ԵԿՏԱ-ն հետազոտական ոլորտում իր հետաքրքրություններն ու հավակնությունները սահմանել է 2017-2020թթ. Ռազմավարական զարգացման ծրագրում: Ըստ այդմ, գիտահետազոտական գործունեությունն ակադեմիայի գործունեության կարևոր գերակայություններից է, սակայն դրա հիմնական ուղղությունները և սկզբունքները դեռևս հստակ սահմանված չեն: Թեպետ Ռազմավարական զարգացման ծրագրում նշված են հետազոտության ոլորտում խնդիրները, վերջիններս իրենց ձևակերպմամբ ընդհանուր են և չեն արտացոլում կոնկրետ հետազոտական հետաքրքրությունները. ընդ որում, ոչ բոլոր խնդիրների համար են սահմանված առաջընթացի գնահատման ցուցիչները: Հստակ առանձնացված և հիմնավորված չեն հետազոտական գործունեության ոլորտում ՄՈՒՀ-ի ռազմավարական առաջնահերթությունները: Գիտահետազոտական գործունեության իրականացմանը, զարգացմանն ու կայունության ապահովմանն ուղղված ֆինանսական հատկացումներ, ըստ բյուջեի, չեն իրականացվում: Շոշափելի քայլեր չեն կատարվում նաև գիտահետազոտական գործունեության խրախուսման նպատակով ֆինանսական ռեսուրսների հայթայթման տեսանկյունից:

Հետազոտական ուղղություններն արտացոլվում են ամբիոնների տարեկան աշխատանքային պլաններում: Առանձին դեպքերում պրոֆեսորադասախոսական կազմի անդամները ներգրավված են ամբիոնների և ստորաբաժանումների մակարդակով իրականացվող հետազոտական թեմաների խմբերում: Գիտական սեմինարները ՄՈՒՀ-ում սահմանափակ են:

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

Որպես երկարաժամկետ հետազոտական ռազմավարություն, ԵԿՏՍ-ն դիտարկում է ռազմավարական զարգացման ծրագիրը, իսկ որպես կարճաժամկետ և միջնաժամկետ հետազոտական ծրագրեր նշվում են ասպիրանտական, ինչպես նաև ամբիոնների մակարդակով առկա հետազոտական թեմաները: Ներկայացված փաստաթղթերում առկա է պրոռեկտորի կողմից հաստատված՝ ստորաբաժանումներում կարճաժամկետ և միջնաժամկետ գիտական հետազոտությունների անցկացման ծրագիր՝ հետազոտական խմբերի և թեմաների մատնանշմամբ: Հետազոտության ժամանակահատվածը հիմնականում ընդգրկում է 2014-2018թթ ժամանակահատվածը:

Չնայած առկա են ամբիոնական ծրագրեր, հետազոտական ուղղությունները ոչ միշտ են հստակ սահմանված, իսկ երկարաժամկետ և կարճաժամկետ ծրագրերը տրամաբանորեն փոխ-կա-պակց-ված չեն: Դեռևս չի իրականացվում հետազոտական ծրագրերի մշտադիտարկում և ձեռքբերված արդյունքների վերլուծություն:

Ակադեմիան, լինելով միջպետական ուսումնական հաստատություն, որը հանձնառել է տրամադրել եվրոպական չափորոշիչներին համահունչ կրթություն, դեռևս չի իրականացնում տարածաշրջանի և եվրոպական զարգացման հիմնախնդիրներից բխող կամ զարգացման վերջին միտումների հետ փոխկապակցված հետազոտություններ:

Հետազոտական աշխատանքների շրջանակում ներառվում են նաև մա-գիստ-բանտների կողմ-ից իրականացվող գիտահետազոտական աշխատանքները:

6.3 ՄՈՒՀ-ն ապահովում է հետազոտությունների իրականացումը և իր զարգացումը՝ հստակ քա-ղա-քականության և ընթացակարգերի միջոցով:

ԵԿՏՍ-ում գիտահետազոտական գործունեությունը կանոնակարգվում է միայն ուսումնագիտական գծով պրոռեկտորի կողմից, բացակայում է համապատասխան կառույցը կամ ստորաբաժանումը: Դեռևս ներդրված չեն հետազոտությունների իրականացմանը և դրանց զարգացմանը միտված հստակ քաղաքականություն և ընթացակարգեր: Ինչպես ասպիրանտական կրթության կազմակերպման շրջանակներում իրականացվող հետազոտությունների, այնպես էլ ակադեմիայի հետազոտությունների արդյունքները դեռևս չեն առևտրայնացվում: Հետազոտությունները տեսականորեն և հեռանկարային առումով դիտարկվում են որպես եկամուտների, լրացուցիչ ֆինանսական ներհոսքի աղբյուր, սակայն գործնականում դեռևս չեն հանդիսանում այդպիսին: Դեռևս չկա հետազոտական աշխատանքների արդյունքների հրապարակման հստակ քաղաքականություն, պրոֆեսորադասախոսական կազմի գիտահետազոտական գործունեության խրախուսման ակադեմիայում գործող մեխանիզմները հանգում են միայն յուրաքանչյուր տարի լույս տեսնող ԵԿՏՍ հոդվածների ժողովածուում դասախոսական կազմի հոդվածների անվճար տպագրությանը: Որպես հետազոտական գործունեության արդյունք դիտարկվում է դասախոսների կողմից հոդվածների հրապարակումը (որը, հիմնականում տեղի է ունենում դասախոսների անձնական նախաձեռնությամբ) և այլ բուհերում իրականացվող հետազոտությունները: Ակադեմիայի կողմից կազմակերպվող գիտաժողովներ գրեթե չկան: Դեռևս չեն իրականացվում միջամբիոնային և միջառարկայական հետազոտություններ:

մագիստրոսական և ասպիրանտական հետազոտությունները՝ ըստ աշխատանքների թեմատիկայի և առանձնահատկությունների: Մագիստրատուրայում և ասպիրանտուրայում գնահատման ռեյտինգային համակարգում ներառված է հետազոտական բաղադրիչը:

ՄՈՒՀ-ում բացակայում է միջառարկայական՝ միջամբիոնական կամ միջ-ֆա-կուլ-տետային համալիր գիտահետազոտական գործունեության իրականացումը:

Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում հետազոտական նպատակներ ունեցող ուսանողները ներգրավվում են “Synopsys Armenia” ընկերության գործունեության առանձին ուղղություններում, իսկ միջազգային ծրագրերում ներգրավված դասախոսները աջակցում են ուսանողներին՝ նրանց հետազոտական աշխատանքներում: Նշված կազմակերպության դերակատարությունը ուսումնական և հետազոտական գործընթացների փոխկապակցման առումով դրսևորվում է նաև հետևյալ ուղղություններով՝ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտի արդի հետազոտական առաջնահերթություններին համահունչ ուսումնական պլանների կազմում, ավարտական թեզերի թեմաների առաջարկ և ղեկավարում:

Հետազոտական գործունեության և ուսումնական գործընթացի փոխկապակցման հստակ մեխանիզմներ չնայած սահմանված չեն, սակայն դասախոսների անհատական հետազոտության արդյունքները ոչ ֆորմալ կերպով մտնում են ուսումնական գործընթաց, արտացոլվում են դասընթացների ծրագրերում կամ օգտագործվում տպագիր աշխատությունների տեսքով՝ որպես դասագիրք կամ ձեռնարկ: Հետազոտական գործունեության և ուսումնական գործընթացի փոխկապակցման արդյունավետության ուսումնասիրություններ և վերլուծություններ ակադեմիայում իրականացված չեն:

ԴԱՏՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում հետազոտական ոլորտում ՄՈՒՀ-ի հետաքրքրություններն արտացոլող որոշ հիմնադրույթների ամրագրումը 2017-2020թթ. Ռազմավարական զարգացման ծրագրում՝ առանձնացված խնդիրների ու դրանց իրագործման առաջարկվող, հնարավոր քայլերի տեսքով: Այդուհանդերձ, ի նպաստ հետազոտական գործունեության արդյունա-վե-տության ապահովման, առաջնահերթ պետք է համարել սահմանված խնդիրների իրականացման գնահատման կոնկրետ ցուցիչների և մեխանիզմների մշակումը, ինչը դեռևս թերի վիճակում է, որը կապահովեր ստացվելիք արդյունքների հստակությունը և չափելիությունը:

Մինևույն ժամանակ, մտահոգիչ է մագիստրոսական և ասպիրանտական ծրագրեր իրականացնող ՄՈՒՀ-ում հետազոտական գործունեության տեսլա-կանն ու դրա հստակ հիմնավորումներն արտացոլող, առանձին և ամբողջական ռազմա-վա-րա-կան փաստաթղթի բացակայությունը: Դա թույլ կտար առավել ամուր հիմքերի վրա դնել ու կանոնակարգել իրականացվող հետազոտական աշխատանքները, ինչպես նաև ուրվա-գծել և հիմնավորել դրանց հեռանկարային զարգացման թիրախային ուղղությունները և ռազմավարական առաջնահերթությունները: Ռազ-մա-վա-րության շրջանակներում- կհստակեցվեին ու կամբողջացվեին նաև ՄՈՒՀ-ի հետա-զոտական գործունեության իրա-կանաց-ման քաղաքականությունն ու տարբեր ընթացակարգերը, որոնց առանձին դրույթները տվյալ պահին առկա են, սակայն՝ հիմնականում միմյանցից անկախ և չհամակարգված վիճակում:

Փորձագիտական խմբի կարծիքով, ՄՈՒՀ-ում գիտահետազոտական գործունեության իրականացման և համակարգման համար անհրաժեշտ մարդկային ռեսուրսներն անբավարար են, ինչն էլ բացասաբար է անդրադառնում գործընթացների արդյունավետության վրա:

Ըստ էության, բացակայում է ՄՈՒՀ-ի կողմից հետազոտական գործունեության արդյունավետ և նպատակային ֆինանսավորումը: Տվյալ պարագայում ֆինանսական միջոցների և կայուն մուտքերի սղությունն, այդուհանդերձ, չի կարող իրավիճակի լիարժեք արդարացում կամ հիմնավորում հանդիսանալ՝ տեղին կլիներ ապահովել առկա միջոցների օգտագործման առավել նպատակային և արդյունավետ պլանավորումը: Գիտահետազոտական գործունեությանն ուղղված հավելյալ ֆինանսական մուտքերի աղբյուր կարող են հանդիսանալ դրամաշնորհային ծրագրերը: ՄՈՒՀ-ը գիտակցում և կարևորում է դրանց հայթայթման անհրաժեշտությունը, սակայն գործնական իրականացման քայլերն ու արդյունքները դեռևս շոշափելի չեն:

ՄՈՒՀ-ում դեռևս արմատավորված չէ հետազոտությունները (և դրանց արդյունքները) որպես եկամուտների կայուն աղբյուր դիտարկելու հայեցակարգը, որը թույլ կտար առևտրայնացնել հետազոտական գործընթացն ու դրա վերջնարդյունքները, խթանել առավել կիրառական և արդիական (այդ թվում՝ միջազգային մակարդակով գիտահետազոտական գործունեության արդի միտումներին համահունչ) հետազոտությունները՝ համապատասխանաբար, զգալի ավանդ ունենալ ֆինանսական մուտքերի կայունության ապահովման առումով:

Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ դեռևս արդյունավետ կերպով չեն իրականացվում հետազոտական գործունեության ժամանակային տարբեր կտրվածքներով պլանավորման և իրականացման գործընթացները: Ստորաբաժանումների մակարդակով իրականացվող կարճաժամկետ ու միջնաժամկետ հետազոտական աշխատանքների ծրագիրն, ըստ էության, իրենից ներկայացնում է միայն հետազոտական թեմաների անվանումների, պատասխանատուների և իրականացման ժամանակահատվածների գուտ թվարկում: չեն առանձնացվում թեմաների իրականացման փուլերը, ակնկալվող միջանկյալ, ընթացիկ և վերջնական արդյունքները, ինչպես նաև ենթադրվող այն հրապարակումները, որոնցում կարտացոլվեին հետազոտության արդյունքները: Վերը նշվածի հիման վրա չի կարելի հստակ և ամբողջական պատկերացում կազմել հետազոտական միջնաժամկետ ու կարճաժամկետ ծրագրերի առկայության, դրանց իրականացման ընթացքի վերաբերյալ: Ի լրումն ասվածի՝ պայմանավորված այն հանգամանքով, որ ՄՈՒՀ-ի կարճաժամկետ և միջնաժամկետ ծրագրերը փոխկապակցված չեն երկարաժամկետ հետազոտական ռազմավարության հետ, խզվում է դրանց տրամաբանական ամբողջականությունն ու փախպայմանավորվածությունը, որպես ամբողջական համակարգ: Վերջինս արդյունավետ, կանոնակարգված և նպատակային հետազոտական գործունեության իրականացման կարևոր գրավական կարող է համարվել, ինչը, տվյալ պահին, պետք է համարել ՄՈՒՀ-ի կարևորագույն խնդիրներից:

Ընդհանուր առմամբ, իրականացվող հետազոտական աշխատանքները դեռևս բավարար չեն ՄՈՒՀ-ի տարածաշրջանային ընդգրկման և մակարդակի գիտակրթական կենտրոն դառնալու հավակնությունների տեսանկյունից: Թեպետ ՄՈՒՀ-ի մասնագիտական կրթական ծրագրերի բովանդակային բազմազանությունը միջառարկայական և

միջմասնագիտական համալիր հետազոտությունների զարգացման լայն հնարավորություններ է ընձեռում, այս առումով ևս իրականացվող աշխատանքները պետք է համարել ոչ բավարար: Մինչդեռ հենց միջառարկայական ու միջստորաբաժանումային հետազոտություններն են ապահովում ՄՈՒՀ-ի հետազոտական ներուժի արդյունավետ օգտագործումը, համատեղ աշխատանքների նոր հնավարությունների և ուղրտների բացահայտումը, արդի պայմաններում պահանջված, մրցունակ և կիրառական արդյունքների ստացումը: Իսկ միջամբիոնային կամ միջառարկայական հետազոտությունների բացակայությունը խոչընդոտում է նաև ակադեմիայի համաչափ զարգացմանը և լավագույն փորձի տարածմանը:

Հրատարակվող գիտական հոդվածների ժողովածուում ԵԿՏԱ-ի աշխատակիցների՝ անվճար հիմունքներով հոդվածներ տպագրելու հնարավորությունը որոշակի խթան կարող է համարվել հատկապես հետազոտական գործունեության սկզբնական փուլում գտնվող հետազոտողների համար, սակայն այն չի կարող դիտարկվել որպես ամբողջական մեխանիզմ հետազոտական գործունեության խթանման համար:

Փաստաթղթերի վերլուծությունից և փորձագիտական այցի շրջանակներում կայացած հանդիպումներից կարելի է դատել, որ ՄՈՒՀ-ը կարևորում է հետազոտական գործունեության միջազգայնացումը: Զուգահեռաբար, պրոֆեսորադասախոսական և վարչական կազմի ներկայացուցիչները գիտակցում են և չեն ժխտում այս ուղղությամբ աշխատանքների ինտենսիվացման անհրաժեշտությունը՝ հատկապես հաշվի առնելով ՄՈՒՀ-ի տրանսազգային լինելու հանգամանքը: Վերջինս հետաքրքիր հնարավորություններ է ընձեռում, սակայն առավել բարձր պահանջներ է դնում ՄՈՒՀ-ի առջև, որոնք, ներկա դրությամբ, թերի կերպով են ապահովվում և բավարարվում: Մասնավորապես, հետազոտությունների միջազգայնացման գործընթացը միակողմանի բնույթ է կրում՝ կենտրոնանալով միջազգային գիտաժողովներին առանձին աշխատակիցների մասնակցության ու միջազգային հանդեսներում տպագրության վրա: Այդուհանդերձ, միջազգային գիտական շտեմարաններում, ինչպիսիք են՝ Scopus-ը, Web of Sciences-ը հրապարակումները բացակայում են, բուհը նույնիսկ վերջիններիս անդամակցություն չունի: Այս առումով ՄՈՒՀ-ը պասիվ կարգավիճակում է՝ ի հա-կադրություն աշխատակիցների, ովքեր սեփական գիտական-ակադեմիական հնարավորությունների և կապերի շրջանակներում կարողանում են որոշակիորեն ապահովել սեփական հետազոտական աշխատանքների միջազգայնացումը՝ անհատական մակարդակով և ձևաչափով: Այս հանգամանքը բացասական ազդեցություն կարող է ունենալ միջազգային և տեղական մակարդակներում ԵԿՏԱ-ի հետազոտական վարկանիշի ձևավորման և հետազոտական ներուժի արդյունավետ ու նպատակային օգտագործման առումներով:

ՄՈՒՀ-ի հետազոտական գործունեության միջազգայնացման մյուս ասպեկտները, ի դեմս միջբուհական գործընկերության հիմունքներով միջազգային հետազոտական ծրագրերին մասնակցության, եվրոպական արդի հետազոտական համագործակցության ցանցերին ու հարթակներին ինտեգրվելու՝ դեռևս զարգացած չեն (թերևս, որոշ բացառությամբ՝ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների բնագավառում): ՄՈՒՀ-ի հետազոտության միջազգայնացումն, հետազոտության արդյունքների ճանաչման հեռանկարները վտանգված են՝ պայմանավորված հետազոտական գործունեության համակարգված և կանոնավոր իրականացման ու ինստիտուցիոնալ մոտեցման բացակայությամբ:

Զգացվում է առավել ակտիվ և գործնական քայլերի ձեռնարկման անհրաժեշտություն՝ հետազոտական և ուսումնական գործընթացների միջև ներդաշնակ կապ և շարունակակա-նություն ապահովելու առումով: Մագիստրոսական և ասպիրանտական հետազոտությունները, որոնք ներկայացվում են որպես հետազոտական և կրթական գործընթացների փոխկապակցման օրինակ, անհրաժեշտ են, բայց ոչ բավարար և չեն վկայում տվյալ ոլորտում ՄՈՒՀ-ի արձանագրած էական հաջողությունների մասին: Բացակայում են հետազոտական բնագավառում ուսանողների ներգրավվածության, պրոֆեսորադասախոսական կազմի անդամների՝ ինչպես միմյանց, այնպես էլ ուսանողների հետ հետազոտական համագործակցության արդյունավետ, կանոնակարգված և կայուն հարթակներ ու գործիքակազմեր: Դրանց առկայությունը, մի կողմից, կնպաստեր աշխատակիցների և ուսանողների հետազոտական ակտիվությանը, մյուս կողմից՝ դրա միջազգայնացման հնարավորությունների վերհանմանը:

Ուսանողների հետազոտական պասիվության և անտարբերության պատճառ կարող է լինել նաև ՄՈՒՀ-ում ուսանողական գիտական ընկերության բացակայությունը, մինչդեռ վերջինիս հիմնադրումն ու գործունեությունը չի ենթադրում ֆինանսական մեծ ծախսեր և կազմակերպչական դժվարություններ: Այն հանգամանքը, որ ուսանողների և դասախոսների համատեղ հետազոտությունները խիստ սահմանափակ են, իսկ ուսանողների նախաձեռնողականությունը քիչ է, վտանգում է ուսանողների մոտ հետազոտական հմտությունների և կարողությունների ձևավորումը: Հետազոտական և ուսումնական գործընթացների փոխկապակցման առումով դրական պետք է գնահատել պրոֆեսորադասախոսական կազմի անդամների հետազոտությունների արդյունք-նե-րի կիրառումը դասավանդման գործընթացում՝ հրատարակված դասագրքերի և ձեռնարկների տեսքով, կայուն հիմքերի վրա դրված համագործակցությունը ՄՈՒՀ-ի և “Synopsys Armenia” ընկերության միջև: Այդուհանդերձ, հետազոտական և ուսումնական գործընթացների միջև եղած փոխադարձ կապի արդյունավետության վերաբերյալ հնարավոր կլինե՞ր դատել և ամբողջական պատկերացում կազմել միայն համապատասխան ուսումնասիրությունների և վերլուծությունների հիման վրա, որոնք դեռևս չեն իրականացվում: Մինևույն ժամանակ, վերը նշված գործընթացների փոխկապակցվածության իրականացումն առավել արդյունավետ և համակարգված կլինե՞ր համապատասխան ընթացակարգերի և մեխանիզմների առկայության դեպքում:

ԵԶՐԱՀԱՆԳՈՒՄ. Հաշվի առնելով, որ ԵԿՏԱ-ում դեռևս բացակայում են հետազոտական գործունեության շարունակական իրականացման և զարգացման, ուսումնառության հետ դրա արդյունավետ կապի ապահովման, ֆինանսավորման և առևտրայնացման, արդյունքների միջազգայնացման, մեխանիզմները և համապատասխան ենթակառուցվածքները, փորձա-գի-տա-կան խումբը գտնում է, որ ԵԿՏԱ-ն չի բավարարում չափանիշ 6-ի պահանջը:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ. ԵԿՏԱ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՀԱՓԱՆԻՇ 6-ի պահանջներին *գնահատվում է անբավարար:*

ՉԱՓԱՆԻՇ VII. ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔ ԵՎ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ

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:

ԵԿՏՍՍ-ն իր Ռազմավարական ծրագրում խնդիր է դրել ապահովել ուսումնական գործընթացը անհրաժեշտ ռեսուրսային բազայով, ստեղծել դասավանդման և ուսումնառության արդյունավետ միջավայր: Ուսումնասիրված 3 ՄԿԾ-ների իրականացման համար ՄՈՒՀ-ը համալրված է ուսումնական միջավայր ձևավորող նյութատեխնիկական բազայով: Առկա են հարմարավետ և լավ կահավորված լսարաններ: Սակայն լսարանները հարմարեցված չեն ինտերակտիվ մեթոդներ կիրառելու և գործարար խաղեր կազմակերպելու համար, իսկ Smart-գրատախտակների և համակարգչով ու պրոյեկտորով հագեցած լսարանների քանակը սահմանափակ է:

ՄՈՒՀ-ում կա հատուկ կահավորված մեծ լսարան գրավոր քննությունները անցկացնելու համար: Լսարանում ստեղծված են պայմաններ քննությունների ընթացքին հետևելու համար: Այն ունի ցուցադրման էկրան, որի վրա ուսանողների ծնողները կարող են հետևել քննության ընթացքին:

ՄՈՒՀ-ն ունի նորագույն համակարգչային տեխնիկայով և ինտերնետային կապով ապահովված համակարգչային ութ լաբորատորիաներ: Համակարգիչները ձեռք են բերված DOCMEN ծրագրի շրջանակներում և SYNOPSIS կազմակերպության աջակցությամբ: Համակարգչային լաբորատորիաները հագեցված են ուսումնական պրոցեսի համար անհրաժեշտ ժամանակակից ծրագրային ապահովմամբ: Լաբորատորիաներում ապահովված է կապը համացանցին, սակայն WiFi ծածկույթը տարածված է ոչ բոլոր տեղերի վրա: Որոշ կրթական ծրագրերի իրականացման համար բացակայում են անհրաժեշտ լաբորատորիաները: Օրինակ, իրավագիտության կրթական ծրագրի արդյունավետ իրականացման համար չկա կրիմինալիստիկայի լաբորատորիա համապատասխան ցուցանմուշներով, գործիքներով և նյութերով: Օտար լեզուների ուսուցման համար նախատեսված լինգվաֆոնային կաբինետը չունի համապատասխան հագեցվածություն:

ՄՈՒՀ-ն ունի նիստերի դահլիճ նախատեսված հանդիպումների, կլոր սեղանների, քննարկումների կազմակերպման համար:

ԵԿՏՍՍ-ում գրադարանը նոր է ձևավորվել: Գրադարանն ունի գրադարանային ֆոնդ և էլեկտրոնային գրականություն, որոնք առայժմ շատ սահմանափակ են և համալրման կարիք ունեն: Նույնը վերաբերում է մասնաճյուղերի գրադարաններին: Գրադարանային ֆոնդի որոշ մասը նվիրատվություն է: Ապահովված չէ ՄՈՒՀ-ի կողմից որդեգրած սկզբունքը՝ “երկու ոսանողին՝ մեկ դասագիրք կամ ուսումնամեթոդական ձեռնարկ”: Շատ դեպքերում գրքից գրադարանում կա միայն մեկ օրինակ: Սակավ է էլեկտրոնային ֆոնդը, որի հարստացման ուղղությամբ այժմ աշխատանքներ են տարվում: Գրապահոցը և ընթերցասրահը համատեղված են մեկ տարածքում: Յուրաքանչյուր աշխատատեղ ապահովված է համակարգչով և

լուսամփոփով, սակայն գրականության թղթային տարբերակի հետ աշխատելու համար հարմար չէ: Սրահում նախատեսված է անկյուն խմբային աշխատանքի համար:

Գրադարանը չունի կապ հայաստանյան բուհերի գրադարանների հետ և դրանցից օգտվելու հնարավորություն: ԵԿՏԱ-ի գրադարանը տրամադրում է արձեմենտ ազգային գրադարանից երկու շաբաթվա ընթացքում օգտվելու համար: Միջազգային գրադարանային ցանցերին, միջազգային գրադարանային ֆոնդերին և հետազոտական բազաներին անդամակցություն չկա:

ԵԿՏԱ-ում գործում է բուֆետ-ճաշարան լավ սպասարկող անձնակազմով: ՄՈՒՀ-ում առկա է բացօթյա մարզահրապարակ, որն ընդամենը տարածք է առանց որևէ սպորտային գործիքի, չկա փակ մարզադահլիճ:

Ինքնավերլուծության զեկույցում նշված է, որ ոչ բոլոր ուսանողներն ու դասախոսներն են բավարարված ՄՈՒՀ-ում առկա ենթակառուցվածքներով և ռեսուրսներով, սակայն վերլուծված չեն անբավարարվածության պատճառները:

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

Արդյունավետ կրթական և հետազոտական միջավայր ստեղծելու և այն պահպանելու և բարելավելու նպատակով ԵԿՏԱ-ն բյուջեում հատկացումներ է կատարում տեխնիկական սարքավորումներով լաբորատորիաները, ինչպես նաև գրադարանային ֆոնդը համալրելու համար: Ենթակառուցվածքի բարելավմանը հատկացվում է բյուջեի 6,5%-ը 2016-2017 ուս.տարում և 5,9%-ը 2015-2016 ուս.տարում:

Այդուհանդերձ ՄՈՒՀ-ում ռեսուրսների բաշխումը կապակցված չէ ՌԾ-ում մատնանշված ուղղությունների հետ: Սահմանված չեն առաջնահերթություններ, իսկ ռեսուրսների հատկացումների հիմնավորման վերլուծություններ չեն իրականացվել: Գրադարանի, լաբորատորիաների համալրման խնդիրները հիմնականում լուծվում են նվիրատվությունների միջոցով: Համակարգչային լսարանները համալրվել են DOCMEN ծրագրի շրջանակում և SYNOPSYS կազմակերպության ներդրումների շնորհիվ: Ակադեմիայում դեռևս բացակայում են լրացուցիչ ֆինանսական ռեսուրսների ներգրավման համար ինստիտուցիոնալ մոտեցումը և նախաձեռնողականությունը:

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

Չնայած մշակված է ֆինանսական միջոցների կառավարման և մշտադիտարկման ընթացակարգ, ԵԿՏԱ-ն կրթական ծրագրերի իրականացմանը ուղղված ֆինանսական միջոցների ձևավորման, բաշխման և կառավարման համար չի որդեգրել միասնական քաղաքականություն: Ակադեմիայի ֆինանսական ռեսուրսների բաշխումը իրականացվում է տարեկան կտրվածքով՝ ուս.տարվա սկզբում: Ըստ բյուջեի հիմնական հատկացումները կատարվում են աշխատավարձային ֆոնդին, տեխնիկական սարքավորումների և գրադարանային ֆոնդի ձեռքբերմանը, հրապարակումներին, դասախոսական կազմի վերապատրաստմանը: Ակադեմիայում դեռևս ներդրված չէ ֆինանսական ռեսուրսների

բազմազանեցման կայուն համակարգ: Բյուջեն ձևավորվում է հիմնականում ուսանողների վարձավճարներից:

Բյուջեի բաշխումը չի իրականացվում ըստ ռազմավարական ծրագրի ուղղությունների: Ֆինանսական ռեսուրսները վերաբաշխվում են ըստ տվյալ պահի առաջնահերթությունների՝ առաջնային և հետաձգման համար հնարավոր ծախսերի, կատարվում է հատկացումներ ըստ տողերի: ՄՈՒՀ-ում բյուջեի բաշխումն իրականացվում է թափանցիկ և քննարկվում է հոգաբարձուների խորհրդում: Այդուհանդերձ բացակայում են ռեսուրսների ծախսային արդյունավետության վերլուծությունները:

Առանձին ՄԿԾ-ի համար կատարվում են ֆինանսական հատկացումներ՝ հաշվի առնելով ամբիոնների և կրթական գործընթացներին աջակցող այլ ստորաբաժանումների պահանջներն արտահայտող հայտերը: ՄՈՒՀ-ում Ֆինանսական ռեսուրսներ հատկացվում են սարքավորումների ձեռքբերման և ենթակառուցվածքի զարգացման համար: Նոր ՌԾ-ում մարդկային ռեսուրսների ֆինանսավորման պլանավորումը չի փոփոխվել: Մարդիկ աշխատում են իրենց էնտուզիազմի հիման վրա: Մասնավորապես, բոլոր դեկանները հանդիսանում են նաև ամբիոնների վարիչներ՝ զբաղեցնելով երկու հաստիք, սակայն վարձատրվում են մեկ հաստիքի համար:

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-ում առկա ռեսուրսային բազայի առանձին բաղադրիչների՝ ըստ ՌԾ-ի նպատակների իրականացման և ուսումնական գործընթացներին աջակցելու արդյունավետության ցուցանիշերի համակարգված վերլուծություն չի իրականացվում: ՄՈՒՀ-ը քննարկում է միայն ֆինանսական ռեսուրսների հետ կապված հարցերը և դրանց բազմազանեցման հնարավորությունները: Մասնավորապես մատնանշվում են պետական բյուջեից որոշակի ֆինանսավորում ստանալու հեռանկարը, դրամաշնորհային ծրագրերը, վճարովի ծառայությունները, արտաքին շահառուների և շրջանավարտների ներդրումները: Մրանք հիմնականում ցանկություններ են, որոնց արդյունավետությունը և իրատեսականությունը նույնպես պետք է քննարկվի և գնահատվի: Վերոհիշյալ աղբյուրներից ներկայումս գործում են միայն DOCMEN ծրագիրը և SYNOPSIS-ի ներդրումները:

Առկա է ռեսուրսներով առավել ապահովվածություն ՄԿԾ-ների, այլ ոչ թե ՌԾ-ի իրականացման առումով: Չնայած ակադեմիան դեռևս չունի նյութատեխնիկական ռեսուրսների բաշխման հստակ քաղաքականություն և ընթացակարգեր, փորձագիտական խմբի կողմից ուսումնասիրված 3 ՄԿԾ-ները հիմնականում ապահովված են բավարար ռեսուրսային բազայով, ինչը պարզվեց նաև այցի ընթացքում: ՄՈՒՀ-ում առկա են համակարգչային լսարաններ և լաբորատորիաներ՝ համալրված ժամանակակից համակարգչային տեխնիկայով, ծրագրային ապահովմամբ, միջտ գործող ինտերնետային կապով: Յուրաքանչյուր ուսանող լաբորատորիայում ապահովված է համակարգչով: SYNOPSIS կազմակերպության կողմից ժամանակակից տեխնիկայով համալրված չորս լաբորատորիաներում տեխնիկական և ուսումնական ռեսուրսներին հասանելիություն ունեն միայն այդ ծրագրի շուրջ 30 ուսանողներն ու 20 դասախոսները:

ՄԿԾ-ների իրականացման համար գրադարանում առկա մասնագիտական գրականությունը սակավ է՝ 3000 գիրք թղթային տարբերակով և մոտ 400 գիրք՝ թվայնացված:

Նպատակ է դրված համալրել գրադարանային ֆոնդը և ապահովել լայն հասանելիություն էլեկտրոնային ուսումնական ռեսուրսներին: Ուսումնամեթոդական ձեռնարկները ոչ բոլոր մասնագիտությունների գծով են առկա:

Գրադարանն ունեցել է պայմանագիր Ազգային գրադարանի հետ, համաձայն որի ՄՈՒՀ-ի ուսանողներին որոշակի ժամկետով գրականություն է տրամադրվել: Գրադարանը չունի անդամակցություն միջազգային գրադարանային ֆոնդի: Գրադարանում չկան առանձին սրահներ ընթերցանության, քննարկումների և խմբային աշխատանքների համար: Ակադեմիայի մասնաճյուղերում ևս առկա է որոշակի ռեսուրսային բազա՝ մեկական համակարգչային լսարան, գրադարան քիչ քանակությամբ գրքերով և ամսագրերով, ընթերցասրահ 8-15 ուսանողների համար:

Ինչպես նաև ակադեմիան իր կարևոր խնդիրներից է համարում նյութատեխնիկական բազայի հարստացումը ՄԿԾ-ների և ռազմավարական պլանի իրականացման շարունակականությունն ու կայունությունը երաշխավորելու նպատակով:

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

ԵԿՏՍՍ-ում փաստաթղթավորումը և փաստաթղթաշրջանառությունն իրականացվում են ամրագրված կանոնակարգով՝ առձեռն կամ էլեկտրոնային տարբերակով: Փաստաթղթաշրջանառությունն իրականացվում է միայն ընդհանուր բաժնի միջոցով: Գործում են փաստաթղթերի ձևավորման, ուղղահայաց և հորիզոնական փաստաթղթաշրջանառության, փաստաթղթերի պահպանման, մուտքի և ելքի կարգեր, դիմումների և գրությունների քննարկման և որոշումների կայացման հստակ ժամկետներ: ՄՈՒՀ-ն ինքը տեսնում է ներքին փաստաթղթաշրջանառության էլեկտրոնային համակարգի զարգացման անհրաժեշտությունը:

Ներկայումս բոլոր աշխատակիցներն ունեն համակարգչային տեխնիկայի հետ աշխատելու հմտություն: Յուրաքանչյուր աշխատակցի համակարգիչը միացված է ներքին ցանցին, ինչը հնարավորություն է տալիս բոլոր փաստաթղթերը և հանձնարականները կենտրոնացնել մի տեղում և հասանելի դարձնել բոլոր ստորաբաժանումներին և աշխատակիցներին: Նոր ձևավորվող փաստաթղթերն ունեն էլեկտրոնային տարբերակներ, ինչը հեշտացնում է ներքին տեղեկատվության փոխանցումը ստորաբաժանումների միջև, հրապարակումը և ներկայացումը արտաքին աշխարհին: Այդուհանդերձ չկա արտաքին տեղեկատվության հրապարակման հստակ քաղաքականություն: Փաստաթղթերի հրապարակման և հասանելիության խնդիր կա ակադեմիայի կայքում: Նախկինում ստեղծված կարևորագույն ոչ բոլոր փաստաթղթերն են թվայնացված: Գործում է փաստաթղթերի արխիվացման համակարգը:

ԵԿՏՍՍ-ում բացակայում են ուսանողների, դասախոսների և ուսումնական գործընթացի հետ առնչվող անձնակազմի կողմից պահանջվող տեղեկատվության կառավարման մեխանիզմներ՝ հիմնված ժամանակակից մոտեցումների վրա: Չկան ուսանողական պորտալներ, հարթակներ, ներդրված չէ էլեկտրոնային ուսումնական ռեսուրսների և փաստաթղթերի կառավարման որևէ համակարգ (Moodle, Classroom և այլն):

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

ԵԿՏՍՍ-ում առկա է դասախոսների, ուսանողների, մյուս աշխատակիցների առողջության և անվտանգության պահպանմանն ուղղված ծառայություններն իրականացնող

ենթակառուցվածք: Բյուջեում հատկացվում են ֆինանսական միջոցներ այդ ենթակառուցվածքի աշխատանքն ապահովելու համար:

Գործում է բուժկետ, որտեղ կարելի է ստանալ առաջին բուժօգնություն: Բուժկետն ապահովված է անրաժեշտ դեղորայքով և սարքավորումներով: Սակայն աշխատակիցների առողջության պահպանմանն ուղղված միջոցառումներում ներառված չէ սոցիաթերթների կիրառումը: ՄՈՒՀ-ն ունի հանգստյան տուն, սակայն բացակայում է դրա ծառայություններից օգտվելու կանոնակարգը:

Գործում է սննդի ծառայությունը: Ուսանողների ֆիզիկական դաստիարակությունն ապահովելու նպատակով օգտագործվում է բացօթյա մի տարածք առանց որևէ հարմարությունների:

Ակադեմիայում գործում է ուսանողների և աշխատակիցների անվտանգությունն ապահովող համակարգ: ՄՈՒՀ-ի բոլոր մասնաշենքերը և ողջ տարածքը հսկվում են տեսախցիկներով, մուտքն ու ելքը վերահսկվում են անցակետերի միջոցով, աշխատակիցների անվտանգությունն ապահովվում է համապատասխան որակավորում ունեցող աշխատակազմի կողմից: Մշակված է անձնակազմի տարահանման սխեմա: Անվտանգության համակարգը մշտադիտարկվում է, իրականացվում են համակարգի բարելավմանն ուղղված միջոցառումներ:

ՄՈՒՀ-ում առայժմ բացակայում են հատուկ կարիքներ ունեցող ուսանողների և դասախոսների անվտանգությունն ապահովող միջոցները և մշակված չեն նրանց աջակցելու գործառույթներ:

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

Ինքնավերլուծության զեկույցում ռեսուրսների կիրառելիության, հասանելիության, արդյունավետության և դրանց գնահատման մեխանիզմների վերլուծությունը վերաբերում է միայն ֆինանսական ռեսուրսներին: ՄՈՒՀ-ում իրականացվում է այդ ռեսուրսների արտաքին աուդիտ, սակայն բացակայում է ներքին աուդիտը:

Փորձագիտական այցի ընթացքում տարբեր հանդիպումների արդյունքում պարզվեց, որ ներքին շահակիցները հիմնականում բավարարված են ռեսուրսներից: Դիտարկված կրթական ծրագրերն իրականացնելու համար նախատեսված ռեսուրսները՝ համակարգչային տեխնիկան, բազմաթիվ կիրառական ծրագրային փաթեթներ, գրադարանային ֆոնդը հասանելի են դասավանդողներին և ուսանողներին և թույլ են տալիս արդյունավետ կազմակերպել ուսումնական գործընթացը: Ամբիոնների վարիչները նշեցին, որ պարբերաբար կատարվում է ռեսուրսների օգտագործման մոնիտորինգ, որին մասնակցում են և՛ դասախոսները, և՛ ուսանողները: Իրականացվում են բանավոր հարցումներ, վեր են հանվում առաջացած խնդիրները, որոնք քննարկվում են ամբիոնների նիստերում, միջոցներ են ձեռք առնվում այդ խնդիրները լուծելու ուղղությամբ:

Սակայն ռեսուրսների կիրառելիության, հասանելիության և արդյունավետության գնահատման հստակ մեխանիզմներ և գործիքակազմ չկա: Չկան արդյունավետության վերաբերյալ տվյալներ և վերլուծությունների արդյունքներ, բացակայում են դիտողություններն ու առաջարկներն արտացոլող փաստաթղթեր, ռեսուրսների բարելավմանն ուղղորդված պլանավորում: Բացակայում է ուսումնական գործընթացին նպաստող ռեսուրսների

հասանելիության և կիրառման արդյունավետության գնահատումը արտաքին շահառուների կողմից:

ԴԱՏՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում ակադեմիայի ջանքերը՝ միտված ուսումնական գործընթացն անհրաժեշտ ռեսուրսային բազայով ապահովելուն: Ակադեմիան բաց է ռեսուրսների հատկացումների հարցում ու պատրաստակամ, ինչպես նաև ձգտում է բարելավել լսարանային և լաբորատոր պայմանները, արդիականացնել ակադեմիական ենթակառուցվածք-ները: Սակայն լսարանները, հիմնականում, հարմարեցված չեն ինտերակտիվ մեթոդներ կիրառելու և գործարար խաղեր կազմակերպելու համար, իսկ Smart-գրատախտակները և համակարգչով ու պրոյեկտորով հագեցած լսարանները սահմանափակ են, ինչը հանգեցնում է դասական դասախոսակենտրոն կրթության կազմակերպմանը: ՄՈՒՀ-ի գրադարանը ևս կարիք ունի համալրման և, համապատասխանաբար, թվայնացման, իսկ միջազգային գրադարանային ֆոնդերին անդամակցությունը ուսանողներին և դասախոսներին հնարավորություն կտա հետազոտական և ուսուցման գործընթացը իրականացնել միջազգային վերջին զարգացումներին համահունչ: Փորձագիտական խումբը նպատակահարմար է գտնում քննարկումների և խմբային աշխատանքների կազմակերպման համար առանձին կաբինետների հատկացումը: Ակադեմիայում բացակայում են ուսանողական պորտալները, որոնք կհանդիսանային արդյունավետ գործիքներ ուսանողների առցանց շփումների, խմբային աշխատանք և ուսանողակենտրոն ուսուցում կազմակերպելու համար: Ներդրված չեն ինտերկատիվ ուսուցման կառավարման էլեկտրոնային համակարգեր, ինչը կնպաստեր հեռավար ուսումնական գործընթացների կազմակերպմանը և ուսանողների մոտ լրացուցիչ հմտությունների ձևավորմանը:

Արդյունավետ կրթական և հետազոտական միջավայր ստեղծելու և այն պահպանելու ու բարելավելու նպատակով ԵԿՏՍ-ն բյուջեում հատկացումներ է կատարում ենթակառուցվածքային ռեսուրսների բարելավման համար: Փորձագիտական խումբը մտահոգիչ է համարում այն հանգամանքը, որ ռեսուրսային բազայի հարստացումը հիմնականում կատարվում է կամ միջազգային ծրագրերի շրջանակներում կամ նվիրատվության միջոցով, իսկ լրացուցիչ ֆինանսական ռեսուրսների ներգրավման համար ինստիտուցիոնալ մոտեցումը և նախաձեռնողականությունը բացակայում է: Ակադեմիան դեռևս չունի նյութատեխնիկական ռեսուրսների բաշխման հստակ քաղաքականություն և ընթացակարգեր:

Ուսումնասիրությունները ցույց տվեցին, որ ներկայումս ՄՈՒՀ-ի ռեսուրսային բազան ՄԿԾ-ների իրականացման համար բավարար է, ինչը հիմք է հանդիսանում ՄԿԾ-ների իրականացմանն ուղղված գործընթացների բարելավման և կայունության, սակայն ռեսուրսները բավարար չեն ՌԾ-ում ամրագրված նպատակները և խնդիրները արդյունավետ իրականացնելու համար: Այդ փաստը ակադեմիան ևս ընդունում է: Ինչպես նշվեց փորձագիտական այցի ժամանակ, նախորդ ՌԾ-ները չեն իրականացվել ռեսուրսների անբավարարության պատճառով:

ԵԿՏՍ-ի բյուջեն ձևավորվում է հիմնականում ուսանողների վարձավճարներից, որը կայունության տեսակետից խոցելի է: ՄՈՒՀ-ը չունի ֆինանսական ռեսուրսների կառավարման և մուտքերի բազմազանեցման հստակ համակարգ, որը ֆինանսական կայունության երաշխավորման հիմք կհանդիսանար: Ֆինանսական կառավարման հստակ քաղաքականության առկայությունը կարող է նպաստել ներդրումային քաղաքականության արդյունավետ իրականացմանը՝ ներգրավելով գործընկեր կազմակերպություններին և

արտաքին շահակիցներին, ինչպես նաև նպաստել ռազմավարական նպատակների արդյունավետ իրականացմանը: Ֆինանսական միջոցների բաշխումը չի իրականացվում ըստ ռազմավարական նպատակների, այդ իսկ պատճառով ՄՈՒՀ-ի համար ռազմավարական նշանակության որոշ տիրույթներին գրեթե հատկացումներ չեն կատարվում, ինչը վտանգի տակ է դնում ՄՈՒՀ-ի ռազմավարական խնդիրների և առաքելության իրականացումը: Ֆինանսական ռեսուրսների ճիշտ պլանավորման և բաշխման շնորհիվ միայն ակադեմիան կարող է առաջընթաց ապահովել: Իսկ ֆինանսական ռեսուրսների ծախսային արդյունավետության գնահատումը հնարավորություն կտա ակադեմիային դիտարկել՝ որքանով արդյունավետ և թիրախավորված են հատկացումները կատարվել, ուսումնասիրել ձեռքբերումների դինամիկան, ինչպես նաև ֆինանսական կայունության ցուցանիշները:

ՄՈՒՀ-ում փաստաթղթաշրջանառությունն իրականացվում է մշակված ընթացակարգերի համապատասխան, ինչպես նաև ներդրվում է փաստաթղթաշրջանառության էլեկտրոնային համակարգ: Փորձագիտական խումբը ողջունում է ակադեմիայի ջանքերը փաստաթղթերը թվայնացնելու և կայքում հրապարակելու ուղղությամբ: Այն, որ գործում է համակարգչային ներքին ցանցը, որը էլեկտրոնային փոստի հետ մեկտեղ օգտագործվում է ներքին փաստաթղթաշրջանառության համար, հեշտացնում է ստորաբաժանումների միջև հորիզոնական փոխհամագործակցությունը և որոշումների կայացման գործընթացը: Այդուհանդերձ, տեղեկատվությունը կառավարելու միասնական մոտեցումը և էլեկտրոնային փաստաթղթաշրջանառության համակարգի ներդրումը հնարավորություն կտա համակարգված իրականացնելու տեղեկատվության հավաքագրումը, վերլուծությունը՝ համապատասխանաբար նպաստելով կառավարման համակարգի արդյունավետության բարձրացմանը:

ԵԿՏԱ-ում ապահովված է անվտանգ և ապահով միջավայր, գործում է անվտանգության համակարգը: Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ հատուկ կարիքներ ունեցող ուսանողների համար անհրաժեշտ պայմանների և միջոցների ստեղծումը, ինչպես նաև համապատասխան ռեսուրսներով ապահովվածությունը կարող է նպաստել դիմորդների թվի աճին: Փորձագիտական խումբը քաջալերում է ակադեմիային մշտական ուշադրության տակ պահել հատուկ կարիքներ ունեցող ուսանողների կարիքները, հետևել վերջիններիս ներգրավմանը, առաջխաղացմանն ու աջակցմանը, մանավանդ որ նման ուսանողներ ակադեմիայում սովորում են:

Փորձագիտական խումբը նշում է, որ չնայած բացակայում է ռեսուրսների պլանավորման և կառավարման հստակ քաղաքականություն, բավարար չափով մշակված չեն և չեն կիրառվում ռեսուրսների օգտագործման արդյունավետությունը գնահատող մեխանիզմներ և գործիքակազմ, այդուհանդերձ ներքին շահակիցները հիմնականում բավարարված են ռեսուրսներից: Դիտարկված կրթական ծրագրերն իրականացնելու համար նախատեսված ռեսուրսները՝ համակարգչային տեխնիկան, բազմաթիվ կիրառական ծրագրային փաթեթները, գրադարանային ֆոնդը հասանելի են դասավանդողներին և ուսանողներին և թույլ են տալիս արդյունավետ կազմակերպել ուսումնական գործընթացը: Բացակայում են նյութական, ֆինանսական և ուսումնական գործընթացին նպաստող այլ ռեսուրսների հասանելիության և կիրառման արդյունավետության վերլուծություններ, չեն իրականացվում գնահատումներ ինչպես ներքին, այնպես էլ արտաքին շահառուների կողմից, ինչը հնարավորություն կտար շահակիցներին արտահայտել իրենց կարծիքը, իսկ ակադեմիային հնարավորություն բացահայտելու լավագույն փորձն ու թերացումները տարբեր գործընթացների վերաբերյալ:

ԵԶՐԱՀԱՆԳՈՒՄ. Հաշվի առնելով այն, որ ԵԿՏԱ-ի ներկայիս ռեսուրսային բազան մասնագիտական կրթական ծրագրերի իրականացման համար բավարար է, ապահովում է դասավանդման և ուսումնառության համար արդյունավետ միջավայր, նպաստում է ուսումնական գործընթացների շարունակական բարելավմանը, իսկ ներքին շահակիցները բավարարված են ռեսուրսներից, փորձագիտական խումբը գտնում, որ որ ԵԿՏԱ-ն բավարարում է չափանիշ 7-ի պահանջը:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ. ԵԿՏԱ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը Չափանիշ 7 -ի պահանջներին *գնահատվում է բավարար:*

ՉԱՓԱՆԻՇ VIII. ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ

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:

ԵԿՏԱ-ում հաշվետվողականությունն իրականացվում է շահակիցներին հաշվետվողականության քաղաքականության իրա-կանաց-ման ընթացակարգի հիման վրա, որում սահմանված են իրականացման մեխանիզմները: Որպես այդպիսիք համարվում են ստորաբաժանումների ղեկավարների՝ ամբիոնների վարիչների ու դեկանների հաշվետվությունները ռեկտորատին և ռեկտորի տարեկան հաշվետվության ներկայացումը ՄՈՒՀ-ի կառավարման խորհրդին: Ռեկտորի տարեկան հաշվետվության մեջ նշվում են նախորդ հաշվետվության մեջ առանձ-նաց-ված խնդրահարույց կետերը և դրանց լուծման ուղղությամբ հաշվետու ժամանակահատվածում ձեռնարկված միջոցառումները: Այդուհանդերձ, հաշվետվությունների նկատմամբ շահակիցների հետաքրքրությունը մեծ չէ: Այս առումով ակադեմիայում գիտակցում են հաշվետվողականության նոր՝ առավել արդյունավետ ու նպատակային համակարգի ներդրման անհրաժեշտությունը և նախատեսում են այդ ուղղությամբ աշխատանքներ իրականացնել:

Հիերարխիկ՝ ենթակարգային առումով հաշվետվողականության համակարգն առավելապես գործում է ուղղահայաց և ոչ թե հորիզոնական-միջ-ֆա-կուլտետային առումներով:

Արտաքին շահակիցներին հաշվետվողականության ապահովման հստակ քաղաքականություն և մեխանիզմներ դեռևս չկան: Գործող հաշվետվողականության մեխանիզմների արդյունավետության վերլուծություններ նույնպես չեն իրականացվում:

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

Ակադեմիան, կարևորելով իր ընթացակարգերի և գործընթացների թափանցիկությունը և հասանելիությունը հասարակությանը, այդ նպատակով կիրառում է տարբեր մեխանիզմներ՝ տարեկան հաշվետվությունները, վեբ-կայքը, ֆեսբուքյան էջը և այլն: Իրականացվում են մարքեթինգային բնույթի որոշ միջոցառումներ. մասնավորապես, կազմակերպվում են «բաց դռների» օրեր, ՁԼՄ-ներով տեղադրվում են հայտարարություններ, բաշխվում են տեղեկատվական բովանդակության բուկլետներ և բրոշյուրներ:

Շահակիցներին գործընթացների վերաբերյալ տեղեկատվություն տրամադրվում է ռեկտորի և կառուցվածքային ստորաբաժանումների հաշվետվությունների միջոցով: Վեբ-կայքի միջոցով հանրությանն են ներկայացվում նաև ԵԿՏԱ-ի գործունեության տարեկան ֆինանսական հաշվետվությունները:

Ներկա դրությամբ պաշտոնական վեբ-կայքի աշխատանքը դիտվում է որպես հասարակայնության հետ ակադեմիայի կապի, ընթացակարգերի ու գործընթացների թափանցիկության, հասարակական հասանելիության ապահովման կարևոր մեխանիզմ: Տեղադրված են համապատասխան փաստաթղթեր՝ ԵԿՏԱ-ի գործունեության կազմակերպման տարբեր ասպեկտների վերաբերյալ, ինչպես նաև օգտակար տեղեկություններ դիմորդների և գործընկերների համար՝ հայտարարությունների, մասնագիտական կրթական ծրագրերի վերաբերյալ տեղեկատվության տեսքով: Սակայն թույլ է իրականացվում ներբուհական կյանքի հիմնական գործընթացների լուսաբանումը: Ինքնավերլուծությունում ևս նշված է, որ բուհի կայքը չի դիտարկվում որպես հետադարձ կապի արդյունավետ մեխանիզմ

ՄՈՒՀ-ում դեռևս չի իրականացվում տեղեկատվության տարածման գործընթացի արդյունավետության և նպատակայնության խորը գնահատում:

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

ԵԿՏԱ-ի ռազմավարական զարգացման ծրագրով ամրագրված է հասարակայնության հետ կապերի զարգացումը և հանրային պատասխանատվության բարձրացման նպատակը՝ իրագործման համար անհրաժեշտ և հնարավոր քայլերով: Այդուհանդերձ, առկա չեն նպատակի իրագործման արդյունավետությունն ու առաջընթացը գնահատող չափանիշները:

Հետադարձ կապերի ապահովման քաղաքականության և մեխանիզմների արդյունավետության առանձին, համակողմանի գնահատում, որպես այդպիսին, դեռևս չի իրականացվում: Սակայն ինքնավերլուծությունից և անձնակազմի պարզաբանումներից պետք է փաստել, որ հե--տադարձ կապերի մեխանիզմը դեռևս արդյունավետ չի գործում և թույլ է: Շահակիցները հաճախ, մոտիվացված չեն շփման և հետադարձ կապի ապահովման առու-մով: Հետադարձ կապը հաճախ իրականացվում է անձնական կապերի, ծանոթությունների ու նախաձեռնության միջոցով, շատ դեպքերում թույլ է կամ բացակայում է շրջանավարտների հետ ԵԿՏԱ-ի հետադարձ կապը: Առկա են հետադարձ կապի ոչ ֆորմալ կամ չփաստաթղթավորված մեխանիզմներ:

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

Հասարակությանը գիտելիքի փոխանցման քաղաքականություն, որպես այդպիսին, առկա չէ: Առանձին դրույթներ ամրագրված են Ռազմավարական զարգացման ծրագրում՝ լրացուցիչ կրթության հա-մա-կարգի զարգացման նպատակի շրջանակներում: Սակայն լրացուցիչ կրթական ծառայությունների տրամադրման առումով դեռևս քիչ բան է իրականացվում: Միջոցառումների կազմակերպման տեսանկյունից դեռևս պասիվ են ինչպես ԵԿՏԱ-ն ու դրա կառուցվածքային ստորաբաժանումները, այնպես էլ ուսանողական խորհուրդը: Թույլ է հանրային պահանջարկի ուսումնասիրությունը:

Որպես ԵԿՏԱ-ի կողմից հասարակությանը գիտելիքների և արժեքների փոխանցման ոլորտում իրականացվող գործողություններ դիտարկվում են՝ ուսանողների ու աշխատակիցների պարբերաբար այցելությունները դպրոցներ և այլ բուհեր, դպրոցականների համար կազմակերպվող անվճար էքսկուրսիաները: Զբոսաշրջության ֆակուլտետի կողմից կազմակերպվել են գիղզբոսավարների վերապատրաստման դասընթացներ և դպրոցականների առարկայական օլիմպիադաներ: Ուսանողները կամավորության հիմունքներով մասնակցում են տարբեր սեմինարների և կոնֆերանսների կազմակերպչական ու սպասարկման աշխատանքներին: Սակայն, ընդհանուր առմամբ, գործընթացի համակարգման ինստիտուցիոնալ մոտեցում չկա, իսկ որևէ ֆակուլտետի լավագույն փորձի տարածումն ու տեղայնացումն այլ ֆակուլտետներում դեռևս լայն կիրառում չունի:

Չի իրականացվում հասարակությանը գիտելիքների և արժեքների փոխանցման մեխանիզմների արդյունավետության համակողմանի գնահատում՝ տրվում են միայն բանավոր տեղեկատվություն և ներկայացնում են փաստեր՝ կատարված աշխատանքների վերաբերյալ:

ԴԱՏՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում ԵԿՏԱ-ում հաշվետվողականության տրամադրման սահմանված կարգի առկայությունը: Այդուհանդերձ, անելիքները դեռևս շատ են՝ մասնավորապես, ուղղահայաց-հիերարխիկ և հորիզոնական մակարդակներում հաշվետվողականության արդյունա-վե-տույթ-յան բարձրացման, հաշվետվությունների հան-դեպ հետաքրքր-վա-ծության ավելացման, արտաքին շահակիցներին հաշվետվողականության և նրանց հետ հե-տա-դարձ կա-պի մեխանիզմների բարելավման առումներով: Դա թույլ կտա հաշվետվողականության տրամադրման գործընթացը որակական ու բովանդակային առումներով նոր մակարդակի բարձրացնել՝ դարձնելով այն առավել արդյունավետ և նպատակային, ինչպես նաև կբացառվի հաշվետվողականությունը որպես ձևականություն կամ ինքնանպատակ ընկալելը:

Դրական պետք է գնահատել նաև ԵԿՏԱ-ում ձեռնարկվող քայլերը՝ իրականացվող գործընթաց-ները հասարակության համար հասանելի և թափացիկ դարձնելու ուղղությամբ: Դա կարևոր նշանակություն կարող է ունենալ ՄՈՒՀ-ի հանդեպ հասարակական վստահության և դրա-կան կերպարի ձևավորման առումով՝ հատկապես բարձրագույն մասնագիտական կրթության համակարգում արդի մրցակցության և զարգացման միտումների համատեքստում: Գործընթացների թափանցիկության ապահովումը կանոնակարգված է համապատասխան փաստաթղթային հիմքերով (հաշվետվողականության քաղաքա-կանության իրականացման կանոնակարգը, Ռազմավարական զարգացման

ծրագիրը): Այդուհանդերձ, ԵԿՏՍ-ի վեբ-կայքի՝ որպես վերը նշված գործընթացների իրականացման կարևոր գործիքի արդյունավետության վերաբերյալ շրջանառվող տարբեր տեսակետները և, մասնավորապես, դրա կատարելագործման մատնանշումը վկայում են այս ուղղությամբ բարելավման նպատակուղղված միջոցառումների իրականացման անհրաժեշտության մասին: Դա կապահովի թե՛ հասարակության համար բուհի գործունեության թափանցիկության, և թե՛ հասարակության հետ կապերի ձևավորման ու պահպանման առումներով առավել շոշափելի արդյունքների ստացումը:

Հետադարձ կապերի կայունության և արդյունավետության ապահովման տեսանկյունից անելիքները դեռևս շատ են. ըստ էության, ՄՈՒՀ-ի պրոֆետորադասախոսական և վարչական կազմի անդամները ևս չեն ժխտում այդ հանգամանքը: Միննույն ժամանակ, այս ուղղությամբ գործա-դրվող ջանքերն ակտիվացման կարիք ունեն: Հետադարձ կապերի թույլ ինտենսիվությունը վերագրվում է «ազգային մտածելակերպի» որոշ առանձնահատկություններին. մատնանշվում է շահակիցների՝ հետադարձ կապին իբրև թե հակված կամ տրամադրված չլինելու հանգամանքը: Մինչդեռ հետադարձ կապերի ապահովման քաղաքականության և մեխանիզմների արդյունավետության խորքային վերլուծությունը թույլ կտար վերհանել առկա հնարավոր բացթողումները և դրանց պատճառները՝ ուրվագծելով բարեփոխումների հնարավոր ուղղությունները և թիրախային նպատակները:

Փորձագիտական խումբը մտահոգված է շրջանավարտների միության բացակայության հանգամանքով՝ ըստ էության, դրա պատճառները փնտրելով երկուստեք՝ ՄՈՒՀ-ի և շրջանավարտների պասիվության համատեքստում: Մինչդեռ նման միությունը ոչ միայն կապահովեր ՄՈՒՀ-ի հետ շրջանավարտների կապի կայուն մեխանիզմներ, այլ նաև «գործատուներ-ՄՈՒՀ-շրջանավարտներ» ձևաչափով բազմակողմ շփման, լրացուցիչ միջոցառումների ու ծրագրերի կազմակերպման լայն հնարավորություններ կստեղծեր:

Ակնհայտ է լրացուցիչ կրթության համակարգի աշխուժացման ուղղությամբ գործնական քայլերի իրականացման անհրաժեշտությունը: Լրացուցիչ տարբեր դասընթացները, մշտական հիմունքներով իրականացվող վերապատրաստման ծրագրերը հավելյալ խթան կհանդիսանային ՄՈՒՀ-ի ակադեմիական կյանքի աշխուժացման ու ակադեմիական կայուն իմիջի և վստա-հույս-յան ամրապնդման համար:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում հանրային իրազեկման և հավելյալ գիտելիքների ու արժեքների տրամադրման որոշակի աշխատանքների իրականացումը, դրանցում ուսանողների դերակատար-ությունն ու ներգրավվածությունը: Նպաստելով ՄՈՒՀ-ի և հասարակության միջև կապերի ամրապնդմանը, նշված միջոցառումներն իրենց ավանդն ունեն նաև ուսանողների մասնագիտական պատրաստվածության և փորձառության բարձրացման գործում: Վերը նշված գործընթացների արդյունավետության բարձրացման գործում վճռորոշ նշանակություն կարող է ունենալ գիտելիքների և արժեքների տրամադրման արդյունավետության վերլուծությունն ու գնահատումը, հայաստանյան այլ բուհերի հետ բենչմարքինգի իրականացումը՝ եղած առաջավոր փորձի և դրա կիրառման հնարավորությունների բացահայտման տեսանկյունից:

ԵԶՐԱՀԱՆԳՈՒՄ. Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ԵԿՏԱ-ում ներդրված են հաշվետվողականության մեխանիզմները, ակադեմիան ապահովում է իր տրամադրած կրթության և գործունեության թափանցիկությունը շահակիցներին և հասարակությանը և ջանքեր է գործադրում հասարակության հետ կայուն հետադարձ կապի ապահովման առումով, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԵԿՏԱ-ն բավարարում է չափանիշ 8-ի պահանջը:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ. ԵԿՏԱ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 8-ի պահանջներին *գնահատվում է բավարար:*

ՉԱՓԱՆԻՇ IX. ԱՐՏԱՔԻՆ ԿԱՊԵՐ ԵՎ ՄԻՋԱԶԳԱՅՆԱՑՈՒՄ

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

ՓԱՍՏԵՐ

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

ԵԿՏԱ-ի առաքելությունն ինչպես տեղական (մասնագիտական աշխատաշուկա), այնպես էլ միջազգային դիտանկյունից (եվրոպական, միջազգային գիտական զարգացումներ) արտաքին ուղղվածություն ունի, այն իր բոլոր գործողություններում և մշակույթում ընդհանուր առմամբ խթանում է արտաքին հարաբերությունները: Միջազգայնացման շարունակական գործընթացների խթանման կարևորումն ու դրանից բխող խնդիրներն արտացոլված են ակադեմիայի 2017-2020թթ. զարգացման ռազմավարական ծրագրում, սակայն առանց իրական ցուցիչների: Վերջինիս հիման վրա մշակված է գործողությունների ծրագիր: Այդուհանդերձ, սույն խթանումն այդպես էլ իր արտահայտումը չի գտնում հստակ մշակված քաղաքականությունում, ընթացակարգերում և գործընթացներում:

Փորձի փոխանակմանը, զարգացմանը և միջազգայնացմանը նպաստող միջավայր ստեղծելու նպատակով արտաքին կապերի հաստատումը խրախուսող հստակ ընթացակարգեր և մեխանիզմներ դեռևս մշակված չեն: Չնայած ԵԿՏԱ-ն կարևորում է փորձի փոխանակմանը նպաստող միջավայրի ստեղծումը, միջազգային փորձի ուսումնասիրումն ու տեղայնացումը, սակայն վերջիններս հստակ քաղաքականությունների կամ ընթացակարգերի տեսքով սահմանված չեն: Հետազոտական արդյունքների միջազգային հրատարակումներից բացի (այն էլ դասախոսների անձնական նախաձեռնողականությամբ և միջոցներով) փաստացի այլ գործընթացներ կամ քաղաքականություն առկա չէ:

Ակադեմիայում բացակայում են ուսանողների և դասախոսների շարժունությունը խրախուսող հստակ քաղաքականություն, ընթացակարգերը և մեխանիզմները, համաձայն որի ուսանողներին արտերկիր կուրսերին իրենց ուսումնառության ընթացքում, կամ կճանաչեն

նրանց կուտակած կրեդիտները: Չնայած միջազգային հարաբերություններին ուղղված մթնոլորտը բավական դրական է, երբ խոսքը վերաբերում է ուսանողների և անձնակազմի փոխանակմանը, դրանք գրեթե բացառապես սահմանափակվում են ներգնա ուսանողներով: Կառուցվածքային դիտանկյունից, երբ խոսքը վերաբերում է արտագնա ուսանողներին, վերջիններս հիմնականում արտերկիր են մեկնում իրենց կրթությունը շարունակելու: Նմանօրինակ պայմաններում, մուտում առկա չեն միջազգայնացման կառուցակարգեր և ընթացակարգեր, չնայած առկա են համապատասխան պայմաններ: Գրեթե առկա չէ անձնակազմի շարժունություն, ինչը պայմանավորված է նաև ժամավճարով աշխատող դասախոսների առկայությամբ:

Ակադեմիայի միջազգայնացման գործընթացներին ֆինանսական հատկացումներ չեն իրականացվում: Ակադեմիայի տարեկան բյուջեում և ծախսերում միջազգայնացմանը ուղղված կետ չկա:

Նոր ղեկավարությունը, ինչպես նաև վարչական անձնակազմի որոշ ներկայացուցիչներ գիտակցում են, որ արտաքին հարաբերությունները պետք է արդյունավետ գործեն, քանի որ գործող պայմանագրերի, համագործակցային ցանցերի և միջազգային գործընկերների մեծամասնությունը պասիվ են:

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

Արտաքին կապերի և միջազգայնացման ապահովման գործառույթների հիմնական մասը իրականացվում էր ԵԿՏՍՍ-ում գործող Որակի ապահովման և արտաքին կապերի ենթակառուցվածքային ստորաբաժանման շրջանակում: Ստորաբաժանման հիմնական նպատակն էր խթանել արտաքին համագործակցությունը, ինչպես նաև միջազգային ծրագրերի իրականացումն ու փոխանակման հնարավորությունների ապահովումը: Ներկայումս, այդուհանդերձ, միջազգայնացման և արտաքին կապերի ոլորտի համար նշանակված է մեկ պատասխանատու, ով իր գործունեությունն իրականացնում է հիմնականում անձնական նախաձեռնողականության շնորհիվ՝ թե՛ տեղական աշխատաշուկայի հետ փոխհարաբերություններում, թե՛ միջազգայնորեն: Թե՛ կրթության, թե՛ հետազոտության ոլորտներում առկա չէ ոչ մի կանոնակարգված գործընթաց առ այն, թե՛ ինչպես կառույցել արտաքին և միջազգային հարաբերությունները: Ստորաբաժանման գործառույթները հստակ տարանջատված չեն: Կրթական և հետազոտական գործունեության միջազգայնացմանն ուղղված գործընթացները իրականացվում են ոչ համակարգված կերպով: Համատեղ հետազոտական կամ կրթական ծրագրեր ակադեմիայում դեռևս չեն իրականացվում, իսկ միջազգային դրամաշնորհային ծրագրերը ակադեմիայում խիստ սահմանափակ են (DOC MEN), իսկ ծրագրի արդյունքների ազդեցությունը կրթական ծրագրերի բարելավման, այլ ծառայությունների որակի վրա չի գնահատվում: Ակադեմիայի նախաձեռնողականությունը միջազգային դրամաշնորհային ծրագրեր գրելու և դիմելու դեռևս պասիվ է: Միջազգային ցանցերում և ասոցիացիաներում վարչական անձնակազմի կամ դասախոսական կազմի ներգրավվածության վերաբերյալ հիմքեր չկան: Չնայած դեռևս չի իրականացվում

միջազգայնացմանն ուղղված գործընթացների արդյունավետության գնահատում, ձեռքբերումների վերաբերյալ տարեկան կտրվածքով ներկայացվում են հաշվետվություններ:

Չնայած որ ակադեմիան իրականացնում է օտար լեզվով ուսուցում և տարբեր կրկներից ուսումնառողներ են ներգրավված կրթական գործընթացում, դեռևս չի իրականացվում հեռավար կրթություն, որտեղ ուսանողներն ու դասախոսները կմասնակցեն միջազգային հայտնի դասախոսների դասախոսություններին, վերապատրաստումներին:

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

ԵԿՏՍ-ն, համարվելով ՀՀ տրանսազգային ուսումնական հաստատություններից մեկը, ստեղծվել է Հայաստանի Հանրապետության, Ֆրանսիայի, Իտալիայի և Գերմանիայի միջև կնքված համաձայնագրերի հիման վրա: Սկզբնական շրջանում ակադեմիան սերտ համագործակցել է հիմնադիր կառույցների հետ թե կրթական գործընթացի կազմակերպման, թե իրականացման վերաբերյալ: Այնուհետև կապը կտրվել է, և համագործակցությունը դադարել: Այժմ ՄՈՒՀ-ը համագործակցության պայամանագրեր և հուշագրեր ունի մի շարք տեղական և միջազգային կազմակերպությունների հետ, որտեղ սահմանված են կողմերի պարտավորություններն ու պարտականությունները: Մուհը տեղական աշխատաշուկայի ներկայացուցիչների հետ համագործակցության հաջող փորձ ունի: Համագործակցությունն առավել սերտ է պրակտիկաների, թեզերի և հետազոտական նախագծերի իրականացման տեսանկյունից: Մասնաճյուղերի մակարդակով տեղական գործատուների հետ համագործակցությունը սահմանափակվում է միայն պրակտիկաների կազմակերպմամբ:

Միջազգային համագործակցությունը հիմնականում արդյունավետ չի բացառությամբ որոշ անձնական հանդիպումների և SYNOPSYS նախագծի: Միջազգային համաձայնագրերը, փոխըմբռնման հուշագրերը և այլ ցանցերը գրեթե չեն հանգեցնում փորձի փոխանակման, ՄԿԾ-ների բարելաման, անձնակազմի վերապատրաստման կամ այլ տեսակի համագործակցության:

Տեղական և միջազգային համագործակցությունների արդյունավետության գնահատումներ դեռևս չեն իրականացվում ՄԿԾ-ների կամ այլ ծառայությունների որակի վրա ազդեցության տեսանկյունից:

Հստակ քաղաքականության և ընթացակարգերի բացակայություն է նկատվում նաև բենչմարքինգի իրականացման վերաբերյալ: Չնայած իրականացվում է համեմատական վերլուծություն մի շարք ուսումնական հաստատությունների հետ, դուրս են բերվում բարելավման անհրաժեշտություն ունեցող կետերը, սակայն վերջիններիս հիման վրա զգալի փոփոխություններ չեն իրականացվում: Շրջակա միջավայրի ուսումնասիրություններն իրականացվում են հիմնականում անձնական նախաձեռնությամբ:

Ակադեմիայում ձեռքբերված լավագույն փորձի տարածման ուղղությամբ դեռևս հստակ քայլեր չեն իրականացվում:

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

Միջազգայնացման գործընթացների ընդլայնման, ինչպես նաև օտար լեզվով ՄԿԾ-ների իրականացման համար, ակադեմիան կարևորում է ՊԴ կազմի և ուսանողների օտար լեզվի իմացությունը: Վերջին տարիներին ակադեմիայում դիտվում է օտար լեզուներին տիրապետող պրոֆեսորադոստի-սախոսական անձնակազմի և վարչական աշխատողների տեսակարար կշռի կայունություն: Ակադեմիան ներգնա միջազգային ուսանողների համար կազմակերպում է օտար լեզուների և անգլերենի դասընթացներ: Այդուհանդերձ, երբ խոսքը վերաբերում է անձնակազմին, մինչ օրս նմանօրինակ դասընթացներ կազմակերպվել են միայն մեկ անգամ և դրանց վերաբերյալ առկա չէ որևէ քաղաքականություն: Դասընթացների շարունակականությունը երաշխավորող մեխանիզմներ չկան: Չեն ուսումնասիրվել նաև իրականացված դասընթացների արդյունավետությունը լեզվի իմացության մակարդակի բարելավման տեսանկյունից:

ԴԱՏՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Իր առաքելությունից ոգեշնչված՝ ակադեմիան կարևորում է միջազգային հարաբերությունները ինչպես տեղական աշխատաշուկայի, այնպես էլ՝ միջազգային գործընկերների հետ: Այն արտաքին կապերի հաստատումն ու միջազգայնացումը դիտարկում է որպես իր ռազմավարական ուղղություններից մեկը, սակայն դեռևս հստակ մշակված չեն միջազգայնացման քաղաքականությունն ու ընթացակարգերը, ինչը կարող էր նպաստել գործողությունների հստակեցմանը, ակտիվացնել համագործակցությունը և խթանել ուսանողների և դասախոսների շարժունությունը, ինչպես նաև արմատավորել ներբուհական միջազգայնացումն ու ՄԿԾ-ներում շարժության պատուհանի ապահովումը: Միջազգային ուսանողների առկայությունը չի հանգեցրել ներբուհական միջազգայնացման: Բացի այդ, առկա չէ նաև քաղաքականություն, որի շրջանակներում ՄԿԾ-ներ կներմուծվեին կառուցվածքային տարրեր, որոնք հնարավորություն կընձեռեին դուրսից և ուսանողների և դասախոսների՝ մեկ ակադեմիական տարուց քիչ ժամանակահատվածով իրականացվող շարժունությունը:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում արտաքին կապերով զբաղվող ստորաբաժանման առկայությունը, սակայն վերջինիս գործառույթները հստակեցման կարիք ունեն: Միջազգային համագործակցության խթանման նպատակով ֆինանսական ռեսուրսների բացակայությունը, միջազգային դրամաշնորհային ծրագրերին գրեթե չմասնակցելը խոչնդոտում են տեղական և միջազգային հաստատությունների ու կառույցների հետ արդյունավետ համագործակցության գործընթացին՝ համապատասխանաբար սահմանափակելով ակադեմիայի գործունեությունը և ՄԿԾ-ների միջազգայնացումը: Նոր ֆինանսական աղբյուրների և միջազգային դրամաշնորհային ծրագրերում ընդգրկվելու ուղղությամբ ակադեմիայի նախաձեռնողական քայլերը կարող են նպաստել միջազգային համագործակցության խթանման, ՊԴ կազմի և ուսումնառողների շարժունության ավելացմանը: Փորձագիտական խումբը անհանգստացած է այն հանգամանքով, որ ԵԿՏԱ-ն, տրանսազգային ուսումնական հաստատություն լինելով հանդերձ, մինչ օրս դասախոսների և ուսանողների միջազգային փոխանակման դեպքերի խիստ սահմանափակ քանակ ունի: Չկան նաև շարժունությունը խրախուսող մեխանիզմներ, քանզի վերջիններիս առկայությունը ՄՈՒՀ-ին հնարավորություն կտար բացահայտել միջազգային լավագույն փորձը և համապատասխանաբար բարելավել կրթական գործունեությունը: Փորձագիտական խումբը խրախուսում է միջազգային դրամաշնորհային ծրագրերում ներգրավվածությունը, քանի որ

վերջիններս հնարավորություն կտան ՄՈՒՀ-ին ընդլայնել համագործակցության շրջանակը և կնպաստեն ՄԿԾ-ների և այլ կրթական ծառայությունների շարունակական բարելավմանը: Ակադեմիայի միջազգայնացման գործընթացների արդյունքում շոշափելի ձեռքբերումների բացակայությունը հիմք է տալիս եզրակացնելու, որ գործընթացներն համակարգված, կանոնակարգված և թիրախավորված չեն իրականացվում:

Այն հանգամանքը, որ ակադեմիան կազմակերպելով օտարալեզու կրթությունը, չի իրականացնում նաև հեռավար կրթություն, սահմանափակում է ուսանողների և դասախոսների հնարավորությունը մասնակցելու միջազգային հայտնի դասախոսների դասախոսություններին, վերապատրաստումներին և իրականացնել փորձի փոխանակում և ինքնագարգացում:

Տեղական կազմակերպությունների հետ համագործակցությունն արդյունավետ է, ինչի մասին նշեցին գործատուները հանդիպման ընթացքում: Աշխատաշուկայի հետ համագործակցությունը կարևոր ձեռքբերում է ակադեմիայի համար: Աշխատաշուկայի հետ կապը բավական ինտենսիվ է, ինչը ողջունելի է: Վերջնարդյունքները արդյունավետ են, երբ խոսքը վերաբերում է էքսկուրսիաներին, այցերին, պրակտիկաներին և թեզերին: Ասվածի ապացույցը կարելի է գտնել պրակտիկաների, թեզերի և հետազոտական նախագծերի մեջ: Ընդհանրական մոտեցման արժանացած միակ ելքային կետն այն է, որ, կարծես թե, բոլորը կիսում են այն գաղափարը, որ անհրաժեշտ է <<աշխատաշուկան ներմուծել>> թեզերի և նախագծերի մեջ, իսկ այս ուղղությամբ հստակ քաղաքականության և ընթացակարգերի առկայությունը կարող է համակարգել և գնահատել սույն հարաբերությունները: Այդուհանդերձ, առկա չէ համագործակցության վերաբերյալ որևէ ակնհայտ քաղաքականություն կամ ընթացակարգ: Համագործակցությունը մեծամասամբ հիմնված է անհատական նախաձեռնությունների և կապերի վրա: Համագործակցությունների արդյունավետության գնահատման մեխանիզմների և վերլուծությունների բացակայությունը դժվարացնում է հետագա գործունեության հստակ և իրատեսական պլանավորումն ու արդյունավետ իրականացումը:

Չնայած այն հանգամանքին, որ առկա է միջազգային մթնոլորտ՝ միջազգային համագործակցությունը հիմնականում արդյունավետ չէ՝ բացառությամբ SYNOPSIS նախագծի: Միջազգային հարաբերությունները մեծամասամբ պասիվ են, առկա չէ միջազգային հարաբերությունների արդյունավետության իրական գնահատում: Առկա չէ ներակադեմիական միջազգայնացման հասկացույթի և գործընթացների գիտակցվածություն: Մտահոգիչ է նաև կրթության և միջազգայնացման գործընթացների հստակ փոխկապակցվածության բացակայությունը: Իսկ միջազգային համագործակցության պասիվության պատճառով միջազգային լավագույն փորձի բացահայտման և տեղայնացման դեպքերը սահմանափակ են, իսկ փորձի փոխանակումը թույլ է:

Միջազգայնացման գործընթացների խթանման համար ՄՈՒՀ-ը գիտակցում է օտար լեզվի իմացության պատշաճ մակարդակ ապահովելու անհրաժեշտությունը: Այդ իսկ պատճառով օտար լեզվի դասընթացներ է կազմակերպում ներգնա ուսանողների և անձնակազմի համար: Սակայն անձնակազմի վերապատրաստումը մեկ անգամ է իրականացվել և պարզ չէ, թե արդյոք նմանօրինակ դասընթացները կրկին կկազմակերպվեն և

արդյոք դրանք հանգեցրել են անձնակազմի արդյունավետության բարձրացման: Օտար լեզվի իմացության մակարդակի բարելավման ուղղությամբ կայուն և շոշափելի քայլեր չեն իրականացվում, ինչը կնպաստեր ակադեմիայի միջազգայնացման գործընթացների արդյունավետ իրականացմանը:

ԵԶՐԱՀԱՆԳՈՒՄ. Հաշվի առնելով այն, որ ակադեմիան մշակույթում, գործունեություններում և կազմակերպական կառուցվածքում խրախուսում է արտաքին կապերի հաստատումն ու զարգացումը, համագործակցում է աշխատաշուկայի հետ և ունի դրա հաջողված փորձը, ուսանողների ու դասախոսների շրջանում իրականացնում է օտար լեզվի իմացության մակարդակի բարելավմանն ուղղված աշխատանքները, գրավում է օտարերկրյա ուսանողներ, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԵԿՏԱ-ն բավարարում է չափանիշ 9-ի պահանջը:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ. ԵԿՏԱ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը Չափանիշ 9 -ի պահանջներին *գնահատվում է բավարար:*

ՉԱՓԱՆԻՇ X. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳ

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:

ԵԿՏԱ որակի ներքին ապահովման քաղաքականությունը, նպատակներն ու խնդիրները, հիմնական սկզբունքները սահմանված են 2014թ. հաստատված ԵԿՏԱ-ի որակի ապահովման հայեցակարգում և 2017-2020թ. զարգացման ռազմավարական ծրագրի տարբեր բաժիններում: Չնայած բուհն ունի մի շարք ընթացակարգեր, դրանք դեռ ներդրված չեն և մեծամասամբ միասնական ՈԱ քաղաքականության և ՈԱ համակարգի մաս չեն կազմում: Վերջիններիս հիման վրա 2017թ. մշակվել է ակադեմիայի Որակի ապահովման ուղեցույցը: Որակի ապահովման ուղեցույցում հստակ սահմանված չեն, թե ակադեմիան որակի ապահովումն ինչպես է ընկալում, նկարագրված է Որակի ապահովման ազգային կենտրոնի գործառույթները, այլ բուհերում որակի ապահովման մշակույթի վերաբերյալ տվյալներ, իսկ բուն ակադեմիայի որակի ներքին ապահովման գործընթացների կանոնակարգմանը ադրադարձ չի կատարվում:

Ուղեցույցում չնայած նշված են գործիքներ, սակայն դրանք փաստացի ակադեմիայում չեն կիրառվում: Ներկայումս ակադեմիայում որպես ՈԱ հիմնական մեխանիզմ դիտարկվում են հարցումները, որոնք պարբերական և համակարգված բնույթ չեն կրում, ինչպես նաև դրանց գործիքակազմի հուսալիությունն ու արդյունավետությունը դեռևս գնահատված չէ: Իսկ գնահատումների արդյունքների համապարփակ վերլուծություններ չեն իրականացվում, չեն ուսումնասիրվում խնդիրների պատճառներն ու հետևանքները: Իսկ բարելավումները ոչ հաճախ են բխում գնահատման արդյունքներից: Ակադեմիայում դեռևս մշակված չեն նաև կատարողականի գնահատման ցուցիչները:

Ակադեմիան կարևորում է որակի ապահովման ներքին համակարգի դերը, սակայն դեռևս չունի ՈՆԱ գործողությունների պլան:

Ակադեմիայում լավագույն փորձի բացահայտման և տարածման գործուն մեխանիզմներ չեն կիրառվում:

Փորձաքննության ընթացքում պահանջված փաստաթղթերի զգալի մասը հաստատվել է փորձագիտական այցից մի քանի օր առաջ:

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

Որակի ապահովման կենտրոնը ԵԿՏԱ-ում հիմնվել է 2014թ.: Նախկինում Արտաքին կապերի բաժնի կազմում ստեղծվել է Որակի ապահովման պատասխանատուի հաստիք, որը հետագայում դարձել է առանձին կենտրոն: Կենտրոնի գործառույթները կանոնակարգված են: Կենտրոնին հատկացված է աշխատասենյակ, որը համալրված է անհրաժեշտ գույքով և նյութատեխնիկական ռեսուրսներով: Ըստ կենտրոնի պաշտոնի անձնագրի (մշակված 30 մայիսի 2017)՝ առանձնացված է կենտրոնի տնօրենի գործառույթները և պաշտոնի տեղակալման որակական հատկանիշները: Սակայն կենտրոնի հաշվետվությունները ուսումնասիրելիս պարզ դարձավ, որ վերջիններս չեն բխում կենտրոնի գործառույթներից և ավելի շատ վերաբերում են արտաքին կապերի գործառույթներին: Կենտրոնն ունեցել է 1 աշխատակից: ՄԿԾ-ների մակարդակով որակի պատասխանատուներ դեռևս չկան: Ուսանողական խորհրդում չկան որակի ապահովման պատասխանատուներ: Մասնաճյուղերի մի մասում վարչական անձնակազմի անդամներից մեկը պատասխանատու է որակի ապահովման համար և համագործակցում է ՄՈՒՀ-ի որակի ապահովման կենտրոնի հետ, սակայն մյուս մասում որակի ապահովմամբ զբաղվող օղակներ չկան:

Կենտրոնի աշխատակիցների հավաքագրման գործընթացում մասնագիտական որակներին ներկայացվող հստակ պահանջներ չկան: Պաշտոնի անձնագրում նկարագրված հատկանիշներն են՝ բարձրագույն կրթությունը, լեզվի իմացությունը, համակարգչային հմտությունը և որոշ փափուկ հմտությունների տիրապետումը: Հարկ է նշել, որ աշխատակիցների կատարողականի գնահատման կամ կարիքների վերհանման հստակ մեխանիզմներ չկան: Կենտրոնի մեկ աշխատակցի մասնագիտական վերապատրաստում կազմակերպվել է “Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն” հիմնադրամում:

Որակի ապահովման գործընթացների իրականացման համար աշխատավարձերից բացի բյուջեով այլ հատկացումներ չկան:

Ակադեմիայի որակի ներքին ապահովման համակարգը գտնվում է ներդրման փուլում և դեռևս բացակայում են որակի ապահովման գործընթացների արդյունավետության վերլուծությունները:

10.3 Ներքին և արտաքին շահակիցները ներգրավված են որակի ապահովման գործընթացներում:

Ուսանողների ներգրավվածությունը ՈԱ գործընթացներին սահմանափակվում է դասախոսների որակական հատկանիշների վերաբերյալ հարցումների մասնակցությամբ որպես հարցվող: Այնուամենայնիվ, հարցումները ոչ միշտ են իրականացվում համակարգված և պլանավորված կերպով, հաճախ իրականացվում են ըստ անհրաժեշտության և ՄՈՒՀ-ի գործունեության ոչ բոլոր ոլորտներին են անդրադառնում: Կիրառվող գործիքակազմի արդյունավետությունը, վավերականությունն ու հուսալիությունը գնահատված չէ: Մասնաճյուղերում դասընթացների ավարտին նախատեսված հարցումներ ուսանողների շրջանում չեն իրականացվում: Առկա է նաև բողոքների և առաջարկությունների անանուն

արկղիկ: Ուսանողների ձայնը կարող է նաև լսելի դառնալ ուսանողական խորհրդի շնորհիվ: Այդուհանդերձ, ուսանողները բավական պասիվ են: Հաղորդակցման կապերը ուսանողների և դասախոսների/ կուրսղեկների/ ամբիոնների միջև բավական անմիջական են, այդ իսկ պատճառով առաջարկությունների մեծամասնությունն անմիջական ընթացք է ստանում:

Արտաքին շահակիցների ներգրավվածությունը իրականացվում է հիմնականում անձնական նախաձեռնությամբ և անձնական կապերով: Աշխատաշուկայի ներկայացուցիչների կարծիքը ուսանողների և ծրագրերի որակի վերաբերյալ հարցվում է պրակտիկաների գնահատման ժամանակ: Երբեմն զանգեր են իրականացվում շրջանավարտների շրջանում: Արտաքին շահակիցներին հորդորում են իրենց հետադարձ կապն ապահովել կայքի միջոցով, բայց սա կարծես թե չի գործում, չնայած փորձագիտական այցի ժամանակ, թե՛ աշխատաշուկայի, թե՛ շրջանավարտների հետ հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ նրանք երկուստեք ցանկանում են ներգրավված լինել և կցանկանային, որպեսզի իրենց ձայնը լսելի լիներ: Նրանք ևս փաստեցին, որ կայքը հետադարձ կապի լավագույն ուղին չէ:

10.4 Որակի ներքին ապահովման համակարգը պարբերաբար վերանայվում է:

ՈՆԱ համակարգը դեռևս չի վերանայվել, քանզի այն բավական երիտասարդ է և դեռևս ձրավորման փուլում է: ՈՆԱ համակարգի վերանայման քաղաքականություն և ընթացակարգեր դեռևս չկան: Չնայած առկա են համապատասխան հասկացություններ, սկզբունքներ և ուղենիշներ, դեռ առկա չէ իրական պրակտիկա: Որակի ապահովման համակարգի ընթացիկ մշտադիտարկման և գնահատման համակարգեր դեռևս ներդրված չեն, համապատասխանաբար բացակայում են նաև արդյունավետության վերաբերյալ վերլուծությունները: ՊԻԳԲ շրջափուլը դեռևս ամբողջովին փակ չէ: Աշխատանքային պլանների մեծամասնությունը դեռևս պլանավորման փուլում են կամ մասնակի անավարտ են և ցիկլային կերպով կապված չեն ՌԾ-ին: Բացառություն են կազմում ուսանողների կողմից դասախոսների գնահատումները:

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

ՈՆԱ-ը արտացոլված է քաղաքականության և ընթացակարգերի մակարդակով, բայց այն դեռևս քանակական և որակական ցուցիչներ չի օգտագործում՝ բացառությամբ ուսանողների կողմից դասախոսների գնահատումը: 2017-2020թթ. նոր ՌԾ-ն առաջին փաստաթուղթն է, որում զետեղված են որոշակի ցուցիչներ, որոնք, սակայն, ամբողջական չեն: Չնայած ինքնավերլուծության զեկույցը կառուցված էր հավատարմագրման չափանիշներին համապատասխան՝ այստեղ դեռևս պակասում են տվյալներ գործընթացների իրականացումը չափելու համար: Տվյալների պակասի պատճառով զեկույցն ավելի շատ նկարագրական է, քան վերլուծական, չնայած որ բավական ինքնաքննադատական է գրված: Առկա են տարբերություններ զեկույցի հայերեն և անգլերեն տարբերակներում: Որոշ չափանիշների մակարդակով պահանջը և ներկայացված տեղեկատվությունը չէին համապատասխանում: Տվյալների հավաքագրման, վերլուծության և կիրառման ինստիտուցիոնալ համակարգված մոտեցում չկա:

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

Ակադեմիան, որպես ներքին և արտաքին շահակիցներին թափանցիկության ապահովման մեխանիզմ դիտարկում է ռեկտորի տարեկան հաշվետվությունը և կայքէջը: Այնուամենայնիվ, ՈՆԱ երիտասարդ համակարգը դեռևս չի ապահովում հիմնական գործընթացների որակի մասին թափանցիկությունը: Չնայած իրականացվող գործընթացների և գործունեության մեծ մասի վերաբերյալ տեղեկատվություն է գետեղված մուխի կայքում, սույն տեղեկատվության որակական հատկանիշներին ուշադրություն չի դարձվում: Կայքը, թերևս, չի օգտագործվում հետադարձ կապի ապահովման համար: ՈՆԱ համակարգում գործող անձնական և համակարգված հետադարձ կապը դեռևս փոքր տոկոս է կազմում, քանզի այն դեռևս չի ծածկում գործունեության բոլոր տիրույթները:

ԴԱՏՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Մուխի ՈՆԱ համակարգը բավական երկտասարդ է, դեռևս բավականաչափ ինտեգրված չէ գործընթացներում և համակարգված չի գործում: Չնայած սկզբունքներ և ուղենիշեր պարունակող քաղաքականության, գոյություն ունեցող շատ գործընթացների առկայությանը, դեռ ձևավորված չէ ՈՆԱ ընդգրկուն համակարգ: Չնայած ՄՈՒՀ-ը մշակել է որակի ապահովման քաղաքականություն ու ընթացակարգեր, սակայն հստակեցված և ամբողջական չեն այն մեխանիզմները, որոնք հնարավորություն կտային գնահատել հաստատության բոլոր գործընթացների շարունակական բարելավման և որակի մշակույթի ձևավորման ընթացքը: Համակարգի արդյունավետ գործարկմանն ուղղված քայլերը դեռևս համակարգված բնույթ չեն կրում, թույլ է համագործակցությունը տարբեր ստորաբաժանումների միջև: Տարբեր գործընթացների արդյունավետության գնահատման մեխանիզմների և գործիքակազմի անկատարությունը և վերլուծությունների բացակայությունը հնարավորություն չեն տալիս գնահատել ՈԱ գործընթացների ազդեցությունը ՄԿԾ-ների և ակադեմիայի գործունեության բարելավման վրա: Առկա չէ գործընթացների արդյունավետության ներքին գնահատման միասնական համակարգ, որը կհամակարգեր բոլոր կառուցակարգերը և ընթացակարգերը: ՄՈՒՀ-ը դեռ տվյալների հետ աշխատելու ավանդույթ չունի: Նույն կերպ առկա չեն նաև ցիկլային գնահատման, ինչպես նաև բարեփոխումների ձևակերպման ավանդույթներ:

Համակարգված հետադարձ կապի բացակայության պայմաններում՝ բացառությամբ ուսանողների կողմից դասախոսների գնահատման հարցումները, ինչպես նաև ներքին և արտաքին շահակիցների փոքր ներգրավվածությունը, երիտասարդ ՈՆԱ համակարգն իրականում կենսական չէ: ՈՆԱ կապված չէ ռազմավարական նպատակների և ցիկլերի հետ: Այն դեռևս չի սահմանազատել որակական և քանակական տվյալներ իր գործունեության արդյունքները չափելու և բարելավելու համար: Ներկայումս ՈՆԱ համակարգը չափազանց երիտասարդ է և հատվածային՝ գործող դրական մշակույթը գիտակցված կերպով գնահատելու համար: ՈՆԱ համակարգը չափազանց կենտրոնացած է ընթացակարգերի վրա՝ անտեսելով բարելավմանն ուղղված գնահատումը:

Որակի ներքին ապահովման գործընթացների կառավարման նպատակով ՄՈՒՀ-ը տրամադրում է մարդկային ռեսուրսներ, որոնց պարտականություններն ու գործառույթներն, այդուհանդերձ, հստակեցման կարիք ունեն: Այս հանգամանքը մտահոգիչ է այն առումով, որ վերջինս կարող է լուրջ խոչընդոտ հանդիսանալ որակի ապահովման գործընթացների կառավարման և հետագա զարգացման տեսանկյունից: Չնայած այն հանգամանքին, որ բոլորովին վերջերս ակադեմիան կես դրույթով աշխատող երկու աշխատակից է հատկացրել ՈՆԱ համար, ռեսուրսներով հագեցվածությունը դեռ բավարար չէ պլանավորման և մշակման փուլից վերլուծության և բարելավման փուլի անցման համար: Որակի ապահովման գործընթացների իրականացմանը ֆինանսական ռեսուրսները չհատկացնելը կարող է

հանգեցնել գործընթացների ոչ թիրախավորված իրականացմանը, ինչի արդյունքում կարող է վտանգվել կրթական գործընթացի արդյունավետ իրականացումը:

ՈՆԱ համակարգը և գործընթացները համակարգված, կապակցված չեն և դեռևս գտնվում են պլանավորման փուլում, դեռ անցում չեն կատարել գործընթացների վերանայման փուլին, բարելավման նկատառումներով անհրաժեշտ ռազմավարությանը և քաղաքականությանը: ՈՆԱ համակարգը դեռևս չի խթանում շարունակական բարելավումը: Ուստի ակնկալվում է, որ կմշակվեն հուսալի մեխանիզմներ և գործիքներ, որոնց միջոցով կապահովվեն անհրաժեշտ հիմքեր ներքին վերլուծությունների և որակի արտաքին ապահովման համար: Ավելին, այն առավել շատ ցուցիչների և հետադարձ կապի կարիք ունի իր ուժեղ և թույլ կողմերը մատնանշելու ու բարելավման պլաններ մշակելու համար: Այն պետք է կապված լինի ՌԾ փուլերին և հասցեագրի գոյություն ունեցող որակի դրական մշակույթը:

ԵԶՐԱՀԱՆԳՈՒՄ. Հաշվի առնելով, որ ՈՆԱ համակարգը բավականաչափ ինտեգրված չէ ակադեմիայի գործընթացներում և համակարգված չէ, սակավ են որակական և քանակական ցուցիչները և հետադարձ կապը պլանավորման փուլից անցում կատարելու համար, դեռևս չի խթանվում շարունակական բարելավումը, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԵԿՏԱ-ն չի բավարարում չափանիշ 10-ի պահանջը:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ. ԵԿՏԱ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը Չափանիշ 10-ի պահանջներին *գնահատվում է անբավարար:*

ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆՆԵՐՆ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

ՉԱՓԱՆԻՇ	ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ
I. Առաքելություն և նպատակներ	Անբավարար
II. Կառավարում և վարչարարություն	Անբավարար
III. Կրթական ծրագրեր	Բավարար
IV. Ուսանողներ	Բավարար
V. Պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնասօժանդակ կազմ	Բավարար
VI. Հետազոտություն և զարգացում	Անբավարար
VII. Ենթակառուցվածք և ռեսուրսներ	Բավարար
VIII. Հասարակական պատասխանատվություն	Բավարար
IX. Արտաքին կապեր և միջազգայնացում	Բավարար
X. Որակի ներքին ապահովման համակարգ	Անբավարար

14 դեկտեմբերի 2017թ.



Աննա Հովակիմյան

Փորձագիտական խմբի ղեկավար

տնտեսական աշխարհագրությունը, կայուն զարգացման հայեցակարգը, զբոսաշրջությունն ու էկոզբոսաշրջությունը, քաղաքների կայուն զարգացումը և այլն: Ավելի քան 35 տպագիր աշխատանքների գիտական հոդվածների, մեթոդական ձեռնարկների, բուհական դասագրքերի հեղինակ է: Մասնակցել է մասնագիտական ուղղվածության մի շարք միջազգային հետազոտական, վերապատրաստման և փոխանակման ծրագրերի: 2017թ.-ից ընդգրկվել է ՈԱԱԿ ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման փորձագիտական խմբում՝ որպես փորձագետ:

Լուսին Բոլաերտ - 1973թ.-ին ավարտել է Գենթի համալսարանը՝ ստանալով գերմաներեն լեզվի բանասիրության թեկնածուի աստիճան, որից հետո մագիստրոսական կրթությունը շարունակել է Բերկլիի համալսարանում՝ «Մտերմագործականության սոցիոլոգիա» մասնագիտությամբ և Գենթի համալսարանի մագիստրատուրայում՝ մասնագիտանալով գերմանական բանասիրության ոլորտում: Հետագայում սերտիֆիկացում է անցել միջազգայնացման, կրթության որակի ապահովման, կառավարման և աուդիտի ոլորտներում: 2015թ.-ից մինչ օրս մի շարք համալսարաններում (University Brussels, University of Antwerp) հրավիրված դասախոս է, մի շարք հանձնաժողովների/խորհուրդների անդամ (Բրյուսելի համալսարանում որակի ապահովման գծով թեկնածուական ատենախոսություն գրող երկու ուսանողների ուղղորդման հանձնաժողովի անդամ, EQ-Arts խորհրդի անդամ, QQI քաղաքականության և չափորոշիչների հանձնաժողովի անդամ, AEQES խորհրդի անդամ, NVAO գործադիր խորհրդի անդամ, ֆլամանդական հավատագրման նոր համակարգի պիլոտային գնատարման (մետա-գնահատման) միջազգային ռեզոնանսային խմբի անդամ, ECA խորհրդի անդամ, EQAF մշտական հանձնաժողովի անդամ, ESG 2005 E4 խմբի անդամ և այլն), մի շարք կազմակերպություններում գրախոս-քննադատ (Centre for Higher Education Governance Ghent at Ghent University, Van Kemenade & Vermeulem). EURASHE-ի անդամ է: 2008թ.-ից մինչև 2017թ.-ը եղել է Որակի ապահովման եվրոպական գրանցամատյանի հանձնաժողովի փոխնախագահ: Հանդիսանում է ավելի քան 20 աշխատությունների հեղինակ, մասնակցել է բազմաթիվ համաժողովների և գիտաժողովների որպես զեկուցող:

Կամսար Ղարախանյան – 2016թ.-ին ընդունվել է Հայաստանի ազգային պոլիտեխնիկական համալսարանի Ինֆորմատիկայի ֆակուլտետը Ինֆորմատիկա և հաշվողական տեխնիկա մասնագիտությամբ: Մասնակցել է «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն» հիմնադրամի «Ուսանողության ձայն» նախագծի կազմակերպած «Ուսանող-փորձագետների վերապատրաստման» եռամսյա դասընթացին, մասնակցել է նաև Վեբ ծրագրավորման դասընթացների:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑ

02.10.2017թ.-5.10.2017թ.

02.10.2017թ.		Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1	Փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	9:00	13:00	240 րոպե
2	Ճաշի ընդմիջում	13:00	13:45	45 րոպե
3	Հանդիպում ակադեմիայի ռեկտորի հետ	14:00	14:25	25 րոպե
4	Հանդիպում ինքնավերլուծությունն իրականացրած աշխատանքային խմբի ներկայացուցիչների հետ	14:30	15:15	45 րոպե
5	Հանդիպում պրոռեկտորների, վարչաֆինանսական տնօրենի և ռազմավարական ծրագրի մշակողների հետ	15:30	16:45	75 րոպե
6	Ռեսուրսների դիտարկում (գրադարան, տեխնիկական միջոցների վարչություն, համակարգչային լսարաններ, բացօթյա սպորտի հրապարակ, բուժկետ, նիստերի դահլիճ, լսարաններ)	16:45	17:30	45 րոպե
7	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ քննարկումներ	17:30	18:30	60 րոպե
03.10.2017թ.		Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1	Փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	9:00	9:15	15 րոպե
2	Հանդիպում ուսումնամեթոդական ու վերահսկողության վարչության պետի և ղեկավարների հետ	9:15	10:45	90 րոպե
3	Հանդիպում ինքնավերլուծությունում ներկայացված երեք ՄԿԾ-ների պատասխանատուների, ՄԿԾ-ներն իրականացնող մասնագիտական ամբիոնների վարիչների և ծրագրերը մշակող խմբի հետ	11:00	11:45	45 րոպե
4	Հանդիպում հիմնական և համատեղությամբ աշխատող պրոֆեսորադասախոսական կազմի հետ (10 հոգի)	12:00	13:00	60 րոպե
5	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի փակ քննարկումներ	13:00	14:00	60 րոպե
6	Հանդիպում գործատուների ներկայացուցիչների հետ	14:15	15:00	45 րոպե
7	Ռեսուրսների դիտարկում (ամբիոններ, յաբորատորիաներ)	15:00	16:00	60 րոպե
8	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ քննարկումներ	16:00	18:00	120 րոպե
04.10.2017թ.		Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1	Փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	9:00	9:15	15 րոպե
2	Հանդիպում ՌԻԽ ներկայացուցիչների հետ (8 հոգի)	9:15	10:00	45 րոպե
3	Հանդիպում ուսանողների ներկայացուցիչների հետ (առկա բակալավրիատ, մագիստրատուրա, 8-10 հոգի)	10:15	11:00	45 րոպե
4	Հանդիպում ուսանողների ներկայացուցիչների հետ (հեռակա բակալավրիատ և մագիստրատուրա, միջազգային ուսանողներ 10 հոգի)	11:15	12:00	45 րոպե
5	Հանդիպում շրջանավարտների ներկայացուցիչների հետ	12:15	13:00	45 րոպե
6	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի փակ քննարկումներ	13:15	14:15	60 րոպե
7	Հանդիպում ստորաբաժանումների ղեկավարների հետ (կադրերի և ընդհանուր բաժին, արտաքին կապերի, զարգացման ծրագրերին որակի ապահովման վարչություն, կարիերայի կենտրոն,	14:15	15:00	45 րոպե

	հաշվապահություն...))			
8	Հանդիպում որակի ապահովման պատասխանատուների հետ	15:15	16:15	60 րոպե
9	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ քննարկումներ	16:30	18:00	90 րոպե
05.10.2017թ.		<i>Մեկնարկ</i>	<i>Ավարտ</i>	<i>Տևողություն</i>
1	Փորձագիտական խմբի փակ քննարկումներ	9:00	9:15	15 րոպե
2	Դասալսումներ	9:30	11:00	90 րոպե
3	Բաց հանդիպում	11: 15	12:00	45 րոպե
4	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի փակ քննարկումներ	12:00	13:00	60 րոպե
5	Հանդիպում փորձագիտական խմբի կողմից ընտրված կազմի հետ	13:00	13:45	45 րոպե
6	Հանդիպում ռեկտորի հետ	13:45	14:15	30 րոպե
7	Փորձագիտական խմբի փակ քննարկումներ	14:30	18:00	210 րոպե

**ԵԿՏՍ Ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման նպատակով փորձագիտական գնահատում
իրականացնող խմբի այցերի (մասնաճյուղեր)**

25.10.2017թ.		<i>Մեկնարկ</i>	<i>Ավարտ</i>	<i>Տևողություն</i>
1	Մեկնում Երևանից Գյումրի	8:00	9:30	90 րոպե
2	Հանդիպում մասնաճյուղի տնօրենի հետ	10:00	10:15	15 րոպե
3	Հանդիպում վարչական անձնակազմի հետ	10:20	11:00	40 րոպե
4	Հանդիպում պրոֆեսորադասախոսական կազմի ներկայացուցիչների հետ (10 հոգի)	11:15	12:00	45 րոպե
5	Հանդիպում ուսանողների ներկայացուցիչների հետ (10 հոգի)	12:15	13:00	45 րոպե
6	Ռեսուրսների դիտարկում (գրադարան, տեխնիկական միջոցների վարչություն, համակարգչային լսարաններ, մարզասրահ, բուժկետ, յարաններ)	13:00	13:30	30 րոպե
7	Ճաշի ընդմիջում	13:30	14:15	45 րոպե
8	Մեկնում Գյումրիից Վանաձոր	14:15	15:30	75 րոպե
9	Հանդիպում մասնաճյուղի տնօրենի հետ	15:45	16:00	15 րոպե
10	Հանդիպում ուսանողների ներկայացուցիչների հետ (10 հոգի)	16:00	16:45	45 րոպե
11	Հանդիպում պրոֆեսորադասախոսական կազմի ներկայացուցիչների հետ (10 հոգի)	17:00	17:45	45 րոպե
12	Հանդիպում վարչական անձնակազմի հետ	17:45	18:30	45 րոպե
13	Ռեսուրսների դիտարկում (գրադարան, տեխնիկական միջոցների վարչություն, համակարգչային լսարաններ, մարզասրահ, բուժկետ, յարաններ)	18:30	19:00	30 րոպե
14	Վերադարձ Վանաձորից Երևան	19:00	21:00	120 րոպե

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ

N	Փաստաթղթի անվանում	
1.	ԵԿՏՍՍ ինքնավերլուծություն և հավելվածներ	
2.	Նախորդ տարիների զարգացման ռազմավարական ծրագիրը	1.1
3.	Կառավարման հայեցակարգ /հաստատված 29.09.2017/	1.3
4.	Գիտական խորհրդի կազմ	2.1
5.	Ինստիտուցիոնալ կարողությունների բարելավման միջոցառումների ծրագրի մշակման աշխատանքային պլան	2.3
6.	Ֆինանսական կառավարման և մշտադիտարկման ընթացակարգ	2.6
7.	“ԵԿՏՍՍ կրթության կապը աշխատաշուկայի հետ շահակիցների այքերով” վերլուծական հաշվետվության ամփոփում	2.4
8.	Ստորաբաժանումների, ամբիոնների, դեպարտամենտների աշխատանքային պլանների նմուշներ	2.5
9.	Ստորաբաժանումների տարեկան հաշվետվությունների նմուշներ /ներկայացվեցին ամբիոնների հաշվետվությունները/	2.5
10.	Մասնագիտական կրթական ծրագրի վերանայման գործընթացում որակի ապահովման կենտրոնի տրամադրած խորհրդատվության արձանագրություններ	2.6
11.	“Մերվիս”, “SS”, “Կառավարում” ՄԿԾ-ները մագիստրոսի որակավորման համար	3.1
12.	Ըստ UNESCO CEPES-ի մշակված դիպլոմի հավելված՝ “Կառավարում” և “Մերվիս” մասնագիտությամբ շնորհվող /բակալավրի և մագիստրատուրայի/	3.1
13.	Պրակտիկայի օրագրի, ծրագրի և հաշվետվության նմուշ Պրակտիկայի պայմանագրի օրինակ	3.2
14.	Ամփոփաթերթեր 3 ՄԿԾ-ների համար /առկա, հեռակա՝ 2013-2017թթ/	3.2
15.	Հաճախումների մատյան/դասամատյան /առկա, հեռակա՝ 2013-2017թթ/	3.2
16.	Դասախոսների դասալսումների ձևաչափ, արդյունքների վերլուծություն	3.2
17.	Ուսանողների ինքնուրույն աշխատանքներ՝ ռեֆերատ, կուրսային աշխատանքներ (յուրաքանչյուր մասնագիտությունից 2-ը՝ գերազանց և անբավարար գնահատված), խմբային աշխատանքների նյութեր	3.3
18.	Ուսանողների ավարտական աշխատանքներ՝ թեզեր, դիպլոմային աշխատանքներ (յուրաքանչյուր մասնագիտությունից 6-ը՝ 2 բավարար, 2 գերազանց և 2 անբավարար գնահատված)	3.3
19.	Միջազգային ուսանողների թեզերը	3.3
20.	Ուսումնասիրված թեզերի գրախոսումները	3.3
21.	Թեզերի պատրաստմանը ներկայացվող պահանջներ	3.3
22.	Թեզերի գնահատման չափանիշներ	3.3
23.	Թեզերի պաշտպանության կարգ	3.3
24.	Ներկայացված 3 ՄԿԾ-ների շրջանակում ավարտական աշխատանքների և մագիստրոսական թեզերի թեմաները վերջին 3	3.3

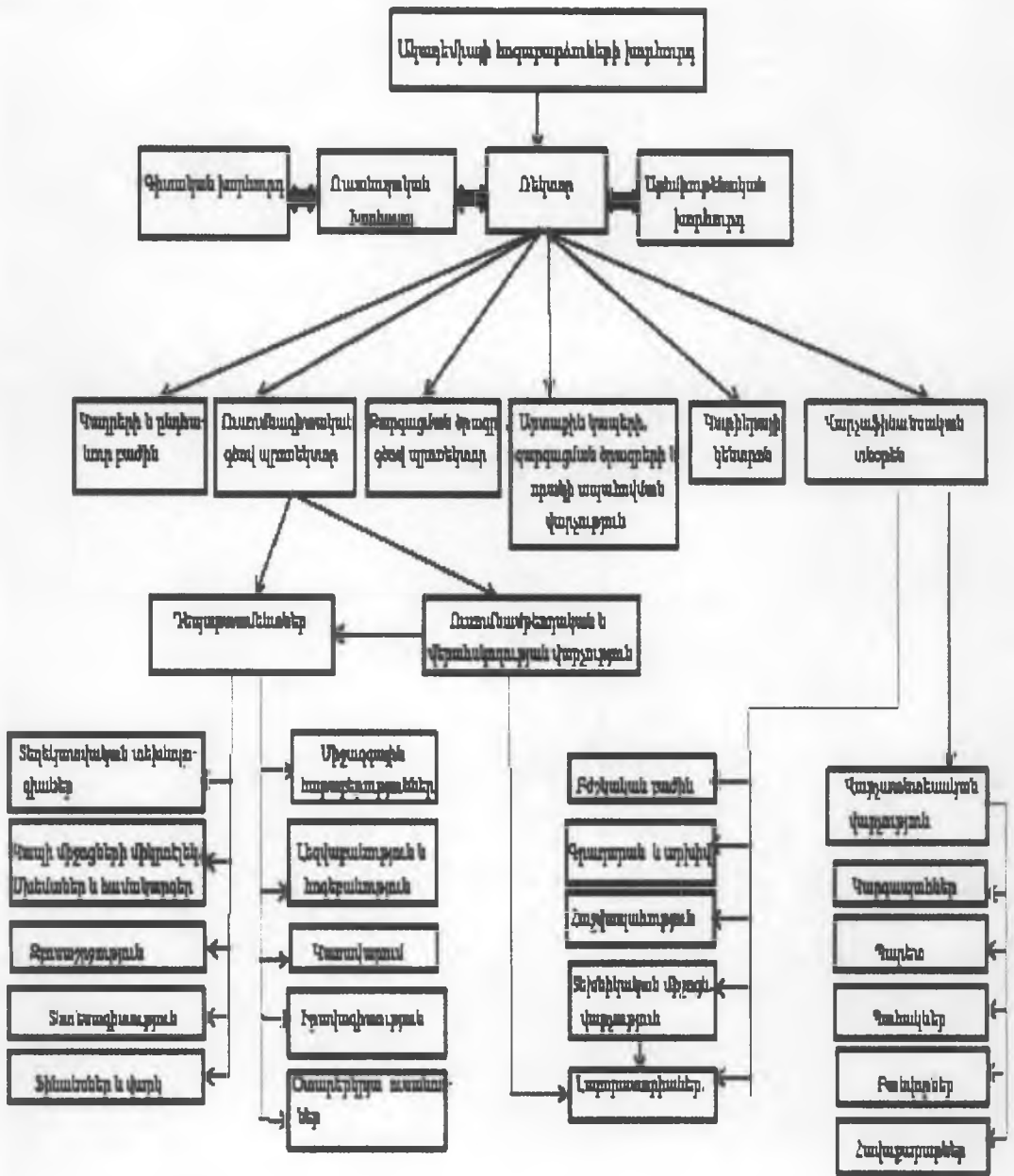
	տարվա համար	
25.	Ներկայացված 3 ՄԿԾ-ների շրջանակում պետական ավարտական քննությունների հանձնաժողովների արձանագրությունները վերջին 3 տարիների համար	3.3
26.	Քննական հարցաշարեր, տոմսեր	3.3
27.	Քննական թեստերի օրինակներ	3.3
28.	Ուսանողների ընդունման-ավարտելիության ցուցանիշ վերջին 3 տարվա համար	3.3
29.	Ակադեմիայում կրեդիտների կուտակման և փոխանակման համակարգի էությունը, հիմնական սահմանումները և օրենսդրական դաշտը	3.3
30.	ՄԿԾ-ների բենչմարքինգի հիմքեր	3.4
31.	ԵԿՏԱ-ի և այլ հաստատությունների համապատասխան մասնագիտական ծրագրերի հետ համադրելիության վերլուծություն	3.4
32.	ՄԿԾ-ների մշտադիտարկման գործիք, հարցաթերթ	3.5
33.	ՄԿԾ-ների իրականացման մոնիտորինգի հաշվետվություն	3.5
34.	Ներքին և արտաքին շահակիցներին ՄԿԾ-ի մշակման և գնահատման գործընթացում ներգրավման մեխանիզմներ, ընթացակարգ	3.5
35.	Արտաքին կարծիք ՄԿԾ-ների վերաբերյալ, դրա հիման վրա կատարված փոփոխություններ	3.5
36.	Ուսանողների տեղափոխությունները առկայից հեռակա և հակառակը/ վերջին 5 տարվա համար	4.1
37.	Ուսանողների ուսումնական վարձավճարի մասնակի փոխհատուցման կանոնակարգ	4.2
38.	Ուսումնական գեղյերից օգտվող ուսանողների տոկոսը	4.2
39.	Կուրսղեկի աշխատանքային պլան՝ Ընթացիկ միջոցառումների ցանկ, արդյունքներ	4.2
40.	Կարիերայի կոնսրոնի գործառույթները	4.5
41.	Գործատուների հետ կնքվող պայմանագրի օրինակ	4.5
42.	Ուսանողի հետ կնքվող պայմանագրի օրինակ	4.7
43.	Ուսանողի ուղեցույց	4.7
44.	Պրոֆեսորադասախոսական կազմի համայրման ռազմավարություն	5.1
45.	Դասախոսների CV-ներ	5.1
46.	Դասախոսների աշխատանքային անհատական զարգացման պլաններ	5.1
47.	Ուսումնաօժանդակ կազմի /լաբորանտներ, գործավարներ, մեթոդիստներ, գրադարանավարներ և այլն/ գործառույթները, պաշտոնի անձնագիր	5.1
48.	Պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմի հետ կնքվող պայմանագրերի օրինակ	5.1
49.	Պրոֆեսորադասախոսական կազմի և ուսումնաօժանդակ կազմի աշխատանքի ընդունման և ազատման ընթացակարգ /հաստատված 29.09.2017/	5.1
50.	Դասախոսական կազմի գնահատման լրացված հարցաթերթիկներ և վերջինիս վերլուծությունները /ուսանողների կողմից/	5.3
51.	Դասախոսների և հարցումների թերթիկ	5.3

52.	Ամբիոնի, ֆակուլտետի խորհրդի, ռեկտորատի, գիտխորհրդի նիստերի արձանագրություններ ուսանողների դժգոհությունների և առաջարկությունների վերաբերյալ	5.3
53.	Դասախոսների մասնագիտական առաջընթացի ապահովման հայեցակարգ /հաստատված 29.09.2017/	5.4
54.	Հաստիքացուցակ	5.5
55.	Սեմինարների, ժողովների թեմաներն ու ժամանակացույցը /18.08.2017, 05.09.2017, 01.09.2017/	5.5
56.	Համագործակցության հուշագրեր	5.5
57.	Բնապահպանության և բնօգտագործման հիմնախնդիրներ թեմայով հետազոտության արդյունքները	6.1
58.	Intel, IBM, ST microelectronic կազմակերպությունների գործիքակազմով իրականացված որևէ աշխատանք	6.1
59.	Հետազոտական գործունեության ծրագիր /հաստատված 29.09.2017/	6.1
60.	ԵԿՏՍ հանրապետական միջբուհական գիտաժողովների օրակարգ	6.4
61.	Անկախ աուդիտորի եզրակացություններ 2014-2016 /ֆինանսական/	7.2
62.	Ակադեմիայի հաստատված բյուջեն ըստ տողերի /վերջին 3 տարվա/	7.2
63.	Դրամական հոսքերի աղյուսակ հողվածների անվանումներով	7.2
64.	Ակադեմիայի վերաբերյալ գովազդային բուկլետների օրինակներ	8.2
65.	Որակի ապահովման աշխատանքային հաշվետվություններ /վերջին 3 տարվա/ Արտաքին կապերի և կրթության բարեփոխումների գծով պրոռեկտորի աշխատանքային հաշվետվություններ	9.2, 10.1
66.	Տեղական և միջազգային բուհերի/կառույցների հետ համագործակցության պայմանագրի նմուշ	9.4
67.	Որակի ապահովման պատասխանատուների պաշտոնների անձնագրեր	10.1
68.	ՈԱ վարչության հաշվետվությունները վերջին 3 տարվա համար	10.4
70.	ԵԿՏՍ Գյումրու մասնաճյուղի Զարգացման ծրագիր 2015-2020 թթ.	1.1
71.	ԵԿՏՍ Գյումրու մասնաճյուղի տարեկան աշխատանքային պլան	1.1
72.	ԵԿՏՍ Գյումրու մասնաճյուղի բյուջե և ծախսեր	7.2

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ

1. Լսարաններ
2. Ամբիոններ (Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ, Զբոսաշրջություն, Տնտեսագիտություն և կառավարում, Լեզվաբանություն, Միևուսիս)
3. Ուսումնական վարչություն
4. Կարիներ-լսարաններ (լինգվոֆոնային)
5. Տեխնիկական միջոցների վարչություն
6. Համակարգչային լաբորատորիաներ
7. Ստորաբաժանումներ
8. Բուֆետ
9. Գրադարան
10. Բժշկի սենյակ
11. Սպորտի բացօթյա հրապարակ
12. Նիստերի դահլիճ
13. Քննությունների դահլիճ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՄՈՒՀ-Ի ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ



ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

1. ԵԲԿՏ _ եվրոպական բարձրագույն կրթական տարածք
2. ԵԿԿՓՀ _ եվրոպական կրեդիտների կուտակման և փոխանցման համակարգ
3. ԵԿՏԱ _ Եվրոպական կրթական տարածաշրջանային ակադեմիա
4. ԿԳՆ – Կրթության և գիտության նախարարություն
5. ՀՀ _ Հայաստանի հանարապետություն
6. ՄԿԾ _ մասնագիտության կրթական ծրագիր
7. ՄՈՒՀ _ մասնագիտական ուսումնական հաստատություն
8. ՄՌԿ- մարդկային ռեսուրսների կառավարում
9. ՈԱ _ որակի ապահովում
10. ՈԱԱ _ որակի արտաքին ապահովում
11. ՈԱԱԿ_“Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն”
հիմնադրամ
12. ՈԱԵԶՈՒ _ որակի ապահովման եվրոպական չափորոշիչներ և ուղենիշեր
13. ՈԱԿ _ որակի ապահովման կենտրոն
14. ՈԱՇ _ որակավորումների ազգային շրջանակ
15. ՈՆԱ _ որակի ներքին ապահովում
16. ՈՆԱՀ _ որակի ներքին ապահովման համակարգ
17. ՊԴԿ _ պրոֆեսորադասախոսական կազմ
18. ՊԻԳԲ _ պլանավորել-իրականացնել-գնահատել-բարելավել
19. ՌԾ _ ռազմավարական ծրագիր
20. ՌՊ _ ռազմավարական պլան
21. ՏՏ _ տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ
22. ՈԻԳԸ _ ուսանողական գիտական ընկերություն
23. ՈԻԽ _ Ուսանողական խորհուրդ